



CONGRESSO INAUGURAL DA COMUNIDADE CIELO

“AS ATUAIS ALTERAÇÕES SOCIAIS E LABORAIS: NOVOS DESAFIOS PARA O MUNDO DO TRABALHO”

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

ESCOLA DE DIREITO

PORTO (PORTUGAL)

30 SETEMBRO - 1 OUTUBRO 2016

- 1- Palavras de apresentação do Presidente Honorário da CIELO, Michele Tiraboschi
- 2- Palavras de apresentação do Diretor da Faculdade de Direito da Escola do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Manuel Fontaine Campos
- 3- Palavras de apresentação da Coordenadora Geral da CIELO, Lourdes Mella, e os Comitês Executivos da CIELO

Em português, espanhol e francês

Qualquer iniciativa bem sucedida nasce de uma intuição. A que deu lugar ao nascimento da Comunidade CIELO pode resumir-se num conceito muito simples: o desejo de partilhar a investigação, isto é, de partilhar um caminho que não pode ser solitário, devendo, bem pelo contrário, ser percorrido com a ambição de melhorar o mundo que nos rodeia.

Neste tempo em que vivemos, caracterizado pela contínua inovação tecnológica e pela instantaneidade das comunicações a nível global, impõe-se, também no que respeita à investigação, uma mudança radical e uma tomada de consciência sobre o caminho a seguir. Esse caminho não pode continuar a ser, meramente, a prossecução de uma carreira académica autorreferencial, voltada para a um estreito nicho de destinatários, antes tem de se centrar na difusão do conhecimento em vista do progresso científico em benefício de todos.

O investigador moderno não é – ou não é somente – aquele que usa uma bata branca e passa os dias fechado numa biblioteca, mas aquele que, vivenciando a realidade atual, sabe ler e, mais até, intuir a mudança em curso e vertê-la nos seus estudos e projetos. Deste modo, traz uma importante mais-valia ao contexto universitário e empresarial e também, mais amplamente, ao contexto social de que faz parte.

Num cenário como o descrito, integrar uma comunidade científica como a CIELO – que apenas num ano de vida já abarca quase 450 membros, entre professores, profissionais e investigadores do Direito do Trabalho e das Relações Industriais, provenientes da América Latina, Espanha, Portugal, França, Itália e outros países, unidos pelo domínio do espanhol ou de outra língua latina – representa uma oportunidade única para partilhar o trabalho de investigação e mostra-se muito útil para criar novas pontes. Por outro lado, como dizia Friedrich Nietzsche, “a grandeza do homem está em ser uma ponte e não um fim”. Assim, através da rede CIELO podem nascer novas relações de colaboração que geram, por seu turno, estudos comparados, participação conjunta em projetos de investigação, períodos de estudo e investigação destinados a estudantes e professores visitantes, protocolos entre universidades e centros de investigação, colaboração em diversas publicações e revistas científicas, divulgação dos resultados das investigações, participação em congressos e atividades docentes e, por último, debates através da área eletrónica de comunicação reservada aos membros da Comunidade.

Este primeiro Congresso Inaugural demonstra que a Comunidade existe e funciona graças ao extraordinário número de adesões e à participação ativa dos seus membros. Quero agradecer a todos os amigos da Universidade Católica Portuguesa o acolhimento e a organização deste Congresso, assim como o árduo trabalho que levaram a cabo junto dos Comitês Executivo e Técnico da Comunidade. Estes Comitês são dirigidos, de forma brilhante, pela minha amiga e colega Prof^a Lourdes Mella Méndez, que se encarregou de tornar realidade e dar forma àquilo que, até há poucos meses, era apenas uma intuição.

Os novos caminhos que o mundo do trabalho é chamado a enfrentar – tema que representa o fio condutor deste Congresso Inaugural – estão nas mãos dos nossos jovens e é neles que devemos pensar quando escolhermos qual será a nossa próxima investigação. Devemos envolvê-los, dar-lhes importância, apreciar os seus progressos e corrigir os seus erros, pois, em breve, serão eles, nascidos na era digital, quem nos ensinará como utilizar os novos instrumentos de investigação, proporcionando-nos a visão que um adulto vai inevitavelmente perdendo.

Consideramos que a CIELO também representa uma enorme oportunidade para os jovens estudantes, doutorandos e investigadores que cada professor tem na sua equipa, pelo que os convidamos a juntar-se à Comunidade e oferecemos-lhes a possibilidade de interagir com uma comunidade científica que não apresenta hierarquias, antes vive do entusiasmo de qualquer um que esteja interessado em estudar matérias relacionadas com o trabalho.

Michele Tiraboschi
Presidente Honorário da CIELO

Toda iniciativa de éxito nace de una intuición. Aquella que ha dado lugar al nacimiento de la Comunidad Cielo puede resumirse en un simple concepto: el deseo de compartir la investigación, es decir, compartir un camino que no puede ser solitario, sino que, al contrario, debe contar con la ambición de mejorar el mundo que nos rodea.

En la era en la que vivimos, caracterizada por la continua innovación tecnológica y por la instantaneidad de las comunicaciones a nivel global, se impone, también para la investigación científica, un cambio radical y una toma de conciencia sobre los nuevos objetivos a perseguir. Dichos objetivos no pueden seguir siendo una carrera académica autorreferencial, destinada solamente a unos pocos, sino que tienen que centrarse en una difusión del conocimiento que esté orientada al progreso científico en beneficio de todos.

El investigador moderno no es –o no es solamente– el que lleva una bata blanca y que pasa sus días encerrado en una biblioteca, sino aquel que, viviendo la realidad actual, sabe leer e, incluso, intuir el cambio y transponerlo a sus estudios y proyectos. De esta manera, aporta un importante valor al contexto universitario y empresarial y también, en sentido lato, al contexto social del que forma parte.

En un escenario como el descrito, formar parte de una comunidad científica como CIELO -que en solo un año de vida ya agrupa a casi 450 miembros, entre profesores, profesionales y estudiosos del Derecho del Trabajo y de las Relaciones Industriales, procedentes de América Latina, España, Portugal, Francia, Italia y otros países, unidos por el conocimiento del español u otra lengua latina-, representa una oportunidad única para compartir nuestro trabajo de investigación y útil para construir nuevos puentes. Por otra parte, como decía Friedrich Nietzsche, “la grandeza del hombre está en ser un puente y no una meta”. Así, a través de CIELO pueden nacer colaboraciones que generan, a su vez, investigaciones comparadas, participación conjunta en proyectos de investigación, periodos de estudio e investigación para estudiantes o profesores visitantes, convenios entre universidades y centros de investigación, colaboraciones en diferentes publicaciones y revistas científicas, difusión de los resultados de las investigaciones, participación en congresos y docencias y, en fin, debates a través del foro reservado a los miembros de la Comunidad.

Este primer Congreso Inaugural demuestra que la Comunidad existe y funciona gracias al extraordinario número de adhesiones y a la participación activa de sus miembros. Quiero agradecer a todos los amigos de la Universidad Católica Portuguesa el acoger y organizar este Congreso, así como el duro trabajo que han llevado a cabo junto a los Comités Ejecutivo y Técnico de la Comunidad. Dichos Comités están dirigidos, de manera brillante, por la amiga y colega la Prof^a Lourdes Mella Méndez, quien se ha encargado de convertir en realidad y dar forma a la que, hasta hace pocos meses, era solamente una intuición.

Los nuevos retos que el mundo del trabajo está llamado a afrontar -tema que representa el hilo conductor de este Congreso Inaugural- están en las manos de nuestros jóvenes, y es en ellos en los que debemos pensar cuando escogemos cuál será nuestra próxima investigación. Debemos implicarlos, darles importancia, apreciar los progresos y corregir los errores, pues, pronto serán ellos, nativos digitales, los que nos enseñarán cómo utilizar los nuevos instrumentos de la investigación, ofreciéndonos la visión que un adulto va inevitablemente perdiendo.

Consideramos que CIELO también representa una enorme oportunidad para los jóvenes estudiantes, doctorandos e investigadores que cada profesor tiene en su equipo, por lo que los invitamos a unirse a la Comunidad y les ofrecemos la posibilidad de interaccionar con una comunidad científica que no cuenta con jerarquías, sino que vive del entusiasmo de cualquiera que esté interesado en estudiar las materias relacionadas con el trabajo.

Michele Tiraboschi
Presidente Honorario de la red CIELO

Le succès de toute initiative naît d'une intuition. Celle qui a donné lieu à la naissance de la Communauté CIELO peut se résumer en un concept : le désir de partager la recherche, c'est-à-dire de partager un chemin qui ne peut pas être solitaire mais doit au contraire compter avec l'ambition d'améliorer le monde qui nous entoure.

Dans l'époque qui est la nôtre, caractérisée par une innovation technologique continue et l'instantanéité des communications au niveau mondial, s'impose, y compris pour la recherche scientifique, un changement radical et une prise de conscience de l'existence de nouveaux objectifs à poursuivre. Ces objectifs ne peuvent continuer à se construire dans le cadre d'une carrière scientifique autoréférentielle, seulement destinée à quelques-uns, mais doivent se centrer sur une diffusion du savoir qui soit orientée vers le progrès scientifique au bénéfice de tous.

Le chercheur moderne n'est pas – ou pas seulement – celui qui porte une blouse blanche et qui passe ses journées enfermé dans une bibliothèque, mais celui qui, vivant la réalité actuelle, sait entrevoir et décrypter le changement et l'intégrer à ses études et à ses projets. Ce faisant, il apporte sa pierre à l'édifice universitaire et au monde du travail, mais également, dans une acception large, au contexte social dont il est partie intégrante.

Dans un scénario comme celui qui vient d'être décrit, faire partie d'une communauté scientifique comme CIELO – qui rassemble, en seulement une année d'existence, quasiment 450 membres parmi lesquels des professeurs, des professionnels et des spécialistes du champ du Droit du travail et des relations professionnelles issus de l'Amérique latine, de l'Espagne, du Portugal, de la France, d'Italie et d'autres pays, unis par la connaissance de l'espagnol ou d'une autre langue latine - représente une opportunité unique pour partager notre travail de recherche, et utile pour construire de nouveaux ponts. Par ailleurs, comme l'a dit Friedrich Nietzsche, « la grandeur de l'homme est d'être un pont et non une fin ». Ainsi, à travers CIELO, peuvent naître des collaborations qui génèrent à leur tour des recherches comparées, la participation conjointe à des projets de recherche, des périodes d'étude ou de recherche pour des étudiants ou des professeurs invités, des conventions entre universités et centres de recherche, des collaborations dans diverses publications et revues scientifiques, la diffusion de résultats de recherches, la participation à des congrès et à des activités d'enseignement et, enfin, des débats à travers le forum réservés aux membres de la Communauté.

Ce premier Congrès inaugural montre que la Communauté existe et fonctionne grâce à l'extraordinaire nombre d'adhésions et la participation active de ses membres. Je voudrais remercier l'ensemble de nos amis de l'Université Catholique portugaise pour l'accueil et l'organisation de ce Congrès, ainsi que les membres des Comités exécutif et technique de la Communauté pour tout le travail réalisé. Ces Comités ont été dirigés de main de maître par ma collègue et amie la professeure Lourdes Mella Méndez qui s'est chargée de traduire dans la réalité et de donner forme à ce qui n'était, il y a encore quelques mois, qu'une intuition.

Les nouveaux défis que le monde du travail est appelé à affronter – thème qui constitue le fil directeur de ce Congrès inaugural – sont entre les mains de nos jeunes et c'est à eux que nous devons penser lorsque nous choisissons quelle sera notre prochaine recherche. Nous devons les impliquer, leur donner de l'importance, apprécier les progrès et corriger les erreurs car ce seront eux, la génération numérique, qui nous enseigneront comment utiliser les nouveaux instruments de la recherche, nous offrant la vision qu'un adulte perd inévitablement peu à peu.

C'est parce que nous considérons que CIELO représente aussi une très importante opportunité pour les jeunes étudiants, doctorants et chercheurs que chaque professeur a au sein de son équipe, que nous les invitons à rejoindre la Communauté et que nous leur offrons la possibilité d'interagir avec une communauté scientifique qui ne s'appuie pas sur des hiérarchies mais sur l'enthousiasme de ceux qui sont intéressés par l'étude des thèmes en lien avec le travail.

Michele Tiraboschi
Président Honoraire de CIELO

Caros participantes no Congresso Inaugural CIELO 2016:

É com muito gosto que dou as boas vindas a todos os participantes no Congresso internacional sobre ***"As principais mudanças sociais e laborais: novos desafios para o mundo do trabalho"***.

A Faculdade de Direito no Porto da Universidade Católica está especialmente orgulhosa e honrada por poder acolher o “Congresso *Inaugural* da Comunidade para a Investigação e Estudo Laboral e Ocupacional”, que, tendo-se formado em 2015, revela já uma dinâmica que espelha o bem-fundado da sua criação.

Permitam-me que apresente a instituição que represento: apesar de ser uma faculdade jovem, uma vez que está prestes a completar 40 anos de existência, a Faculdade de Direito da Universidade Católica foi a primeira a oferecer uma licenciatura em Direito na cidade do Porto e no norte de Portugal.

Apostámos, desde então, na formação do nosso corpo docente nas melhores faculdades portuguesas, europeias e norte-americanas, o que nos permite hoje oferecer todos os níveis de ensino, da licenciatura ao doutoramento, passando pelo mestrado, sempre em Direito.

Ao mesmo tempo, o nosso “Centro de Estudos e Investigação em Direito” situa-se entre os mais bem avaliados a nível nacional, testemunhando a qualidade da investigação jurídica que aí se realiza. A inserção em redes de investigação internacional, como a CIELO, é uma prioridade natural do Centro e da Faculdade.

A área metropolitana do Porto é a segunda mais populosa de Portugal, agregando quase dous milhões de habitantes. O Porto é capital de uma zona com forte tradição industrial e comercial, embora o domínio com maior crescimento nos últimos anos tenha sido o turismo, mercê da história antiga e das atrações modernas oferecidas pela cidade.

É meu sincero desejo que a participação no Congresso e a visita à cidade do Porto constituam, para todos, uma oportunidade de realização académica e pessoal.

Manuel Fontaine Campos
Diretor da Faculdade de Direito – Escola do Porto
da Universidade Católica Portuguesa

Estimados participantes en el Congreso Inaugural CIELO 2016:

Es para mí una gran alegría dar la bienvenida a todos los participantes en el Congreso Internacional *“Los principales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo”*.

La Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Oporto está orgullosa y se siente honrada de poder acoger el Congreso Inaugural de la “Comunidad para la investigación y el estudio laboral y ocupacional”, que, tras haberse creado en 2015, ya revela una dinámica importante que refleja la oportunidad de su creación.

Permítanme que presente a la Organización que represento: a pesar de ser una universidad joven -pues está a punto de cumplir los 40 años de existencia-, la Facultad de Derecho de la Universidad Católica fue la primera en ofrecer un título de Derecho en Oporto y en el norte de Portugal.

Apostamos, desde entonces, por la formación de nuestro personal docente en las mejores universidades portuguesas, europeas y norteamericanas, lo que nos permite hoy ofrecer todos los niveles de enseñanza, desde la licenciatura hasta el doctorado, pasando por el *master*, todos ellos en Derecho.

Al mismo tiempo, nuestro “Centro de Estudios e Investigación en Derecho” es uno de los mejor evaluados a nivel nacional, siendo ejemplo de la calidad de la investigación jurídica que ahí se realiza. La inserción en redes de investigación internacionales, como la de CIELO, es una prioridad natural del Centro y de la Facultad.

El área metropolitana de Oporto es la segunda más poblada de Portugal, sumando cerca de dos millones de habitantes. Oporto es la capital de una región con una fuerte tradición industrial y comercial, aunque el sector de mayor crecimiento en los últimos años ha sido el turismo, gracias a su historia y las modernas atracciones que ofrece la ciudad.

Es mi sincero deseo que la participación en el Congreso y la visita a Oporto constituyan, para todos, una buena oportunidad para el logro académico y personal.

Manuel Campos Fontaine.

Decano de la Facultad de Derecho

Universidad Católica Portuguesa. Oporto

Chers participants au Congrès inaugural CIELO 2016:

C'est pour moi une grande joie de souhaiter la bienvenue à tous les participants au congrès international sur *“Les changements sociaux et les transformations du travail contemporains : de nouveaux défis pour le monde du travail”*.

La Faculte de Droit de l'Université Catholique de Porto est honorée de pouvoir accueillir le Congrès Inaugural de la « Communauté pour la recherche et les études sur le travail et le champ professionnel », qui, au travers de sa création en 2015, révèle déjà une dynamique importante qui rend compte de l'opportunité de sa création.

Permettez-moi de dire quelques mots à propos de l'organisation que je représente : bien qu'étant une université jeune – Elle a quasiment 40 ans d'existence -, la Faculté de Droit de l'Université Catholique la première à offrir un diplôme en Droit dans la ville de Porto et dans le nord du Portugal.

Depuis lors, nous faisons le pari, par la formation de notre personnel enseignants au sein des meilleurs universités portugaises, européennes et nord-américaines, permettra aujourd'hui d'offrir un accès à tous les niveaux d'enseignement en Droit, depuis la licence jusqu'au doctorat, en passant par le *Master*.

Dans le même temps, notre « Centre d'études de recherche en Droit » est l'un des mieux évalués au niveau national, donnant un exemple de la qualité de la recherche juridique qui se réalise ici. L'insertion dans des réseaux de recherche internationaux, comme celui de CIELO, constitué une priorité évidente du Centre de recherche et de la Faculté.

La métropole de Porto est la seconde métropole la plus peuplée du Portugal, comptabilisant près de 2 millions d'habitants. Porto est la capitale d'une région marquée par une forte tradition industrielle, bien que le secteur qui ait connu le taux de croissance le plus important de ces dernières années soit celui du tourisme, grâce à l'histoire et aux pôles d'attraction modernes qu'offre la ville.

Mon souhait le plus sincère est que la participation au congrès et que la visite de Porto constituent, pour tous, une belle opportunité pour la réussite académique scientifique et personnelle.

Manuel Campos Fontaine.

Doyen de la Faculté de Droit

Université Catholique Portugaise. Porto

Caros assistentes do Congresso Inaugural da Comunidade CIELO:

Os Comitês Executivos da CIELO têm a honra de dar a todos os assistentes as mais calorosas boas-vindas a este Congresso tão especial como é o Congresso Inaugural da Comunidade CIELO. Na atualidade, o nascimento e a consolidação de uma Comunidade tão ambiciosa (no seu âmbito subjetivo e geográfico) como é a nossa é um desafio que requer pequenos mas importantes gestos diários, bem como eventos marcantes que ajudem a reforçar os laços pessoais dos membros da Comunidade e, ademais, a fazê-la crescer, de forma segura e decidida, impulsionando a sua projeção social e internacional.

Um desses eventos assinaláveis na história da Comunidade será, sem dúvida, o seu Congresso Inaugural, que ocorre na prestigiada Universidade Católica Portuguesa, da sempre acolhedora cidade do Porto (Portugal), nos dias 30 de setembro e 1 de outubro de 2016. Do ponto de vista temático, este Congresso Internacional versa sobre "As principais mudanças sociais e laborais: novos desafios para o mundo do trabalho". As múltiplas vertentes das aludidas mudanças sociais e laborais – aqui expostas nos seus principais pontos e conclusões – serão objeto de uma análise cuidada nos trabalhos escritos dos autores, os quais respondem a sete grandes blocos temáticos mais específicos: o desenvolvimento tecnológico, as mudanças demográficas, as alterações climáticas, as reformas laborais contínuas em tempos de crise, o caráter informal do trabalho e a educação e a formação dos jovens como elementos de impacto no mundo do trabalho. Apenas o tratamento adequado destes importantes desafios por parte dos legisladores, Governos e diferentes instituições permitirá aportar, no seu devido tempo, soluções eficazes para os mesmos e garantir a existência de um modelo social e jurídico de relações laborais sustentáveis e que respeitem os legítimos interesses dos seus protagonistas. Os peritos aqui presentes cooperam, com as suas contribuições pessoais – e a partir da dialética e da reflexão, como lhes cabe –, para o enriquecimento do debate científico e para a obtenção de novas e interessantes propostas de resolução aos problemas já identificados.

Clarificada a importância dos temas propostos e dos trabalhos a apresentar no presente Congresso Internacional, os Comitês Executivos convidam todos os assistentes a participar ativamente nos diferentes colóquios. Além disto – e não menos importante –, esperamos e desejamos que também reste tempo para se criarem novas relações pessoais e profissionais com os membros dos diferentes países da Comunidade CIELO.

Finalmente, o nosso agradecimento sincero às múltiplas pessoas e entes colaboradores que, de uma ou de outra forma, permitiram que este primeiro Congresso Inaugural da Comunidade CIELO se tornasse no nosso primeiro sonho realizado.

Agradecemos a todos a vossa assistência e participação e... aproveitem o Congresso!

Lourdes Mella. Coordenadora Geral da CIELO
Os Comitês Executivos da CIELO

Estimados asistentes al Congreso Inaugural de la Comunidad CIELO:

Los Comités Ejecutivos de CIELO tenemos el honor de dar a todos los asistentes presentes la más calurosa bienvenida a este congreso especial, como es el Congreso Inaugural de la Comunidad CIELO. En los momentos presentes, el nacimiento y la consolidación de una Comunidad tan ambiciosa (en el ámbito personal y geográfico) como la nuestra es todo un reto que requiere de pequeños, pero importantes gestos diarios, así como de eventos remarcables que ayuden a reforzar los lazos personales de los miembros de la Comunidad y, al fin, hacer crecer, de forma segura y decidida, a esta última e impulsar su proyección social e internacional.

Sin duda, uno de esos eventos remarcables en la historia de la Comunidad será su Congreso Inaugural, que se celebra en la prestigiosa *Universidade Católica Portuguesa* de la siempre acogedora ciudad de Oporto (Portugal), los días 30 de septiembre y 1 de octubre de 2016. Desde el punto de vista temático, este Congreso Internacional versa sobre “*Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*”. Los múltiples aspectos de dichos cambios sociales y laborales -aquí expuestos en sus principales puntos y conclusiones- serán objeto de detenido análisis en los trabajos escritos de los ponentes, los cuales responden a siete grandes bloques temáticos más específicos: el desarrollo tecnológico, el cambio demográfico, el cambio climático, las reformas laborales continuas en tiempos de crisis, el carácter informal del trabajo y la educación y la formación de los jóvenes como elementos de impacto en el mundo del trabajo. Solo el adecuado tratamiento de estos importantes retos por parte de los legisladores, gobiernos y diferentes instituciones permitirá aportar, a tiempo, soluciones eficaces a los mismos y garantizar la existencia de un modelo social y jurídico de relaciones laborales sostenibles y respetuosas con los legítimos intereses de sus protagonistas. Los expertos aquí presentes contribuyen, con sus aportaciones personales -y desde la dialéctica y la reflexión, como a ellos les corresponde-, a enriquecer el debate científico y a ofrecer nuevas e interesantes propuestas a los problemas ya destacados.

Clara la importancia de los temas propuestos y de los trabajos presentados en el presente Congreso Internacional, los Comités Ejecutivos animamos a todos los asistentes a participar activamente en los diferentes coloquios. Asimismo -y no menos importante-, esperamos y deseamos que también quede tiempo para hacer nuevas relaciones personales y profesionales con los miembros de los diferentes países de la Comunidad CIELO.

Por último, nuestro agradecimiento sincero a las múltiples personas y entes colaboradores que, de una u otra forma, han hecho posible que este primer Congreso Inaugural de la Comunidad CIELO se convierta en *nuestro primer sueño cumplido*.

Muchas gracias a todos por su asistencia y participación y... ¡disfruten del Congreso!

Lourdes Mella. Coordinadora General de CIELO
Los Comités Ejecutivos de CIELO

Chers participants au Congrès inaugural de la Communauté CIELO:

Membres des Comités Exécutifs de CIELO, nous avons l'honneur de souhaiter, de la manière la plus chaleureuse qui soit, la bienvenue aux participants à ce congrès spécial, comme peut l'être le Congrès inaugural de la Communauté CIELO.

En ces temps présents, la naissance et la consolidation d'une Communauté comme la nôtre, si ambitieuse (au niveau des personnes et des zones géographiques concernées), représente un défi qui requiert à la fois de petits mais importants gestes quotidiens et l'organisation d'événements de grande ampleur qui nous aident à renforcer les liens personnels existant entre les membres de la Communauté pour, au bout du compte, lui permettre de croître de façon sûre et volontaire jusqu'à être en capacité d'impulser un rayonnement social et international.

Ce congrès inaugural, accueilli du 30 septembre au 1^{er} octobre 2016 par la prestigieuse *Université Catholique Portugaise* de la toujours très accueillante ville de Porto, restera sans doute d'un des événements mémorables de l'histoire de la Communauté. D'un point de vue thématique, ce Congrès international porte sur *«Les changements sociaux et les transformations du travail contemporains: de nouveaux défis pour le monde du travail»*. Les multiples aspects de tels changements – qui seront exposés de manière synthétique – feront l'objet d'analyses plus poussées dans les travaux écrits des contributeurs, lesquels s'inscrivent dans sept grandes catégories de thèmes spécifiques: le développement technologique, les changements géographiques, le changement climatique, les réformes du travail en temps de crise, le travail informel et l'éducation et la formation des jeunes du point de vue de leur impact sur le monde du travail.

Seul le traitement adéquat de ces défis importants, pour partie par les législateurs, les gouvernements et différentes institutions pourra leur apporter, à terme, des solutions efficaces et garantir l'existence d'un modèle social et juridique applicable à des relations du travail viables et respectueuses des intérêts légitimes des protagonistes. Les spécialistes ici présents contribuent, grâce à leurs apports personnels – et au recours à la dialectique et à la réflexion qui caractérisent la démarche qui est la leur – à enrichir le débat scientifique et à offrir de nouvelles et intéressantes propositions aux problèmes relevés.

Face à l'importance des thèmes proposés et des travaux présentés dans le cadre de ce Congrès international, les Comités Exécutifs sollicitent l'ensemble des participants à s'impliquer dans les différentes conférences. De même - et ce point n'est pas le moindre -, nous espérons et nous formons le vœu qu'il restera aussi du temps pour nouer de nouvelles relations personnelles et professionnelles avec les membres des différents pays de la Communauté CIELO.

Enfin, nos remerciements sincères vont aux nombreuses personnes et organismes collaborateurs qui, d'une manière ou d'une autre, ont fait leur possible pour que ce premier Congrès Inaugural de la Communauté CIELO se transforme en *notre premier rêve devenu réalité*.

Merci beaucoup à tous pour votre aide et votre participation... profitez bien de ce Congrès!

Lourdes Mella. Coordinatrice générale de CIELO
Les Comités Exécutifs de CIELO

LOCAL DO CONGRESSO



UNIVERSIDADE
CATOLICA
PORTUGUESA

PORTO

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA
FACULDADE DE DIREITO
ESCOLA DO PORTO
CAMPUS FOZ

Como Chegar

Coordenadas GPS: +41° 9' 11.57", -8° 40' 17.98"
Rua Diogo de Botelho, 1327 | 4169-005 Porto
Telefone: +351 226 196 200; Fax: 226 196 291

Além da ótima localização, o campus Foz é de fácil acesso por transportes públicos ou outros
www.itinerarium.pt

TRANSPORTES PÚBLICOS:

- Linha 200 - Bolhão - Castelo do Queijo
- Linha 203 - Marquês - Castelo do Queijo
- Linha 204 - H. S. João - Foz
- Linha 207 - Campanhã - Foz (Mercado)



SE VEM EM VIATURA PRÓPRIA DE:

- Lisboa: A1 saída Porto - Ponte da Arrábida. Saída: Bessa Leite. Contornar rotunda. Passar Hotel Ipanema Park. Seguir indicações Foz até à Praça do Império. Junto a esta praça encontra os edifícios da Universidade
- Braga: A3 saída Porto - A1 (Sul) - IC1
IC1: Saída Boavista/Foz do Douro - Av. Boavista
Av. Boavista: Virar à esquerda no monumento ao empresário para a Av. do Marechal Gomes da Costa; no final da Av., na Praça Império, virar à esquerda. Aparecem, então, os edifícios da Universidade.



PAÍSES PARTICIPANTES: 16

**ARGENTINA, BÉLGICA, BRASIL, COLÔMBIA, ESPANHA, FRANÇA,
ITÁLIA, LITUÂNIA, MÉXICO, PERÚ, PORTUGAL, REINO UNIDO, ROMÉLIA,
RÚSSIA, URUGUAI, VENEZUELA**



CIELO

COMUNIDAD para la INVESTIGACIÓN
y el ESTUDIO LABORAL y OCUPACIONAL

Todos vivimos bajo el mismo cielo, pero no todos tenemos el mismo horizonte

SINOPSE DE HORARIOS E LOCAIS DO CONGRESSO



30 SETEMBRO 2016

- 8.00.** Recepção e entrega de documentação. Local: Auditório Ilídio Pinho
- 8.30-9.20.** Sessão plenária. Ato formal de Inauguração. Local: Ilídio Pinho
- 9.30-11.00.** Sessão plenária. Local: Auditório Ilídio Pinho
- 11.00-11.30.** Pausa - Coffee Break
- 11.30-13.00.** Sessões temáticas simultâneas:
- Sessão 1. Sala EC105
 - Sessão 2. Sala EC007
 - Sessão 3. Sala EC112
- 13.00-14.30.** Pausa para almoço e visualização de posters. Local: Escola de Direito - UCP
- 14.00-14.30.** Horário específico para que os autores de posters apresentem o seu conteúdo aos interessados. Local de exposição de posters
- 14.30-15.30.** Sessões temáticas simultâneas:
- Sessão 1. Sala EC105
 - Sessão 2. Sala EC007
 - Sessão 3. Sala EC112
- 15.45-17.15.** Seminários propostos pelos oradores (simultâneos):
- Seminário 1. Sala EC007
 - Seminário 2. Sala EC105
- 17.15-17.45.** Pausa – Coffee Break AIAL Espanha (Asociación Internacional de Abogados Laboralistas)
- 17.45-19.15.** Sessão plenária. Local: Auditório Ilídio Pinho
- 19.15-19.45.** Reunião dos membros de CIELO. Local: Auditório Ilídio Pinho
- 21.00.** Jantar de Gala. Local: BH Foz, Avenida do Brasil, 498 4150-153.

01 OUTUBRO 2016

- 8.15-9.40.** Sessão plenária. Local: Auditório Ilídio Pinho
- 9.45-11.00.** Sessões temáticas e seminário proposto pelos oradores (simultâneos):
- Sessão 1. Sala EC007
 - Sessão 2. Sala EC112
 - Seminário 3. Sala EC105
- 11.00-11.30.** Pausa – coffee break
- 11.30-13.00.** Seminários propostos por los ponentes y sesión temática (simultâneos):
- Seminário 4. Sala EC105
 - Seminário 5. Sala EC007
 - Sessão temática. Sala EC112
- 13.00-14.15.** Sessão plenária. Local: Auditório Ilídio Pinho
- 14.15-14.20.** Ato formal de Encerramento e entrega de diplomas aos jovens bolseiros premiados pela CIELO.
- Almoço livre
- 16.30.** Atividade de lazer: visita a locais de interesse da cidade. Ponto de saída: Escola de Direito – UCP



CIELO

COMUNIDAD para la INVESTIGACIÓN
y el ESTUDIO LABORAL y OCUPACIONAL

Todos vivimos bajo el mismo cielo, pero no todos tenemos el mismo horizonte

PROGRAMA

I. COMUNICAÇÕES APRESENTADAS ORALMENTE

30 SETEMBRO 2016

8.00. Recepção e entrega de documentação. Local: Auditório Ilídio Pinho

8.30-9.20. Sessão plenária. Ato formal de Inauguração. Lugar: Auditório Ilídio Pinho

Moderador: Manuel Fontaine. Diretor Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa

-Lourdes Mella Méndez. Coordenadora Geral Comunidade CIELO

-Elisabete Grangeia. Presidente Conselho Regional do Porto da Ordem dos Advogados Portugueses

-Emília Telo. Coordenadora do Ponto Focal Nacional da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, ACT

-Miguel Cabrita. Secretário de Estado do Emprego, do XXI Governo Constitucional Português

9.30-11.00. Sessão plenária (países: Espanha, Portugal, Itália, França): “*Desenvolvimento tecnológico: novos desafios e oportunidades para o Direito do Trabalho e das relações laborais*”. Local: Auditório Ilídio Pinho

Moderador: Duarte Abrunhosa e Sousa. Advogado, CIJE – Faculdade de Direito, Universidade do Porto. Portugal

-Francisco Javier Gárate Castro. Professor Catedrático de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Santiago de Compostela. Espanha

Derechos fundamentales del trabajador y control empresarial del cumplimiento de la prestación de trabajo por medio de sistemas de captación de imágenes o sonido y de comprobación del uso de los ordenadores (un análisis a la luz de la jurisprudencia constitucional española)

-Júlio Gomes. Juiz do Supremo Tribunal de Justiça e Professor da Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa. Portugal

As implicações do reconhecimento do direito de ação coletiva pelo TJUE, pelo TEDH e pelo artigo 28 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia no direito português

-Michele Tiraboschi. Professor Catedrático de Direito do Trabalho, Universidade de Modena e Reggio Emilia. Director Científico da ADAPT. Presidente de Honra da CIELO. Itália

En el corazón de la nueva “gran transformación” del trabajo: el trabajo de investigación en la empresa y en el sector privado.

-Arnaud Mias. Professor da Universidade Paris Dauphine -PSL IRISSE-CNRS. França

Négocié l’emploi en temps de crise: des modes contrastés d’appropriation des règles

11.00-11.30. Pausa – coffee break

11.30-13.00. Sessões temáticas simultâneas: “Desenvolvimento tecnológico”

Sessão 1 (Países: Itália, Espanha, Portugal, México e Colômbia). Sala EC105

Moderador: Prof. Vincenzo Ferrante. Professor Catedrático de Direito do Trabalho, Universidade Católica Sacro Cuore de Milão. Itália

-Francisco Alemán Páez. Professor Catedrático de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Córdoba. Espanha

Digitalización del trabajo, poder de control empresarial y derechos fundamentales de los trabajadores

-Isa Filipa António de Sousa. CHICESI – Centro de Inovação e Investigação em Ciências Empresariais e Sistemas de Informação, Instituto Politécnico do Porto. Portugal

O direito fundamental do trabalhador à confidencialidade das comunicações electrónicas no contexto laboral e o despedimento com justa causa

-Felipe Miguel Carrasco Fernández. Professor-Investigador, Universidade Popular Autónoma do Estado de Puebla. México

Teletrabajo en México. Una reforma inacabada

-M^a José Cervilla Garzón. Profesora Contratada Doutora de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Cádiz. Espanha

Nuevas tecnologías y derecho a la desconexión de los trabajadores: avances en Italia en relación con el nuevo “lavoro agile” y estado de la cuestión en España

-Helena Salazar. Professora Adjunta, ISCAP – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. Portugal

A utilização dos registos obtidos através dos meios de vigilância à distancia pelo empregador como meio de prova para despedir o trabalhador: síntese de uma discussão jurisprudencial

-Camilo Piedrahita Vargas. Diretor da Escola de Direito, Professor Associado, Universidade EAFIT, Medellín. Colômbia

Tecnologías y especialización empresarial: retos para el derecho laboral. El caso de Colombia

Sessão 2 (Países: França, Reino Unido, Espanha, Portugal e Lituânia). Sala EC007

Moderador: Nicole Maggi-Germain. Maître de conférences, Universidade Paris 1, Panthéon Sorbonne, Instituto de Ciências Sociais do Trabalho. França

-Iván Williams Jiménez. Investigador IOSH, Reino Unido. Doutorando em Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade Carlos III. Espanha

Digitalización y su impacto en la regulación de los riesgos psicosociales

-Djamil Tony Kahale Carrillo. Professor de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade à Distância de Madrid. Espanha

La Industria 4.0: los retos para el empleo español

-Ricardo Nascimento. Doutorando Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa. Portugal

Uso de redes sociais no local do trabalho

-Gintare Tamašauskaitė-Janickė. Membro do Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito, Universidade de Vilnius. Lituânia

Le rôle du droit de travail au sein de la réforme juridique dans l'Union européenne sur la protection des données personnelles

-Juana María Serrano García. Professora Titular de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Castilla-La Mancha. Espanha

La “uberización” del trabajo: una forma más de “violencia laboral”

Sessão 3 (Países: Roménia, Portugal, Espanha, França e Perú). Sala EC112

Moderador: Dan Top. Professor de Direito do Trabalho, Universidade Valahia de Tirgoviste. Roménia

-José Pedro Anacoreta Correia e José Bento da Silva. Diretor de Serviços Partilhados e Professor Universidade de Warwick. Portugal

Novas formas de trabalho: Direito e realidade

-Antonio Megías-Bas. Contratado pré doutoral FPU-UM, Universidade de Murcia. Espanha

“Business Process Outsourcing” en el Código Laboral de Filipinas: especial referencia al art. 106

-Isabel Odoul Asorey. Maître de conférences, Universidade Paris Ouest Nanterre La Défense. França

La protection juridique de la santé des travailleurs à l'épreuve des nouvelles formes d'organisation du travail impliquant les TIC, au travers du prisme du télétravail

-Ivonne Sánchez Castro. Investigadora, Universidade de Salamanca. Perú

El teletrabajo en Perú, una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables

-Tatsiana Ushakova. Doutora, Professora Associada de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade Alcalá de Henares. Madrid. Espanha

Desafíos de la ordenación del tiempo de trabajo en el Derecho de la UE

13.00-14.30. Pausa para almoço e visualização de posters

14.00-14.30. Horário específico para os autores de posters apresentarem os temas aos interessados. Local de exposição dos posters

14.30-15.30. Sessões temáticas simultâneas: “Alterações demográficas: desafios para o Direito do Trabalho, para a Segurança Social e para os modelos organizativos de empresa”

Sessão 1 (Países: Itália e Espanha). Sala EC105

Moderador: Silvia Fernández Martínez. Doutoranda Escola Internacional de Doutoramento em Formação da Pessoa e do Mercado do Trabalho, Universidade de Bérghamo – ADAPT. Itália

-Carolina Gala Durán. Professora Titular (Catedrática Acreditada) de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade Autónoma Barcelona. Espanha

La compatibilidad entre trabajo y jubilación y su impacto en la sostenibilidad de los sistemas de pensiones: el caso de España

-Carla Spinelli. Profesora Associada de Direito do Trabalho, Universidade de Bari. Itália

L'inserimento al lavoro delle persone disabili in Italia dopo il Jobs Act e la sfida dell'«accomodamento ragionevole»

-José Sánchez Pérez. Professor Ajudante Doutor de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade Granada. Espanha

Las enfermedades vinculadas a los riesgos psicosociales y sus efectos en el contrato de trabajo

-Edurne Terradillos Ormaechea. Professora Titular de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade do País Basco. Espanha

Los trabajadores con VIH/Sida y la acepción social de la “discapacidad” como nuevo instrumento de protección frente a ciertas manifestaciones del poder de dirección empresarial

Sessão 2 (Países: Portugal, Espanha e Uruguai). Sala EC007

Moderador: Ana Teresa Ribeiro. Assistente da Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa. Portugal

-Manuel García Muñoz. Professor Contratado. Doutor em Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade Pablo de Olavide. Espanha

La progresiva evolución de la contingencia de jubilación a la de vejez: consecuencias en el equilibrio entre la sostenibilidad del sistema de seguridad social y el reparto del empleo

-Rafael Moll Noguera. Investigador em formação, Universidade Valência. Espanha

La Renta Básica en el actual modelo de relaciones laborales

-María Teresa Igartua Miró. Professora Titular de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Sevilha. Espanha

Cambios en el mundo del trabajo y nuevos modelos de Seguridad y Salud

-Mariana Mendy. Professora Adjunta da Universidad de la República. Serviço Central de Extensão. Uruguai

Las dos caras de la moneda: trabajo formal e informal en la industria de la vestimenta uruguaya

Sessão 3 (Países: Portugal, Espanha e Uruguai). Sala EC112

Moderador: Pedro Botelho Gomes: Advogado, José Pedro Aguiar Branco & Associados. Portugal

-Filipe Ramos De Sousa. Advogado. Portugal

A licença de maternidade no caso de gestação de substituição – uma perspetiva do Direito da União Europeia e respetivos impactos no ordenamento jurídico português

-Fernando Elorza Guerrero. Professor Titular de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade Pablo de Olavide. Espanha

La jubilación parcial en el contexto del diálogo intergeneracional en las empresas

- David Gutiérrez Colominas.** Investigador em formação, Universidade Autónoma de Barcelona. Espanha
La discriminación en el acceso al empleo de los trabajadores de edad. Reflexiones a propósito del papel de la intermediación laboral
- Carmen Ruidíaz y Alberto Fernández Ruidíaz.** Professora Titular Universidade La Rioja e Advogado e jornalista. Espanha
La opinión pública española frente al empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social en tiempos de gran recesión
- Sandra Goldflus Wasser.** Docente de Direito do Trabalho e Relações Laborais, Universidade de la República, Montevideo. Uruguai
El papel de las agencias de empleo ante los nuevos retos en el mundo del trabajo. La experiencia Uruguay y su comparación con la Argentina y la Chilena

15.45-17.15. Seminários propostos pelos oradores (simultâneos):

Seminário 1. “O fomento do trabalho autónomo como ferramenta de luta contra o desemprego em tempos de crise”. Sala E007

Coordenadora e moderadora: Francisca Ferrando García. Professora Titular de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Múrcia. Espanha

-José Luján Alcaraz. Professor Catedrático de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Múrcia. Espanha

El diseño comunitario de las políticas de fomento del emprendimiento y su concreción nacional. El caso de España

-M^a Carmen López Aniorte. Professora Titular de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Múrcia. Espanha

El ámbito subjetivo de las medidas de apoyo al emprendimiento: autónomos, empresarios y emprendedores

-Francisca Ferrando García. Professora Titular de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Múrcia. Espanha

Las claves del fomento del emprendimiento individual: incentivos, conciliación y degradación del estatuto jurídico del trabajador asalariado

-Faustino Cavas Martínez. Professor Catedrático de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Múrcia. Espanha

Medidas de apoyo al emprendimiento social

-Belén García Romero. Professora Titular de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Múrcia. Espanha

La prestación por desempleo como instrumento de fomento del trabajo por cuenta propia

-Elena Signorini. Profesora Agregada de Direito do Trabalho, Universidade de Bérgamo. Itália

La riforma della protezione contro la disoccupazione e l'incentivo all'autoimprenditorialità in Italia

-Francisco Miguel Ortiz González-Conde. Contratado Pré doutoral, Universidade de Múrcia. Espanha

Incentivos al trabajo autónomo en detrimento de la sostenibilidad del Sistema: compatibilidad entre el trabajo autónomo y la pensión de jubilación

-María Monserrate Rodríguez Egío. Professora Associada de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Múrcia. Espanha

Trabajo autónomo incentivado y trabajo decente: balance y perspectivas

Seminário 2. “Igualdade e não discriminação: desafios recentes para gerir a diversidade e evitar a discriminação na empresa”. Sala EC105

Coordenadoras e moderadoras: Esther Carrizosa Prieto e Catarina Carvalho. Professora Contratada. Doutora em Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade Pablo de Olavide. Espanha e Professora Auxiliar Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa. Portugal

-Esther Carrizosa Prieto. Professora Contratada. Doutora em Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade Pablo de Olavide. Espanha

La gestión de la diversidad funcional en la empresa. La discapacidad, la enfermedad y los trabajadores de edad avanzada

-Maiedah Jalil Naji. Bolseira em iniciação à Investigação, Universidade Pablo de Olavide. Espanha

La diversidad religiosa y su incidencia sobre el mercado de trabajo. Problemas y soluciones

-Olga García Coca. Bolseira FPU, Universidade Pablo de Olavide. Espanha

Vestigios digitales, protección de datos y discriminación. Construyendo la política de privacidad desde la empresa

-Regina Redinha. Professora - Faculdade de Direito, Universidade do Porto/CIJE. Portugal

A dimensão igualitária no trabalho digno

-Isabel Vieira Borges. Professora Auxiliar Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa. Portugal

Assédio moral no trabalho: noção legal

-Milena Rouxinol. Professora Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa. Portugal

Discriminação em razão da identidade de género

17.15-17.45. Pausa – Coffee Break AIAL Espanha (Asociación Internacional de Abogados Laboralistas)

17.45-19.15. Sessão plenária (países: Itália, Espanha e França): “Alterações climáticas e meio ambiente: efeitos e possíveis soluções para o mercado de trabalho, a relação laboral e os sistemas de segurança social”.
Local: Auditório Ilídio Pinho

Moderador: Lavinia Serrani. Investigadora ADAPT. Itália

-Francisco Pérez Amorós. Professor Catedrático de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade Autónoma de Barcelona. Espanha

Derecho del Trabajo, derecho al trabajo y medio ambiente

-Franck Héas. Professor Catedrático da Universidade de Nantes. França

La protection de l'environnement en droit français du travail

-Henar Álvarez Cuesta. Professora Titular de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de León. Espanha

El papel de los sindicatos en la defensa del medio ambiente

19.15-19.45. Reunião dos membros da CIELO. Local: Auditório Ilídio Pinho

21.00. Jantar de Gala. BH Foz, Avenida do Brasil, 498 4150-153.

8.15-9.40. Sessão plenária (países: Portugal, França, Bélgica e Espanha): “Migrações sociais: impacto no novo mercado de trabalho global”. Local: Auditório Ilídio Pinho

Moderador: Pinto Hespanhol. Juiz Conselheiro. Presidente da Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça. Portugal

-Susana Sousa Machado. Docente Escola Superior de Tecnologia e Gestão, CIICESI – Centro de Inovação e Investigação em Ciências Empresariais e Sistemas de Informação, Instituto Politécnico do Porto. Portugal
Objeção de consciência por motivos religiosos no contexto da relação laboral

-Isabel da Costa. Investigadora do CNRS, IDHES, ENS de Cachan, Université Paris-Saclay. França
Accords d'entreprise transnationale: leur importance en l'Europe et en Amérique latine

-Giorgio Gallizioli. Ex-assessor da Comissão Europeia. Bélgica
Le rôle du dialogue social dans l'Union européenne

-Jaime Cabeza Pereiro. Professor Catedrático de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Vigo. Espanha
Las agencias privadas de empleo: balance y perspectivas

9.45-11.00. Sessões temáticas e seminário proposto pelos oradores (simultâneos):

Sessão 1. “Reformas laborais em tempos de crise e impacto como agente de mudança no mundo do trabalho” (países: Espanha, Itália, França e Portugal). Sala EC007

Moderador: Antonio Cebrián Carrillo. Advogado. Vice-presidente da Asociación Internacional de Abogados Laboralistas (AIAL). Espanha

-Antonio Álvarez del Cuvillo. Professor Contratado. Doutor em Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Cádiz. Espanha
El papel de la autonomía efectiva de la voluntad del trabajador en el derecho del trabajo contemporáneo

-José Luis Gil y Gil. Professor Catedrático de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Alcalá, Madrid. Espanha
Trabajo decente y reformas laborales

-Giuseppina Pensabene Lioni. Doutora em Derecho, Universidade de Palermo - Universidade de Valência. Itália

El personal directivo público a la luz de la última reforma de la Administración Pública italiana

-José Vitor Sousa Peixoto. Advogado, Nuno Cerejeira Namora, Pedro Marinho Falcão & Associados. Portugal
O modelo laboral português: que futuro?

Sessão 2. “Carácter informal do trabalho e as suas consequências como elemento de mudança em face da precarização laboral e da economia paralela” (países: Espanha, Portugal, Venezuela, México e Colômbia). Sala EC112

Moderador: Esperanza Macarena Sierra Benítez. Professora Contratada. Doutora de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Sevilha (Espanha)

-Julio Cordero González. Professor Associado de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Salamanca. Espanha
Constitución y reforma de la negociación colectiva. Impacto y reversibilidad

-Joana Carneiro e Ana Isabel Fidalgo. Advogadas, José Pedro Aguiar Branco & Associados. Portugal
Impacto da tecnologia nos processos de recrutamento e selecção

-Atilio Noguera y Ydangely Tropiano. Diretor e Docente do “Aprendizaje Jurídico”. Venezuela
El “Bachaquero”, una nueva modalidad de trabajo informal: caso Venezuela

-Jesús Rodríguez Cebreros. Professor Catedrático e investigador, Faculdade de Direito Mexicali, Universidade Autónoma de Baja California. México.

Efectos de las transformaciones al ordenamiento jurídico laboral en México

-Liceth Tatiana Rojas Bohorquez. Investigadora e Docente, Universidade La Gran Colombia, Colombia
Derecho comparado entre países como China, Chile y Colombia en legislación de protección al trabajador

Seminário 3. “Resolução de litígios laborais: desafios atuais e perspectivas nacionais e internacionais”. Sala EC105

Coordenador e moderador: Júlio Gomes. Juiz do Supremo Tribunal de Justiça e Professor da Faculdade de Direito, *Universidade Católica Portuguesa - Porto*. Portugal

-Eduardo Castro Marques. Advogado, *Nuno Cerejeira Namora, Pedro Marinho Falcão & Associados* e Presidente *Associação de Jovens Juslaboralistas*. Portugal

O Crime de Assédio Moral – Futuro ou Realidade?

-David Carvalho Martins. Advogado e Professor da Faculdade de Direito, *Universidade de Lisboa*. Portugal

Tutela de direitos de personalidade no processo do trabalho

-Ana Ribeiro Costa. Advogada, *Gama Lobo Xavier, Luís Teixeira Melo & Associados* e Doutoranda e Assistente Convidada da Faculdade de Direito, *Universidade Católica Portuguesa - Porto*. Portugal

Mecanismos internacionais de proteção dos direitos laborais: a tutela da segurança e saúde no trabalho no Tribunal Europeu dos Direitos do Homem e no Comité de Direitos Sociais

-António Coimbra Gonçalves e Bruno Tomás Bernardes. Advogados, *BGA – Sociedade de Advogados*. Portugal

A ilicitude do despedimento pela não junção de processo disciplinar

11.00-11.30. Descanso-café

11.30-13.00. Sessões temáticas e seminário proposto pelos oradores (simultâneos):

Seminário 4. “Concorrência e segredos de negócio na relação laboral”. Sala EC105

Coordenador e moderador: Nuno Cerejeira Namora. Advogado, *Nuno Cerejeira Namora, Pedro Marinho Falcão e Associados*. Portugal

-Duarte Abrunhosa e Sousa. Advogado, CIJE – Faculdade de Direito, *Universidade do Porto*. Portugal
Pactos de não concorrência laborais como instrumento de (des)incentivo da economia – o case study do Estado da Califórnia

-João Zenha Martins. Professor Auxiliar, Faculdade de Direito, *Universidade Nova de Lisboa*. Portugal
Os pactos de exclusividade como instrumento de densificação do dever de não concorrência

-Nuno Sousa e Silva. Advogado e Professor Assistente Faculdade de Direito, *Universidade Católica Portuguesa - Porto*. Portugal

A Concorrência Desleal como limite à mobilidade de trabalhadores

-Rui Valente. Advogado Garrigues. Portugal

Proteção do segredo, cláusula penal e desvinculação do pacto de não concorrência: entre a causa perdida, o combate quixotesco e o direito ao mal menor

Seminário 5. “O estatuto profissional do investigador contratado em regime laboral. Deficiências detetadas e propostas de melhoria. O caso espanhol”. Sala EC007

Coordenador e moderador: Fernando Ballester Laguna. Catedrático de Escola Universitária de Direito do Trabalho e Segurança Social, Universidade de Alicante. Espanha

-Nancy Sirvent Hernández. Catedrática da Escola Universitária de Direito do Trabalho e Segurança Social, Universidade de Alicante. Espanha

La falta de uniformidad como característica de la regulación de los recursos humanos de naturaleza laboral dedicados a la investigación en España

-Juan Ramón Rivera Sánchez. Catedrático de Escola Universitária de Direito do Trabalho e Segurança Social, Universidade de Alicante. Espanha

La precariedad como seña de identidad no corregida de los recursos humanos de naturaleza laboral dedicados a la investigación en España

-Mercedes Sánchez Castillo. Professora Titular de Direito do Trabalho e Segurança Social, Universidade Miguel Hernández (Elche). Espanha

El espacio de las becas de investigación en España: la aportación de la Ley de la Ciencia de 2011

-Rosario Carmona Paredes. Professora Colaboradora Direito do Trabalho e Segurança Social, Universidade Miguel Hernández (Elche). Espanha

Propuestas de mejora

-Lara Nogueira Ferreiro. Professora Contratada FPU. Doutoranda, Universidade Santiago de Compostela. Espanha

Los programas de ayudas a la contratación de personal investigador tras la Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación

Sessão temática. “Educação e formação para o trabalho do presente e do futuro” (países: Argentina, Portugal, França e Espanha). Sala EC112

Moderador: Jorge Luís Elizondo. Professor da Universidade Nacional de Rosario. Argentina

-Inês Castelo Branco. Professora Assistente Convidada, Instituto Politécnico do Porto. Portugal

A crise, o direito do trabalho e o direito da insolvência – (des)articulação?

-Maria João Machado. Professora Adjunta, Instituto Politécnico do Porto. Portugal

Contrato de trabalho a termo - que futuro?

-Nicole Maggi-Germain. Professora, Universidade de Paris 1, Panthéon Sorbonne, Instituto de Ciências Sociais do Trabalho. França

Les droits attachés à la personne, une nouvelle catégorie de droits sociaux? L'exemple du compte personnel d'activité

-Eduardo Enrique Taléns Visconti. Investigador “Atracción de Talent”, Universidade de Valência. Espanha

La implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España

13.00-14.15. Sessão plenária (países: Itália, França, Portugal e Espanha). Lugar: Auditório Ilídio Pinho

Moderador: Professor Michele Tiraboschi. Professor Catedrático de Direito do Trabalho, Universidade de Modena e Reggio Emilia. Director Científico da ADAPT. Presidente de Honorário da CIELO. Itália

-Otmar Seul. Professor Emérito da Universidade Paris Ouest Nanterre La Defense (Paris X-Nanterre). França

L'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne: Transposition de la Directive 2002/14/CE en droit interne- le cas de la France: un bilan

-Maria Rosário Palma Ramalho. Professora Catedrática de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa. Presidente da Associação Portuguesa de Direito de Trabalho (APODIT). Portugal

Velhos e novos modelos de contratação colectiva: que futuro? O caso português

-Jesús Cruz Villalón. Professor Catedrático de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Sevilha. Presidente da Associação Espanhola de Direito de Trabalho e da Segurança (AEDTSS). Espanha

Oportunidades y desafíos de los derechos fundamentales en las relaciones laborales

14.15-14.20. Cerimónia de encerramento e entrega de diplomas aos bolsеiros CIELO

-Luísa Anacoreta. Diretora Adjunta da Presidência do Centro Regional do Porto da Universidade Católica Portuguesa

-Lourdes Mella Méndez. Coordenadora Geral da rede CIELO

-Michele Tiraboschi. Presidente Honorário da rede CIELO

Almoço

16.30. Atividade de lazer: visita a lugares de interesse da cidade. Ponto de saída: *Reitoria da Universidade do Porto*. Praça Gomes Teixeira, 4099-002 Porto.

II. COMUNICAÇÕES APRESENTADAS NA MODALIDADE POSTER EXPOSTOS DURANTE TODO O CONGRESSO

30 SETEMBRO - 1 OUTUBRO 2016

30 setembro: 14.00-14.30 h. Horário específico para que os autores de posters apresentem o conteúdo dos seus temas.

Autores por temas e ordem alfabética:

Tema 1. “Desenvolvimento tecnológico: novos desafios e oportunidades para o Direito do Trabalho e para as relações laborais” (países: Espanha, Portugal, Argentina, Colômbia, Brasil e Rússia)

1. Lucía Aragüez Valenzuela. Bolseira do Departamento de Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Málaga, Espanha

El uso de las tecnologías como nueva realidad laboral en transformación: análisis de la conciliación de la vida personal-laboral del trabajador y de su salud (el tecnoestrés)

2. Ignasi Camós Victoria. Professor Titular de Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Girona, Espanha

El e-recruitment o la selección 2.0 y sus límites legales

3. Joana Carneiro e Ana Isabel Fidalgo. Advogadas, José Pedro Aguiar Branco & Associados, Portugal

Impacto da tecnologia nos processos de recrutamento e selecção

4. Gonçalo Cerejeira Namora. Advogado, Nuno Cerejeira Namora, Pedro Marinho Falcão & Associados, Portugal

As relações laborais no modelo de organização empresarial de economia colaborativa (UBER economy)

5. Aránzazu de las Heras García. Doutora em de Direito de Trabalho, Universidade à Distancia de Madrid, Espanha.

Horas extra y nuevas tecnologías

6. João Dias. Advogado, Portugal

Smartworking

7. Anna Ginès i Fabrellas. Professora Auxiliar de Direito de Trabalho e da Segurança Social ESADE-Universidade Ramón Lull, Espanha

Crowdsourcing y contratación on-demand: ¿una modalidad lícita de externalización productiva en el nuevo entorno digital?

8. Jorge Luís Elizondo. Professor, Universidade Nacional de Rosario, Argentina

El sindicalismo y la negociación colectiva en Argentina. Fragmentación del colectivo laboral y representación unificada en la empresa

9. Inmaculada Marín Alonso. Professora Titular de Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Sevilha, Espanha

Derecho constitucional del Trabajo versus tecnología de la comunicación en la empresa española

10. Edgar Enrique Martínez Cárdenas e Harold David Pico García. Professores Titulares, Escola Superior de Administração Pública, Colômbia

Desarrollo tecnológico y nuevas formas de trabajo: la experiencia del teletrabajo en Colombia

11. Juan Manuel Moreno Díaz. Director Escola Universitária Osuna, Universidade Sevilla, Espanha

Edad avanzada, desarrollo tecnológico y prevención de riesgos laborales

12. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira. Doutoranda Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Porto, Portugal; Professora de Direito de Trabalho Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

As redes sociais online e o pré-contrato laboral no ordenamento jurídico brasileiro

- 13. Lourdes Mella Méndez.** Professora Titular (Catedrática Acreditada) de Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Santiago de Compostela. Espanha
La configuración del teletrabajo en el Derecho portugués: algunas reflexiones al hilo del ordenamiento español
- 14. Sarai Rodríguez González.** Professora Auxiliar, Doutora em de Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidad La Laguna. Espanha
Teletrabajo y riesgos psicosociales
- 15. Carolina San Martín Mazzucconi.** Professora Titular de de Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade Rey Juan Carlos. Espanha
Nuevas tecnologías y control del tiempo de trabajo
- 16. Esperanza Macarena Sierra Benítez.** Professora Contratada, Doutora em Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Sevilha. Espanha
Los conductores de UberPop y de UberX: ¿trabajadores asalariados, autónomos, emprendedores, cooperativistas o qué?
- 17. Conceição Soares.** Professora Assistente, Escola de Direito do Porto, Universidade Católica Portuguesa, Porto. Portugal
O software livre, a economia da contribuição e a eclosão de novas formas de trabalho
- 18. Juan Bautista Vivero Serrano.** Professor Titular de Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Salamanca. Espanha
La conveniencia de un nuevo modelo de representación unitaria de los trabajadores: empresa versus centro de trabajo ante el declive de la economía analógica
- 19. Elena Sychenko.** Professora Auxiliar, Instituto Estatal de Economía, Finanzas e Direito, Rússia
La privacidad de los trabajadores en la era digital: contribuciones de la Corte Europea de Derechos Humanos

Tema 2. “Mudanças demográficas: desafios para o Direito do Trabalho, da Segurança Social e para os modelos organizacionais da empresa” (países: Portugal, Espanha, Itália, Colômbia e França)

- 1. Miguel Abreu Araújo.** Especialista em Recursos Humanos. Portugal
Bem-estar no trabalho e qualidade de vida no trabalho: relações com novas formas de trabalho e implicações futuras
- 2. María Cristina Aguilar.** Professora Contratada, Doutora em Direito de Trabalho e da Segurança Social Social, Universidade de Cádiz. Espanha
La colaboración público-privada en materia de intermediación laboral en España
- 3. Pedro Manuel Condês Tomaz.** Advogado. Portugal
O desafio de garantir a sustentabilidade do sistema de segurança social: a pensão de velhice como ponto de partida
- 4. Silvia Fernández Martínez.** Doutoranda da Escola Internacional de Doutoramento em Formação da pessoa e mercado do trabalho, Universidade de Bergamo, ADAPT. Itália
Los límites de la tutela ofrecida por la normativa de Seguridad y Salud a los trabajadores con enfermedades crónicas
- 5. Asunción López-Arranz e Carolina López-Maiztegui.** Professora Colaboradora, Doutora em Direito de Trabalho e da Segurança Social e Licenciada em Direito, Mestre. Universidade da Coruña. Espanha
La protección de la Seguridad Social española ante los retos de salud pública que el asbesto puede producir en trabajadores y familiares
- 6. Ramón López Fuentes.** Professor Contratado. Doutor em Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade Sevilha. Espanha
Trabajadores pobres y jubilación
- 7. Martha Elisa Monsalve Cuellar.** Professora da Universidad La Gran Colombia. Colômbia
Negociación colectiva del Sector Público

8. Francisca Orihuela Gallardo. Professora Colaboradora, Doutora em Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Cádiz. Espanha

El Emprendimiento como fuente de oportunidad laboral para los jóvenes universitarios

9. Alberto Pastor Martínez. Professor Agregado Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade Autónoma de Barcelona. Espanha

La reordenación del tiempo de trabajo como medida preventiva para los trabajadores de edad

10. María Antonia Pérez Alonso. Professora Titular de Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade Valencia. Espanha

El factor de sostenibilidad en el sistema de Seguridad Social español y otros sistemas de Seguridad Social

11. Tiago Pimenta Fernandes. Professor Auxiliar, Universidade Portucalense. Portugal

O regime jurídico da mobilidade geográfica do trabalhador em Portugal: novos desafios

12. Giacomo Pisani. Doutorando Universidade de Turim. Itália

Welfare universale e cooperazione nel postfordismo

13. Xavier Solà Monells. Professor Titular Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade Autónoma de Barcelona. Espanha

La discriminación de los trabajadores de mayor edad en el acceso al empleo

14. María Dolores Valdueza Blanco. Professora Investigadora de Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade Carlos III Madrid. Espanha

Los riesgos de la participación privada de los sistemas de salud en el mercado supranacional de la prestación de servicios

15. Helena Ysàs e Marie-Cécile Amauger-Lattes. Professora Agregada interina de Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade Autónoma de Barcelona e Professora, Universidade de Toulouse 1 Capitole. Espanha e França

Diálogo social y trabajadores de edad en la Unión Europea: los casos de Francia y España

Tema 3. “Alterações climáticas e do meio ambiente: efeitos e possíveis soluções para o mercado de trabalho, relações laborais e dos sistemas de Segurança Social”

Não há cartazes neste tema.

Tema 4. “Migrações sociais: impacto no novo mercado de trabalho global” (países: Brasil e Espanha)

1. Fernando Frederico de Almeida Junior e Juliana Zacarías Fabre Tebaldi. Professores, Faculdades Integradas de Jaú. Brasil

Ações afirmativas para inclusão de emigrantes no mercado de trabalho

2. Thais Guerrero. Professora Contratada, Doutora em Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Cádiz. Espanha

Los nuevos movimientos migratorios atípicos: un reto pleno de interrogantes para el Derecho Social Europeo

Tema 5. “Reformas laborais em tempos de crise e o seu impacto como agente de mudança no mundo do trabalho” (países: Espanha, Portugal, Brasil e Roménia)

1. M^a Carmen Aguilar Martín. Professora Auxiliar, Doutora em Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Zaragoza. Espanha

El papel de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales

2. Alberto Ayala Sánchez. Professor de Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Cádiz. Espanha

Causas del despido disciplinario: su evolución y su cambio de funcionalidad ante la crisis económica

3. Marta Azevedo. Advogada. Portugal

O despedimento coletivo em Portugal e Espanha

4. Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz. Professor Agregado (Titular Acreditado) de Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade Oberta de Catalunya. Espanha

Sucesión de contratas y transmisión de empresa: conflictos interpretativos y necesidades de reforma

5. Sónia Carvalho. Professora Auxiliar, Universidade Portucalense. Portugal

O triunfo silencioso de um novo paradigma na cessação do contrato de trabalho. O despedimento, depois da crise, nas legislações portuguesa, espanhola e italiana

6. Pilar Charro Baena e Pablo Benlloch Sanz. Professora Titular (Catedrática Acreditada) e Professor Contratado, Doutor em Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade Rey Juan Carlos. Espanha

La organización del tiempo de trabajo como instrumento de flexibilidad interna en la empresa

7. María Encarnación Gil Pérez. Professora Contratada, Doutora em Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Castilla-La Mancha. Espanha

La regulación del derecho a la información de los trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional

8. Natividad Mendoza Navas. Professora Titular Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidad de Castilla-La Mancha. Espanha

La regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional

9. Elina Eunice Montechiari Pietrani. Professora de Psicologia, Universidade Veiga de Almeida. Brasil

A terceirização e as novas relações de trabalho: uma visão psicosocial

10. Ana Isabel Pérez Campos. Professora Titular de Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade Rey Juan Carlos. Espanha

La reestructuración del tiempo de trabajo en época de crisis

11. Emma Rodríguez Rodríguez. Professora Contratada, Doutora em Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Vigo. Espanha

Los derechos de participación y acción sindical en las nuevas estructuras empresariales

12. Sandra Tavares. Professora Auxiliar, Escola de Direito do Porto, Universidade Católica Portuguesa, Portugal

Assédio moral

13. Dan Top. Professor Direito de Trabalho, Universidade Valahia de Tirgoviste. Roménia

La necesidad de una regulación especial en el ámbito del teletrabajo en la legislación rumana

14. María Teresa Velasco Portero. Professora Titular de Área de Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidad Loyola Andalucía. Espanha

La distribución irregular de la jornada como medida de flexibilidad interna en España

Tema 6. “O caráter informal do trabalho e suas consequências como elemento de mudança para a precariedade laboral e economia paralela” (países: Espanha, Perú e Colômbia)

1. María Angustias Benito Benítez. Doutoranda do Departamento Direito de Trabalho e da Segurança Social, Universidade de Cádiz. Espanha

La informalidad desde una triple dimensión de género: part-time, servicios domésticos y prostitución

2. Pilar Núñez Cortés-Contreras e Jesús Ramírez Sobrino. Professores da Universidade Loyola Andalucía. Espanha

Status de los becarios en EEUU y España

3. Luis Alberto Serrano Díaz. Advogado, Doutorando em Direito e Ciências Políticas, Universidade Nacional Mayor de San Marcos. Peru

Panorama sobre la informalidad laboral y el trabajo decente en Perú

4. Andrea Viviana Baquero Ovalle. Investigadora del Semillero Trabajo Decente, Universidad La Gran Colombia. Colombia

Informalidad laboral

5. Diana Zapata. Investigadora del Semillero Trabajo Decente, Universidad La Gran Colombia, Colombia.

¿Cómo interpretar el principio de protección a la seguridad laboral derivado de los servicios prestados por las trabajadoras sexuales?

Tema 7. “Educação e formação para o trabalho do presente e do futuro” (país: Brasil)

1. Fernando Frederico de Almeida Junior e Juliana Zacarías Fabre Tebaldi. Professores das Faculdades Integradas de Jaú. Brasil

Os objetivos do ensino superior e sua relação com o mercado de trabalho

COMITÉ ORGANIZADOR DO CONGRESSO

I. Presidente Honorário da Rede CIELO: Prof. Tiraboschi. Director Científico ADAPT (Itália)

II. Comité Executivo da Rede CIELO:

1. Prof^a Lourdes Mella Méndez. Universidade de Santiago de Compostela (Espanha). Coordenadora Geral de Rede CIELO
2. Dr. Duarte Abrunhosa e Sousa. Advogado. CIJE - Universidade do Porto (Portugal)
3. Prof. Tiago Pimenta Fernandes. Advogado. Universidade Portucalense (Portugal)
4. Prof^a Esperanza Macarena Sierra Benítez. Universidade de Sevilha (Espanha)
5. Prof^a Nicole Maggi-Germain. Instituto das Ciências Sociais do Trabalho (ISST). Universidade Paris I Panthéon-Sorbonne (França)
6. Prof. Juan Raso-Delgue. Universidade da República (Uruguai)
7. Prof. Francisco Tapia Guerrero. Pontificia Universidade Católica do Chile (Chile)
8. Prof. Alberto Fantini. Universidade Nacional Tres de Febrero (UNTREF) (Argentina)

III. Membros destacados para a organização do Congresso Inaugural:

1. Prof. Manuel Fontaine. Decano da Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa (Portugal)
2. Prof. Rui Medeiros. Universidade Católica Portuguesa de Lisboa (Portugal)
3. Prof. Júlio Gomes. Juiz Conselheiro do Supremo Tribunal de Justiça (Portugal) e Universidade Católica Portuguesa (Portugal)
4. Prof^a. Catarina Carvalho. Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa (Portugal)
5. Prof.^a Milena Rouxinol. Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa (Portugal)
6. Prof^a. Consuelo Ferreiro Regueiro. Secretaria Geral da Universidade de Santiago de Compostela (Espanha)

IV. Comité Executivo Técnico da Rede CIELO:

1. Dra. Lavinia Serrani. ADAPT (Itália). Secretaria Geral da Rede CIELO
2. Dra. Silvia Fernández Martínez. ADAPT (Itália). Secretaria Geral da Rede CIELO
3. Dra. Ana Ribeiro da Costa. Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa (Portugal)
4. Dra. Ana Teresa Ribeiro. Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa (Portugal)
5. Dra. Lara Nogueira Ferreiro. Universidade de Santiago de Compostela (Espanha)
6. Dra. Alicia Villalba Sánchez. Universidade de Santiago de Compostela (Espanha)

**I – COMUNICAÇÕES
APRESENTADAS ORALMENTE**

DIA 30 DE SETEMBRO DE 2016

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016



Autor: Manuel Fontaine

Cargo: Professor Auxiliar / Diretor da Escola de Direito do Porto da Universidade Católica

Instituição/Organização: Escola de Direito do Porto da Universidade Católica

Email: macampos@porto.ucp.pt

CV: Manuel Fontaine Campos é o Diretor da Escola de Direito do Porto, instituição onde leciona disciplinas focadas, sobretudo, no domínio do direito público. Fez o seu percurso académico na Universidade Católica, tendo aí tirado a sua licenciatura, mestrado e doutoramento. Já participou em diversos eventos científicos, sendo também Autor de várias publicações.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016



Autor: Lourdes Mella Méndez

Cargo: Professora Titular (Catedrática Acreditada) de Direito do Trabalho e
Segurança Social

Instituição/Organização: Universidad de Santiago de Compostela. Espanha

Email: lourdes.mella@usc.es

CV: Licenciada em Direito pela Universidad de Santiago de Compostela
Doutora em Direito pela Universidad de Santiago de Compostela, em 1997, com tese
titulada “*La formalización del despido disciplinario (un estudio de los requisitos
previstos en el Estatuto de los Trabajadores)*”.

Licenciada em Relaciones Laborales pela Universidad de Santiago de Compostela
Diretora do Departamento de Derecho Mercantil y del Trabajo desde 14-02-2015.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016



Autor: Elisabete Grangeia

Cargo: Presidente do Conselho Regional do Porto da Ordem dos Advogados

Instituição/Organização: Conselho Regional do Porto da Ordem dos Advogados

CV: Elisabete Grangeia licenciou-se em direito na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra a 6 de Julho de 1976. Inscreveu-se na Ordem dos Advogados no dia 31 de Maio de 1978 e, desde então, exerceu a Advocacia de forma ininterrupta. Exerceu já diversos cargos no seio dos órgãos da Ordem dos Advogados e é, desde Janeiro de 2013, Presidente do Conselho Regional do Porto da Ordem dos Advogados.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016



Autor: Emília Telo

Cargo: Coordenadora do Ponto Focal Nacional da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

Instituição/Organização: Ponto Focal Nacional da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

Email:

CV: Emília Telo é a Coordenadora do Ponto Focal Nacional da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. É, doutora em Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho pela Universidade de León, mestre em Engenharia Biomédica pela Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra^[1] (na Área de Especialização em Radiação, Imagem e Processamento de Imagem) e licenciada em Bioquímica pela Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra. É investigadora e docente em SST, membro de grupos de trabalho nacionais e europeus, com várias participações em Congressos Nacionais e Internacionais e várias publicações na área da SST.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016



Autor: Miguel Cabrita

Cargo: Secretário de Estado do Emprego

Instituição/Organização: XXI Governo Constitucional de Portugal

CV: Miguel Cabrita é sociólogo e docente universitário, licenciado pelo ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, onde leciona desde 2001, na Escola de Sociologia e Políticas Públicas. Já participou em diversos projetos e publicações relacionados com matérias como a coesão social, questões do mercado de trabalho, conciliação entre trabalho e vida familiar, igualdade entre homens e mulheres, ou emprego e natalidade. É, desde finais de 2015, Secretário de Estado do Emprego junto atual Governo.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Derechos fundamentales del trabajador y control empresarial del cumplimiento de la prestación de trabajo por medio de sistemas de captación de imágenes o sonido y de comprobación del uso de los ordenadores (un análisis a la luz de la jurisprudencia constitucional española)*



Autor: Francisco Javier Gárate Castro

Cargo: Profesor Catedrático de Derecho del Trabajo

Instituição/Organização: Universidad de Santiago de Compostela. Espanha

Email: fcojavier.garate@usc.es

CV: Francisco Javier Gárate Castro licenciou-se e doutorou-se em Direito pela Universidad de Santiago de Compostela, instituição qual ocupa a cátedra de Direito do Trabalho e da Segurança Social desde 1992. Já participou em numerosos eventos científicos (congressos, seminários, jornadas, etc.) nacionais e internacionais, devotados à área de Direito do Trabalho e da Segurança Social. Foi docente convidado num conjunto substancial de universidades estrangeiras e é Autor de um conjunto extenso de obras neste âmbito, dirigindo ainda equipas de investigação nestes domínios.

Sumário da intervenção:

Los avances de la técnica permiten disponer de aparatos que permiten captar y retener, según se van produciendo, imágenes, palabras o, en general, informaciones de diversa naturaleza accesibles en cualquier momento posterior a aquel al que corresponden, mostrando a quien tenga ese acceso los hechos pasados sobre los que versan con exactitud y fiabilidad máximas. Tales aparatos hace tiempo que forman parte de los sistemas empleados por la empresa para el ejercicio de su poder de vigilancia y control de la prestación de trabajo. Asimismo, la reproducción de la información captada y almacenada sirve al empresario, en un momento posterior, de medio de prueba del incumplimiento contractual del trabajador que pueda revelar.

A la hora de apreciar de la necesaria acomodación de los sistemas de control examinados a los derechos fundamentales del trabajador, es posible encontrar pronunciamientos del Tribunal Constitucional español que, con ocasión de la resolución del caso concreto, permiten extraer datos que permiten tener una cabal idea sobre el equilibrio que debe existir entre la preservación de aquellos derechos fundamentales y los concretos sistemas empleados por la empresa en ejercicio de sus facultades organizativas, que hunden sus raíces en otros derechos también reconocidos constitucionalmente (singularmente, la libertad de empresa). Versan los aludidos pronunciamientos sobre el empleo de sistemas de captación y grabación de imágenes o conversaciones, de control de los ordenadores y del uso del correo electrónico, comprendido en el de las denominadas nuevas tecnologías de la información y comunicación (correo electrónico, internet, foros de discusión y “chats”). En España, los aludidos sistemas carecen de una normativa específica reguladora de su utilización con fines de control empresarial del cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los trabajadores; ello muestra la importancia que revisten los criterios judiciales sobre el particular, entre ellos, principalmente, los del Tribunal Constitucional, sobre los que se centra el trabajo que corresponde al presente resumen.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *As implicações do reconhecimento do direito de ação coletiva pelo TJUE, pelo TEDH e pelo artigo 28 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia no direito português*



Autor: Júlio Gomes

Cargo: Juiz Conselheiro

Instituição/Organização: Supremo Tribunal de Justiça. Portugal

Email: jgomes@porto.ucp.pt

CV: Júlio Gomes, além da Licenciatura em Direito na Escola de Direito do Porto da Universidade Católica, dispõe ainda de um mestrado pela Universidade de Coimbra, de um LLM pela Columbia University (Estados Unidos) e de dois doutoramentos (um pela Escola de Direito do Porto da Universidade Católica e outro pela Oxford University – Reino Unido). É autor de uma bibliografia extensa focada, sobretudo, mas não somente, na área do Direito do Trabalho. Até recentemente, exercia as funções de Professor Associado na Escola de Direito do Porto, tendo entretanto sido nomeado Juiz Conselheiro do Supremo Tribunal de Justiça. Participou já também num vasto conjunto de eventos científicos nacionais e internacionais.

Sumário da intervenção:

Pretendemos, fundamentalmente, discutir os seguintes tópicos:

- 1) Relativamente aos casos Viking e Laval, quais as situações que não são puramente internas e em que o juiz nacional terá de ter em conta tal jurisprudência? Como aplicar o princípio da proporcionalidade e da *ultima ratio* da ação coletiva? Se uma greve for considerada ilícita, serão os sindicatos chamados a indemnizar os danos causados?
- 2) O âmbito do do artigo 6 da Carta Social Europeia e do próprio artigo 28 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia parece muito mais restritivo do que o da Constituição portuguesa, nomeadamente quanto a greves políticas e a greves por conflitos de direitos (e não de interesses).
- 3) A Constituição da República Portuguesa proíbe o *lock-out* e daí Portugal ter feito uma reserva nessa matéria quando aderiu à Carta Social Europeia. Mas o TEDH e o TJUE parecem consagrar na sua jurisprudência o direito de ação coletiva tanto dos trabalhadores como dos empregadores.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *En el corazón de la nueva “gran transformación” del trabajo: el trabajo de investigación en la empresa y en el sector privado*



Autor: Michele Tiraboschi

Cargo: Professore di diritto del lavoro

Instituição/Organização: Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Email: tiraboschi@unimore.it

CV: O Autor ocupa a posição de Professor (Full Professor) de direito do trabalho e relações industriais na Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. É ainda o Diretor do Centro di Studi internazionali e comparati DEAL – Diritto, Economia, Ambiente, Lavoro, do Marco Biagi Department of Economics, University of Modena and Reggio Emilia e é o Coordenador científico da ADAPT School of Higher Education in Labour and Industrial Relations. Dirige um conjunto de conceituadas publicações científicas na área do Direito do Trabalho e possui numerosas obras publicadas nesta matéria.

Sumário da intervenção:

El presente estudio nace con la intención de llamar la atención sobre un tema, el del trabajo de investigación en la empresa y en el sector privado en general, sobre el que

falta todavía una visión orgánica y de sistema que lo reconduzca al ámbito – en el cual encaja perfectamente – de la que se define como la nueva “gran transformación del trabajo”, lo que conlleva la necesidad de repensar radicalmente, también en términos jurídicos y normativos, los conceptos de «empresa», «trabajo», «contrato de trabajo». El trabajo de investigación, de hecho, representa un factor esencial y determinante en la transformación del sistema empresarial basado en la innovación e interconexión de los procesos productivos articulados sobre la base de la conexión circular y abierta entre los sistemas inteligentes. Estos sistemas son lo que son, no por la dosis más o menos amplia de tecnología de nueva generación utilizada, sino por las personas, proyectistas e investigadores modernos que los inventan, los implementan y los hacen vivir, alimentando día a día un incesante desarrollo que, a su vez, genera un elevado valor añadido. Es precisamente al reconocimiento y a la valoración del trabajo de investigación en la empresa y en el sector privado que trata de contribuir un reciente proyecto de ley promovido por ADAPT, y que ahora ha llegado a la atención del Parlamento italiano, con una propuesta de articulado normativo dirigida a hacer emerger una figura profesional que se encuentra todavía sin identidad y sin reglas de referencia específicas.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Négocier l'emploi en temps de crise: des modes contrastés d'appropriation des règles*



Autor: Arnaud Mias

Cargo: Professeur des universités

Instituição/Organização: Université Paris Dauphine -PSL IRISSO-CNRS. France

Email: arnaud.mias@dauphine.fr

CV: O Autor dispõe de formação académica (mestrado, doutoramento e agregação) na área da sociologia, lecionando nas áreas da sociologia do trabalho, políticas sociais, entre outras. Os seus domínios de pesquisa são sociologia, demografia, saúde no trabalho e riscos profissionais e ação pública e negociação social.

Sumário da intervenção:

Face à la crise, les politiques publiques tendent à miser en France sur le développement du « dialogue social » en enjoignant les entreprises à anticiper les mutations et à négocier notamment sur l’insertion des jeunes ou le maintien en emploi des seniors. Cette action semble porter ses fruits : à regarder le nombre d’accords signés chaque année, la négociation d’entreprise paraît n’avoir jamais été aussi florissante. Les analyses de ces procédures de « négociation administrée » mettent en

avant le caractère formel des accords : le souci de conformation au droit paraît le plus souvent l'emporter sur la délibération collective, ce qui tend à fragiliser les processus d'appropriation des enjeux par les négociateurs et induit des effets très limités des mesures adoptées.

L'exploitation de l'enquête REPONSE 2011-2012 et la réalisation de quinze monographies d'établissements français aux relations sociales contrastées mettent en évidence une difficulté accrue à mettre en débat les questions d'emploi. Elles permettent d'analyser les conditions dans lesquelles les négociateurs se réapproprient les injonctions à négocier dans leurs propres agendas. Elles montrent notamment comment les représentants du personnel jouent sur ces règles procédurales pour tenter de dépasser cette situation de discussion empêchée en déplaçant les stratégies revendicatives vers la question de la charge de travail et des enjeux psychosociaux ou encore en tirant partie des injonctions à négocier pour élargir leur champ d'expertise.

La communication propose de revenir sur ces processus d'appropriation, en mettant l'accent sur la diversité des réponses apportées suivant les configurations de relations professionnelles et de normes d'emploi. Elle s'inscrit dans le cadre de la thématique 5 « Réformes du travail en temps de crise et leur impact comme facteur de changement dans le monde du travail »

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Digitalización del trabajo, poder de control empresarial, y derechos fundamentales de los trabajadores*



Autor: Francisco Alemán Páez

Cargo: Profesor Catedrático de Derecho del Trabajo

Instituição/Organização: Universidad de Córdoba. Espanha

Email: faleman@uco.es

CV: O Autor dispõe de uma formação variada, possuindo licenciaturas em Direito, Ciência Política e Sociologia. É ainda Doutorado em Direito, ocupando a posição de Professor Catedrático de Direito do Trabalho na Universidad de Córdoba. Possui uma bibliografia muito vasta neste domínio (sob a forma de monografias, capítulos de livros e artigos) e participou já também em diversos eventos científicos nacionais e internacionais.

Sumário da intervenção:

El presente estudio aborda la problemática de la digitalización del trabajo y de sus interacciones con los derechos iuslaborales y los derechos entativos de la personalidad. Primero se analiza la fenomenología de tales cambios sistémicos en clave estructural y desde la regulación de dichos códigos a través de los dispositivos

jurídicos. También se exponen las ampliaciones experimentadas por los poderes de control empresarial desde un doble plano: ora materialmente, esto es, al hilo de las posibilidades abiertas en este sentido por la revolución digital misma, y jurisprudencialmente debido al refrendo de esta dilatación institucional en resoluciones del TJUE y el TEDH. Por último, el trabajo concluye con unas consideraciones críticas y propositivas al hilo del tratamiento rituario de esta materia en la LJS.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *O direito fundamental do trabalhador à confidencialidade das comunicações electrónicas no contexto laboral e o despedimento com justa causa*



Autor: Isa Filipa António de Sousa

Cargo: Investigadora

Instituição/Organização: Centro de Inovação e de Investigação em Ciências Empresariais e Sistemas de Informação (CIICESI-Instituto Politécnico do Porto), Portugal

Email: isaantonio45258p@gmail.com

CV: Isa Filipa António de Sousa é licenciada em Direito pela Universidade do Minho, tendo ainda obtido uma pós-graduação e o mestrado na Universidade Católica e, por fim, o Doutoramento na Universidad de Santiago de Compostela. Atualmente encontra-se a realizar o mestrado em Gestão e Economia de Serviços de Saúde, na Faculdade de Economia do Porto. Desenvolveu investigação, como membro integrado, no Centro de Investigação «I2J» (2011-2014), sendo autora de diversas publicações nacionais.

Sumário da intervenção:

Tem sido debatido nos tribunais superiores e *inclusive* no Tribunal Europeu dos Direitos do Homem a matéria controvertida sobre os direitos de privacidade e de

confidencialidade do trabalhador no que concerne às suas comunicações electrónicas, no contexto laboral, isto é, enquanto se encontra no seu local de trabalho durante o horário e os direitos do seu empregador em fiscalizá-lo e sancioná-lo disciplinarmente com esse fundamento, culminando na cessação do contrato de trabalho por via do despedimento.

A questão que se suscita é saber até que ponto é legítimo ao empregador “monitorizar” as comunicações realizadas pelo seu trabalhador, ao ponto de as mesmas justificarem o respectivo despedimento “com justa causa”.

Na verdade, não é pacífica a conciliação entre por um lado, a esfera dos poderes da entidade empregadora e a “*álea*” dos direitos constitucionais à reserva da vida privada e salvaguarda do teor das correspondências dos trabalhadores, por outro lado.

O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem pronunciou-se recentemente sobre esta problemática e defendeu como legítimos, os argumentos aduzidos pelo empregador. Este Tribunal admitiu o despedimento do trabalhador como tendo sido lícito, com justa causa, sublinhando a prevalência dos direitos do empregador sobre os direitos do trabalhador, os quais mais que direitos fundamentais do trabalhador, são direitos humanos.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Teletrabajo en México. Una reforma inacabada*



Autor: Felipe Miguel Carrasco Fernández

Cargo: Profesor Investigador

Instituição/Organização: Universidad Popular Autónoma Estado de Puebla. Mexico.

Email: felipemiguel.carrasco@upaep.mx

CV: O Autor combina a prática da advocacia com a docência e a investigação, possuindo dois mestrados e um doutoramento em Estudos legais. Ocupa as Cátedras de Direito do Trabalho I e II na Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Universidad Iberoamericana de Puebla e no Instituto de Estudios Superiores Siglo XXI, e ainda a Cátedra de Direito Civil IV na Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Publicou já diversas monografias, em autoria e co-autoria, devotadas a estas matérias.

Sumário da intervenção:

La tecnología y la innovación han generado nuevas modalidades de trabajo y de organización, incorporando variadas formas de estructurar la vida laboral de las personas en la sociedad actual.

Las nuevas formas de empleo implican contenidos flexibilizados en organizaciones desconcentradas y polifuncionales; por lo tanto, el teletrabajo se convierte en nuevos

esquemas tecnolaborales y organizacionales sustentados en nuevos paradigmas de desregulación y protección social flexible.

La sociedad de la información ha creado nuevos centros y puestos de trabajo a través del desarrollo basado en el uso del conocimiento y de las tecnologías de información y comunicación al generar nuevos yacimientos del empleo; por lo tanto, en la postmodernidad se está gestando una transformación de la cultura del trabajo con un mayor énfasis de eficiencia y productividad relacionada con la globalización económica.

Es importante analizar las características del teletrabajo como nueva forma de trabajar y sus implicaciones. Esta innovación organizacional laboral requiere de un marco jurídico regulatorio acorde a los Derechos de los trabajadores sin que implique violación de sus Derechos humanos y sociales pero que a la vez cumpla con los nuevos paradigmas que se están gestando en el trabajo por objetivos y resultados que conlleva esta nueva forma de trabajo.

En el caso de México la reforma laboral de 2012 debe considerarse como una reforma legislativa inacabada en virtud de que solamente asimiló el teletrabajo al trabajo a domicilio generando una desprotección de los teleempleados en sus Derechos laborales y sociales.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Nuevas tecnologías y derecho a la desconexión de los trabajadores: avances en Italia en relación con el nuevo “laboro agile” y estado de la cuestión en España*



Autor: M.^a José Cervilla Garzón

Cargo: Profesora Contratada Doctora

Instituição/Organização: Universidad de Cádiz. Espanha

Email: mariajose.cervilla@uca.es

CV: M.^a José Cervilla Carzón é autora de monografias e de um vasto conjunto de artigos, publicados em revistas nacionais e internacionais, no âmbito do direito do trabalho e da segurança social. Integra também projetos de investigação devotados ao estudo do princípio da igualdade e da proibição de discriminação, tendo já participado em diversos eventos científicos (congressos, jornadas e seminários) subordinados a estas matérias.

Sumário da intervenção:

El progresivo incremento del uso de las nuevas tecnologías en las relaciones de trabajo, sobre todo en relación a aquellas que permiten un contacto remoto y constante con el empresario y los demás trabajadores de la empresa, está dando lugar al cuestionamiento de un nuevo derecho de los trabajadores conocido como el "derecho a

la desconexión". Las nuevas tecnologías que inciden en esta circunstancia básicamente van a ser el correo electrónico y, sobre todo, las aplicaciones instaladas en los teléfonos inteligentes o "smartphones", que tienen presencia casi constante en la vida, tanto privada como profesional, del trabajador, y que implican una posible conexión continua con el entorno profesional aun cuando sean propiedad del trabajador y no del empresario. El objeto de nuestra ponencia es analizar en qué medida este derecho a la desconexión, por las implicaciones que tiene en la incidencia de riesgos psicosociales como el estrés de los trabajadores, puede estar presente en el ordenamiento jurídico, ya sea en las normas jurídicas, convenios colectivos o acuerdos de empresa que se puedan estar negociando al efecto. En este sentido, en España ya existen convenios colectivos que obligan o impiden la utilización de estas nuevas tecnologías, y sentencias en las que se determina si es o no posible obligar al trabajador a aportar su número de teléfono. En países como Francia, se han negociado acuerdos de empresa para limitar el tiempo de disponibilidad del trabajador.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *A utilização dos registos obtidos através dos meios de vigilância à distancia pelo empregador como meio de prova para despedir o trabalhador: síntese de uma discussão jurisprudencial*



Autor: Helena Salazar

Cargo: Professora Adjunta

Instituição/Organização: Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. Portugal

Email: hsalazar@iscap.ipp.pt

CV: A Autora é mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, exercendo atualmente as funções de professora adjunta no ISCAP. Com esta atividade cumula ainda a prática da advocacia, sendo também formadora na Ordem dos Advogados.

Sumário da intervenção:

A relação laboral, atentas as suas especificidades, há muito reclamava uma tutela própria em matéria de direitos de personalidade das partes.

A previsão dos direitos de personalidade no Código do Trabalho desde 2003, conferiu à

relação de trabalho uma dimensão mais protetora das características próprias e individuais de cada sujeito, e de um modo muito especial ao trabalhador.

Neste contrato marcadamente *intuitus personae*, em que o poder do empregador, por um lado, e o dever de obediência do trabalhador, por outro, tornam difícil a garantia da tutela da personalidade, resultam por isso essenciais na obtenção do equilíbrio da relação laboral as normas dos artigos 14.º a 22.º do Código do Trabalho.

Neste elenco de normas do Código do Trabalho, atribuem-se a ambas as partes direitos de personalidade, sendo que no âmbito da proteção da personalidade do trabalhador, a lei limita a utilização de meios de vigilância à distância pelo empregador aos fins nela previstos e com caráter excecional, nada referindo quanto à possibilidade do empregador utilizar os registos obtidos no âmbito do processo disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador.

Tal omissão, tem “permitido” a utilização dos registos obtidos como meio de prova do empregador para despedir o trabalhador com justa causa.

O problema é atual e premente, e a prova do seu interesse, resulta não só da sua relevância doutrinária, bem como, das diversas decisões jurisprudenciais em que a questão se discute, encontrando-se jurisprudência diversa sobre o tema.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Tecnologías y especialización empresarial: retos para el derecho laboral: el caso de Colombia*



Autor: Camilo Piedrahita Vargas

Cargo: Decano de la Escuela de Derecho, Profesor Asociado

Instituição/Organização: Universidad EAFIT, Medellín. Colômbia

Email: cpiedra8@eafit.edu.co

CV: Camilo Piedrahita Vargas é licenciado em Direito pela Universidad de Medellín, instituição na qual se encontra presentemente a realizar o Doutorado. Dispõe ainda de um Mestrado em Direito económico pela Universidad Externado de Colombia. Já participou em diversos eventos de cariz científico, nacionais e internacionais e é autor de um conjunto diverso de publicações, focadas nas áreas do Direito do Trabalho e da Segurança Social.

Sumário da intervenção:

Cambios sociales y económicos como la globalización, las tecnologías de información y comunicación y la especialización empresarial, han transformado los modelos de producción; la tercerización de servicios y productos así como las iniciativas

empresariales asociadas a modelos de economía disruptiva o colaborativa son cada vez más comunes.

A pesar de la eficiencia derivada de estas prácticas, como la eliminación de los intermediarios y de costos de transacción improductivos, el consecuente incremento de los márgenes de bienestar de los consumidores, la disminución de las distorsiones de precios y la puesta en práctica de las ventajas competitivas, estos modelos implican grandes retos para el derecho laboral.

Estas nuevas realidades implicarán revisar, redefinir, repensar, los principales conceptos del derecho del trabajo, como el contenido material de la subordinación y dependencia continua, elemento determinante para la existencia de contratos de trabajo; la presencialidad de la prestación del servicio y la tercerización de actividades misionales, entre otros.

Este trabajo tendrá como objetivo describir cómo las tecnologías de información y la comunicación y la especialización empresarial afectan los mercados de trabajo y sus condiciones, así como analizar qué tanto se compaginan las concepciones jurídicas tradicionales con las nuevas realidades y qué retos imponen.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Digitalización y su impacto en la regulación de los riesgos psicosociales*



Autor: Iván Williams Jiménez

Cargo: Investigador Investigador, Doctorando

Instituição/Organização: IOSH, Universidad Carlos III. Madrid

Email: ivan.williams78@gmail.com

CV: O Autor ocupa a posição de investigador na Institution of Occupational Safety and Health (Reino Unido), desenvolvendo não só atividade de investigação, mas também formação e aconselhamento a empresas, trabalhando ainda de perto com instituições de ensino superior. Encontra-se, de momento, a realizar o Doutoramento na Universidade Carlos III, de Madrid, focado área da saúde e segurança no trabalho.

Sumário da intervenção:

“La Digitalización crea nuevos modelos de trabajo en los que estándares previos en materia de derecho del trabajo, seguridad y salud, horario y lugar de trabajo no son adecuados.” (Breuer, 2015)

El entorno laboral esta siendo afectado por nuevas formas de trabajo y desafios, Trabajo 4.0, “Internet de las cosas” y la digitalización son conceptos en constante evolución que requieren de una investigación mas clara en relación al impacto en la

seguridad y salud en el trabajo. Estos nuevos cambios requieren modelos legales adecuados de seguridad y salud que puedan garantizar la debida proteccion a los trabajadores con la misma base que se realizo en el siglo XX con otros riesgos tradicionales y asimismo es necesario revisar si aquellas formulas que fueron exitosas en el pasado pueden ser aplicables a los nuevos requisitos que los riesgos psicosociales emergentes desafian.

La tecnologia y las nuevas formas de trabajo ponen de manifiesto importantes cuestiones relacionadas con la seguridad y salud que los legisladores deben afrontar si quieren evitar la cara oculta del “Internet de las cosas”; subestimar esta materia puede alentar nuevas amenazas y desafios en los lugares de trabajo con un incremento de los resultados lesivos en comparacion a las formas tradicionales debido a que el publico potencial destinatario es virtualmente ilimitado (participantes y testigos) y no se existe limitacion temporal alguna (Franks, 2010):

La revolucion tecnologica de la informacion y comunicacion (ICT) tiene el potencial de cambiar el aspecto de como entendemos y tratamos los riesgos psicosociales emergentes que actualmente abordan nuevas formas como son el acoso online, el ciberacoso, tecnoestres o formas evolucionadas de violencia laboral, desde cuestiones basicas legales/laborales (tiempo de trabajo, forma de contratacion) hasta factores psicosociales mas complejos.

Los mecanismos legales y normativos de proteccion establecidos en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo deben adaptarse para ser aplicados al mundo digital de trabajo.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La Industria 4.0: los retos para el empleo español*



Autor: Djamil Tony Kahale Carrillo

Cargo: Profesor Titular

Instituição/Organização: Universidad a Distancia de Madrid. Espanha

Email: djamiltony.kahale@udima.es

CV: O Autor dispõe de uma licenciatura e doutoramento em Direito pela Universidad de Salamanca, bem como de um mestrado e outras formações avançadas pela Universidad a Distancia de Madrid. Além da publicação de livros, também participou na elaboração de capítulos de livros e de diversos artigos disponíveis em revistas especializadas em direito do trabalho e da segurança social. Também já integrou diversos congressos e jornadas de âmbito nacional e internacional.

Sumário da intervenção:

La industria 4.0 surge como una nueva revolución industrial que consiste en incorporar las TIC's a la industria. La transformación digital supone todo un desafío para la industria española, empero ofrece, a su vez, la oportunidad de mejorar su posición competitiva. La persona tendrá una importancia creciente, basada en la era del talento, lo

que hace modificar el perfil del trabajador.

Los estudios señalan un impacto del 40% de todos los puestos de trabajo en la implantación de la industria 4.0. Ello requiere que se activen las herramientas existentes para hacer frente a un cambio de esta magnitud, a través de medidas dirigidas, entre otras, por ejemplo, la mejora de las cualificaciones de trabajadores, renovación del diálogo social, el tiempo y las condiciones de trabajo. La industria 4.0 afecta a diferentes sectores, no solo a la manufacturera, sino a la hotelera y del taxi, por ejemplo. Por lo que hay que destacar que las nuevas tecnologías ha producido una variedad de cambios en el mundo del trabajo.

La ponencia tiene por objeto, tras estudiar el significado de industria 4.0, determinar cómo aquella afecta al empleo en España. Bajo este contexto, se determinarán las nuevas profesiones que se requieren para este tipo de industria pueda operar. En el que pueden aparecer nuevas tendencias como crowdsourcing. Por lo que resulta interesante determinar el papel que jugará el sindicalismo.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Uso de redes sociais no local do trabalho*



Autor: Ricardo Nascimento

Cargo: Advogado, Doutorando

Instituição/Organização: UCP – Porto, Portugal

Email: ricardo.nascimento@mna.pt

CV: O Autor, além da licenciatura em Direito, dispõe ainda de duas pós-graduações e mestrado, encontrando-se presentemente a elaborar o doutoramento na Escola de Direito do Porto da Universidade Católica. Já publicou diversos artigos, focados mormente na área do Direito do Trabalho, e interveio também em vários congressos, seminários e jornadas. Paralelamente, dedica-se à prática da advocacia.

Sumário da intervenção:

Com esta apresentação pretendemos discutir o uso das redes sociais no local de trabalho, a compatibilização dos direitos das entidades empregadoras (direito à propriedade privada e à liberdade de iniciativa económica e de empresa), com os direitos de personalidade dos trabalhadores, mormente da defesa da sua privacidade e confidencialidade das mensagens. A expansão das novas tecnologias transformou a

economia mundial e, por consequência, a feição da empresa e o modo de viver e trabalhar.

Devem assim criar-se regras específicas para o uso de correio electrónico e internet, em que se definam, com precisão, as modalidades de utilização autorizadas dos sistemas de informação e de comunicação da empresa.

Por outro lado, pretendemos igualmente discutir doutrina e jurisprudência sobre os despedimentos relacionados com o uso de redes sociais.

Existem dois tipos de situações que podem levar as empresas a sancionar um empregado devido às redes sociais: o seu uso, por criar dependência que leva à perda de produtividade, o que os brasileiros designam sugestivamente por cibervadiagem, e a publicação de comentários sobre colegas, empresa ou entidade patronal. Se no primeiro caso as consequências podem não passar de uma repreensão ou processo disciplinar, no segundo, e dependendo da gravidade, o desfecho pode ser o despedimento com justa causa. Em Portugal já foram relatados casos de despedimento relacionado com a utilização de redes sociais, e, um pouco por todo o mundo têm sido noticiados casos de despedimentos com estes contornos. Estes casos são bastante controversos porque não há uma legislação sobre a forma como as empresas se devem relacionar com as redes sociais, no entanto, tudo o que se passa nas redes sociais não fica à margem da lei.

Nestes casos de despedimento, existem diferentes interesses conflitantes: os direitos fundamentais do trabalhador, como sendo o direito à liberdade de expressão e de opinião e o direito à reserva de intimidade da vida privada; e os deveres do trabalhador para com o empregador: dever de lealdade e de urbanidade.

O trabalho a apresentar tem a seguinte estrutura:

1. Conceito de redes sociais; 2. Redes sociais online; 3. Características e finalidades; 4. impacto negativo das redes sociais; 5. Direito ao esquecimento - caso Max Schrems; 6. O uso das redes sociais no local do trabalho; 7. Despedimentos relacionados com o uso de redes sociais; 8. Revelação de dados pessoais e íntimos nas redes sociais: existe privacidade?; 9. Um novo conceito de “amigos”, 10. Conclusões.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título *Le rôle du droit de travail au sein de la réforme juridique dans l'Union européenne sur la protection des données personnelles*



Autor: Gintarė Tamašauskaitė-Janickė

Cargo: Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho, Universidad de Vilnius. Lituania

Instituição/Organização: Vilniaus Universitetas. Lituânia

Email: gintare.tamasauskaite@tf.vu.l

CV: Gintarė Tamašauskaitė-Janickė é docente de direito do trabalho, direito do trabalho internacional e direito da união europeia. Recentemente, defendeu a sua tese de doutoramento subordinada ao tema: *L'Utilisation des technologies de l'information et de la communication au lieu de travail dans une perspective de droit du travail*. É ainda autora de um conjunto de publicações nacionais e internacionais, tendo já participado também em diversos eventos científicos devotados a estas matérias.

Sumário da intervenção:

La communication présente des résultats de la recherche sur les fonctions

supplémentaires de droit de travail contemporain. Elle examine les problèmes de la régulation juridique dans le domaine de la protection de la vie privée des employées à l'époque des transformations économiques, sociales, mondiales et de la société informationnelle numérique. L'étude se fonde sur l'analyse de changement de la régulation de la protection des données personnelles générale à l'Union européenne et les effets aux tâches du droit de travail lituanien conditionnés par le nouvel règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 (relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)) en cherchant de l'harmonisation entre les intérêts différents des employées et des employeurs.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título *La “uberización” del trabajo: una forma más de “violencia laboral”*



Autor: Juana María Serrano García

Cargo: Profesora Titular de Derecho del Trabajo

Instituição/Organização: Universidad Castilla-La Mancha. Espanha

Email: Juana.Serrano@uclm.es

CV: A Autora é professora titular na Universidad Castilla-La Mancha, tendo obtido o seu doutoramento em 2001, na Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Toledo. Dedicar-se a diversas linhas de investigação, mormente focadas no direito do trabalho, e é autora de um vasto conjunto de obras (artigos, capítulos de livros e monografias) nesta área. Já participou também em vários eventos científicos devotados a esta matéria.

Sumário da intervenção:

La grave crisis económica que caracteriza el actual contexto socio-económico en el que se desarrollan las relaciones laborales, acompañada de elevadas cifras de desempleo, han provocado una importante degradación de las condiciones laborales y un incremento cuantitativo del trabajo situado en la frontera de la irregularidad. En concreto, nos estamos refiriendo a prestaciones de servicios, retribuidas que se ofrecen

a otros, bajo su dirección y control y que se desarrollan en situaciones fronterizas del Derecho del Trabajo. Nos referimos a las prestaciones de servicios que desarrollan con manifiesto abuso de poder por parte del empleador sobre el trabajador, que acepta las condiciones abusivas en las que se ofrece la prestación de servicios aún a sabiendas de su ilegalidad o, al menos, dudosa legalidad.

Las nuevas "app" que ponen en contacto al trabajador y al empleador a cambio de una compensación. En España ha nacido la app "jobtoday" pero ya eran conocidas en el marco internacional en tanto que en Italia ya se utiliza otra "app" para poner en contacto a trabajadores que ofrecen servicios de cuidados o para cobertura de necesidades del hogar con prestadores de servicios. Estas nuevas aplicaciones telefónicas que ofrecen empleo (fuera del marco de la Seguridad Social) están propagándose en un mercado de trabajo que las favorece, pero plantean muchas cuestiones jurídicas sin resolver, en tanto que se plantea, ¿estamos ante una prestación de servicios de carácter civil? ¿Estamos ante una prestación de servicios de carácter laboral? ¿Quién es responsable de los pagos a la Seguridad social? ¿y de las exigencias en materia de prevención de riesgos? ¿se está huyendo del Derecho del Trabajo?....

Estas situaciones de abuso en las que se desarrolla actualmente el trabajo no se conocen tanto por las decisiones judiciales que resuelvan al respecto, en tanto que no suelen ser denunciadas, sino por las redes sociales. Existen páginas de denuncias laborales, como "abusospatronales.com" en las que los trabajadores afectados, amparados en el anonimato de la web, hacen pública la "indignidad" en la que desarrollan su trabajo.

Estamos ante una manifestación más de "violencia laboral" si el trabajador no acata las condiciones de trabajo que se le imponen, como trabajar sin contrato, darse de alta como autónomo, a sabiendas de que la relación es laboral, renunciar al derecho a vacaciones, reducir o eliminar el derecho al descanso semanal, etc., no accede al mercado laboral.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Novas formas de trabalho: direito e realidade*

Autor: José Pedro Anacoreta Correia e
José Bento da Silva



Cargo: Diretor da Área de Serviços Partilhados e Professor Auxiliar

Instituição/Organização: SONA E Universidade de Warwick

Email: jpanacoreta@gmail.com e jose.bento.silva@gmail.com

CV:

Licenciado em Direito e com pós-graduação em direito do trabalho, iniciou a sua carreira profissional como advogado integrado em sociedades de advogados, tendo sido associado sénior da sociedade internacional Uria Menendez, com funções de coordenação do departamento de direito do trabalho. Posteriormente, evolui para a gestão, tendo realizado um MBA na Católica Business School em parceria com a ESADE de Barcelona. Integra a área de recursos humanos da Sonae desde 2009, tendo experiência de liderança e gestão de equipas alargadas, bem como responsabilidade por processos relacionados com praticamente todas as áreas de recursos humanos.

José Bento da Silva é Professor Assistente na Universidade de Warwick (Reino Unido), onde se doutorou em Gestão. A sua área de investigação tem estado centrada

nas origens históricas do capitalismo moderno, nos séculos XVI e XVII. Na sequência desta investigação, dedica-se neste momento principalmente à escrita sobre as origens da gestão moderna. Na Universidade de Warwick leciona Comportamento Organizacional e Gestão da Mudança a executivos.

Sumário da intervenção:

Apesar das mudanças económicas profundas registadas no último século, o direito do trabalho nunca perdeu as marcas características próprias de sistema regulatório associado ao modelo industrial. O dinamismo da vida empresarial e profissional, assim como o desenvolvimento tecnológico, têm dado aso a modos de organização do trabalho que não têm resposta no direito do trabalho tradicional.

O direito do trabalho assenta no pressuposto de que a contrapartida por parte do trabalhador é a sua disponibilidade para o trabalho, independentemente do resultado da atividade. Existe ainda o pressuposto de que o trabalho apresenta uma regularidade e que o horário é definido pelo empregador.

Existem, no entanto, muitas situações de trabalho sem continuidade que não apresentam cabimento no direito do trabalho tradicional. Por outro lado, as organizações foram evoluindo no sentido de promover a autonomia do trabalhar, quer no que se refere à atividade que desempenha, quer no que diz respeito ao seu horário. Surgiram ainda modelos assentes em plataformas a que acedem livremente o empregador e os vários trabalhadores ou potenciais trabalhadores. O trabalho perdeu, desta forma, as características de regularidade e de diretividade que lhe estavam inerentes.

A prestação de serviços, fruto da maior autonomia que a caracteriza, passou a ter uma valorização social ainda não reconhecida pelo direito.

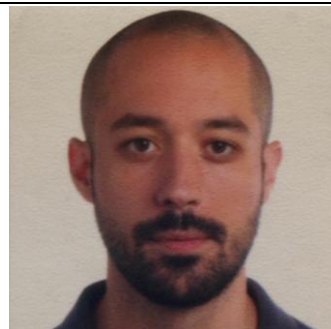
Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *“Business Process Outsourcing” en el Código Laboral de Filipinas: especial referencia al art. 106*



Autor: Antonio Megías-Bas

Cargo: Contratado pre-doutoral FPU-UM

Instituição/Organização: Universidade de Murcia, Espanha

Email: antonio.megias@um.es

CV: Doutorando em Direito na Universidade de Murcia. Tem experiência em instâncias académicas, como Universidade Técnica de Santiago (República de Santiago), Universidade de Pavia (Itália) e Universidade das Filipinas.

Sumário da intervenção:

En un mundo movido principalmente por la economía de mercado, algunas empresas optan por externalizar partes del proceso productivo buscando reducir los costes de producción. Con el presente trabajo se plantean tres objetivos en relación al problema objeto de estudio. En primer lugar, analizar la sucintamente la situación jurídico-laboral filipina referente a la externalización productiva; en segundo lugar, observar la realidad española comparándola con la realidad filipina, y, finalmente, reflexionar sobre la realidad jurídico-laboral de dicho fenómeno.

La externalización productiva en Filipinas se encuentra regulada en los artículos 106 a 109 de su Código Laboral. Partiendo de dicho código, nos centraremos especialmente en el artículo 106 donde se regulan las contrata y subcontratas con el fin, como hemos apuntado, de compararlas con la normativa española, concretamente, con el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. La metodología que hemos utilizado pertenece a lo que se ha definido como investigación documental. Hemos realizado una recopilación de documentos y la técnica para su análisis ha sido el análisis del discurso de documentos científicos y de la normativa legal.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La protection juridique de la santé des travailleurs à l'épreuve des nouvelles formes d'organisation du travail impliquant les TIC, au travers du prisme du télétravail*



Autor: Isabel Odoul Asorey

Cargo: Professor Universitário

Instituição/Organização: Université Paris Ouest Nanterre La Défense, França

Email: isabel.odoulasorey@u-paris10.fr

CV:

Professora de Direito Privado e Ciências Criminais na Universidade Paris Ouest Nanterre La Défense. Tem dedicado a sua investigação ao Direito Sindical.

Sumário da intervenção:

A Notre contribution ambitionne d'interroger les réactions du droit du travail, face aux nouvelles formes d'organisation du travail impliquant les TIC, sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail. En prenant appui sur la manière dont en France, le droit du travail réagit au développement du télétravail. Sans être nouvelle, cette problématique est d'une grande actualité. En témoignent notamment le rapport « Transformation numérique et vie au travail » remis au ministre du Travail en septembre 2015¹ ou bien

encore le projet de loi dit El Khomri, actuellement en discussion, dont un chapitre est intitulé « adaptation du droit du travail à l'ère numérique »².

Le télétravail lance un redoutable défi au droit du travail dans son versant droit de la santé au travail. Aux impacts sur la santé et la sécurité des travailleurs résultant directement de l'usage des TIC s'ajoutent alors des incidences indirectes, tenant notamment à la possibilité d'organiser et/ou d'exécuter le travail à distance, y compris depuis le domicile. Le télétravail marque également l'ambivalence des formes d'organisation du travail émergentes à la faveur des TIC, sous l'angle de la santé au travail. Il met enfin en exergue la prégnance des enjeux économiques sur l'organisation du travail et, partant, sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Longtemps passé sous silence, le télétravail est désormais doté en France d'un statut juridique, lui-même ambivalent (consécration/encadrement), depuis l'origine élaboré par la négociation collective et pas seulement la législation. La réglementation du télétravail pourrait connaître de prochains développements. Le projet de loi dit El Khomri fait clairement le pari d'une possible conciliation entre le développement de ce mode d'organisation du travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, à la faveur d'une réglementation juridique adaptée. Plusieurs axes d'adaptation sont déployés ou renforcés à cet effet, parmi lesquels ceux de la promotion de la négociation collective et de la consécration de droits nouveaux (droit à la déconnexion). Les voies d'adaptations ainsi empruntées soulèvent plusieurs problématiques rapportées au droit de la santé au travail. Nous proposons de centrer notre regard sur les enjeux d'un recours accru à la négociation collective, compte tenu notamment de l'obligation de sécurité de l'employeur.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *El teletrabajo en Perú, una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables*



Autor: Ivonne Sánchez Castro

Cargo: Investigadora

Instituição/Organização: Universidade de Salamanca, Espanha

Email: ivonne.sanchez@usal.es

CV: Investigadora na Universidade de Salamanca no Perú e assessora jurídica em diversas empresas privadas.

Sumário da intervenção:

El empleo de tecnología para favorecer la producción es un supuesto inevitable en tiempos modernos, al mismo nivel que evolucionan las herramientas del hombre su actividad también evoluciona incorporando nuevos procesos adecuados a estos avances. Dentro de este contexto surge el teletrabajo, como consecuencia del binomio hombre-tecnología.

El presente artículo analiza las implicancias del teletrabajo en Perú cuya reciente regulación contiene claras intenciones de fomentar el acceso de minorías menos favorecidas a diversos puestos de trabajo, trayendo consigo múltiples ventajas a nivel

de infraestructura y costos de producción. En contraste, su empleo en el mercado laboral peruano es marcadamente inferior al de figuras tales como el locador de servicios, pese a que un teletrabajador es capaz de desempeñar labores en las mismas condiciones y haciendo uso de sus propios equipos. El estrecho límite entre ambos supuestos radica esencialmente en la subordinación que recae sobre el primero y escapa del segundo; siendo inviable consolidar el teletrabajo frente a los elevados niveles de informalidad que caracterizan este mercado.

En este escenario evaluamos con visión crítica la decisión del legislador peruano de otorgarle al teletrabajo un atractivo adicional: la posibilidad de generar inserción en sectores deprimidos; situación que abordamos en toda su extensión junto con una propuesta para incentivar el teletrabajo y la transparencia de las relaciones laborales. Palabras clave: Teletrabajo, poblaciones vulnerables, tecnologías de información y comunicación (TIC), informalidad en el trabajo.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Desafíos de la ordenación del tiempo de trabajo en el Derecho de la UE*



Autor: Tatsiana Ushakova

Cargo: Professora Associada

Instituição/Organização: Universidade de Alcalá de Henares, Madrid, Espanha

Email: tatsiana.ushakova@uah.es

CV:

Advogada e Doutora em Direito pela Universidade Pública da Bielorrússia. Autora de diversas publicações científicas em diversas revistas internacionais.

Sumário da intervenção:

La presente propuesta de contribución pretende plantear el problema del tiempo de trabajo en el contexto de los nuevos desafíos y oportunidades en el ámbito jurídico-laboral, debidos a numerosos cambios, entre otros: la implicación del factor tecnológico, la transformación del modelo de la relación laboral, las consecuencias de la reciente crisis económica y las reformas laborales emprendidas para paliar sus efectos.

El propósito central del estudio consiste en llevar a cabo un análisis crítico de la regulación del tiempo de trabajo en el Derecho de la Unión Europea y la reciente

jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la materia.

El contenido de la contribución de ajusta mejor al bloque temático 1 "Desarrollo tecnológico: nuevos desafíos y oportunidades para el Derecho del Trabajo y las relaciones laborales". No obstante, también podría tener relevancia para abordar las cuestiones planteadas en los bloques: 5. "Reformas laborales en tiempos de crisis y su impacto como agente de cambio en el mundo del trabajo" y 6. "El carácter 'informal' del trabajo y sus consecuencias como elemento de cambio hacia la precarización laboral y la economía sumergida".

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La compatibilidad entre trabajo y jubilación y su impacto en la sostenibilidad de los sistemas de pensiones: El caso de España*



Autor: Carolina Gala Durán

Cargo: Professora Titular (Catedrática acreditada)

Instituição/Organização: Universidade Autónoma de Barcelona. Espanha

Email: carolina.gala@uab.cat

CV: Diretora do Observatorio por la igualdad de la UAB, desde janeiro de 2010. Doutora em Direito desde 1995. Coordenadora dos Estudos em Direito, entre 2008 e 2011. Docente nas licenciaturas em Direito e Relações Laborais. É autora de um vasto conjunto monografias e artigos, tendo também já participado em vários eventos de cariz científico.

Sumário da intervenção:

Una de las medidas implantadas en los últimos años en varios países para fomentar el "envejecimiento activo" de la población y, a la vez, ayudar a garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones es implantar mecanismos que permiten compatibilizar el cobro -total o parcial- de la pensión de jubilación con el trabajo, por cuenta ajena o por cuenta propia. El objetivo de esta ponencia es analizar la

forma como esta política está siendo incentivada por la propia Unión Europea y cómo la misma se ha implantado en el caso de España, así como sus efectos reales (desde la perspectiva del número de personas afectadas y del posible ahorro en términos de sostenibilidad). Asimismo se evaluará si esta posibilidad de compatibilizar pensión y trabajo se coordina o no con las políticas de fomento del empleo dirigidas a los trabajadores de edad avanzada así como con las decisiones empresariales que siguen comportando su salida temprana del mercado de trabajo.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *L'inserimento al lavoro delle persone disabili in Italia dopo il Jobs Act e la sfida dell'«accomodamento ragionevole»*



Autor: Carla Spinelli

Cargo: Professora Associada

Instituição/Organização: Universidade de Bari, Itália

Email: carla.spinelli@uniba.it

CV: Professora de Direito de Trabalho na Universidade de Bari. Tem participado em diversos eventos internacionais com apresentações de temas relacionados com o Direito do Trabalho e Comunitário.

Sumário da intervenção:

L'ampio disegno di riforma del mercato del lavoro concepito dal Governo Renzi, che è stato tradotto nelle norme della legge delega n. 183/2014 e dei relativi decreti attuativi, non ha mancato di interessare anche la disciplina dell'inserimento al lavoro delle persone disabili[1].

Non v'è dubbio che le modifiche introdotte vadano ricondotte nel più ampio contesto della riforma dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro disposta dal *Jobs Act*, della quale condividono gli obiettivi di «razionalizzazione e semplificazione». D'altra parte, l'adozione di tali modifiche può annoverarsi, altresì,

tra gli effetti dell'incidenza della normativa internazionale e dell'Unione europea sull'ordinamento interno, nel quale si inquadra la nota vicenda che ha portato alla condanna dell'Italia da parte della Corte di Giustizia UE, con la sentenza del 4 luglio 2013.

La Commissione UE aveva deferito la Repubblica italiana alla Corte europea, valutando inadeguata la trasposizione della direttiva n. 2000/78/CE in ordine alla previsione che impone a carico dei datori di lavoro l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli per i disabili, affinché questi possano avere accesso al lavoro, nonché svolgerlo, ricevere una formazione adeguata e ottenere progressioni di carriera.

A seguito della condanna subita, il legislatore ha provveduto a modificare il d.lgs. n. 216/2003, integrando il testo dell'art. 3 con il c. 3-bis[2], a norma del quale «al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori».

L'introduzione dell'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli costituisce un importante progresso per la tutela antidiscriminatoria per ragioni di disabilità nel nostro Paese. Tuttavia, l'obiettivo della parità di trattamento non può certamente essere raggiunto solo sulla scorta della previsione normativa di un obbligo, ma occorre dotare tale regola di strumenti di effettività.

In questa prospettiva si possono, dunque, interpretare le disposizioni contenute nell'art. 1, d.lgs. n. 151/2015, le quali: dettano criteri direttivi per la successiva adozione di un decreto ministeriale, che definisca “linee guida” in materia di collocamento mirato; promuovono la costruzione di un sistema-rete che coinvolga tutti gli *stakeholders*; prevedono l'istituzione della figura «del responsabile dell'inserimento lavorativo», coerente con la strategia del *diversity management*; dispongono il ricorso a fondi regionali per il finanziamento delle soluzioni ragionevoli.

Tali previsioni presentano luci e ombre, certo che l'effetto (potenzialmente) dirompente della introduzione dell'obbligo di prevedere accomodamenti ragionevoli appare quello di aprire un varco nella intangibilità del potere organizzativo del datore di lavoro, quando si tratti di tutelare il diritto al lavoro di una persona disabile.

[1] In particolare, gli artt. 1-11, d.lgs. n. 151/2015 hanno modificato in più parti le disposizioni della l. n. 68/1999, che regola tale materia.

[2] Art. 9, c. 4, d.l. n. 76/2013 convertito dalla l. n. 99/2013.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Las enfermedades vinculadas a los riesgos psicosociales y sus efectos en el contrato de trabajo*



Autor: José Sánchez Pérez

Cargo: Professor Auxiliar

Instituição/Organização: Universidade Granada, Espanha

Email: josesanchez@ugr.es

CV: Professor da Universidade de Granada, tem no seu currículo o desempenho da atividade de advocacia em contexto sindical.

Sumário da intervenção:

Cada día se incrementa el protagonismo de los riesgos psicosociales en el ámbito de la relación laboral pudiéndose advertir que su proyección sobre la salud del trabajador muestra datos que invitan al análisis y a la reflexión. Tales riesgos se concretan a través de diversas modalidades; entre ellas cabe citar el estrés laboral, el síndrome del trabajador quemado y el acoso laboral ya sea en modalidad genérica o en la específica de acoso sexual. Las «nuevas enfermedades profesionales» originadas por los riesgos psicosociales se asocian a la influencia de factores psicológicos relacionados con el trabajo. Aparecen como estresores desencadenantes de estas patologías las diversas

condiciones en las que presta servicios el trabajador, sometido a una organización empresarial del trabajo de la que derivan prácticas nocivas o patológicas, incidiendo en las relaciones interpersonales que éste propicia. Hasta el presente las patologías asociadas a los riesgos psicosociales habían pasado desapercibidas en cuanto a su identificación clínica y diagnóstica, enmascaradas entre las patologías de etiología común y su forzada consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo. Hoy, no obstante, la doctrina jurisprudencial –en ausencia de la iniciativa del legislador- permite comenzar a clarificar los supuestos vinculados a estos riesgos y que pueden derivar en una situación de carácter incapacitante. Al margen de la patente necesidad de reconducir estas situaciones patológicas hacia su calificación natural y adecuada (la enfermedad profesional) los tribunales siguen dando pasos al frente en el análisis de los efectos incapacitantes de las patologías asociadas a los riesgos descritos.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Los trabajadores con VIH/Sida y la aceptación social de la “discapacidad” como nuevo instrumento de protección frente a ciertas manifestaciones del poder de dirección empresarial*



Autor: Edurne Terradillos Ormaechea

Cargo: Professora Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Instituição/Organização: Universidade do País Vasco, Espanha

Email: edurne.terradillos@gmail.com

CV: A autora é professora da Universidade do País Vasco, dedicando-se, em particular, à investigação dos direitos coletivos dos trabalhadores, negociação coletiva europeia e políticas de emprego.

Sumário da intervenção:

El trabajo tiene por objeto las quejas que con más frecuencia se han dado en la práctica forense en relación con las personas que viven con el VIH/Sida: el despido cuyo móvil resulta ser la discriminación de la persona que tiene esa particularidad y que puede ampararse en la causa disciplinaria u objetiva del despido; pero también el despido justificado empresarialmente en causas objetivas por la ineptitud sobrevenida del trabajador/a o porque la prestación laboral no deviene ya rentable para el empresario/a; incluido el despido por faltas de asistencia aun justificadas. La reciente sentencia

del TJUE conocida como Danmark, ha especificado qué debe entenderse por “discapacidad” en el sentido de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y qué obligaciones le incumben al empresario antes de despedir al trabajador con esa condición. Este trabajo parte de la hipótesis de que este pronunciamiento no ha sido observado por la legislación española en vigor.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La progresiva evolución de la contingencia de jubilación a la de vejez: consecuencias en el equilibrio entre la sostenibilidad del sistema de seguridad social y el reparto del empleo*



Autor: Manuel García Muñoz

Cargo: Professor Contratado Doutor

Instituição/Organização: Universidade Pablo Olavide, Espanha

Email: mgarmun@upo.es

CV: Professor contratado na Universidade Pablo Olavide. Dedicar-se à investigação sobre o Direito Colectivo do Trabalho e Direito da Segurança Social.

Sumário da intervenção:

En los diferentes Sistemas de Protección Social o Seguridad Social, como en el español, la pensión de jubilación protege a las personas que han cumplido la edad prevista por la ley y han cesado en la realización de servicios profesionales por cuenta ajena y por cuenta propia, con el objetivo de procurar una renta sustitutiva de los ingresos obtenidos por estos servicios hasta ese momento. Sin embargo, las sucesivas reformas normativas, por una parte, han elevado la edad de acceso a la pensión (normalmente, en los países europeos, de 65 a 67 años) y, por otra, han introducido en el cese en el trabajo distintos grados de intensidad (total o parcial), diferentes

modalidades (cuenta ajena y cuenta propia) e, incluso, la no exigibilidad, facilitándose la compatibilidad del percibo de la pensión con el desarrollo del trabajo propio y ajeno y con la remuneración devengada. Asimismo, las modificaciones en las reglas de cálculo del importe de la pensión conllevan que, si bien formalmente responden al principio financiero de reparto, materialmente sean semejantes al de capitalización.

En consecuencia, se propone analizar críticamente las consecuencias de la evolución de los propuestos (edad y cese de la actividad productiva), de los elementos para determinar la cuantía y del régimen de compatibilidad con el trabajo, tanto para su configuración jurídica (jubilación o vejez) como contingencia del Sistema de Seguridad Social español y su contraste con otros países, como para la sostenibilidad económica del Sistema y su repercusión en el reparto del empleo horizontal y vertical.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La Renta Básica en el actual modelo de relaciones laborales*



Autor: Rafael Moll Noguera

Cargo: Investigador

Instituição/Organização: Universidade de Valencia. Espanha

Email: rafael.moll@uv.es

CV:

Licenciado em Direito pela Universidade de Valencia, tem sido investigador no departamento de Direito do Trabalho e Segurança Social da mesma Universidade desde 2015.

Sumário da intervenção:

Han sido muchos los defensores de una Renta Básica (RB) como derecho ciudadano, pero pocas veces se ha estudiado su eventual impacto en el actual sistema de relaciones laborales. Precisamente la propuesta de la RB surgió en un contexto en que el trabajo remunerado no era suficiente para toda la población activa, desencadenando tasas de desempleo difícilmente compatibles con los Estados de bienestar. Por eso, además de esta estrecha relación entre RB y mercado laboral, resulta interesante preguntarse sobre los posibles efectos de su implantación en el sistema de relaciones laborales de hoy

(v.gr se han señalado entre otros: reforzamiento del poder de negociación, reducción de la simetría de poder, autorrealización, flexibilidad, autoocupación, reparto espontaneo del empleo, reducción de salarios, retirada masiva del mercado de trabajo, especialización, etc.) y ponerla, a su vez, en relación con otras alternativas propuestas.

La situación actual de nuestro mercado de trabajo es ciertamente curiosa: muchas personas que querrían participar en él, o que querrían participar en mayor grado, no tienen la oportunidad de hacerlo, y, en cambio, muchas que querrían abandonarlo, o dedicarle menos tiempo, tampoco pueden hacerlo debido a la excesiva caída de renta que ellos les supondría. Es muy probable que una renta introdujese una mayor racionalidad en tal situación. No es la solución a la crisis, pero puede ser un importante pilar que ayude a la construcción de un nuevo modelo de trabajo y de democracia.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Cambios en el mundo del trabajo y nuevos modelos de Seguridad y Salud*



Autor: María Teresa Igartua Miró

Cargo: Professora Titular

Instituição/Organização: Universidade de Sevilha, Espanha

Email: igartua@us.es

CV: Professora do departamento de trabalho e da segurança social da Universidade de Sevilha. Dedica-se à investigação de temas relacionados com a prevenção de riscos laborais.

Sumário da intervenção:

Los cambios operados en el mundo del trabajo, unos visibles y otros casi imperceptibles, tienen repercusiones de notable relevancia en las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo. Así, la generalización en el uso de las nuevas tecnologías, el downsizing, con una creciente presencia de autónomos o semiautónomos u otros tipos de prestación de servicio "informales", la apertura a nuevos sectores de actividad, incluidos los trabajos "verdes", o la "inseguridad" contractual o la precarización de las condiciones de trabajo y el incremento de la carga de trabajo, dan origen a una serie de riesgos (como el overworking) hasta ahora desconocidos y que necesitan formas de tutela específicas. Estas nuevas realidades

exigen herramientas y políticas preventivas que no siempre encuentran adecuada respuesta en nuestros textos normativos, para que la Seguridad y Salud en el Trabajo siga constituyendo un "núcleo duro" en la protección de los derechos de los trabajadores, de los más sagrados que ostenta el ser humano: la vida, la integridad física y la salud. Resulta esencial plantear nuevas estrategias frente a los riesgos emergentes, la adaptación de las políticas preventivas a las microempresas y nuevas formas de trabajo y la búsqueda de fórmulas más exitosas de acercamiento a la prevención efectiva. Ello seguramente exige modificaciones en el rol a asumir por el trabajador, encaminado hacia una mayor presencia y un rol verdaderamente participativo y cooperativo, incluyendo una más incisiva intervención en la toma de decisiones.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Las dos caras de la moneda: trabajo formal e informal en la industria de la vestimenta uruguaya*



Autor: Mariana Mendy

Cargo: Profesora Adjunta

Instituição/Organização: Universidad de la Republica. Servicio Central de Extensión. Uruguay

Email: mariana.mendy@gmail.com

CV: Mariana Mendy é licenciada em Sociologia pela Universidad de la República, contando ainda com um diploma de Especialización em Sociologia do Trabalho e um Mestrado em Sociologia pela mesma instituição. Atualmente, é Professora Adjunta no Servicio Central de Extensión de la Universidad de la República, encontrando-se também envolvida em projetos de investigação. A sua atividade profissional tem estado ligada à área disciplinar da sociologia do trabalho, com uma forte interação com atores do mundo da produção.

Sumário da intervenção:

La industria de confección de vestimenta es un sector en transformación. Su peso dentro del PBI no es destacado, sin embargo desde el punto de vista del empleo

generado puede considerarse un sector importante.

El hecho de ser una industria intensiva en mano de obra, determina que ésta última sea la principal variable de ajuste en clave de reducir costos para competir en el mercado nacional e internacional, por lo que, la oscilación entre la formalidad y la informalidad es una constante en el sector.

Por otra parte se han promulgado en los últimos diez años disposiciones legales que intentan mejorar la situación del sector, incluyendo a sus trabajadoras.

Los mecanismos de gestión de la fuerza de trabajo, operan en forma diferente en el sector formal e informal, sin embargo apuntan al mismo objetivo de lograr competitividad a través de la reducción de costos laborales.

Las trabajadoras sindicalizadas han incidido con diversos resultados en estos procesos.

La ponencia plantea caracterizar este vínculo entre lo formal y lo informal, a través de la comparación de las condiciones de trabajo en ambos sectores, del análisis de la incidencia de las modificaciones legales en este proceso y de la capacidad de respuesta sindical a la problemática de las trabajadoras.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *A licença de maternidade no caso de gestação de substituição – uma perspetiva do Direito da União Europeia e respetivos impactos no ordenamento jurídico português*



Autor: Filipe Ramos de Sousa

Cargo: Advogado

Instituição/Organização: SONA E, Portugal

Email: filipe_amos_sousa@yahoo.com

CV: O autor é mestrando na Faculdade de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa. Tem dedicado a sua actividade profissional como advogado a prestar assessoria laboral em grandes empresas portuguesas.

Sumário da intervenção:

Nas últimas décadas, os avanços verificados na medicina reprodutiva tornaram possível que uma mulher, através de inseminação artificial ou da implantação de um embrião no seu útero, levasse a cabo uma gestação em substituição de outra mulher (que pode ser, ou não, a mãe biológica). Na União Europeia, alguns Estados-Membros admitem a gestação de substituição nos seus ordenamentos jurídicos. Em Portugal, encontra-se

atualmente em preparação uma alteração à Lei nº 32/2006, de 26 de julho (Lei da Procriação Medicamente Assistida), com o fito de permitir o acesso à gestação de substituição (Projeto de Lei nº 183/XIII).

A gestação de substituição apresenta novos desafios ao Direito do Trabalho, nomeadamente no que concerne com o direito da mãe ao gozo de uma licença após o nascimento do filho. Coloca-se o problema de determinar se esse direito existe na esfera da mãe de substituição (que esteve grávida e que teve o parto), ou da mãe cuidadora (que se encarregará do cuidado do menor logo após o nascimento, e que frequentemente é também a mãe biológica, por a fertilização ter ocorrido num óvulo seu), ou até de ambas.

Com o presente estudo, pretende-se analisar criticamente as respostas que o Direito da União Europeia oferece às questões que, no plano juslaboral, se levantam em torno desta matéria, com particular enfoque para a posição assumida pelo Tribunal de Justiça. Almeja-se ainda avaliar os respetivos impactos no ordenamento jurídico português, tendo em vista a previsível promulgação do Projeto de Lei nº 183/XIII.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título:. *La jubilación parcial en el contexto del diálogo intergeneracional en las empresas*



Autor: Fernando Elorza Guerrero

Cargo: Professor Titular

Instituição/Organização: Universidad Pablo Olavide, Sevilha, Espanha

Email: felogue@upo.es

CV: Professor da Universidad de Sevilla, entre 1994 e 1999, no departamento de Direito do Trabalho e Segurança Social. Doutorado pela mesma instituição, com a tese subordinada ao tema do regime jurídico dos acordos coletivos de empresa. Desde 2009, a sua investigação tem-se focado nos problemas jurídico-laborais e da segurança social dos trabalhadores de idade avançada. A partir de 1999, passou a fazer parte do corpo docente da Universidade Pablo Olavide.

Sumário da intervenção:

En España, la reforma del régimen jurídico de la jubilación parcial, y la deliberada voluntad del legislador español de promover la compatibilidad entre la prestación de jubilación y el trabajo, se ha producido en el contexto de un mercado de trabajo habituado a convivir con una de las tasas de desempleo más alta de la Unión Europea,

cifras que son especialmente significativas por lo que respecta a los jóvenes. Tales circunstancias han determinado que la acción legislativa desarrollada en estos años haya atendido tanto a promover el empleo de los jóvenes, como la prolongación de la vida activa de los trabajadores de edad avanzada – lo que algunos consideran dos planteamientos antagónicos, sobre todo en un mercado laboral al que le cuesta generar empleo-, en este último caso promoviendo, por ejemplo, la compatibilidad entre trabajo y jubilación.

El estudio de la lógica jurídica empleada en el caso español para promover la mencionada compatibilidad entre trabajo y jubilación, su futuro desarrollo y expectativas de éxito, y el papel a desarrollar por la negociación colectiva en la materia, constituyen el objeto del presente análisis. Conscientes de que tal cuestión no debe estar reservada en exclusiva a la acción legislativa, se prestará especial atención a las posibilidades de la negociación colectiva, en el marco del denominado diálogo intergeneracional, para implantar medidas que permitan a los trabajadores de edad avanzada transiciones a la jubilación plena más acordes con las políticas de prolongación de la vida activa propugnadas por la Unión Europea.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La discriminación en el acceso al empleo de los trabajadores de edad.
Reflexiones a propósito del papel de la intermediación laboral*



Autor: David Gutiérrez Colominas

Cargo: Investigador

Instituição/Organização: Universidade Autónoma de Barcelona, Espanha

Email: david.gutierrez@uab.cat

CV: Doutorando da Universidade Autónoma de Barcelona, tem dedicado o seu percurso profissional à investigação de temas relacionados com o Direito de Trabalho.

Sumário da intervenção:

Los trabajadores de edad han sido uno de los colectivos que más ha padecido los efectos de la crisis económica. En pocos años, la situación laboral de los trabajadores de edad ha experimentado drásticos cambios, pues este colectivo ha sido uno de los más afectados por las medidas de ajuste empresarial. Partiendo como hipótesis del incremento de trabajadores de edad desempleados, la presente ponencia pretende examinar el marco actual de acceso al empleo para este colectivo y contribuir al diseño de soluciones integradoras, en aras a evitar situaciones de exclusión laboral y personal. Para ello, se examinará la edad como factor de discriminación en el acceso al empleo

desde una perspectiva española (Estrategia 55 y más), valorando previamente el marco jurídico europeo y algunas de las principales decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre esta materia. En este sentido, la ponencia tendrá como núcleo esencial el análisis de la intermediación laboral destinada a este colectivo en España, y consecuentemente, el objetivo principal de la misma será valorar qué medidas ha tomado el legislador durante los últimos en relación a las constatadas en la "Estrategia 55 y más", y formular propuestas a fin de incrementar la eficacia de esta institución.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

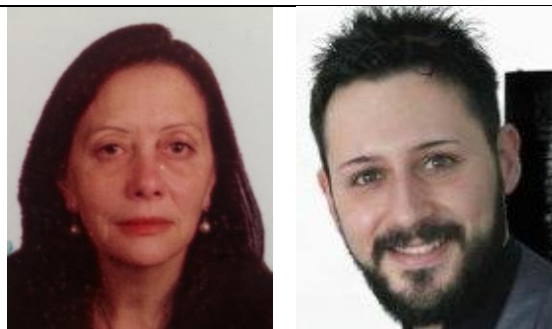
**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La opinión pública española frente al empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social en tiempos de gran recesión*

Autor: Carmen Ruidíaz y Alberto
Fernández Ruidíaz



Cargo: Professora Titular e Advogado/Jornalista

Instituição/Organização: Universidade La Rioja, Espanha

Email: carmen.ruidiaz@unirioja.es

CV: Professora titular da Universidade La Rioja. Tem desenvolvido a sua atividade docente e investigação igualmente na Universidade Complutense, Universidade Publica de Navarra, UNED.

Licenciado em Direito e Jornalismo pela Universidade Juan Carlos, Madrid. Tem-se dedicado à atividade de advocacia e possui mestrados em Mediação Mercantil e em Inteligencia Emocional, Desenvolvimento Directivo e Coaching.

Sumário da intervenção:

La economía sumergida suele ser utilizada, particularmente en tiempos de recesión económica, como factor explicativo de la escasa conflictividad social que se registra en determinados países en tiempos de incremento considerable del desempleo y ascenso de cifras de pobreza y exclusión social.

En torno al problema de la economía sumergida se han expresado las más

disparas opiniones sobre su origen causal, así como sus efectos o sus dimensiones cuantitativas, unas dimensiones que resultan muy difíciles de estimar y cuantificar. Con este trabajo se trata de abordar este problema social endémico desde una doble perspectiva: teórica (del legado de Edwin H. Sutherland y Cressy a las provocativas propuestas de Stuart P. Green en torno a la teoría moral de los delitos de cuello blanco y el sociólogo Alejandro Portes) y empírica revisando datos estadísticos, de opinión e indicadores sobre percepción de la corrupción, el fraude a la Seguridad Social y el trabajo sumergido con objeto de evaluar, de manera comparada, los niveles de tolerancia o rechazo del tema de análisis. Por último, evaluaremos las acciones que desde las administraciones públicas y entes privados se están llevando a cabo para reducir y, en su caso erradicar, las prácticas corruptas y/o antijurídicas.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *El papel de las agencias de empleo ante los nuevos retos en el mundo del trabajo. La experiencia Uruguay y su comparación con la Argentina y la Chilena*



Autor: Sandra Goldflus Wasser

Cargo: Professora

Instituição/Organização: Faculdade de Direito da Universidade da República Oriental, Uruguai

Email: sgw@netgate.com.uy

CV: Docente de Direito de Trabalho e Segurança Social. Membro do Centro de Investigação de Estudos Sociais e Segurança Social fundado pelo Dr. Américo Pla Rodriguez. Ainda membro do Colégio de Advogados do Uruguai.

Sumário da intervenção:

El presente trabajo que presentaremos para el Congreso de **CIELO 2016: “NUEVOS RETOS PARA EL MUNDO DEL TRABAJO”** “Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo” examina el régimen reglamentario para el funcionamiento de las agencias privadas de empleo y el impacto de la aplicación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), en Argentina Chile y Uruguay. Estudiamos como estos países garantizan la protección

de los derechos laborales de los trabajadores cedidos por agencias de empleo privadas, el acceso al empleo, y las disposiciones sobre salarios mínimos, condiciones de trabajo, seguridad social, formación, seguridad y salud. También aborda cómo se estructura el servicio público de empleo y su relación con las agencias de empleo privadas. Se discute sobre las relaciones de los gobiernos, las organizaciones sindicales y los empleadores con las agencias de empleo privadas para determinar en qué medida los convenios colectivos protegen los derechos individuales y sindicales de los trabajadores involucrados; el grado de influencia de las organizaciones sindicales para hacer valer los derechos colectivos e individuales de estos trabajadores; el valor de diálogo social y/o la negociación colectiva. Se aborda la forma en que se trata de combatir a las agencias fraudulentas o inescrupulosas que vulneran las legislaciones respectivas en cada país. Todo esto entendiendo ante los nuevos retos que impone el mundo del trabajo agencias de empleo tiene un rol importante que debe además ser controlado por los estados para protección adecuada de los derechos de los trabajadores.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *El diseño comunitario de las políticas de fomento del emprendimiento y su concreción nacional. El caso de España*



Autor: José Luján Alcaraz

Cargo: Professor Catedrático

Instituição/Organização: Universidade de Murcia, Espanha

Email: jlujan@un.es

CV: Professor Catedrático da Universidade Politécnica de Cartagena, encontra-se desde 2002 em comissão de serviço na Universidade de Murcia. É o investigador principal do projeto “Articulación Jurídica de las Políticas Públicas de Fomento del Emprendimiento”.

Sumário da intervenção:

Pese a que el “empreendedor” es, típicamente, un trabajador autónomo, el interés por las políticas de fomento del trabajo autónomo, antecedente de las más modernas de políticas de fomento y promoción del emprendimiento, es relativamente reciente. Su punto de partida puede situarse en el Consejo Europeo Extraordinario sobre empleo (Luxemburgo, 1997). Desde entonces, el fomento del espíritu de empresa aparece en los textos políticos europeos y nacionales como uno de los pilares de la política de

empleo.

No obstante, ha sido en el contexto de la crisis financiera, económica y de empleo que se inicia en 2008 cuando el fomento del emprendimiento ha pasado al primer plano de las políticas públicas. Sin duda, porque parece una alternativa —coyuntural— frente al insoportable desempleo. Pero también, porque se ofrece como estrategia estructural ante el reto de la transformación del modelo productivo. En este sentido, la Comunicación de la Comisión de un Plan de acción sobre emprendimiento «2020 Relanzar el espíritu emprendedor en Europa» (Bruselas 2013) establece muy claramente las líneas maestras de las nuevas políticas públicas de fomento del emprendimiento.

La ponencia que se propone tiene por finalidad analizar las directrices comunitarias en esta materia, así como presentar una panorámica general de la legislación española dictada en su aplicación, que viene registrando un impulso muy notable a las políticas de fomento del autoempleo y del emprendimiento, cuyos resultados más sobresalientes serán objeto de estudio particularizado en las ponencias subsiguientes.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *El ámbito subjetivo de las medidas de apoyo al emprendimiento: autónomos, empresarios y emprendedores*



Autor: Mª Carmen López Aniorte

Cargo: Professora Titular

Instituição/Organização: Universidade de Murcia, Espanha

Email: carmenlo@um.es

CV: A autora é doutora em Direito pela Universidade de Murcia onde assume também responsabilidades de professora. Actualmente é vice-secretaria geral da Universidade de Murcia.

Sumário da intervenção:

Al tiempo que el autoempleo se revela para los poderes públicos como una alternativa al desempleo y una fuente propicia para la generación de puestos de trabajo asalariado, empiezan a utilizarse de forma recurrente por parte del legislador los términos “emprender”, “emprendimiento” y “emprendedor”, procedentes del ámbito de la economía, y de contornos difusos. En la ponencia titulada “El ámbito subjetivo de las medidas de apoyo al emprendimiento: autónomos, empresarios y emprendedores” se analizará el significado de estos tres términos desde un punto de vista jurídico, con el

fin de delimitarlos conceptualmente y determinar si responden o no a una misma realidad o, al menos, a realidades parcialmente coincidentes.

Se partirá del concepto de trabajador autónomo o por cuenta propia –o también, independiente o no asalariado- que nos ofrece el ordenamiento social, tras ser reordenada la materia en el nuevo Texto Refundido de la LGSS para, a continuación, examinar los conceptos de empresario que ofrecen distintas ramas del Ordenamiento Jurídico, y, por último, la noción de emprendedor, término recientemente “incorporado” a la normativa reguladora de la actividad económica empresarial y profesional que se realiza por cuenta propia.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Las claves del fomento del emprendimiento individual: incentivos, conciliación y degradación del estatuto jurídico del trabajador asalariado*



Autor: Francisca Ferrando García

Cargo: Professora Titular

Instituição/Organização: Universidade de Murcia, Espanha

Email: franferr@um.es

CV:

Professora do Departamento de Direito de Trabalho e Segurança Social da Universidade de Murcia-. Autora de diversos artigos publicados em revistas internacionais.

Sumário da intervenção:

El art. 27.2 LETA enuncia entre otros objetivos de las políticas de promoción del trabajo autónomo, la remoción de los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de la actividad económica autónoma y de las entidades de la economía social, así como el apoyo a las diversas iniciativas de trabajo autónomo y de economía social. Entre otros instrumentos previstos para la consecución de los objetivos descritos, dicho precepto se refiere expresamente al establecimiento de “exenciones, reducciones o bonificaciones

en las cotizaciones a la Seguridad Social”, en cuya aplicación los trabajadores incluidos en el RETA se vienen aplicando diversos beneficios en las cuotas a la Seguridad Social.

Por otra parte, la ponencia analiza los diversos mecanismos que las recientes reformas legislativas han introducido a fin de garantizar el derecho de conciliación de la vida familiar y la actividad profesional de los trabajadores autónomos. En particular, se analizan las garantías que se aplican al TRADE, respecto del que se observa cierto paralelismo con el trabajador por cuenta ajena, a la vez que diversas carencias.

Asimismo, en los últimos años han irrumpido en el marco de las políticas activas de empleo un sinnúmero de iniciativas tendentes a aligerar las cargas empresariales con el objeto de fomentar el emprendimiento y la creación de empleo, entendiendo por cargas no solo las administrativas, fiscales o de Seguridad Social, sino también los derechos del trabajador por cuenta ajena. De esta forma, el apoyo al autónomo se puede basar en la precarización del estatuto jurídico del asalariado.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Medidas de apoyo al emprendimiento social*



Autor: Faustino Cavas Martínez

Cargo: Professor Catedrático

Instituição/Organização: Universidade de Murcia, Espanha

Email: cavas@um.es

CV: O autor é professor catedrático da Universidade de Murcia. É actualmente tutor académico do programa Erasmus+ e promotor do convénio de mobilidade para estudantes e professores entre a Universidade de Murcia e a Universidade Nova de Lisboa.

Sumário da intervenção:

Entre las medidas adoptadas para estimular y favorecer el emprendimiento como motor de desarrollo económico y cohesión social, adquieren singular protagonismo las orientadas a potenciar el sector de la economía social. En efecto, la economía social está teniendo una presencia importante en las políticas de la UE y ha dado paso a numerosos pronunciamientos de las instituciones comunitarias que reconocen al sector de la economía social como interlocutor social y como actor empresarial, con una importante capacidad para crear empleo estable, de calidad y no descentralizado,

instando a los Estados miembros a que mejoren el entorno jurídico y las condiciones generales de las empresas sociales.

En la ponencia titulada “Medidas de apoyo al emprendimiento social” se expondrán las medidas contempladas por el legislador con el fin de extender al autoempleo colectivo en entidades de economía social los incentivos de apoyo y fomento del empleo, tradicionalmente reservados a la contratación de trabajadores en régimen laboral o asalariado, a quienes se incorporen como socios-trabajadores o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales. Igualmente, se analizarán los nuevos instrumentos contemplados que tienen por finalidad promover y favorecer el autoempleo colectivo a través de entidades de economía social, entre los que se encuentran, a título de ejemplo, el Programa de Fomento e Impulso de la Economía Social 2015-2016, y los incentivos previstos en la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, de medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La prestación por desempleo como instrumento de fomento del trabajo por cuenta propia*



Autor: Belén García Romero

Cargo: Professora Titular

Instituição/Organização: Universidade de Murcia, Espanha

Email: belengar@um.es

CV: Professora da Universidade de Murcia com formação académica complementar na Universidade de Bordéus e Universidade Livre de Bruxelas. Assume atualmente funções de vice-decana da Faculdade de Ciências de Trabalho e de Direito da Universidade de Murcia.

Sumário da intervenção:

La separación entre políticas pasivas y activas de empleo no es absoluta. En los últimos años se observa una clara tendencia a facilitar la transición entre el desempleo subsidiado y la actividad laboral, permitiendo la compatibilidad total o parcial entre ambas situaciones o el cobro anticipado de la prestación por desempleo con vistas a incentivar económicamente la reincorporación por parte del desempleado al mercado de trabajo, tanto como trabajador por cuenta ajena como por cuenta propia.

En esta ponencia particularmente se analizarán las medidas introducidas a fin de hacer de las prestaciones por desempleo y cese de actividad instrumentos de fomento del trabajo por cuenta propia. En primer lugar, se abordarán las medidas que se sirven de la propia prestación por desempleo como palanca para el fomento del autoempleo tratando de asegurar la coordinación entre las políticas activas de empleo y la protección económica frente al desempleo, a través de dos técnicas diferentes: de un lado, la compatibilidad de la prestación con el empleo por cuenta propia y, de otro, la capitalización de la prestación por desempleo. En segundo lugar, se analizan las medidas dirigidas a mejorar la protección en caso de fracaso de la empresa profesional, garantizando la reanudación de la prestación por desempleo que se dejó de percibir al causar alta y ampliando el período de suspensión de la prestación por desempleo por realización de actividad por cuenta propia.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La riforma della protezione contro la disoccupazione e l'incentivo all'autoimprenditorialità in Italia*



Autor: Elena Signorini

Cargo: Professora Associada

Instituição/Organização: Universidade de Bérgamo, Itália

Email: elena.signorini@unibg.it

CV: Investigadora e professora da Universidade de Bérgamo. Autora de diversos artigos sobre temas de Direito de Trabalho em Itália.

Sumário da intervenção:

Nel quadro di riordino della materia degli ammortizzatori sociali il legislatore italiano con i decreti attuativi del Jobs Act, oltre a prevedere nuovi strumenti per sostenere il reddito di quanti hanno perduto involontariamente il posto di lavoro, ha favorito la possibilità che il lavoratore, titolare del diritto alla ex indennità di disoccupazione, concluda contratti o di lavoro autonomo o subordinato senza per questo perdere il diritto alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (Naspi). Oltre a prevedere la compatibilità tra Naspi e lavoro subordinato o autonomo, l'art. 8 del dlgs n. 22 del 2015 riconosce al lavoratore beneficiario della Naspi la possibilità di richiedere in via

anticipata ed in una unica soluzione il pagamento dell'importo complessivo spettante, e non ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di una attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa. Si auspica in tal maniera di combattere l'inattività del percipiente della misura di sostegno del reddito stimolando l'avvio di attività caratterizzate da un effettivo carattere di autonomia oltre che da un certo grado di rischio di impresa.

La questione appare di particolare rilevanza per le implicazioni derivanti dalla possibilità di ampliare la sfera di destinazione della Naspi, nel rispetto di quelle circostanze di "condizionalità", anche nei confronti dei lavoratori autonomi, qui potenziali beneficiari, in quanto intenzionati ad avviare una attività di lavoro autonomo.

Il presente lavoro, prendendo le mosse dal dlgs n. 185 del 2000 in tema di autoimprenditorialità, intende mappare la materia degli strumenti a sostegno del reddito individuando il ruolo che il lavoratore autonomo può assumere rispetto all'impianto dei decreti nn. 22 e 150 del 2015, nonché le potenzialità che l'autoimprenditorialità può esprimere per combattere la crisi.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Incentivos al trabajo autónomo en detrimento de la sostenibilidad del Sistema: compatibilidad entre el trabajo autónomo y la pensión de jubilación*



Autor: Francisco Miguel Ortiz González-Conde

Cargo: Contratado Pré-doutoral

Instituição/Organização: Universidad Murcia. España

Email: fmiguel.ortiz@gmail.es

CV: Doutor em Direito do Trabalho e Segurança Social. Alma Mater Studiorum da Universidade de Bolonha.

Sumário da Intervenção:

Siguiendo las pautas marcadas por la Unión Europa y las recomendaciones del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, el legislador español ha incrementado sensiblemente el número de supuestos en los que se exceptúa la aplicación de la regla general de incompatibilidad entre jubilación y trabajo. De un lado, la Ley 27/2011, ha introducido relevantes excepciones que favorecen, en determinados casos, la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia, pudiendo llegar a cuestionar el propio concepto de autónomo. Resulta especialmente llamativa la compatibilidad ilimitada entre el percibo de la pensión de jubilación y el ejercicio de profesiones colegiadas cuando el autónomo ha optado por una Mutuality de Previsión Social alternativa.

De otro lado, el RDL 5/2013, incorpora nuevas medidas dirigidas a facilitar la coexistencia entre dicha pensión, disfrutada al 50% de su cuantía, y el desarrollo de cualquier actividad, ya sea por cuenta propia o ajena, cuando se acredite una larga carrera de cotización. La citada normativa, pese a sus loables objetivos de fomentar envejecimiento activo y de garantizar el sostenimiento del sistema, plantea bastantes interrogantes, en el actual contexto de crisis económica con elevadísimo nivel de desempleo.

La presente ponencia aspira a poner orden en el complejo panorama jurídico existente a la materia, mediante un análisis crítico del nuevo régimen de compatibilidad entre trabajo y pensión.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

“As principais mudanças sociais e laborais: novos desafios para o mundo do trabalho”

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Trabajo autónomo incentivado y trabajo decente: balance y perspectivas*

Autor: María Monserrate Rodríguez Egío

Cargo: Professora Associada

Instituição/Organização: Universidade de Murcia, Espanha

Email: mrodriguez@um.es

CV: Professora da Universidade de Murcia, desde 2007. A sua investigação está focada na prevenção de riscos profissionais e trabalho autónomo.

Sumário da intervenção:

Como se ha defendido en las ponencias precedentes, las personas que trabajan por cuenta propia constituyen agentes protagonistas de la recuperación de la economía, razón que ha justificado la adopción de medidas heterogéneas y diversas, principalmente en materia fiscal, mercantil, laboral y de seguridad social, e incluso, en materia de educación. Ahora bien, no parece admisible aceptar como válida cualquier medida de fomento que se olvide de la protección de la persona emprendedora y que aleje el trabajo realizado por esta de los cánones de trabajo decente establecidos por la OIT.

En este sentido, es necesario que las políticas orientadas al fomento del emprendimiento, y la regulación del mismo, dirijan sus objetivos a favorecer la creación y la consolidación de un empleo autónomo de calidad y decente. Sin embargo, las normas que regulan el trabajo autónomo en España difícilmente garantizan su consideración como trabajo autónomo decente, favoreciendo, incluso, en ciertos supuestos el trabajo informal. Al estudio de las circunstancias en las que se desarrolla la actividad autónoma en España, se dirige la comunicación.

En particular, se abordará la reforma introducida respecto de las PYMES, en aras de la “simplificación de las cargas administrativas” que pesan sobre ellas en lo que concierne a la prevención de riesgos laborales (art. 39 de la Ley 14/2013). En este punto, se analizará la relación existente entre la regulación jurídica de la seguridad y la salud de los trabajadores independientes, y las barreras al fomento de este tipo de emprendimiento.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La gestión de la diversidad funcional en la empresa. La discapacidad, la enfermedad y los trabajadores de edad avanzada*



Autor: Esther Carrizosa Pietro

Cargo: Professora Contratada

Instituição/Organização: Universidade Pablo de Olavide, Sevilha. Espanha

Email: ecarpri@upo.es

CV: Docente e Investigadora da Universidade Pablo de Olavide. A sua investigação está centrada na eficácia dos direitos fundamentais do direito laboral e causas emergentes de discriminação no foro laboral.

Sumário da intervenção:

Son muchas las circunstancias que pueden afectar a la capacidad laboral de los trabajadores. Entre los factores más importantes que pueden disminuir dicha capacidad está la enfermedad, la discapacidad y el cumplimiento de una determinada edad. Todas estas circunstancias están generando cuestiones litigiosas en el ámbito de la relación laboral, cuestiones que se han venido a resolver desde la perspectiva de la discriminación (por razón de discapacidad, de enfermedad, o de edad) o desde la perspectiva de derechos fundamentales sustantivos como la salud o la integridad física.

En todo caso, es común que las interpretaciones judiciales y doctrinales se inclinen por la extinción de la relación laboral (bien basándose en la nulidad del despido o en la improcedencia), generando importantes costes personales y económicos para trabajadores y empresarios. Consideramos que es necesario plantearse otros mecanismos. Quizá sea más conveniente optar por otras alternativas como la conservación, adaptación o cambio del puesto de trabajo. La Ponencia tienen por objeto analizar los mecanismos alternativos a la extinción de la relación laboral, valorando su grado de obligatoriedad y la función preventiva que dichos pueden desempeñar con respecto a accidentes y agravamiento de enfermedades comunes o profesionales.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La diversidad religiosa y su incidencia sobre el mercado de trabajo. Problemas y soluciones*



Autor: Maiedah Jalil Naji

Cargo: Bolseira de Investigação

Instituição/Organização: Universidade Pablo de Olavide, Sevilha. Espanha

Email: msamjal@alu.upo.es

CV: Licenciada em Relações Laborais e Recursos Humanos na Universidade Pablo Olavide. Tem sido bolseira de investigação do departamento de Direito Privado da mesma universidade.

Sumário da intervenção:

La magnitud de flujos migratorios a la que se encuentra sometida Europa, incide en la constitución de una fuerza de trabajo cada vez más heterogénea, que se caracteriza por la diversidad de nacionalidades y religiones. Esta incorporación de mano de obra, unida a la crisis económica, política y social que acecha a Europa, constituye un marco perfecto para que en el mercado de trabajo se acentúen las desigualdades por razón de nacionalidad o religión. Ello exige dotarse de políticas efectivas de integración. En primer lugar, en el ámbito de las relaciones laborales, adoptando las medidas necesarias para evitar el trato desigual en función de la nacionalidad o un trato discriminatorio en función de la religión, favoreciendo así la incorporación al

mercado de los trabajadores inmigrantes. Por otra parte, la confluencia de distintas religiones que conviven en el mismo espacio exige definitivamente el desarrollo del derecho de libertad religiosa y la necesidad de adaptar la normativa laboral de los distintos estados. El estudio propuesto tiene por objeto: a) analizar la incidencia del fenómeno religioso en el ámbito laboral y b) determinar, desde una perspectiva de derecho comparado (incidiendo especialmente en los distintos países del sur de Europa), el marco jurídico de protección del que se dota al derecho de libertad religiosa, poniendo un especial énfasis en la conexión entre la configuración del derecho de libertad religiosa y la integración en el mercado de trabajo.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Vestigios digitales, protección de datos y discriminación. Construyendo la política de privacidad desde la empresa*



Autor: Olga García Coca

Cargo: Bolseira FPU

Instituição/Organização: Universidade Pablo de Olavide, Sevilha. Espanha

Email: ogarcoc@upo.es

CV:

A autora é licenciada em direito pela Universidade Pablo de Olavide e bolseira de investigação para a área do Direito de Trabalho.

Sumário da intervenção:

La proliferación de los medios digitales ha propiciado que el empresario pueda extraer de forma fácil y rápida información muy variada sobre sus trabajadores en un momento determinado; información que le puede aportar datos acerca de su estilo de vida, ideología, religión, costumbres, etc. El conocimiento de estos vestigios digitales puede generar situaciones discriminatorias si el empresario utiliza esos datos, por ejemplo, para: a) rechazar en un proceso de selección de personal a aquellos trabajadores que muestren ciertas tendencias ideológicas o que

lleven determinados estilos de vida de acuerdo con dichas informaciones; b) obstaculizar la carrera profesional de sus empleados al descubrir aspectos de su vida personal con los que está en desacuerdo pero que, lógicamente, no tienen porque influir en el desarrollo de su actividad en la empresa. Estas actuaciones pueden constituir, dependiendo de la naturaleza de la información a la que se acceda, una causa de discriminación; pero también una vulneración del derecho a la protección de datos de carácter personal de estos trabajadores o demandantes de empleo, especialmente si el empresario llega a tratar los datos mediante el archivo en los ficheros empresariales o comunicando esta información a terceros ajenos a la empresa. En estas circunstancias, es fundamental que los trabajadores conozcan cual es la política de uso de los instrumentos informáticos en la empresa y la política de protección de datos que se desarrolla en el ámbito empresarial.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *A dimensão igualitária no trabalho digno*



Autor: Regina Redinha

Cargo: Professora

Instituição/Organização: Faculdade de Direito Universidade do Porto, Portugal

Email: redinha@direito.up.pt

CV: A autora tem centrado a sua investigação na área de Direito do Trabalho, particularmente, nas várias conformações da relação contratual de trabalho, nos direitos de personalidade do trabalhador, no direito da igualdade e na flexibilidade das relações laborais. É assistente convidada da Faculdade de Direito da Universidade do Porto e é licenciada em Direito e mestre em Ciências Jurídico-Económicas pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. É membro fundador da Associação de Estudos Laborais e integra a direcção da revista “Questões Laborais”. É ainda membro da APODIT-Associação Portuguesa de Direito do Trabalho, integrando a respectiva direcção.

Sumário da intervenção:

1. Considerações gerais
- 1.1. O conceito de trabalho digno e sua relatividade

- 1.2. Delimitação sumária da concepção actual do direito à igualdade e não discriminação
- 2. A igualdade e não discriminação como suporte do trabalho digno
 - 2.1. A inclusão do direito à igualdade e não discriminação nos core labour standards
- 3. Sentido e alcance do princípio da igualdade e não discriminação no direito da UE
- 4. Conclusão o direito à igualdade e não discriminação como direito fundamental e como direito de personalidade do trabalhador
 - 4.1. Irradiações desta qualificação no direito positivo português

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Assédio moral no trabalho: noção legal*



Autor: Isabel Borges Vieira

Cargo: Professora Auxiliar

Instituição/Organização: Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Portugal

Email: isabelvborges@fd.ulisboa.pt

CV: Professora na Faculdade de Direito Universidade de Lisboa. Membro fundador do Instituto de Direito de Trabalho da FDUL. Atualmente assume ainda funções de jurisconsulto.

Sumário da intervenção:

Antes da codificação do direito do trabalho em Portugal, não havia previsão normativa específica sobre assédio no local de trabalho. Com o Código do Trabalho de 2003, surgiu a definição legal de assédio, limitada à natureza de factor discriminatório. O Código do Trabalho de 2009 introduziu a versão actual que apela a um conceito mais amplo. Todavia, o legislador português apenas consagrou a noção geral de assédio e a noção de assédio sexual enquanto assédio especial, omitindo referências à figura autónoma do assédio moral. Este *paper* visa contribuir para a autonomização dos elementos constitutivos da definição de assédio moral prevista no artigo 29.º do Código do Trabalho português, à luz do respectivo tipo social que acusa, sobretudo, a presença

de uma grande variedade de diferentes condutas, não necessariamente ilícitas, praticadas de forma reiterada e em jeito insidioso, causando, em regra, especiais danos existenciais. Na conclusão, adiantaremos a demarcação dos vários tipos de assédio e ensaiaremos uma definição normativa de assédio moral.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Discriminação em razão da identidade de género*



Autor: Milena Rouxinol

Cargo: Professora

Instituição/Organização: Faculdade de Direito do Porto de Universidade Católica Portuguesa, Portugal

Email: milena.rouxinol@gmail.com

CV: Professora na Faculdade de Direito do Porto de Universidade Católica Portuguesa e na Universidade Lusófona. Membro da secção portuguesa da Academic Network on the European Social Charter and Social Rights e da Católica Research for the Future of Law.

Sumário da intervenção:

Reconhecida a indefinição conceitual que acompanha o princípio da não discriminação, maxime se se pretender distingui-lo do da igualdade, parece certo que, enquanto vai procurando densificar-se e alicerçar-se no horizonte jurídico, aquele princípio vai, outrossim, enfrentando novos desafios, designadamente os advenientes da identificação, na prática, de fatores de diferenciação distintos dos tradicionais, mas tidos, à luz da elementar ideia de dignidade, como inaceitáveis. Será o caso da

discriminação em razão da identidade de género.

A comunicação a apresentar constitui uma reflexão acerca deste (novo) rosto do princípio da não discriminação. Procurar-se-á, antes de mais, definir o nuclear conceito de identidade de género e, concomitantemente, distinguir este fenómeno discriminatório do da discriminação em razão do género tout court. Procurar-se-á igualmente discernir qual será o elemento comparador (comparator), neste domínio e, por último, refletir sobre como pode enquadrar-se um comportamento discriminatório assente na identidade de género em sistemas que não preveem tal fator entre os motivos de discriminação proibida, bem como sobre o alcance do reconhecimento normativo desse mesmo fator, reconhecimento que ocorreu no ordenamento jurídico português com a Lei n.º 28/2015, de 14 de abril.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Derecho del Trabajo, derecho al trabajo y medio ambiente*



Autor: Francisco Pérez Amorós

Cargo: Professor Catedrático de Direito do Trabalho e da Segurança Social

Instituição/Organização: Universidade Autónoma de Barcelona, Espanha

Email: perez_amoros@hotmail.com

CV: Professor Catedrático de Direito de Trabalho na Universidade Autónoma de Barcelona y doutor *Honoris Causa* na Universidade Paulo Freire (Nicarágua). O autor é ainda professor em diversas universidades internacionais.

Sumário da intervenção:

1. El ordenamiento laboral con su afán expansionista –derechos laborales de segunda generación o inespecíficos- incorpora a su acervo el derecho al medio ambiente, que –a su vez- ve cumplido así su pretensión de proyectarse en nuevos espacios: esta “necesaria confluencia” –tan conflictiva como dialéctica- entre el Derecho del Trabajo y el medio ambiente ya estaba anunciada, y además contextualizada desde que hace muchos más años se afirmó que “...la producción capitalista solo sabe desarrollar la técnica y la combinación del proceso social de producción, socavando al mismo tiempo las dos fuentes originales de toda riqueza: la tierra el hombre”.

2. Derecho del Trabajo y derecho al medio ambiente ya no son –a modo de aceite y agua- una extraña pareja, sino realidades que comparten intereses; es más, ya se ha descubierto que es falso afirmar que la (inter)relación del trabajo y/o del empleo con el medio ambiente es un dilema, pues ocurre que es a través del trabajo decente que “...la gente puede...ganare la vida dignamente y relacionarse...con el medio ambiente de una manera verdadera mente sostenible”.

El trabajo –para ser decente y digno-, también debe respetar el medio ambiente. Asegurar el derecho al medio ambiente en la empresa no es una estrategia sino una inversión empresarial con proyección social. Y, consecuentemente, la globalización social debe incorporar la garantía del medio ambiente, un bien y un derecho “global” por excelencia (ONU, UE y OIT, dixit): la empresa debe dejar de ser el enemigo número uno del medio ambiente (quien contamina, paga) haciendo posible “una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos”.

4. En este contexto, -y obviando aquí y ahora la ya estudiada relación entre medio ambiente y salud laboral- se debe tratar de relacionar el medio ambiente con: el derecho al trabajo y las políticas de empleo (empleos verdes y economía sostenible); con el sindicalismo y su propia acción sindical (sindicato como sujeto sociopolítico defensor de derechos sociales y políticos: “motor del cambio hacia la sostenibilidad en la sociedad y en las empresas”); con la participación en la empresa y la negociación colectiva (gestión compartida del medio ambiente inter/extra empresa); y, por último, también con la responsabilidad social de las empresas (vía de reconocimiento progresivo de nuevos derechos laborales). Nuestro Derecho del Trabajo puede hacer mucho a favor del medio ambiente, porque entre otras razones es un ordenamiento acostumbrado a manejar bienes escasos; y, además porque, “la colisión entre la protección medioambientales y la de los derechos laborales sólo podía resolverse a favor de la primera, dado el carácter general y colectivo para todos los ciudadanos, de su ámbito”.

5. Es así que el “medio ambiente” condiciona la ordenación y el contenido de las relaciones laborales, afecta a la organización de las empresas, e incide en el mercado de trabajo. El derecho al medio ambiente debe pues entrar en la empresa y salir de la empresa para bien de los trabajadores de la misma y de la ciudadanía y sociedad en general.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La protection de l'environnement en droit français du travail*



Autor: Franck Héas

Cargo: Professor Catedrático

Instituição/Organização: Universidade de Nantes, França

Email: franck.heas@wanadoo.fr

CV: Professor catedrático na Universidade de Nantes. Foi professor convidado na Universidade de S. Judas Mateus em São Paulo. Possui mais de 17 anos de experiência em docência e investigação.

Sumário da intervenção:

Le droit français du travail est longtemps resté étranger aux préoccupations écologiques. Cette branche du droit évolue à présent vers une prise en compte plus explicite et plus directe de la protection de l'environnement : ce sont ces mutations que la présente proposition envisage d'analyser.

Il s'agit donc d'examiner ici l'impérieuse contrainte écologique, à l'aune des principes du droit du travail. Les considérations environnementales sont d'abord prises en compte à travers la protection de la santé des personnes au travail : c'est essentiellement par le biais de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité et donc, de l'organisation

générale du travail, que la sécurité de l'environnement peut être appréhendée dans l'entreprise.

Différemment, dans le cadre des relations individuelles, une lecture croisée du droit du travail et du droit de l'environnement permet d'envisager une prise en compte peut être plus directe de la protection de l'environnement dans l'entreprise. Néanmoins, mise à part la situation des entreprises classées auxquelles, pour des raisons historiques, est appliquée une réglementation spécifique intégrant de fortes contraintes écologiques, le droit du travail en l'état actuel demeure limité sur ces questions.

A cet égard, la Charte de l'environnement de 2005 et le Code de l'environnement (principe d'action préventive, art. L. 110-1 C. env. ; obligation de veiller à la sauvegarde et de contribuer à la protection de l'environnement, art. L. 110-2 C. env.) sont selon nous des normes suffisantes pour imposer une obligation générale de préservation de l'environnement, aux parties au contrat de travail.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *El papel de los sindicatos en la defensa del medio ambiente*



Autor: Henar Álvarez Cuesta

Cargo: Profesora Titular

Instituição/Organização: Universidade de León, Espanha

Email: halv@unileon.es

CV:

Professora na Faculdade de Ciências do Trabalho e na Faculdade de Direito, ambas da Universidade de León. Recebeu o prémio extraordinário de doutoramento no ano 2006/2007.

Sumário da intervenção:

La protección del medio ambiente, en su faceta interna y externa a la empresa, constituye materia objeto de (cada vez mayor) atención por parte de los representantes de los trabajadores y por los agentes sociales a nivel internacional; a nivel institucional, a través de la participación en diversas mesas; mediante el diálogo social; la participación en la empresa; o como contenido en la negociación colectiva o en las memorias de responsabilidad social. Los sindicatos son los llamados, en particular y de manera preferente, a cumplir un importante papel en la lucha contra el cambio

climático y a favor del desarrollo sostenible.

El propósito de ponencia radica en explorar las vías en las cuales los agentes sociales y en especial las organizaciones obreras contribuyen a la protección del medio ambiente, yendo más allá de la simple prevención de riesgos interna para los trabajadores, y valorando las repercusiones que para el empleo y el trabajo comporta su apuesta por una visión integral de la cuestión. Todo ello con una idea subyacente, los cambios necesarios para paliar el cambio climático y llegar a un desarrollo sostenible no serán posibles sin la participación, apoyo e impulso de los trabajadores y, en su representación, los sindicatos.

**I – COMUNICAÇÕES
APRESENTADAS ORALMENTE**

DIA 1 DE OUTUBRO DE 2016

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Objecção de consciência por motivos religiosos no contexto da relação laboral*

Autor: Susana Sousa Machado



Cargo: Professora Assistente em regime de exclusividade

Instituição/Organização: Instituto Politécnico do Porto - Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras (ESTGF), Portugal

Email: scm@estgf.ipp.pt

CV: Doutoranda em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de Santiago de Compostela. Licenciada e mestre em direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Sumário da intervenção:

Neste texto pretende-se refletir sobre o exercício da liberdade religiosa no contexto da relação laboral e, mais especificamente sobre o exercício da objecção de consciência. Qualquer ponderação sobre esta dinâmica triangular (religião, objecção de consciência, trabalho) leva-nos a questionar em que cenários pode o trabalhador exercer o seu direito à objecção de consciência fundamentado nas suas convicções religiosas. Esta abordagem pretende, com recurso à jurisprudência, encontrar o lugar da objecção de consciência por motivos religiosos no Direito do Trabalho. Neste cenário cabe questionar se o trabalhador pode desobedecer a ordens do empregador, enquadradas no poder de direção, que ofendam o seu direito à liberdade religiosa e que, em última análise vulnerarem a dignidade da pessoa-trabalhador.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Accords d'entreprise transnationale: leur importance en l'Europe et en Amérique latine*



Autor: Isabel da Costa

Cargo: Investigadora do International Relations Department e do Institutions and Historical Dynamics of Economics and Society (IDHES)

Instituição/Organização: École Normale Supérieure de Cachan (ENS Cachan),
Universidade Paris-Saclay. França

Email: isabel.da-costa@ens-cachan.fr

CV: Presidente do CR10 de l'Association Internationale de Sociologie ISA/RC 10
"Participation, Organizational Democracy and Self-Management"

Sumário da intervenção:

Le progrès technologique et la mondialisation de la production transforment les relations de travail et constituent des défis majeurs pour les syndicats et les employeurs qui travaillent dans le marché du travail mondial. De nouvelles formes de dialogue social transnational ont émergé depuis le début de ce siècle au sein de grandes entreprises transnationales pour essayer de répondre à ces changements, instaurer une représentation transnationale des salariés, favoriser le respect des droits fondamentaux au travail, voire promouvoir des accords négociés pour faire face aux

restructurations transnationales. Cette communication propose d'analyser l'évolution des accords d'entreprise transnationaux (AET) et en particulier leur importance en l'Europe et en l'Amérique latine.

La communication mettra tout d'abord en avant les différences entre les accords cadres internationaux et européens (ACI et ACE). Dans le cas des ACI la dynamique est influencée par les campagnes des fédérations syndicales internationales. Dans le cas des ACE, en revanche, la dynamique est plutôt liée aux activités des comités d'entreprise européens, et renvoi souvent aux restructurations transnationales. La communication se penchera ensuite sur les spécificités des AETs signés plus récemment avec des entreprises latino-américaines, en particulier du Brésil, et analysera les caractéristiques de ce qu'elle nommera les "accords d'entreprise transnationale latino-américains" (AETLAs). La communication conclura en soulignant le rôle joué par les partenaires sociaux dans ces évolutions, ainsi que l'importance de l'interaction entre les niveaux national, régional et mondial, afin de comprendre la dynamique actuelle des accords d'entreprise transnationale au niveau mondial ainsi qu'au niveau régional en Europe et en Amérique latine.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Le rôle du dialogue social dans l'Union européenne*



Autor: Giorgio Gallizioli

Cargo: Consultor

Instituição/Organização: Comissão Europeia

Email: giorgio.gallizioli@skynet.be

CV: Licenciado em direito pela Universidade de Pisa, Itália. Foi membro do Comité para a agricultura no consiglio regionale sardegna. Foi membro investigador da Universidade de Cagliari.

Sumário da intervenção:

Le Président en exercice de la Commission européenne a affirmé que le dialogue social est un élément indispensable pour la relance de la croissance économique et de l'emploi. C'était déjà le crédo du Président Delors qui avait souligné l'importance du dialogue sociale il y a trente ans. Néanmoins, malgré que le modèle économique de l'Union européenne reconnaît l'importance du volet social et du rôle des partenaires sociaux, le dialogue social a perdu du terrain dans le contexte de la crise économique et de l'impératif de relancer la croissance. Nous analyserions en quoi consiste le dialogue social et comment a opéré jusqu'à ce jour. Il est question de savoir s'il est encore adapté aux relations de travail du XXI siècle. Il importe aussi de savoir à quel

niveau (local, national, européen) le dialogue social peut être le plus efficace. Des initiatives ont été lancées pour sa relance. Nous établirions l'état de ces initiatives et les perspectives. Deux aspects doivent être analysés en particulier: la représentativité des acteurs et leur structures. Il conviendrait d'étudier également les moyens mis à disposition des partenaires sociaux pour renforcer ces deux éléments essentiels. Les partenaires sociaux ont le privilège de pouvoir proposer des initiatives législatives à l'échelle européenne. Ce pouvoir extraordinaire, reconnu directement par les Traités européens, a été de facto limité lorsque certaines sensibilités politiques font opposition à ce que des dispositions réglementant les relations de travail soient décidées par le législateur européen et non plus au niveau national. Dans certain cas la Commission européenne semble reprendre un pouvoir d'initiative que les Traités lui avait soustrait. Cette situation mériterait une analyse.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Las agencias privadas de empleo: balance y perspectivas*



Autor: Jaime Cabeza Pereiro

Cargo: Professor Catedrático

Instituição/Organização: Universidad de Vigo, Espanha

Email: jcabeza@uvigo.es

CV: Doutorado em Direito do Trabalho pela Universidade de Santiago de Compostela. A sua linha de investigação é a Discriminação em razão da idade e sistemas de segurança social.

Sumário da intervenção:

El acceso a los mercados de trabajo de los países de acogida se produce muchas veces a través de agencias de empleo. La relación de estas entidades con los movimientos migratorios es intensa y suficientemente documentada. Sin que pueda afirmarse que sea la regla general, los abusos constituyen una realidad muy habitual, así como el sometimiento de los migrantes a unas condiciones de trabajo extremadamente duras. El objeto de esta ponencia se centra en un estudio del marco internacional, desde NU y con especial atención a la normativa de OIT breve, pero que intente buscar los motivos del escaso número de ratificaciones de todos estos instrumentos normativos. La doctrina de los comités y órganos especializados en la aplicación pone de relieve dónde están los problemas fundamentales y cómo deberían abordarse. Con ello, podrá

formularse una valoración sobre qué ha supuesto la entrada en vigor del Convenio 181 OIT cuando está próximo a cumplir 20 años de existencia. Se trata sobre todo de analizar qué ha supuesto, en la práctica, un cambio de paradigma a nivel mundial que ha consistido en admitir y asumir como parte del buen funcionamiento de los mercados de trabajo la existencia de agencias que prestan sus servicios con ánimo de lucro. Por más que el Convenio y, sobre todo, la Recomendación, constituyen un auténtico código de buenas prácticas. El gran desarrollo de estas entidades en la economía globalizada impone este tipo de análisis. El punto de vista de los trabajadores migrantes es, sin duda alguna el más adecuado para poder plantear conclusiones mínimamente útiles.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *El papel de la autonomía efectiva de la voluntad del trabajador en el derecho del trabajo contemporáneo*



Autor: Antonio Álvarez de Cuvillo

Cargo: Professor Contratado

Instituição/Organização: Universidad de Cádiz, Espanha

Email: antonio.alvarez@uca.es

CV: Licenciado em direito pela Universidade de Cádiz. Doutor em direito pela Universidade de Cádiz. Exerce funções de árbitro em eleições sindicais.

Sumário da intervenção:

El fenómeno que se ha denominado “individualización de las relaciones laborales” está relacionado con determinadas transformaciones productivas impuestas por la actual realidad económica, pero también con el debilitamiento generalizado del poder sindical y con el triunfo en el campo de la política de las pautas ideológicas del neoliberalismo. En este contexto, a veces se ha utilizado como un mero eufemismo para hacer referencia a la mera imposición de la voluntad unilateral del empresario. No obstante lo anterior, creemos que una reflexión más profunda y completa acerca de la “autonomía efectiva de la voluntad individual” de los trabajadores puede resultar provechosa y fructífera, tanto desde el punto de vista de la protección de los

intereses de los trabajadores como desde la perspectiva de la competitividad empresarial. En efecto, no existe una relación de oposición entre la regulación imperativa o la autonomía colectiva y la autonomía individual. Más bien sucede que, en el contexto actual, las técnicas de regulación más apropiadas no son las que suponen una mayor estandarización de las condiciones de trabajo, sino las que equilibran las relaciones de poder entre empresarios y trabajadores de manera más eficaz, pero al mismo tiempo elástica, de modo que los trabajadores se vean “empoderados” para gestionar adecuadamente sus intereses. Por otra parte, la efectividad de la autonomía de la voluntad de los trabajadores permite abrir nuevas oportunidades para la gestión del cambio empresarial, puesto que complementa a las relaciones colectivas en la generación de incentivos adecuados que permitan vencer la resistencia al cambio.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Trabajo decente y reformas laborales*



Autor: Jose Luís Gil y Gil

Cargo: Professor Catedrático

Instituição/Organização: Universidad de Alcalá de Henares, Espanha

Email: joseluis.gil@uah.es

CV: Doutor em Direito pela Universidade de Alcalá de Henares. Nomeado Académico Correspondente pela Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, em 1 de fevereiro de 2010.

Sumário da intervenção:

Las reformas laborales para hacer frente a la globalización y luchar contra la crisis, en países como España, plantean a veces problemas de adecuación a los instrumentos de derecho internacional del trabajo, ya sea por la vulneración de alguno de los preceptos de los Convenios de la OIT, o por apartarse de las recomendaciones y buenas prácticas que sugiere esa organización para conseguir una globalización equitativa y buscar el mejor modo de superar la crisis económica sin vulnerar los derechos de los trabajadores. En este sentido, las reformas han puesto de relieve uno de los propósitos del derecho internacional del trabajo, la consolidación del derecho nacional, como garantía contra las medidas que suponen un retroceso en los derechos laborales. El objetivo de la ponencia es estudiar si las reformas se adecúan al ideal de

trabajo decente que propugna la OIT. Como se sabe, con el concepto de trabajo decente, la OIT auspicia la promoción del empleo, la protección de los derechos en el trabajo, la extensión de la protección social y el fomento del diálogo social, así como el respeto de la igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres. Así pues, dos ideas fundamentales resumen la respuesta de la OIT ante la crisis económica, y sirven de parámetro para analizar la coherencia de las últimas reformas con los estándares que establece la OIT: proteger los derechos de los trabajadores y situar el empleo y la protección social en el centro de las políticas.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *El personal directivo público a la luz de la última reforma de la Administración Pública italiana*



Autor: Giuseppina Pensabene Lioni

Cargo: Doutora em Direito

Instituição/Organização: Universidad de Palermo (Italia) - Universidad de Valencia, Espanha

Email: giuseppina.pensabenelioni@unipa.it

CV: Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Palermo. Doutora em Direito pela Universidade de Valência. Colaboradora dos Cadernos de Diritto del Lavoro in Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Palermo. Responsável pela secção de “Derecho de la Seguridad Social” do Instituto de Derecho Iberoamericano. Advogada.

Sumário da intervenção:

Las normas contenidas en la Ley n. 124/2015 (“Reforma Madia”) abren un nuevo período de reformas del empleo público italiano, según los (proclamados) principios de simplificación, flexibilidad y unidad. Las previsiones concernientes al personal directivo público suscitan especial interés. Entre ellas, destacan las relativas a la unificación de los “ruoli dirigenziali”, a la abolición de las “due fasce”; no sólo por su alcance innovador, sino también por las conexas consecuencias que de ellas derivan y que se reflejan tanto en las modalidades de selección de dicho colectivo (aún en el ámbito de la especificidad de cada una de las “ramas” de la Administración Pública), como en la asignación del puesto y en el sistema de atribución de los cargos directivos. Se señalan pues los aspectos de mayor criticidad de la nueva regulación, sobre todo bajo el perfil de las responsabilidades, de la eficacia de las funciones públicas y de la armonía constitucional; pudiendo derivar este “hipernormativismo” en una disminución de tutelas efectiva.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *O modelo laboral português: que futuro?*



Autor: José Vitor Sousa Peixoto

Cargo: Advogado

Instituição/Organização: Nuno Cerejeira Namora, Pedro Marinho Falcão & Associados, Portugal

Email: vitorpeixoto@sociedadeadvogados.eu

CV: Advogado da sociedade de advogados ‘Nuno Cerejeira Namora, Pedro Marinho Falcão & Associados’, tendo como área predominante de atuação o Direito do Trabalho. Licenciado em direito pela Universidade Portucalense Infante D. Henrique. Pós-graduado em Direito do Trabalho pela Universidade Moderna.

Sumário da intervenção:

A crise económica que tem assolado o ocidente desde 2008 teve profundas repercussões políticas, económicas e sociais. No domínio da realidade laboral é conhecido o exponencial aumento da taxa de desemprego, dos lay-off, do trabalho não declarado, entre outros. O célebre Memorando de Entendimento que Portugal assinou com a Troika (BCE, CE e FMI) propôs-se revolucionar o modelo juslaboral vigente, com diversas medidas: a alteração da compensação pela cessação dos contratos de trabalho; a promoção da mobilidade laboral; o fim das sobreavigâncias

das convenções colectivas de trabalho; diminuição do custo do trabalho suplementar; e o ajustamento das formas de despedimento (entre outras). Tudo isto com vista ao incremento da competitividade e de um mercado de trabalho dinâmico e mais flexível. Nesse contexto, surgiram algumas das mais polémicas alterações ao Código de Trabalho: Lei n.º 23/2012, de 25/06 e a Lei n.º 69/2013, de 30/08, que suscitaram badalados Acórdãos do Tribunal Constitucional. O que se notou foi que o legislador tentou ir mais além do que o executivo havia negociado com as instâncias internacionais e promoveu uma evidente precarização com a diminuição da protecção do trabalhador e das respectivas atribuições patrimoniais salariais. Actualmente, discutem-se inversões legislativas, como o aumento do salário mínimo nacional, a exclusão do banco de horas por acordo individual, a descida da TSU e o desbloqueio da contratação colectiva. Perante tal quadro, propomo-nos reflectir o modo como as mencionadas alterações legais constituíram uma ruptura no modelo laboral português, ainda pouco amadurecido e estável.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Constitución y reforma de la negociación colectiva. Impacto y reversibilidad.*



Autor: Julio Cordero González

Cargo: Professor Associado

Instituição/Organização: Universidad de Salamanca, Espanha

Email: jcordero@usal.es

CV: Autor e colaborador em várias obras na área do Direito Laboral.

Sumário da intervenção:

La Reforma Laboral de 2012 ha dinamitado la estructura de la negociación colectiva en España previa a la referida reforma. Tres decisiones reformistas resultan, a los ojos de tirios y troyanos, especialmente destacables: la prioridad aplicativa absoluta del convenio colectivo de empresa en determinadas materias, la posibilidad de inaplicar algunas de las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo dotado de eficacia normativa y de eficacia personal general y, por último, la ejecutividad final (previo desarrollo de un periodo de consultas) de la decisión empresarial de modificar colectiva y sustancialmente condiciones de trabajo. El Tribunal Constitucional se ha visto obligado a pronunciarse sobre el régimen jurídico establecido para estas tres medidas en varias sentencias (singularmente en la STC 119/2014 y la STC 8/2015). El trabajo se propone ordenar el argumentario de nuestro Tribunal Constitucional en torno a las tres cuestiones apuntadas y realizar una revisión crítica tanto a la luz de los

argumentos doctrinales y de las partes del conflicto (aquí y en las acciones emprendidas ante organizaciones internacionales como la OIT y su Comité de Libertad Sindical, el caso 2947 está “en seguimiento”) como a los primeros datos consistentes sobre el impacto efectivo que se ha producido en la negociación colectiva. Habremos de plantearnos la reversibilidad total o parcial de la reforma. En fin, la última palabra está en manos de los votantes por lo que también se traerán a colación las promesas electorales sobre el particular de los principales partidos políticos con vistas al 26 J.

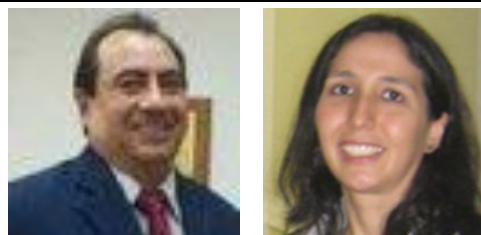
Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *El “Bachaquero”, una nueva modalidad de trabajo informal, caso: Venezuela*



Autor: Atílio Nogueira e Ydangely Tropiano

Cargo: Docentes - Aprendizaje Jurídico, S.C

Instituição/Organização: Atílio Nogueira - Universidad Nacional de las Fuerzas Armadas Nacionales (UNEFA), Espanha
Ydangely Tropiano - Caribbean International University, Jamaica

Email: atilionogueira@gmail.com, atilionogueira@aprendizajejuridico.com, ydangely.tropiano@gmail.com, ydangelytropiano@aprendizajejuridico.com

CV: Doutorado em Inovações Educacionais pela Universidad Nacional de las Fuerzas Armadas Nacionales (UNEFA). Especialista em direito laboral pela Universidade José María Vargas. Advogado.

Doutora em Ciências Jurídicas pela Caribbean International University. É especialista em direito laboral pela Universidade José María Vargas. É Directora de Dictámenes y Opiniones. Consultoría Jurídica de Ministerio del Poder Popular para la Cultura, na Venezuela.

Sumário da intervenção:

La presente ponencia tiene por objeto exponer, una nueva modalidad de trabajo informal que se ha suscitado en Venezuela, que es el “bachaquero”.

A raíz del desabastecimiento desarrollado en Venezuela en los últimos dos años, y que hoy en día se prolonga, ha ocasionado que personas sujetas a una relación laboral bajo dependencia abandone su trabajo o aquellas que han perdido su empleo, se dediquen a comprar productos regulados a mercado formal, para revenderlos a un tipo informal, a un costo mayor percibiendo una diferencia de ganancia en comparación al producto subsidiado, de los cuales un porcentaje de la población los adquiere tras la escases del mismo. El bachaquerismo es una actividad en donde los venezolanos salen todos los días a ganarse la vida, como similar lo hacen el buhonero y de los cuales tienen un mayor incentivo a lo que hoy en día percibe un trabajador ordinario por la labor que desempeña. Las personas que tienen un trabajo estable bachaquean para redondearse la quincena, porque la remuneración no les alcanza para satisfacer su gasto personal y familiar; y aquellos que no tienen un trabajo fijo lo realizan por la necesidad. Según el presidente de Data Análisis, indicó que con una inversión de 400 bolívares obtenido en una semana un bachaquero alcanzaba un salario mínimo, y en caso de cuadruplicar supera los 20.000 bolívares; siendo que el salario mínimo mensual aprobado a partir del 01 de mayo es de 15.051,15 bolívares. Conforme a los informes del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), ha indicado que la tasa de desocupación para el mes de diciembre de 2014 disminuyó, formando parte del sector informal, es decir trabajadores por cuenta propia la cantidad de 3.715.912. No obstante, para el mes de diciembre de 2015 la tasa de desocupación cerró en un 6%, con una cantidad 839.702 personas, que de acuerdo con el clasificador del empleo el sector informal aumentó agrupando 5.273.343 personas. En este sentido, a pesar que dicha actividad es ilegal para el Estado, no se obvia que es rentable para las personas dedicadas al bachaquerismo, donde tiene una gran demanda de personas dispuesta a pagar el producto al costo que la ofertan, por la necesidad que ostenta la población al no conseguirlo o no poseer el tiempo para hacer largas colas en diferentes establecimientos; siendo además que lo apartan de asumir responsabilidades con el Estado, como es el pago del impuesto, estar registrado ante organismos, entre otras responsabilidades. De este modo, en Venezuela ha imperado la económica informal sobre la formal, donde el bachaquero independientemente de la legalidad o no de la actividad que realiza, los agrupa dentro de la figura de un trabajador por cuenta propia con derecho a la seguridad social, conforme el artículo 36 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en concordancia con el artículo 4 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, y además Ley del Seguro Social y el Reglamento.

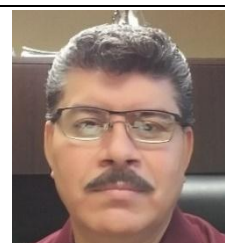
Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Efectos de las transformaciones al ordenamiento jurídico laboral en México*



Autor: Jesús Rodríguez Cebreros

Cargo: Docente

Instituição/Organização: Universidad Autónoma de Baja California, México

Email: rocej@hotmail.com

CV: Doutorado em Direito pela Universidad Autónoma de Baja California. Mestre em Direito Corporativo Internacional pela Universidad Autónoma de Guadalajara. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de Salamanca. Subdirector da Facultad de Derecho Mexicali da Universidad Autónoma de Baja California, México.

Sumário da intervenção:

El presente trabajo de investigación tiene por objeto realizar un estudio de la forma en que se gestó, desarrolló y evoluciona la adaptación de la legislación laboral mexicana a las circunstancias globales, y cuál es el papel que jugó la crisis económica en la exposición de motivos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo mexicana, y sus consecuencias en ese rubro una vez que la reforma entró en vigor.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *O Crime de Assédio Moral – Futuro ou Realidade?*



Autor: Eduardo Castro Marques

Cargo: Advogado

Instituição/Organização: Nuno Cerejeira Namora, Pedro Marinho Falcão e Associados, Sociedade de Advogados, RL, Portugal

Email: eduardocmarques@sociedadedeadvogados.eu

CV: Licenciado em direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Especializado em ciências jurídico-administrativas pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto e em Direito dos Contratos pela Universidade do Minho. Formador acreditado. Advogado na sociedade de advogados ‘Nuno Cerejeira Namora, Pedro Marinho Falcão e Associados’.

Sumário da intervenção:

No dia 5 de Agosto de 2015, o legislador introduziu no ordenamento jurídico-penal português, o art. 154º-A do Código Penal, sob a epígrafe Perseguição: Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição

legal. Este preceito tem origem no art. 34º da Convenção de Istambul, estando dirigida para o Stalking ou Assédio Persistente. Propomo-nos, por isso, reflectir sobre a aplicabilidade desta criminalização aos comportamentos assediantes praticados em ambiente laboral. Isto porque, em bom rigor, o assédio moral não ocorre apenas no ambiente de trabalho, mas também noutra tipo de relações humanas, nomeadamente, nas relações familiares, entre cônjuges, ou nos estabelecimentos de ensino. Assim, urge questionar: Estará já o Assédio Moral laboral, criminalizado?

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Tutela processual de direitos de personalidade no processo do trabalho*



Autor: David Carvalho Martins

Cargo: Professor Convidado

Instituição/Organização: Universidade Nova de Lisboa, Portugal

Email: dcmartins@gomezacebo-pombo.com

CV: Licenciado em Direito pela Escola de Direito da Universidade Nova de Lisboa. Coordenador científico do programa de pós-graduação em Direito do Trabalho e da Segurança Social. Advogado na sociedade de advogados “Gómez-Acebo & Pombo Abogados”. Membro fundador e vice-presidente da Associação de Jovens Juslaboralistas.

Sumário da intervenção:

Em 2009, o Código de Processo de Trabalho português passou a prever um novo processo judicial designada de "ação de tutela da personalidade do trabalhador". Esta ação assumiu contornos de uma natureza urgente e oficiosa, tal como outras mais tradicionais como as ações emergentes de contrato de trabalho ou despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. Não obstante, a prática judicial tem demonstrado a falta de aplicabilidade prática deste processo. Com o presente paper, pretende-se explorar os contornos desta ação judicial e perceber em que medida pode ser útil para combater a violação dos direitos de personalidade dos trabalhadores.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Mecanismos internacionais de proteção dos direitos laborais: a tutela da segurança e saúde no trabalho no Tribunal Europeu dos Direitos do Homem e no Comité de Direitos Sociais*



Autor: Ana Ribeiro Costa

Cargo: Professora Convidada

Instituição/Organização: Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Direito – Escola do Porto, Portugal

Email: accosta@porto.ucp.pt

CV: Doutoranda em Direito do Trabalho e da Segurança Social pela Escola do Porto da Universidade Católica Portuguesa (UCP). Advogada e sócia da sociedade de advogados “Gama Lobo Xavier, Luis Teixeira e Melo e Associados, Sociedade de Advogados RL.”

Sumário da intervenção:

A Carta Social Europeia (CSE) é um instrumento jurídico frequentemente olvidado pelos ordenamentos jurídicos nacionais. Em regra, nem a doutrina se dedica ao seu estudo, nem a jurisprudência apela aos seus normativos.

Ainda assim, a CSE tem vindo a ser cuidadosamente interpretada pelo Comité dos Direitos Sociais (CDS), quer nas decisões dos procedimentos de reclamações coletivas que emite, quer na análise que o CDS realiza dos relatórios apresentados

pelos Estados em relação ao cumprimento das normas da Carta pelas legislações e práticas nacionais. Tal interpretação de alguns direitos humanos complementa-se, ocasionalmente, com a análise jurisprudencial do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH), a propósito das normas da Convenção Europeia dos Direitos do Homem. Assim sucede em matéria de segurança e saúde no trabalho, em que quer o CDS quer o TEDH têm, este ao abrigo da tutela do direito à vida e do direito ao respeito pela vida privada e familiar, e aquele sob a égide do direito à segurança e à higiene no trabalho, desenvolvido de forma sustentada as obrigações do Estado em matéria de segurança e saúde no trabalho. Tais obrigações não se restringem ao seu papel de legislador, mas também à sua dimensão de entidade empregadora. A importância destes mecanismos de tutela da segurança e saúde no trabalho adensa-se quando constatamos a subsistência, no ambiente de trabalho, de riscos graves para a saúde dos trabalhadores, como o amianto, em relação ao qual quer o TEDH quer o CDS tiveram já oportunidade de desenvolver a sua jurisprudência.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *A ilicitude do despedimento pela não junção de processo disciplinar*

Autor: António Coimbra Gonçalves e Bruno Tomaz
Bernardes



Cargo: Advogados

Instituição/Organização: “Bernardes Gonçalves & Associados, Sociedade de Advogados, RL”, Portugal

Email: acg@bga.pt, btb@bga.pt

CV: Licenciado em direito pela Universidade Portucalense, Infante D. Henrique. Advogado e sócio fundador da sociedade de advogados “Bernardes Gonçalves & Associados, Sociedade de Advogados, RL”.

Licenciado em direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Advogado e sócio fundador da sociedade de advogados “Bernardes Gonçalves & Associados, Sociedade de Advogados, RL”. Pós-graduado em Ciências Jurídico-Empresariais, pela Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto em 2002. Formador certificado.

Sumário da intervenção:

Problemática em torno do artigo 98º J n.º 3 do Código do Processo de Trabalho, na parte em que prevê a declaração da ilicitude do despedimento por parte do tribunal, pela não junção aos autos do processo disciplinar, até ao termo do prazo concedido ao empregador para apresentar o respetivo articulado motivador. A pertinência do tema

decorre, essencialmente, da interpretação que tem vindo a ser dada pela jurisprudência relativamente ao alcance da norma. Isto é, se a não junção de um qualquer elemento do processo disciplinar, equivale à não junção do referido processo tout court; bem como, num outro plano, qual o enquadramento legal quando o tribunal, perante esta “falta”, não decreta essa ilicitude.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Pactos de não concorrência laborais como instrumento de (des)incentivo da economia – o case study do Estado da Califórnia*



Autor: Duarte Abrunhosa e Sousa

Cargo: Advogado e Investigador

Instituição/Organização: CIJE – Faculdade de Direito, Universidade do Porto, Portugal, Portugal

Email: duarteiasousa@gmail.com

CV: Doutorando na Universidade de Santiago de Compostela, o autor tem exercido a prática de advocacia e é investigador no CIJE. A sua investigação está subordinada a temas relacionados com direito do trabalho e da segurança social, em particular pactos de não concorrência laboral, teletrabalho e responsabilidade civil do trabalhador.

Sumário da intervenção: Apesar de não serem nenhuma novidade na maior parte dos ordenamentos jurídicos ocidentais, os pactos de não concorrência laborais têm sido cada vez mais utilizados por parte das empresas como um elemento de proteção dos seus trade secrets, know-how e bolsas de clientes. À primeira vista, a admissibilidade legal destes pactos são um importante estímulo para o mercado de

trabalho e para a economia pelo que serão certamente uma tendência para o futuro do trabalho em atividades com maior complexidade e que dependam do capital humano. Com o presente estudo, pretende-se perceber se os pactos de não concorrência celebrados entre empregador e trabalhador de alguma forma incentivam a iniciativa económica dos ordenamentos jurídicos onde se inserem. Só assim se poderá apreender se a sua implementação prática no futuro será verdadeiramente um instrumento de estímulo da economia ou se terá o efeito contrário. Deste modo, vamos abordar o caso do Estado da Califórnia onde a proibição destes pactos é considerada como o motor da economia e do crescimento empresarial na região do Silicon Valley com vista a retirar desta experiência relevantes e surpreendentes conclusões.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Os pactos de exclusividade como instrumento de densificação do dever de não concorrência*



Autor: João Zenha Martins

Cargo: Professor Auxiliar

Instituição/Organização: Faculdade de Direito - Universidade Nova de Lisboa, Portugal

Email: zenha.martins@fd.unl.pt

CV: Assessor do quadro do Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu e depois do quadro da Agência para o Desenvolvimento e Coesão. Consultor da sociedade de advogados “SRS Advogados”, na área do Direito do Trabalho e da Segurança Social.

Sumário da intervenção:

Os pactos de exclusividade são legalmente atípicos na grande maioria dos ordenamentos jurídicos. Não obstante a sua incidência direta sobre direitos como a liberdade de trabalho ou de escolha de profissão, a sua atendibilidade parece, todavia, inquestionável, independentemente de se encontrar vedada ao trabalhador um conjunto de atividades ou toda e qualquer atividade para lá da que o contrato de trabalho implica. Admitindo-se também, sob determinadas condições, a aposição de uma cláusula de exclusividade a um contrato de trabalho a tempo parcial, não há

razão para obstar a um pacto de exclusividade verbalmente estipulado, parecendo, contudo, afastada a possibilidade de criação de um dever de exclusividade por instrumento de regulamentação coletiva. Sem prejuízo de a função primária do pacto consistir em delimitar o dever de não concorrência, afasta-se, contudo, uma redução da função dos pactos de exclusividade a uma intensificação do dever de lealdade, já isso significaria, por um lado, desatender à noção de interesse sério requerido para a validade dos pactos, e, por outro, desconsiderar que a proibição de exercício de atividades não concorrenciais a latere do contrato de trabalho não se intersecta dogmaticamente com o dever de lealdade, visto que o incumprimento do pacto, operando com o exercício de atividade vedada ex ante, torna desnecessário qualquer juízo de valor acerca da deslealdade subjacente. Questão diversa está na desvinculação atuável por qualquer dos sujeitos e que, em substância, se cruza com a indeterminação temporal dos pactos, por contraste com os demais pactos de limitação à liberdade de trabalho. Não sobrejando dúvidas que, em função da limitação a um direito de personalidade, o trabalhador pode desobrigar-se a todo o tempo sem que por princípio a desvinculação produza efeitos sobre a manutenção do contrato de trabalho, reconhece-se outro tanto ao empregador, sob determinadas condições, a faculdade de desvinculação do pacto, em função de um juízo acerca da perda de interesse que justificou a celebração do acordo.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *A Concorrência Desleal como limite à mobilidade de trabalhadores*



Autor: Nuno Sousa e Silva

Cargo: Assistente Convidado

Instituição/Organização: Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Direito –
Escola do Porto, Portugal

Email: nsilva@porto.ucp.pt

CV: Licenciado em direito pela Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa. Mestre em direito pela Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa. Master of Laws (LL.M.) em Propriedade Intelectual e Direito da Concorrência no Munich Intellectual Property Law Center. Doutorando na Escola de Direito do Porto da UCP.

Sumário da intervenção:

Os trabalhadores são um importante activo e, simultaneamente, uma das maiores ameaças aos segredos de negócio das empresas. Há um interesse público na sua mobilidade e um interesse individual de cada trabalhador em manter a possibilidade de mudar de emprego, obtendo melhores condições remuneratórias e pessoais. Por outro lado, as empresas procuram limitar a mobilidade de trabalhadores visto que esta pode acarretar prejuízos concorrenciais severos. Os meios contratuais de restrição da

mobilidade dos trabalhadores, previstos no Direito do Trabalho, como o pacto de não concorrência e, em menor medida, o pacto de permanência, estão sujeitos a requisitos muito exigentes. Estes requisitos justificam-se pela salvaguarda dos interesses dos trabalhadores, no entanto revelam-se insuficientes para garantir uma tutela efectiva contra a apropriação e utilização desleal de segredos de negócio por parte de um ex-trabalhador. A Concorrência Desleal, instituto de contornos imprecisos e, entre nós, pouco estudado, constitui um outro possível fundamento para limitar a mobilidade de trabalhadores. É assim especialmente no caso dos segredos de negócio. Além disso, também o desvio de trabalhadores pode ser classificado como um acto de concorrência desleal. Este artigo visa descrever as virtualidades da concorrência desleal como limite à mobilidade de trabalhadores.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Proteção do segredo, cláusula penal e desvinculação do pacto de não concorrência: entre a causa perdida, o combate quixotesco e o direito ao mal menor*



Autor: Rui Valente

Cargo: Advogado

Instituição/Organização: Garrigues, Portugal

Email: rui.valente@garrigues.com

CV: Licenciado em direito pela Universidade Católica Portuguesa. Pós-graduado em Direito Comunitário do Trabalho e Direito do Trabalho pela Universidade Católica Portuguesa. Sócio da sociedade “Garrigues”. Especialista em Direito do Trabalho pela Ordem dos Advogados.

Sumário da intervenção:

O presente texto aborda a problemática jurídica inerente às dificuldades colocadas ao empregador na salvaguarda da sua clientela e dos seus segredos de negócio e demais particularidades da sua organização e atividade, tudo no contexto do reconhecimento constitucional e legal da liberdade de trabalho e, bem assim, da natureza excecional e apenas restritivamente admitida de todos os constrangimentos que lhe sejam contratualmente criados.

Com este pano de fundo, analisa-se o conjunto de ferramentas jurídicas de que o empregador pode preventivamente lançar mão para tentar proteger os segredos do seu

negócio, bem como as dificuldades práticas associadas à sua implementação. Alude-se, neste contexto e de modo especial, às cláusulas penais.

Por outro lado, e até em face de tais dificuldades legais e práticas de defesa do segredo e salvaguarda da clientela, analisa-se a possibilidade de desvinculação unilateral pelo empregador de cláusula ou pacto de não concorrência - seja antes, seja por ocasião, seja após a cessação do contrato de trabalho (sem deixar de abordar, ainda, a questão da possibilidade de desvinculação pelo próprio trabalhador).

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La falta de uniformidad como característica de la regulación de los recursos humanos de naturaleza laboral dedicados a la investigación en España*



Autor: Nancy Sirvent Hernández

Cargo: Professora Catedrática

Instituição/Organização: Universidad de Alicante, Espanha

Email: nancy.sirvent@ua.es

CV: Doutorada em direito pela Universidade de Alicante.

Sumário da intervenção:

Una de las principales deficiencias que se han detectado en el estudio realizado en el seno del Proyecto guarda relación con el elevado grado de heterogeneidad existente en la regulación de los recursos humanos de naturaleza laboral destinados a la investigación en España, apreciándose diferencias significativas de régimen jurídico, atendiendo a circunstancias tales como el lugar de la prestación de servicios (organismos públicos de investigación –OPIs-, universidades públicas, empresas privadas y universidades privadas y de la iglesia católica), el tipo de contrato suscrito (contrato predoctoral versus contrato de ayudante, por ejemplo), el origen de la financiación (pública o privada) de los respectivos contratos o, inclusive, si se trata de personal investigador propiamente dicho o personal técnico. Partiendo de esta

realidad la Ponencia 1 se propone resaltar estas diferencias de regulación, poniendo el acento especialmente en aquéllas que no encuentran una fácil explicación, demostrando la falta de una visión de conjunto de la problemática de los recursos humanos dedicados a la investigación en nuestro país, y que pueden constituir auténticos agravios comparativos, sea cual sea el juicio que merezcan desde el punto de vista del principio de igualdad, juicio que en algunos casos concretos ni siquiera se supera, como se tendrá ocasión de constatar.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La precariedad como seña de identidad no corregida de los recursos humanos de naturaleza laboral dedicados a la investigación en España*



Autor: Juan Ramón Rivera Sanchez

Cargo: Professor Catedrático

Instituição/Organização: Universidad de Alicante, Espanha

Email: jr.rivera@ua.es

CV: Doutorado em Direito pela Universidade de Alicante

Sumário da intervenção:

Pese al desiderátum expresado en la exposición de motivos de la Ley de la Ciencia de 2011, donde se afirma que su puesta en marcha “Implica un considerable avance en la supresión de la temporalidad del personal investigador (...)”, lo cierto es que la precariedad de los recursos humanos de naturaleza laboral dedicados a la investigación en España constituye una realidad patente que, lejos de corregirse, se ha visto incluso intensificada. La prueba más evidente de lo que se dice lo constituye, seguramente, la consideración que se ha impuesto de los contratos laborales en el ámbito de la investigación, incluyendo los de carácter indefinido, como un paso previo antes de la estabilización definitiva que solo se consigue en la práctica con la funcionarización. Circunstancia esta que se ha visto agravada como consecuencia de que las diferencias entre el personal laboral y los funcionarios son cada vez más

acusadas, merced sobre todo a las últimas reformas laborales que están convirtiendo el contrato de trabajo en una relación jurídica cada vez menos garantista y más flexible. Pero es que, además, existen otras circunstancias particulares que ahondan en la citada precariedad, tales como el régimen jurídico singular aplicable al encadenamiento de contratos de trabajo temporales del personal investigador, los cuales escapan a la regla general prohibitiva establecida en la materia, poniendo incluso en cuestión las exigencias de la Directiva 1999/70/CE. Al análisis de los factores que desembocan en la precariedad del personal investigador contrato en régimen laboral se dedica la Ponencia 2.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *El espacio de las becas de investigación en España: la aportación de la Ley de la Ciencia de 2011*



Autor: Mercedes Sánchez Castillo

Cargo: Professora Titular

Instituição/Organização: Universidade Miguel Hernández, Elche, Espanha

Email: mm.sanchez@umh.es

CV: Licenciada em Direito pela Universidade de Alicante. Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade Miguel Hernández de Elche. Membro da Asociación Española de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.

Sumário da intervenção:

El sistema de becas como vía de financiación de la investigación en su fase inicial o predoctoral ha perdido pie en España merced a la Ley de la Ciencia de 2011, aunque no puede decirse que aquél haya sido erradicado del todo. Dejando de lado las reglas de derecho transitorio establecidas sobre el particular, dicho sistema todavía puede seguir utilizándose en el futuro en relación con la investigación predoctoral que se desarrolla en los OPIs y en las universidades públicas cuando dicha investigación esté financiada con fondos públicos. Asimismo, también subsiste en relación con la investigación predoctoral que se desarrolla en el grueso del sector investigador privado. Un campo, por tanto, nada desdeñable pese a los esfuerzos realizados para su

erradicación. Esto sentado, sin embargo, cada vez hay menos razones para sostener el sistema de becas a la investigación. El importante proceso de laboralización experimentado en relación con los recursos humanos dedicados a la investigación hace cada vez más inexplicable jurídicamente el recurso a las becas de investigación allí donde todavía subsiste la posibilidad de utilizarlas. Y es que el carácter laboral o no del vínculo que une al investigador noble con el centro en el que presta sus servicios ha pasado a depender de un dato meramente formal, cual es el origen público o privado de las ayudas concedidas, unido al carácter público o privado de la entidad para la que presta sus servicios el investigador. A todas estas cuestiones se dedica el contenido de la Ponencia 3.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Propuestas de mejora*



Autor: Rosário Carmona Paredes

Cargo: Professora Colaboradora

Instituição/Organização: . Universidad Miguel Hernández, Espanha

Email: rcarmona@umh.es

CV: A Autora ocupou, por 20 anos, a posição de Diretora do Departamento Laboral e Social, prestando consultoria jurídico-laboral a empresas. Paralelamente a esta atividade, tem vindo a desempenhar, desde 2005 até à atualidade, funções docentes na Universidad Miguel Hernández. É autora de diversas obras, tendo ainda participado já em diversos eventos de cariz científico.

Sumário da intervenção:

La cuarta y última ponencia de este seminario se cierra, como no podía ser de otro modo, con una exposición de las distintas propuestas de mejora formuladas en orden a superar las deficiencias detectadas en el estudio realizado en el marco del Proyecto cuyos resultados se presentan en este importante I Congreso Internacional de la Comunidad Cielo. Algunas de las propuestas que se presentarán están directamente relacionadas con las disfunciones que, dada su relevancia, han sido objeto de un

tratamiento particular en las tres ponencias anteriores. Otras, en cambio, tienen que ver con numerosos problemas detectados que, aun de menor entidad, dificultan un correcto desenvolvimiento de los recursos humanos de naturaleza laboral dedicados a la investigación en España.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Los programas de ayudas a la contratación de personal investigador tras la Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación*



Autor: Lara Nogueira Ferreiro

Cargo: Professora Contratada

Instituição/Organização: Universidade de Santiago Compostela, Espanha

Email: lara.nogueira.ferreiro@rai.usc.es

CV: Licenciada em Relações Laborais pela Universidade de Santiago de Compostela (USC). Mestre em Direção e gestão laboral pela Escola Universitária de Relações Laborais da USC. Inscrita em programa de doutoramento na USC.

Sumário da intervenção:

La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI), ha introducido diferentes novedades en el régimen jurídico de los investigadores. Esta establece tres nuevas modalidades de contrato: predoctoral, de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y para investigadores distinguidos. Los principales cambios los han sufrido aquellos que se inician en la carrera investigadora, cuya consideración como personal laboral durante todo este periodo de formación ha supuesto una notable mejora. Como ya sucedía con anterioridad a la nueva Ley, la principal fuente de financiación para la creación de este tipo de

contratos son los programas de ayuda, mayoritariamente provenientes de las Administraciones Públicas. Por ello, el objetivo de este trabajo es estudiar las nuevas convocatorias publicadas a partir de la entrada en vigor de la LCTI y aquellos artículos que regulan los contratos mencionados. Este estudio pretende confirmar si las actuales ayudas se han adaptado al nuevo escenario regulado para el personal investigador o si, por el contrario, la novedosa reglamentación no ha supuesto un verdadero cambio en sus condiciones de trabajo.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *A crise, o Direito do Trabalho e o Direito da Insolvência - (Des)articulação?*



Autor: Inês Castelo Branco

Cargo: Assistente Convidada

Instituição/Organização: Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão (ESEIG), Instituto Politécnico do Porto (IPP), Portugal

Email: inesoliveira56@hotmail.com

CV: Licenciada em direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Pós-Graduada em Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho, pela Escola de Direito do Porto, da Universidade Católica. Doutoranda em Direito.

Sumário da intervenção:

O tema 5 tem como título “Reformas laborais em tempos de crise e o seu impacto como agente de mudança no mundo do trabalho”, e como explicação do mesmo é dito que “Quase todos os países europeus e muitos do continente americano tiveram de aprovar profundas reformas laborais para fazer frente à grave crise económica que estamos a viver (...) há mais de 5 anos. Tal implica a necessidade de valorizar, de um ponto de vista prático, o impacto que tais reformas tiveram no delicado equilíbrio da relação laboral e no mundo das relações coletivas”. Ora, na avaliação do impacto que a crise económica teve no mundo do trabalho, além de termos em conta as reformas

laborais propriamente ditas, parece-nos que não poderemos deixar de parte as reformas promovidas pelos países no seu ordenamento jurídico-falimentar, dado que algumas delas tiveram um impacto direto no equilíbrio da relação laboral e no mundo das relações colectivas, alterando, adaptando ou mesmo revogando princípios e normas jurídico-laborais. É precisamente o impacto das alterações ao Direito da Insolvência no Direito do Trabalho que pretendemos analisar e avaliar com a nossa comunicação. O ponto de partida da nossa análise será a realidade portuguesa. Todavia, não deixaremos de verificar o que se passa nos outros países da rede CIELO, de maneira a que, tendo uma perspetiva global e comparatística, possamos melhor avaliar esse impacto.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Contrato de trabalho a termo - que futuro?*



Autor: Maria João Machado

Cargo: Professora Adjunta

Instituição/Organização: Instituto Politécnico do Porto – Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras (ESTGF), Portugal

Email: mjm@estgf.ipp.pt

CV: Doutora em Direito pela Universidade de Vigo. Membro do Instituto Jurídico Portucalense da Universidade Portucalense, Infante D. Henrique, e do Centro de Investigação Jurídica Aplicada (CIJA).

Sumário da intervenção:

Que perspectiva se desenha para o papel do contrato a termo no mercado de trabalho europeu? Libertá-lo, bem como a outras formas de trabalho flexíveis, da imagem de trabalho de segunda categoria que lhes está associada, através da melhoria da situação dos trabalhadores atípicos? A ideia poderá não ser combater o trabalho flexível, mas restringir a sua utilização e melhorar as suas condições de trabalho, aproximando-as das condições de trabalho dos trabalhadores permanentes. Esta aproximação dos estatutos laboral e social dos trabalhadores temporários e dos trabalhadores permanentes passa, também, pela introdução de alguma flexibilidade no estatuto destes últimos, para a qual poderão contribuir novas modalidades de contratos de

duração indeterminada. O desafio de modernização do Direito do Trabalho pode passar pela redução progressiva do fosso que, ao longo das últimas décadas, cresceu entre os trabalhadores que estão no sistema e são protegidos e os que estão fora do sistema e desprovidos de protecção. Num quadro económico favorável, este processo tenderia a manter o grau de exigência no nível mais elevado, que corresponde às condições de trabalho e emprego de que têm usufruído os trabalhadores permanentes, aproximando destas as condições dos trabalhadores precários. Acontece que, ao contrário, a crise em que vivemos, ainda sem fim à vista, está a provocar o nivelamento, por baixo, das condições de trabalho e emprego de todos os trabalhadores europeus, tendencialmente iguais no futuro, mas todos mais pobres e vulneráveis... São estas as questões e reflexões que nos propomos desenvolver no contexto do tema 5. Reformas laborais em tempos de crise e o seu impacto como agente de mudança no mundo do trabalho.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Les droits attachés à la personne, une nouvelle catégorie de droits sociaux?
L'exemple du compte personnel d'activité*



Autor: Nicole Maggi-Germain

Cargo: Enseignante-Chercheure

Instituição/Organização: Université Paris 1, Panthéon Sorbonne, Institut des
Sciences Sociales du Travail. França

Email: nicole.maggi-germain@univ-paris1.fr

CV: Doutora em Direito Privado (especialização em Direito do Trabalho) pela
Universidade de Nantes. Diretora do Institut des Sciences Sociales du Travail.
Investigadora do Laboratoire de recherches Droit et changement social.

Sumário da intervenção:

Annoncée par le Président de la République en avril 2015, la création du CPA est inscrite à l'article 38 du Titre III, Sécurisation des parcours et retour à l'emploi, de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Il y est prévu que chaque personne devra disposer, au 1er janvier 2017, « d'un compte personnel d'activité qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel ». Le CPA a été repris dans le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises

et les actifs, déposé à l'Assemblée nationale le 24 mars 2016. Toute l'originalité du CPA - et sans doute son ambiguïté - est de reconnaître l'existence de droits attachés à la personne et de les rassembler dans un « compte ». Des droits acquis sous différents statuts juridiques pourraient ainsi se combiner, grâce à un système de points, afin d'ouvrir de nouveaux droits (action de formation, aides à la garde d'enfants, aides à la création d'entreprise, validation de droits à la retraite, temps libéré...). Ce faisant, le risque existe aussi de limiter le CPA à un dispositif individuel de gestion de droits sociaux. C'est pourquoi il est essentiel que le CPA soit garanti collectivement, c'est-à-dire qu'existent des mécanismes de solidarité participant à la construction d'un statut social autour 1) des prérogatives individuelles : les droits sociaux rassemblés dans le CPA feraient partie de la catégorie des « droits-libertés » ; leur mise en œuvre relèverait de la seule initiative de la personne; 2) des prérogatives collectives au travers du rôle fondamental conféré aux « priorités » définies par les personnes publiques, les organismes paritaires ou les partenaires sociaux qui permettraient de mobiliser des abondements complémentaires. Le cadre d'exercice de la solidarité peut être national (la sécurité sociale) ou professionnel (au sens de l'activité économique), c'est-à-dire s'exercer à des niveaux différents que sont les niveaux interprofessionnel, interbranche, branche. Par ailleurs, dès lors que le CPA est susceptible de contribuer à la réforme de notre système de protection sociale, il apparaît indispensable d'en déterminer les principes fondateurs : l'universalité ? l'égalité ? l'équité (qui suppose l'introduction de mécanismes correctifs), la fongibilité entre les droits sociaux ? la fongibilité asymétrique (tous les droits acquis ne sont pas équivalents)?

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España*



Autor: Eduardo Enrique Taléns Visconti

Cargo: Investigador "Atracción de Talent"

Instituição/Organização: Universitat de València, Espanha

Email: eduardo.talens@uv.es

CV: Mestre em Direito, Empresa e Justiça pela Universidade de Valência.

Sumário da intervenção:

La Ley 18/2014, de 15 de octubre, aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia encierra una serie de reformas de muy diversa índole, entre ellas, aprovecha para implantar en España el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Los fondos, que provienen en su mayoría de la Unión Europea, buscan como finalidad que los jóvenes entre 16 y 30 años que no estén ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación puedan recibir una oferta de empleo, educación o un periodo de prácticas. El Consejo Europeo determinó que los Estados miembro que tuvieran acceso a los Fondos de la Iniciativa de Empleo Juvenil debían de presentar antes de 2013 un Plan Nacional de Implantación de Garantía Juvenil. En la propuesta de comunicación se trata de ahondar en los requisitos exigidos para formar parte de este Sistema, la naturaleza del mismo, el procedimiento de inscripción, bonificaciones y deducciones a las cuotas de la Seguridad Social para

empresarios que contraten personas inscritas en esta red y el grado de acogimiento y efectividad del mismo, ahora que ya ha pasado un cierto tiempo desde que se inició su implantación y arrancó su funcionamiento. En suma, se pretende reflexionar en el Congreso CIELO la efectividad y defectos de este Sistema y el grado de acogimiento y desarrollo del resto de países de la UE asistentes al mismo, así como otras propuestas de países Latinoamericanos.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *L'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne: Transposition de la Directive 2002/14/CE - le cas de la France*

Autor: Otmar Seul



Cargo: Professor Emérito

Instituição/Organização: Universidad París Ouest Nanterre La Defense (Paris X-Nanterre). França

Email: otmarseul@hotmail.com

CV: Doutorado em Economia e Ciências Sociais pela Carl-von Ossietzky University, Oldenburg, Alemanha, com especialização em Economia e Direito. Doutor em Direito honoris causa pela Faculdade de Direito de Potsdam.

Sumário da intervenção:

La directive est le premier texte communautaire de portée générale relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans l'entreprise. Jusque-là ce droit social fondamental avait été traité de manière parcellaire dans les cas de licenciements collectifs (directive 98/59/CE), des transferts d'entreprise (directive 2001/23/CE) et pour la mise en place d'un comité d'entreprise européen (directive 94/45/CE). Des problèmes de coordination entre les différentes directives pouvaient apparaître.

La directive 2002/14/CE constitue donc un apport substantiel à la consolidation du droit social communautaire. Fondée sur l'article 137 du traité CE, elle se propose de

fournir un cadre uniformisé relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises situées dans la communauté européenne en mettant en place des prescriptions minimales communes à toutes les situations dans lesquelles ce droit est mis en œuvre.

Mais, l'impact de la directive va bien au-delà et touche au cœur de l'organisation des relations professionnelles en Europe.

Les dispositions de la directive réfèrent explicitement au système légal national de représentation des salariés. Leur impact sur le droit national est particulièrement fort dans les pays de tradition volontariste ne disposant pas d'une représentation générale, permanente et contraignante des travailleurs. Cependant, la directive modifie également le paysage légal et conventionnel des Etats membres déjà dotés d'un système complexe de représentation des travailleurs sur le lieu de travail. Dans le système dualiste prédominant en France (comme dans d'autres pays fondateurs de l'Union européenne), les fondements sont essentiellement légaux. La représentation s'organise autour de deux organes, l'un syndical et l'autre élu, dont le mode d'intervention diffère: le syndicat négocie alors que la représentation élue informe et consulte. La France connaît deux institutions élues (complémentaires): l'une est constituée de salariés (les délégués du personnel), l'autre est mixte, c'est-à-dire comprenant les élus des salariés et le chef d'entreprise/d'établissement (le comité d'entreprise / -d'établissement).

La France fait partie des pays n'ayant pas transposé la directive 2002/14/CE dans le délai imparti (23 mars 2005) arguant que la législation nationale en vigueur prévoit déjà une protection adéquate. Quod erat demonstrandum : après un exposé du champ d'application et des éléments constitutifs de la directive, nous allons évaluer les principales réformes du droit du travail en matière de participation des salariés - notamment les lois de 2008 de « modernisation du marché du travail<<http://www.net-iris.fr/veille-juridique/dossier/19332/la-loi-de-modernisation-du-marche-du-travail.php>> et portant rénovation de la démocratie sociale<<http://www.net-iris.fr/veille-juridique/dossier/19971/la-loi-portant-renovation-de-la-democratie-sociale-et-reforme-du-temps-de-travail.php>> et du temps de travail » ainsi que la loi de 2016 relative "au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels" (Loi El Khomri) - afin de vérifier si ces réformes respectent la finalité de la directive et donc d'un droit consacré par la Charte des droits fondamentaux de l'Union de 2000 (article 27) ainsi que par la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Velhos e novos modelos de contratação colectiva: que futuro? O caso português.*

Autor: Maria do Rosário Palma Ramalho



Cargo: Professora Catedrática

Instituição/Organização: Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Portugal

Email: rosarioramalho@fd.ulisboa.pt

CV: Doutorada e agregada em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa. Professora Catedrática da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, com a regência de Direito do Trabalho na Licenciatura, no Mestrado e no Doutoramento. Presidente da APODIT. Autora de vasta obra na área de Direito do Trabalho, incluindo o Tratado de Direito do Trabalho. Representante de Portugal junto da Comissão Europeia, como perita na área da Igualdade e não discriminação

Sumário da intervenção:

Esta comunicação reflecte sobre a evolução do modelo da contratação colectiva em Portugal, desde que foi reposta nos moldes de plena autonomia, em 1974, chamando designadamente a atenção para a estagnação a que chegou na viragem para o séc. XXI, pelo excesso de centralização e pelos efeitos perversos da prática das portarias de extensão. É equacionada a evolução recente desta matéria, decorrente das reformas introduzidas no contexto da Troika e são salientados os desafios que a contratação colectiva enfrenta na actualidade.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Oportunidades y desafíos de los derechos fundamentales en las relaciones laborales*



Autor: Jesús Cruz Villalón

Cargo: Professor Catedrático

Instituição/Organização: Universidad de Sevilla, Espanha

Email: jesuscruz@us.es

CV: Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de Sevilha. Diretor das revistas Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, e da coleção de monografias de Temas Laborales. Membro do plenário do Conselho Andaluz de Relaciones Laborales.

Sumário da intervenção:

A pesar de que hoy en día resulta pacífica la presencia sólida y extensa de la tutela jurídica del trabajo en las Constituciones Europeas, cuando menos en lo que culturalmente se conoce como la Europa continental, el panorama actual es relativamente reciente y no exento de dificultades, sin que dejen de emerger retos novedosos en el nuevo escenario en el que se desenvuelven las relaciones laborales.

Si bien el reconocimiento de la eficacia ‘inter privados’ del reconocimiento de los derechos fundamentales y libertades públicas en el ámbito de las relaciones laborales supuesto un salto cualitativo decisivo en la garantía y efectividad de tales derechos, su

desarrollo material y el nuevo escenario en el que se mueve cualquier tipo de actividad profesional presenta importantes oportunidades y retos en esta materia que deben ser afrontados desde la dogmática jurídica.

Sólo a título ilustrativo es necesario tener en cuenta aspectos tan relevantes como los siguientes: la titularidad de los derechos fundamentales tanto respecto de los no nacionales especialmente aquellos que se incorporan al mercado de trabajo de manera irregular como en relación con las personas jurídicas en particular por lo que afecta al reconocimiento también al empleador de su condición de titular de los derechos fundamentales; la emergencia de derechos fundamentales de nueva generación en algunos casos sin recepción expresa en los textos constitucionales, pero que se van abriendo camino por vía de interpretación judicial, con el correspondiente análisis de su impacto sobre las relaciones laborales; la acción positiva de fomento del efectivo disfrute de los derechos como imposición legal y no como mera posibilidad; el pluralismo constitucional y la protección multinivel de los derechos fundamentales en la triangularidad Tribunal Constitucional, Tribunal Europeo de Derechos Humanos y Tribunal de Justicia de la Unión Europea; la diferenciación entre derechos subjetivos y principios informadores como posible instrumento de diversificación en la intensidad del reconocimiento y tutela; el equilibrio entre derechos fundamentales y derechos económicos empresariales, con las limitaciones que ello pueda implicar de los primeros por parte de los segundos; el impacto de las nuevas tecnologías sobre el ejercicio de los derechos fundamentales laborales; los efectos de la globalización económica y de las relaciones laborales sobre el disfrute de los derechos laborales.

**II – COMUNICAÇÕES
APRESENTADAS NA MODALIDADE
POSTER EXPOSTOS DURANTE
TODO O CONGRESSO**

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *El uso de las tecnologías como nueva realidad laboral en transformación: análisis de la conciliación de la vida personal-laboral del trabajador y de su salud (el tecnoestrés)*



Autor: Lucía Aragüez Valenzuela

Cargo: Bolseira de investigação no Departamento de Direito do Trabalho e Segurança Social

Instituição/Organização: Universidade de Málaga. Espanha

Email: luciaaraguez@hotmail.com

CV: Mestre em Advocacia pela Universidad de Málaga, Espanha

Sumário da intervenção:

El uso de las nuevas tecnologías de la información se ha introducido con rapidez en la sociedad, formando parte de nuestras vidas cotidianas de forma irreversible. Así, se presentan nuevas realidades y condiciones de trabajo como consecuencia de la transformación continua de los entornos laborales.

La presencia de la tecnología en el mundo laboral ha generado nuevas formas de organización empresarial a través de la prestación de servicios por plataformas virtuales. Esto incluso ha dado lugar a la aparición de un nuevo tipo de trabajador: el

empleado 3.0, que es aquel que habita en un entorno digital donde ha de trabajar desde cualquier lugar y a cualquier hora.

Sin embargo, el uso de las tecnologías de información puede crear unas exigencias para el trabajador que en numerosas ocasiones es incapaz de asumir, bien sea por falta de formación, adaptación o por el uso inadecuado de las mismas. Esto le genera una situación de riesgo psicosocial, denominado “tecnoestrés” (nueva realidad patológica), que directamente le afecta a su salud e indiscutiblemente a la conciliación de su vida personal y laboral.

Este estudio trata de analizar la repercusión que tienen las tecnologías en el ámbito laboral dentro de estas dos realidades (salud y conciliación de la vida personal y laboral) y evitar que se produzcan consecuencias negativas por uso de las tecnologías en entorno organizativo de trabajo.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *El e-recruitment o la selección 2.0 y sus límites legales*



Autor: Ignasi Camos Victoria

Cargo: Profesor Titular de Direito do Trabalho

Instituição/Organização: Universidad de Girona. Espanha

Email: ignacio.campos@udg.edu

CV: Licenciado em Direito pela Universidade de Barcelona

Doutor em Direito pela Universidad de Girona, com a tese subordinada ao tema "La configuración de la Prestación de Jubilación en el Régimen Contributivo de la Seguridad Social"

Sumário da intervenção:

El objetivo de esta ponencia es analizar el impacto de las nuevas tecnologías en los procesos de selección de personal.

Así, más allá de una análisis de sus ventajas y desventajas como una herramienta alternativa o complementaria al reclutamiento clásico de trabajadores, se pretende valorar los límites legales de las nuevas formas de selección 2.0, en especial, los vinculados a la no discriminación e igualdad de oportunidades y la protección de datos.

La irrupción de las tecnologías en la vida cotidiana ha supuesto un gran cambio por lo que respecta a la forma en que las empresas buscan y seleccionan a sus candidatos, debiendo hacerse un buen uso de estas nuevas prácticas así como de la información facilitada por el trabajador y disponible en la red.

El reclutamiento en línea se ha consolidado como una forma efectiva para buscar y atraer empleados potenciales, así como para realizar una mejor selección de los mismos. Además, las redes sociales permiten a los profesionales de los recursos humanos conocer el perfil de los candidatos a un puesto de trabajo más allá del ámbito profesional.

Debe tenerse en cuenta que la información personal solicitada y disponible en la red no puede ser utilizada de forma discriminatoria en la toma de decisiones, donde debe primar la formación, capacidades y habilidades por encima de otras circunstancias personales. Igualmente, el volumen de información disponible y al alcance de los seleccionadores debe de manejarse acorde con el marco normativo de protección de datos de carácter personal.

Los nuevos sistemas de selección y reclutamiento de personal más allá de las virtudes que aportan, están expuestos a riesgos que deben ser tenidos en cuenta por quienes los utilizan y manejan cotidianamente.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Impacto da tecnologia nos processos de recrutamento e selecção*



Autor: Joana Carneiro e Ana Isabel Fidalgo

Cargo: Advogadas

Instituição/Organização: sociedade de advogados José Pedro Aguiar Branco & Associados, Portugal

Email: joana.carneiro@jpab.pt; ana.fidalgo@jpab.pt

CV: Joana Carneiro: Advogada inscrita na Ordem dos Advogados Portugueses Mestre em “Direito Privado”, pela Universidade Católica Portuguesa – Centro Regional do Porto (Julho, 2010)

Pós-Graduação em “Direito do Trabalho e Processo do Trabalho”, pela Universidade Católica do Porto (2006/2007)

Associada Fundadora e Presidente do Conselho Fiscal da Associação de Jovens Juslaboralistas, desde 2013

Ana Isabel Fidalgo: Licenciada em 2005 pela Universidade do Minho

Pós-graduação em Direito do Trabalho, organizada pelo Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, em 2010

Sumário da intervenção:

Vivemos tempos cada vez mais exigentes em termos de recrutamento e de selecção de

candidatos a emprego.

Hoje, com os softwares disponíveis no mercado, tudo acontece quase instantaneamente. A utilização da internet e, concretamente, das redes sociais, sejam elas redes de relacionamentos (como o Facebook, Instagram, Google+, Twitter) ou redes profissionais (Linkedin), veio potenciar as comunicações, a partilha de informações, de conhecimentos, de interesses e a divulgação de ofertas de emprego.

A análise do perfil de um candidato não se baseia apenas na apreciação do respectivo curriculum vitae. As entidades patronais que pretendam contratar trabalhadores pesquisam o perfil dos candidatos nas redes sociais e fazem, desde logo, não raras vezes, a sua prévia análise comportamental. As entrevistas não são, muitas vezes, o primeiro contacto entre quem recruta e quem se candidata a um determinado posto de trabalho e deixaram de ser exclusivamente presenciais.

Os próprios candidatos a emprego têm à sua disposição cada vez mais informação que lhes permite conhecer quem contrata e preparar-se para os processos de recrutamento e posterior selecção.

As tecnologias facilitam os processos de selecção e a conciliação das agendas dos recrutadores e dos candidatos, permitindo reduzir os tempos gastos com esses processos, mas devem ser usadas com a moderação necessária, designadamente para não comprometer a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *As relações laborais no modelo de organização empresarial de economia colaborativa (UBER economy)*



Autor: Gonçalo Cerejeira Namora

Cargo: Advogado estagiário

Instituição/Organização: sociedade de advogados Nuno Cerejeira Namora, Pedro Marinho Falcão & Associados, Portugal

Email: goncalocerejeiranamora@sociedadeadvogados.eu

CV: Presidente da Direção da Associação de Estudantes da Faculdade de Direito da Universidade do Porto de maio de 2014 a maio de 2015

Membro do Conselho Pedagógico da Associação de Estudantes da Faculdade de Direito da Universidade do Porto de maio de 2014 a maio de 2015

Sumário da intervenção:

A inovação tecnológica contribuiu para o aparecimento de um novo modelo de organização empresarial: economia colaborativa (ou *UBER economy*). O crescente espaço e mercado que as empresas que operam neste modelo têm vindo a conquistar, pela sua cada vez maior relevância e dimensão, levantam inúmeras questões jurídicas interessantíssimas, designadamente as relativas ao direito da concorrência e ao direito do trabalho.

Neste estudo pretendemos indagar a integração desta nova realidade nos ditames do

direito constituído, colocando em crise a adequação do actual Direito do Trabalho à regulação das relações estabelecidas entre as empresas (ditas tecnológicas) e os seus trabalhadores/prestadores de serviços. Questiona-se a qualificação dos trabalhadores enquanto subordinados, avaliando a aplicação do método indiciário, e dos respectivos e tradicionais indícios, a este novo tipo de trabalhadores.

Com o fito de alcançar a solução que melhor acautele a protecção destes e as expectativas de crescimento daquelas empresas, equacionam-se as possibilidades de autorregulação, negociação colectiva e intervenção legislativa.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Horas extra y nuevas tecnologías*



Autor: Aránzazu de las Heras

Cargo: Doutorada

Instituição/Organização: Universidad a Distancia de Madrid. Espanha.

Email: aranchah@cef.es

CV: Mestre em Direção e Gestão de Recursos Humanos.

Doutorada em Direito do Trabalho e da Segurança Social

Participante e promotora de projetos de investigação financiados com fundos públicos ou privados (Fundación HERGAR) no âmbito do ensino *on line*

Sumário da intervenção:

Las nuevas tecnologías están cambiando la forma de entender el trabajo, no solo en cuanto que facilitan su realización sino que en muchos casos permiten realizar la prestación en cualquier momento, en cualquier lugar.

En esta comunicación lo que nos gustaría abordar es si son consideradas horas extra o no los espacios de tiempo que el trabajador dedica al trabajo fuera de su jornada laboral cuando para su realización utiliza aplicaciones de correo electrónico en el móvil, mensajes del whatsapp, siendo ya casi habitual consultar el correo profesional

durante el trayecto del autobús, tomando el café del desayuno o antes de irse a dormir. Consideramos que esta comunicación podría tener su interés a la luz de la reciente sentencia 281/2016 publicada por el Tribunal de Justicia de Castilla y León en la que se resolvía sobre las horas extras realizadas por un trabajador a distancia relacionándola con otras relativas al control horario como la Sentencia de la Audiencia Nacional 0027/2015.

Parece necesario analizar la tensión existente entre libertad y eficiencia empresarial frente a garantías y seguridad de los trabajadores así como abordar el control que puede hacer el empresario a la realización de esas horas extra fuera de los centros de trabajo así como si durante su realización también entrarían en juego el cómputo total de horas extra así como las responsabilidades derivadas de la prevención de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Smartworking*



Autor: João Dias

Cargo: Advogado estagiário

Instituição/Organização: sociedade de advogados Nuno Cerejeira Namora, Pedro Marinho Falcão & Associados, Portugal

Email: jpmdias.22@gmail.com

CV: Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Frequenta o mestrado em Direito, com especialização em Direito do Trabalho, na Universidade Católica Portuguesa – Centro regional do Porto. Advogado estagiário.

Sumário da intervenção:

A conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional constitui um dos maiores desafios da actualidade, procurando-se encontrar mecanismos que, de forma eficaz, consigam contribuir para o equilíbrio entre estas duas esferas.

A flexissegurança, influência das políticas económicas comunitárias e com especial impacto em Portugal desde o ano de 2009, acarretou uma série de alterações na forma como se encara a Organização do Tempo de Trabalho e, simultaneamente, contribuiu para o agudizar de outros problemas como a confusão entre a vida pessoal e a vida

profissional. Somos levados a conceber o trabalho árduo como o caminho para a plena realização pessoal e profissional, o que leva a que exista um maior pendor da vida profissional sobre a vida familiar. Mas e se esta não fosse a única via? E se a flexibilidade estivesse, isso sim, ao serviço do trabalhador? Não seria possível, por exemplo, realizar a mesma carga de trabalho num menor período de tempo?

Neste seguimento, o smartworking afigura-se como um conjunto de ideias e directrizes a ter em conta. Alguns dos princípios do smartworking dizem respeito à redefinição do ambiente de trabalho e à organização e optimização do tempo de trabalho prestado, o que, preferencialmente, coloca na disponibilidade do trabalhador mais tempo para si. Desta forma, o smartworking poderá ser uma solução a ter em conta para fazer frente a um problema em particular, o envelhecimento populacional, na medida em que serão mais facilmente aplicáveis políticas de envelhecimento activo e de promoção do bem-estar, considerando, por exemplo, preocupações com a ergonomia.

Managing our private and working lives stands as one of the biggest challenges of our time, and mechanisms that can effectively contribute to the balance between these two realities are very much looked for.

Flexicurity, influenced by economic policies in the EU and a concept with special dint in Portugal since 2009, led to a series of changes in how it regards the management of working time and, simultaneously, contributed to exacerbate other problems such as the entanglement between personal and working life. We are led to believe that hard work is the path to both personal and professional achievement, something that seems to justify how much more time-consuming professional life has become. But what if this wasn't the only way? Rather, what if flexibility was actually conceptualized in the prime interest of the employee? Would it not be possible for one to carry out the same workload on a smaller period of time?

Therefore smartworking resembles a set of ideas and guidelines which should be taken into account. Some of the principles of smartworking redefine our concept of workplace and the management and enhancement of working time, which should preferentially result in more free time for the employee. In such a way, smartworking could arise as a solution to one particular problem, the ageing of the working population, giving contribution to promote policies of active ageing and wellness, considering, for example, workplace ergonomics.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: Crowdsourcing y contratación on-demand: ¿una modalidad lícita de externalización productiva en el nuevo entorno digital?



Autor: Anna Ginès i Fabrellas

Cargo: Professora Adjunta de Direito do Trabalho

Instituição/Organização: ESADE-URL. Espanha

Email: anna.gines@esade.edu

CV: Licenciada em Direito em 2006 e em Economia em 2008 pela Universitat Pompeu Fabra

Doutoramento em Direito em 2011 pela Universitat Pompeu Fabra, com a tese intitulada “*Instrumentos de compensación del daño derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional*”

Coeditora e coordenadora desde outubro de 2013 da revista eletrônica IUSLabor

Sumário da intervenção:

En el contexto de la sharing economy, aparecen numerosas empresas o plataformas digitales que emplean on-demand a trabajadores autónomos para la prestación del servicio. Así, gracias a las nuevas tecnologías y mediante la división del trabajo en microtask, estas plataformas descentralizan el servicio hacia un gran número de

trabajadores autónomos contratados a demanda; esto es, contratados no de forma estable sino en el momento en que se produce la demanda o solicitud de servicio. En este sentido, encontramos plataformas virtuales como Uber, Lift, Taskrabbit, Airbnb o Amazon Mechanical Turk que emplean esta forma de prestación de servicios.

Estas plataformas y el empleo de la denominada on-demand economy han provocado una huida del Derecho del Trabajo. Servicios que anteriormente eran prestados por trabajadores por cuenta ajena en la actualidad –y gracias a las nuevas tecnologías y las economías de red– se realizan de forma íntegramente descentralizada. La duda que surge desde una óptica del Derecho del Trabajo es la calificación jurídica que debe otorgarse a la relación entre la empresa y los prestadores de servicios.

En este contexto, la cuestión concreta a abordar en la comunicación propuesta es analizar el crowdsourcing y la contratación on-demand a fin de determinar si constituyen formas lícitas de descentralización productiva o si, por el contrario, las nuevas tecnologías y la ausencia de regulaciones estatales o europea en esta materia están favoreciendo la generalización de los falsos autónomos.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *El sindicalismo y la negociación colectiva en Argentina. Fragmentación del colectivo laboral y representación unificada en la empresa*



Autor: Jorge Luís Elizondo

Cargo: Professor Universitario

Instituição/Organização: Universidad Nacional de Rosario, Argentina

Email: elizondojorge@express.com.ar

CV: Presidente da Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario. Advogado

Sumário da intervenção:

El sindicalismo en la Argentina se caracteriza por su notable extensión, concentración y su fuerte implantación en los lugares de trabajo. Este poder se halla reforzado por el hecho de que pueden manejar las obras sociales, parte fundamental de la seguridad social.

En los últimos doce años se produce un impulso inédito de la negociación colectiva en nuestro país, que se generaliza casi a todas las ramas de la economía, con un piso salarial más elevado. Se firman gran cantidad de acuerdos y convenios que tienden a renovarse en forma periódica, generalmente en el año, y referidos casi exclusivamente a los aspectos salariales. En la mayoría de los casos este incremento de la negociación colectiva se limita a los salarios, y no se extiende al mejoramiento de las condiciones

de trabajo, tales como la salud y seguridad, la jornada de trabajo, la incorporación de nueva tecnología, la situación económico-financiera de las empresas y el derecho a la información de los trabajadores, a excepción de la participación en las ganancias en algunos acuerdos.

Conviven dos regímenes diferentes: la unicidad promovida en el ámbito privado y el pluralismo en el estatal.

La ley 23.551 de Asociaciones Gremiales sólo protege con la estabilidad absoluta a los que desempeñan cargos electivos en las organizaciones sindicales con personería gremial y a los delegados desde su postulación y hasta el término de su mandato más un año de garantía.

No contempla la protección de otros trabajadores que también ejercen los derechos relativos a la libertad sindical. Estas lagunas de la Ley son cubiertas por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y de otros tribunales del país, que se basan en la Constitución, de los pactos internacionales de Derechos Humanos.

Libertad sindical y negociación colectiva:

En nuestro país, la negociación colectiva se estructuró fundamentalmente a nivel de rama de actividad, a diferencia del resto de los países de América Latina, en los que se desarrolló a nivel de empresa, por el carácter de enclaves económicos de la mayor parte de las empresas en las que se fue construyendo la organización sindical. No obstante, a partir de los 90, a través de la negociación colectiva por empresa se impone la flexibilización laboral, exigencia de las empresas para incrementar los niveles de explotación, adaptando a los trabajadores a las nuevas formas de organización del trabajo, caracterizadas por los cambios y alargamiento de la jornada y la polivalencia funcional.

La negociación colectiva y el principio de progresividad:

Diversos instrumentos jurídicos internacionales, tales como el art. 2.1. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el art. 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, como al Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 1), receptan expresamente la obligación de los Estados de promover el desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales.

Siendo la negociación colectiva una fuente productora de normas jurídicas, el Estado argentino no puede legitimar a través de sus órganos administrativos o judiciales la

existencia de disposiciones regresivas en los convenios colectivos que afecten los derechos de los trabajadores.

El inc a) del art. 24 de la ley 14.250: “Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito”, debe ser interpretado conforme al art. 14 bis, a los pactos internacionales mencionados y a la doctrina de la Corte. El convenio posterior puede modificar al anterior siempre que no contenga normas que impliquen un retroceso en el marco de protección a los derechos de los trabajadores.

La reestructuración de la economía emprendida por el gobierno actual incluye un proyecto de flexibilización laboral que persigue: la supresión de la indemnización por despido, que se pretende reemplazar con un fondo de desempleo similar al régimen de los trabajadores de la construcción; la sustitución de los convenios de actividad por los convenios de empresa o sectoriales, la supresión de la ultraactividad de los convenios colectivos, y la no aplicación de los existentes sobre el personal nuevo, la generalización de los contratos temporarios

Descentralización y fragmentación del colectivo laboral. Necesidad de reconocimiento de organismos de coordinación.:

En el plano del Derecho Colectivo, la fragmentación productiva se refleja en la pertenencia de los trabajadores a sindicatos diferentes, sin que exista un órgano o comité de empresa que unifique la representación de los mismos. El grupo económico centraliza su poder de decisión y organización, los trabajadores enfrentan desunidos, fragmentados en distintos sindicatos las decisiones que puedan afectar sus salarios, las condiciones o la existencia misma de los puestos de trabajo.

Planteamos el reconocimiento del derecho a una representación unitaria a nivel de la empresa o grupo económico, con una representación sindical unificada, que deberá garantizar el derecho de ciudadanía en la empresa como reivindicación de la libertad de los trabajadores, que incluye los derechos a la asamblea, a la participación y a la huelga como garantías contra todo tipo de discriminación en el trabajo.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Derecho constitucional del Trabajo versus tecnología de la comunicación en la empresa española*



Autor: Inmaculada Marín Alonso

Cargo: Professora Titular

Instituição/Organização: Universidad de Sevilla. Espanha

Email: imalonso@us.es

CV: Licenciada pela Universidade de Sevilha com especialização em Direito da Empresa (1993)

Doutora em Direito desde 1997

Investigadora nos projetos “*Las nuevas fronteras del derecho del trabajo en el siglo XXI*” e “*Evaluación de las reformas legales producidas durante el último quinquenio en las modalidades de contratación laboral*”

Sumário da intervenção:

La flexibilidad que, a golpe de vertiginosas reformas, se ha instalado recientemente en el ordenamiento jurídico laboral en España afecta no sólo al acceso, desarrollo y extinción de la relación laboral, sino que parece extenderse también, como mancha de aceite, a la interpretación que el Tribunal Constitucional realiza respecto del ejercicio

de determinados derechos fundamentales inespecíficos en el marco de la empresa, en especial, de aquellos que se encuentran intimamente relacionados con el uso de las tecnologías y con la utilización de los nuevos mecanismos de comunicación.

Tal afirmación se basa en que el disfrute de los denominados "derechos de ciudadanía" en la empresa se ve cada más compelido por razones de índole económica u organizacional hasta el punto de hacer irreconocible algunos derechos fundamentales inespecíficos que, como el derecho al secreto de las comunicaciones contemplado en el art. 18.3 de la Constitución española de 1978, disfrutaba de una configuración jurídica estricta y formal desde la época de las Constituciones decimonónicas.

Tras la vigente Constitución española de 1978, la doctrina del TC sobre este derecho se plasmó, principalmente, en la STC 114/1984, de 29 de noviembre, la cual estableció la naturaleza y el régimen jurídico del mismo, marcado por su carácter *_erga omnes_* y la presunción *_iuris et de iure_* de que todo lo comunicado es secreto para los no intervinientes en las comunicaciones, señalando la existencia de rigurosos requisitos para vulnerar el derecho (principalmente, la necesidad de obtener una orden judicial, motivada y proporcionada, para interceptar las comunicaciones).

No obstante, la doctrina sentada hasta el momento por el TC ha quedado recientemente superada por otras sentencias que tienen la particularidad de haberse sustanciado directamente en el marco de la empresa. En ellas, la "expectativa de secreto" que se desprende de cualquier comunicación a través de soportes técnicos entre los comunicantes desaparece en el marco de la relación de trabajo en la medida que puedan existir, por un lado, órdenes empresariales o instrumentos de gestión empresarial que prohíban el uso personal de los bienes empresariales (cfr. STC 241/2012, de 17 de diciembre) o, por otro lado, existan convenios colectivos que sancionen, directa o indirectamente, el uso indebido de los instrumentos de comunicación en la empresa (cfr. STC 170/2013, de 7 de octubre).

Resulta interesante observar cómo el convenio colectivo parece transformarse en un mero instrumento de gestión al exclusivo servicio de los intereses económicos y organizacionales del empleador hasta al punto de llegar, incluso, a alterar el contenido constitucional de determinados derechos del trabajador en favor de la facultad de control empresarial sobre el uso de los instrumentos técnicos en su empresa. En definitiva, el renovado auge del convenio colectivo como instrumento de gestión empresarial distorsiona, en sí mismo, la propia génesis de un instrumento nacido para

equilibrar las fuerzas entre las partes sociales y establecer condiciones dignas de trabajo y empleo en virtud de la facultad de autorregulación de los sujetos colectivos. Debe tenerse en cuenta que, tras un largo período evolutivo en el que se deja atrás el rechazo al ejercicio de los derechos fundamentales inespecíficos en la empresa, el TC español, al objeto de garantizar los mismos, limitó el poder de dirección del empresario, fundamentado en el art. 38 de la CE, en atención a la naturaleza jurídica del derecho constitucional lesionado o a resultados del contenido esencial del mismo, si bien, a partir de ahora, y sólo para el ámbito de la empresa, parece que determinados derechos altamente protegidos, como era el caso del secreto de las comunicaciones, vuelven a dejarse en la puerta de la fábrica.

Parece claro que el afán por obtener la mayor productividad empresarial posible, sobre todo en situaciones de crisis económica grave como la que atraviesa España desde 2008, es proclive a olvidar con mayor frecuencia no sólo la juridicidad y finalidad de las normas laborales sino, también, que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de derechos relacionados con la personalidad del individuo en el marco de la relación productiva.

En definitiva, la contracción financiera que, al igual que el resto de países europeos, padece España y, sobre todo, la necesidad de obtener mayores cotas de productividad empresarial repercuten no sólo en la tutela y garantía de los derechos sociales en general sino, también, en la interpretación y aplicación de los derechos fundamentales en la empresa.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Desarrollo tecnológico y nuevas formas de trabajo: La experiencia del teletrabajo en Colombia*

Autor: Edgar Enrique Martínez Cárdenas e
Harold David Pico García



Cargo: Professor Titular na Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas da Escuela Superior de Administración Pública, Colômbia / Colaborador do Fondo Sueco Noruego de Cooperación con la Sociedad Civil Colombiana

Instituição/Organização: Escuela Superior de Administración Pública. Colômbia

Email: m_edgar2002@yahoo.com; pico.david17@gmail.com

CV: Edgar Enrique Martínez Cárdenas: Professor Titular na Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas da Escuela Superior de Administración Pública, Colômbia.

Especialista em Direito Administrativo e Constitucional da Universidad Católica de Colômbia. Doutorando em Estudios Políticos pela Universidad Externado da Colômbia.

Harold David Pico García: Licenciado na Escuela Superior de Administración Pública, Bogotá, Colômbia. Mestre pela Universidad De Viña Del Mar

Assessor de Governo em Cundinamarca

Colabora com o Fondo Sueco Noruego de Cooperación con la Sociedad Civil Colombiana

Sumário da intervenção:

Desde el año 2008, Colombia expidió normas para promover y regular el teletrabajo, teniendo como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC's; el énfasis de la política pública adoptada, busca no solo fomentar el empleo, sino también incorporar primordialmente, mediante el teletrabajo, a la población vulnerable que dado el conflicto interno colombiano y los elevados niveles de pobreza y miseria, margina a una buena cantidad de personas del mercado laboral tradicional.

Uno de los actores centrales de la política pública, son por su puesto las administraciones públicas, las que concentran una gran cantidad de alternativas ocupacionales; sin embargo, desafortunadamente, el avance en la implementación de estas acciones ha quedado bastante restringido a unas pocas organizaciones gubernamentales que han venido asumiendo el liderazgo incluso no sólo en materia tecnológica, sino esencialmente social. Por ello, la ponencia busca responder al interrogante: Cuáles son las pautas que deben seguir las administraciones públicas en Colombia para adoptar el teletrabajo? Cuáles han sido las mayores contribuciones a las administraciones públicas y a la sociedad colombiana? Cuáles son sus principales desafíos para su consolidación?

Para responder esos interrogantes se presentan los análisis elaborados a partir de una reflexión soportada en las principales evidencias empíricas, buscando evaluar su alcance y desafíos mediatos para consolidar unas administraciones tecnológica y socialmente incluyentes, objetivo aún muy lejano de consolidar en el país.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Edad avanzada, desarrollo tecnológico y prevención de riesgos laborales*



Autor: Juan Manuel Moreno Díaz

Cargo: Professor

Instituição/Organização: Universidad Sevilla. Espanha

Email: morenodiazjuanmanuel1@gmail.com

CV: Licenciado em Direito Universidad de Sevilla, em 1993.

Doutor em Direito pela Universidad de Sevilla, em 2003, com a tese intitulada “La objeción de conciencia en materia de prestaciones de servicios sanitarias”.

Docente de diversas disciplinas do curso de Relações Laborais da Universidad de Sevilla (Escuela Universitaria de Osuna), desde o ano letivo de 2004/2005 até à atualidade, bem como da Licenciatura em Relações Laborais e Recursos Humanos da mesma Universidade, desde o ano letivo de 2011-12 até à atualidade.

Sumário da intervenção:

El trabajo que se quiere presentar estaría enmarcado dentro de la línea 2 (Cambios demográficos: retos para el Derecho del Trabajo, la Seguridad Social y para los modelos organizativos de empresa), y, en concreto, trataría de analizar el efecto de los cambios demográficos en los modelos organizativos de empresas, en especial, en

la seguridad y salud en el trabajo.

En concreto, el envejecimiento de la población activa es un hecho demográfico que tiene una gran repercusión en las plantillas de nuestras empresas. En efecto, partiendo de un análisis del envejecimiento de la población activa en nuestras empresas, se trataría de plantear las distintas formas de gestión de la edad en los trabajadores que van cumpliendo cierta edad, es decir, de plantear estrategias de intervención que hagan compatible el cumplimiento de una determinada edad, con el desarrollo tecnológico en la empresa y la seguridad y salud de los trabajadores, de forma tal que éstos no sean expulsados del mercado de trabajo por ese hecho, sino que, por el contrario, el mercado aproveche la experiencia de estos como un valor añadido de extraordinaria importancia.

Es decir, más que proceder, como se ha hecho, a la amortización de puestos de trabajo de los trabajadores con tramos de edad avanzada, hay que actuar de una manera distinta, positiva, esto es, adecuando el puesto de trabajo de estas personas e implementando políticas activas de formación y motivación de los trabajadores que cumplan una determinada edad.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *As redes sociais online e o pré-contrato laboral no ordenamento jurídico brasileiro*



Autor: Luciana María Moreira Souto de Oliveira

Cargo: Professora

Instituição/Organização: Universidade Estadual da Paraíba. Brasil

Email: lusoutoliveira@gmail.com

CV: Licenciada em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (1996), com especialização em Direito do Trabalho (1998).

Mestrado em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco em 2003.

Doutoranda em Direito pela Universidade Católica Portuguesa (Porto) desde 2013.

Professora Titular de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Universidade Estadual da Paraíba Campus III, desde 2004.

Advogada no Escritório Cavalcanti Brito Advocacia e Consultoria Jurídica, desde 2014 até à atualidade

Sumário da intervenção:

A internet, atualmente, é uma ferramenta que faz parte da vida das pessoas, diminuindo a distância geográfica entre as mesmas e auxiliando-as na execução de tarefas, através de um clique, apenas. No mundo do trabalho não é diferente,

pois se otimiza o tempo, mas problemas jurídicos podem surgir, tanto nas fases próprias do contrato de trabalho como nas fases pré e pós contratuais. A intensiva utilização das redes sociais online, pelos usuários da internet, ratifica a importância desta no dia-a-dia das pessoas. Ocorre que, há uma exagerada exposição da vida particular do indivíduo, onde a noção de privacidade parece ocupar um patamar de menos importância para aqueles que exageram na exposição de suas opiniões, podendo comprometer, assim, sua vida profissional. O trabalho, a que se refere a presente proposta, diz respeito a um estudo sobre os impactos jurídico-laborais, no Brasil, em processos de seleção, das publicações em redes sociais online de candidatos a empregos, oportunidade em que analisaremos se há transgressão a direitos personalíssimos do candidato a emprego, por parte do pretense empregador, quando o mesmo rechaça os candidatos em decorrência do que os mesmos publicam nas redes sociais online ou se aquele age dentro do que preceitua o ordenamento jurídico laboral brasileiro.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Puntos críticos del régimen jurídico del teletrabajo en España y Portugal*



Autor: Lourdes Mella Méndez

Cargo: Professora Titular (Catedrática Acreditada) de Direito do Trabalho e
Segurança Social

Instituição/Organização: Universidad de Santiago de Compostela. Espanha

Email: lourdes.mella@usc.es

CV: Licenciada em Direito pela Universidad de Santiago de Compostela
Doutora em Direito pela Universidad de Santiago de Compostela, em 1997, com tese
titulada “*La formalización del despido disciplinario (un estudio de los requisitos
previstos en el Estatuto de los Trabajadores)*”.

Licenciada em Relaciones Laborales pela Universidad de Santiago de Compostela
Diretora do Departamento de Derecho Mercantil y del Trabajo desde 14-02-2015.

Sumário da intervenção:

Este trabajo aborda los rasgos configurativos básicos del teletrabajo en el
ordenamiento portugués, especialmente en el actual Código de Trabajo, y aporta
reflexiones sobre el acierto de dicha regulación, particularmente en comparación con
la contenida en el Estatuto de los Trabajadores español. Sin duda, la valoración

general del ordenamiento vecino es más positiva que la que merece el nuestro, pues, tras el Acuerdo marco europeo de teletrabajo, el legislador portugués asumió una tarea de ordenación legal de aquel al máximo nivel y lo más completa posible. Además, destaca la actualización de dicha regulación en orden a configurar, de manera progresiva, el teletrabajo como una medida de conciliación de la persona trabajadora, que, antes importantes circunstancias personales (violencia doméstica y cuidado de hijos), decide apostar por seguir vinculado al mercado laboral. Nada de esto se contempla en nuestra norma laboral estatal, lo que implica el deja en manos de los agentes sociales la mejora de tal regulación.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Teletrabajo y riesgos psicosociales*



Autor: Sarai Rodríguez González

Cargo: Professora Doutora Ajudante

Instituição/Organização: Universidad La Laguna. Espanha

Email: sarodri@ull.edu.es

CV: Licenciada em Direito pela Universidad La Laguna (2007)

Doutora em Direito com a tese intitulada “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y tiempo de trabajo”, em 2014

Sumário da intervenção:

El desarrollo tecnológico y la externalización productiva han favorecido la aparición en el panorama laboral de un nuevo fenómeno de organización del trabajo, el teletrabajo, que compagina el uso de las nuevas tecnologías informáticas y de las comunicaciones (TIC) con el concepto de flexibilidad del lugar de trabajo, de manera que no existe una presencia permanente en el lugar físico de trabajo de la empresa (*Acuerdo Marco Europeo-2002*). Habida cuenta que esta forma de prestación de servicios supone una alteración significativa de los aspectos esenciales de la vida laboral y familiar del trabajador, introduciendo novedades en los modos habituales de gestión empresarial y organización del trabajo, la garantía de la seguridad y salud de los teletrabajadores constituye un reto inacabado toda vez que con el teletrabajo ha

aparecido un nuevo medio ambiente laboral que, condicionado por las circunstancias de la prestación de servicios, dificulta la garantía del cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud laboral.

Esta comunicación pretende realizar un análisis del fenómeno de teletrabajo y su vinculación a la salud laboral desde un doble punto de vista. En primer lugar, se analizará la contribución del teletrabajo a la gestión de los riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios de manera presencial en el centro de trabajo. Y, en segundo lugar, se abordarán los potenciales riesgos asociados al teletrabajo —riesgos propios— con el objetivo tanto de detectar las dificultades de implantación de la cultura preventiva en esta forma de organización del trabajo, como de proponer las vías de promoción de medidas preventivas que garanticen la salud integral de las personas teletrabajadoras.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Nuevas tecnologías y control del tiempo de trabajo*



Autor: Carolina San Martín Mazzucconi

Cargo: Profesora Titular

Instituição/Organização: Universidad Rey Juan Carlos. Espanha

Email: carolina.sanmartin@urjc.es

CV: Licenciada em Direito pela Universidad Complutense de Madrid (1994)
Doutora em Direito pela Universidad Complutense de Madrid (1998).
Magistrada suplente da Sala lo Social do Tribunal Superior de Justicia de Madrid (2010-2011).
Conselheira Académica da área laboral da sociedade de advogados Gómez-Acebo & Pombo (2013-junho de 2014).
Magistrada suplente da Sala de lo Social da Audiencia Nacional.

Sumário da intervenção:

El avance de las nuevas tecnologías ha supuesto también el de su progresiva e imparable implantación como mecanismo de control de los trabajadores en el marco del poder de dirección empresarial.

La presente ponencia aborda, en concreto, el papel de las herramientas tecnológicas en el seguimiento y control del tiempo de trabajo. Hablamos de fichajes horarios

informáticos, de dispositivos de geolocalización por satélite, de lectura de datos biométricos, de dispositivos identificativos, de identificadores por radiofrecuencia, etc.. En definitiva, de todas aquellas fórmulas tecnológicas que permiten registrar horarios y jornadas y que, como tales, suponen un gran avance en la labor fiscalizadora que asiste al empresario, pero que, en la misma medida, pueden plantear fuertes conflictos jurídicos en su confrontación con los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales de los empleados.

En esta materia, las pautas legales son relativamente escasas o imprecisas, de modo que han de combinarse con el análisis de los pronunciamientos judiciales dictados al efecto, algunos de ellos muy recientes y de hondo calado. A modo de ejemplo, el Tribunal Constitucional acaba de renovar su posición respecto del tratamiento de la protección de datos personales de los trabajadores y el Tribunal Supremo posee ya un andamiaje doctrinal que resuelve algunos de los problemas. Por su parte, la Audiencia Nacional afirma que las empresas tienen obligación de registrar la jornada de todos sus empleados; tarea esta que, en empresas de grandes dimensiones, pasa por la implementación de sistemas tecnológicos.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Los conductores de UberPop y de UberX: ¿trabajadores asalariados, autónomos, emprendedores, cooperativistas o qué?*



Autor: Esperanza Macarena Sierra Benítez

Cargo: Profesora Contratada Doctora

Instituição/Organização: Universidad Sevilla. Espanha

Email: emsierra@us.es

CV: Licenciada em Direito pela Universidad de Cádiz (1991)

Mestre em Direito do Trabalho pela Universidad de Sevilla 1993

Doutora pela Universidad de Sevilla em 2010, com a tese intitulada “El contenido de la relación laboral en el teletrabajo”

Sumário da intervenção:

En España hace más de un año que la actividad de UberPop (empresa de Uber Systems Spain y filial de Uber Internacional Holding BV) está en suspenso por un Auto de un Juzgado de lo Mercantil de Madrid, tras la demanda presentada por la Asociación Nacional del Taxi, por competencia desleal. En otro Juzgado de Barcelona el juez ha presentado una cuestión prejudicial ante el TJUE para juzgar la demanda presentada por competencia desleal. Uber es una multinacional de Google que ofrece servicios de

transporte entre particulares mediante una plataforma digital. El conflicto actual se está residenciando en vía mercantil ante las reclamaciones del colectivo del taxi. No obstante, esta cuestión conduce a una situación de anomia laboral respecto a los particulares que ofrecen el instrumento y la prestación de servicios para realizar la actividad del transporte de pasajeros. La normativa administrativa ha posibilitado que tanto empresas de vehículos con conductor como particulares que se den de alta como autónomos, puedan intervenir en esta prestación de servicios. Esto significa que estos autónomos pueden constituir vías de asociacionismo (cooperativas) para ofrecer servicios. En nuestro trabajo nos preguntamos cuál es el papel del Derecho del Trabajo en estas nuevas formas de prestación de servicios y si es trasladable, como en el caso americano, el acuerdo al que la empresa Uber ha llegado con los conductores que han presentado reclamaciones colectivas para exigir el reconocimiento como trabajadores. En este caso, ¿estaríamos ante una verdadera renuncia de derechos prohibida por nuestra normativa laboral? ¿qué nos queda del "viejo" Derecho del Trabajo y que se "espera" del "nuevo" Derecho del Trabajo".

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *O software livre, a economia da contribuição e a eclosão de novas formas de trabalho*



Autor: Conceição Soares

Cargo: Professora Assistente

Instituição/Organização: Católica Porto Business School, Universidade Católica Portuguesa. Portugal

Email: csoares@porto.ucp.pt

CV: Doutorada em Filosofia pelo Institute for Environment, Philosophy and Public Policy, Lancaster University (UK) na área da Ética Aplicada

Mestre em Filosofia Contemporânea, pela Faculdade de Letras de Lisboa

Foi investigadora no Centro de Estudos Aplicados da Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, na Área da Ética Empresarial.

Realizou projetos para o Fórum de Administradores de Empresas, e participou em vários seminários e conferências em assuntos relacionados com a ética económica e empresarial

Sumário da intervenção: As transformações tecnológicas conduziram a rápidas alterações de meios e de comportamentos e favoreceram a eclosão de um vasto

conjunto de aplicações e de serviços rapidamente apropriados pelos utilizadores constituindo um fenómeno de massa. As tecnologias relacionais, os sites de partilha de conhecimento como a Wikipédia, ou os sites de partilha de experiências com o apoio do software livre (Linux, Debian Drupal) são um exemplo deste fenómeno. O desenvolvimento de novos usos traduziu-se pela formação associada de comunidades e de redes sociais e deu igualmente origem a novas formas de trabalho e de produção. No campo económico emerge assim aquilo a que Bernard Stiegler chama economia da contribuição, assente numa estrutura de cooperação, dialógica (*peer to peer*) e participativa. Neste sentido aquilo que pretendemos analisar neste artigo são as implicações desta economia da contribuição nas novas formas de trabalho e de produção. Por um lado, faremos uma análise para ver até que ponto esta nova forma de trabalhar possibilita um novo modelo artesanal de trabalho que leva a uma maior capacitação dos trabalhadores (FabLabs ou impressoras 3D). Por outro, analisaremos se este tipo de trabalho não conduz a uma maior precarização (plataformas do tipo *Mechanical Turk*) dos direitos dos trabalhadores e concomitantemente a uma maior proletarianização. Em sociedades cada vez mais digitais e em que a automatização é inevitável, qual será o estatuto e o lugar do trabalho humano no futuro?

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La conveniencia de un nuevo modelo de representación unitaria de los trabajadores: empresa versus centro de trabajo ante el declive de la economía analógica*



Autor: Juan Bautista Vivero Serrano

Cargo: Profesor Titular de Derecho del Trabajo

Instituição/Organização: Universidad de Salamanca. Espanha

Email: jvivero@usal.es

CV: Doutor em Direito em 2001

Professor titular da Universidad de Derecho del trabajo y de la seguridad social da Universidad de Salamanca

Professor tutor, com *venia docendi*, do Centro Asociado de la Uned de Madrid desde outubro de 2011

Sumário da intervenção:

El vigente modelo de representación unitaria de los trabajadores basado en el centro de trabajo en lugar de en la empresa presenta más inconvenientes que ventajas, especialmente en una economía tan atomizada como la española, dejando sin representación unitaria (y de paso sindical) a los trabajadores de muchas empresas

que podrían tenerla en un nuevo modelo basado en la empresa, incluso en las redes de empresa. Un nuevo modelo en el que la negociación colectiva debería desempeñar un papel mucho más relevante que en la actualidad (creación de nuevas unidades electorales para los grupos de empresas por ejemplo, promoción del voto telemático, etc.).

El concepto mismo de centro de trabajo merece ser cuestionado por obsoleto desde distintos puntos de vista. En una economía en la que lo analógico pierde peso frente a lo digital el concepto de empresa (incluso el de redes de empresas) es más moderno y adecuado que el concepto predominantemente fabril o físico de centro de trabajo. En definitiva, un nuevo desafío y oportunidad para el Derecho del trabajo de la mano de las transformaciones económicas y tecnológicas a las que nos se les debe dar la espalda y menos aun estando en juego la defensa eficaz del interés colectivo de los trabajadores asalariados.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La privacidad de los trabajadores en la era digital: contribuciones de la Corte Europea de Derechos Humanos*



Autor: Elena Sychenko

Cargo: Professora Adjunta

Instituição/Organização: Instituto Público de Economia, Finanças e Direito, Rússia

Email: e.sychenko@mail.ru; elena.sychenko@gief.ru

CV: Professora Adjunta no Instituto Público de Economia, Finanças e Direito, Rússia
Doutora em Direito pela Universitat de Catania (2016)

Mestre em Direito (Direito do Trabalho) pela Universidade de São Petersburgo (2004)

Licenciada em Direito pela Universidade de São Petersburgo (2002)

Sumário da intervenção:

El vigente modelo de representación unitaria de los trabajadores basado en el centro de trabajo en lugar de en la empresa presenta más inconvenientes que ventajas, especialmente en una economía tan atomizada como la española, dejando sin representación unitaria (y de paso sindical) a los trabajadores de muchas empresas que podrían tenerla en un nuevo modelo basado en la empresa, incluso en las redes de empresa. Un nuevo modelo en el que la negociación colectiva debería desempeñar un

papel mucho más relevante que en la actualidad (creación de nuevas unidades electorales para los grupos de empresas por ejemplo, promoción del voto telemático, etc.).

El concepto mismo de centro de trabajo merece ser cuestionado por obsoleto desde distintos puntos de vista. En una economía en la que lo analógico pierde peso frente a lo digital el concepto de empresa (incluso el de redes de empresas) es más moderno y adecuado que el concepto predominantemente fabril o físico de centro de trabajo. En definitiva, un nuevo desafío y oportunidad para el Derecho del trabajo de la mano de las transformaciones económicas y tecnológicas a las que nos se les debe dar la espalda y menos aun estando en juego la defensa eficaz del interés colectivo de los trabajadores asalariados.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Bem-estar no Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho: relações com novas formas de trabalho e implicações futuras*



Autor: Miguel Abreu Araújo

Cargo: Recursos Humanos. Portugal

Instituição/Organização: Ryanair

Email: miguel.silverio.pires.abreu@gmail.com

CV: Licenciado em Psicologia

Mestre em Psicologia de Recursos Humanos pela Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa

Sumário da intervenção:

O presente estudo visa dar a conhecer os principais resultados obtidos da relação entre o Bem-Estar no Trabalho (BET) e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) num estudo de caso de uma organização do sector do turismo (Araújo, 2011), para em seguida proceder-se a uma relação entre ambas as variáveis e formas alternativas futuras de trabalho.

No estudo de Araújo (2011) a amostra é constituída 64 trabalhadores de uma organização do sector do turismo com idades compreendidas entre os 20 e os 65 anos ($M=34.59$, $DP=9.24$). demonstrou-se sobretudo que os factores da QVT (Rafael &

Lima, 2008c) analisados influenciam 32.4% da variação total do BET, medido através do inventário de bem-estar afectivo de Warr (1990). Por sua vez, o Equilíbrio entre o Trabalho e a Família revelou-se o único preditor significativo para explicar a maior parte da variância do BET.

Estes resultados permitem traçar possíveis tendências do trabalho, analisando-se o incremento futuro de formas alternativas de trabalho, com especial enfoque para o teletrabalho. Adicionalmente, é feita uma relação entre a diminuição da carga horária do trabalho como resposta à necessidade de proporcionar aos trabalhadores uma maior QVT E BET, por via do aumento do tempo destinado à família, bem como analisar e discutir o seu aumento em consequência da presente deterioração das condições do mercado de trabalho e sua futura sustentabilidade.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Bem-estar no Trabalho, Teletrabalho, Trabalho a tempo parcial

Congresso Inaugural da Rede CIELO

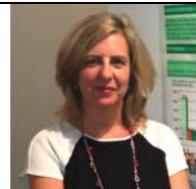
**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La colaboración público-privada en materia de intermediación laboral en España*

Autor: M^a Cristina Aguilar



Cargo: Professora Contratada Doutorada

Instituição/Organização: Universidad de Cádiz. Espanha

Email: cristina.aguilar@uca.es

CV: Licenciada em Direito pela Universidade de Cádiz, em 1993

Doutora em Direito pela Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Cádiz, em 2005, com a tese intitulada “La participación de los interlocutores sociales en el sistema normativo comunitario”

Árbitro en materia de elecciones sindicales de funcionarios públicos, desde marzo 2005

Sumário da intervenção:

En el ordenamiento laboral y de empleo español, a través de las reformas normativas más recientes, se ha producido una progresiva extensión subjetiva de los actores del mercado de trabajo que pueden desempeñar tareas como agentes de intermediación laboral. Partiendo de la situación nacional de empleo en España y del marco normativo que el legislador nacional ha configurado en cumplimiento de las indicaciones que emanan desde el ámbito comunitario, pretendemos analizar el

sentido y eficiencia de la vertebración de la colaboración público-privada en materia de intermediación laboral. Ella exige una labor de modernización de los Servicios Públicos de Empleo y una actuación coordinada dentro del Sistema Nacional de Empleo cuyo perfecto engranaje se convierte en premisa inalcanzable. Nuestro objeto de estudio provoca a su vez el análisis del papel que vienen desempeñando agentes de intermediación privados, como las Empresas de Trabajo Temporal que han sido autorizadas para funcionar además como agencias de colocación de trabajadores. Todo ello para llevarnos a conclusiones sobre la relación planteamiento-fin existente entre la articulación actual de la intermediación laboral prevista en tiempos de crisis, y los objetivos de las políticas de empleo y su materialización en el mercado de trabajo.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *O desafio de garantir a sustentabilidade do sistema de segurança social: A pensão de velhice como ponto de partida*



Autor: Pedro Manuel Condês Tomaz

Cargo: Advogado

Instituição/Organização: sociedade de advogados Nuno Cerejeira Namora, Pedro Marinho Falcão & Associados, Portugal

Email: pmctomaz@gmail.com

CV: Licenciado em Direito, pela Universidade Católica Portuguesa - Centro Regional do Porto, 2013.

Mestrando em Direito do Trabalho, pela mesma Universidade, desde 2013.

Inscrito na Ordem dos Advogados desde 2013.

Sumário da intervenção:

O direito à segurança social abrange várias situações de falta de capacidade dos cidadãos continuarem a desenvolver uma prestação de trabalho tendente à obtenção de rendimentos necessários à sua subsistência.

A eventualidade da velhice é uma destas situações. Pelo que é da competência do sistema de segurança social implementar medidas aptas a contrariar as consequências que advêm deste risco social. A atribuição da pensão de velhice, por substituição aos rendimentos obtidos durante a vida laboral activa, acaba por ser o grande mecanismo

de protecção.

Sucedem que, actualmente, o Estado encontra-se perante um grave problema de sustentabilidade do seu sistema de segurança social, o qual necessita com premência de ser suprido através de várias mudanças legislativas. Caso contrário, o sistema de atribuição de pensões de velhice será afectado, levando com isso à ruína de todo o sistema. E, conseqüentemente, à incapacidade do Estado garantir a segurança económica dos seus cidadãos, incorrendo numa “inconstitucionalidade por omissão”.

Urge alterar políticas sociais, repensar mecanismos do sistema de segurança social, com primazia para o regime da atribuição da pensão de velhice, de modo a possibilitar uma protecção eficaz contra este risco social.

É através da dissecação deste regime jurídico, e do regime jurídico da reforma antecipada e da pré-reforma, que nos propomos a desenvolver, e expor, uma análise jurídica às medidas de protecção da eventualidade da velhice, concebendo e propondo alterações ao seu regime jurídico cuja implementação poderá ser susceptível de servir de base numa (urgente) reforma do sistema de segurança social.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Los límites de la tutela ofrecida por la normativa de Seguridad y Salud a los trabajadores con enfermedades crónicas*



Autor: Silvia Fernández Martínez

Cargo: Doutoranda

Instituição/Organização: Universidad de Bérnago (ADAPT). Itália

Email: s.fernandez@studenti.unibg.it

CV: Licenciada em Direito pela Universidad de Santiago de Compostela, em 2013. Mestre em Gestão e Direção Laboral pela Universidad de Santiago de Compostela, em 2014, com um trabalho final intitulado “Responsabilidad Civil y acoso moral”. Desde 2014 até à atualidade, prepara o Doutoramento no ADAPT - Universidad de Bérnago, com a tese subordinada ao tema “Las implicaciones de las enfermedades crónicas en el mercado de trabajo”

Sumário da intervenção:

El número de personas que, a lo largo de su vida profesional, sufren algún tipo de limitación psicofísica, que incide negativamente en su capacidad laboral, ha aumentado en gran medida. En el ámbito laboral, dicho fenómeno ha sido afrontado, principalmente, por la normativa de Seguridad y Salud en el trabajo. Esta normativa tiene un carácter meramente preventivo, es decir, su objetivo principal es proteger a

los trabajadores de los riesgos derivados del trabajo. Por este motivo, en caso de que un trabajador padezca una enfermedad que afecte a las condiciones de seguridad en las que lleva a cabo la prestación laboral, el mismo vendrá calificado como trabajador especialmente sensible. Dicha calificación conlleva el nacimiento de la obligación para el empresario de adaptar las condiciones de trabajo, en modo tal que se minimice el riesgo al que está expuesto el trabajador especialmente sensible. Si bien, a primera vista, pueda parecer que dicha normativa sirve para tutelar a todas las personas con problemas de salud, la misma resulta aplicable, únicamente, en caso de que las condiciones de salud del trabajador contribuyan a aumentar su sensibilidad a los riesgos derivados del trabajo. Sin embargo, quedan fuera de su ámbito de aplicación y, por lo tanto, privas de tutela, aquellas situaciones en las que la enfermedad no implica una mayor sensibilidad al riesgo, pero sí una reducción del rendimiento. Ante esta situación, será necesario decidir si se debe realizar una interpretación amplia de la normativa en materia de prevención de riesgos para extender su aplicación a dichas situaciones o si, al contrario, sería necesario implantar medidas de adaptación que vayan más allá de la obligación prevista por la normativa de Seguridad y Salud en el trabajo y que se centren en potenciar la capacidad laboral que conserva el trabajador, a pesar de la enfermedad que padece.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La protección de la Seguridad Social española ante los retos de salud pública que el asbestos puede producir en trabajadores y familiares*

Autor: Asunción López-Arranz e
Carolina López-Maiztegui



Cargo: Professora Doutora

Instituição/Organização: Universidade de A Coruña. Espanha

Email: a.larranz@udc.es; carolina.lopez.maiztegui@udc.es

CV: Asunción López-Arranz: Licenciada em Direito pela Universidade de Santiago de Compostela

Doutorada em 1985 pela Universidade de Santiago de Compostela com tese subordinada ao tema “La formación profesional en el sector naval: especial referencia al caso de la escuela de aprendices de “bazán””

Advogada (1986-2000)

Carolina López-Maiztegui:

Licenciada em Direito na Universidad de la Coruña

Mestre em Prevenção de riscos e riscos comuns pela Universidad de la Coruña

Doutoranda em Ciências e Tecnologia ambiental

Sumário da intervenção:

Resumen: En nuestro sistema de seguridad social los trabajadores víctima de asbestos son declarados en situación de incapacidad temporal por Enfermedad Profesional, de acuerdo con lo establecido en los artículos 116 y 128 de la Ley General de la Seguridad. Todo trabajador con antecedentes de exposición al amianto que cese la actividad con riesgo, se someterá a un reconocimiento médico que son una obligación a atender por el Sistema de Salud. Pero además es importante valorar el problema que se puede plantear al sistema de Seguridad Social si el riesgo trasciende a la salud pública afectando a personas relacionadas con el trabajador pero que no desempeñaron actividad laboral relacionada con el mismo.

Justificación: Con el estudio realizado en esta comunicación se pretende realizar un análisis sobre el sistema de Seguridad Social español y los riesgos que el asbesto puede producir como cuestión tanto laboral como medio-ambiental.

Metodología: El estudio realizado se enmarca dentro del contexto de las ciencias jurídicas sociales, concretamente en el área del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, a través del estudio de Leyes, convenios colectivos y jurisprudencia así como la visión que sobre la materia tiene la doctrina española.

Palabras clave: Seguridad social, trabajador, asbestos; personas.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Trabajadores pobres y jubilación*



Autor: Ramón López Fuentes

Cargo: Professor Doutor Contratado

Instituição/Organização: Universidad Sevilla. Espanha

Email: rlfuentes@us.es

CV: Licenciado pela Universidade de Sevilha em 1994

Doutorado pela Universidade de Sevilha em 2003

Participou em diversos projetos de investigação financiados

Sumário da intervenção:

Mi idea es trabajar sobre la segunda línea de ponencia, sobre factores demográficos y su impacto en nuestro ámbito de trabajo. Con la intención de articular la comunicación sobre medidas para afrontar los nuevos retos que en Europa se están produciendo en materia de pensiones, con un claro envejecimiento de la población europea. Situación que unida a la falta de medidas novedosas, está transmitiendo un mensaje preocupante sobre la posibilidad de mantener la situación actual. Aspecto que, unido a cambios importantes en los sectores productivos, así como a la falta de políticas comunes adecuadas en materias tan necesarias como migración y libre

circulación, ahondan también en la presencia de niveles de pobreza apunta alto. En concreto porque muchos de los trabajadores en activo consideran, no con cierta razón, y bastante aprensión su posible entrada en la categoría de trabajadores pobres, con indicadores socioeconómicos en ese sentido.

La idea de mi trabajo es profundizar sobre algunas de las medidas que ya se están anticipando y tratar de ir más allá, aportando alguna idea más que, al margen de poder ser común, permita mejorar las perspectivas de los sistemas existentes sobre la premisa de mantener niveles de garantía similares a los actuales, con un importante nivel de garantía desde lo público.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Negociación colectiva del Sector Público*



Autor: Martha Elisa Monsalve Cuellar

Cargo: Professora

Instituição/Organização: Universidad La Gran Colombia, Colômbia

Email: malisa29mon@hotmail.com

CV: Doutora em Direito e Ciências Políticas

Delegada Colombiana como técnica assessora do setor empregador à Conferência da OIT (Genebra, Suíça) desde 1989

Professora Convidada na Universidad de Modena e Regio Emilia no curso de especialização em Faculdades do empregador e proteção dos direitos da personalidade do trabalhador (2011-2012), na Universidad de Castilla la Mancha – Cuenca Derecho Colectivo e Internacional del Trabajo, na Universidad de Chile para lecionar no Mestrado de Direito do Trabalho (2013) e na Universidad del Norte de Barranquilla para lecionar na Especialización de Relaciones Laborales (2013)

Sumário da intervenção: La importancia del tratar el convenio 87 de la OIT, radica en la trascendencia de su contenido en cuanto protege como instrumento internacional el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales, considerándose este como un derecho humano básico y universal, íntimamente ligado a la libertad de

expresión, como una forma democrática de participación que encierra la posibilidad de que todas las personas puedan tener el derecho de ser tomadas en cuenta en las cuestiones laborales que las afecten directamente.

El Convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización fue adoptado en San Francisco en la 31ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, llevada a cabo el 9 de Julio 1948 y entro en vigor el 04 Julio 1950.

El convenio 87 de la OIT, es uno de los 8 convenios con estatus de Convenio Fundamental, lo que significa que abarca un tema considerado como principio y derecho fundamental en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, este principio también está incluido en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

En Colombia a partir de la Constitución Política de 1991, hubo un avance sin precedentes en todo lo relacionado con el mundo del trabajo. A nivel constitucional, los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados por el Congreso de la República forman parte de la legislación interna. Quiere decir esto que los convenios ratificados por Colombia son por tanto de aplicación inmediata. Con el ingrediente adicional de la misma Constitución, los hace prevalecer en el orden interno por tratarse de instrumentos que reconocen derechos humanos.

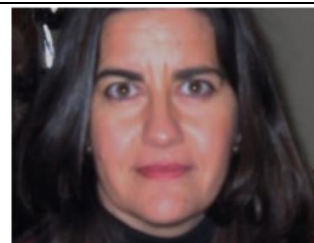
Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *El Emprendimiento como fuente de oportunidad laboral para los jóvenes universitarios*



Autor: Francisca Orihuela Gallardo

Cargo: Professora Doutora Colaboradora

Instituição/Organização: Universidad de Cádiz. Espanha

Email: francisca.oriuela@uca.es

CV: Vicedecana de Ordenação académica, qualidade e inovação docente da Facultad Ciencias del Trabajo

Sumário da intervenção:

Las elevadas tasas de desempleo registradas en España a raíz de la crisis económica, en particular entre los jóvenes, está provocando un fenómeno migratorio de éstos hacia otros países en busca de oportunidades laborales. Muchos de estos jóvenes que emigran son titulados universitarios que ven truncadas sus expectativas tanto profesionales como personales. Así, desde un punto de vista personal, la falta de estabilidad laboral les lleva a retrasar la edad para tener hijos, lo que tiene una incidencia directa en los índices de natalidad y, por ende, en las tasas de sustitución demográfica y en el futuro sostenimiento del Sistema de Seguridad Social. Desde el punto de vista profesional, la emigración de titulados universitarios implica una

importante salida de talento que, junto a la creatividad y la innovación es el recurso estratégico más importante para la obtención y mantenimiento de ventajas competitivas sostenibles, y que desplegarán en los países de destino. Por tanto, se hace necesario articular desde las distintas instituciones públicas, diversos mecanismos e instrumentos para el fomento, apoyo e identificación de nuevos yacimientos de empleo para estos jóvenes. Una de esas instituciones son las universidades quienes, a través de la denominada tercera misión, pueden contribuir al desarrollo socioeconómico del entorno a través de la transmisión y transferencia del conocimiento generado a la sociedad, del desarrollo tecnológico, la innovación y el emprendimiento. De esta manera, la creación de spin-offs universitarias se presenta como una oportunidad de desarrollo profesional para los jóvenes universitarios

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La reordenación del tiempo de trabajo como medida preventiva para los trabajadores de edad*



Autor: Alberto Pastor Martínez

Cargo: Professor Agregado

Instituição/Organização: Universidad Autónoma de Barcelona, Espanha

Email: albert.pastor@uab.es

CV: Licenciado em Direito, Mestre em Direito e Doutor em Direito pela Universitat Autònoma Barcelona

Técnico Superior em Prevenção de Riscos Profissionais

Professor do Mestrado em Propiedad Intelectual y Sociedad de la Información (IP&IT) da Facultad de Derecho de ESADE

Professor do Mestrado em Derechos Sociolaborales da Facultad de Derecho da Universitat Autònoma de Barcelona

Sumário da intervenção:

En una Europa con cada vez tasas de trabajadores seniors más altas (se prevé que su participación en la población activa crezca un 16’9%, 9,9 millones, entre 2010 y 20130) resulta absolutamente necesario la adopción de medidas que permitan que este

importante colectivo pueda continuar desempeñando sus actividad en condiciones adecuadas para su seguridad y salud. Entre las medidas que pueden facilitar el envejecimiento activo se halla, sin duda, la adopción de ajustes en la ordenación del tiempo de trabajo. El objetivo de esta comunicación es 1) identificar las principales medidas que el ordenamiento jurídico europeo impone en relación a dicha materia y colectivo; 2) tratar de determinar si es posible fundamentar jurídicamente a la luz de la normativa europea un derecho a la adaptación de la jornada de los trabajadores de edad avanzada; 3) determinar qué límites y medidas habrían de establecerse en orden a evitar/reducir el coste de dichas medidas en relación a la empresa y al propio trabajador (por ejemplo, en relación a la jubilación del trabajador); 4) ofrecer a los policy makers un elenco de las distintas medidas que se adoptan a nivel comparado en esta materia (reducción de jornada, cambios de horario y turno, reducción frecuencia cambio de turno) y de buenas prácticas; 5) destacar como alguna de estas medidas podría, además, contribuir al desarrollo de otros objetivos como son el reparto del empleo y el empleo de trabajadores jóvenes.

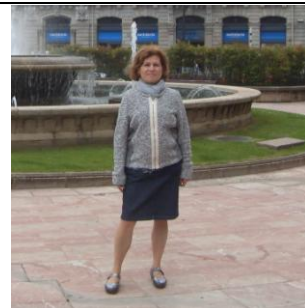
Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *El factor de sostenibilidad en el sistema de Seguridad Social español y otros sistemas de Seguridad Social*



Autor: María Antonia Pérez Alonso

Cargo: Profesora Titular

Instituição/Organização: Universidad Valencia. Espanha

Email: Maria.A.Perez@uv.es

CV: Licenciada em Direito, com especialidade em Direito da Empresa, pela Universidad de Valencia.

Doutora em Direito pela Facultad de Direito da Universidad de Valencia.

Magistrada suplente (da Sala Social) do Tribunal Superior de Justiça da Comunidad Valenciana desde 2000

Sumário da intervenção:

En España se han realizado en los últimos años importantes reformas en materia de Seguridad Social para lograr el equilibrio financiero del sistema de Seguridad Social. De entre las medidas adoptadas por estas reformas la más novedosa consiste en aplicar un denominado “factor de sostenibilidad” una vez calculado el importe de la pensión de jubilación. Este factor de sostenibilidad pretende servir de parámetro

necesario para conseguir, en la medida de lo posible, un reparto equitativo de las pensiones de seguridad social según la esperanza de vida, de cada uno de las generaciones que entran en el sistema de seguridad social como pensionista de jubilación ordinaria.

Pese a la denominación “factor de sostenibilidad” que nos induce a pensar que se puede conseguir la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, dicha sostenibilidad no deviene por la inyección de nuevos recursos al sistema que genere nuevos ingresos y con ello la viabilidad del sistema de Seguridad Social, sino que, al contrario, el factor de sostenibilidad ideado por el legislador español ha sido fijar un factor que atendiendo a la esperanza de vida, según datos estadísticos ofrecidos por el Instituto de Estadística, se aplicará sobre la cuantía final de la pensión de jubilación. Dicho factor de sostenibilidad será siempre reductor de la cuantía de esta pensión, pues la esperanza de vida es cada vez mayor, de modo que la pensión irá disminuyendo progresivamente en cada generación de pensionistas como consecuencia del aumento de la esperanza de vida, lo que supondrá un empobrecimiento de los pensionistas, de tal forma que la generaciones más jóvenes serán las que más van a sufrir el envejecimiento del sistema de Seguridad Social y los recortes en sus pensiones. A su vez, esta rebaja cuantitativa abre las puertas al sistema complementario de pensiones.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *O regime jurídico da mobilidade geográfica do trabalhador em Portugal: novos desafios*



Autor: Tiago Pimenta Fernandes

Cargo: Professor Auxiliar

Instituição/Organização: Universidade Portucalense. Portugal

Email: tiagof@upt.pt

CV: Doutoramento em Direito do Trabalho pela Universidad de Santiago Compostela, com a dissertação subordinada ao tema “O regime jurídico da mobilidade geográfica do trabalhador em Portugal. Uma análise crítica à luz do Direito espanhol”.

Professor Auxiliar da UPT – Universidade Portucalense. Assistente Convidado do ISCAP – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto
Advogado na “SAR – Silva Rosa e Associados – Sociedade de Advogados, RL”.

Sumário da intervenção:

As alterações no mundo do trabalho são cada vez mais céleres e exigem dos empregadores uma maior agilidade e rapidez na sua capacidade de resposta. Daí que, ao longo dos últimos anos, o tema da flexibilidade das leis laborais tenha dominado muitos dos debates que ocuparam as sociedades ocidentais desenvolvidas. No entanto,

a questão da flexibilidade pode facilmente entrar em conflito com a função social e a própria razão de ser da lei laboral, que se baseia na ideia do respeito pelo trabalhador e pelos direitos que lhe são constitucionalmente reconhecidos.

A ideia de que o trabalhador tem direito a uma certa estabilidade do seu local de trabalho não é nova, já que desde sempre se assumiu que toda a sua vida pessoal e familiar se organiza em função do âmbito geográfico em que desenvolve a prestação laboral. A definição de local de trabalho corresponde, assim, a um interesse fundamental do trabalhador, mas que este, hoje mais do que nunca, se vê na necessidade de compatibilizar com os interesses do empregador.

Nos tempos que hoje atravessamos, em que as dificuldades económicas ameaçam gravemente as organizações produtivas e o emprego por todo o mundo, designadamente em Portugal, as soluções jurídicas consagradas para fazer frente a este cenário assumem um protagonismo inegável, que despertou o nosso interesse para o seu estudo. Neste contexto, a mobilidade geográfica assume-se particularmente relevante, não apenas por constituir um importante instrumento de flexibilidade interna ao serviço do empregador, permitindo o aperfeiçoamento deste no mercado de emprego, mas também por representar uma alternativa relevante ao despedimento do trabalhador.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Welfare universale e cooperazione nel postfordismo*



Autor: Giacomo Pisani

Cargo: Doutorando

Instituição/Organização: Università di Torino, Itália

Email: giacomopisani@hotmail.it

CV: Licenciado em Filosofia pela Universidade de Bari em 2011, com uma tese em História da Filosofia, intitulada "Il gergo della genuinità in Essere e tempo di M. Heidegger"

Licenciado em Ciências Filosóficas pela Universidade de Bari em 2013, com uma tese na área da Sociologia do Direito intitulada “Le ragioni del reddito minimo universale”

Doutorando em Direito e Instituições pela Università di Torino, Itália.

Sumário da intervenção:

Il lavoro ha costituito, nel Novecento, il fattore attorno a cui si sono costruite le protezioni sociali, ben oltre la sfera negoziale. La costituzionalizzazione della contrattazione collettiva ha rappresentato il tentativo più alto, da parte dello Stato, di fare presa sui soggetti collettivi che si sono formati sul terreno della produzione. Il fordismo, infatti, è caratterizzato da un'estrema omogeneità di tempi, condizioni

contrattuali, luoghi della produzione.

Oggi, in occidente, la produzione materiale va lentamente scomparendo, dislocata in altre zone del pianeta, e si afferma un modello di produzione postfordista che valorizza capacità, affetti, relazioni, che si sviluppano soprattutto al di fuori del posto di lavoro. Attraverso l'intelligenza collettiva e il management della conoscenza, le aziende organizzano la cooperazione volontaria dei clienti, creano comunità virtuali che costituiscono serbatoi di identità collettive.

La mediazione costituzionale costruita sul modello di produzione fordista è entrata irrimediabilmente in crisi, forzata anche dall'alto. La governance europea ha subito negli ultimi anni, un processo di verticalizzazione centrato sulle istituzioni della cosiddetta "troika". L'erosione della sovranità dello stato-nazione, fino al culmine del Fiscal Compact, ha portato ad una progressiva "esecutivizzazione" del potere statale, le cui linee guida sono dettate dal paradigma dell'"austerità" come dispositivo di uscita dalla crisi.

L'eterogeneità della produzione e la crisi della sovranità nazionale ci consente di immaginare un processo costituente a livello europeo che al paradigma dell'austerità opponga, da un lato, il riconoscimento, attraverso un reddito di base incondizionato, della possibilità universale di esistere dignitosamente. Dall'altro, esso deve promuovere la possibilità di auto-valorizzazione della cooperazione e delle nuove forme di sharing economy, come nuovo modello di sviluppo, al di là dei dispositivi proprietari.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La discriminación de los trabajadores de mayor edad en el acceso al empleo*



Autor: Xavier Solà Monells

Cargo: Professor Titular

Instituição/Organização: Universidad Autónoma de Barcelona, Espanha

Email: Xavier.Sola@uab.cat

CV: Professor Contratado pela Universitat Autònoma de Barcelona desde 2009
Participou em diversos projetos de investigação financiados

Sumário da intervenção:

Como es bien sabido, uno de los principales problemas que en la actualidad deben afrontar el Derecho del Trabajo y las políticas de empleo es la situación laboral de los denominados trabajadores de edad o trabajadores maduros; un colectivo con especiales dificultades para mantener viva su relación laboral, para disfrutar de unas condiciones de trabajo dignas equiparables a las de otros colectivos y también para acceder al empleo.

Entre los muchos los factores que complican y en ocasiones impiden a los trabajadores de edad la obtención de un empleo, destaca el establecimiento de un límite máximo de edad para acceder a determinados puestos de trabajo; un requisito que se incorpora a menudo en las ofertas de empleo y que puede constituir una

discriminación prohibida.

Tanto el TJUE (en aplicación de la Directiva 2006/54/CE, de 29 de junio), como los órganos judiciales internos del Estado español (atendiendo a lo establecido en el art. 14 de la CE y 17.1 del TRLET, entre otros preceptos), se han pronunciado en diversas ocasiones sobre tal restricción.

La ponencia que se propone tiene como objetivo revisar el marco normativo y los pronunciamientos judiciales sobre esta cuestión, tanto de ámbito interno como europeo, para determinar en qué medida permiten imponer una edad máxima como condición de acceso al empleo y, en base a ello, poder valorar desde una perspectiva crítica si la solución adoptada ofrece una adecuada protección para los trabajadores de edad, al tiempo que satisface otros intereses que pueden entrar en conflicto.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Los riesgos de la participación privada de los sistemas de salud en el mercado supranacional de la prestación de servicios*



Autor: María Dolores Valdueza Blanco

Cargo: Profesora Derecho del Trabajo, Universidad Carlos III Madrid. Espanha

Instituição/Organização: Universidad Carlos III Madrid. Espanha

Email: mvaldulez@der-pr.uc3m.es

CV: Licenciada em Direito pela Universidad Complutense de Madrid, em 1994
Realizou o Curso de Especialista em Direito da Segurança Social pela Universidad Carlos III de Madrid (2003)
Diploma de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e da Segurança Social pela Universidad Carlos III de Madrid (2003).
Doutora em Direito pela Universidad Carlos III de Madrid (2006) com a tese inada ao tema “El tratamiento jurídico del trabajo de los extranjeros en España”

Sumário da intervenção:

La asistencia sanitaria, derecho reconocido en la normas internacionales, puede ser de titularidad pública o privada, admitiendo, de ser pública, una gestión indirecta a través de entidades privadas, como actualmente se establece en el Sistema Nacional de Salud español.

La Directiva 2006/123/CE, que persigue eliminar los obstáculos al mercado de

servicios permitiendo que empresas de la Unión Europea se establezcan en países distintos del propio, ha excluido del Mercado Interior a varios servicios, siendo uno de ellos el sanitario. Por tanto, la Directiva ha marcado unas líneas rojas en la UE, al clausurar la posibilidad de que, en determinados servicios, prevalezca la lógica mercantil sobre la social. Dichas cautelas no están, al parecer (dada la falta de transparencia de las negociaciones), fijadas en el acuerdo que promueve la liberalización a escala global del comercio de servicios (TISA), entre cuyos Estados negociadores se encuentran, EEUU, la UE y varios países de América Latina.

Esta investigación abordará el estudio de la Directiva 2006/123/CE, incidiendo en la desconfianza que la misma originó y en las repercusiones que su adopción ha generado en los Estados Miembros. Tras este examen preliminar, el trabajo se centrará en un análisis del TISA, al objeto de verificar si su regulación va a suponer un paso más, y en qué términos, en la mercantilización de los servicios públicos, en concreto los de salud, respecto del vigente Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (GATS) al que, como se sabe, ya se encuentran sujetos los miembros de la OMC.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Diálogo social y trabajadores de edad en la Unión Europea: los casos de Francia y España*



Autor: Helena Ysàs e Marie-Cécile Amauger-Lattes

Cargo: Professora Agregada; Professora

Instituição/Organização: Universidad Autónoma de Barcelona, Espanha. Université Toulouse 1- Capitole, França.

Email: Helena.Ysas@uab.cat; amauger-lattes@univ-tlse1.fr

CV: Helena Ysàs : Licenciada em Direito pela Universidad Autónoma de Barcelona (2004).

Mestre em Direito do Trabalho e Segurança Social, IDEC, Universidad Pompeu Fabra, (2006).

Doutora em Direito pela Universidad Autónoma de Barcelona (2009)

Marie-Cécile Amauger-Lattes : Professora de Direito na Université de Toulouse 1- Capitole

Especialista em Direito Social, em especial no âmbito do Direito da Empresa, em temas como o Direito Penal do Trabalho, a mobilidade internacional dos trabalhadores, o emprego dos trabalhadores idosos, o diálogo social, a discriminação e a saúde no

trabalho.

Sumário da intervenção:

El envejecimiento de la población ha llevado a las instituciones europeas y a los Gobiernos estatales a fijar como objetivo la prolongación de la vida laboral. Sin embargo, para que dicho objetivo se pueda cumplir sin menoscabar los derechos de los trabajadores ni poner en riesgo su salud resulta necesario que se adopten medidas que permitan alcanzar la edad cercana a la jubilación en buenas condiciones físicas y psíquicas y que las condiciones laborales se adapten a las necesidades cambiantes ligadas al envejecimiento. Los interlocutores sociales deben ser sujetos activos en el diseño de las medidas más adecuadas para alcanzar el fin propuesto mediante el diálogo social. El estudio comparado de los mecanismos de diálogo social en España y en Francia nos permitirá comprobar cómo en ambos países se ha abordado esta cuestión de forma diferenciada y con resultados bastante diferentes. En España destaca la aprobación en 2011 de la Estrategia Global de Empleo de los Trabajadores de Edad (Estrategia 55+), que tuvo su origen en un acuerdo social y abordaba esta materia de forma integral por primera vez. Dicho documento preveía medidas novedosas que, sin embargo, no han sido desarrolladas. En Francia, el Plan nacional de acción para el empleo de los trabajadores de edad (2006-2010) constituyó una etapa importante. No obstante, en 2012 los poderes públicos replantearon el tratamiento de la cuestión a través de un abordaje conjunto del empleo de los trabajadores de edad y de los jóvenes, creando el “contrato de generación”, dibujado por los interlocutores sociales.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

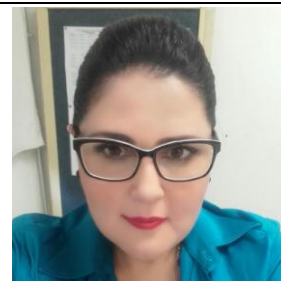
**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Ações afirmativas para inclusão de emigrantes no mercado de trabalho*

Autor: Fernando Frederico de Almeida Junior e Juliana Zacarías Fabre Tebaldi



Cargo: Professores

Instituição/Organização: Faculdades Integradas de Jaú. Brasil

Email: frederico.jau@gmail.com

CV: Fernando Frederico de Almeida Junior: Mestre em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto e Doutor em Educação pela Universidade Federal de São Carlos. Advogado e professor.

Eleito vereador pela primeira vez em 2008.

Juliana Zacarías Fabre Tebaldi: Licenciada pela Faculdade de Direito de Bauru - Instituição Toledo de Ensino (1996).

Mestre na área de Constituição e Processo pela Universidade de Ribeirão Preto e Especialista em Direito Processual Civil pela Fundação Eurípedes Soares da Rocha.

Professora titular nas Faculdades Integradas de Jaú.

Advogada.

Sumário da intervenção:

As migrações podem ser definidas como a movimentação de pessoas de um local para outro. Podem ocorrer dentro de um país ou de um país para outro. Atualmente as

migrações vêm ocorrendo, entre outras causas, em virtude dos conflitos sociais e armados ocorridos em diversas zonas do mundo. Isso vem causando enorme impacto na economia dos países que recebem esses emigrantes, especialmente em torno da escassez dos postos de trabalho. Averiguar a necessidade da efetivação de Ações Afirmativas para a inclusão dos emigrantes no mercado de trabalho dos países que os recebe é a temática central desse trabalho. Em alguns países a entrada de um grande número de emigrantes pode ser vista como causadora de desequilíbrio na oferta de empregos e competitividade com os trabalhadores do país, o que pode acabar gerando entraves a adoção de políticas afirmativas de inclusão. Atualmente as Ações Afirmativas vêm sendo constantemente utilizadas na tentativa de erradicar a discriminação em relação a determinados grupos, conferindo-lhes igualdade de oportunidades e participação e, conseqüentemente, a efetiva realização da condição de cidadão. Referidas ações afirmativas incluem diversas práticas governamentais e visam à afirmação de direitos, destinando-se a promoção de grupos que se encontram em situações inferiores e desiguais, independentemente da razão que os colocam nessa posição. As políticas afirmativas, que devem incluir programas sociais, econômicos e laborais de inclusão, deverão ser justificadas pela existência efetiva de exclusão e discriminação, visando suprir situações de desvantagem impostas a indivíduos por causa de sua origem étnica, sua religião, compleição física, nacionalidade ou gênero.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Los nuevos movimientos migratorios atípicos: un reto pleno de interrogantes para el Derecho Social Europeo*



Autor: Thais Guerrero

Cargo: Profesora Contratada Doctora

Instituição/Organização: Universidad de Cádiz. Espanha

Email: thais.guerrero@uca.es

CV: A atividade docente e de investigação da Autora está centrada, essencialmente, no domínio de direito do trabalho e da segurança social, com ênfase no direito comunitário europeu. Já participou em vários cursos partilhados com outras universidades europeias e centros de investigação jurídica (como Trier, Dublin ou Estocolmo) e possui diversas publicações nestas matérias. Atualmente, é também coordenadora do Mestrado em Mediação oferecido pela Facultad de Ciencias del Trabajo (Universidad de Cádiz), tendo exercido, ainda, durante treze anos, as funções de Árbitro, no âmbito das eleições sindicais realizadas na província de Cádiz.

Sumário da intervenção:

Las normas laborales y de seguridad social establecidas por el derecho europeo así

como la función de los órganos instrumentales de gestión y apoyo en la materia (el Fondo de asilo, migración e integración y la Organización internacional para las migraciones, entre otros) deberán experimentar profundos cambios en su funcionamiento tradicional, desbordados por nuevos acontecimientos migratorios atípicos cuya real dimensión no está definida ni es previsible. La reubicación de estos colectivos en países de la UE, siguiendo las pautas diseñadas por el Consejo de ministros de justicia y asuntos de interior de la UE, constituye un proceso que, pese a su carácter profundamente humanitario y solidario, no puede ocultar las serias dificultades de una organizada, común y eficaz estructura que facilite su reasentamiento e integración en Europa.

Su ordenación y ubicación territorial actual, sin perjuicio de previsibles contingentes futuros y considerando primeramente la liberación parcial de los países de inicial acogida, deberá responder a todos los aspectos que configuran la condición humana, con independencia de procedencias étnica y geográfica y de las causas que ocasionaron este fenómeno.

Admitiendo su extraordinaria novedad y urgencia, este estudio pretende proponer un plan basado en el derecho europeo y normas internacionales dictadas en la materia, que articule los derechos (y deberes) derivados de su reubicación; en su caso, reparando en los complejos problemas jurídicos que una medida improvisada o precipitada podría generar, incluso para los nacionales del Estado de acogida.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *El papel de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales*



Autor: Mª Carmen Aguilar Martín

Cargo: Profesora Contractada Doctora

Instituição/Organização: Universidad de Zaragoza. Espanha

Email: caguilar@unizar.es

CV: A Autora é doutorada em Direito e tem centrado a sua formação e investigação no âmbito do direito do trabalho e da segurança social. Já participou em diversos seminários e congressos internacionais com este foco e dispõe de um conjunto diverso de publicações nestas matérias. Por fim, integra ainda vários projetos de investigação, subordinados a estas áreas, junto da Universidad de Zaragoza.

Sumário da intervenção:

En el contexto de crisis como el que nos encontramos, con una creciente flexibilización de las relaciones laborales y con un claro desequilibrio entre poderes, la salvaguarda de unas condiciones de trabajo saludables, dignas y mínimas debería ser uno de los ejes básicos de la negociación colectiva.

Sin embargo, la principal preocupación para la mayor parte de la sociedad y de los interlocutores sociales parece ser otra, fundamentalmente las altas tasas de desempleo. Esto hace que, en ocasiones, se dejen de lado otros aspectos por los que se viene luchando, sobre todo en las últimas dos décadas, en concreto, por la mejora de las condiciones de seguridad y salud en las que prestan sus servicios los trabajadores por cuenta ajena y que se ven afectadas negativamente por el resto de circunstancias concurrentes en las empresas (falta de liquidez, exceso de oferta de mano de obra, etc.).

Así, el objetivo de la comunicación es analizar el alcance y la significación que este derecho a la seguridad y salud en el trabajo tiene dentro de la negociación colectiva en el momento actual, teniendo en cuenta: los últimos convenios colectivos publicados, los más recientes pronunciamientos doctrinales y jurisprudenciales, la normativa europea e interna y las últimas estadísticas y datos sobre la materia.

En definitiva, se pretende ahondar en la investigación del papel que está teniendo la negociación colectiva en la regulación de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y si es el caso, reivindicar una mayor implicación de la misma.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Causas del despido disciplinario: su evolución y su cambio de funcionalidad ante la crisis económica*



Autor: Alberto Ayala Sánchez

Cargo: Profesor de Derecho del Trabajo

Instituição/Organização: Universidad de Cádiz. Espanha

Email: alberto.ayala@uca.es

CV: O Autor é professor do departamento de Direito do Trabalho e da Segurança Social da Universidad de Cádiz (UCA), tendo, ainda, entre 1995 e 2013, exercido advocacia. No decorrer da sua atividade docente, já lecionou as disciplinas de direito do trabalho, direito do emprego e da segurança social, direito empresarial e direito da segurança social, da licenciatura em Direito e não só. Dispõe ainda de diversas publicações na área juslaboral.

Sumário da intervenção:

A través del recorrido legislativo, doctrinal y jurisprudencial, observaremos como las causas del despido disciplinario, en principio y salvo en sus inicios regulados por el Derecho Común, no han variado en exceso en cuanto a su descripción y tipificación en los distintos textos normativos, muy al contrario, hay algunos que se han perpetuado

casi desde sus inicios.

Ahora bien, entendemos que en la actualidad debido a la crisis socio-económicas que estamos pasando, el elenco de motivos o causas que describen el comportamiento inadecuado de los trabajadores y que puede justificar la existencia de un despido disciplinario, ya no sirven a su fin, muy al contrario, son causas o elementos que están en manos del empleador y que puede utilizar en fraude de ley para soslayar en la mayoría de las ocasiones un despido objetivo.

En nuestro sistema de relaciones laborales actual y partiendo de los requisitos que establece el Estatuto de los Trabajadores vigente, es más fácil plantear un despido disciplinario que un despido objetivo; desde el punto de vista probatorio ante los Tribunales de Justicia será más fácil «montar» el despido disciplinario que el objetivo por causas económicas, pues la mayoría de las resoluciones de los Tribunales están declarando improcedentes dichos despidos al no cumplir los requisitos descritos en el Estatuto de los Trabajadores.

La conclusión sería: la indebida utilización de la figura del despido disciplinario con el objeto de evitar los preceptos de despido objetivo por causas económicas, tal y como pone de manifiesto algunas resoluciones de los Tribunales de Justicia.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *O despedimento coletivo em Portugal e em Espanha*



Autor: Marta Azevedo

Cargo: Advogada

Instituição/Organização: SONAE. Portugal

Email: martabritoazevedo@sonae.pt

CV: A Autora é Diretora de Relações Laborais na SONAE, desde 2007, possuindo ampla experiência nos domínios de contencioso laboral; contratação coletiva; procedimentos disciplinares, segurança social, proteção de dados, destacamento de trabalhadores e, ainda, de outras áreas da contratação laboral. É um membro fundador da Associação Portuguesa de Jovens Juslaboralistas.

Sumário da intervenção:

A matéria encontra-se regulada a nível europeu pela Diretiva 98/59/CE de 20 de Julho de 1998, todavia a transposição para o direito interno de cada um dos países foi, ao longo do tempo, feita de forma diversa quer quanto às causas e fundamentos do referido despedimento, quer quanto ao número de colaboradores envolvidos tendo em conta a dimensão da empresa.

Em Portugal, preenchidos que estejam os pressupostos, basta despedir mais de 4

colaboradores para que estejamos perante um processo de despedimento coletivo. Em Espanha o número de colaboradores a ter em consideração é consideravelmente superior, em comparação com o ordenamento jurídico português.

Pretende-se com o presente *paper*, aferir as diferenças de regime de um e outro país, nomeadamente o conceito de centro de trabalho e método de cálculo do número de trabalhadores a despedir. Cumpre ainda analisar a sentença do Tribunal de Justiça da EU de 13 de maio de 2015 e seus reflexos na jurisprudência espanhola, nomeadamente quanto à interpretação das disposições da Diretiva 98/59/CE do Conselho relativa à aproximação das legislações dos Estados Membros no que se refere aos despedimentos coletivos.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Sucesión de contratas y transmisión de empresa: conflictos interpretativos y necesidades de reforma*



Autor: Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz

Cargo: Profesor Agregado y TU Acreditado

Instituição/Organização: Universitat Oberta de Catalunya. Espanha

Email: ibeltran_de_heredia@uoc.edu

CV: O Autor é Doutorado em Direito do Trabalho e da Segurança Social, pela ESADE – Universitat Ramon Llull, com a tese intitulada: La estabilidad en el empleo: la prevención frente a la contingencia del paro – Un análisis desde las perspectivas de la dogmática jurídica y del análisis económico del derecho”. Dispõe ainda de um vasto conjunto de publicações sobre diversos aspetos da área juslaboral, em variadas revistas e obras monográficas coletivas.

Sumário da intervenção:

El objeto de la ponencia que se propone consiste en analizar los problemas interpretativos que la aplicación de la normativa comunitaria e interna relativa a la transmisión de empresas (Directiva 2001/23/CE y art. 44 del Estatuto de los Trabajadores) suscita en el fenómeno de la sucesión de contratas.

Los aspectos controvertidos asociados a esta materia son múltiples. Entre otros (sin pretensión de exhaustividad), pueden destacarse los siguientes:

- La exigencia de la preexistencia de la entidad económica (Doctrina "Amatori") como condición previa ineludible;
- La delimitación conceptual (a la luz de, entre otras, la Doctrina "Temco") de los conceptos "actividad materializada" y "actividad desmaterializada" (y los efectos jurídicos asociados a cada una de ellos);
- Las modalidades de sucesión de las contratas "desmaterializadas" (convencional, pliego de condiciones administrativo o cesión de contrato), los problemas interpretativos que suscitan cada una de ellas y las tendencias recientes para eludir sus efectos (contratación a través de TRADE, etc.);
- La precisión del concepto de "asunción de una parte esencial de la plantilla";
- La sucesión de contratas en el marco de las Administraciones Públicas y el reciente fenómeno de la reversión de servicios públicos; y
- Los efectos de la sucesión sobre las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo (Doctrina "Scattolon").

A la luz de estos vectores, el objeto de la ponencia es abordar estas cuestiones desde la perspectiva de la reciente evolución de la doctrina judicial del TJUE y de los Tribunales internos españoles, con el objeto de identificar las posibles deficiencias y, eventualmente, proponer mejoras en el marco normativo.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *O triunfo silencioso de um novo paradigma na cessação do contrato de trabalho. O despedimento, depois da crise, nas legislações portuguesa, espanhola e italiana*



Autor: Sónia Carvalho

Cargo: Professora Auxiliar

Instituição/Organização: Universidade Portucalense. Portugal

Email: scarvalho@upt.pt

CV: A Autora é licenciada e mestre pela Faculdade de Direito da Universidade Católica, tendo obtido o grau de Doutora pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. No âmbito da sua atividade docente já lecionou disciplinas de diversas áreas (direito do trabalho, direito da família, direito da propriedade intelectual, direito comercial, entre outras). Exerce ainda a advocacia e é autora de diversos estudos jurídicos.

Sumário da intervenção:

A grave crise financeira que assolou Portugal, Espanha e Itália esteve na origem de

reformas profundas na legislação laboral destes países.

O despedimento com justa causa objectiva e subjetiva, cujo regime jurídico materializava, nestes países, a vocação protetora do Direito do Trabalho, foi alvo, naturalmente, da mão visível do legislador.

Portugal, na sequência do Programa de Ajustamento Económico, comprometeu-se a empreender reformas na legislação do trabalho, nomeadamente, na compensação por cessação de contrato de trabalho e no regime jurídico dos despedimentos por inadaptação e por extinção do posto de trabalho.

Pese embora o ímpeto reformador do legislador português tenha sido refreado pelo Tribunal Constitucional, que reprovou algumas das alterações legislativas aprovadas, o certo é que foi substancialmente reduzida a compensação por cessação do contrato de trabalho, foram alterados os pressupostos do despedimento por extinção do posto de trabalho e subvertida a justa causa objectiva no despedimento por inadaptação.

Em Itália, o Jobs Act e o *contratto di lavoro a tutele crescenti* revolucionaram o regime jurídico do despedimento individual e colectivo, consagrando a indemnização como efeito natural da ilicitude do despedimento, em detrimento da reintegração, que passa a estar reservada apenas para certas situações específicas, como o despedimento discriminatório.

Também o regime jurídico do despedimento sofreu alterações em Espanha, assumindo relevo as consequências da ilicitude do despedimento por motivos objectivos e do despedimento disciplinar, nomeadamente, a opção pelo empregador entre a reintegração ou pagamento de uma indemnização com sujeição a novos limites, indemnização que, no despedimento disciplinar, não é acompanhada do direito a salários de tramitação, bem como as alterações introduzidas no despedimento colectivo.

A análise coordenada do atual regime jurídico do despedimento nestes países irá demonstrar que, a pretexto da crise, foi consolidada a tendência liberalizadora do mercado de trabalho que há muito soprava na Europa, transformando, de forma radical, o paradigma no despedimento que norteava estas legislações laborais.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La organización del tiempo de trabajo como instrumento de flexibilidad interna en la empresa*

Autor: Pilar Charro Baena
e Pablo Benlloch Sanz



Cargo: Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social / Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Instituição/Organização: Universidad Rey Juan Carlos. Espanha

Email: mariapilar.charro@urjc.es / pablo.benlloch@urjc.es

CV: Pilar Charro Baena é, desde 2000, Profesora Titular da Universidad Juan Carlos, de Madrid, desempenhando aí também as funções de Coordenadora do Programa de Doutoramento. É autora com uma vasta bibliografia, tendo já publicado diversos artigos e monografias, em Espanha, na Argentina e no Perú. Interveio também em diversas conferências e seminários nacionais e internacionais, devotados ao direito do trabalho e a outras áreas de direito social (como o direito das migrações ou da segurança social).

Pablo Benlloch Sanz é Profesor Titular da Universidad Juan Carlos, de Madrid, tendo lecionado diversas disciplinas jurídicas no âmbito da licenciatura em Direito, mas

também no âmbito de outros cursos e mestrados. É autor e co-autor de diversos monografías e artigos jurídicos e participou já também em diversos congressos e seminários nacionais e internacionais.

Sumário da intervenção:

Las sucesivas reformas del mercado laboral producidas en los últimos años en España han seguido como patrón, y con el objetivo de incrementar el nivel de empleo y evitar la destrucción de puestos de trabajo, el apostar por el incremento de la flexibilidad de entrada o de salida –favoreciendo y animando la contratación o facilitando la extinción de los contratos– y la flexibilidad interna -ampliando las facultades empresariales de gestión de la relación laboral-.

La flexibilidad interna se presenta de modo recurrente en las reformas operadas en los últimos años como alternativa de la flexibilidad de salida, como una solución menos traumática a las extinciones contractuales.

La flexibilidad interna persigue la mejora de la adaptabilidad de las condiciones de trabajo a las circunstancias de la producción. Sin embargo, este tipo de flexibilidad como alternativa a la externa no ha acabado de penetrar en la cultura empresarial española. Desde esta perspectiva, la comunicación que se propone pretende analizar cómo la distribución de la jornada y de descanso en la normativa laboral vigente se erige como instrumento idóneo para adaptar el tiempo de trabajo a las necesidades de la producción o el servicio: distribución irregular y flexible de la jornada laboral, horas extraordinarias que se compensan mediante descanso y acumulación y/o fraccionamiento de los descansos laborales permiten al empleador una gestión flexible del tiempo de trabajo

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La regulación del derecho a la información de los trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional*



Autor: Mª Encarnación Gil Pérez

Cargo: Profesora Contratada Doctora

Instituição/Organização: Universidad Castilla-La Mancha. Espanha

Email: mariaencarnacion.gil@uclm.es

CV: A Autora é docente e investigadora na área do direito do trabalho, que constitui o seu principal foco de estudo. É autora de diversos artigos e monografias científicas, tendo também já participado em diversos congressos e seminários nacionais e internacionais. Colabora também no desenvolvimento de cursos e de mestrados com universidades estrangeiras.

Sumário da intervenção:

El Derecho del trabajo y de la Seguridad Social debe afrontar los nuevos retos que se derivan de la internacionalización de las relaciones laborales, de la movilidad internacional dentro del contexto de crisis económica mundial.

En este sentido la ponencia se propone analizar el problema que se plantea en relación al acceso a la información en el marco de las condiciones de empleo en el país distinto

al de origen, se propone analizar los problemas que plantea el fenómeno de desplazamiento temporal en el marco de la prestación de servicios transnacional y el análisis en este sentido de la Directiva 96/71/CE y 2014/67/UE.

Se trata de investigar de los instrumentos de participación de los trabajadores en este orden y de la participación de los distintos estados en la protección de los derechos de los trabajadores que desarrollan su trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional*



Autor: Natividad Mendoza Navas

Cargo: Profesora Titular Derecho del Trabajo

Instituição/Organização: Universidad Castilla-La Mancha. Espanha

Email: natividad.mnavas@uclm.es

CV: A Autora acumula, com a licenciatura em Direito, um doutoramento com menção europeia, bem como um Mestrado em Direito da União Europeia, um Master Legum Europae e o título de Especialista em docência universitária. Encontra-se atualmente envolvida em diversos projetos de investigação focados, mormente, no direito do trabalho e da segurança social e é, ainda, Autora de diversas publicações científicas.

Sumário da intervenção:

La crisis económica ha obligado al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a hacer frente a innumerables desafíos. Además de las cuestiones que van surgiendo internamente, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social debe afrontar

los retos que se derivan de la internacionalización de las relaciones de trabajo, de la movilidad internacional de trabajadores, es

decir, de las situaciones que se suscitan a partir de la realización de la prestación laboral en un país distinto al de origen.

En este sentido, la presente ponencia se propone analizar los problemas que plantea el fenómeno del desplazamiento temporal en el marco de una prestación de servicios transnacional y de su plasmación normativa en las Directivas 96/71/CE y 2014/67/UE así como en la legislación nacional de transposición de estas disposiciones.

Se trata de investigar acerca de los instrumentos de participación de los trabajadores en este orden, en concreto acercad el papel de los agentes sociales a la hora de intervenir en la regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados, especialmente en tiempos de crisis dónde se observa un incremento de la movilidad de personas con el objeto de eludir la aplicación del derecho efectivamente aplicable. La coordinación de diferentes modelos de participación en la empresa, comités de empresa europeos, órganos de gestión de las sociedades o negociación colectiva, puede influir muy positivamente en la protección de los derechos trabajadores que desarrollan su trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *A terceirização e as novas relações de trabalho: uma visão sociológica*



Autor: Eline Eunice Montechiari Pietrani

Cargo: Professora de Psicologia

Instituição/Organização: Universidade Veiga de Almeida. Brasil

Email: elina.pietrani@uva.br

CV: A Autora possui formação acadêmica nas áreas da psicologia (licenciatura e mestrado) e da gestão empresarial (pós-graduação), sendo atualmente docente no curso de Psicologia e Comunicação Social, onde leciona as disciplinas de Psicologia Organizacional, Comportamento Organizacional, Dinâmica de Grupo, Entrevistas Psicológicas, Teorias Existenciais-humanistas, Psicoterapias existenciais-humanistas, Psicologia e Comunicação, Psicologia Social. O seu foco de investigação é a psicologia do trabalho e a psicologia clínica, tendo mormente em vista as relações de trabalho contemporâneas.

Sumário da intervenção:

Neste trabalho procuraremos lançar luz sobre os aspectos psicossociais envolvidos no

processo de terceirização, como um dos modelos de relações de trabalho que tem marcado fortemente o universo corporativo na contemporaneidade. A terceirização se caracteriza principalmente pela transferência de determinadas atividades para outras organizações – terceiras, colaborando para que a organização principal otimize seus processos, aumente a produtividade, reduza custos, fazendo frente à crise econômica internacional pela qual passamos atualmente. Ocorre que, esse modelo de gestão trabalhista, além de colocar em xeque conquistas obtidas pelos trabalhadores ao longo de anos, vem alterando a qualidade nas relações interpessoais nas organizações. Entende-se que essa estratégia, além de ampliar a acumulação do capital, à base da violência jurídica e política sobre conquistas trabalhistas e sociais, aponta também para um aspecto sociológico, ao se colocar como um entrave na qualidade das relações entre as pessoas na organização, uma vez que conduz, sobretudo, à fragmentação dos processos de trabalho, levando à dissolução do coletivo, a uma forte competitividade nos limites da organização e fora dela, entre outras consequências. Fragmentando e individualizando setores, a terceirização tem levado a uma precarização do clima organizacional, ao fomentar a destruição dos laços de cooperação entre as pessoas, os quais, aliado à pressão incessante por resultados e à iminência constante do desemprego, transforma o espaço organizativo em um “salve-se quem puder”. Ao ceder a esse modelo de trabalho as organizações colaboram para que ocorra um lapso na validação da existência, que se dá principalmente pelo reconhecimento do outro.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La reestructuración del tiempo de trabajo en época de crisis*



Autor: Ana Isabel Pérez Campos

Cargo: Profesora Titular

Instituição/Organização: Universidad Rey Juan Carlos. Espanha

Email: anaisabel.perez@urjc.es

CV: A Autora é licenciada e doutorada pela Universidad Complutense de Madrid. Já integrou diversos projetos de investigação, focados no âmbito do direito do trabalho e do direito da segurança social. É autora de diversos artigos e monografias e já participou em diversos congressos e seminários nacionais e internacionais devotados a estas áreas.

Sumário da intervenção:

Los datos estadísticos sobre empleo, en los últimos años en España, ponen de manifiesto la intensidad con la que se han destruido puestos de trabajo.

La reforma laboral orientada a la flexibilización e individualización de las relaciones laborales han impulsado un modelo laboral en el que se abre paso a un

mayor margen de decisión empresarial.

La reestructuración del tiempo como vía de solución ante la situación descrita se perfila nuevamente como una fórmula alternativa de solución del desempleo.

Dos posturas al respecto, la que defiende la reducción de la jornada de trabajo, entendida como una forma de distribución de la renta, como un elemento de bienestar social y también de reparto ante la escasez del trabajo. Una segunda postura de profundización en la flexibilización de los costes laborales como única forma de futuro crecimiento económico para repartir la riqueza mediante la creación del futuro empleo.

Ante esta panorámica básica, existe una problemática que resulta necesario abordar y más aún en el contexto de la competitividad actual y de productividad.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Los derechos de participación y acción sindical en las nuevas estructuras empresariales*



Autor: Emma Rodríguez Rodríguez

Cargo: Profesora Contratada Doctora

Instituição/Organização: Universidad de Vigo. Espanha

Email: emmarodriguez@uvigo.es

CV: A Autora é licenciada e doutorada (na área do direito do trabalho) pela Universidad de Vigo. Possui diversos artigos e monografias centradas no domínio do direito do trabalho e da segurança social e já integrou vários projetos de investigação no âmbito destas matérias. Por fim, já participou num conjunto vasto de eventos (congressos, conferências, seminários e cursos) de natureza nacional e internacional.

Sumário da intervenção:

Sumario: 1. Introducción. 2.- El incremento de las potestades de la flexibilidad interna del empresario. 3.- La participación y la acción sindical en la empresa. 3.1.- Nuevos ámbitos de negociación. 3.2.-Nuevos sujetos negociadores legitimados. 3.3- El criterio de la jurisprudencia europea 5.- Conclusiones.

La dimensión de las empresas ha constituido una preocupación recurrente en el ordenamiento jurídico, en especial de las “pymes”, aspecto sobre el que recientemente han insistido las instituciones europeas. Los derechos de información y consulta se supeditan a que las organizaciones representativas cuenten con una legitimación cualificada que no es sencilla de alcanzar en las unidades productivas más pequeñas. Como consecuencia de la situación de crisis económica, los Estados han reformulado su derechos laborales, lo que ha repercutido negativamente en los derechos de los trabajadores más vulnerables. En España, la norma ha otorgado prevalencia al convenio de empresa, lo que unido a la supresión de la autorización laboral, incide en la renovada importancia que debería tener el proceso de información y consultas. Pero, la preferencia para llevar a cabo la negociación colectiva se otorga a las secciones sindicales, con las dificultades que ello conlleva en las empresas de reducidas dimensiones. El TJUE ha aclarado, recientemente, cuestiones directamente relacionadas con el ámbito de la negociación. Por lo tanto, urge reformular los derechos de participación y representación de los trabajadores, en especial en las pequeñas y medianas empresas, para recuperar, al menos, una legitimación representativa real.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Assédio moral*



Autor: Sandra Tavares

Cargo: Professora Auxiliar

Instituição/Organização: UCP Porto. Portugal

Email: sandranitavares@gmail.com

CV: A Autora é licenciada, mestre e doutorada em Direito pela Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, em 1997. É, ainda, licenciada em psicologia pela mesma instituição. O seu foco de investigação é o direito penal, o direito processual penal e o direito médico.

Sumário da intervenção:

1. Enquadramento da figura (em termos extra-jurídicos)
2. Consagração normativa estrita no Código do Trabalho
3. Outros modos de punir o assédio moral para além do especificamente referido do Código do Trabalho
 - 3.1 Especial incidência no direito penal
4. Pontes/ pontos de fratura entre o direito penal e o direito das contraordenações

(também) em sede de assédio moral

4.1 Especial incidência na relação entre o assédio (moral) sexual previsto no Código do Trabalho e os crimes contra a liberdade sexual previstos no Código Penal

5. Enfoque jurisprudencial recente: como é que o assédio moral é efetivamente suscitado perante os tribunais e como é que estes resolvem as questões que lhe são colocadas a este respeito

6. Conclusões

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La necesidad de una regulación especial en el ámbito del teletrabajo en la legislación rumana*



Autor: Dan Top

Cargo: Professor Associado de Direito do Trabalho

Instituição/Organização: Valahia Universidad de Târgoviște. Roménia

Email: top.dan@gmail.com

CV: O Autor é doutorado em teoria geral do direito e docente na Valahia Universidad de Târgoviște, cumulando esta atividade com a advocacia. É autor de diversos artigos e monografias, tendo já, também, integrado diversos projetos de investigação. Por fim, já marcou presença também em vários eventos nacionais e internacionais.

Sumário da intervenção:

En el derecho laboral rumano no existe ningún reglamento sobre el teletrabajo, las únicas regulaciones – de referencia - en este tipo de trabajo son las aquellas que están incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo de 2002, que tiene como propósito "modernizar la organización del trabajo, incluyendo compromisos flexibles para el trabajo y alcanzar el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad". El teletrabajo en Rumania es una forma reciente de desarrollo al trabajo, caracterizado por

el hecho de que el empleado ejerza su función regularmente fuera del sede del empleador, usando las tecnologías informáticas relacionadas a la red informática de la empresa, estando uno de los imperativos necesarios de un futuro regulación en el Código del Trabajo. El contrato individual de trabajo tiene como objeto "una forma de organización y / o realización de trabajo utilizando tecnologías informáticas en un contrato o de una relación de trabajo, donde el trabajo- que podría ser realizado- igualmente en los locales del empleador – se realiza fuera del sede regular''. Sólo las actividades específicas pueden ser sujetos del teletrabajo, es decir, las aquellas que se prestan a la transformación, elaboración, manipulación y difusión de información (tales como, por ejemplo, el trabajo realizado por los analistas, programadores, para las personas cuya actividad consiste en la introducción de los datos relacionados con la contabilidad primaria, gerentes). El teletrabajo aún no se ha extendido en el sector privado rumano. Aunque de gran utilidad en la administración pública rumana, el teletrabajo está siendo obstaculizado por el temor de los detenidos o inexperiencia, pero hay un creciente interés en esta área.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La distribución irregular de la jornada como medida de flexibilidad interna en España*



Autor: Maria Teresa Velasco Portero

Cargo: Profesora Titular de Área

Instituição/Organização: Universidad Loyola Andalucía. Espanha

Email: tvelascoportero@gmail.com

CV: A Autora cumula a atividade docente com a da investigação, esta última focada nas questões de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres; do direito laboral alemão e da segurança social comunitária. Ao abrigo destas linhas de investigação, já publicou um grande conjunto de artigos (alguns dos quais premiados), quer em espanhol, quer noutras línguas. Também já marcou presença em diversos eventos de cariz científico devotados a estas matérias.

Sumário da intervenção:

El creciente aumento de los límites del ius variandi del empresario es una característica común a las reformas laborales de las últimas décadas. La flexibilidad para adaptar las condiciones laborales a las cambiantes necesidades organizativas y productivas de la empresa se ha ido imponiendo a las necesidades de organización de su propia vida del trabajador. En este sentido, la reforma introducida en materia de distribución irregular

de la jornada por el Real Decreto Ley 3/2012, completada por el RDL 16/2013, ha supuesto un importante hito: el nuevo artículo 34.2 Estatuto de los Trabajadores permite que en defecto de convenio o pacto extraestatutario el empresario pueda distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año. Esta vía supone una importante medida de flexibilidad interna que posibilita al empresario cierta adaptación de la jornada de su plantilla a la realidad de sus necesidades productivas, sin tener que recurrir a la figura de las horas extraordinarias. En este trabajo se analizan sus límites legales y los pronunciamientos judiciales al respecto, y se exponen algunos ejemplos de cómo se ha reflejado en la negociación colectiva esta nueva posibilidad.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *La informalidad desde una triple dimensión de género: part-time, servicios domésticos y prostitución.*



Autor: María Angustias Benito Benítez

Cargo: Becaria Investigación

Instituição/Organização: Universidad de Cádiz. Espanha

Email: mangustiasbenito@gmail.com

CV: A Autora, a par de atividade docente, tem desenvolvido investigação focada nas áreas da segurança social e igualdade de género. Já participou em diversos eventos nacionais e internacionais com intervenções devotadas a estas matérias, tendo, também, obra publicada nestes domínios.

Sumário da intervenção:

El trabajo a presentar pretende la realización de un análisis científico cuyo objeto de estudio versará sobre la afectación de la informalidad en las mujeres y, en concreto, sobre tres colectivos específicos.

En primer lugar, nos interesará abordar el *part- time* como vía de escape para una contratación a jornada completa, y las consecuencias que ello genera sobre los derechos laborales de las trabajadoras, en especial, la conciliación. Lo anterior,

tomando como premisa las líneas marcadas desde el modelo europeo promovido, y sus implicaciones tanto en el ámbito laboral como de Seguridad Social.

En segundo lugar, nos centraremos en el servicio al hogar familiar, para analizar si los resultados alcanzados desde la reforma llevada a cabo en 2011, hace que la misma sea merecedora de ser calificada como una norma eficaz, eficiente y efectiva, en especial, para proceder a la esperada ratificación del Convenio de la OIT núm. 189, de 2011.

Finalmente, la complejidad que presenta el fenómeno de la prostitución en cuanto al debate sobre su posible reconocimiento a efectos laborales y proteccionistas. En España se ha utilizado diversas vías para lograr evadir el vacío normativo existente, dada su situación de ilegalidad. Se analizará por ello, las más recientes posiciones emitidas y propuestas desde las categorías ideológicas mantenidas al respecto.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Status de los becarios en EEUU y España*

Autor: Pilar Núñez Cortés-Contreras e
Jesús Ramírez Sobrino



Cargo: Profesora Titular de Área / Profesor e Investigador

Instituição/Organização: Universidad Loyola, Andalucía. Espanha

Email: pnunezcort@gmail.com,/ jramirez@uloyola.es

CV: Pilar Núñez Cortés-Contreras, para além de Profesora Titular de Área, na Universidad Loyola Andalucía, é também advogada, titular da cátedra UNESCO de Promoção Sócio Laboral Fundación Sagardoy e Diretora da Revista Derecho Social y Empresa. Adicionalmente, é (e foi) responsável por diversos projetos de investigação, tendo publicado uma vasta bibliografia. É também presença assídua em diversos eventos científicos nacionais e internacionais.

Jesús Ramírez Sobrino tem a sua formação na área de ciências económicas e empresariais (licenciatura, pós-graduações, mestrado e doutoramento), sendo também este o domínio em que desenvolve a sua atividade docente. Já integrou diversas equipas de investigação nesta área, bem como na das políticas de emprego, políticas agrárias e igualdade de género. Dispõe de um vasto conjunto de publicações, em autoria e co-

autoria, tendo também já marcado presença em vários eventos científicos nacionais e internacionais.

Sumário da intervenção:

Ninguna de las normas originarias sobre empleo en Estados Unidos ni en particular la Ley de Condiciones de Trabajo ni tampoco las leyes sobre discriminación en el lugar de trabajo proporcionan una distinción clara entre el status de empleado y el de becario o aprendiz. De manera que la solución definitiva se ha dejado al Departamento de Empleo y a los tribunales federales. Tanto el Departamento de Empleo de Estados Unidos como los tribunales federales han desplegado una intensa labor de análisis basada en hechos concretos pero en la realidad dista mucho de ser una cuestión pacífica si el becario tienen un relación laboral en la que se genere derecho a un salario. En nuestra ponencia se compara la situación de Estados Unidos al respecto con el status de los becarios en España.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Panorama sobre la informalidad laboral y el trabajo decente en Perú*



Autor: Luis Alberto Serrano Díaz

Cargo: Doctorando

Instituição/Organização: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú

Email: luissd10@hotmail.com

CV: Luis Serrano Díaz tem o título de Abogado pela Universidad Nacional Mayor de San Marcos – UNMSM, conciliando a prática jurídica com a função de Contador Público Colegiado. Encontra-se neste momento a realizar o doutoramento na Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Além da licenciatura e do mestrado, é ainda detentor de diversos cursos avançados e pós-graduações nas áreas da Contabilidade, Direito e Responsabilidade social empresarial. Dispõe também de obra publicada nas áreas do direito discal e direito do trabalho.

Sumário da intervenção:

La Informalidad es un problema fáctico que afecta significativamente los derechos laborales de miles de trabajadores lo cual también tiene un impacto en la economía del Perú y Sudamérica, presentaremos un panorama con estadísticas elaboradas y trabajo

de campo, que evidencien el impacto negativo que tiene la informalidad en los derechos laborales, derechos fundamentales, la seguridad social y la seguridad y salud en el trabajo, frente a ello propondremos alternativas de solución a la informalidad, dentro de ellas el entendimiento claro del Concepto de Trabajo Decente planteado por la OIT, adecuada a la realidad peruana y Sudamericana, así mismo se presentará en la ponencia una nueva definición del Trabajo Decente, que permita cambiar esta situación, enfocada principalmente en las micro, pequeñas y medianas empresas donde existe mayor incidencia. El Trabajo Decente con los cuatro ejes: Derechos Fundamentales, Empleo, Seguridad Social, Diálogo Social debería ser conocido, comprendido y legitimado, y sobre la base de su comprensión y aplicación por los diferentes actores del ámbito laboral: los trabajadores, empleadores y el Estado, formalizar y detener la afectación de derechos. Presentaremos cuadros estadísticos que nos permitirán ilustrar y mostrar lo antes señalado, así como plantear conclusiones y propuestas orientadas a reducir la informalidad en el Perú, y el fortalecimiento del Trabajo Decente.

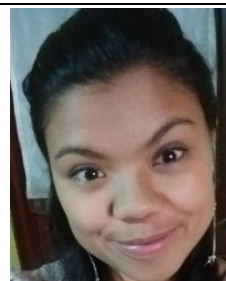
Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Informalidad laboral*



Autor: Andrea Viviana Baquero Ovalle

Cargo: Investigadora

Instituição/Organização: Universidad La Gran Colombia, Colômbia

Email: andreabaquero95@gmail.com

CV: Investigadora

Sumário da intervenção:

El presente escrito pretende analizar los diferentes problemáticas que enfrentan los colombianos cuando se encuentran en la búsqueda de empleo, dado que para muchas de las ofertas exigen características tales como experiencia, edad, conocimiento, que en ocasiones no tienen estos optan, por un empleo informal en el que no tienen ningún tipo de protección social por lo que para el estado colombiano ha sido complicado protegerlos aunque se han utilizado diferentes mecanismos de protección social no han sido suficientes para alcanzar total cobertura, además de ello el desconocimiento y despreocupación de los trabajadores también ha impedido lograr formalizar muchos empleos.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *¿Cómo interpretar el principio de protección a la seguridad laboral derivado de los servicios prestados por las trabajadoras sexuales?*



Autor: Diana Paola Zapata Patiño

Cargo: Investigadora

Instituição/Organização: Universidad La Gran Colombia. Colômbia

Email: diana.27.10@hotmail.com

CV: Investigadora

Sumário da intervenção:

En el siguiente escrito se hablará de la importancia de interpretar el principio de protección laboral a los servicios prestados por las trabajadoras sexuales, de tal manera mostrar que tantas garantías tienen estas personas, que aunque la legislación ya ha dado un paso importante para que estas personas gocen de una protección efectiva acorde a sus derechos laborales.

Se empezará a explicar que en un Estado social de derecho las personas en debilidad manifiesta merecen un trato especial por parte del estado en razón a mandato constitucional, así pues las mujeres que laboralmente se dedican a la prestación de servicios eróticos merecen dentro del ordenamiento jurídico la garantía general de protección al trabajador, con las prebendas y prestaciones sociales concomitantes inherentes por ley a la prestación servida; Bajo lo anterior resulta de vital importancia

que la práctica jurídica y administrativa se adapten a las prerrogativas constitucionales, en acoplo a los preceptos mayores que prescriben los tratados internacionales relacionados con la metería y la constitución política.

Bajo la anterior óptica la actividad prestada por trabajadores sexuales se debe enmarcar dentro del ámbito de la legalidad, y en consecuencia justificar y demostrar las prestaciones, condiciones y garantías que merecen este tipo de trabajos; y en consecuencia lograr determinar si las garantías enmarcadas determinas en la ley y en la constitución política deberán orientar las relaciones entre empelado y empleador aún bajo este tipo de relaciones laborales.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Derecho comparado entre países como China, Chile y Colombia en legislación de protección al trabajador*



Autor: Liceth Tatiana Rojas

Cargo: Investigadora

Instituição/Organização: Universidad La Gran Colombia. Colômbia

Email: tatisbohorquez1@hotmail.com

CV: Investigadora

Sumário da intervenção:

Este ensayo trata de indagar las diferencias, que existen en países como **Colombia, Chile y China**, sobre su legislación, como se encarga de proteger los derechos del trabajador, sobre tres puntos específico:

- Salario.
- Horas laborales.
- Informalidad.

A pesar que los derechos se brindan a los empleadores y empleados de esta manera pretendo indagar, si hay una gran ausencia de oportunidades laborales en los diferentes países, la consecuencia o el aumento de informalidad o una respuesta que nos acerque al Trabajo Decente.

Para hablar de este tema es importante saber que el trabajo es un conjunto de

actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. (OIT)

Pero sabemos ¿qué es el trabajo decente? De forma adjunta la definición de lo que significa trabajo decente que hace la Encíclica Social Caritas in Veritate, y la definición de la O.I.T resultando unas de las mejores, completas y entendibles.

“Significa un trabajo que, en cualquier sociedad, sea expresión de la dignidad esencial de todo hombre o mujer: un trabajo libremente elegido, que asocie efectivamente a los trabajadores, hombres y mujeres, al desarrollo de su comunidad; un trabajo que, de este modo, haga que los trabajadores sean respetados, evitando toda discriminación; un trabajo que permita satisfacer las necesidades de las familias y escolarizar a los hijos sin que se vean obligados a trabajar; un trabajo que consienta a los trabajadores organizarse libremente y hacer oír su voz; un trabajo que deje espacio para reencontrarse adecuadamente con la propias raíces en el ámbito personal, familiar y espiritual; un trabajo que asegure una condición digna a los trabajadores que llegan a la jubilación”(CV,año,63).

“el trabajo es fuente de **dignidad** personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas. El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional.” (OIT)

El cuestionamiento es, ¿Qué mecanismos legales utilizan los diferentes estados para hacer efectiva la protección constitucional del derecho al trabajo?

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Título: *Os objetivos do ensino superior e sua relação com o mercado de trabalho*

Autor: Fernando Frederico de
Almeida Junior e Juliana
Zacarias Fabre Tebaldi



Cargo: Professor / Professora

Instituição/Organização: Faculdades Integradas de Jaú. Brasil

Email: frederico.jau@gmail.com / julianafabre@hotmail.com

CV:

Fernando Frederico de Almeida Junior é Pós-doutorado em Direito pela Universidade de Coimbra, em Portugal (2015), e também pela Università degli Studi di Messina, de Itália (2013). Possui um doutoramento em Educação pela Universidade Federal de São Carlos (2006), além do mestrado e da licenciatura em Direito. É docente no Centro Universitário Claretiano, e nas Faculdades Integradas de Jaú. E é também autor de uma extensa bibliografia nas áreas do Direito e da Educação.

Juliana Zacarias Fabre Tebaldi é licenciada e mestre em Direito, dispondo ainda do título de Especialista em Direito Processual Civil pela Fundação Eurípedes Soares da Rocha. Atualmente, é professora titular nas Faculdades Integradas de Jaú e no Centro Universitário Claretiano, conciliando a atividade docente com a prática da advocacia.

Sumário da intervenção:

Averiguar quais são os objetivos do ensino superior consiste na temática central deste trabalho, assim como sua importância para a inserção dos jovens no mercado de trabalho. Para tanto, discute-se os pilares da educação de acordo com o denominado Relatório Delors, os saberes necessários à educação do futuro segundo Edgar Morin e a Declaração Mundial sobre Educação Superior no Século XXI. O estudo conduz à conclusão de que se impõe repensar os objetivos dos cursos superiores e até mesmo o fundamento da sua própria existência. Resta claro e incontestável que o ensino superior tem diversos outros objetivos além da formação de profissionais, uma vez que sempre proporciona ao estudante um mínimo de desenvolvimento sociocultural e humanístico, além de habilitá-lo para inúmeras outras atividades direcionadas ao aumento de conhecimentos. Um curso superior não deve almejar apenas a profissionalização do indivíduo; precisa também buscar a formação de pessoas mais cidadãs, mais conscientes de seus direitos e deveres, mais aptas a viver em sociedade, mais propensas ao desenvolvimento pessoal; necessita formar melhores famílias, melhores pais, melhores mães, melhores filhos; deve pretender formar pessoas capazes de solucionar conflitos sem se socorrer do Poder Judiciário, pessoas capazes de pensar e criticar a realidade social, pessoas com um mínimo de vontade de mudar o mundo em que vivem. Uma educação superior com tais objetivos contribuirá significativamente para preparar os jovens e reciclar os adultos para o trabalho e para o futuro e as instituições de ensino têm que estar atentas a isso.

III – MODERADORES

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016



Autor: Silvia Fernández Martínez

Cargo: Doutorando em Direito

Instituição/Organização: ADAPT/ Universidade de Bergamo. Itália

Email: fernandez.martinez.silvia.19@gmail.com

CV: Doutoranda em Direito, encontra-se actualmente a investigar o impacte das doenças crónicas no mercado de trabalho. Está integrada na Escola Internacional de Doutoramento em formação da pessoa e mercado de trabalho da ADAPT.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016



Autor: Ana Teresa Ribeiro

Cargo: Professora

Instituição/Organização: Faculdade de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa. Portugal

Email: aribeiro@porto.ucp.pt

CV: Doutoranda e professora da Faculdade de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa. Foi ainda professora convidada no ISCAP. Tem centrado a sua investigação em temas relacionados com a contratação coletiva de trabalho.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016



Autor: Pedro Botelho Gomes

Cargo: Advogado

Instituição/Organização: José Pedro Aguiar Branco & Associados. Portugal

Email: pedrobotelhogomes@jpab.pt

CV: Em 1987 licenciou-se em Direito, pela Universidade Portucalense – Porto. Pós-Graduado em Direito do Trabalho, pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (2002) Docente convidado na Universidade Católica Portuguesa – Centro Regional do Porto, desde 2003/2004. Sócio fundador da JPAB – José Pedro Aguiar-Branco – ADVOGADOS, sociedade da qual é o atual Presidente do CA, sendo ainda o sócio coordenador da área de prática de Direito do Trabalho.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016



Autor: Catarina Carvalho

Cargo: Professora Auxiliar

Instituição/Organização: Faculdade de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Portugal

Email: ccarvalho@porto.ucp.pt

CV: Professora Faculdade de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa e professora convidada na Universidade de Vigo. Autora de diversos artigos publicados em revistas nacionais e internacionais. É ainda membro do conselho editorial da revista *Questões Laborais* e investigadora do *Católica Research Center for the Future of Law*.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016



Autor: Lavinia Serrani.

Cargo: Investigadora

Instituição/Organização: ADAPT, Itália

Email: lavinia.serrani@adapt.pt

CV: Investigadora da ADAPT em temas relacionados com o Direito de Trabalho e Relações Industriais. Coordenadora da revista internacional em língua espanhola: *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016



Autor: Antonio Cebrián Carrillo

Cargo: Advogado. Vice-Presidente da Asociación Internacional de Abogados Laboralistas (AIAL)

Instituição/Organização: “S & C Abogados”, Espanha

Email: info@abogadossyc.com

CV: Licenciado em direito pela Universidad Pontificia Comillas, ICADE. Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales, sección Empresariales, pela Universidad Pontificia Comillas, ICADE. Máster oficial de Abogacía. Universidad Loyola, Sevilla. Sócio da sociedade de advogados “S&C Abogados”.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016



Autor: Fernando Ballester Laguna

Cargo: Professor Catedrático

Instituição/Organização: Universidad de Alicante, Espanha

Email: fernando.ballester@ua.es

CV: Doutor em direito pela Universidade de Alicante. Autor de inúmeras obras científicas na área do Direito do Trabalho. Membro de vários projetos científicos, nacionais e internacionais, na área da investigação juslaboral.

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016

Autor: Pinto Hespanhol

Cargo: Juiz Conselheiro

Instituição/Organização: Supremo Tribunal de Justiça, Portugal

Email:

CV: Licenciado em direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Foi Subdelegado do Procurador da República na Comarca do Porto (1973), Delegado do Procurador da República na Comarca de Vila da Praia da Vitória (Ilha Terceira, Açores, Curador de Menores na Comarca do Porto e Delegado do Procurador da República na Comarca do Porto. Foi Procurador da República nos Círculos Judiciais de Aveiro e Matosinhos. Foi Director-Adjunto da Polícia Judiciária. Foi Procurador-Geral Adjunto no Tribunal da Relação do Porto. Também foi membro da Comissão Coordenadora da Informatização da Jurisprudência do Tribunal da Relação do Porto (1991/2002) e Vogal do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República (2002/2005).

Congresso Inaugural da Rede CIELO

**“As principais mudanças sociais e laborais:
novos desafios para o mundo do
trabalho”**

**Universidade Católica Portuguesa. Escola de Direito do Porto
Porto (Portugal)**

30 de setembro –1 de outubro de 2016



Autor: Nuno Cerejeira Namora

Cargo: Advogado

Instituição/Organização: “Nuno Cerejeira Namora, Pedro Marinho Falcão & Associados, RL”, Portugal

Email: nunocerejeiranamora@sociedadeadvogados.eu

CV: Licenciado em Direito pela Universidade Lusíada de Lisboa. Mestre em Direito pela Universidade Portucalense, Infante D. Henrique. Pós-graduado em Direito do Trabalho pela Universidade Moderna. Curso de Especialização em Contra-Ordenações Laborais e Contratos Especiais de Trabalho, pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Sócio fundador da sociedade de advogados “Nuno Cerejeira Namora, Pedro Marinho Falcão & Associados, RL”.

INDICACIONES GENERALES PARA PONENTES Y MODERADORES

1. PONENTES CON PÓSTER

- Las ponencias presentadas en el Congreso en modalidad póster estarán expuestas, en el lugar habilitado para ello, a los asistentes durante toda la duración de aquel.
- En cualquier momento disponible, los interesados pueden intercambiar comentarios y opiniones con los autores sobre el contenido de sus trabajos.
- Con todo, se prevé un horario especial de interacción entre los autores de carteles y el público el día **30 de septiembre, de 14.00 a 14.30 horas**. Para los asistentes interesados en el tema de la ponencia-cartel, el autor expondrá su contenido y, en su caso, resolverá las dudas planteadas por aquellos. De esta manera, también se da la oportunidad a los autores de pósteres de presentar oralmente el contenido de su ponencia.
- A los indicados efectos, el autor del póster debe estar presente y disponible a la hora y en el lugar indicados. De no poder asistir al Congreso, su póster no se expondrá.

2. PONENTES CON EXPOSICIÓN ORAL

- Todas las aulas disponen de ordenador y proyector para hacer una presentación con diapositivas. Las diapositivas deben enviarse a la organización del Congreso con antelación y, como máximo, hasta el **día 26 de septiembre** (inclusive), al correo aribeiro@porto.ucp.pt (Ana Teresa Ribeiro). Así, los archivos de las diapositivas ya estarán en el ordenador de la mesa del aula del seminario o ponencia y se evita el perder un tiempo valioso en su preparación el día del congreso. En el caso de los seminarios propuestos por los ponentes, el coordinador debe encargarse de hacer llegar a Ana Teresa Ribeiro todas las presentaciones juntas de sus compañeros (si las hay), lo que facilitará la organización de los archivos (dado que hay muchos ponentes en el congreso).
- Se ruega que los ponentes **respeten escrupulosamente el tiempo asignado** previamente por el moderador de su mesa. Dado que el programa es muy denso, la presentación oral no debe intentar abarcar todo el contenido del trabajo realizado, sino solo sus **puntos básicos y las conclusiones principales**. En su caso, los interesados pueden ponerse en contacto con los autores para obtener mayor información del tema.
- El no respetar el tiempo asignado perjudica a otros compañeros y, en su caso, a los asistentes que deseen hacer preguntas en el posible debate.
- Se aconseja comprobar previamente el aula en el que se desarrollará el seminario en el que se participa y estar allí con unos minutos de antelación o, si acaso, puntualmente; ello evitará retrasos en el comienzo de las sesiones por ausencia de algún ponente.
- Idiomas admitidos para la exposición de la ponencia: portugués, español, italiano o francés. No se aceptará el inglés. No habrá servicio de traducción simultánea.

3. MODERADORES

-El moderador debe **distribuir, previa y equitativamente, el tiempo de duración** previsto para la sesión temática o el seminario entre todos los participantes en el mismo, salvo que estos estén de acuerdo en otro criterio (como podría ocurrir en los seminarios propuestos por los ponentes).

-Si, a la hora asignada, algún ponente está ausente, el moderador debe comenzar la sesión igualmente. La persona que se incorpore tarde intervendrá en último lugar, salvo mejor criterio justificado por la temática a exponer.

-El moderador no debe hacer presentaciones introductorias (del tema o ponentes) muy largas; se aconseja no emplear en dicha tarea **más de 3 minutos**. Los asistentes disponen de información suficiente sobre los ponentes en el Libro del Congreso (*booklet*).

-Se aconseja que el moderador **avise (con una nota escrita) al ponente** en el uso de la palabra del tiempo que le resta para finalizar su turno, con una antelación de **“5 minutos”** y **“1 minuto”**.

-Si hay tiempo para ello, al final de la intervención de los ponentes, el moderador ofrecerá a los asistentes la oportunidad de formular preguntas y debatir con aquellos.

-De la misma manera, si hay tiempo, el moderador también puede añadir comentarios sobre los puntos expuestos, como cualquier otro asistente.

-Para cualquier duda, pregunta o problema que surja, rogamos se dirijan a un miembro del equipo organizador del Congreso. Si la cuestión es de logística, sonido o técnica, se aconseja hablar, especialmente, con personal de la Universidad organizadora.

¡Muchas gracias a todos por su participación y colaboración y hacer de este un evento especial!

¡Disfruten del Congreso!

El equipo directivo de CIELO

JANTAR DE GALA – DIA 30 DE SETEMBRO, 21H00

O jantar de gala do Congresso decorrerá no Restaurante BH Foz, na Avenida do Brasil, 498, 4150-153 Porto.

Na génese da sua construção em 1945 pelo arquitecto Amoroso Lopes, num edifício de Estilo moderno, o BH Foz foi outrora uma estação de serviço, bar, restaurante e salão de festas.

Abandonado durante 30 anos, foi totalmente recuperado para desempenhar uma função lúdica, organização de eventos e restauração, preservando simultaneamente a sua identidade e autenticidade.

Um edifício junto ao mar, com características únicas na cidade do Porto, onde história e modernidade caminham lado a lado...



Localização: <http://www.bhfoz.pt#!/contacts>

Mais informações em <http://www.bhfoz.pt#!/home>

ENTES COLABORADORES



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD (España)
Proyecto de Investigación nacional del MINECO, titulado "Análisis jurídico del teletrabajo en el derecho español y comparado. El e-work como modelo de flexibilidad, conciliación y productividad" (DER2013-43615-R), cuya investigadora principal es la Profesora Lourdes Mella Méndez.



EDITORAS PRESENTES NO CONGRESSO CIELO



Booklet preparado por:

Ana Teresa Ribeiro

Ana Ribeiro Costa

Duarte Sousa

Tiago Pimenta Fernandes

Silvia Fernández Martínez

Lara Nogueira Ferreiro