



**6º CONGRESSO MUNDIAL CIELO LABORAL
SANTO DOMINGO (REPÚBLICA DOMINICANA)
2, 3 E 4 DE DEZEMBRO DE 2026
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA MADRE Y MAESTRA**

CALL FOR PAPERS

**TECNOLOGIA, ECOLOGIA E MUDANÇA DEMOGRÁFICA. O TRABALHO
PERANTE A REVOLUÇÃO DIGITAL, CLIMÁTICA E DOS CUIDADOS**

As instituições do Direito do Trabalho, do emprego, das relações laborais e da proteção social estão a ser afetadas pela transformação tecnológica, pela luta contra as alterações climáticas e pelas necessidades de cuidados de uma parte cada vez mais significativa da população. Como estudiosos dessas matérias, isso obriga-nos a uma dupla tarefa. Por um lado, diagnosticar o impacto desses fenómenos sobre o trabalho, o emprego, as relações laborais e a proteção social. Por outro lado, debater as mudanças necessárias nos nossos ordenamentos jurídicos, nos nossos mercados de trabalho e/ou nas nossas culturas de relações laborais para que, mesmo tendo em conta os impactos da tecnologia, da ecologia e das alterações demográficas, o trabalho e as suas instituições continuem a cumprir os objetivos de proteção e equilíbrio que sempre tiveram.

Para realizar ambas as tarefas, os participantes do 6º Congresso Mundial da Rede Internacional CIELO Laboral poderão apresentar as suas propostas de participação em qualquer um dos seguintes *tracks* e linhas temáticas.

**TRACK 1: O IMPACTO DA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NO EMPREGO, NO
TRABALHO E NA PROTEÇÃO SOCIAL**

A transformação digital não constitui uma mera otimização técnica, mas uma mudança de paradigma na organização do sistema produtivo e do trabalho. Os dados (e, em particular, os métodos avançados para o seu tratamento através da inteligência artificial - IA) consolidaram-se como fatores de produção intangíveis que reconfiguram as fronteiras da empresa e a natureza das relações laborais. Perante esta transformação, surgem oportunidades de flexibilidade e novos canais de acesso ao emprego, mas também riscos de precarização, intensificação da vigilância e erosão dos sistemas de proteção social. O Direito do Trabalho e os agentes sociais enfrentam o desafio de maximizar o potencial da digitalização sem renunciar às garantias do trabalho digno,

especialmente quando o «empregador» opera como um algoritmo invisível com capacidade de direção, controlo e sanção.

Linhas temáticas:

1.1. Qualificação jurídica e a fronteira da laboralidade

Analisa a determinação do estatuto contratual na era digital, avaliando a eficácia dos conceitos tradicionais e a interpretação evolutiva dos critérios de dependência. Centrado na aplicação do princípio da primazia da realidade e na eficácia das presunções de trabalho na jurisprudência comparada, bem como na capacidade dos quadros regulamentares atuais para abordar as zonas cinzentas entre o trabalho autónomo e o trabalho dependente. Além disso, prioriza o estudo da informalidade laboral derivada da economia de plataformas e dos complexos processos de subcontratação e relações entre empresas (contratação comercial).

1.2. IA, gestão algorítmica e processamento de dados: privacidade, transparência e equidade

Aceita contribuições que analisem, de uma perspetiva jurídica e interdisciplinar, os desafios e oportunidades que a digitalização coloca para a igualdade e a proteção dos trabalhadores. A reflexão centra-se na transparência algorítmica e no direito de receber explicações significativas sobre decisões automatizadas ou semiautomatizadas, bem como na prevenção de preconceitos e discriminação (especialmente no acesso ao emprego, promoção e remuneração) através da exigência de uma supervisão humana eficaz (*human-in-command*). Além disso, integra o estudo das auditorias algorítmicas e das avaliações de impacto sobre os direitos fundamentais, estabelecendo os limites e garantias necessários no exercício dos poderes empresariais através das tecnologias digitais e reforçando a proteção dos dados pessoais face às novas restrições ao tratamento da informação privada no ambiente de trabalho.

1.3. Impacto da transformação digital no mercado de trabalho e nas competências: transições justas e inclusão

Examina o impacto da digitalização no emprego e nas competências, com especial atenção aos grupos vulneráveis. Aborda as políticas ativas e passivas de emprego orientadas para a requalificação e a empregabilidade sustentável, bem como as lacunas no acesso às competências digitais e a eficácia dos sistemas de formação contínua. Esta linha inclui a análise das obrigações de formação das empresas, a gestão jurídica do risco de despedimento por motivos tecnológicos, as alternativas ao despedimento e as condições para a criação de emprego digital de qualidade, avaliando também o teletrabalho e o trabalho híbrido como instrumentos de inclusão e os riscos associados à intensificação do horário de trabalho.

1.4. Dimensão coletiva e novas formas de ação sindical num contexto virtual

Aqui são examinadas as capacidades de organização em cenários de dispersão digital, analisando o papel dos sindicatos na negociação do algoritmo e no acesso à infraestrutura digital das empresas e plataformas e, em geral, na gestão da transformação tecnológica do trabalho. A linha integra o estudo do uso de tecnologias para o exercício de direitos sindicais (como reuniões e votações à distância) e as novas formas de conflito coletivo, que vão desde greves digitais até o cooperativismo de dados, sem descuidar a análise das práticas antissindicais (como a substituição

digital de trabalhadores grevistas) e os desafios que as regras de concorrência impõem à negociação coletiva dos autónomos. Além disso, considera o impacto da digitalização no reconhecimento das facilidades e garantias dos representantes dos trabalhadores.

1.5. Proteção social e saúde na era do teletrabalho e da *gig economy*

Estuda a sustentabilidade do bem-estar social face à fragmentação do mercado de trabalho, abordando os desafios dos modelos contributivos de segurança social face aos empregos de baixos rendimentos e intermitentes, como os da *gig economy*. São analisadas as obrigações empresariais em matéria de saúde ocupacional potenciadas pela tecnologia, a intensificação de certos riscos psicossociais e o surgimento de outros novos, como o stress tecnológico e o *cyberbullying*, e a eficácia do direito à desconexão, em particular em relação ao teletrabalho. Por fim, convida-se à discussão de propostas internacionais para estabelecer um padrão mínimo de proteção social universal neste novo ambiente.

TRACK 2: AS ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS E A TRANSIÇÃO VERDE NO MUNDO DO TRABALHO

O mundo do trabalho sempre foi sensível à realidade que o rodeia. Neste sentido, a ligação entre a emergência climática e as condições de trabalho é evidente, na medida em que o ambiente de trabalho faz parte de um contexto natural e ambos interagem entre si. O impacto sobre o emprego da descarbonização da economia ou as licenças no trabalho para enfrentar eventos meteorológicos adversos agravados pelas alterações climáticas (como incêndios ou inundações recentes) ilustram claramente o impacto direto desta crise sobre o trabalho, o emprego e a saúde.

Neste contexto, este *track* articula-se em cinco linhas temáticas que analisam, a partir de diferentes níveis, o impacto das alterações climáticas e da transição verde no mundo do trabalho.

Linhas temáticas:

2.1. A função protetora e ecológica do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho desempenha um papel central na proteção dos trabalhadores contra os riscos decorrentes das alterações climáticas, através de instrumentos como a prevenção de riscos climáticos no trabalho, a formação ambiental, a proteção social ou a participação dos trabalhadores na empresa. Juntamente com esta função protetora, determinadas instituições laborais permitem também influenciar diretamente a organização do trabalho e da produção, conferindo ao Direito do Trabalho uma dimensão ecológica própria. Neste domínio, destacam-se as cláusulas verdes dos acordos coletivos e dos acordos-quadro internacionais e determinadas formas de ação coletiva, como a greve ambiental.

2.2. A proteção integrada do trabalho e do meio ambiente: paralarobalidade ambiental

A proteção do trabalho e do ambiente não se constrói apenas a partir do Direito do Trabalho ou do Direito do Ambiente em sentido estrito. Juntamente com estes, surgiram normas de outros setores da ordem jurídica que incidem indiretamente em ambos os domínios, fenómeno que parte da doutrina denominou «paralarobalidade ambiental». Neste contexto situam-se, entre outros, a proteção do denunciante, os deveres de diligência devida nas cadeias de abastecimento, as

cláusulas sociais e ambientais nos contratos públicos e nos acordos de comércio livre, bem como os sistemas de auditoria e rotulagem ecológica empresarial, que reconfiguram a governação empresarial incorporando progressivamente a dimensão laboral.

2.3. A dimensão social da transição verde: rumo a uma transição verdadeiramente justa

Como resposta estrutural à crise climática, os poderes públicos têm promovido políticas de transição verde orientadas para modelos produtivos mais sustentáveis. Esta terceira linha situa-se no plano das políticas públicas e da reorganização do trabalho e do emprego. No entanto, é essencial que esta transição seja também justa, abordando os seus impactos distributivos e garantindo mecanismos eficazes de proteção social e do emprego, reconversão profissional, diálogo social e participação ativa dos trabalhadores e dos seus representantes

2.4. O papel do Direito do Trabalho face ao negacionismo climático

O avanço das políticas de transição verde coexiste com o crescimento de discursos que questionam a emergência climática, dando lugar a possíveis retrocessos normativos. No mundo do trabalho, estas dinâmicas podem traduzir-se em processos de desregulamentação e enfraquecimento das normas laborais e ambientais. Perante isso, o Direito do Trabalho surge como um espaço fundamental de resistência jurídica e democrática, através de áreas como a proteção da saúde e segurança, a não regressão dos direitos, a ação sindical e coletiva, o litígio estratégico e as novas cosmovisões que permitem uma perceção diferente da proteção ambiental e laboral, com um papel importante no sul global.

2.5. Trabalho, digitalização e sustentabilidade: desafios regulatórios da transição verde

A resposta à emergência climática e os processos de transição para modelos produtivos mais sustentáveis são cada vez mais mediados pela digitalização, automação e uso de tecnologias ambientais (*climate tech*), que afetam diretamente a organização do trabalho. Em particular, este eixo examina o papel do Direito do Trabalho face à introdução de ferramentas digitais orientadas para objetivos de sustentabilidade — tais como sistemas de monitorização e controlo ambiental, mecanismos de gestão algorítmica do consumo energético ou plataformas de medição da pegada de carbono —, bem como os desafios regulatórios associados à governança climática empresarial, à responsabilidade dos empregadores e à participação dos trabalhadores. Tudo isso com o objetivo de garantir que a inovação ambiental e tecnológica seja compatível com o trabalho decente, reafirmando a função protetora do Direito do Trabalho.

TRACK 3: TRANSIÇÃO DEMOGRÁFICA, ECONOMIA DOS CUIDADOS, DIREITO FUNDAMENTAL AOS CUIDADOS E PROTEÇÃO DA SAÚDE

A acelerada transição demográfica constitui um dos fenómenos estruturais mais relevantes do século XXI e coloca desafios profundos para o emprego, o trabalho e os sistemas de proteção social à escala global. O envelhecimento da população, a diminuição das taxas de fertilidade, o aumento da esperança de vida e a transformação das estruturas familiares estão a alterar substancialmente as bases sobre as quais foram construídos os sistemas clássicos de segurança social, concebidos para sociedades com trajetórias laborais estáveis, famílias nucleares e uma clara divisão sexual do trabalho.

Neste contexto, são necessárias investigações e estudos que analisem os impactos atuais e futuros da transição demográfica no emprego, no trabalho, na proteção social e nos cuidados. O objetivo é criar um espaço de reflexão crítica sobre as respostas necessárias para garantir a sustentabilidade dos sistemas de trabalho e de segurança social e a eficácia dos direitos sociais em sociedades longevas e diversas.

Linhas temáticas:

3.1. Novas formas de trabalho, digitalização, IA e tecnologias de cuidado

Aborda o papel crescente da digitalização, da inteligência artificial e das tecnologias aplicadas aos cuidados no contexto de sociedades envelhecidas, bem como novas formas de trabalho, como o desenvolvimento de cuidadores domiciliares (membros da família) e as cadeias migratórias laborais de cuidados. Neste tema, são convidados trabalhos que analisem tanto o potencial transformador destas tecnologias: telemedicina, monitorização remota, automatização de tarefas de cuidados, plataformas digitais de serviços, como os riscos associados à exclusão digital, à precarização do trabalho e à desumanização dos cuidados. São especialmente valorizadas contribuições que examinem os quadros jurídicos, éticos e de proteção social necessários para garantir que a inovação tecnológica contribua efetivamente para o direito à saúde, aos cuidados dignos e às condições laborais justas para quem trabalha neste setor.

3.2. Economia dos cuidados

Este tema é orientado para o estudo da economia dos cuidados como pilar fundamental da sustentabilidade social, económica e demográfica. A transição demográfica evidenciou a dependência estrutural dos sistemas económicos e de proteção social em relação ao trabalho de cuidados, em grande parte não remunerado e realizado por mulheres. Convidam-se trabalhos que analisem o reconhecimento jurídico e económico dos cuidados, as suas ligações com os sistemas de segurança social, as regras sobre a conciliação da vida pessoal e profissional, as políticas públicas de cuidados, os esquemas de financiamento e as reformas necessárias para transitar para modelos mais equitativos, co-responsáveis e sustentáveis, alinhados com o direito fundamental aos cuidados e à igualdade substantiva. Também será estudado o papel do direito na regulamentação ou não da economia dos cuidados (por exemplo, o financiamento durante a reforma dos trabalhadores).

3.3. Transformações demográficas e sustentabilidade

Este tema divide-se em duas partes: a saúde e as expectativas dos jovens trabalhadores; a saúde dos trabalhadores mais velhos. Com efeito, as novas gerações de trabalhadores já não aceitam trabalhar nas mesmas condições que os seus antecessores. Adotam uma nova ética de trabalho e novas condições para a sua aplicação. Desta abordagem surgem reflexões sobre como a legislação laboral e de segurança social se deve adaptar às necessidades das novas gerações de trabalhadores que entram no mercado de trabalho. Além disso, devemos levar em consideração as experiências e percepções do mercado de trabalho das novas gerações de trabalhadores em constante evolução. No final da vida profissional, o fenómeno do envelhecimento levanta, em grande medida, a questão da adequação entre as suas capacidades físicas e mentais e as condições de trabalho. Questionar o equilíbrio entre estas e a idade permite ter em conta a diversidade de experiências do

envelhecimento no trabalho, bem como as necessidades das pessoas ativas que envelhecem em termos de recuperação, adaptação e desenvolvimento. Esta problemática levanta duas questões fundamentais: o direito dos trabalhadores idosos a condições de trabalho seguras e saudáveis; o direito de se reformarem num estado físico e mental digno.

3.4. Direito humano aos cuidados

Este tema centra-se na análise dos cuidados como um direito humano fundamental, indispensável para a dignidade, a autonomia e a igualdade substantiva das pessoas ao longo do ciclo de vida. A transição demográfica evidenciou a necessidade de superar a conceção dos cuidados como uma responsabilidade privada ou familiar, para reconhecê-los como uma obrigação pública e socialmente partilhada, que garanta o exercício do direito de cuidar, de ser cuidado e de autocuidado. Convidam-se trabalhos que examinem os fundamentos jurídicos do direito ao cuidado no direito constitucional, internacional e comparado, bem como sua articulação com os direitos à saúde, à segurança social, ao trabalho decente e à igualdade de género. Da mesma forma, serão valorizadas contribuições que analisem políticas públicas, modelos de sistemas integrais de cuidados, padrões internacionais, particularmente da OIT, da CEPAL, de diversos organismos internacionais, bem como dos tribunais nacionais e internacionais e os desafios para garantir a sua exigibilidade, financiamento e eficácia em contextos de envelhecimento populacional, dependência e diversidade social.

COMITÉ ORGANIZADOR

María Luz Rodríguez Fernández, Universidad de Castilla-La Mancha (Espanha), Coordenadora da rede internacional CIELO Laboral

Rodrigo Palomo Vélez, Universidad de Talca (Chile)

Javier A. Suárez A., Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (República Dominicana)

Manuel Ramón Herrera Carbuccion, Presidente da Academia de Ciencias (República Dominicana)

Héctor Eduardo Alíes Rivas, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (República Dominicana)

Héctor Arias Bustamante, Presidente da Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (República Dominicana)

Thereza Nahas, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Brasil)

Duarte Abrunhosa e Sousa, CIJ - Universidade do Porto (Portugal)

Esperanza Macarena Sierra Martínez, Universidad de Sevilla (Espanha)

Bárbara Torres García, Universidad de Santiago de Compostela (Espanha)

Christian García Fernández, Universidad de Santiago de Compostela (Espanha)

Tatiana Betancur, Corte Suprema (Colômbia)

Carolina Bastante Velázquez, Universidad de Castilla-La Mancha (Espanha)

Lavinia Serrani, ADAPT (Itália)

COMITÉ CIENTÍFICO

Rafael Alburquerque, Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (República Dominicana)

Hugo Barretto Ghione, Universidad de la República (Uruguai)

Catarina de Oliveira Carvalho, Universidade Católica Portuguesa (Portugal)

María Emilia Casas Baamonde, Universidad Complutense de Madrid (Espanha)

Emanuel Dagnino, Università degli Studi di Milano Estatale (Itália)

Héctor Omar García, Universidad de Buenos Aires (Argentina)

Adoración Guamán Hernández, Universidad de Valencia (Espanha)

Luiz Eduardo Gunther, Escola Paranaense de Direito (Brasil)

Marouane Laabbas-el-Guennouni, European Trade Union Institute (Bélgica)

Loïc Lerouge, COMPTRASEC. Université de Bordeaux (Francia)

Nicole Maggi-Germain, Université Paris 1 Panthéon-Sorbone (Francia)

Pamela Martínez Martínez, Universidad de Chile (Chile)

Lourdes Mella Méndez, Universidad de Santiago de Compostela (Espanha)

Gabriela Mendizábal Bermúdez, Universidad Autónoma del Estado de Morelos (México)

Eleonora Peliza, Pontificia Universidad Católica de Argentina (Argentina)

Juan Raso Delgue, Universidad de la república (Uruguay)

Emma Rodríguez Rodríguez, Universidad de Vigo (Espanha)

Federico Rosenbaum Carli, Universidad Católica de Uruguay (Uruguai)

Verónica Serafini, Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya (Paraguay)

Luis Serrano Díaz, Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Peru)

Julio Aníbal Suarez, Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (República Dominicana)

Michele Tiraboschi, Università di Modena e Reggio Emilia (Itália)

Francisco Tapia Guerrero, Presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Chile)

Humberto Villasmil, Universidad Católica Andrés Bello (Venezuela)

ENTIDADES COLABORADORAS

Academia de Ciencias (República Dominicana)

Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo Seguridad Social

ADAPT (Itália)

Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social (República Dominicana)

BDS Asesores-República Dominicana

Escuela Nacional de la Judicatura (República Dominicana)

Fundación 1 de Mayo (Espanha)

Organização Internacional do Trabalho (Escritório Regional para a América Latina e o Caribe)

Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (República Dominicana)

Universidad de Castilla-La Mancha (Espanha)

ENVIO ONLINE DE PROPOSTAS: INSTRUÇÕES

As pessoas interessadas, sejam elas membros da rede internacional CIELO Laboral ou não, podem enviar as suas propostas para participar no 6.º Congresso Mundial da rede. As propostas devem estar incluídas em alguma das vertentes e linhas temáticas acima mencionadas. Serão aceites propostas de profissionais do mundo do Direito, mas também de aqueles que se dedicam à sociologia, economia, ciência política, psicologia ou, em geral, e de acordo com os objetivos da rede CIELO Laboral, de qualquer pessoa interessada na investigação sobre o impacto no emprego, no trabalho e na proteção social da transformação digital, da luta contra as alterações climáticas e da prestação de cuidados. Será dada preferência às propostas que integrem abordagens inter ou multidisciplinares.

Formas de participação admitidas:

1) **Apresentação individual:** intervenção oral de, no máximo, 10 minutos, com possibilidade de o orador projetar slides. A apresentação destas comunicações será feita em painéis temáticos juntamente com outros oradores.

2) **Póster**: elaboração de um póster em formato digital, que será projetado em uma ou mais sessões específicas. Os autores apresentarão o conteúdo básico do póster (e da pesquisa realizada) durante, no máximo, 5 minutos. As normas de estilo para a apresentação do poster estão disponíveis no seguinte link: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/06/normas_estilo_poster.pdf

3) **Seminário ou simpósio específico**: 1 a pessoa interessada poderá propor e organizar um seminário ou simpósio específico relacionado com uma das linhas temáticas do Congresso. Para tal, deverá propor o tema e os oradores participantes, que serão, no mínimo, 4 e, de preferência, de diferentes nacionalidades. A duração máxima será de 1 hora, incluindo o debate público.

4) **Apresentação de um livro ou número monográfico de revista**: participação individual ou coletiva com o objetivo de apresentar um livro ou número monográfico de revista publicado em 2026 relacionado com as linhas temáticas do Congresso. Será especialmente valorizada a perspectiva internacional do livro ou número monográfico de revista apresentado. O tempo de exposição será de 10 minutos, no máximo.

Envio de propostas:

1) Os formulários das propostas de palestras individuais, posters, seminários ou simpósios ou apresentação de um livro ou número monográfico de revista devem ser enviados através do seguinte link: <https://forms.gle/dbyifkBkRvgYaU4CA>

2) Cada pessoa poderá enviar, no máximo, duas propostas e, se possível, estas deverão ser de natureza diferente (por exemplo, poster e proposta de seminário).

3) As propostas de participação enviadas serão avaliadas pelos membros do comité organizador e do comité científico do Congresso, bem como por especialistas designados para o efeito.

4) Se a proposta for aceite, o formulário será incluído nos materiais do Congresso, que serão publicados no site da CIELO Laboral.

5) Os trabalhos finais escritos devem seguir as seguintes normas de estilo e conteúdo: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/11/normas_estilo_congreso_cielo.pdf

PRAZOS

PRAZO PARA ENVIO DE PROPOSTAS	De 23 de março de 2026 a 26 de junho de 2026.
PRAZO DE NOTIFICAÇÃO DAS PROPOSTAS ACEITES	Na primeira semana de cada mês, relativamente às propostas enviadas no mês anterior.
PRAZO PARA INSCRIÇÃO NO CONGRESSO	De 1 de junho de 2026 a 15 de novembro de 2026.

PRAZO FINAL PARA ENVIO DOS TRABALHOS COMPLETOS	Sexta-feira, 27 de novembro de 2026.
---	--------------------------------------

PUBLICAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES ESCRITAS

Um comité eleito para o efeito seleccionará os melhores trabalhos apresentados no Congresso para serem publicados (por secção temática) em livros, revistas ou coleções de acesso aberto, dirigidos ou geridos por membros da rede internacional CIELO Laboral.

Os autores dos trabalhos seleccionados para publicação terão um breve prazo adicional para a rever, se considerarem oportuno, a versão enviada inicialmente ao Congresso.

INSCRIÇÃO NO CONGRESSO

A fase de inscrição no Congresso terá início a 1 de junho de 2026, após a comunicação da aceitação das propostas apresentadas. Nessa altura, serão especificados os detalhes técnicos para se inscrever e para pagar, se for o caso, os montantes correspondentes.

Todos os participantes no Congresso, tanto oradores como assistentes, deverão preencher o formulário de inscrição, que será fornecido quando essa fase for aberta.

A inscrição no Congresso dará direito a: participação no mesmo, material do Congresso, cocktail de boas-vindas a 2 de dezembro e coffee breaks a 3 e 4 de dezembro de 2026, um certificado de participação e, se for o caso, um certificado de apresentação de uma comunicação.

Para os membros da rede internacional CIELO Laboral, que pertençam à mesma antes da data da convocatória de propostas, bem como para os representantes das organizações patrocinadoras e colaboradoras e para o pessoal da universidade organizadora, a inscrição no Congresso será gratuita. As despesas de viagem e alojamento ficam a cargo dos participantes.

Para os participantes que não pertençam à rede internacional CIELO Laboral a 28 de fevereiro de 2026, o valor da inscrição será de 100 euros, a pagar com cartão de crédito (não serão aceites outros meios de pagamento). Para solicitar o reembolso, será necessário enviar um e-mail para o endereço congresocielo6@gmail.com até 27 de novembro de 2026. Após esse prazo, o valor não será reembolsável.

No formulário de inscrição, os participantes também poderão se inscrever, se assim o desejarem, para o jantar de confraternização do 6º Congresso Mundial da Rede Internacional CIELO Laboral, que será realizado em 3 de dezembro de 2026, em Santo Domingo. Todos os participantes interessados em participar (membros ou não da CIELO Laboral e possíveis acompanhantes) deverão pagar a quantia de 60 euros. O pagamento deverá ser feito juntamente com a inscrição. O reembolso deste valor poderá ser solicitado até 20 de novembro de 2026. Após esse prazo, o valor pago não será reembolsável.

IDIOMAS DO CONGRESSO

Os idiomas do Congresso serão os idiomas oficiais da rede internacional CIELO Laboral (espanhol, francês, italiano e português). Convidamos os participantes a expressarem-se em qualquer um dos idiomas mencionados, conforme acharem mais conveniente. Lembramos aos participantes que não haverá tradução simultânea.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

Para mais informações, podem aceder à página da CIELO Laboral <https://www.cielolaboral.com>

Para todas as questões relacionadas com:

A organização científica do Congresso e o envio de propostas, escreva para congresocielo6@gmail.com