

Carta de Madrid

Congresso Internacional "Novas Tecnologias e Relações de Trabalho"

**Universidad Complutense de Madrid
23 e 24 de outubro de 2025**

Reunidos na Universidad Complutense de Madrid, nos dias 23 e 24 de outubro de 2025, durante o Seminário Internacional Brasil-Espanha de Direito do Trabalho, docentes, pesquisadores, operadores do Direito e demais profissionais do mundo do trabalho, provenientes de diversas instituições do Brasil e da Espanha debateram sobre as "Novas Tecnologias e Relações de Trabalho", com o objetivo de analisar, discutir e propor caminhos jurídicos e sociais para os impactos das transformações tecnológicas no mundo do trabalho contemporâneo.

Conscientes das profundas mudanças que as inovações digitais, como inteligência artificial, algoritmos, plataformas digitais e sistemas automatizados, têm provocado nas formas de contratar, organizar, vigiar e remunerar o trabalho, os participantes do evento deliberaram sobre os temas apresentados, refletindo criticamente sobre os desafios e potencialidades da regulação jurídica nesse novo contexto. Nesse sentido, reconheceram que os impactos das novas tecnologias no mundo do trabalho têm caráter global, tendendo a se intensificar em futuro próximo, com riscos concretos à dignidade humana, à proteção de dados, à saúde mental, à inclusão social e à equidade. As transformações tecnológicas afetam não apenas as formas de organização produtiva, mas também os fundamentos das relações de trabalho, exigindo resposta institucional urgente e coordenada com relação aos pontos a seguir delineados:

I. A Evolução Tecnológica e a Proteção Laboral no Âmbito Internacional

O avanço tecnológico, embora traga eficiência e novas possibilidades produtivas, também acarreta riscos de precarização, exclusão e intensificação do trabalho. Diante disso, foi destacada a necessidade de fortalecer a proteção laboral a partir de uma visão internacional, com especial atenção ao papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujos princípios e convenções continuam sendo referências fundamentais para a defesa da dignidade do trabalho humano.

A "Agenda do Trabalho Decente" e os debates sobre o "Futuro do Trabalho" promovidos pela OIT devem ser incorporados nos marcos normativos nacionais e nas agendas políticas, de modo a garantir que a transição tecnológica seja socialmente justa.

O direito não reage no mesmo ritmo das transformações. Não podemos controlar as transformações, mas devemos impedir o seu uso como instrumento de opressão e de criação de desigualdades.

Podemos e devemos dar à tecnologia uma destinação solidária e de estímulo à progressão material e espiritual do ser trabalhador.

Numa sociedade fundada no trabalho e na livre iniciativa, os trabalhadores, numa relação que é desigual e sujeita ao poder empresarial, mecanismos de proteção e de equilíbrio são indispensáveis.

Dependência econômica deve ser, na atualidade, o paradigma da proteção trabalhista. Os trabalhadores sujeitos às novas tecnologias precisam de proteção específica, conforme o tipo de atuação e grau de dependência.

A terceira via é forma dissimulada de precarização. A livre iniciativa deve ser incentivada pelo papel fundamental que cumpre na sociedade, mas de forma colaborativa e justa, respeitando a valorização do trabalho.

II. O Juslaboralista e as Novas Tecnologias

A figura do jurista do trabalho deve ser reinterpretada diante das novas exigências técnico-jurídicas do século XXI. Urge que o profissional do Direito do Trabalho se atualize frente às tecnologias emergentes e desenvolva competências multidisciplinares, capazes de dialogar com áreas como ciência de dados, ética digital, cibersegurança e economia das plataformas.

Defende-se, ainda, o fortalecimento das instituições acadêmicas e a criação de redes internacionais de pesquisa sobre Direito do Trabalho e novas tecnologias.

III. Acesso à Justiça e competência material da Justiça do Trabalho

Deve ser viabilizado o mais adequado e amplo acesso à Justiça em casos nos quais se observe a existência de conflitos concernentes à expansão ilegítima da inteligência artificial no âmbito das relações de trabalho, seja por meio de iniciativas judiciais individuais, seja através da propositura de ações coletivas

É a Justiça do Trabalho o órgão jurisdicional competente para apreciar ações relativas à ilegítima utilização da inteligência artificial nas relações de trabalho, e a indigitada competência material deve ser exercitada em regime de exclusividade, à vista de a principiologia do direito do trabalho ser afinada à solução de litígios do jaez.

IV. Discriminação algorítmica ilegítima, contratação de trabalhadores e vulneração à intimidade e vida privada

A utilização de inovações tecnológicas durante a execução do contrato de trabalho, malgrado torne possível alcançar maior eficiência da atividade econômica, poderá determinar ofensas à intimidade e vida privada do empregado, especialmente na hipótese de teletrabalho.

Mecanismos de inteligência artificial podem gerar a discriminação ilegítima de cariz algorítmica, especialmente no momento de admissão de empregados, porque o algoritmo pode buscar a apreciação de dados sensíveis do trabalhador, ou, alternativamente, examinar, de modo equivocado e apenas com dados matemáticos, eventual ineficiência do empregado.

A falta de transparência de dados algorítmicos (“black boxes”) poderá ensejar a prática de discriminação no ato de contratação e durante a execução do contrato de trabalho,

sendo que critérios constitucionalmente vedados à discriminação de pessoas (sexo, origem, raça, estado civil, etc) poderão ser colhidos por algoritmos para escolha de trabalhadores a serem contratados.

V. Negociação Coletiva, Desafios Sindicais e Proteção de Dados

Frente às transformações no tecido produtivo, é essencial revigorar os instrumentos de negociação coletiva, adaptando-os às novas realidades laborais. Os sindicatos enfrentam o desafio de representar trabalhadores em modalidades atípicas de trabalho, como os vinculados a plataformas digitais ou ao teletrabalho.

A proteção de dados pessoais da pessoa trabalhadora, especialmente no contexto de controle algorítmico, deve ser tratada como direito fundamental. A gestão automatizada de pessoas impõe novos limites à privacidade e exige regulação específica e transparente.

É de se ressaltar que a liberdade sindical, nos moldes da Convenção nº 87, da OIT, continua sendo a base para a atuação dos representantes dos trabalhadores e dos tomadores de serviços, devendo haver o desestímulo a qualquer forma de controle das forças sindicais.

VI - Teletrabalho, jornada e direito à desconexão

Defende-se a urgência do estabelecimento de instrumentos normativos e de negociação coletiva que garantam o efetivo exercício do direito à desconexão. Uma desconexão possível, considerando a atual hiperconexão cultural, sem pretender negar os avanços da transformação digital, tampouco propor uma volta a um passado analógico. Propõe-se, antes, a humanização do trabalho digital, por meio de limites razoáveis e culturalmente viáveis: tempos mínimos de silêncio, políticas institucionais que respeitem os períodos de descanso e normas legais que proíbam a cobrança permanente de disponibilidade.

VII. Assédio, Responsabilidade Empresarial e Tempo de Trabalho

A digitalização e a descentralização do trabalho não eliminam, mas transformam as formas de assédio moral e sexual. A luta contra essas práticas exige instrumentos jurídicos eficazes também no ambiente virtual. A desconexão digital é um direito emergente que deve ser efetivado para preservar a saúde e o tempo livre da pessoa trabalhadora.

A responsabilidade dos sócios e diretores por dívidas trabalhistas permanece um tema central, especialmente diante de estratégias empresariais que fragmentam e ocultam responsabilidades via novas arquiteturas societárias e tecnológicas.

VIII. Plataformas Digitais e Novas Formas de Subordinação

O trabalho mediado por plataformas digitais impõe desafios à clássica distinção entre trabalho subordinado e autônomo. Muitas vezes, se trata de um trabalho por conta

própria economicamente dependente, o que demanda novas formas de proteção jurídica e sindicalização.

A utilização de inteligência artificial para controlar a prestação laboral, por meio de algoritmos opacos, gera assimetrias de poder que devem ser corrigidas por meio de transparência algorítmica, direito à explicação e mecanismos efetivos de contestação.

O trabalho decente, que deve incluir a proteção contra os riscos sociais, é o que deve ser, como patamar mínimo, buscado nesses casos, independentemente do arranjo jurídico definido para o trabalho intermediado por plataformas digitais.

IX. Compromissos e Recomendações

Os participantes do Congresso “Novas Tecnologias e Relações de Trabalho”, realizado na Universidad Complutense de Madrid, assumem os seguintes compromissos, guiados pela convicção de que a inovação tecnológica pode e deve estar a serviço da justiça social, da dignidade do trabalho e do bem comum:

1. **Promoção de uma transição digital justa e inclusiva:** Comprometemo-nos a trabalhar por uma transformação tecnológica que amplie direitos, reduza desigualdades e gere oportunidades dignas para todas as pessoas trabalhadoras, em todas as formas de ocupação.
2. **Atualização e regulação do trabalho com visão de futuro**
Defendemos marcos normativos nacionais e internacionais que reconheçam as novas formas de subordinação e assegurem proteção efetiva aos trabalhadores digitais, com base nos princípios da OIT, na ideia de trabalho decente, e nas demandas da sociedade contemporânea.
3. **Fortalecimento do protagonismo dos trabalhadores e suas organizações**
Encorajamos a renovação e expansão da ação sindical, tendo como base a liberdade, com estratégias inovadoras de escuta, mobilização e representação dos trabalhadores em contextos digitais, inclusive os mais precarizados.
4. **Garantia da ética, transparência e responsabilidade no uso de tecnologias**
Propomos legislações que assegurem a transparência algorítmica, o direito à explicação e mecanismos de controle social sobre a utilização de inteligência artificial no mundo do trabalho.
5. **Investimento em educação, formação e redes de pesquisa interdisciplinares**
Valorizamos o papel da academia e incentivamos a criação de redes de ensino e pesquisa que integrem Direito, tecnologia, sociologia, economia e ética, promovendo conhecimento crítico e soluções práticas.
6. **Fomento do diálogo internacional e da cooperação institucional**
Acreditamos na força do intercâmbio entre países, universidades, sindicatos e órgãos públicos para construir juntos políticas laborais mais eficazes, humanas e adaptadas à realidade digital.

Mensagem Final

Reafirmam a esperança em um futuro do trabalho mais justo, democrático e sustentável. Acreditam que a tecnologia, quando orientada por valores éticos e por decisões políticas corajosas, pode ser uma aliada poderosa na construção de um mundo mais solidário e igualitário.

Que esta Carta seja ponto de partida para ações transformadoras, ancoradas na convicção de que ninguém deve ser deixado para trás na era digital.

Comissão de Redação da Carta de Madrid:

Documento assinado digitalmente
 **ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE**
Data: 31/10/2025 09:37:58-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Alexandre de Souza Agra Belmonte (Presidente da ABDT)

Aloysio Corrêa da Veiga (Presidente Comissão)

Gilberto Stürmer (Coordenador Executivo)

Sandro Nahmias Melo (Coordenador Executivo)

André Jobim de Azevedo (Conselho Consultivo)

José Cláudio Monteiro de Brito Filho (Conselho Consultivo)

Manoel Jorge e Silva Neto (Conselho Consultivo)

Madrid, 24 de outubro de 2025.

Assinam esta Carta os participantes do Congresso Internacional “Novas Tecnologias e Relações de Trabalho”