



Visão do Direito



Maria Helena Autuori

Advogada, especialista em direito do trabalho, sócia do escritório Autuori Burmann Advogados

Retrospectiva trabalhista 2024

Ao mesmo tempo que 2024 foi um ano marcado por incertezas para a Justiça do Trabalho em alguns aspectos, também se revelou como um período de fortalecimento e reafirmação em diversas questões trabalhistas. Essa dicotomia reflete as dinâmicas econômicas, as transformações nas relações de trabalho e as inovações tecnológicas do mundo contemporâneo.

Em 2024, persistiu o embate entre decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e da Justiça do Trabalho quanto à validade das terceirizações e da “pejotização”. O STF, órgão que melhor traduz a intersecção entre direito e impactos econômicos, tem validado contratos de natureza civil e cassado decisões trabalhistas que reconhecem vínculo de emprego.

Esse cenário levou alguns a prever o enfraquecimento ou até o fim da Justiça do Trabalho. No entanto, o Judiciário Trabalhista demonstrou resiliência, continuando a proteger os direitos dos trabalhadores e a equilibrar os interesses antagônicos entre capital e trabalho. Prova disso foram as inovações legislativas, decisões e medidas implementadas.

Um marco importante alcançado foi a composição inédita da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), formada exclusivamente por ministras. Essa conquista representa um avanço na representatividade feminina na Justiça do

Trabalho e reforça a importância da presença feminina na formulação de políticas e decisões sobre direitos trabalhistas.

A proteção aos direitos das mulheres também foi foco de atenção especial. Em setembro de 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicou a Instrução Normativa nº 06/2024, que estabelece regras para a implementação da Lei de Igualdade Salarial entre homens e mulheres. Essa iniciativa reforça o combate à desigualdade salarial no mercado de trabalho.

O combate ao assédio, à discriminação e à violência no ambiente laboral também ganhou destaque. O Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho lançaram dois guias destinados a trabalhadores e empregadores, com o objetivo de ajudar a identificar, prevenir e combater essas práticas.

A luta contra a discriminação foi reforçada por uma importante decisão do STF que em março de 2024 fixou o Tema 1072 RG, garantindo à mãe não gestante em união estável homoafetiva o direito à licença-maternidade.

A Inteligência Artificial (IA) teve papel de destaque na Justiça do Trabalho em 2024. Para tornar o sistema judicial mais ágil, eficiente e preciso, o STF firmou um acordo com o TRT da 4ª Região, em agosto de 2024, para desenvolver o sistema

Galileu. Essa ferramenta busca automatizar procedimentos como pesquisa de jurisprudência e formatação de decisões, permitindo que juízes se concentrem na análise e julgamento dos casos. No TRT da 9ª Região, foi implementada uma IA para transcrever automaticamente audiências e sessões.

Além disso, foi lançado, em setembro de 2024, o Painel de Monitoramento de Combate ao Assédio Eleitoral no Trabalho. Desenvolvido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, esse sistema utiliza IA para identificar casos de assédio eleitoral no ambiente de trabalho.

A agilidade da Justiça foi outro ponto de atenção em 2024. O STF e o TST assinaram um aditivo ao Acordo de Cooperação Técnica nº 3/2023, visando reduzir o número de ações judiciais e priorizar o julgamento de temas repetitivos, promovendo decisões mais rápidas e garantindo maior segurança jurídica.

A segurança jurídica foi, inclusive, objeto da Resolução nº 586/2024 do Conselho Nacional de Justiça. Essa norma reforça dispositivos celetistas ao estabelecer que acordos homologados pela Justiça do Trabalho terão quitação final e ampla, impedindo a reabertura de ações judiciais sobre os mesmos temas.

Entre os julgamentos importantes, destaca-se o Tema nº 23, no qual o TST decidiu que as normas da Lei nº

13.467/2017 (reforma trabalhista) também se aplicam a contratos existentes. Essa decisão encerrou debates sobre temas como horas de deslocamento, intervalos, jornadas 12x36, banco de horas, entre outros.

Outra decisão de impacto foi proferida pelo STF, que em junho de 2024 determinou que o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) será corrigido com um índice fixo de 3% ao ano, além da Taxa Referencial (TR), garantindo uma atualização compatível com o IPCA. Essa decisão representa uma vitória significativa para os trabalhadores.

Entre os temas de ampla repercussão em 2024, mas ainda pendentes de definição em 2025, destacam-se a relação jurídica entre motoristas de aplicativos de transporte e plataformas digitais, a inclusão de empresas do mesmo grupo econômico no polo passivo em fase de execução (Tema RG 1232 do STF) e a proposta de emenda à Constituição que discute o fim da escala de trabalho 6x1.

Em um balanço de encerramento de 2024, os avanços mencionados demonstram que a Justiça do Trabalho continua firme em sua missão de promover o progresso da sociedade e da democracia, buscando um país mais justo, solidário e comprometido com seus valores sociais.

A expectativa é que 2025 siga o mesmo caminho de consolidação e evolução.



Fabiano Carvalho

Especialista em transformação digital e CEO da Ikhon

Consultório Jurídico

Quais serão os desafios, caso o artigo 19 do Marco Civil da Internet seja declarado inconstitucional pelo STF?

Iniciou-se no Supremo Tribunal Federal (STF) o julgamento sobre a responsabilidade das plataformas digitais e a possível inconstitucionalidade do artigo 19 do Marco Civil da Internet. O ministro Luís Roberto Barroso propôs mudanças significativas no regime de responsabilidade civil das plataformas digitais e na regulamentação de suas atividades no Brasil.

Em seu voto, o ministro considerou o artigo 19 do Marco Civil da Internet parcialmente inconstitucional e defendeu que as plataformas devem remover conteúdos considerados infrações com base em notificação privada, exceto nos casos de crimes contra a honra, que exigem decisão judicial prévia.

Caso essa interpretação seja acolhida, as plataformas digitais enfrentariam uma série de desafios imediatos, tanto jurídicos quanto operacionais, em virtude da mudança no regime de responsabilidade e da necessidade de conciliar diferentes normas do arcabouço jurídico brasileiro.

O artigo 19 do Marco Civil estabelece que as plataformas não podem ser

responsabilizadas por conteúdos de terceiros, exceto se, após notificação judicial, não removerem o conteúdo apontado como ilícito. Sem esse dispositivo, as plataformas poderiam ser responsabilizadas direta e preventivamente por qualquer conteúdo ilícito publicado por usuários.

Esse cenário criaria um sistema de responsabilidade objetiva, exigindo das plataformas maior vigilância e controle prévio dos conteúdos, o que é tecnicamente complexo e juridicamente arriscado. Para evitar responsabilidades legais, as plataformas poderiam adotar práticas de remoção preventiva ou censura, restringindo conteúdos potencialmente problemáticos antes mesmo de uma análise detalhada.

Tal situação poderia gerar risco de censura excessiva, prejudicando o equilíbrio entre a remoção de conteúdos ilícitos e a garantia da liberdade de expressão, prevista no artigo 5º, inciso IX, da Constituição Federal.

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) impõe às plataformas o dever de proteger dados pessoais, mas também exige transparência e proporcionalidade no tratamento dessas informações. Sem o artigo 19, as plataformas enfrentariam o desafio de identificar e remover conteúdos que violem a privacidade de indivíduos, muitas vezes sem orientação judicial, aumentando o risco de decisões equivocadas ou arbitrárias.