

AS POTENCIALIDADES E DESAFIOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Franciano Beltramini

RESUMO

A aplicação da inteligência artificial (IA) no âmbito do Poder Judiciário tem sido objeto de intensos debates, especialmente em tempos em que a transformação digital permeia diversos segmentos da sociedade. A IA oferece perspectivas promissoras em tornar o trâmite processual mais eficiente, mas também levanta importantes questões éticas e sobre os limites da automação no campo jurídico. Neste artigo, abordaremos primeiramente as possibilidades de aplicação da tecnologia no funcionamento interno da Justiça do Trabalho, apresentando exemplos concretos de agentes automatizados, e, em seguida, apontaremos os desafios e aspectos negativos relacionados a essa transformação.

I. POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) o Poder Judiciário Brasileiro A Justiça do Trabalho lida com uma volumosa carga processual, o que frequentemente resulta em sobrecarga de juízes, desembargadores e servidores. A introdução da IA apresenta-se como uma ferramenta essencial para auxiliar na triagem de processos, agilizar análises e permitir que profissionais jurídicos dediquem mais tempo à interpretação e busca de solução para os casos mais complexos.

Nesta linha de ideias, apresentam-se abaixo algumas possibilidades de aplicação.

Franciano Beltramini

Doutorando e Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pela UNICURITIBA. Procurador do Município de Joinville, Advogado, Escritor e Pesquisador do CNPq, integrante do grupo de pesquisa "Impacto do regramento da proteção de dados nas relações do trabalho" do PPGD da UNICURITIBA. E-mail: franciano.beltramini@gmail.com / Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4288905831001490> / ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1185-0230>

1.1 TRIAGEM AUTOMATIZADA DE PROCESSOS

Um dos grandes gargalos do sistema é a análise preliminar de processos trabalhistas, que pode envolver desde a verificação de requisitos formais até a identificação de demandas reiteradas. Ferramentas baseadas em IA, como agentes de triagem, poderiam classificar processos automaticamente conforme temas trabalhistas mais recorrentes, como horas extras, assédio moral ou pedidos de rescisão indireta.

Por exemplo, um sistema pode ser treinado para identificar padrões em petições iniciais, compará-las com situações semelhantes em bancos históricos de dados e sugerir priorização com base na complexidade jurídica ou quantidade de envolvidos. Esse tipo de automação já é algo observado em tribunais de outros países e, no Brasil, poderia ser adaptado à realidade da Justiça do Trabalho, especialmente com os bancos de dados já existentes, como o PJe (Processo Judicial Eletrônico).

1.2 RESUMO AUTOMÁTICO DE PROCESSOS

Outra possibilidade concreta é o uso de sistemas de IA para gerar resumos automáticos de processos. Essas ferramentas são capazes de identificar os principais aspectos de cada caso — partes envolvidas, pontos de controvérsia e jurisprudências aplicáveis — e apresentar resumos concisos e objetivos. Assim, juízes e servidores podem obter uma visão clara do contexto do processo em um curto espaço de tempo.

Como exemplo, imagine um agente automatizado que, ao receber um processo envolvendo vínculo empregatício, sintetize as informações mais relevantes contidas na petição inicial e na defesa, apontando automaticamente jurisprudências correlatas e sugestões de enquadramento legal com base em decisões anteriores já proferidas por aquele tribunal.

Assinala-se que no final de 2024 o Supremo Tribunal Federal (STF) fez o lançamento da ferramenta de IA denominada **Maria**¹, que é um acrônimo de “Módulo de Apoio para Redação com Inteligência Artificial”, que, dentre outros objetivos, automatiza a elaboração de relatórios processuais essenciais para as decisões judiciais

1.3 AUTOMAÇÃO DE PROCEDIMENTOS E ROTINAS

Além da triagem e dos resumos, a IA pode ser implementada para automatizar outras rotinas administrativas, como: a) Emissão automática de notificações e intimações às partes envolvidas; b) Controle de prazos processuais, alertando os servidores e magistrados; c) Monitoramento do cumprimento de decisões judiciais,

¹ <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-lanca-maria-ferramenta-de-inteligencia-artificial-que-dara-mais-agilidade-aos-servicos-do-tribunal/>

como homologações de acordos ou recolhimentos de valores devidos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Essas ferramentas já têm sido discutidas como viáveis pela experiência de tribunais que utilizam sistemas de jurimetria e aprendizado de máquina (machine learning). A automação não apenas alivia a carga repetitiva de servidores como também reduz consideravelmente a taxa de erros administrativos.

1.4 AS CONTRIBUIÇÕES PRÁTICAS DA IA NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Casos reais de aplicação mostram que o uso de IA já começa a tomar forma no Brasil. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), por exemplo, tem desenvolvido ferramentas de Inteligência Artificial e no início do ano judicial de 2025, informou aos jurisdicionados que está utilizando as seguintes ferramentas de IA: **Gemini; Chat-JT; e Monitor Trabalho Decente.**

De acordo com o CSJT² estas ferramentas estão alicerçadas na segurança e da ética e auxiliam a realizar análises mais precisas, otimizar a consulta de leis e jurisprudência, bem como aprimorar a tomada de decisões judiciais.

Assinala-se, ainda, a iniciativa do Tribunal Regional da 9ª Região (TRT-PR) que desenvolveu sistema com o objetivo de padronizar e otimizar as consultas jurisprudenciais trabalhistas. Referido sistema denominado de **Falcão** foi nacionalizado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), através da Resolução CSJT n.401/2024, aprovada no final do ano de 2024³.

A ferramenta⁴ está disponível para ser utilizada e já conta com dados de todos os tribunais do trabalho do país. O sistema armazena as decisões de primeiro e segundo grau e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), contemplando sentenças e acórdãos, decisões relacionadas à admissibilidade de recurso de revista, incidentes de resolução de demandas repetitivas, incidentes de assunção de competência, arguição de inconstitucionalidade, além de súmulas, orientações jurisprudenciais e teses jurídicas prevalecentes.

2 <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-incorpora-intelig%C3%Aancia-artificial-com-foco-na-seguran%C3%A7a-e-na-%C3%A9tica>

3 <https://www.cnj.jus.br/conheca-o-falcao-o-repositorio-oficial-de-jurisprudencia-da-justica-do-trabalho/>

4 <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/home>

II. LIMITAÇÕES E ASPECTOS NEGATIVOS DA AUTOMAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Apesar das inúmeras vantagens da integração de IA no contexto jurídico, algumas questões cruciais levantam preocupações sobre sua aplicação ampla e irrestrita. Entre os principais desafios estão os seguintes aspectos:

2.1 QUESTÕES ÉTICAS E SOCIAIS

De acordo com o inciso IX do Art. 93 da CRFB/88 toda decisão judicial deve ser fundamentada. Este requisito permite o controle social dos atos jurisdicionais e é pautado na racionalidade. Entretanto, a **sensibilidade humana** também compõe o complexo mecanismo para tomada de uma decisão. Neste sentido, questiona-se, como tratar de forma adequada e empática temas delicados como dispensa discriminatória ou assédio moral, se ferramentas automatizadas assumirem parte significativa da análise e decisão dos casos.

Paradoxalmente a função protetiva do Direito do Trabalho a automação pode culminar na redução de postos de trabalho e da importância de cargos administrativos e jurisdicionais, contradizendo assim a essência desta Justiça Especializada que é a de proteger os postos de trabalho e o adimplemento dos direitos sociais

2.2 POSSÍVEIS ERROS E VIÉS ALGORÍTMICO

Sistemas baseados em IA dependem da qualidade de seus dados de treinamento. Caso os dados sejam enviesados, como em situações de decisões judiciais passadas que refutaram determinados pedidos baseados em **preconceitos sistêmicos**, há o risco de perpetuar injustiças já existentes.

O viés algorítmico também pode afetar minorias ou grupos mais vulneráveis do mercado de trabalho, como mulheres grávidas e empregados terceirizados.

2.3 CONFIANÇA E TRANSPARÊNCIA

Embora ferramentas de IA sejam projetadas para aumentar a eficiência, a confiança nas decisões automatizadas ainda é limitada. Muitos magistrados e advogados demonstram resistência à aplicação desenfreada de automação, com receio de que

decisões baseadas em padrões possam ignorar nuances específicas de cada processo.

2.4 PROTEÇÃO DE DADOS E PRIVACIDADE

A manipulação de grandes volumes de dados, como aqueles utilizados pela IA, levanta questões sobre o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). É essencial garantir que nenhum dado sensível de partes envolvidas em processos seja utilizado de forma inadequada ou vazado em sistemas vulneráveis.

III. CONCLUSÃO

A Inteligência Artificial tem o potencial de transformar profundamente a Justiça do Trabalho, contribuindo para a eficiência, celeridade e até mesmo o acesso à justiça.

Por meio da triagem automatizada de processos, síntese de informações e automação de rotinas, a IA pode liberar a força de trabalho humana para análises mais complexas e estratégicas. Entretanto, é crucial que sua implementação seja feita com cautela, acompanhada de discussões éticas e jurídicas que garantam transparência, igualdade de tratamento e respeito à dignidade humana.

O futuro da Justiça do Trabalho, com IA integrada, dependerá da capacidade de equilibrar inovação e preservação dos valores centrais do direito. Se bem regulada e aplicada, a tecnologia pode ser uma aliada indispensável e não uma adversária no cumprimento da sua função social.