# CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO E BOAS PRÁTICAS PARA SUA EFETIVIDADE COM AUXÍLIO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Wellington Michel Barros, Prof. Esp. Marco Antonio Folegatti de Rezende.

Universidade do Vale do Paraíba / Faculdade de Direito, Praça Cândido Dias Castejón, Centro – 12245-914 - SJCampos - SP, Brasil. wellington.michel@gmail.com, marcorezende@univap.br

**Resumo**

Este artigo apresenta a aplicação de ferramentas de Inteligência Artificial (IA) para potencializar a efetividade da conciliação na Justiça do Trabalho. Diante do aumento no volume de processos e da complexidade das relações laborais, o objetivo foi desenvolver e implementar mecanismos de suporte baseados na tecnologia CHAT-JT, ferramenta de IA da própria Justiça do Trabalho. A metodologia empregada foi a pesquisa-ação no CEJUSC-JT do Fórum Trabalhista de São José dos Campos, consistindo em um diagnóstico de processos para estabelecer critérios objetivos de conciliabilidade em diversas fases processuais. Como resultado, foram criados dois assistentes de IA: um para a triagem de processos com potencial de acordo e outro para fornecer subsídios técnicos aos conciliadores durante as audiências. Conclui-se que a utilização dessas ferramentas otimiza a gestão processual, qualifica a atuação dos operadores do Direito e contribui para uma prestação jurisdicional mais célere e eficiente, fortalecendo a cultura da pacificação social, mas sem substituir a sensibilidade humana.

**Palavras-chave**: Justiça do Trabalho. Conciliação Trabalhista. CEJUSC. Inteligência Artificial.

**Área do Conhecimento:** Ciências Jurídicas. Direito Privado. Direito do Trabalho.

## Introdução

A conciliação é um dos pilares da Justiça do Trabalho, prevista expressamente nos artigos 764, 846 e 850 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Justiça do Trabalho, desde sua criação, sempre se pautou pela busca de soluções céleres e conciliatórias em suas lides, principalmente as de caráter sociológicas. Conforme sínteses de DELGADO (2020) e MARTINS (2021), a relação de emprego é marcada por desigualdades econômicas e organizacionais que inevitavelmente geram conflitos. A Justiça do Trabalho existe para receber e processar tanto os conflitos trabalhistas com viés econômicos como os sociais, visando sua solução jurídica. Neste dever de solucionar, a conciliação é um método de pacificação social que permite à Justiça do Trabalho atuar rápida e diretamente no conflito, reduzindo as tensões entre capital e trabalho.

Nos últimos anos, o crescimento do volume de ações trabalhistas e a ampliação da complexidade das relações de trabalho têm tornado o processo conciliatório mais desafiador. Segundo o último Relatório Geral da Justiça do Trabalho disponível pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2024, a Justiça do Trabalho julgou 4.000.793 processos, o que representa um aumento de 14,3% em relação ao ano anterior, sendo destaque a demanda que requer reconhecimento de vínculo de emprego, devido às “pejotizações”, atualmente em discussão pelo Tema 1389 (ARE 1532603) da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal (STF), que registrou um aumento de 57% em relação a 2023.

Nesse cenário, a tecnologia da Inteligência Artificial (IA) surge como uma aliada estratégica na aplicação de boas práticas a fim de auxiliar nas atividades conciliatórias trabalhistas. Os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSCs-JT) vêm buscando alternativas, também pela via da Inteligência Artificial, para analisar dados processuais e identificar padrões e características com vieses conciliatórios, bem como apoiar as partes envolvidas e os conciliadores na construção da resolução do conflito via acordo trabalhista.

## Metodologia

Considerando a grande demanda processual no Fórum Trabalhista de São José dos Campos, conforme dados da última ata correicional do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, tornou-se imperioso buscar, em diversas frentes, boas práticas jurídicas e procedimentais para efetivamente

aplicar o princípio da celeridade na prestação jurisdicional. Especificamente no órgão do CEJUSC-JT deste Fórum, foi realizada uma pesquisa-ação para se buscar uma intervenção propositiva para a problemática apresentada. A metodologia da pesquisa-ação é muito utilizada, principalmente no ambiente corporativo, em que determinada situação-problema é identificada e uma solução é proposta e executada (CASARIN; CASARIN, 2012; CÉSARIO; FLAUZINO; MEJIA, 2020). A pesquisa realizou na unidade judiciária supracitada um diagnóstico do problema seguido de uma intervenção em busca de um resultado prático, ou seja, a solução na tramitação da grande demanda processual, bem como a melhora no índice de acordo (efetividade) nas audiências de conciliação.

Primeiramente, foi realizada uma pesquisa-ação nos processos tramitados no referido CEJUSC com a finalidade de identificar e agrupar as características processuais comuns aos processos que resultaram em acordo e àqueles que foram infrutíferos. Após, foram estabelecidos critérios objetivos de triagem, conforme cada fase processual, para seleção dos processos que serão pautados ou não para uma audiência de conciliação.

Em outra frente, foram realizadas análises de ferramentas para se apresentar soluções propositivas no momento da própria audiência de conciliação que pudessem fornecer subsídios objetivos para auxiliar as partes e principalmente o conciliador, presidente e condutor da audiência, na construção de uma conciliação frutífera.

Após a realização dessas pesquisas e análises, definiu-se um escopo de requisitos que deveria ser seguido, tanto na triagem dos processos com conciliabilidade para serem encaminhados para uma audiência de conciliação, como na extração, fornecimento e destaque das principais informações processuais para serem utilizadas durante a própria audiência de conciliação.

Ademais, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), com a edição do ATO CSJT. GP.SG.SEJUR N.º 41 de 2025, disponibilizou aos seus servidores e magistrados uma ferramenta de Inteligência Artificial, exclusivamente desenvolvida para a Justiça do Trabalho, denominada de CHAT-JT que conversa tecnologicamente com o sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe), principal programa da Justiça do Trabalho. A utilização de tais ferramentas permitiram o desenvolvimento de dois Assistentes de Inteligência Artificial para os fins estudados neste projeto: o "**Assistente de Triagem**" que tem por objetivo realizar uma análise judicial do processo trabalhista informado e, mediante as características de direito material e processual do trabalho previamente parametrizadas pelo CEJUSC, apontar a recomendação ou não da inclusão do processo em pauta de conciliação; e o "**Assistente de Conciliação**" para extração e fornecimento rápidos e objetivos das principais e relevantes informações processuais, durante a realização da própria audiência de conciliação, para subsidiar o conciliador no êxito do acordo trabalhista.

## Resultados

A pesquisa-ação realizada para identificar os processos com conciliabilidade ou não resultou em parte de um projeto maior juntamente com o NUPEMEC-JT (Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos) do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, ao qual o CEJUSC do Fórum Trabalhista de São José dos Campos está administrativamente subordinado, denominado de Guia de Triagem de Processos para os CEJUSCs-JT, que enumerou e padronizou a qualidade no fluxo de encaminhamentos de processos para pauta de audiência de conciliação dos CEJUSCs com filtros estratégicos para cada fase processual: Conhecimento, Liquidação e Execução, conforme abaixo:

**Fase de Conhecimento**: Parte reclamada que realizou dispensa em massa; Micro, pequeno e/ou médio empregador (inclusive domésticos); Contratos de trabalho com até 1 (um) ano de duração; Procedimento Sumaríssimo, sem necessidade de produção de provas técnicas; Sem perícia ou Pós-perícia; Sem pedido de reconhecimento de vínculo trabalhista; Pedido de reconhecimento de vínculo trabalhista inferior a 6 (seis) meses; Processo que trate exclusivamente de verbas rescisórias; Pedido de estabilidade de gestante; Prazo de recurso vencido; Retorno dos autos do Tribunal.

**Fase de Liquidação**: Perícia contábil anexada, com manifestações e esclarecimentos já preclusos; Com trânsito em julgado, em que as partes já foram intimadas para apresentar cálculos e apresentar impugnações, com prazos vencidos antes da data das audiências (art. 879 da CLT); Concordância das partes com o cálculo pericial ou com o cálculo apresentado pela parte contrária; Quando houver cálculos apresentados pelas partes, com impugnações, e a diferença entre eles for pequena (até 20%); Com depósito recursal e valores próximos ao montante depositado. Sentença de liquidação já proferida.

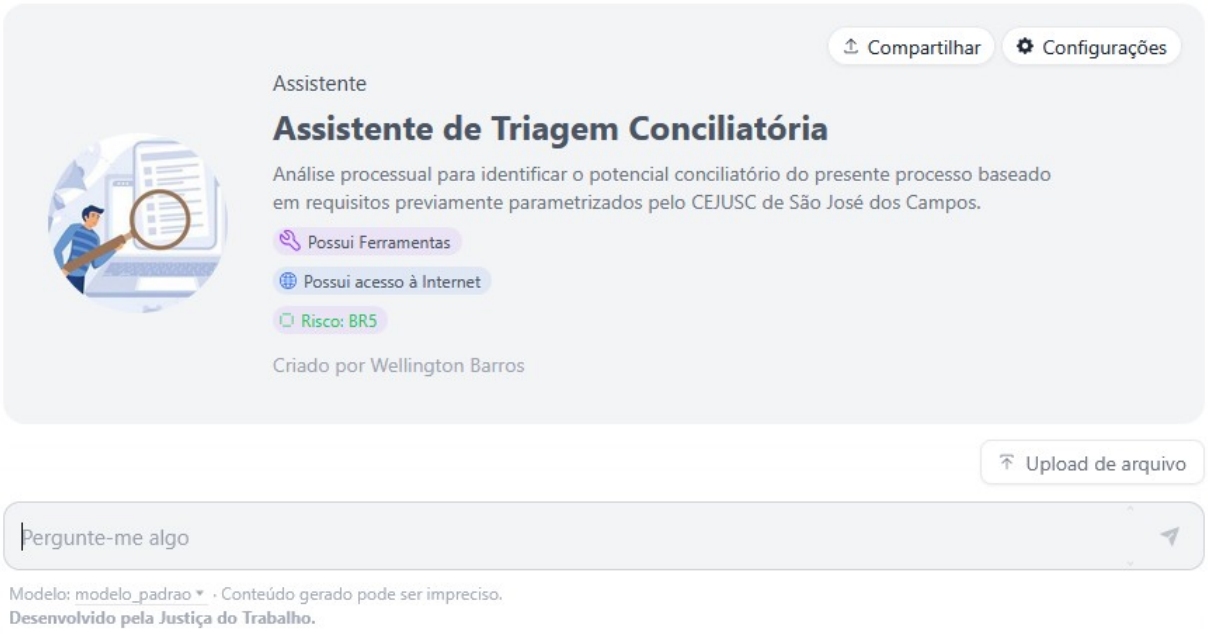
**Fase de Execução**: Cumprimento de sentença e cumprimento provisório, desde que os cálculos não incluam verbas pendentes de julgamento em recursos; Com bens ou valores penhorados ou bloqueados, especialmente quando próximos de hasta pública; Execução frustrada em relação à primeira reclamada (Tema 133 do TST); Com bloqueio financeiro via SISBAJUD, total ou parcial; Execução por acordo descumprido, com poucas parcelas pendentes, especialmente quando o devedor é empregador pessoa física, empresa individual ou de pequeno porte.

A pesquisa também considerou como válido, para quaisquer das fases processuais supracitadas, os processos com as seguintes situações: petição conjunta de acordo protocolada; com pedido de audiência de conciliação por qualquer das partes; e processos com reclamadas com histórico conciliatório na unidade.

Por outro lado, também como resultados da pesquisa-ação, foram identificadas as características processuais dos processos em que demonstraram ser infrutífera a conciliação, tais como: Com pendência de regularização processual; Com renúncia de advogado; Com inventário pendente do reclamante e certidão negativa de dependentes habilitados no INSS; Processos envolvendo interesses de crianças e/ou adolescentes que ainda não têm notificação/manifestação do Ministério Público do Trabalho (MPT); Com empresas em recuperação judicial, exceto quando houver crédito extraconcursal; Com empresas falidas; Com certidão negativa de execução; Execuções com vários incidentes pendentes. Execuções coletivas; Processos que envolvam apenas ente público, ou em que o ente público seja a primeira reclamada; Processos de Ação Civil Pública, exceto quando o MPT concordar expressamente com a audiência; Execuções unificadas; Execuções que estejam sob o Regime de Execução Forçada. Execuções em andamento na Divisões de Execução; e, por fim, obviamente, aqueles em que as partes se manifestaram pelo desinteresse em audiência de conciliação.

Utilizando os resultados acima como requisitos de filtros estratégicos para triagem dos processos a serem encaminhados ou não ao CEJUSC, partiu-se, então para o desenvolvimento do “Assistente de Triagem”, via inteligência artificial com a ferramenta CHAT-JT da Justiça do Trabalho.

Figura 1 – Tela Principal do Assistente de Triagem:




Fonte: CHAT-JT - https://ia.jt.jus.br/chat/assistant/6a81cf040e63b01bdbc70d09

O servidor da Justiça do Trabalho, ao digitar o número do processo no formato padrão do CNJ, receberá como resposta objetiva a recomendação ou não de encaminhamento deste processo ao CEJUSC, com a devida justificativa baseada nos parâmetros estabelecidos. O assistente irá realizar a leitura dos principais documentos judiciais e fazer a análise da viabilidade da audiência de conciliação, conforme exemplo a seguir ao informar o processo de número: 00110XX-14.20XX.5.15.01XX.

Resposta do Assistente de Triagem em formato textual:

> Pauta favorável para CONCILIAÇÃO. **Boa possibilidade de acordo.**
> EXIBIÇÃO OBRIGATÓRIA – JUSTIFICATIVA DA TRIAGEM
> Foram considerados, entre outros aspectos:
> - Valor da causa: R$ 74.870,01
> - Função exercida: Analista Administrativo Imobiliário Sênior
> - Salário informado: R$ 2.000,00
> - Núcleo principal dos pedidos: Reconhecimento de vínculo empregatício e verbas rescisórias
> - Perfil jurídico da empresa: Empregador Pessoa Física
> - Situação jurídica/cadastral: Ativa
>
> Também foram avaliados:
> - Fatores sociais ou vulnerabilidade: O reclamante informa que está desempregado.
> - Natureza e complexidade dos pedidos: O processo contém pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, o que pode aumentar a complexidade da conciliação. No entanto, a maioria dos pedidos são rescisórios e indenizatórios, que favorecem o acordo. A empresa ser um empregador pessoa física também é um fator positivo para a conciliação.

Após o processo analisado ser então encaminhado ao CEJUSC, haverá a designação da audiência de conciliação, na qual o conciliador poderá utilizar o outro assistente denominado “Assistente de Conciliação” para auxiliá-lo durante a realização, pois apresenta de forma resumida as informações relevantes para as tratativas de conciliação, como, por exemplo, o detalhamento da natureza das verbas requeridas e a distribuição do ônus da prova, conforme a legislação juristrabalhista vigente.

Figura 2 – Tela Principal do Assistente de Conciliação:




Fonte: CHAT-JT - https://ia.jt.jus.br/chat/assistant/692f2da063236f5f82463c83

Agora, o conciliador trabalhista, ao digitar o número do processo, receberá uma análise resumida, mas relevante do processo. Ainda como exemplo, o processo número 00110XX-14.20XX.5.15.01XX.

Figura 3 – Visão parcial da tela de resposta do Assistente de Conciliação:

| Rescisórias | F.G.T.S | Diferenças Adicionais | Danos Indenizações | Periculosidade Insalubridade Equiparação | Acidente Estabilidade |
|---|---|---|---|---|---|
| Saldo de salário, 13º salário, férias proporcionais, férias vencidas + 1/3, multas 477 e 467 CLT | Depósitos de FGTS, multa de 40% | Sem pedido | Dano moral | Sem pedido | Sem pedido |
| R$ 40.490,01 | R$ 26.880,00 | *** | R$ 6.000,00 | *** | *** |

| Item Pedido | Valor Verba Indenizatória | Valor Verba Remuneratória | Resumo do Pedido |
|---|---|---|---|
| Saldo de Salário | | R$ 1.200,00 | Saldo de 18 dias trabalhados em março de 2025. |
| 13º salário proporcional | | R$ 500,00 | Proporcionalidade referente ao período de 2025. |
| Férias proporcionais + 1/3 | R$ 2.000,00 | | Férias não quitadas durante o pacto laboral. |
| Férias vencidas + 1/3 | R$ 14.000,01 | | Período de 2020 a 2025 não gozadas ou pagas. |
| Dano moral | R$ 6.000,00 | | Pela ausência de registro em CTPS e modelo de fraude (pejotização). |
| FGTS + 40% | R$ 26.880,00 | | Depósitos devidos por todo o período laboral. |
| Multa art. 477, §8º CLT | R$ 2.000,00 | | Ausência de pagamento das verbas rescisórias no prazo legal. |
| Multa art. 467 CLT | R$ 22.290,00 | | Pela ausência de pagamento das verbas rescisórias incontroversas. |

| ÔNUS DA PARTE AUTORA | ** ÔNUS DA PARTE RÉ** |
|---|---|
| * **Vínculo Empregatício** – Fato constitutivo do direito. Cabe à autora demonstrar os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. | * **Verbas Rescisórias** – Fato extintivo. Cabe à ré comprovar o pagamento tempestivo (Art. 818 CLT + Art. 373, II CPC). |
| * **Dano Moral** – Fato extraordinário e constitutivo. Cabe à autora provar a ofensa à dignidade. (Art. 818 CLT). | * **FGTS** – Cabe à ré comprovar os depósitos regulares na conta vinculada (Súmula 461 TST). |
| | * **Férias** – Cabe à ré comprovar a concessão regular e o respectivo pagamento (Súmulas 81 e 146 TST). |

## Discussão

A incorporação de ferramentas de Inteligência Artificial no âmbito da Justiça do Trabalho apresenta-se como uma resposta estratégica ao aumento expressivo de demandas trabalhistas e à crescente complexidade das relações laborais. O artigo evidencia que, apenas em 2024, a Justiça do Trabalho julgou mais de quatro milhões de processos com significativo incremento em ações envolvendo reconhecimento de vínculo. Esse cenário pressiona os mecanismos tradicionais de conciliação e exige a adoção de práticas que otimizem tempo, objetividade e efetividade.

A pesquisa-ação realizada no órgão do CEJUSC de SJCampos demonstrou que a utilização da Inteligência Artificial, tanto para triagem dos processos quanto para atuação direta na audiência, permite identificar padrões processuais indicadores de maior chance conciliatória (conciliabilidade) e oferecer subsídios concretos ao conciliador durante a audiência de conciliação. O “Assistente de Triagem” mostrou-se capaz de filtrar processos com características conciliatórias em diferentes fases processuais. Já o “Assistente de Conciliação” atua no momento decisivo da audiência, sintetizando o caso concreto, apresentando informações relevantes, tais como natureza jurídica das verbas pleiteadas e a distribuição do ônus da prova para cada parte, tudo com base na legislação juristrabalhista aplicável.

Esse conjunto de inovações contribui para uma mudança cultural na prática conciliatória, reforçando a ideia de que a tecnologia não substitui o papel humano do conciliador, mas amplia sua capacidade analítica, reduz a subjetividade, ou mesmo uma escolha aleatória, na seleção dos processos e qualifica a atuação durante a audiência de conciliação.

Assim, a discussão central revela que a Inteligência Artificial, utilizada de maneira ética e alinhada às diretrizes do CNJ, possui potencial transformador para a promoção de uma Justiça do Trabalho mais célere, eficiente e orientada à pacificação social.

**Conclusão**

Os resultados apresentados no artigo demonstram que a integração da Inteligência Artificial às rotinas conciliatórias da Justiça do Trabalho não apenas é viável, como também produz melhorias concretas na efetividade das audiências e na gestão processual. A implementação dos assistentes de Inteligência Artificial, tanto o “Assistente de Triagem” quanto o “Assistente de Conciliação”, permitiu organizar o fluxo de processos, priorizar aqueles com maior potencial conciliatório e fornecer suporte analítico durante a condução da audiência, com potencial de gerar aumentar os índices de acordo.

Conclui-se que a Inteligência Artificial, quando aplicada de forma responsável, técnica e alinhada às normas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça, atua como ferramenta complementar essencial ao trabalho de magistrados, conciliadores, advogados e demais atores do processo. Ela não substitui a sensibilidade humana necessária à conciliação, mas potencializa a capacidade decisória e contribui para a democratização do acesso à solução consensual dos conflitos.

Diante disso, o estudo evidencia que a modernização tecnológica, aliada a boas práticas procedimentais, representa caminho promissor para fortalecer a cultura da conciliação, promover maior eficiência e reduzir tensões estruturais no contexto trabalhista. A experiência do CEJUSC-JT de São José dos Campos revela que a inovação, quando orientada por critérios técnicos e funcionais, é capaz de transformar positivamente o desempenho da Justiça e beneficiar diretamente os jurisdicionados.

**Referências**

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei 5.452.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

TST. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral Acesso em: 15.08.2026.

STF. TEMA 1389. Agravo em Recurso Extraordinário nº 1532603. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=7138684 Acesso em: 15.08.2026.

TRT-15. Correição. Disponível em: https://trt15.jus.br/corregedoria/correicoes Acesso em: 15.08.2026.

CASARIN, H. C.S.; CASARIN, S. J., Pesquisa científica: da teoria à prática, InterSaberes, 2012.

CÉSARIO, J. M. DOS S.; FLAUZINO, V. H. DE P.; MEJIA, J. V. C., Metodologia científica: principais tipos de pesquisas. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, p. 23-33, 15 nov 20.

CSJT. ATO GP.SG.SEJUR N.º 41/2025. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/249177 Acesso em 15.08.2026.

CHAT-JT. IA da Justiça do Trabalho. Disponível em https://ia.jt.jus.br Acesso em: 15.08.2026.

CNJ. Resolução nº 615/2025. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/6001 Acesso em: 15.08.2026.

CSJT. Resolução nº 411/2025. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/249215 Acesso em: 15.08.2026.