

# INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO: DESAFIOS REGULATÓRIOS E IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL

*Ayrton Barbosa Marques<sup>1</sup>*

*Viviane Ferreira Mundim<sup>2</sup>*

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Saúde Mental; Resolução CNJ 615/2023; Inteligência Artificial; Riscos psicossociais.

## INTRODUÇÃO

O teletrabalho, regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 75-A a 75-F) e consolidado após a pandemia, representa uma mudança estrutural nas relações de trabalho, inclusive no âmbito do Poder Judiciário. Se por um lado trouxe flexibilidade e eficiência, por outro acentuou riscos à saúde mental dos trabalhadores, como ansiedade, depressão e burnout. Pesquisas realizadas entre magistrados e servidores da justiça trabalhista identificaram prevalência elevada de transtornos mentais comuns (TMC), conceito que abarca sintomas depressivos e ansiosos, caracterizados por insônia, fadiga, irritabilidade, esquecimento, dificuldade de concentração e queixas somáticas (Filho; Lucca, 2024, p. 2-3).

A Resolução nº 615/2025 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) introduz parâmetros claros para o desenvolvimento, implementação e uso de sistemas de inteligência artificial no Judiciário, estabelecendo princípios de transparência, explicabilidade, não discriminação e supervisão humana. Esse marco normativo abre caminho para pensar aplicações de IA voltadas à regulação e ao cuidado no teletrabalho, prevenindo riscos psicossociais e assegurando condições dignas de saúde e segurança laboral.

---

<sup>1</sup> Doutorando em Direito Constitucional pelo IDP. E-mail: [ayrtoonb@gmail.com](mailto:ayrtoonb@gmail.com). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8223114758564020>.

<sup>2</sup> Doutoranda em Direito Constitucional pelo IDP e Mestre em Direito Econômico e Desenvolvimento pela mesma instituição, com Menção Honrosa de melhor dissertação do ano de 2024. E-mail: [vivisdireito@hotmail.com](mailto:vivisdireito@hotmail.com). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7096096523881888>.

Assim, este trabalho propõe um insight: a criação de uma camada de inteligência artificial ocupacional, regulada pela Resolução 615, voltada a monitorar de forma ética e proporcional indicadores de sobrecarga no teletrabalho, contribuindo para políticas institucionais de saúde mental no Poder Judiciário.

## **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA / DESENVOLVIMENTO**

Estudos recentes apontam que a intensificação do uso das tecnologias da informação e comunicação, associada ao isolamento social e às demandas elevadas de produtividade, impacta diretamente a saúde mental dos teletrabalhadores (Filho; Lucca, 2024). Entre os principais sintomas relatados estão distúrbios do sono, ansiedade, depressão e sentimentos de perda de pertencimento. Nesse aspecto, Pantoja e Santos (2024, p. 699) destacam que o sentimento de equipe e de reconhecimento coletivo, fundamentais para a constituição da identidade psicossocial do trabalhador, ficam enfraquecidos no regime remoto, o que repercute no sentido do trabalho e de si mesmo.

Autores como Dejours (2008) e Antunes (2020) chamam atenção para o risco de precarização e de exploração intensificada, caracterizando o fenômeno como uma “escravidão digital”. A Organização Internacional do Trabalho (2020) também alerta que o teletrabalho, sem salvaguardas adequadas, pode agravar o tecnoestresse, a incapacidade de desconexão, a fadiga visual e os riscos ergonômicos.

Nesse contexto, a Resolução CNJ 615/2025 estabelece que a adoção de sistemas de IA deve respeitar direitos fundamentais, assegurar explicabilidade, auditabilidade, transparência e proteção de dados pessoais. Categoriza ainda os sistemas por risco, exigindo Avaliação de Impacto Algorítmico (AIA) nos casos de maior potencial de dano, e veda expressamente usos que envolvam ranqueamento de trabalhadores, reconhecimento de emoções ou decisões autônomas sem revisão humana.

A aplicação de IA no teletrabalho pode, assim, ser pensada como mecanismo de prevenção e cuidado, desde que orientada pelos princípios normativos. Limitada a indicadores organizacionais de sobrecarga e jornadas excessivas, a IA pode subsidiar políticas institucionais de redistribuição de carga, fortalecimento do direito à desconexão, apoio psicológico e ergonomia, evitando o risco de adoecimento sem promover vigilância individualizada.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho consolidou-se como prática irreversível no Poder Judiciário, mas traz consigo riscos significativos à saúde mental dos servidores e magistrados. A Resolução CNJ nº 615/2025 oferece bases normativas sólidas para orientar o uso ético e responsável da inteligência artificial nesse contexto.

A proposta apresentada defende a criação de uma camada de IA ocupacional regulada, destinada a identificar padrões coletivos de sobrecarga e risco psíquico, em conformidade com os princípios de transparência, explicabilidade e supervisão humana. Ao invés de vigiar indivíduos, a IA seria orientada a apoiar políticas institucionais de cuidado e prevenção.

Conclui-se que a transformação digital no Judiciário só será plenamente legítima se articular eficiência processual com proteção integral da saúde dos trabalhadores, reafirmando o valor constitucional da dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Icebergs à deriva: trabalho e precarização na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2023.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 615*, de 8 de agosto de 2025.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

FILHO, A.; LUCCA, M. *Impactos do teletrabalho na saúde mental de magistrados e servidores da justiça trabalhista*. Revista de Saúde e Trabalho, v. 12, p. 2-3, 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Teletrabalho durante e após a pandemia da Covid-19: guia prático*. Genebra: OIT, 2020.

PANTOJA, R.; SANTOS, V. *Teletrabalho obrigatório e saúde mental: narrativas de trabalhadores no setor público*. Revista Psicologia e Trabalho, v. 18, p. 693-699, 2024.