NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/04/13/exempt-from-the-paperwork-liable-for-the-decision-artificial-intelligence-governance-for-small-organizations-and-nonprofits/.

Isento da Burocracia, Responsável pela Decisão: Governança de Inteligência Artificial para Pequenas Organizações e Organizações Sem Fins Lucrativos

Heather Grizzle · April 13, 2025

Os pequenos empregadores estão isentos da maioria das regulamentações de IA na contratação, mas não da legislação antidiscriminação. O que os limites realmente abrangem e o que fazer a respeito.

Conteúdo

1. A assimetria
2. Do que as pequenas organizações estão realmente isentas
3. Do que elas não estão isentas
4. Por que a pequena organização está estruturalmente mais exposta
5. O caso das organizações sem fins lucrativos é pior
6. A orientação que teria ajudado simplesmente desapareceu
7. O que é realmente alcançável nessa escala
8. Conclusão
9. Referências

A assimetria

O relato convencional sobre regulação de inteligência artificial e pequenas organizações é o de que os encargos de conformidade recaem com maior peso sobre aqueles menos capazes de suportá-los, e que limiares e isenções existem para corrigir esse desequilíbrio. O relato está meio certo, e a metade que erra é a metade que importa.

Pequenos empregadores e organizações sem fins lucrativos estão, de fato, isentos de boa parte do aparato emergente. Estão isentos quase inteiramente da parte errada. As isenções abrangem os regimes de divulgação, avaliação e documentação, ou seja, as partes do arcabouço que teriam obrigado uma organização a examinar de perto as ferramentas automatizadas que já está usando. Não abrangem os estatutos subjacentes de discriminação no emprego, que se aplicam a partir de quinze funcionários e preveem direito de ação privada, teorias individualizadas de responsabilidade, e nenhuma exigência de que o autor da ação prove que o empregador era sofisticado.

The net effect is an organization excused from the process that would have found the problem and fully exposed to the consequence of not having found it. Novara Consulting Group's position is that this asymmetry, rather than cost, is the defining governance risk for organizations under roughly two hundred employees, and that the standard advice to small employers, which is to wait until a threshold is crossed, is close to the worst available strategy.

Uma organização dispensada do processo que teria encontrado o problema e totalmente exposta à consequência de não tê-lo encontrado.

Do que as pequenas organizações estão realmente isentas

A estrutura de limiares é real e vale a pena mapear, com a ressalva de que a maioria desses instrumentos é recente, vários ainda não estão em vigor, e um ainda está em processo de regulamentação, de modo que a aplicabilidade deve ser confirmada a partir do texto vigente, e não de resumos, incluindo este.

Colorado's Senate Bill 24-205, signed in May 2024 and scheduled to take effect February 1, 2026, imposes duties on developers and deployers of high-risk systems used in consequential decisions including employment, and carries a conditional exemption for deployers with fewer than fifty full-time employees. The California Consumer Privacy Act reaches businesses meeting its coverage tests, principally annual gross revenue above twenty-five million dollars or the handling of substantial volumes of consumer data, and its definition of a covered business turns on operation for profit, which places most nonprofits outside it altogether. The California Privacy Protection Agency has advanced proposed regulations on automated decision-making technology into

formal rulemaking, and those rules would carry the same coverage thresholds if adopted as drafted. At the federal level, the Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures provide simplified recordkeeping for users with fewer than one hundred employees.

Lidos em conjunto, uma organização de trinta pessoas que utiliza um sistema de rastreamento de candidatos pronto para uso, na maioria das jurisdições, não tem obrigação de realizar uma avaliação de impacto, publicar uma auditoria de viés, fornecer um aviso prévio ao uso, ou manter os registros de impacto em nível de componente que um empregador maior deve manter. Não será inspecionada. Ninguém perguntará.

> **A EXCEÇÃO NOTÁVEL**
>
> New York City's Local Law 144 is the notable exception, since its bias audit and notice requirements attach to the use of an automated employment decision tool for a position in the city without the employer-size thresholds found in the state statutes. Outside that jurisdiction, the small organization is largely unobserved.

Do que elas não estão isentas

Title VII of the Civil Rights Act and the Americans with Disabilities Act apply to employers with fifteen or more employees. The Age Discrimination in Employment Act applies at twenty. These statutes contain no sophistication defense, no small-employer safe harbor for automated tools, and no provision reducing an employer's obligations because it purchased rather than built the system that produced the decision.

A compra também não transfere a responsabilidade. O empregador continua sendo a parte que toma a decisão de emprego, e a jurisprudência em desenvolvimento sugere que o fornecedor pode ser adicionado como réu, em vez de substituir um. Em julho de 2024, o Tribunal Distrital do Norte da Califórnia permitiu que ações contra um fornecedor de software de triagem prosseguissem sob a tese de que o fornecedor atuou como agente dos empregadores que usavam suas ferramentas, o que abala a suposição de que a responsabilidade pode ser atribuída de forma limpa a quem quer que tenha escrito o código. O fato de a ferramenta ter vindo em uma caixa, e de ninguém na organização a ter compreendido, não é uma defesa. É uma admissão.

As teorias relacionadas à deficiência merecem ênfase particular, porque são as que uma pequena organização tem maior probabilidade de enfrentar e menor capacidade de defender. Uma reivindicação de falha em acomodar surge quando um candidato pede uma modificação em uma avaliação e não a recebe. Uma reivindicação de exclusão por triagem surge quando um critério de seleção tende a excluir um indivíduo com deficiência e o empregador não consegue demonstrar que o critério é relacionado ao cargo e consistente com a necessidade do negócio. Nenhuma das duas exige estatísticas comparativas em um grupo de candidatos. Nenhuma exige um especialista para reconstruir um modelo. Ambas são provadas por um registro individual composto de um pedido, uma resposta e um resultado, registro que o próprio empregador cria e mantém. A reclamação apresentada em março de 2025 à Colorado Civil Rights Division e à EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) em nome de um funcionário Deaf e indígena, referente a uma entrevista em vídeo automatizada e um pedido de legendagem negado, segue exatamente esse formato. Ambas as empresas negam as alegações, e o formato da reivindicação é instrutivo independentemente do resultado.

These claims are inexpensive to bring, and their cost to defend does not scale down with the size of the defendant. The EEOC's 2023 consent decree with iTutorGroup, resolving allegations that software was configured to reject applicants above specified ages, settled at $365,000. That figure is survivable for a large employer. It is existential for most nonprofits.

Por que a pequena organização está estruturalmente mais exposta

O tamanho não apenas deixa de proteger. Ele piora ativamente a posição, por quatro razões que se somam.

The first is configuration. A small organization runs the vendor's defaults. It did not select the screening criteria, did not set the thresholds, and frequently does not know which features of its applicant tracking system are scoring candidates, because several were enabled at implementation and never reviewed. When the question arrives asking who configured the criteria and on what basis, the honest answer is that nobody at the organization did.

A segunda é o poder de barganha. Os controles que realmente protegem um empregador são contratuais: retenção de pontuações, identificação de versão, reprodução de

uma decisão histórica, acesso a evidências de validação, cooperação em uma investigação. Esses pontos são negociados na aquisição, e uma organização sem fins lucrativos de trinta pessoas assinando um formulário de pedido padrão não tem capacidade real de negociá-los. A defesa isoladamente mais eficaz é justamente aquela que as pequenas organizações têm menos condições de obter.

The third is the record. The federal recordkeeping obligations at 29 C.F.R. Part 1602 require preservation of application records and, once a charge is filed, preservation of everything relevant until final disposition. Reconstructing why a particular applicant was rejected eighteen months ago requires that the score, the inputs, and the system configuration in force at the time were retained. Small organizations rely on the vendor's data practices, which typically discard scores after ranking, and they learn this at the moment they need the data.

A quarta é a ausência de alguém cuja função seja cuidar disso. Empregadores maiores têm departamento jurídico, uma função de conformidade e um responsável pela privacidade que, no mínimo, fará as perguntas certas. Uma pequena organização tem um diretor executivo, um gerente de escritório que administra o sistema de rastreamento de candidatos, e um conselho que nunca discutiu o assunto.

O caso das organizações sem fins lucrativos é pior

As organizações sem fins lucrativos carregam uma exposição adicional que não tem equivalente corporativo, e ela não é jurídica.

An organization whose mission concerns disability, accessibility, equity, or workforce development, and which screens applicants through an automated assessment that penalizes atypical speech, interpreted communication, or nonstandard affect, has a mission-integrity problem that survives any legal outcome. It does not matter whether the claim is meritorious. The allegation alone is coherent in a way it would not be against a manufacturer, because the organization's public position supplies the contradiction. Funders read those allegations. So do the communities the organization serves, and so do the staff who joined because of the mission.

Isso não é um raciocínio hipotético aplicado a um cenário improvável. Organizações de serviços para pessoas com deficiência, centros comunitários de saúde, prestadores de assistência jurídica e órgãos públicos usam os mesmos sistemas comerciais de rastreamento de candidatos e os mesmos produtos de entrevista em vídeo automatizada

que todo mundo, geralmente no nível básico, geralmente nas configurações padrão, e geralmente sem que ninguém tenha examinado o que a avaliação mede. O setor com maior probabilidade de empregar pessoas com deficiência, e mais crível quando fala sobre fazê-lo, está operando a mesma infraestrutura de triagem não examinada do setor que critica.

A orientação que teria ajudado simplesmente desapareceu

Há uma dificuldade adicional específica deste momento. Pequenas organizações não leem regulamentos; leem orientações em linguagem simples, e a orientação em linguagem simples sobre esse assunto foi removida em janeiro de 2025.

A EEOC retirou do ar seus materiais sobre inteligência artificial, incluindo a assistência técnica de maio de 2022 sobre o Americans with Disabilities Act e o uso de software, algoritmos e inteligência artificial para avaliar candidatos a emprego e funcionários, junto com o resumo complementar escrito para trabalhadores. O Department of Labor observou que o AI and Inclusive Hiring Framework, publicado em setembro de 2024 e desenvolvido especificamente para ajudar empregadores a implantar essas ferramentas sem excluir candidatos com deficiência, pode não mais refletir a política atual. Esses documentos eram o ponto de entrada acessível exatamente para as organizações descritas aqui.

Os estatutos não mudaram. O que mudou é que a explicação gratuita e legível sobre o que eles exigem desapareceu, e as organizações que mais dependiam dela são justamente as que não têm orçamento para substituí-la por assessoria jurídica.

O que é realmente alcançável nessa escala

The recommendation is not a compliance program. A thirty-person organization cannot operate one and should not try. The following is achievable in a few days of an existing staff member's time and captures most of the available protection.

1. **Faça um inventário do que você realmente está usando.** Liste todos os pontos do processo de contratação em que um software avalia, classifica, filtra ou pontua um candidato, incluindo análise de currículo, perguntas eliminatórias, módulos de avaliação e pré-triagem baseada em chat. Inclua funcionalidades ativadas por padrão na implementação. A maioria das organiza-

ções que fazem isso pela primeira vez descobre pelo menos um sistema que ninguém sabia que estava pontuando candidatos.

2. **Desative o que você não consegue explicar.** Se ninguém consegue afirmar o que uma funcionalidade mede e por que ela importa para o cargo, a ação correta é desativá-la, não documentá-la. Essa opção está disponível para pequenas organizações e, em grande medida, indisponível para as grandes, e é a etapa isoladamente mais rentável desta lista.
3. **Faça cinco perguntas por escrito ao fornecedor.** O que essa funcionalidade pontua. Vocês retêm a pontuação e a configuração, e por quanto tempo. Vocês conseguem reproduzir uma decisão específica de dezoito meses atrás. Que evidência de validação existe para o que ela mede. Que caminho de acomodação o produto suporta. Guarde as respostas. Uma recusa também é uma resposta e vale a pena guardá-la.
4. **Construa o caminho de acomodação antes de precisar dele.** Nomeie a pessoa que decide, defina um prazo, assegure que exista uma avaliação alternativa que não desfavoreça quem a utiliza, e declare sua disponibilidade na própria avaliação, não em uma página de carreiras. Esse é o controle mais barato deste documento e aborda a reivindicação que você tem maior probabilidade de enfrentar.
5. **Mantenha o arquivo de acomodações.** Cada pedido, quem decidiu, o que foi fornecido, qual foi o resultado. Ele será apresentado se uma reclamação for registrada, e deve ser revisado por você primeiro.
6. **Quando o contrato for renovado, peça termos de retenção e reprodução.** Talvez você não os obtenha. Perguntar e ser recusado é substancialmente melhor do que não perguntar, tanto do ponto de vista da governança quanto do que o registro mostra sobre o que a organização sabia.

Conclusão

A proposição de que pequenas organizações merecem acesso às ferramentas que as grandes têm está correta até certo ponto, e a tecnologia de fato reduziu o custo de uma infraestrutura de contratação capaz. O que não foi reduzido é o padrão segundo o qual as decisões resultantes são julgadas, e o que foi dado às pequenas organizações não é um padrão mais leve, mas um rastro documental mais leve.

As isenções são reais, e são isenções de serem questionadas. Não são isenções da resposta. Uma organização de trinta pessoas que não consegue dizer o que sua ferramenta de triagem mede está na mesma posição jurídica de uma organização de trinta mil que também não consegue, com menos recursos para resolver a questão e, se for uma organização orientada por missão, consideravelmente mais a perder quando a pergunta é feita em público.

Referências

- American Civil Liberties Union, ACLU of Colorado, Public Justice e Eisenberg & Baum LLP. Queixa apresentada junto da Colorado Civil Rights Division e da U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 19 de março de 2025.
- Americans with Disabilities Act of 1990, Title I, 42 U.S.C. § 12112; Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000e; Age Discrimination in Employment Act, 29 U.S.C. § 621.
- California Consumer Privacy Act, Cal. Civ. Code § 1798.140, definição de empresa abrangida; propostas de regulamentação da California Privacy Protection Agency sobre tecnologia de tomada de decisão automatizada, encaminhadas para regulamentação formal em novembro de 2024.
- Colorado Senate Bill 24-205, assinado em 17 de maio de 2024, com data de vigência prevista para 1 de fevereiro de 2026.
- EEOC v. iTutorGroup, Inc., N.º 1:22-cv-02565 (E.D.N.Y.), decreto de consentimento, agosto de 2023.
- Mobley v. Workday, Inc., N.º 3:23-cv-00770 (N.D. Cal.), despacho sobre o pedido de arquivamento, julho de 2024.
- New York City Local Law 144 de 2021, Ferramentas Automatizadas de Decisão de Emprego.
- U.S. Department of Labor e Partnership on Employment & Accessible Technology, *AI and Inclusive Hiring Framework*, setembro de 2024.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission, *The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees*, EEOC-NVTA-2022-2, 12 de maio de 2022; removido do site da agência em 27 de janeiro de 2025.

- Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. Part 1607, incluindo o § 1607.15A(1); requisitos de manutenção de registros da EEOC, 29 C.F.R. Part 1602.

TIPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

Como citar

Grizzle, H. M. (2025, April 13). Isento da Burocracia, Responsável pela Decisão: Governança de Inteligência Artificial para Pequenas Organizações e Organizações Sem Fins Lucrativos. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/pt/2025/04/13/exempt-from-the-paperwork-liable-for-the-decision-artificial-intelligence-governance-for-small-organizations-and-nonprofits/