NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/06/01/the-evidentiary-burden-policy-currency-attestation-and-the-distance-between-compliance-and-its-demonstration/.

O Ónus Probatório: Atualidade das Políticas, Atestação e a Distância entre a Conformidade e a sua Demonstração

Heather Grizzle · June 1, 2025

Illinois requires internal promotion notice within 14 days of an external posting. No policy document creates that record. Compliance and proof differ.

Conteúdo

1. Uma assimetria que os programas de governação raramente modelam
2. Obrigações que geram registos em vez de regras
3. Por que a atualidade se degrada mais depressa do que os ciclos de revisão conseguem detetar
4. A certificação e o controlo de versões como instrumentos probatórios
5. Implicações de governança
6. Referências

Organizations assess their employment compliance posture by asking whether their policies are current. It is the wrong question, or at least an insufficient one, because it treats compliance as a property of documents rather than as a claim the organization may one day be required to substantiate. The relevant question is narrower and harder. If an agency, a plaintiff's counsel, or an acquirer asked the organization to demonstrate that a specific obligation was met with respect to a specific person on a specific date, could it produce the record?

Uma assimetria que os programas de governação raramente modelam

A distância entre essas duas perguntas é onde atualmente se acumula a maior parte do risco em matéria de emprego. Uma organização pode deter um conjunto de políticas substantivamente correto em todos os seus pormenores e, ainda assim, não conseguir estabelecer que algum indivíduo recebeu a notificação exigida, confirmou a divulgação exigida, ou teve a oportunidade exigida. A conformidade substantiva e a conformidade demonstrável são capacidades distintas, sustentadas por infraestruturas diferentes, e apenas uma delas resulta de uma revisão de políticas.

A assimetria tornou-se mais consequente porque o caráter da regulação laboral mudou. Uma parcela significativa da obrigação recentemente promulgada é processual em vez de substantiva. Não indica ao empregador que decisão deve tomar. Indica ao empregador o que deve ser divulgado, a quem, dentro de que intervalo e, por implicação, o que deve poder ser comprovado posteriormente. Obrigações com esta forma geram requisitos probatórios como a sua principal superfície de conformidade. Um documento de política pode declarar que a organização cumprirá. Não pode demonstrar que a organização cumpriu.

> A conformidade substantiva e a conformidade demonstrável são capacidades distintas.

Obrigações que geram registos em vez de regras

As leis de transparência salarial que entram em vigor ao longo de 2025 ilustram este padrão com invulgar clareza, e fazem-no num domínio que a maioria das organizações classifica como uma questão de formato de publicação, e não como uma questão de governação.

A alteração do Illinois à Equal Pay Act, em vigor desde 1 de janeiro de 2025, aplica-se a empregadores com quinze ou mais empregados a nível nacional e exige que os anúncios de emprego incluam uma faixa de remuneração ou salário juntamente com uma descrição geral dos benefícios e de outra compensação. Isso é, em larga medida, uma questão de políticas e modelos, corrigível num único ciclo de revisão. A disposição que não é corrigível num ciclo de revisão surge ao lado dessa: no prazo de catorze dias

após um empregador publicar um anúncio externo para um cargo, o empregador deve anunciar, publicar, divulgar ou de outro modo tornar conhecida aos atuais empregados a oportunidade de promoção. A lei também abrange anúncios de promoção e transferência, e não apenas de contratação externa.

Considere o que essa obrigação efetivamente exige que uma organização seja capaz de produzir. Não uma política que declare que a notificação interna ocorre, mas um registo datado, por cada anúncio, que estabeleça que um determinado anúncio externo foi publicado numa determinada data e que o correspondente anúncio interno foi emitido nos catorze dias seguintes, para cada anúncio abrangido, conservado pelo período de prescrição aplicável. Nenhum documento de política gera esse registo. Nenhuma revisão anual de políticas deteta a sua ausência. Uma organização com uma política exemplar de mobilidade interna e sem um registo de auditoria ao nível de cada anúncio satisfez a pergunta que a si própria colocou e falhou a pergunta que lhe seria colocada.

The pattern repeats across the 2025 cohort. Minnesota's requirement took effect the same day as Illinois, applies at a thirty-employee threshold, and expressly prohibits open-ended ranges, which converts a drafting habit into a violation. New Jersey's took effect June 1, 2025 at a ten-employee threshold. Vermont's follows on July 1, 2025 at a five-employee threshold, the lowest among the states requiring posting disclosure. Massachusetts phases in later in the year. Each of these sits atop the earlier statutes in California, Colorado, New York, Washington, Maryland, and elsewhere, and the earlier statutes have not stood still.

Por que a atualidade se degrada mais depressa do que os ciclos de revisão conseguem detetar

Três características deste ambiente regulatório derrotam a revisão de políticas anual ou bienal como mecanismo de controlo.

The first is threshold heterogeneity. The 2025 statutes alone set coverage at five, ten, fifteen, and thirty employees, and they count differently, some by employees in the state and some by employees nationwide. An organization's coverage status is therefore a function of headcount composition rather than of headquarters location, and it changes without any deliberate act. Growth across a state line, or a single remote hire,

can bring an employer within a regime it did not evaluate at the last review. Nothing in the organization signals that this has occurred.

A segunda é o alcance jurisdicional através do trabalho remoto. Várias destas leis aplicam-se a cargos que podem ser desempenhados dentro do estado, independentemente de onde o empregador esteja localizado. Um anúncio remoto é, consequentemente, um anúncio em todas as jurisdições a partir das quais o cargo poderia ser desempenhado, o que significa que a superfície de conformidade de uma única vaga é determinada pelo âmbito geográfico que a organização anunciou, e não por onde pretendia contratar. As organizações raramente documentam essa decisão de âmbito e, por isso, não conseguem reconstituí-la mais tarde.

A terceira é que as obrigações se vinculam a eventos, e não a períodos. Uma política é um artefacto permanente e pode ser revista segundo um calendário. Uma obrigação de notificação interna de catorze dias vincula-se a cada anúncio individualmente. A conformidade não é, portanto, um estado que a organização ocupa entre revisões. É uma série de atos discretos, cada um dos quais produziu ou não um registo, e o agregado não pode ser estabelecido retroativamente.

A consequência é que uma organização que revê o seu conjunto de políticas num ciclo de dezoito meses não está apenas atrasada em termos de conteúdo. Está a medir o objeto errado. A política pode ter estado correta ao longo de todo o intervalo, enquanto o registo probatório acumulava lacunas que a revisão não foi concebida para detetar e que nenhuma correção subsequente pode reparar.

A certificação e o controlo de versões como instrumentos probatórios

Employee acknowledgment and document version control are ordinarily treated as administrative housekeeping. They are more accurately understood as the instruments through which an organization's substantive compliance becomes provable, and they should be specified with that function in view.

Uma confirmação estabelece algo específico: que um indivíduo identificado recebeu uma versão identificada de um documento numa data registada. Cada um desses três elementos é estrutural, e os sistemas de confirmação captam habitualmente apenas o primeiro e o terceiro. Quando a organização não consegue estabelecer qual a versão de uma política que um empregado confirmou, a confirmação estabelece apenas que o

empregado confirmou algo, o que é substancialmente mais fraco do que o registo previsto pela obrigação e pode ser mais fraco do que nenhum registo, quando as versões diferem na disposição relevante. O controlo de versões não é, portanto, uma conveniência de gestão documental. É o elemento que torna a certificação probatória, e não apenas administrativa.

Retention discipline operates on the same logic. Federal recordkeeping regulations under Title VII and the Americans with Disabilities Act (ADA) require preservation of personnel and employment records for a defined period following the making of the record or the personnel action, with the obligation extending where a charge has been filed. State obligations layer on top with their own intervals. The practical effect is that an organization's evidentiary capability has a defined half-life, and records not systematically retained at the moment of creation are generally not recoverable at the moment of need.

> **A INTENSIDADE DA FISCALIZAÇÃO É A VARIÁVEL ERRADA**
>
> None of this reasoning depends on the current posture of any particular enforcement agency. Where public enforcement recedes, the evidentiary burden does not disappear; it migrates to private litigation, where the employer's own records supply the factual record and their absence is construed by an adverse party. An organization that calibrates its documentation practice to prevailing enforcement intensity has calibrated to the wrong variable.

Implicações de governança

A recomendação operacional é que a conformidade em matéria de emprego seja avaliada em função da capacidade probatória, e não da atualidade das políticas, e que a avaliação seja estruturada como um teste de produção, e não como uma revisão documental.

O teste é fácil de especificar e desconfortável de executar. Selecione um pequeno número de eventos abrangidos dos últimos doze meses: um anúncio de promoção numa jurisdição com um requisito de notificação interna, uma revisão de política que exija confirmação, uma divulgação com um intervalo legal associado. Para cada um, tente produzir o registo completo: a versão em vigor, os indivíduos a quem se aplicava, a data de transmissão, a data e a forma da confirmação, e o local de conservação. Quan-

do o registo não pode ser reunido, a conclusão não é que a política seja deficiente. A conclusão é que a organização não consegue demonstrar uma conformidade que bem poderá ter alcançado, o que constitui a exposição que importa.

A determinação da cobertura deve ser mantida como uma condição monitorizada, e não como uma constatação periódica. Como os limiares dependem do número de empregados e da geografia, e ambos mudam sem ato deliberado, o gatilho organizacional para a reavaliação deve ser a contratação ou o anúncio, e não o calendário. Os fluxos de trabalho de requisição são o ponto de controlo natural, uma vez que o âmbito jurisdicional de um anúncio é determinado nesse momento e pode aí ser registado a um custo negligenciável.

A infraestrutura de confirmação deve vincular o indivíduo, a versão do documento e a data como um único registo, e o controlo de versões deve ser tratado como um sistema de conformidade, e não como uma funcionalidade do repositório documental.

O ponto mais amplo é contínuo com a análise dos sistemas automatizados de decisão em matéria de emprego publicada nesta série em maio. Em ambos os casos, os instrumentos regulatórios impõem obrigações que são processuais na forma e probatórias na substância, e em ambos os casos as organizações construíram a aparência de conformidade enquanto subconstruíram a capacidade de a demonstrar. A distinção entre garantia processual e garantia probatória não é académica. É a distinção entre uma posição defensável e uma posição que apenas parece defensável até ser examinada.

Referências

- Illinois Equal Pay Act of 2003, conforme alterada pela Public Act 103-0539, em vigor desde 1 de janeiro de 2025, e orientações do Illinois Department of Labor ao seu abrigo.
- Minnesota Statutes § 181.173, em vigor desde 1 de janeiro de 2025.
- New Jersey P.L. 2024, c. 91, em vigor desde 1 de junho de 2025.
- Vermont Act 155 (2024), em vigor desde 1 de julho de 2025.
- Massachusetts An Act Relative to Salary Range Transparency, St. 2024, c. 141.
- 29 C.F.R. Part 1602 (manutenção de registos ao abrigo do Título VII); 29 C.F.R. Part 1602.14 (conservação de registos de pessoal).

- Novara Consulting Group, "The Development Exception: Internal Mobility Platforms and the Perimeter of Employment AI Governance," May 2025.

Aviso legal.
A Novara Consulting Group presta serviços de consultoria em governação e contratação para a implementação institucional de inteligência artificial e infraestrutura de conformidade da força de trabalho. Este artigo é analítico e não constitui aconselhamento jurídico.

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, June 1). O Ónus Probatório: Atualidade das Políticas, Atestação e a Distância entre a Conformidade e a sua Demonstração. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/pt/2025/06/01/the-evidentiary-burden-policy-currency-attestation-and-the-distance-between-compliance-and-its-demonstration/