NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/07/03/the-queue-exists-for-a-reason-agentic-ai-and-no-code-deployment-in-human-resource-operations/.

A Fila Existe por um Motivo: IA Agêntica e Implementação No-Code em Operações de Recursos Humanos

Heather Grizzle · July 3, 2025

Um agente de IA que seleciona currículos sem que nenhum ser humano reveja as exclusões é o paradigma da ferramenta de decisão automatizada de emprego, não um caso excecional.

Conteúdo

1. A alegação de capacidade é, em grande parte, sólida
2. O que a autonomia muda em termos de posição jurídica
3. Onde o agente de sentimento realmente se situa
4. O agente que é genuinamente aceitável
5. Implicações de governança
6. Referências

A alegação de capacidade é, em grande parte, sólida

O argumento operacional em favor de sistemas agênticos no trabalho de recursos humanos não exige muita defesa. Um sistema que executa um fluxo de trabalho de múltiplas etapas sem que um humano inicie cada etapa é significativamente diferente de um motor de regras, e a diferença não é retórica. Sequências de integração, distribuição de documentos, agendamento, comunicação de status e provisionamento de acesso são genuinamente adequados à execução autónoma, e as organizações que os automatizam recuperam capacidade que nunca foi utilizada de forma produtiva.

O ambiente de desenvolvimento sem código é, do mesmo modo, uma mudança real, e não apenas de marketing. Os profissionais de recursos humanos compreendem o ciclo de vida do colaborador de formas que as equipas de engenharia, a trabalhar a partir

de um documento de requisitos, não compreendem, e ferramentas de configuração que colocam o design nas mãos de quem entende o processo produzirão processos melhores.

Nenhuma das duas observações está aqui em causa. O que está em causa é a inferência habitualmente retirada delas, segundo a qual, porque as funções de recursos humanos podem agora implementar sistemas autónomos sem intermediação técnica, devem fazê-lo. Essa inferência trata o intermediário técnico como um estrangulamento. É mais correto entendê-lo como um controlo, e as organizações que o removem sem substituir o que ele fazia não aceleraram as suas operações. Deslocaram um conjunto de decisões para uma função que não foi dotada de recursos para as tomar.

O que a autonomia muda em termos de posição jurídica

A distinção que importa não é entre automação e agência. É entre sistemas cujos resultados informam uma decisão sobre uma pessoa e sistemas cujos resultados não o fazem, e as arquiteturas agênticas tendem a deslocar sistemas através dessa linha sem que ninguém note a travessia.

Considere-se o agente de recrutamento de topo de funil que se tornou a ilustração padrão desta categoria. Filtra candidaturas em função de qualificações declaradas, realiza pré-seleção, comunica o estado aos candidatos e agenda entrevistas com aqueles que faz avançar. O benefício é tipicamente apresentado da seguinte forma: os gestores de contratação agora interagem apenas com candidatos já pré-avaliados. Essa formulação descreve com precisão a exposição a riscos de conformidade, embora não o faça intencionalmente. Se os gestores de contratação só veem os sobreviventes, então nenhuma pessoa reviu a população excluída, e a exclusão é inteiramente atribuível ao sistema.

New York City's Local Law 144 reaches automated employment decision tools used to substantially assist or replace discretionary decision-making, and requires an independent bias audit conducted within the preceding year, public posting of the audit summary, and advance notice to candidates. A screening agent operating without human review of exclusions is not at the margin of that

Se os gestores de contratação só veem os sobreviventes, então nenhuma pessoa reviu a população excluída, e a

definition. It is the paradigm case. Illinois HB 3773, effective January 2026, will require notice whenever artificial intelligence is used in recruitment or hiring decisions and will make discriminatory effects actionable under the Human Rights Act, with the notice obligation attaching to use rather than to outcome. Colorado's statute, presently scheduled for early 2026 though subject to active amendment pressure, identifies employment decisions as consequential decisions and imposes deployer obligations. Annex III of the EU Artificial Intelligence Act designates employment systems as high risk, with obligations scheduled from August 2026.

exclusão é inteiramente atribuível ao sistema.

Nenhum destes regimes contém uma exceção para sistemas que a organização tenha construído ela própria. As obrigações recaem sobre o implementador. Uma organização que adquire uma ferramenta de triagem a um fornecedor recebe, pelo menos, um contrato, uma análise de segurança do fornecedor e, em muitos casos, documentação de auditoria produzida pelo fornecedor para outros clientes. Uma organização que monta a mesma funcionalidade através de um construtor sem código não recebe nenhum destes elementos e, ainda assim, está sujeita às mesmas obrigações.

É neste sentido específico que a fila de espera era um controlo. Os processos técnicos de admissão são onde são desencadeadas as avaliações de proteção de dados, onde ocorre a análise de risco do fornecedor, onde são especificados os requisitos de retenção e exportação, e onde alguém pergunta o que o sistema faz com os dados pessoais. Essas funções não eram características da fila. Eram o seu propósito. Remover a fila remove-as, e as obrigações que existiam para serem cumpridas permanecem.

Onde o agente de sentimento realmente se situa

O agente de monitorização do envolvimento, que administra inquéritos de pulso, analisa o sentimento das respostas e alerta a liderança quando o moral diminui dentro de um departamento, merece um tratamento mais cuidadoso do que habitualmente recebe, porque o risco é frequentemente mal identificado.

It is worth stating plainly that text-based sentiment analysis of survey responses is not prohibited under the European Union's ban on workplace emotion recognition. The prohibition in Article 5(1)(f) is tied to the Act's definition of an emotion recognition system, which requires inference from biometric data, and the Commission's guidelines on prohibited practices state that a system inferring emotions from written text is

not based on biometric data and falls outside the prohibition's scope. Organizations advised otherwise have been advised imprecisely.

> **MODALIDADE, NÃO FUNÇÃO**
>
> O âmbito de aplicação muda com a modalidade e não com a função: um inquérito de pulso escrito fica fora da proibição, enquanto entradas de voz, reuniões gravadas ou vídeo a colocam dentro dela.

O âmbito de aplicação muda com a modalidade e não com a função. Se o inquérito de pulso for administrado por voz, ou se o sinal de envolvimento for extraído de reuniões gravadas, entrevistas em vídeo, ou qualquer entrada a partir da qual possam ser analisadas características vocais ou faciais, a análise constitui inferência a partir de dados biométricos e a proibição aplica-se. Aplica-se como proibição e não como classificação de alto risco, o que significa que não é sanável através de documentação. As organizações que estendem a capacidade de análise de sentimento de inquéritos escritos para a análise de reuniões estão a cruzar uma linha cuja existência podem nem conhecer, e essa extensão é exatamente o tipo de expansão incremental de âmbito que a implementação agêntica facilita.

A exposição que se aplica à versão baseada em texto é doméstica e distinta. Duas características do design criam-na. A primeira é a des-anonimização através da granularidade: um alerta que afirma que o moral diminuiu dentro de um departamento nomeado é, num departamento de dimensão modesta, funcionalmente identificável, e é entregue à liderança desse departamento. Os instrumentos de envolvimento dependem de uma garantia de confidencialidade, e um sistema que encaminha as conclusões de sentimento para os gestores cuja conduta está a ser avaliada retirou essa garantia sem divulgar a retirada. A segunda é que a monitorização automatizada que deteta e escala a insatisfação coletiva dos trabalhadores opera no território que a Secção 7 da Lei Nacional de Relações Laborais protege. A vigilância de atividade concertada protegida constitui uma prática laboral desleal, e o princípio legal não depende da postura de aplicação de qualquer Procurador-Geral em particular, que tem mudado e voltará a mudar. Uma organização que construiu um sistema para detetar queixas coletivas emergentes e encaminhá-las para a gestão construiu algo que deveria submeter a um jurista antes de o colocar em funcionamento.

O agente que é genuinamente aceitável

Nem todas as implementações agênticas apresentam este perfil, e a distinção vale a pena ser traçada porque é a distinção que as organizações deveriam estar a aplicar.

O agente de integração que distribui materiais, atribui e acompanha a conclusão de formações, e provisiona o acesso ao sistema após a aceitação de uma proposta não faz qualquer avaliação de pessoa alguma. A decisão de contratação já foi tomada. O agente executa a logística decorrente dela. Não há classificação, não há pontuação, não há exclusão e não há inferência sobre o indivíduo. Situa-se fora de todos os regimes acima discutidos, e uma organização que o implementa automatizou a administração, e não o julgamento.

A lição não é que os sistemas agênticos sejam perigosos. É que a categoria contém sistemas com perfis regulatórios inteiramente diferentes, e que o perfil é determinado por saber se o sistema avalia pessoas ou as serve. Essa questão é respondível numa frase por sistema, por alguém que saiba colocá-la, no momento do design. Torna-se consideravelmente mais difícil de responder dezoito meses depois, numa carteira de agentes que equipas individuais construíram e que ninguém catalogou.

Implicações de governança

A recomendação operacional é que a implementação de agentes sem código exige um controlo de admissão leve precisamente porque eliminou o controlo pesado, e que esse controlo deve ser concebido para ser suficientemente rápido para não ser ele próprio contornado.

A single screening question is sufficient for the majority of cases. Does this agent's output influence a decision about a person, including selection, exclusion, ranking, scheduling priority, escalation, or assessment? Agents answering no proceed. Agents answering yes enter a defined path: coverage determination against applicable jurisdictions, notice requirements identified, audit obligation established, human review point specified, and an owner recorded. The path should be measured in days rather than weeks, because a control that reinstates the delay it replaced will be evaded exactly as the original was.

Pergunta de triagem

Does this agent's output influence a decision about a person, including selection, exclusion, ranking, scheduling priority, escalation, or assessment?

→ Decisão sobre uma pessoa?

Decisão sobre uma pessoa?

Sim → Percurso definido Não → Avançar

Prosseguir

Os agentes cuja resposta seja não avançam.

Caminho definido

Determinação de cobertura face às jurisdições aplicáveis, requisitos de aviso identificados, obrigação de auditoria estabelecida, ponto de revisão humana especificado, e um responsável registado.

Organizations should also maintain a register of deployed agents, for the unglamorous reason that they will otherwise not have one. The distributed configurability that makes these platforms valuable also means no central function holds an inventory, and an organization that cannot enumerate its automated decision systems cannot determine its obligations under any of the regimes described above. The register is not a governance artefact in the abstract. It is the precondition for answering a regulator's first question.

Finally, organizations should attend to what these systems record. Agentic platforms log their own execution, and those logs are discoverable. An agent that excluded four hundred applicants has created a detailed record of the basis on which it did so, held by the organization, produced by the organization, and available to anyone who asks for it in litigation. That record is either the organization's best evidence or its worst, and which one it is was determined at configuration by someone who was not thinking about it.

A premissa de que as funções de recursos humanos devem controlar a sua própria tecnologia está correta. O controlo inclui as obrigações que o acompanham.

Referências

Regulamento (UE) 2024/1689, Artigo 3.º, n.º 39, Artigo 5.º, n.º 1, alínea f), e Anexo III(4); Comissão Europeia, *Orientações sobre Práticas de Inteligência Artificial Proibidas*, fevereiro de 2025.

New York City Administrative Code § 20-870 e seguintes (Local Law 144 de 2021).

Projeto de Lei da Câmara do Illinois 3773, 103ª Assembleia Geral (2024), que emenda a Lei de Direitos Humanos do Illinois, em vigor a partir de 1º de janeiro de 2026.

Projeto de Lei do Senado do Colorado 24-205 (2024).

Lei Nacional de Relações Laborais § 7, 29 U.S.C. § 157; § 8(a)(1), 29 U.S.C. § 158(a)(1).

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 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, July 3). A Fila Existe por um Motivo: IA Agêntica e Implementação No-Code em Operações de Recursos Humanos. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/pt/2025/07/03/the-queue-exists-for-a-reason-agentic-ai-and-no-code-deployment-in-human-resource-operations/