NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/05/27/the-policy-is-the-exhibit-generative-artificial-intelligence-in-human-resources-documentation-and-advice/.

A Política É a Prova: Inteligência Artificial Generativa na Documentação e Aconselhamento de Recursos Humanos

Heather Grizzle · May 27, 2025

A IA generativa redige manuais, políticas e descrições de cargos rapidamente. Esses documentos são provas em litígios, e a proveniência é o que lhes confere peso.

Conteúdo

1. Onde a exposição realmente se situa
2. A política é a prova documental
3. Autoridade alucinada, e por que motivo os recursos humanos estão pior posicionados do que o departamento jurídico
4. O alinhamento contínuo não é como a tecnologia funciona
5. A preparação para auditoria está invertida
6. A descrição de funções é um instrumento jurídico
7. O chatbot dá conselhos pelos quais o empregador fica vinculado
8. O que estabelecer
9. Conclusão
10. Referências

Onde a exposição realmente se situa

A maior parte da atenção dedicada à inteligência artificial em recursos humanos tem-se concentrado na seleção: quem é analisado, classificado, promovido, e com que base. Esse enfoque é justificado e esta empresa já escreveu extensamente sobre o

tema. Também deixou praticamente por examinar a aplicação que mais rapidamente tem crescido.

Generative systems are now being used to draft, update, and localize the documents that constitute an employer's legal position. Handbooks. Accommodation procedures. Leave policies. Job descriptions. Disciplinary standards. Investigation templates. Multi-state compliance addenda. The pitch is that this work, historically slow and expensive, can be produced instantly and kept continuously current as regulations change.

Novara Consulting Group's position is that this application carries greater and more immediate risk than automated screening, for a reason specific to the artifact: a policy is not an operational document. It is evidence. It is produced in litigation, cited in agency investigations, relied upon by employees, and read against the employer by people whose job is to find the gap between what it says and what happened. An organization that has generated its legal position without provenance has created a large volume of admissible material about itself that nobody at the organization can account for.

A política é a prova documental

In an employment dispute, the employer's written policy performs several functions at once, and each of them cuts.

Estabelece o que o empregador comunicou aos trabalhadores, o que é relevante para efeitos de confiança e, em muitos estados e consoante a redação e as isenções de responsabilidade, para a formação de contrato. Estabelece o padrão que o empregador fixou para si próprio, pelo qual a sua conduta no caso específico será avaliada; um empregador que não seguiu o seu próprio procedimento declarado está numa posição materialmente pior do que aquele cujo procedimento era omisso. Estabelece o que o empregador sabia, uma vez que uma política que aborda um requisito legal demonstra conhecimento do mesmo. E estabelece a consistência, ou a sua ausência, porque uma política aplicada de forma diferente a trabalhadores diferentes é a via probatória habitual para uma conclusão de discriminação.

Nada disto é novo. O que é novo é que o documento pode agora ter sido produzido por um sistema que otimiza para a plausibilidade, por uma pessoa que não é advogada, num processo que não deixa qualquer registo de que autoridade foi consultada ou que juízo foi exercido.

Quando a parte contrária pergunta quem redigiu o procedimento de adaptação, com que base determinada disposição foi incluída, e que autoridade legal a sustenta, a resposta de que um sistema generativo o produziu e alguém o reviu quanto ao tom não é uma boa resposta. Não é apenas inútil; estabelece que o empregador adotou uma posição jurídica sem determinar se esta estava correta.

Estabelece que o empregador adotou uma posição jurídica sem determinar se esta estava correta.

Autoridade alucinada, e por que motivo os recursos humanos estão pior posicionados do que o departamento jurídico

A tendência dos sistemas generativos para produzir citações jurídicas confiantes e inteiramente fabricadas está documentada e tem consequências. Em 2023, um tribunal federal do Distrito Sul de Nova Iorque sancionou advogados que apresentaram um articulado contendo decisões judiciais que não existiam, geradas por um chatbot e não verificadas. Incidentes comparáveis sucederam-se em numerosas jurisdições, e o padrão é hoje familiar a quem exerce advocacia.

A observação importante para esta discussão é que se tratava de advogados. Tinham a formação para reconhecer que uma citação deve ser verificada, acesso às bases de dados necessárias para a verificar, e obrigações profissionais que tornavam a falha passível de sanção. O erro ocorreu, ainda assim, repetidamente.

Um generalista de recursos humanos que redige uma política de licença multiestatal não tem nenhuma dessas vantagens. Frequentemente não consegue determinar se uma disposição citada existe, não dispõe das ferramentas de investigação para o confirmar, e não tem qualquer dever profissional de verificação associado ao seu trabalho. O resultado chega fluente, estruturado, adequadamente ponderado, e formatado como qualquer política competente que já tenha lido. A fluência é precisamente aquilo que estes sistemas produzem melhor e precisamente aquilo que um leitor não especialista utiliza como indicador substituto de exatidão.

Os erros mais relevantes são também os menos visíveis. Uma citação fabricada é pelo menos verificável, uma vez que alguém pense em verificá-la. Um padrão subtilmente

mal enunciado não é: uma política que descreve o processo interativo como começando quando um trabalhador apresenta documentação, em vez de quando o empregador toma conhecimento da necessidade, lê-se perfeitamente bem e está errada de uma forma que irá produzir, dois anos depois, uma conclusão de incumprimento do dever de adaptação.

O alinhamento contínuo não é como a tecnologia funciona

A alegação de que um sistema generativo se adapta a regulamentações em mudança entre estados e países, assegurando um alinhamento contínuo, deve ser tratada como falsa, a menos que o fornecedor consiga descrever um mecanismo específico.

Um modelo de linguagem tem uma data-limite de treino. Na ausência de recuperação a partir de uma fonte jurídica autoritativa e mantida atualizada, produz a lei tal como surgia nos dados de treino, sem qualquer sinal ao utilizador de que a resposta está desatualizada. O direito laboral está entre os piores domínios possíveis para esta limitação: requisitos de transparência salarial, direitos a licença remunerada, restrições de não-concorrência, proibições de consulta ao histórico salarial, e regras de escalas de trabalho proliferaram e mudaram entre jurisdições a um ritmo que ultrapassa qualquer corpus estático. Uma política gerada hoje pode descrever um requisito que foi alterado há dezoito meses, e fá-lo-á com toda a confiança.

O caso multi-jurisdicional é o pior cenário, e não o melhor, ao contrário do que é comercializado. A localização exige saber qual, de mais de cinquenta regimes, se aplica, como interagem entre si, e onde o requisito local excede o mínimo federal. É a tarefa mais dependente de conhecimento especializado atualizado e aquela em que um erro tem menor probabilidade de ser detetado pela pessoa que solicita o resultado, precisamente porque pediu a localização por não saber.

An organization should also recognize the claim's shape. In January 2025 the Federal Trade Commission required an accessibility software provider to pay one million dollars over representations that its automated product could make any website conform to accessibility standards and maintain that conformance as content changed. Continuous automated compliance with a technical standard is the same claim, made about a different standard, and it did not survive contact with a regulator.

A preparação para auditoria está invertida

A proposição sustenta que a documentação gerada produz preparação para auditoria. Produz o oposto, e compreender porquê esclarece o que estes processos na realidade testam.

Um auditor, um investigador de agência, ou um perito da parte contrária não pergunta primariamente se uma política existe. A existência é demonstrada trivialmente. As perguntas são como a organização determinou que esta política satisfaz o requisito aplicável, quem fez essa determinação, em que autoridade se baseou, quando foi revista pela última vez face à lei em vigor, e o que mudou na última revisão e porquê.

A documentação gerada não responde a nenhuma destas questões. Produz o artefacto ao mesmo tempo que destrói o registo que lhe confere peso. Uma organização com uma política escassa, datada e redigida de forma simples, mas com uma revisão anual documentada por um advogado identificado, encontra-se numa posição substancialmente mais forte do que uma com um conjunto de políticas abrangente, de aparência atual, cobrindo cinquenta estados, cuja origem ninguém consegue descrever.

> **O REMÉDIO**
>
> O remédio não é evitar as ferramentas. É manter a proveniência: o que foi gerado, o que foi verificado, por quem, face a que fonte, em que data. Esse registo custa quase nada a manter no momento da redação e não pode ser reconstituído posteriormente.

A descrição de funções é um instrumento jurídico

Um item da lista padrão merece tratamento separado, porque é rotineiramente tratado como texto promocional e é, de facto, um dos documentos mais consequentes que a função produz.

Under the ADA (Americans with Disabilities Act), a qualified individual is one who can perform the essential functions of the position, and the implementing regulations identify written job descriptions prepared before advertising or interviewing as evidence of what those essential functions are. A generated job description that lists duties nobody actually performs, or that includes physical or sensory requirements copied from a generic template, does two things simultaneously: it screens out candidates

who could perform the job, and it supplies the plaintiff with the employer's own document showing that the stated requirement was never essential.

The same document carries weight in exempt classification analysis under the Fair Labor Standards Act, where the inquiry turns on actual duties but the written description is evidence of what the employer represented those duties to be. It is also the source against which any selection procedure's job-relatedness is assessed under the Uniform Guidelines.

As descrições de funções geradas são atraentes porque redigi-las é tedioso e porque as geradas se leem bem. São também o ponto em que uma pequena conveniência de redação se transforma num problema probatório, e a secção de requisitos físicos é onde isto acontece com mais frequência.

O chatbot dá conselhos pelos quais o empregador fica vinculado

A última aplicação, um assistente de inteligência artificial que responde a perguntas de trabalhadores sobre políticas mediante pedido, transfere um risco específico e subestimado.

An employee who asks about leave eligibility, accommodation procedure, or complaint routing and receives an answer has received it from her employer. If the system tells her she is not eligible for leave she is entitled to, and she does not take it, the employer has interfered with a statutory right, and interference under the Family and Medical Leave Act does not require intent. If it tells her the accommodation process requires medical documentation she is not obliged to provide, and she abandons the request, the employer has a failure-to-accommodate problem with a written record of the deterrent. If it directs a harassment complaint into a channel that never reaches a decision-maker, the employer's notice defense is compromised by its own system.

Daqui decorrem diretamente três controlos. As conversas devem ser registadas e conservadas, porque constituem declarações do empregador e serão requeridas. Qualquer pergunta que envolva licença, adaptação, queixa, ou investigação deve ser encaminhada para um humano identificado, em vez de ser respondida, uma vez que estas são as categorias em que uma resposta incorreta é acionável e em que o valor de uma resposta instantânea é mais baixo. E a interface deve declarar claramente que fornece informação geral e não determina elegibilidade ou direito.

O que estabelecer

Seis itens, antes de um sistema generativo produzir algo em que a organização se baseará ou que um trabalhador lerá.

1. Mantenha um registo de proveniência para cada documento gerado: o que foi produzido, que fonte foi verificada, por quem, em que data, e o que foi alterado na revisão. Uma política não datada e sem autoria atribuída é o modo de falha.
2. Require legal review for anything stating a legal standard, entitlement, or procedure, and treat the reviewer's name and date as part of the document rather than as an internal note.
3. Peça a qualquer fornecedor que alegue atualidade regulamentar que descreva o mecanismo: que fonte autoritativa é consultada, com que frequência, e como o utilizador é alertado quando uma disposição muda. Se a resposta for que o modelo foi treinado em material jurídico, o produto não faz o que é alegado.
4. Trate as descrições de cargo como instrumentos jurídicos. Analise as funções essenciais e quaisquer requisitos físicos, sensoriais ou de comunicação em comparação com o que os ocupantes do cargo realmente fazem, e registe a data da revisão.
5. Registe e conserve as conversas do assistente voltadas para os colaboradores, e encaminhe as questões relativas a licenças, adaptações, queixas e investigações para uma pessoa.
6. Não apresente a documentação gerada como prontidão para auditoria, interna ou externamente. A prontidão para auditoria é o registo da revisão, não o documento.

Conclusão

O argumento a favor da assistência generativa na documentação de recursos humanos é real. A redação é genuinamente lenta, a função dispõe genuinamente de poucos recursos, e um primeiro rascunho bem supervisionado é um uso legítimo da tecnologia.

O que torna esta aplicação diferente das demais é que o seu resultado é prova. Os sistemas de triagem produzem decisões que o empregador pode ter dificuldade em reconstituir. Os sistemas de documentação produzem declarações pelas quais o empre-

gador será responsabilizado, na sua própria voz, por escrito, em volume, com rapidez. A organização que gera o seu manual não automatizou uma tarefa rotineira. Redigiu o seu lado de um litígio futuro sem ler o que disse, e irá deparar-se novamente com esse documento em condições que não controla.

A disciplina exigida é modesta: verificar, atribuir, datar e manter o registo de quem decidiu. Essa disciplina é toda a diferença entre utilizar a ferramenta e ser exposto por ela.

Referências

Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C. § 12111(8); 29 C.F.R. § 1630.2(n)(3), prova das funções essenciais, incluindo descrições de cargo escritas preparadas antes da publicação do anúncio ou das entrevistas.

Family and Medical Leave Act, 29 U.S.C. § 2615(a)(1), proibição de interferência com direitos protegidos.

Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 201 e seguintes, análise de isenção com base nas funções efetivamente desempenhadas.

Federal Trade Commission, *In the Matter of accessiBe, Inc.*, Processo n.º 2223156, queixa e proposta de decisão anunciadas em 3 de janeiro de 2025.

Mata v. Avianca, Inc., n.º 22-cv-1461 (S.D.N.Y. 2023), sanções pela apresentação de citações judiciais fabricadas geradas por uma ferramenta de inteligência artificial.

Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. Part 1607.

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, May 27). A Política É a Prova: Inteligência Artificial Generativa na Documentação e Aconselhamento de Recursos Humanos. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/pt/2025/05/27/the-policy-is-the-exhibit-generative-artificial-intelligence-in-human-resources-documentation-and-advice/