QUANTO CUSTA INCLUIR, DEMITIR E FINGIR: COTA DE PAPEL, ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL E PAYOFFS DA EMPRESA SOB INCERTEZA EPISTÊMICA?

The costs of inclusion, dismissal, and pretense: paper quotas, reasonable accommodation, and corporate payoffs under epistemic uncertainty?

Juliano Colman
Daniel Colman

RESUMO

A política pública de inclusão pelo trabalho depende de uma pergunta que a empresa faz, em silêncio, a cada vaga: quanto custa demitir uma pessoa com deficiência, quanto custa adaptar o posto e quanto custa fingir a cota? O artigo organiza o caso em um hipercubo jurimétrico de seis eixos, trata a prova sob incerteza epistêmica, percorre a linha do tempo dos marcos legais, ordena os custos legais da empresa (multa administrativa, tutela coletiva, discriminação, dispensa, perda de contratos e adaptação) e os modela como um jogo entre empresa e trabalhador, em que a "cota de papel" é racional enquanto a probabilidade de responsabilização, multiplicada pela perda, for menor que o custo líquido de incluir. Como a perda é fixada em lei, a alavanca é a probabilidade, e ela depende de quem fiscaliza e julga: o Ministério Público do Trabalho, a auditoria-fiscal e a Justiça do Trabalho. Conclui-se que a efetividade da política pública é um problema de incentivos, e que a Justiça do Trabalho, ao valorar o registro da diligência real e não só o percentual, desloca o equilíbrio da cota de papel

Juliano Colman
Oficial de Justiça Avaliador Federal da Vara do Trabalho de Jaguariaíva-PR. Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela mesma instituição.

Daniel Colman
Médico. Graduado pela Universidade Federal do Paraná. Mestre e Doutor em Clínica Cirúrgica pela UFPR. Especialista em Anestesiologia. Especialista em Medicina Legal e Perícia Médica. Médico-legista e consultor médico-legal (assistente técnico).

para a adaptação.
Palavras-chave: trabalho acessível; Lei de Cotas; cota de papel; adaptação razoável; hipercubo jurimétrico; incerteza epistêmica; teoria dos jogos; Ministério Público do Trabalho

ABSTRACT

Public policy on inclusion through work depends on a question each firm asks silently for every vacancy: what does it cost to dismiss a worker with a disability, to accommodate the workplace, and to fake the quota? The article organizes the case in a six-axis jurimetric hypercube, treats proof under epistemic uncertainty, traces the timeline of legal milestones, orders the firm's legal costs (administrative fine, collective action, discrimination, dismissal, loss of public contracts and accommodation) and models them as a game between firm and worker, in which the "paper quota" is rational as long as the probability of liability times the loss is lower than the net cost of inclusion. Since the loss is fixed by statute, the lever is the probability, which depends on those who inspect and adjudicate: the Public Labor Prosecutor's Office, labor inspectors and the Labor Courts. It concludes that the effectiveness of the policy is an incentive problem, and that the Labor Courts, by valuing the record of real diligence and not only the percentage, move the equilibrium from the paper quota to accommodation.

Keywords: accessible work; disability quota law; paper quota; reasonable accommodation; jurimetric hypercube; epistemic uncertainty; game theory; Public Labor Prosecutor's Office.

1 INTRODUÇÃO

Quando a empresa preenche a cota de pessoas com deficiência no papel e não no posto de trabalho, o custo da exclusão não desaparece: muda de balanço. Em 2021, a RAIS registrava cerca de 521 mil vínculos formais de pessoas com deficiência, 1,08% do total, e apenas cerca de 31% das empresas cumpriam a reserva legal (DIEESE, 2023). Por trás da distância entre a lei e esses números estão pessoas que perdem renda, carreira e autonomia, e um custo que se transfere à Previdência e à assistência social, que as amparam pelo benefício de prestação continuada e pelo auxílio-inclusão; ao SUS, que absorve o adoecimento que a barreira não removida produz; e às empresas que cumprem a lei e concorrem com quem apenas a simula.

A cota existe para impedir essa transferência. A pergunta deste artigo é por que ela continua a ocorrer, e a resposta que propõe não é moral, mas atuarial: medir o

preço do risco que a empresa assume, como faz um segurador.

A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho é política pública de matriz constitucional, que o Estado executa por dois instrumentos: a reserva legal de postos, que o art. 93 da Lei n. 8.213/1991 impõe às empresas com cem ou mais empregados, em percentuais de 2% a 5% (BRASIL, 1991), e o dever de acessibilidade com adaptação razoável, que a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) dirige a todas as pessoas jurídicas (BRASIL, 2015, arts. 3º, VI, 4º, § 1º, e 34, § 1º). A cota mede quantas pessoas entram; a adaptação mede em que condições permanecem.

Entre a lei e o posto de trabalho está a decisão da empresa, e ela é, em boa medida, uma conta. Três perguntas a resumem: quanto custa demitir uma pessoa com deficiência? Quanto custa adaptar o posto? Quanto custa fingir a cota? A terceira dá nome ao problema: a "cota de papel", o percentual atingido no dia da fiscalização, sem acessibilidade e sem permanência. Quando fingir sai mais barato que incluir, a política pública existe na lei e não existe no chão da fábrica.

O obstáculo é epistêmico: "Não há candidatos", "o posto não comporta adaptação" e "a pessoa não se adaptou" são enunciados que a empresa formula com igual facilidade quando verdadeiros e quando falsos, e o julgador decide sem observar a barreira nem a diligência, apenas sinais delas.

Para ordenar essa incerteza, o artigo adota um hipercubo jurimétrico de seis eixos (seção 2), em que cada eixo formula uma pergunta do processo, e a inferência bayesiana; para ler os incentivos, adota a teoria dos jogos (seção 4).

A abordagem é a jurimetria que os autores vêm desenvolvendo nesta Revista: a perícia bayesiana, comparada à perícia tradicional na busca do livre convencimento do juiz (COLMAN; COLMAN, 2026a), e a arquitetura de eixos independentes de cálculo, ancorada em estatística agregada e em dados atuariais de precificação de risco, aplicada à prova por telemetria na economia de plataformas (COLMAN; COLMAN, 2026b). Aqui, os eixos deixam de ser metáfora e viram cálculo: cada um responde a uma pergunta do processo com uma grandeza própria, e o encadeamento delas produz p, a probabilidade de responsabilização que a seção 4 põe no centro do jogo.

A resposta a essas perguntas está nos incentivos que o Estado desenha e executa: se a probabilidade de responsabilização é baixa, fingir é a melhor resposta; se é alta, adaptar é. Essa probabilidade depende do Ministério Público do Trabalho (MPT), da auditoria-fiscal e, sobretudo, da Justiça do Trabalho, que transforma o dossiê em consequência. O estudo é teórico-normativo; os valores numéricos do modelo são ilustrativos, e alguns dados (multas de 2026, estado do incidente repetitivo no TST, termos da ADC 80) provêm de fontes secundárias, a conferir nos atos originais antes de citação forense.

2 O HIPERCUBO, A INCERTEZA EPISTÊMICA E A LINHA DO TEMPO

2.1 Seis eixos como arquitetura de cálculo

Um hipercubo de n dimensões é o análogo do cubo em n eixos ortogonais. Aqui, cada eixo é uma pergunta que o caso deve responder antes de qualquer conclusão, e o ganho analítico é impedir que o intérprete o reduza a uma única variável: o percentual de cota, a declaração de ausência de candidatos, o laudo isolado.

Na jurimetria dos autores, o hipercubo é uma arquitetura de eixos independentes de cálculo (COLMAN; COLMAN, 2026a; 2026b). Independente quer dizer que cada eixo produz a sua própria grandeza, com dados e método próprios, antes de qualquer composição: o território fixa as regras de prova e os custos de erro; o sujeito e a barreira fixam a chance inicial da hipótese; a prova produz a razão de verossimilhança; o acesso fixa a probabilidade de o caso chegar a uma decisão; os atores e payoffs transformam tudo isso em incentivos; e a resolução epistêmica verifica se o que foi decidido está no plano conceitual correto.

A Tabela 1 sintetiza os eixos, tratados como aproximadamente ortogonais, simplificação assumida: o acesso condiciona a prova, e o território condiciona os incentivos.

Tabela 1 – Os seis eixos do hipercubo jurimétrico do trabalho acessível

Eixo	Pergunta epistêmica	Configurações típicas	Seção
X1 Território jurisdicional	Sob quais regras de prova e de erro o caso é decidido?	Auditoria-fiscal; MPT; Justiça do Trabalho; INSS	5
X2 Sujeito e barreira	Quem é o trabalhador e qual a barreira dominante?	Deficiência física, sensorial, intelectual e TEA, oculta ou crônica; empresa diligente	3
X3 Qualidade da prova	Quanto o conjunto de evidências desloca a probabilidade de cada hipótese?	Declaração pontual; laudo ergonômico e de medicina do trabalho; registro longitudinal	2 e 3
X4 Acesso e filtros econômicos	O trabalhador chega à decisão e a empresa suporta o custo de incluir?	Gratuidade de justiça (ADC 80) e custo da prova técnica; custo de adaptar e porte da empresa	4 e 5
X5 Atores e payoffs	Que estratégia cada agente adota racionalmente?	Empresa; trabalhador; auditor; MPT; perito; juiz	4
X6 Resolução epistêmica	O que foi decidido, e em que plano conceitual?	Deficiência; barreira e adaptação razoável; incapacidade laborativa	6

Fonte: elaboração dos autores.

2.2 A incerteza epistêmica e a Equação Soberana

A incerteza epistêmica é a do terceiro eixo, e é ela que dá nome ao problema. O julgador não observa a barreira nem a diligência da empresa; observa sinais, e a empresa os produz com custos muito diferentes. Seja H a hipótese de que a exclusão (vaga vazia, não permanência, dispensa) decorre de barreira que a empresa devia ter removido, e ¬H a de causa legítima: ausência de candidatos habilitados após esforço demonstrado, ônus desproporcional e indevido ou inaptidão comprovada.

A forma de razão de chances do teorema de Bayes, aqui chamada Equação Soberana (COLMAN; COLMAN, 2026a), diz que a chance de H depois da prova é a chance inicial multiplicada pela razão de verossimilhança (RV) de cada evidência observada:

$$O(H \mid E_1, \ldots, E_n) = O(H) \times \prod_{k=1}^{n} RV_k, \qquad RV_k = \frac{P(E_k \mid H)}{P(E_k \mid \neg H)} \qquad (1)$$

Uma RV maior que 1 favorece H; menor que 1, ¬H; igual a 1, o sinal é neutro. A declaração de "ausência de candidatos" tem RV próxima de 1, pois a empresa a emite com igual probabilidade quando verdadeira e quando falsa; o mesmo vale para o percentual atingido no dia da inspeção. O pedido formal de adaptação, sem resposta documentada e seguido de desligamento, tem RV maior que 1.

A série contínua de ofertas em formato acessível, em vários canais, com o motivo de cada não contratação registrado, tem RV menor que 1, pois pesa a favor da empresa. O produto da equação (1) supõe evidências condicionalmente independentes; camadas reais são correlacionadas, e o resultado deve ser lido como limite superior do ganho probatório. A informação está na relação entre os sinais e no tempo, e é por isso que a prova da adaptação é técnica (seção 3.2) e longitudinal. A cota de papel é, nessa linguagem, a configuração em que o sinal do dia simula uma diligência que o histórico não confirma.

Sugere-se ler a história do vínculo em três camadas, como lente de apreciação da prova e não como requisito de admissibilidade. A camada A é o enquadramento: a avaliação biopsicossocial e as categorias legais que a cota utiliza. A camada B mede funcionalidade e barreira: a estrutura da CIF, o mapa de barreiras do posto, a análise ergonômica, o pedido de adaptação e a resposta da empresa. A camada C verifica a coerência longitudinal: registros de recrutamento, eSocial e RAIS, rotatividade dos postos da cota, tempo de resposta e desempenho após o ajuste. Nada disso é

condição do direito: muitos candidatos não têm laudo nem histórico formal, a ausência de registro não prova ausência de barreira, e o juiz permanece livre para formar sua convicção. A lacuna do trabalhador se explica pelo contexto; a da empresa, que detém o dado, pesa em sentido contrário.

2.3 A âncora atuarial e a ligação com p

A chance inicial O(H) não é opinião: ancora-se em estatística agregada. Em município com baixa oferta de pessoas com deficiência habilitadas para a função, a chance inicial de ¬H é maior, e ignorar essa taxa-base é o erro de quem lê toda vaga aberta como má-fé; no setor em que o percentual de postos ocupados por pessoas com deficiência é sistematicamente inferior ao que a oferta local permitiria, a chance inicial de H é maior. Os dados existem: a RAIS e o eSocial registram vínculos, setores, porte e desligamentos, e as autuações e os termos de ajustamento registram a atuação fiscalizatória. O cuidado é o da falácia ecológica: o dado agregado ancora a chance inicial, não a decide, e deve ser corrigido pela evidência do caso concreto, que é o que a equação (1) faz.

A ligação entre os eixos e o jogo da seção 4 é a probabilidade p de a empresa ser responsabilizada. Ela é o encadeamento de três probabilidades condicionais, cada uma governada por um eixo, como se descreve a seguir.

A primeira, d, é a probabilidade de a omissão ser detectada e levada a uma instância (auditoria, denúncia, inquérito, ação), função do território e do acesso (eixos X1 e X4); q, a de que a prova suficiente seja produzida e admitida, função da qualidade da prova (X3); e r, a de que o julgador acolha a pretensão, uma vez provados os fatos, no plano conceitual correto (X6). Como p é produto, qualquer fator próximo de zero anula os demais: uma lei severa (L alta) aplicada em território sem fiscalização (d baixo), ou com prova inacessível (q baixo), deixa p* inalcançável. É por isso que a política pública não pode se limitar a majorar a sanção.

2.4 Lutas e reconhecimento: de onde vêm os marcos

Os marcos da seção seguinte não são dádiva do legislador, são conquistas. O movimento político das pessoas com deficiência no Brasil organiza-se a partir do fim da década de 1970, quando a Coalizão Pró-Federação Nacional de Entidades de

Pessoas Deficientes reúne, pela primeira vez, organizações de diferentes Estados e tipos de deficiência (1979), e quando as entidades realizam os primeiros encontros nacionais e atos públicos contra a discriminação (1980). A ONU proclama 1981 o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, sob o tema da participação plena e da igualdade, e o movimento chega à Assembleia Constituinte com protagonismo e pauta própria (LANNA JÚNIOR, 2010). Seu lema, "nada sobre nós sem nós", resume a exigência de que a política seja feita com quem a vive e atravessa a Convenção da ONU e a Lei Brasileira de Inclusão, esta aprovada depois de mais de uma década de tramitação no Congresso Nacional.

A teoria do reconhecimento ajuda a ver o que está em jogo. Para Honneth (2003), os conflitos sociais nascem de experiências de desrespeito, e as lutas por direitos são lutas por reconhecimento; Fraser distingue a redistribuição, que corrige desigualdades de recursos, do reconhecimento, que corrige a desvalorização de identidades (FRASER; HONNETH, 2003). A cota é, a um só tempo, redistribuição de postos e reconhecimento de que o trabalho da pessoa com deficiência tem valor; a adaptação razoável é o reconhecimento de que a diferença exige ajuste do ambiente, e não do sujeito. Quando a cota vira papel, falha a redistribuição e falha o reconhecimento: a pessoa conta no percentual e não conta no posto.

O trabalho é renda, vínculo e pertencimento, e sua falta repercute na saúde, na previdência e na autonomia (seção 4.6). Por isso a Justiça do Trabalho tem papel singular: é o lugar institucional em que a conquista do movimento, escrita na lei, ou se converte em direito vivido ou se esvazia em formalidade.

2.5 A linha do tempo: cada marco desloca um termo do payoff

A história normativa do trabalho acessível pode ser lida como uma sequência de deslocamentos nos termos da decisão da empresa: o dever de incluir e de adaptar; o campo, isto é, quem conta como pessoa com deficiência; a perda em caso de descumprimento, aqui chamada L (multa, termo de ajustamento, dano moral, reintegração, perda de contratos); o custo de adaptar, Ca; e a probabilidade p de a omissão ser provada e responsabilizada. A Figura 1 mostra que, em quase quatro décadas, a lei ampliou sobretudo dever, campo e sanção. Quase nada se moveu em p.

Figura 1 – Linha do tempo dos marcos legais do trabalho acessível, segundo o termo do payoff que cada marco desloca



Fonte: elaboração dos autores.

Dos quinze marcos desenhados, só um é marcado em p, a ADC 80 (STF, 2026), e pelo lado do custo de provar: ao fixar presunção relativa de insuficiência de recursos para a gratuidade de justiça, mexeu no custo de o trabalhador produzir prova.

O diagnóstico é este: a política pública avançou em norma e recuou em execução. É aí que entra a Justiça do Trabalho.

3 QUANTO CUSTA: DEMITIR, ADAPTAR E FINGIR?

3.1 Quanto custa demitir

A dispensa imotivada de pessoa com deficiência ou reabilitado só é possível, nos termos do art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/1991, após a contratação de substituto de condição semelhante. O alcance da regra divide o TST: segundo levantamento doutrinário, sete das oito Turmas entendem que basta o cumprimento da cota, tese firmada pela SBDI-1 em 2020 (TST, 2020), enquanto a 4ª Turma exige também o substituto, linha seguida por acórdãos do TRT-9 e do TRT-3 (CALCINI; CARDOSO, 2025).

O tema foi afetado ao rito dos recursos repetitivos em setembro de 2025, e o estado atual do julgamento deve ser conferido. A discriminação agrava o custo: a LBI equipara a recusa de adaptação razoável à discriminação (BRASIL, 2015, art. 4º, § 1º), e a Lei n. 9.029/1995 prevê, na dispensa discriminatória, readmissão com ressarcimento integral ou remuneração em dobro (BRASIL, 1995, art. 4º). Para o ônus da prova, a Súmula 443 do TST presume discriminatória a despedida de empregado com doença grave que suscite estigma (TST, 2012); aplica-se à deficiência por analogia, não como enquadramento automático.

A regra do art. 93, § 1º, não cria estabilidade; cria um custo de reposição. É esse custo, que se soma ao da própria rescisão, que a empresa compara, de modo mais ou menos explícito, com o custo de manter o vínculo.

O custo de dispensar soma três parcelas: os custos certos da rescisão (verbas rescisórias e, se for o caso, aviso prévio); o custo de selecionar, contratar e treinar o substituto exigido pelo § 1º; e uma perda esperada, produto da probabilidade de a dispensa ser questionada e reconhecida como discriminatória pela perda nesse caso (reintegração ou indenização em dobro, nos termos da Lei 9.029/95, danos morais, honorários e reputação). As duas primeiras são certas; a última é esperada, e depende do que o hipercubo da seção 2 mede: onde a empresa está, quem é o trabalhador, que prova existe e quem fiscaliza.

Há duas leituras possíveis do art. 93, § 1º. Na tese da cota, o dispositivo apenas obriga a repor a vaga, de modo que a dispensa é lícita se houver substituto. Na tese cumulativa, a reposição não afasta o exame de eventual discriminação (Lei 9.029/95; Súmula 443 do TST). A diferença não é acadêmica: sob a primeira, o custo de dispensar se resume às parcelas certas e a perda esperada desaparece do cálculo da

empresa. A leitura que prevalece nos tribunais altera, portanto, o payoff de dispensar.

3.2 Quanto custa adaptar

A adaptação razoável compreende ajustes, tecnologia assistiva, acessibilidade arquitetônica, de comunicação e digital, métodos de trabalho e apoio, até o limite do ônus desproporcional e indevido, que a LBI ressalva (BRASIL, 2015, art. 3º, VI). Esse custo, Ca, é certo, antecipado e pago pela empresa. Mas é compensado em parte por ganhos indiretos G (retenção, ampliação do universo de talentos, reputação, acesso a contratos públicos), de modo que o custo líquido de incluir é Ci = Ca − G. O teto jurídico é também critério de defesa: o dever de adaptar não é dever de suportar qualquer custo, mas de demonstrar, caso a caso, por que o custo era excessivo.

A adaptação não é voluntarismo: é ciência aplicada, com profissionais próprios. A ergonomia estuda a adaptação do trabalho ao ser humano, e não o inverso; a NR-17 a traduz em norma, ao exigir que as condições de trabalho se adaptem às características psicofisiológicas dos trabalhadores e ao prever a análise ergonômica do trabalho (AET) quando a avaliação preliminar a indicar (BRASIL, [s.d.]). A AET descreve a atividade real, e não a prescrita (postura, ritmo, pausas, comunicação, ferramentas e ambiente), e permite dizer qual ajuste elimina a barreira e a que custo. A medicina do trabalho entra pelo outro lado, o da capacidade funcional: o programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO, NR-7) e o atestado de saúde ocupacional (ASO) devem servir para indicar o posto adequado e as adaptações necessárias, não para filtrar a pessoa com deficiência; o exame admissional usado como barreira de entrada pode configurar a prática discriminatória que a Lei n. 9.029/1995 veda (BRASIL, 1995).

Na prova, o laudo ergonômico e o parecer do médico do trabalho são o que separa a barreira removível da inaptidão real, porque respondem, com método, a duas perguntas que a empresa apenas afirma: o que no posto exclui, e quanto custa mudar. Quando a empresa os produz antes do litígio, o registro pesa a seu favor (RV menor que 1); quando não os produz, a lacuna pesa contra ela. Ergonomia e medicina do trabalho são, assim, o elo entre o custo de adaptar (Ca) e a prova de que adaptar era possível, e explicam por que a perícia nessas ações deve ser multiprofissional.

A Lei Brasileira de Inclusão define barreira como qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa (BRASIL, 2015, art. 3º, IV) e a classifica em urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e na informação, atitudinais e tecnológicas. Cada tipo tem uma estrutura

de custo própria. Arquitetônicas seguem a NBR 9050 (ABNT, 2020) e costumam exigir investimento inicial (rampas, banheiros, sinalização tátil), depois diluído no tempo. Comunicacionais demandam intérprete de Libras (BRASIL, 2002), legendagem ou materiais em formatos acessíveis. Tecnológicas pedem leitores de tela e sistemas conformes às diretrizes WCAG (W3C, 2023). Em termos de custo, Ca tem uma parte fixa, concentrada na entrada, e uma parte variável, que acompanha o trabalhador; a primeira é a que o gestor enxerga e rejeita, a segunda a que quase nunca é medida.

Um caso particular merece atenção: a deficiência que não se vê. Doenças crônicas, condições neurológicas e deficiências auditivas parciais, entre outras, geram barreiras que só aparecem no posto de trabalho e que o enquadramento formal captura mal. A Lei n. 15.176/2025, ao instituir programa nacional de proteção dos direitos de pessoas com fibromialgia, fadiga crônica, síndrome complexa de dor regional ou doenças correlatas, trouxe o tema para o debate público (BRASIL, 2025). Para essas situações a ergonomia e a medicina do trabalho são ainda mais necessárias, pois o dado decisivo não é o diagnóstico, mas a incompatibilidade entre a demanda da tarefa e a capacidade funcional do trabalhador. A análise ergonômica do trabalho prevista na NR-17 e o acompanhamento do PCMSO, na NR-7, fornecem o registro técnico (atividade real, ritmo, postura, pausas, ajustes testados) que converte uma alegação em prova de barreira (BRASIL, [s.d.]).

3.3 Quanto custa fingir

Fingir a cota é atingir o percentual na data da fiscalização, com vagas “recicladas”, contratações sem adaptação e dispensas concentradas depois da inspeção. O custo de fingir não aparece no balanço: é a perda esperada, isto é, a probabilidade p de ser responsabilizada multiplicada pela perda L. A perda tem quatro frentes: a multa administrativa do art. 93, de base de poucos milhares de reais por vaga; a tutela coletiva do MPT (termo de ajustamento de conduta com multa e ação civil pública com tutela inibitória e dano moral coletivo); a perda de contratos, pois a Lei n. 14.133/2021 exige, na habilitação em licitações, a declaração de cumprimento da reserva de cargos; e o crime de negar emprego por motivo de deficiência (Lei n. 7.853/1989, art. 8º). Como L é fixada em lei, o que muda o custo de fingir é p: com p baixo, fingir é barato; com p alto, é mais caro que adaptar. A Tabela 2 ordena os termos e suas bases normativas.

Tabela 2 – Payoffs legais da empresa e termos do modelo

Termo	Consequência para a empresa	Base normativa	Observação
L (multa administrativa)	Multa por vaga não preenchida: base de R$ 3.499,80 por trabalhador não contratado, com acréscimo de 0% a 50% conforme o porte (de R$ 3.499,80 a R$ 5.249,70), limitada a R$ 349.978,53	Lei n. 8.213/1991, art. 93; atualização de 2026 pela Portaria Interministerial MPS/ MF n. 13/2026, segundo a fonte consultada (MEDIVO, 2026)	Cota de 2% (100 a 200 empregados), 3% (201 a 500), 4% (501 a 1.000) e 5% (acima de 1.000)
L (tutela coletiva)	Termo de ajustamento com multa; ação civil pública com tutela inibitória e dano moral coletivo	Atuação do Ministério Público do Trabalho	Eixo em que p e L tendem a ser maiores
L (discriminação)	A recusa de adaptação razoável é discriminação; dano moral; na dispensa discriminatória, readmissão com ressarcimento integral ou remuneração em dobro	BRASIL, 2015, art. 4º, § 1º; BRASIL, 1995, art. 4º	A Súmula 443 do TST serve de analogia para o ônus, não de enquadramento automático
L (dispensa)	Dispensa sem justa causa de pessoa com deficiência ou reabilitado só após contratação de substituto de condição semelhante; reintegração quando a cota é descumprida	Lei n. 8.213/1991, art. 93, § 1º; TST, 2020	Alcance do substituto pendente no incidente repetitivo (seção 3.1)
L (mercado)	Exigência de declaração de cumprimento da reserva de cargos na habilitação em licitações	Lei n. 14.133/2021, art. 63, IV	Custo de oportunidade: contratos públicos
L (penal)	Crime de negar emprego ou trabalho por motivos derivados da deficiência	Lei n. 7.853/1989, art. 8º	Baixa frequência e alta severidade
Ca	Adaptação razoável e tecnologia assistiva, até o limite do ônus desproporcional e indevido	BRASIL, 2015, arts. 3º, VI, e 4º, § 1º	O teto jurídico do custo é também critério de defesa
G	Retenção, ampliação do universo de talentos, reputação e ESG, acesso a contratos públicos, defesa por demonstração de empenho	Lei n. 14.133/2021, art. 63, IV; TST, [s.d.]	Ganhos não monetizados nesta modelagem

Fonte: elaboração dos autores.

Dentre os custos de fingir, o mais difícil de medir é a aparência de cumprimento. Seis indicadores, observáveis em dados agregados, sugerem uma cota de papel:

1. vagas recicladas: a mesma posição ocupada e desocupada várias vezes no ano, sempre por trabalhador com deficiência;

2. contratações concentradas antes da fiscalização e dispensas depois dela;
3. contratos curtos, com duração média inferior à da força de trabalho em geral;

4. ausência de adaptação ou de vistoria do posto, isto é, nenhum registro de ergonomia ou de ajuste;

5. seleção inacessível, com processo, testes ou plataformas que o candidato com deficiência não consegue usar;

6. registro intermitente no eSocial, com declarações que oscilam entre competências.

Cada indicador isolado é ambíguo, mas a presença simultânea de vários eleva a razão de verossimilhança em favor da hipótese de exclusão (seção 2.2).

4 O JOGO: COTA DE PAPEL × ADAPTAÇÃO

4.1 Jogadores, estratégias e payoffs

A teoria dos jogos estuda decisões interdependentes, em que o resultado de cada agente depende também das escolhas dos demais (OSBORNE; RUBINSTEIN, 1994). Os jogadores são a empresa e o trabalhador com deficiência (candidato ou empregado); o auditor, o MPT e o juiz não jogam no mesmo sentido, mas definem os payoffs, porque é a sua apreciação da prova que converte condutas em consequências.

A empresa escolhe entre incluir, isto é, contratar e adaptar, a custo líquido Ci, e externalizar, isto é, praticar a cota de papel, transferindo ao trabalhador, à Previdência e à assistência social o custo da barreira. A cota de papel não se confunde com a defesa legítima da empresa que, diligente, não encontrou candidatos. O trabalhador escolhe entre documentar (registrar por escrito pedidos de adaptação, respostas, laudos e

histórico, a custo baixo) e reagir só depois, litigando após a recusa ou a dispensa, sem registro prévio. A empresa prefere a cota de papel quando a perda esperada (p × L) é menor que o custo líquido de incluir (Ci = Ca − G); o limiar de dissuasão é p* = Ci/L.

4.2 Os regimes probatórios e a matriz de payoffs

Nessa condição, p é a probabilidade de responsabilização, L a perda (seção 3.3) e p* o limiar de dissuasão. Na ilustração, Ci = 10 e L = 100, em unidades arbitrárias por posto e por ano, de modo que p* = 10%. No regime A, em que o sistema pouco valora o registro, p = 3% se o trabalhador documenta (p × L = 3, abaixo de 10); no regime B, em que o registro é valorado e o ônus é distribuído dinamicamente, p = 25% (p × L = 25, acima de 10). Se o trabalhador não documenta, p = 2% nos dois. A Tabela 3 traduz a lógica em matriz de payoffs ordinais ilustrativos (o primeiro número é o da empresa; o segundo, o do trabalhador).

Tabela 3 – Matriz de payoffs (empresa; trabalhador) em dois regimes probatórios (valores ordinais ilustrativos)

Regime e estratégia da empresa	Trabalhador documenta	Trabalhador reage só após a recusa ou a dispensa
A (registro pouco valorado) – Incluir	2; 4	2; 3
A – Externalizar	3; 1 *	4; 0
B (registro valorado; ônus dinâmico; acesso preservado) – Incluir	2; 4 *	2; 3
B – Externalizar	1; 2	4; 0

Fonte: elaboração dos autores. * indica o equilíbrio de Nash de cada regime.

4.3 Os equilíbrios

No regime A, fingir é a melhor resposta da empresa a qualquer conduta do trabalhador (3 contra 2, e 4 contra 2), e documentar é a do trabalhador (4 contra 3 diante de inclusão; 1 contra 0 diante de cota de papel). O único equilíbrio de Nash, perfil em que nenhum jogador ganha desviando-se sozinho (NASH, 1950), é (externalizar,

documentar), com payoffs (3; 1): estável e ineficiente, pois o ganho de 1 ponto da empresa custa 3 ao trabalhador e a soma cai de 6 para 4. É uma trégua armada, em que o custo da barreira é externalidade paga pelo trabalhador, pela Previdência e pela assistência social.

No regime B muda apenas a célula em que a empresa finge diante de trabalhador que documentou: p ultrapassa p*, o payoff da empresa cai de 3 para 1 e o do trabalhador sobe de 1 para 2. Adaptar passa a ser a melhor resposta (2 contra 1), e o equilíbrio desloca-se para (incluir, documentar), com payoffs (2; 4). Duas lições. O equilíbrio é propriedade do regime, não do caráter dos jogadores: os mesmos agentes, com as mesmas preferências, chegam a resultados opostos conforme o sistema aprecie a prova. E documentar só é a melhor resposta do trabalhador enquanto o acesso à Justiça for barato; se o custo da prova técnica e da sucumbência subir, o jogo pode reconduzir-se ao regime A.

4.4 Informação assimétrica e sinalização

Há ainda assimetria de informação. O auditor e o juiz não observam o tipo da empresa e recebem sinais. Se a empresa diligente e a de papel emitem o mesmo sinal (o percentual do dia da inspeção, a declaração de ausência de candidatos), o decisor não as separa e tende a tratá-las igual. A separação exige sinal de custo diferente por tipo (SPENCE, 1973): a história coerente de ofertas, adaptações e permanência é barata para quem incluiu e cara de fabricar para quem fingiu.

4.5 O limiar p* e a sensibilidade do jogo

O limiar p* = Ci/L mostra que o equilíbrio depende de duas grandezas que a política pública pode mover. Mantido Ci = 10, uma perda esperada L = 50 produz p* = 20%; com L = 100, p* = 10%; com L = 200, p* = 5%. Quanto maior a consequência de ser pego, menor a probabilidade de detecção necessária para que a empresa prefira incluir. Simetricamente, reduzir Ci (apoio técnico, deduções, orientação ergonômica gratuita) também baixa p*: há duas alavancas, a fiscalização e o apoio.

4.6 Externalidades e o payoff oculto do candidato

O jogo tem um terceiro interessado que não aparece na matriz: o Estado pagador. Quando a empresa externaliza e o trabalhador permanece fora do mercado

formal, o custo se transfere ao INSS e ao SUS, como a jurimetria dos autores já apontou ao tratar da responsabilidade por danos sem causa jurídica identificada (COLMAN; COLMAN, 2026b). O raciocínio é análogo: o custo social do ilícito não desaparece, apenas muda de balanço. No caso presente, ele se materializa em benefício assistencial (BPC, art. 21-A da Lei 8.742/93), em auxílio-inclusão (Lei 14.176/2021) e em consumo de serviços de saúde.

4.7 Três hipóteses testáveis

Do jogo decorrem três hipóteses, formuladas para que possam ser refutadas com os dados agregados da seção 2.3.

H1 (álibi epistêmico). Alegações de inviabilidade estrutural ou de ausência de candidatos, desacompanhadas de registro ergonômico ou de recrutamento contemporâneo à vaga, têm razão de verossimilhança próxima de 1 e não deslocam p. Prevê-se que a defesa seja acolhida com mais frequência quando a empresa apresenta esses registros do que quando apenas alega.

H2 (assimetria informacional). Como só a empresa detém os registros longitudinais, a omissão em apresentá-los eleva a razão de verossimilhança contra ela. Prevê-se que a distribuição dinâmica do ônus (CLT, art. 818, § 1º) aumente a proporção de empresas que documentam, deslocando o jogo do regime A para o B.

H3 (sanção sem capacidade probatória). Elevar L sem elevar d, q e r deixa p* inalcançável. Prevê-se que a majoração isolada das multas não altere a taxa de cumprimento medida por permanência e adaptação, apenas a medida por percentual.

A refutação de qualquer uma delas é resultado válido: o modelo é útil porque indica onde observar.

5 QUEM MOVE O p: AUDITORIA-FISCAL, MPT E JUSTIÇA DO TRABALHO

Se L é fixada em lei, p é obra das instituições. O mesmo dossiê é lido sob funções de payoff distintas conforme a porta institucional, e é por isso que a efetividade da política pública depende de a fiscalização e o julgamento operarem em cadeia.

A auditoria-fiscal autua por descumprimento do art. 93, em regra pelo critério quantitativo, comparando o percentual exigido com o de postos ocupados; a empresa pode demonstrar que se empenhou em contratar sem achar candidatos habilitados, ônus que o TST tem cobrado (TST, [s.d.]). É uma fotografia do dia, e por isso a mais fácil de simular.

O Ministério Público do Trabalho, a quem cabe a defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (BRASIL, 1988, arts. 127 e 129, III), olha o padrão, não o percentual: instaura inquérito civil, propõe termo de ajustamento de conduta e ação civil pública, com tutela inibitória e dano moral coletivo. É o ator que mais eleva p e L ao mesmo tempo, porque a sanção coletiva atinge a prática da empresa, e não um caso isolado, e porque o termo de ajustamento converte o compromisso em obrigações de adaptar, com prazos e metas. O poder do MPT é, antes de tudo, o de transformar a cota de papel em passivo.

A Justiça do Trabalho é onde a prova vira consequência. O juiz aprecia a prova com livre convencimento motivado, admite a distribuição dinâmica do ônus quando o encargo for excessivamente difícil (BRASIL, 1943, art. 818, § 1º) e decide a validade da dispensa, a reintegração e o dano moral individual e coletivo. Há um ponto de equilíbrio a preservar: se p for elevado por prova frágil, penalizam-se as empresas diligentes e o investimento em adaptação perde sentido, pois adaptar não protegeria. O registro de quem investiu precisa valer como defesa. Por isso a Justiça do Trabalho não deve olhar só o percentual, mas a trajetória: ofertas e canais, motivos de não contratação, pedidos de adaptação e prazos de resposta, desempenho e permanência antes e depois do ajuste. A empresa detém esses registros e o trabalhador não; quando ela deixa de apresentar o que só ela tem, a omissão pesa contra ela.

Do lado do trabalhador, o acesso também é condição de p. Ao fixar presunção relativa de R$ 5.000,00 para a gratuidade de justiça, a ADC 80 (STF, 2026) tornou o custo adicional da deficiência (tecnologia assistiva, transporte adaptado, apoio) um dado que o juiz deve considerar ao apreciar a insuficiência de recursos, sob pena de esvaziar o acesso à Justiça (BRASIL, 1988, art. 5º, XXXV).

Há mais dois efeitos que a Justiça do Trabalho exerce sobre o jogo. O primeiro é o custo de litigar: o art. 791-A da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017), criou honorários de sucumbência, e o STF, na ADI 5.766, afastou sua incidência sobre beneficiários da justiça gratuita em determinadas hipóteses (BRASIL, 2021).

Para o trabalhador com deficiência, cuja renda é em geral menor, isso reduz o custo de acionar e, por isso, eleva a probabilidade de a omissão chegar a uma instância (d). O segundo é a acessibilidade do próprio processo, objeto da Resolução CNJ n. 401/2021 (CNJ, 2021): audiência sem intérprete de Libras ou plataforma inacessível a quem tem deficiência visual é uma barreira que reduz d antes mesmo de se discutir o mérito.

6 A RESOLUÇÃO EPISTÊMICA: SEPARAR OS PLANOS E PERICIAR A BARREIRA

6.1 Quatro conceitos que não se confundem

O eixo X6 do hipercubo é o ponto em que a incerteza se resolve, e é também onde mais se erra. Quatro conceitos precisam ser mantidos separados: deficiência (a condição, apreciada pela avaliação biopsicossocial), barreira (o obstáculo que a pessoa encontra no ambiente), limitação funcional (o que, no posto concreto, a pessoa não consegue fazer sem adaptação) e incapacidade (conceito previdenciário, que mede a perda da capacidade laboral para fins de benefício).

O enquadramento como pessoa com deficiência, para fins de cota, não equivale à incapacidade previdenciária; a LBI, aliás, adotou a avaliação biopsicossocial justamente para superar a leitura meramente médica (BRASIL, 2015, art. 2º, § 1º).

O erro mais frequente é o de transposição: levar para a análise da dispensa o critério da aposentadoria por incapacidade, ou exigir do trabalhador, para provar a discriminação, que demonstre uma incapacidade que ele não tem. Quando isso ocorre, o reconhecimento (r) se perde no plano conceitual errado, ainda que a prova (q) tenha sido boa.

6.2 A perícia da barreira

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (OMS, 2003) fornece a linguagem comum: funcionalidade é resultado da interação entre condição de saúde e fatores ambientais. No Brasil, o Índice de Funcionalidade Brasileiro Aplicado (IFBrA) é o instrumento adotado para operacionalizar a avaliação biopsicossocial prevista na LBI.

A consequência prática é que a perícia relevante não é a que pergunta se a pessoa é “deficiente”, mas a que pergunta se havia barreira e se foi removida. Para isso, a perícia deve ser multiprofissional, reunindo medicina do trabalho, ergonomia e, quando cabível, serviço social e terapia ocupacional. Sugerem-se oito quesitos:

1. Qual é a condição de saúde e o enquadramento funcional do trabalhador, segundo a avaliação biopsicossocial?

2. Quais as exigências reais da atividade (postura, ritmo, comunicação, ambiente, ferramentas), segundo análise ergonômica do trabalho?

3. Que barreiras, entre as previstas na LBI, existiam no posto e no processo seletivo?

4. Que adaptações foram solicitadas, oferecidas, testadas e documentadas, e com que resultado?

5. A adaptação era possível sem ônus desproporcional, considerando porte, custo e apoio disponível?

6. O que consta do PCMSO e dos ASO ao longo do contrato, e há parecer do médico do trabalho sobre aptidão com ajustes?

7. O desempenho e o histórico funcional são coerentes com a causa alegada para a dispensa?

8. Dentre os elementos de prova, qual a força conjunta dos indícios, expressa em razão de verossimilhança?

O oitavo quesito traduz a Equação Soberana para o processo: não se pede ao perito certeza, mas a força relativa de cada indício, para que o magistrado forme livremente o convencimento com uma medida explícita do que a prova sustenta.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As três perguntas têm resposta. Demitir pessoa com deficiência custa, no mínimo, o substituto exigido pelo art. 93, § 1º, segundo a corrente mais protetiva, além do risco de reintegração e de dano moral se a dispensa for discriminatória. Adaptar custa Ca, abatido de G, e o direito protege a empresa do que for desproporcional e indevido. Fingir custa p × L, e é essa conta, não a boa vontade, que decide entre a cota de papel e a adaptação. O jogo mostra que, com p baixo, o equilíbrio é a trégua armada, ineficiente para todos; com p alto e prova valorada, o equilíbrio é incluir e documentar, sem mudar as preferências de ninguém.

O método adotado merece uma palavra final. A arquitetura de eixos independentes de cálculo permite que cada eixo do hipercubo produza sua própria grandeza (d, q, r, Ci, L) e que a composição só ocorra no final, no limiar p*. Isso torna o raciocínio auditável: quem discorda pode contestar um eixo sem rejeitar o modelo.

Os valores numéricos são ilustrativos; a calibragem depende de dados agregados (RAIS, eSocial, autuações, TACs) que o Judiciário e o Ministério Público do Trabalho estão em posição privilegiada de produzir.

A mensagem central é esta: a cota de papel não é falha de vontade, mas resposta racional a um sistema em que provar a omissão custa mais do que praticá-la; é a prova técnica da barreira, e não o valor da multa, que decide entre simular e adaptar.

Para a política pública, norma sem execução é cota de papel em escala nacional. A Justiça do Trabalho, com o MPT e a auditoria-fiscal, é a instituição que torna crível a lei, e o faz melhor quando valora o registro da diligência real, protege a empresa que adaptou e encarece a que apenas simulou. Para o TRT-9, sugerem-se cinco medidas:

1. Exigir da empresa que alega ausência de candidatos ou ônus desproporcional a documentação do esforço de recrutamento, dos atributos da vaga e do orçamento da adaptação, tratando a omissão como sinal probatório.

2. Reconhecer o registro da empresa que adaptou, inclusive a análise ergonômica e o parecer do médico do trabalho, como defesa, para preservar o incentivo de adaptar.

3. Nomear perito com formação em ergonomia ou medicina do trabalho e sugerir os quesitos da seção 6.2, que separem a barreira removível, o déficit funcional e a incapacidade laborativa.

4. Explicitar, na motivação, a tese adotada sobre o art. 93, § 1º, e os fatos de cota e de substituição que a sustentam, até o julgamento do incidente repetitivo.

5. Organizar bases de dados (RAIS, eSocial, autuações, termos de ajustamento e decisões) que permitam estimar p e testar o jogo.

As limitações são evidentes: o estudo é teórico, os números são ilustrativos, p não pode ser estimado ingenuamente das decisões, pois os processos que chegam a julgamento resultam de seleção por acordos e desistências (PRIEST; KLEIN, 1984). O horizonte normativo é tratar a pessoa com deficiência nem como número a preencher na planilha da cota, nem como fonte de prova suspeita, mas como sujeito de direitos, cuja demanda por adaptação, quando coerente e documentada, merece ser lida como o que é: um fato.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 9050**: acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro: ABNT, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002**. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (com a redação da Lei n. 13.467/2017). Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (Reforma Trabalhista). Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BRASIL. **Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1995.

BRASIL. **Lei n. 15.176, de 23 de julho de 2025**. Altera a Lei n. 14.705/2023 para prever programa nacional de proteção dos direitos de pessoas com Síndrome de Fibromialgia, Fadiga Crônica, Síndrome Complexa de Dor Regional ou doenças correlatas. Brasília, DF: Presidência da República, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras n. 7 (PCMSO) e n. 17 (Ergonomia)**. Brasília, DF: MTE, [s.d.].

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991.

BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

CALCINI, R.; CARDOSO, L. Coluna sobre a dispensa de pessoa com deficiência e o incidente de recurso repetitivo do TST. **Migalhas**, 2025.

COLMAN, D.; COLMAN, J. Algumas considerações sobre jurimetria: comparação entre perícia tradicional e perícia bayesiana na busca do livre convencimento do juiz. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, Curitiba, v. 15, n. 153, p. 101, mai. 2026a.

COLMAN, J.; COLMAN, D. A ilusão da caixa-preta algorítmica: materialidade probatória e responsabilidade civil objetiva na economia de plataformas. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, Curitiba, v. 15, n. 157, p. 64, set. 2026b.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 401/2021**. Dispõe sobre diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro**. Nota Técnica n. 275. São Paulo: DIEESE, 31 jul. 2023.

FRASER, N.; HONNETH, A. **Redistribution or recognition?** A political-philosophical exchange. London: Verso, 2003.

HONNETH, A. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. Tradução de Luiz Repa. São Paulo: Editora 34, 2003.

LANNA JÚNIOR, M. C. M. (comp.). **História do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

MEDIVO. Notícia sobre a atualização das multas do art. 93 da Lei 8.213/1991. 2026. Disponível em: https://www.medivo.com.br/noticia/159/. Acesso em: out. 2026.
NASH, J. F. Equilibrium points in n-person games. **Proceedings of the National**

Academy of Sciences, v. 36, n. 1, p. 48–49, 1950.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. São Paulo: Edusp, 2003.

OSBORNE, M. J.; RUBINSTEIN, A. **A course in game theory**. Cambridge, MA: MIT Press, 1994.

PRIEST, G. L.; KLEIN, B. The selection of disputes for litigation. **The Journal of Legal Studies**, v. 13, n. 1, p. 1–55, 1984.

SPENCE, M. Job market signaling. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 87, n. 3, p. 355–374, 1973.

Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 80**. Julgamento concluído em 3 set. 2026. Brasília, DF: STF, 2026.

Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.766**. Brasília, DF: STF, 2021.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. **E-RR-779-16.2012.5.03.0069**. Brasília, DF: TST, 2020.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 443**. Brasília, DF: TST, 2012.