

Prezados (as) Senhores (as),

Para conhecimento, reproduzimos informações de diversas fontes, referentes à área Jurídico Trabalhista.

INFORMATIVO 002-18

FONTES DE NOTÍCIAS

FALAR ALTO E SER GROSSEIRO NÃO TRADUZ ATO ILÍCITO

PÁG. 02

TRT6 - REPRESENTANTE COMERCIAL NÃO TERÁ INDENIZAÇÃO POR REDUÇÃO DE ÁREA DE ATUAÇÃO

PÁG. 03

JUIZ CONDENA EMPRESA QUE PRATICOU “ETIQUETAMENTO SOCIAL” AO BOICOTAR CONTRATAÇÃO DE AUTOR DE AÇÃO TRABALHISTA

PÁG. 04

TST ANULA NORMA QUE CONDICIONA ESTABILIDADE DA GESTANTE À DATA DE APRESENTAÇÃO DE ATESTADO

PÁG. 06

TRT23 - CARNAVAL NÃO CONSTA NO CALENDÁRIO DE FERIADOS NACIONAIS E FALTA PODE SER DESCONTADA DO SALÁRIO

PÁG. 07

TST - MANTIDA INDENIZAÇÃO A TRABALHADORA QUE NÃO USUFRUIU DE INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

PÁG. 08

TESTEMUNHA É MULTADA EM R\$ 12,5 MIL POR FALSO TESTEMUNHO EM JUÍZO

PÁG. 09

MINISTÉRIO DO TRABALHO RECONHECE 19 NOVAS OCUPAÇÕES

PÁG. 10

FONTE DE NOTÍCIAS
01/02/2018

FALAR ALTO E SER GROSSEIRO NÃO TRADUZ ATO ILÍCITO

“O fato do superior hierárquico falar alto ou ser grosseiro, por si só não traduz ato ilícito hábil a ensejar o deferimento de indenização por dano moral”. Foi a decisão tomada pela 1ª Turma de Julgamento do Tribunal do Trabalho da Paraíba (13ª Região), em recurso ordinário oriundo da 2ª Vara do Trabalho de Santa Rita, uma vez que ficou constatado ausência de ação ou omissão culposa ou dolosa, o efetivo dano e o nexa causal.

O recurso foi contra a M P Comércio Importação e Exportação de Lâmpadas LTDA, onde o juízo de origem rejeitou a preliminar de extinção do processo sem resolução do mérito e julgou improcedente a ação trabalhista, condenando o autor em custas processuais de R\$ 1 mil, calculadas sobre R\$ 50 mil, porém dispensadas em face da concessão da justiça gratuita. Inconformado, o trabalhador interpôs recurso ordinário, pugnado pela reforma da sentença quanto ao indeferimento do pedido de indenização por dano moral, além de solicitar a concessão do “ressarcimento dos honorários advocatícios contratuais” e “honorários sucumbenciais”. O autor usou o fundamento de que teria sofrido dano moral a partir do seu superior hierárquico que era “um pouco ignorante e que caso alguém não fizesse o que ele pedisse, gritava, o que o fez pedir para sair duas vezes da empresa”, segundo relato da testemunha.

Alegou ainda que o empregador, conforme depoimento da testemunha da própria empresa, “tem costume de falar muito alto”, aduzindo que tal postura extrapolaria o “exercício regular do poder de comando do empregador, ferindo a dignidade do empregado, além de conduzir ao desgaste psicológico e emocional”.

Sem razão

Para o relator do processo nº 0000229-29.2016.5.13.0028, juiz convocado Humberto Halison Barbosa de Carvalho e Silva, o que se configura em responsabilidade civil do empregador, consiste na violação objetiva de determinados valores que representam o núcleo fundamental da dignidade da pessoa, no que diz respeito a honra, a imagem, a intimidade, a privacidade e a reputação. “Assim, apenas uma vez caracterizada a transgressão de tais postulados fundamentais, consistentes ainda na ação ou omissão dolosa do agente, no dano efetivo e no nexa da causalidade, é que torna possível cogitar-se em reparação de natureza extrapatrimonial, fruto da ilicitude praticada pelo agressor”, disse.

Segundo o magistrado, no caso não se observa ter ocorrido tal ilicitude, na medida em que o fato do superior hierárquico do trabalhador falar alto, ou ser “um pouco ignorante”, conforme asseverou a testemunha, por si só não traduzem violação àqueles prejudicados inerentes à dignidade da pessoa. “Não consta que o empregador tenha ofendido moralmente o empregado, xingado com palavrões ou palavras de baixo calão, ou dispensado a ele qualquer outro tratamento que seja tipificado como humilhante, degradante ou ofensivo a honra, moral ou dignidade do trabalhador”, observou o relator.

Para o magistrado, não há o que se falar em indenização por dano moral. “Mantida a sentença de improcedência da reclamação, não há que se cogitar na condenação da empresa no pagamento de honorários advocatícios contratuais ou sucumbenciais, matérias recursais acessórias à pretensão principal do objeto de indeferimento”.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho - 13ª Região, 01/02/2018.

**FONTE DE NOTÍCIAS
05/02/2018**

TRT6 - REPRESENTANTE COMERCIAL NÃO TERÁ INDENIZAÇÃO POR REDUÇÃO DE ÁREA DE ATUAÇÃO

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu (não examinou o mérito) do recurso de um representante comercial que pretendia ser indenizado pela T-Brasil Distribuidora Eletro Peças Ltda., de Vila Velha (ES), pela redução da área de atuação. O representante não indicou quais dispositivos legais teriam sido violados nem decisões divergentes, o que inviabilizou o acolhimento do recurso.

Na reclamação, na qual pretendia também o reconhecimento de vínculo de emprego, o trabalhador afirmou que, por se recusar a assinar um contrato de representação comercial com data retroativa, passou a ser perseguido pela distribuidora e teve reduzida sua área de atuação, o que representou uma redução de 40% em suas comissões.

A T-Brasil Distribuidora, por seu lado, disse que apenas limitou as vendas do representante a uma empresa de peças da qual ele era sócio. Segundo a distribuidora, clientes estavam reclamando de concorrência desleal, uma vez que, abrindo mão da comissão, o representante vendia as peças para o seu estabelecimento abaixo do preço de mercado e não oferecia as mesmas condições aos concorrentes.

O juízo da 10ª Vara do Trabalho de Vitória julgou improcedente o pedido de indenização por entender que o caso tratava de um conflito de interesses, uma vez a não proibição poderia prejudicar os interesses da T-Brasil. O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) manteve a sentença, ressaltando que, mesmo que comprovada a redução da área de atuação, não se caracteriza o dano moral, pois este não decorre simplesmente de ilícitos contratuais.

Sem fundamentação

Ao analisar o recurso do representante comercial, o ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, relator, explicou que é inviável o conhecimento do recurso de revista em que a parte não indica violação de dispositivo de lei ou da Constituição Federal, nem aponta decisões

divergentes ou contrariedade a verbete de jurisprudência do TST, desatendendo, assim, a exigência do artigo 896 da CLT.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-26200-98.2012.5.17.0010

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, 05/02/2018.

**FONTE DE NOTÍCIAS
06/02/2018**

**JUIZ CONDENA EMPRESA QUE PRATICOU “ETIQUETAMENTO SOCIAL” AO BOICOTAR
CONTRATAÇÃO DE AUTOR DE AÇÃO TRABALHISTA**

O juiz Victor Luiz Berto Salomé Dutra da Silva, em atuação na 1ª Vara do Trabalho de Passos-MG, condenou uma indústria de cimento a indenizar por dano moral um funcionário terceirizado que foi proibido de trabalhar na fábrica em razão de ter ajuizado ação trabalhista anterior.

De acordo com as informações do processo, o trabalhador já havia prestado serviços para a empresa, de forma terceirizada. Posteriormente, ajuizou reclamação trabalhista contra as duas. Quando tentou participar de treinamento para trabalhar novamente na fábrica, agora como empregado de outra prestadora de serviços, foi impedido. Uma testemunha contou que o funcionário foi retirado da sala no início de uma palestra para trabalhadores, sendo divulgado nos bastidores que ele constava de lista apresentada pelo Ministério Público do Trabalho de candidatos "bloqueados" pela empresa.

A conduta foi considerada discriminatória pelo juiz sentenciante. “O ato é atentatório da garantia da indenidade dos direitos fundamentais da comunidade trabalhadora, em cujo catálogo o direito de ação (CR/88, art. 5º XXXV), que é instrumento de ativação da cidadania, ocupa posição proeminente, em ordem a vedar essa intimidação, que, de um canto, discrimina (OIT, Convenção n.111) e, de outro, tenciona limitar a autodeterminação, correspondente à dimensão emancipatória da dignidade da pessoa humana, além de instrumentalizar o trabalhador, que é reduzido a sinal de alerta àqueles inclinados à via judicial”, registrou na sentença.

Para o julgador, a listagem de trabalhadores “non gratae” (não bem-vindos) promove autêntico “etiquetamento social”, também conhecido por “labeling approach”. Principalmente no caso em que a fábrica instalada na localidade impulsionou a própria emancipação do antigo distrito à condição de município. A economia local gira em torno da empresa. Conforme se



expressou o julgador, a exclusão prévia de acesso, sem motivação técnica ou disciplinar idônea e razoável, mimetiza a própria segregação cultural ilegítima do etiquetado.

A decisão reportou-se ao artigo 8.1 da Convenção Americana Sobre Direitos Humanos/69 - Pacto de San José da Costa Rica, ratificada pelo Brasil em 1992, lembrando que: "Toda pessoa tem direito a ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou para que se determinem seus direitos ou obrigações de natureza civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza".

Considerando a aplicação da norma, o magistrado chamou a atenção para a eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Explicou que a incidência é diretamente proporcional ao grau de desigualdade material existente entre os inseridos em uma relação jurídica, destacando que modelos assimétricos não se resumem àqueles de que participam o poder público. Como registrou, há outros poderes sociais que também impõem arranjos hierárquicos e, potencialmente, opressores, a justificar o escudo qualificado ao cidadão. E, segundo Tatiana Vieira Malta: "O poder não se manifesta como privilégio do Estado apenas, exterioriza-se também nas relações econômicas, empresariais, sindicais, trabalhistas e em tantas outras. Assim, os direitos fundamentais devem ser aplicados não só nas relações com o Estado, mas também nas relações entre os particulares, configurando-se como estatuto de princípios que devem nortear toda a ordem jurídica (O Direito à Privacidade na Sociedade da Informação. Editora Sergio Antônio Fabris. Ed. 2007, p.115)".

Concluindo a fundamentada decisão, o magistrado reconheceu o dever de indenizar por parte da indústria de cimento, arbitrando a condenação em R\$15 mil. No entanto, o TRT de Minas, em grau de recurso, entendeu que a quantia deveria ser ainda maior, elevando-a para R\$30 mil. A conduta discriminatória contra um trabalhador pelo fato de ter buscado os seus direitos na Justiça do Trabalho foi considerada extremamente grave pelos julgadores. A Turma levou em conta a significativa capacidade econômica da empresa, que é uma das maiores da indústria de materiais de construção do mundo, além do caráter pedagógico da pena.

Processo PJe: 0010781-03.2016.5.03.0070 (RO) — Sentença em 07/11/2016

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho - 3ª Região, 06/02/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS
06/02/2018

TST ANULA NORMA QUE CONDICIONA ESTABILIDADE DA GESTANTE À DATA DE APRESENTAÇÃO DE ATESTADO

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho declarou a nulidade de normas contidas no acordo coletivo firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores no Comércio e Serviços do Município de Ananindeua (PA) e a empresa Econômico Comércio de Alimentos Eireli que condicionavam a garantia de emprego à gestante à comprovação da gravidez. O entendimento é o de que o direito à estabilidade é indisponível, e não pode ser objeto de negociação coletiva.

A cláusula 14ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017 prevê, no primeiro parágrafo, que a empregada que receber aviso prévio deve apresentar atestado médico comprobatório da gravidez durante o aviso, e, no caso do aviso prévio indenizado, a comprovação deve ser feita antes do efetivo desligamento da gestante, para fins de sua continuação no emprego.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) propôs ação anulatória para a exclusão da cláusula, por considerá-la ilegal. Segundo o MPT, ela viola o artigo 10, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição da República e a Súmula 244 do TST, segundo a qual o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP) manteve a validade da cláusula por considerar que o dispositivo apenas regula o momento e a forma de comprovação da gravidez, e não se trata de parcela de indisponibilidade absoluta.

TST

Ao examinar recurso do MPT ao TST, o ministro Mauricio Godinho Delgado, relator, assinalou que a regra em questão limita um direito que tem indisponibilidade absoluta, garantido na Constituição. O ministro destacou que a garantia de emprego da gestante encontra amparo não só no artigo do ADCT, mas também em toda a normatização constitucional voltada para a proteção da maternidade (artigos 6º e 7º, inciso XVIII), da família (artigo 226), da criança e do adolescente (227) e todos os demais dispositivos dirigidos à proteção da saúde pública.

Segundo Godinho Delgado, a vedação do ADCT à dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto tem como finalidade "garantir o emprego contra a dispensa injusta, de modo a impedir que a gravidez constitua causa de discriminação, assegurando a continuidade do contrato de trabalho, além do bem-estar do nascituro".

A decisão foi unânime.

(Lourdes Tavares/CF)



Processo: RO-34-35.2017.5.08.0000

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 06/02/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS
14/02/2018

**TRT23 - CARNAVAL NÃO CONSTA NO CALENDÁRIO DE FERIADOS NACIONAIS E FALTA
PODE SER DESCONTADA DO SALÁRIO**

Carnaval é ou não é feriado? A resposta para essa pergunta ainda pega muitos brasileiros de surpresa. Afinal, é comum as empresas liberarem os trabalhadores no período. Mas a festa mais tradicional do país não faz parte do calendário oficial de feriados nacionais. Faltar nesses dias pode resultar em descontos no contracheque e passar a folia trabalhando não significa necessariamente o recebimento de horas extras. Segundo o juiz do trabalho André Molina, não há previsão de feriado de carnaval na legislação federal. Ele explica, todavia, que entre os feriados municipais, o carnaval pode ser um deles. Mas este não é o caso de Cuiabá e Várzea Grande. Mesmo sem ser oficial, o fato é que a maioria das empresas decide liberar os empregados nesse período e isso pode acontecer, segundo o magistrado, por mera liberalidade do empregador, cumprimento de Acordo Coletivo de Trabalho ou mesmo uso de banco de horas. Para não ter problemas, o trabalhador deve verificar a legislação estadual e municipal da sua cidade e, também, o que foi decidido na convenção coletiva da categoria. Onde a folia for feriado local, quem trabalha nesses dias deve ter folga compensatória, e se isso não acontecer, deve receber essa remuneração em dobro. Por outro lado, se não há nenhuma previsão de feriado nos dias de carnaval, eles devem ser trabalhados normalmente. A empresa pode, todavia, liberar o empregado ou o trabalhador pode negociar para compensar o horário posteriormente. Em dezembro de 2017, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão editou a portaria nº 468 para tratar sobre o trabalho durante o período de festas. O texto considera facultativo os dias 12 e 13 de fevereiro (segunda e terça-feira de Carnaval) e dia 14 (Quarta-feira de Cinzas) até às 14h. O documento é válido para os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo e, apesar de poder ser utilizado como referência para as empresas em geral, não se aplica aos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, 14/02/2018.

**FONTE DE NOTÍCIAS
15/02/2018**

**TST - MANTIDA INDENIZAÇÃO A TRABALHADORA QUE NÃO USUFRUIU DE INTERVALO PARA
AMAMENTAÇÃO**

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve condenação imposta à Bimbo do Brasil Ltda., empresa de alimentos do Rio Grande do Sul, de indenizar uma auxiliar administrativa em R\$ 20 mil por não conceder o intervalo para amamentação, previsto no artigo 396 da CLT. Considerando os fatos descritos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), a Turma considerou inegáveis o abalo moral e o constrangimento sofridos pela trabalhadora e os prejuízos à saúde do filho recém-nascido, e não conheceu do recurso. Na reclamação trabalhista, a auxiliar disse que cumpria jornada que às vezes chegava a 22 horas seguidas, sem poder ir para casa ver a filha recém-nascida, e que era ameaçada de perder o emprego, caso se recusasse a trabalhar. Sem usufruir o intervalo amamentação, teve de desmamar a filha antes do tempo previsto e ainda sofreu transtornos, pois precisava ir ao banheiro secar o leite que derramava. A empresa contestou a jornada descrita, alegando que a auxiliar foi contratada para cumprir 220 horas mensais, das 8h às 18h durante a semana e aos sábados até as 12h. Para o juízo da Vara do Trabalho de Gravataí (RS), a jornada informada, de nove horas diárias e 49 semanais, extrapolava o limite diário e legal, causando limitações à vida pessoal da auxiliar e impossibilitando-a de acompanhar mais de perto e com maior tempo o dia-a-dia da filha. De acordo com a sentença, o empregador não observou o artigo 396 da CLT, sendo devida indenização, arbitrada em R\$ 29 mil. O TRT-RS manteve o entendimento, mas reduziu a indenização para R\$ 20 mil. No recurso ao TST, a Bimbo questionou a existência do dano alegando a falta de comprovação de que a auxiliar teria sido impedida de gozar o intervalo para amamentação. Alternativamente, pediu a redução do valor da condenação. O relator, ministro Augusto César de Carvalho, afastou a alegação da empresa de violação do artigo 186 do Código Civil, que trata do dano causado por ato ilícito. Para ele, a interpretação dada à matéria pelo Regional no sentido de que a trabalhadora e a filha tiveram violados direitos expressamente previstos na Constituição Federal, está em sintonia com o princípio da persuasão racional do juiz. Quanto ao valor da indenização, entendeu que este não se mostrou excessivamente elevado a ponto de ser considerado desproporcional. Por unanimidade, a Turma não conheceu do recurso quanto a essa matéria. Processo: RR-562.33.2012.5.04.0234

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 15/02/2018.



FONTE DE NOTÍCIAS
15/02/2018

TESTEMUNHA É MULTADA EM R\$ 12,5 MIL POR FALSO TESTEMUNHO EM JUÍZO

Uma testemunha que mentiu deliberadamente em seu depoimento em juízo foi condenada ao pagamento de multa por litigância de má-fé, conforme previsão dos novos artigos 793-D e 793-C da CLT, ambos com redação dada pela Lei 13.467/2017, a chamada reforma trabalhista.

O valor arbitrado pelo juiz do trabalho substituto do TRT-2 Dener Pires de Oliveira, da Vara de Caieiras-SP, foi de 5% do valor da causa (ou R\$ 12.500,00), a serem revertidos em favor da trabalhadora, potencial vítima do depoimento falso.

Essa testemunha da empresa afirmou que não teve conhecimento da eleição para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), da qual a funcionária participara e nela fora eleita, obtendo a garantia provisória de emprego. Porém, essa mesma testemunha se contradisse em seu depoimento, reconhecendo sua assinatura na ata de votantes da assembleia da Cipa, juntada aos autos.

Na sentença, o magistrado destacou que a testemunha “não teve outra intenção senão a de falsear a verdade, corroborando a tese defensiva de que o pleito eleitoral jamais se verificou”. Assim, tal depoimento foi desconsiderado, uma vez que as informações prestadas não contribuíram para o esclarecimento dos fatos.

O juiz determinou, ainda, a expedição de ofício, “com urgência e independentemente do trânsito em julgado”, ao Ministério Público Federal (MPF), para apuração se tal prática se configura como delito tipificado no artigo 342 do Código Penal. Também ordenou que se oficie ao Ministério Público do Trabalho (MPT) e à Delegacia Regional do Trabalho (DRT) para ciência e adoção das providências que julgarem pertinentes.

(Processo 1001399-24.2017.5.02.0211)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 15/02/2018.



FONTE DE NOTÍCIAS
20/02/2018

MINISTÉRIO DO TRABALHO RECONHECE 19 NOVAS OCUPAÇÕES

O Ministério do Trabalho atualizou, nesta segunda-feira (19), a lista da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Foram incluídas 19 novas atividades profissionais (veja tabela abaixo). Com as inserções, o número de ocupações reconhecidas no Brasil chega a 2.685.

A CBO é um documento que retrata a realidade das profissões no mercado de trabalho. Sua atualização acompanha o dinamismo das ocupações, levando em conta mudanças nos cenários tecnológico, econômico, cultural e social do país. Seus dados alimentam as bases estáticas de trabalho e servem de subsídio para a formulação de políticas públicas de emprego.

O reconhecimento de uma ocupação é feito após um estudo das atividades e do perfil da categoria. Durante o processo, são realizadas oficinas com os trabalhadores. A coordenadora da CBO no Ministério do Trabalho, Cláudia Maria Virgílio de Carvalho, explica que o reconhecimento da ocupação é uma construção entre o governo e a sociedade. Ela destaca a importância de ouvir todos os envolvidos, inclusive os trabalhadores. “Quem melhor pode falar sobre uma ocupação é quem desempenha a função”, pondera.

As atualizações da CBO atendem a demandas da sociedade, entidades governamentais, conselhos federais, associações, sindicatos, empresas, instituições de ensino e trabalhadores autônomos. A solicitação de inclusão pode ser feita a partir de mobilização coletiva ou por e-mail (cbo.sppe@mte.gov.br). Nos dois casos, é necessário o envio de documentos com informações referentes à ocupação.

Também foi publicada nesta segunda-feira uma atualização de conteúdo das ocupações da família de porteiros e vigias. O objetivo foi readequar o texto de acordo com as atividades desses profissionais.

Nova Ocupação	Família da Ocupação
Engenheiro de Logística	Profissionais de produção, qualidade segurança e afins.
Registrador de Câncer	Trabalhadores em registro e informações em saúde.
Amarrador e Desamarrador de Embarcações	Trabalhadores de carga e descarga de mercadoria.
Polícia Legislativa	Policiais, guardas-civis municipais e agentes de trânsito.
Instalador de Sistemas Fotovoltaicos	Instaladores e reparadores de linhas de cabos



	elétricos, telefônicos e de comunicação de dados.
Rejuntador Cerâmico	Aplicadores de revestimentos cerâmicos, pastilhas, pedras e madeiras.
Profissionais de Relações Governamentais e Institucionais	Gerentes de comunicação, marketing e comunicação.
Assistente de direção (TV)	Profissionais de produção de rádio e televisão.
Continuista	
Diretores de Programação	
Diretores de Produção	Diretores de espetáculos e afins.
Diretor artístico	
Coordenador de programação	
Assistente de operações	Técnicos de operações de registros sonoro/audiovisuais.
Supervisor de operações (mídias audiovisuais)	Supervisores operacionais e técnicos em mídias audiovisuais.
Supervisor técnico (mídias audiovisuais)	
Sonoplasta	Técnicos em áudio.
Analista musical	
Diretor de imagem (TV)	Técnicos em montagem, edição e finalização de mídia audiovisual.

FONTE: Ministério do Trabalho e Previdência Social, 20/02/2018.