

LAY OFF

Andreia Aparecida Mendes Silva Pinto¹

Kewri Rebeschini de Lima²

RESUMO

LAY OFF é a suspensão contratual temporária, prevista no artigo 476-A da CLT, artigo este que foi acrescentado pela medida provisória 1726/2001, que visa ajudar empresas que estão passando por dificuldades econômicas, sem que necessite de rescindir o contrato de trabalho. Este trabalho visa demonstrar saídas que tornaram-se indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e manutenção dos postos de trabalho.

Passaremos a seguir conhecer a medida de suspensão do contrato de trabalho que tem diante da crise econômica que afeta neste momento todo nosso País, pode ser uma saída para os empregadores e empregados.

PALAVRAS – CHAVE: Lay off - Suspensão de Contrato Do Trabalho - Crise Econômica- Requisitos para Concessão - Qualificação Profissional.

ABSTRACT

LAY OFF is the temporary contract suspension, provided for in article 476 of the labor code, article was added by provisional measure 1726/2001, which aims to help companies that are experiencing economic difficulties, without needing to terminate the contract of employment. This work aims to demonstrate outputs that have become indispensable to ensure the company's viability and maintenance of jobs. Will be shown a sketch of how companies at the current time, reacts to moments of crisis, allowing the employee stay in the lay off, suspension of the employment contract, without lose the employment relationship with the company. We will then meet the measure of suspension of the employment contract which has been of great importance for companies remain on the market, given the major economic crisis that affects all our country right now.

KEYWORDS: Lay off - Suspension of labor contract - Economic Crisis - Requirements for Concession; Professional Qualification.

¹Acadêmica do 10º Semestre do Curso de Direito do UNIVAG - Centro Universitário de Várzea Grande/MT.

²Professora Orientadora da Disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso – II no curso de Direito UNIVAG - Centro Universitário de Várzea Grande/MT.

1 INTRODUÇÃO

LAY OFF é um regime onde o trabalhador fica disponível por um certo tempo, afastado até a recuperação da empresa, essa modalidade de suspensão é utilizada pelos empregadores geralmente em tempos de crise econômica.

Nos últimos tempos houve muitas alterações no direito do trabalho, iniciando com a revolução industrial, alterações esta que ao longo dos anos revelaram profundas mudanças quanto aos direitos trabalhistas configurando uma crise universal.

No momento atual vivemos numa crise universal e o direito do trabalho reagiu a ela como uma profunda revolução axiológica, abandonando a finalidade protecionista do trabalhador em troca de um propósito econômico.

O vocábulo crise, deriva do grego Krisis, que originalmente significa “ação ou faculdade de distinguir a ação de escolher, decidir, julgar, ou ainda adaptar a situações humanas, diante de novas situações, ou seja, quando há alteração profunda e complexa, o tempo de reagir para adaptações ao novo padrão pode vir cedo.

Não é oportuno, nem meu interesse, desvendar aqui a natureza da crise, mas é importante que saibamos as transformações sofridas pela legislação laboral para tentarmos entender como empregadores socorrem-se de medidas como a lay off para evitar as demissões em massa e falências de suas empresas.

Atualmente a economia nacional está em recessão, empobrecimento, concentração de rendas, produção em queda e atrelada aos países investidores, falta emprego, aumento da criminalidade, uma decadência e perecimento da saúde pública, do sistema da previdência nacional, do ensino, do transporte da habitação e por ai vai...

Nessa modalidade de suspensão de contrato de trabalho, o empregado fica em uma espécie de licença remunerada, onde fica em casa e não é dispensado.

Segundo MARTINS (2000,p.342)

LAY OFF significa suspensão temporária do trabalho. É ficar o trabalhador em disponibilidade por certo tempo, até a recuperação da empresa. Seria uma espécie de licença remunerada do trabalhador que fica em casa e não é dispensado.

A Lay off aqui no Brasil é regulamentada nas Consolidações das Leis Trabalhistas por meio do artigo 476-A, artigo este que foi acrescentado pela medida provisória 1726/2001, onde permite a opção do empregador pela suspensão temporária do respectivo contrato de

trabalho (período de 2 a 5 meses), mediante previsão em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo, desde que haja anuência formal do empregado.

É importante esclarecer que tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade econômica da empresa, devendo os postos de trabalho ser mantidos.

A suspensão dos efeitos do contrato de trabalho poderá ser usada em qualquer dos ramos de atividades.

Poderá participar do regime lay off qualquer trabalhador, não havendo nesse sentido discriminação seja homem ou mulher, maior ou menor de 18 anos.

A empresa não faz a dispensa, pois precisa de trabalhadores qualificados. A empresa pode determinar que o empregado faça cursos de qualificação profissional. O art. 476-A da CLT estabeleceu a hipótese de suspensão dos efeitos de contrato de trabalho para a participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional. Na verdade, a norma cria uma nova hipótese de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho, além das já previstas nos arts. 471 a 476 da CLT.

2 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: REGIME DE LAY OFF

As empresas em situação de crise poderão aplicar o regime da lay off. A empresa que tiver sua atividade normal sendo transitória de forma grave, afetada por condições de mercado, estruturais ou tecnológicos catástrofes ou outras ocorrências, devendo ser previsível a sua recuperação.

Para se beneficiar do regime lay off suspensão do contrato de trabalho temporário, somente poderão as empresas que estiverem regularizadas sua situação contributiva perante a administração fiscal e a segurança social.

Os trabalhadores abrangidos pelo regime de lay off, terão direito a receber uma compensação salarial mensal igual a 2 terços (2/3) do seu salário normal, sendo que deverá ter um limite mínimo e máximo.

No período de tempo em que o trabalhador estiver no regime de suspensão contratual para efeito de qualificação profissional, o empregado receberá bolsa, que será paga pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O empregado não receberá no período nenhum valor da empresa. O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo. Não há obrigação da concessão da ajuda, pois a lei usa o termo "poderá", mostrando ser facultativa a sua concessão. Essa ajuda compensatória não terá

incidência do FGTS ou de contribuição previdenciária, por não se tratar de salário, até em razão também de inexistir trabalho no citado período.

Os trabalhadores abrangidos pelo regime de layoff poderão também exercer uma atividade remunerada fora da empresa, trata-se de uma regalia, devendo também ter assegurado o subsídio do natal (13º) e férias por inteiro.

3 - DAS CONDIÇÕES PARA REGIME DE LAY OFF

A entidade empregadora precisa cumprir alguns requisitos, sendo um deles comunicar por escrito, à comissão de trabalhadores ou às comissões sindicais a intenção de instituir o lay off.

Deve haver instrumento coletivo qual seja, acordo coletivo ou convenção. O acordo, portanto será coletivo e não individual, pois é exigido estritamente a participação de sindicato da categoria.

Para início da adesão da suspensão para requalificação profissional pode ser feita pelo sindicato da categoria ou pela empresa, ou pelo próprio trabalhador.

O empregado devesse manifestar sua concordância de forma escrita, expressa, para que não parem dúvidas.

De acordo com o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) (BRASIL,1943).

Como se dispõe a lei, a suspensão do contrato de trabalho na modalidade de regime lay off se dá em 3 requisitos essenciais, vejamos:

- 1) Autorização presente em acordo ou convenção coletiva;
- 2) Concordância, formal expressa do empregado que vá aderir ao regime de lay off, sem demonstrar qualquer vício na manifestação da vontade;
- 3) Notificação pelo empregador, do sindicato da categoria profissional sendo esta antecedência de mínimo 15 dias.

4 - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA OS FINS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: DIREITOS.

O trabalhador que estiver sob regime de Lay off participará de curso ou programa de qualificação profissional oferecida pelo empregador, com duração equivalente a suspensão contratual, mediante acordo coletivo ou convenção e anuência expressa/formal do empregado, observado a disposto ao art.476 A da CLT, inciso 4^a, vejamos:

§ 4o Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001).(BRASIL,1943)

Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertence na empresa.

Portanto, durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou requalificação profissional, todos os benefícios concedidos pelo empregador durante a suspensão do contrato, o empregado fará jus. Podemos citar como exemplo a concessão de reajustes salariais, que deverão beneficiar o empregado quando volta à empresa.

Os empregados submetidos ao regime de lay off terão direito a FGTS, bem como indenização de 40% durante o período que houver a suspensão dos efeitos do contrato de trabalho, bem como todas as verbas em caso de haver demissão durante o regime de lay off.

Não haverá a contagem de tempo de serviço para férias e 13º salário.

Para a empresa que instituir o regime de lay off não terá que recolher ao FGTS e as contribuições previdenciárias durante o período em que houver suspensão do contrato de trabalho.

Período para qualificação durante o regime de suspensão do contrato de trabalho pelo regime de lay off será:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001).(BRASIL,1943)

A suspensão do pacto laboral será por um período de 2 a 5 meses, onde o empregado deverá participar de um curso ou algum tipo de programa de qualificação profissional. Portanto será no mínimo 2 meses e máximo 05 meses.

Acaso se a empresa tiver interesse em prorrogar a suspensão temporária por mais tempo, poderá prorrogar mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e anuência formal do empregado. Mas a empresa deverá arcar com o ônus que corresponderá ao valor da bolsa de qualificação profissional recebida pelo empregado, durante toda a prorrogação.

E na negociação coletiva que as partes estabelecerão a prazo pelo qual o contrato de trabalho estará suspenso, sendo que é necessário a observância do período de 2 a 5 meses.

Se for excedida a período de suspensão do contrato de trabalho ou que foi acordado na convenção coletiva, o empregado poderá requerer um juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho, alegando não cumprimento dos requisitos que for estabelecidos

No regime de Layoff o trabalhador receberá salários por certo período, porém não prestará serviços.

Geralmente, as empresas automobilísticas, quando há diminuição da produção utilizam-se dessa medida como uma licença remunerada.

Nesse caso, os efeitos do contrato de trabalho ficam interrompidos, pois as empresas pagam o salário e conta o tempo de serviços, porém os funcionários ficam suspensos de suas atividades a disposição da empresa.

O art.476-A da CLT estabeleceu que: “a hipótese de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho para a participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional”.(BRASIL,1943).

Aduz ainda que o beneficio pode ser aplicado com sucesso na construção civil no período que ocorre entre o término de uma obra e o inicio de outra.

A dispensa com a posterior recontração de trabalhador da construção civil, é bastante onerosa para a empresa.

Manter o trabalhador ocioso com pagamento de salários até o início de outra atividade também é oneroso para o empregador. Daí, sugere o autor, ser a melhor hipótese é a suspensão dos efeitos do contrato de trabalho para qualificação profissional.

A organização internacional do trabalho (OIT) nº168 versa sobre a promoção do emprego e proteção do trabalhador contra o desemprego.

Autoriza a suspensão dos contratos de trabalho, por um determinado período, durante o qual o empregado participa de curso ou qualificação profissional. Nestes termos, o empregado não tem direito ao salário de forma integral, mas receberá do empregador “ ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial” (art. 476- A § 3º CLT)

Além disso faz *jus* à “bolsa de qualificação profissional” a ser custeada pela FAT (fundo de amparo ao trabalhador).

A suspensão dos efeitos do contrato de trabalho poderá ser usada em qualquer dos ramos de atividades;

Poderá participar do regime layoff qualquer trabalhador, não havendo nesse sentido discriminação seja homem ou mulher, maior ou menor de 18 anos.

Nos últimos tempos as alterações do direito do trabalho, desde a revolução industrial, que ao longo dos anos se revelarão e ocorreram muito mais rapidamente, configurando uma crise universal. A rescisão do trabalho se seguiu.

No momento atual, vivemos numa crise universal e o direito do trabalho reagiu a ela com uma profunda revolução axiológica, abandonando a finalidade protecionista do trabalhador em troca de um propósito econômico

5 DURAÇÃO

O art.476-A §6º da CLT assim estabelece:

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) (BRASIL,1943).

Se o empregador incorrer em tais infrações mencionadas acima, a consequência será a descaracterização da suspensão contratual, e este empregador deverá pagar pagar

imediatamente os salários e encargos sociais referentes ao período; será aplicada as penalidades pelo poder público, especificamente pelos órgãos de fiscalização e as sanções que foram estabelecidas na convenção ou acordo coletivo.

6 LIMITAÇÕES

Preceitua o parágrafo segundo 2º e o parágrafo 7º do artigo 476- A , lecionam que:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.(BRASIL,1943).

§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. (Incluído pela MP 2.164-41, de 2001).

7 AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL

Dispõe parágrafo 3º do art.476- A da CLT:

“O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo com valores a ser definido em convenção ou acordo coletivo.” (BRASIL,1943)

Se o acordo coletivo ou convenção coletiva acordar o dever de pagamento, a convenção deixa de ser faculdade para se tornar uma obrigação, ainda que prevista por uma fonte formal de natureza heterônoma do trabalho.

Cabe ao referido instrumento (acordo ou convenção) estabelecer o valor da ajuda compensatória.

Essa ajuda compensatória paga pelo empregador , conforme nos termos estabelecidos no acordo coletivo ou convenção não tem natureza salarial, o que deixa claro que não faz parte da folha de pagamento da empresa.

Segundo BARBOSA (2000,p.nº):

Essa previsão justifica-se exatamente por que a referida suspensão contratual tem como objetivo evitar o desligamento de empregados, momentos de dificuldades financeiras de empregador, o que seria contraditório com

eventuais encargos previdenciários no período. Por se tratar de suspensão contratual, durante esse período o depósito de FGTS também deixa de ser devido.(BARBOSA,1990)

Portanto, os benefícios que o empregador conceder voluntariamente a seus empregados, como plano de saúde, médicos e odontológicos, ou de acesso a entidade recreativas e atuais, permanecem devidos inclusive durante a suspensão contratual.

8 BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O art. 7º da MP 2.164/41 houve modificações e acrescentou na lei 7.898/1990 ao qual regula o seguro desemprego. Nesse sentido o art. 2º ,II, passa a estabelecer que o programa de seguro desemprego apresenta dentre suas finalidades:

“Art. 2º- Auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação , recolocação e qualificação profissional.”(BRASIL,1941)

E ainda a medida provisória acima mencionada, acrescentou à Lei 7998/90 a seguinte disposição:

Art. 2º - A Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) a qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade convenção coletiva ou acordo coletivo celebrado para este fim.(BRASIL,1990).

Podemos constatar através do artigo citado acima, que o programa de seguro desemprego, estabelecida pela FAT deixou de restringir exclusivamente a situação do seguro desemprego, ampliando-se de forma bem vista, para um auxílio que busca a preservação do emprego, promovendo inclusive, a qualificação profissional.

Portanto, institui- se a “bolsa de qualificação profissional” custeada pelo FAT que deverá ser devida ao trabalhador que estiver com o contrato suspenso, sob regime de lay off, conforme preceitua art. 476-A da CLT.

Será suspensa a bolsa de qualificação profissional, conforme preceitua a Lei 7998/1990:

Art. 7º- A se ocorrer a rescisão contratual de trabalho. Então vejamos, será cancelado o benefício da bolsa de qualificação profissional ocorrendo as seguintes situações (art. 8º- A)

I- Fim da suspensão contratual e retorno ao trabalho;

- II- Por comprovação de falsidade na prestação de informações necessárias a habilitação;
- III- Por comprovação de fraude visando à percepção indevida da bolsa de qualificação;
- IV- Por morte do beneficiário; (BRASIL,1990)

Conforme preceitua o art. 476- A §5º, da CLT:

Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno de trabalho, o empregador pagará ao empregado além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo sendo de no mínimo 100% (cem) por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato. (BRASIL,1943).

Essas indenizações previstas em lei, no caso, referem-se à verbas rescisórias decorrentes de dispensa sem justa causa. Além do que prevê uma multa cujo este valor deverá vir expressa no acordo coletivo ou convenção anterior a suspensão contratual.

A multa em questão tem natureza de penalidade prevendo uma punição ao empregador que demitir o funcionário que esteja sob o regime de lay off;

Segundo NASCIMENTO (2011,p.nº): -

São suspensões previstas em convenção coletiva de trabalho ou pelo contrato individual de trabalho, sendo exemplo às cláusulas de acordo coletivo entre empresa e sindicato, em que a primeira se compromete a liberar certo número de empregados para estudos ou treinamento ou anuir com as ausências dos empregados estudantes durante semanas de provas na faculdade.

Causas econômicas ou técnicas das empresas: figura introduzida no Brasil por medidas provisórias, a partir de 1998 diante do desemprego e como alternativa para evitar a dispensa coletiva seguida diretriz da OIT nº 168 (convenção) .

CONCLUSÃO

Trata-se de uma modalidade de suspensão de contrato de trabalho, onde o empregado tem seu contrato de trabalho suspenso, sendo que poderá participar de um curso para qualificação profissional, ou mesmo ficar á disposição do empregador. Nesta modalidade de suspensão deve haver o comum acordo, a anuência de ambas as partes, devendo ser formalizado através de convenção coletiva ou acordo coletivo, sempre com a interferência do sindicato de cada categoria.

A lay off só pode ser usada por empresas que estão passando por severas crises econômicas. Para os empregadores é uma forma temporária salvadora e lícita de amenizar a crise, já que há a redução dos salários dos empregados.

Em tempos de crise, a boa notícia é que a lay off possibilita ao empregado a permanência no emprego, haja vista que seu contrato de trabalho apenas suspende.

Mas a medida que esta modalidade de suspensão cresce sua aderência no país, as famílias e os próprios trabalhadores sentem-se angustiados, diante desta modalidade de suspensão e principalmente da redução do salário.

Estamos a todo momento acompanhando os noticiários do aumento da crise econômica, da falta de gerencia do poder público com conseqüente agravamento de falta de recursos para os Estados e Municípios. Falar em redução de salário nesse momento, onde todos estamos atônitos com taxas de juros, aumentos e mais aumentos de impostos, é na verdade muito delicado. Pois ainda que o trabalhador se veja participando de um curso para sua qualificação profissional, ou mesmo esteja em casa com sua família a disposição do empregador, tem o mesmo dever de sempre de pagar suas dívidas e seu meio de subsistência que a cada dia se torna mais caro.

Portanto, concluo que nesta modalidade de suspensão do contrato de trabalho, em tempos de crise, intitulada como lay off, deve ser a última alternativa para o empregador. Pois nesse momento em que nosso país passa por transformações, seja na política pública, seja no cotidiano de cada Brasileiro, que se vê obrigado a reduzir seus gastos, ainda que seja o mais dos necessários, falar em redução de salário gera insatisfação, desconfiança e por que não descrédito na ordem social como um todo.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Gustavo Felipe, **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**, 5ª edição, Ed. Forense.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 02 Nov 2016.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943** . *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 01 Mai 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 Out 2016.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.164-41, DE 24 DE AGOSTO DE 2001.. Altera a**

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Diário Oficial da União, Brasília, 24 Ago 2001. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2164-41.htm>. Acesso em: 15 Out 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **INICIAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO**, 23ª edição, LTR, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**, 26º edição, editora saraiva, 2011.