

ANÁLISE DO CONTRATO DE TRABALHOS POR PRAZO DETERMINADO

Barbosa, Vilson de Souza¹

Oliveira, Luciana Aparecida Augusta de²

Resumo

Esta pesquisa tem como objetivo o levantamento de dados através de pesquisa bibliográfica baseada em autores renomados no assunto e de um breve estudo de caso feito através de um questionário de entrevistas, entrevistando os gestores responsáveis pelo setor de contratação da empresa sem deixar de enfatizar os benefícios que a empresa obtém ao fazer contratos temporários de trabalho, pois mesmo o trabalhador tendo os mesmos direitos que os demais funcionários da empresa, a mesma terá em curto prazo a sua necessidade resolvida o mais rápido possível com menos burocracia. Uma análise de contrato de trabalho por prazo determinado quer dizer que a empresa por um determinado período poderá analisar as qualidades do colaborador e vendo o seu desempenho, sendo assim, após analisar e testar suas habilidades, a empresa poderá prorrogar ou não esse contrato de trabalho, e nessa pesquisa será enfatizado os benefícios da empresa bem como dos seus funcionários, sem nunca deixar de gozar de seus respectivos direitos, tanto a empresa quanto o funcionário tem muitas situações em que ocorre a rescisão de contrato e ela pode ser feita tanto por iniciativa do empregador no caso do empregado, pode ocorrer o pedido de demissão, quanto do empregador, os contratos de trabalho por prazo determinado tem como objetivo principal a contratação imediata e também a demissão sem muitos custos caso o colaborador não venha atender as expectativas esperadas pela empresa, os contratos de experiências e de prazos estipulados estão todos previstos e amparados pelas leis trabalhistas e consolidadas pela CLT e fiscalizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Palavra-chave: Direito, trabalhador leis trabalhista e contrato

1. Introdução

Nesta pesquisa será enfatizado os direitos que um trabalhador tem ao ser contratado através de contrato de trabalho por prazo determinado, que estão previstos em lei assegurados e consolidados pela CLT- Consolidação das Leis do Trabalho, e fiscalizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as relações contratuais e empregatícias, devem ser igual a todos funcionários que compõem o quadro funcional do empregador, pois não poderá haver distinção entre trabalhadores regidos por contrato de trabalho por prazo determinado e efetivos, findo o lapso temporal, serão ou não estes transformados em contrato de trabalho por prazo indeterminado, obedecendo o regimento interno e normativas de cada empregador, o contrato de trabalho por prazo determinado exige as partes contratuais empregador e empregado, do cumprimento do aviso prévio, pois nessa modalidade contratual já existe um pré-aviso, bem como o não pagamento da multa rescisória do FGTS (50%), apenas (8%) das verbas rescisórias com incidência.

Esta pesquisa contará com embasamento teórico de autores renomados no assunto e de leis que regulamentam e consolidam os direitos trabalhista, terá também um estudo de caso que fará parte da investigação para obtenção de resultados que mostrem a suma importância de fazer-se uma análise de contrato de trabalho, um questionário contendo perguntas e respostas objetivas de sim e não, será apresentado ao setor de contratação da empresa para que se obtenha informações dos métodos de contratação.

Direito—Todo trabalhador tem o seu direito por fim dos seus benefícios como regra da CLT, por seu direito de uma forma que pode se referir de ter registro na Carteira

¹ Graduando em Ciências Contábeis Pela Faculdade De Ciências Sórias Aplicadas Do Vale Do São Lourenço Eduvale E-mail: viilson.cic@hotmail.com

²Graduada Em Administração Geral E Ciências Contábeis Pós Graduada Em Recursos Humanos; Gestão De Pessoas Pela Faculdade De Ciências Sociais Aplicada Do Vale Do São Lourenço

Atualmente Docente Na Faculdade De Ciências Sociais Aplicadas No Vale Do São Lourenço Eduvale E-mail: luciana.a.oliveira@hotmail.com

de Trabalho e Previdência Social, contendo as datas de início e término do contrato de trabalho, por meio de uma forma trabalhista que venha todas as regras pelo seu esforço do colaborador por meio de questão que venha por mais o que seja uma forma para como por fim venha ter os seus benefícios para aposentadoria os de mais direitos previdenciários que são garantido por lei.

Podemos afirmar que direito é uma regra que permite uma pessoa gozar de algo que lhe é garantido, podemos afirmar que é uma recompensa por cumprir com suas tarefas e obrigações, pois a sociedade é regida por um conjunto de normas dizendo como o indivíduo deve se comportar mais dentro dessas regras e contido também que lhe dão a oportunidade de usufruir de algo que através de uma dessas normas lhe foi concedido. (FÜHRER 2004)

Direito – Uma forma de tanta proporção para ter uma maior do que umas boas atitudes de boa conduta para elevar assim como forma de obter a certeza de obstruir a incerteza das atitudes vulgar ou na espontânea ou não nos vincularam a diferentes grupos ou coletivos sociais buscando respeito ou a imparcialidade ou independência de atitude

E um sentimento expressado através das leis assim como o amor e expressado através de atitudes humanas o direito e um complexo de normas regulamentadoras de condutashumanas são expressões e termos vulgares que envolvem a noção vulgar de um fenômeno jurídico. Segundo afirma (FÜHRER 2004)

O senso comum dos juristas faz uma estreita ligação entre direito e Estado, entendendo que o direito é "o conjunto de normas de conduta obrigatórias estabelecidas ou autorizadas pelo próprio Estado e garantidas pelo seu poder". Para acentuar o fato de que o direito não é um conjunto desorganizado de normas, mas um sistema ordenado, os juristas referem-se frequentemente ao direito utilizando as expressões *ordenamento jurídico* ou *ordem jurídica*. Com isso, transmite-se a ideia de que as normas jurídicas constituem um sistema harmônico, um conjunto ordenado e hierarquizado de leis. Segundo (www.arcos.org.br consultado 12/10/2016).

Direito- Uma forma que pode ter as regras de normalidade com suas regras ao propor ao trabalhador de uma condição de contratação amigável para o contratado que venha ter os seus direito que nenhuma das partes que saiam prejudicado mas que possam ter a mais condições entre as parte do empregador e do trabalhador exemplificar fato como situação científica de mudanças de comportamento coletivo

dentre tantas outras as quais pelo poder legitimamente constituída de uma estrutura juridicamente constituída pode conceber de uma norma reguladoras entre tais normas podendo ser dotadas

É a ciência do direito que rege as regras e normas a instituição jurídicas que ditam e disciplinam as relações subordinadas de trabalho entre os trabalhador e empregador determinam também seus sujeitos e as organizações destinadas a proteção do trabalho em sua estrutura ou atividade exemplo ministério do trabalho situações análogas que visam assegurar melhores condições de trabalho de acordo com as medidas de proteção que lhes são destinadas. Segundo (PRETTI 2011).

É necessário que haja o cumprimento por ser uma forma de cada um por ser uma lei das ambas partes por eventual sendo assim o empregador ira se diferencia de outro trabalhador por sua relação como parte integrante da empresa o empregado possui e deve executa os suas tarefas da maneira mais correta possível objetivando sempre o sucesso do empreendimento.

Do trabalho nada mais que regras jurídicas que devem ser seguidas por empregador e empregado que são aplicadas coletivamente ou individualmente a empregados privados por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele. Segundo (MANUS1987)

2. Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho tem o direito aplicado no que toca o critério reconversão profissional retribuição por fim a suas regras a seguir funções desempenhada são iguais ou semelhantes em natureza qualidade e quantidade ao principio do trabalhador tem o direito à igualdade de retribuição implica que para trabalho igual ou de valor igual a retribuição seja estabelecida na base da mesma unidade de medida e que a retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

Um contrato de trabalho é simplesmente regras jurídicas e clausulas que garantem os direitos do trabalhador e que especificam as normas e regras a serem seguidas por ambas das partes e também contém o prazo estipulado para termino ou não. Conforme Afirma MANUS (1987)

Na contratação imediata do empregado tem que haver no ato da proposta a carteira registrada de acordo com a lei especificando todos os valores como vai ser e de que forma a sua conduta de que forma terá a sua remuneração de acordo com seu trabalho ao prestar serviço o empregador tem que haver uma anotação a remuneração deve se especificar o salário qualquer que seja sua forma de pagamento seja uma utilidade com a forma de pagamento contratual com seus benefício apresentado.

Em um contrato de trabalho também deve estar especificado a remuneração correspondente ao salário do empregado deve estar discriminado cujos valores pré estabelecido deveram ser estimados uma vez que integram o salário do empregado para todo e qualquer efeito contendo inclusive INSS e FGTS. Segundo (VIANNA 2005)

2.1 Contratos de Trabalho por prazo Determinado Indeterminado

Contrato de experiência predomina que se trata efetivamente de um contrato diferentemente do contrato por prazo indeterminado o contrato por prazo determinado é aquele que estabelece o inicio e o termino do contrato sendo suas duração legal limitada a 2 anos esse tipo de contrato ocorre somente em casos especifico

Os contratos com prazo estipulado para termino só será valido com exceções quando se tratarem de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo estabelecido se as atividades sejam empresariais de caráter transitório ou de contrato de experiência. Conforme Afirma (MANUS 1987).

No contrato por um meio de contratação do empregador com um trabalhador ter a caracterização individual por tempo indeterminado é que este pode ser feito com objetivo de na ausência de uma declaração de vontade das partes no sentido de limitar de qualquer maneira a duração do contrato quando não pensam no seu fim do contrato sem essa manifestação de vontade vinculo contratual não se dissolve.

De acordo com a regra geral de contratação em que não se determina por ocasião de celebração do contrato um prazo ou uma condição para a sua cessão o empregado é contratado para prestar serviços ao seu empregador por um período indeterminado de tempo inexistindo desta forma previsão expresse para o termino da relação empregatícia. Segundo (VIANNA 2005).

2.2 Natureza Jurídica das Relações de Trabalho e de Empregado

O trabalhador tem que ter o seu maior desempenho obter resultado futuro dentro da empresa que o empregador tem a certeza que tem a ferramenta que faltava para ter resultado agradável de uma forma sem um esforço desgastante para que não venha a prejudicar o empregador futuramente dentro da empresa

Na relação entre funcionário e contratante a empresa requer o melhor para seu aspecto, de atuar seu objetivo dentro do esforço do seu trabalho de uma maneira mais objetiva de qualidade do trabalho do seu coordenador da empresa da sua maneira de habilidade Conforme afirma Lima (2005).

No interesse por parte bem como um contrato bem demonstrativo para o contratado seja bem explicativo vem ocorrer uma visão melhor para tomar uma confiança óbvia de como seja bem visto da maneira mais adequada para a contratação.

Quanto aos vínculos jurídicos resultam da materialização dos interesses tutelados pela ordem jurídica e no caso particular entendemos que natureza jurídica de emprego consiste na materialização da conjunção dos interesses do empregado e do empregador resultando diretamente no consenso de vontade da parte que dá o conteúdo ao contrato de trabalho do qual decorrem direitos e deveres recíprocos. Segundo (AHMAD2001).

2.3 Alterações Do contrato De trabalho

Desde modo empresa que se preocupam em melhor sua produtividade está adotando novos métodos de remuneração, como remuneração por competência que é um desenvolvimento por habilidade individuais de trabalho assim desde que não resultem direta ou indiretamente prejuízo ao empregado em caso excepcionais de alterar por imposição e unilateralmente as condições de Trabalho dos seus empregado fundamente alteração relativa a função que venha ocupar na prestação de serviço.

Conforme Afirma FÜHER (2004), ao decorrer das funções do funcionário dentro da sua capacidade de ter uma remuneração ter todo o requisito para aquele setor que será ocupado naquele cargo que propõe uma capacidade de qualidade de sua pessoa.

São alteração contratuais que incidi sobre a natureza em regra a função a ser exercida pelo empregado será aquela prevista no contrato de trabalho independentemente da sua formação ou qualificação profissional exercido pelo empregado que foi originalmente contratado como respectivo cargo.

O empregador também possui direitos que consistem na prerrogativa da empresa em casos excepcionais de modificar unilateralmente as condições de trabalho estipuladas no contrato tais alterações de caráter excepcional podem ser relativas a função, salário e ao local de trabalho assim não haverá prejuízo caso o empregado retorne do emprego de confiança pra a função anterior sendo o mesmo valido para o caso de ocupação de cargo em comissão de acordo com a CLT (artigo 450) do empregado readaptado em razão de deficiência física ou mental atestado pelo INSS previsto na CLT (artigo 461) e mudanças de horário Segundo (PIMENTEL 2009 p 14).

2.4 Forma Dos Contratos De Trabalho

Por determinação legal da CLT deve fornecer recibo ao empregado de que está em posse da sua carteira isto a empresa deve sempre ter o comprovante de entrega de devolução da Carteira de Trabalho e Previdência Social, nas alterações contratual por vontade das partes deverão ser imediatamente anotada na própria carteira ou em ficha de anotação.

Quando o contrato de trabalho for firmado de forma escrita o mesmo deverá conter as seguintes especificações de acordo com o artigo 15 parágrafo 2 nome completo e residência habitual dos contratantes e classificação profissional e categoria ocupacional do trabalhador local de trabalho carga horária e sua duração semanal e montante forma e período de pagamento do salário e menção das prestações salariais acessórias ou complementares e das atribuídas em gêneros com indicação dos respectivos valores com bases de cálculo data de início da prestação do trabalho lugar e data da celebração do contrato e assinaturas de ambas as partes contratado e contratante. Segundo (Redinha 2015). Conforme Afirma FERNANDES (2015)

Por fim ao contrato claramente tem que haver tudo que pede o ministério do trabalho e claramente dúvidas por mais informação quando mais claramente obter melhor para partes iguais para uma melhor duvidas do contratado de forma contundente ,é preciso saber qual a necessidade da empresa analisar as possibilidades de contratação por tempo determinado para que consiga identificar qual a melhor forma de efetivar um contrato de trabalho dos colaboradores é uma tarefa que demanda bastante esforço pois é preciso pensar nas atividades que serão exercidas remuneração do perfil profissional.

No contrato diz respeito à configuração exterior da declaração de vontade de partes neste aspecto, a LGT não deixa margem para dúvidas ao estabelecer, como princípio geral a não exigência de forma escrita para a celebração de contrato de trabalho adaptado assim regra geral da consensualidade dos jurídicos.

3. METODOLOGIA

3.1 Método

Será utilizada a Pesquisa bibliográfica. O trabalho orienta-se pela pesquisa bibliográfica, pois, para o poder apresentar os benefícios e desvantagens dos contratos de prazo determinado para empresa precisamos de muito embasamento

teórico que conseguiremos através da pesquisa bibliográfica que faremos, durante toda a construção desse projeto.

SEVERINO, (2011, p.122), pesquisa bibliográfica e aquela que se realizam a partir do registro disponível decorrente de pesquisas anteriores em documentos impressos como livros, artigos teses etc. utiliza-se de dados ou categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registradas.

4.Técnica para Análise dos Dados

4.1Quantitativa

No levantamento de Dados em campo ou meio de questionário que o processo de definição da amostra deve atender os critérios de cada pessoa para que tenha o resultado sobre a pesquisa levantada dentro do questionário das coleta que foi adicionada a cada pessoa.

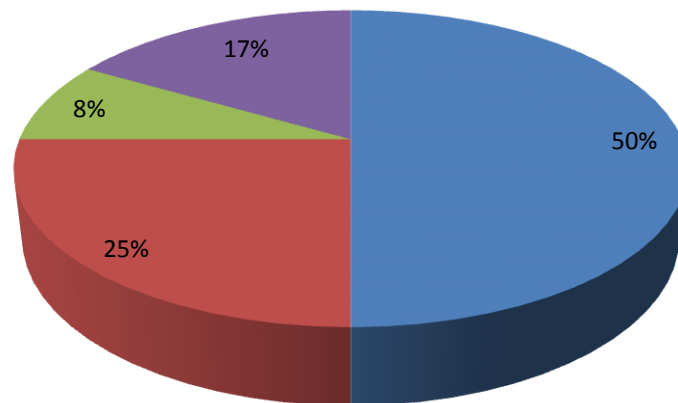
Esse artigo terá como método o estudo de caso que estuda profundamente o assunto, relacionado a direito do trabalho e seus contratos de trabalho e o que cada clausula dele determina dando ênfase ao seu tempo de duração um estudo de caso nada mais é que

Segundo Severino (2011, p. 122) tem se como fonte documentos no sentido amplo, ou seja, não só de documentos impressos, mas sobre tudo de outros tipos de documentos tais como jornais, fotos filmes gravações, documentos legais. Neste caso os, texto é ainda não tiveram tratamento analítico a parti da qual o pesquisador vai fazer sua análise.

Assim sendo esse trabalho terá uma pesquisa bibliográfica sendo que o método utilizado será o estudo de caso.

3. Análise dos Dados

Quais os documentos o empregado deve apresenta á empresa ao ser contratado?

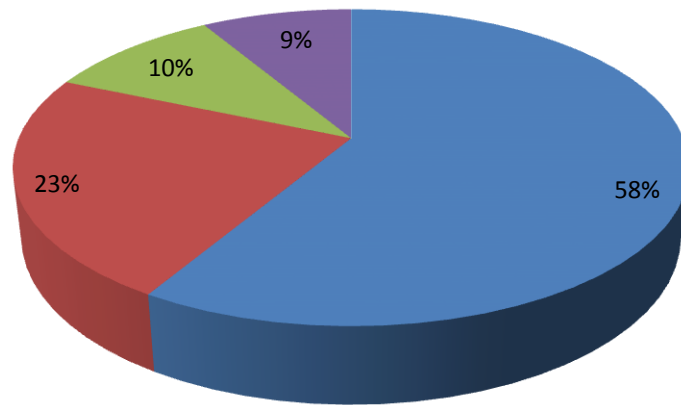


1-Quais os documentos o empregado deve apresenta á empresa ao ser contratado?

A - (x) sim ou Não ()

50% das pessoas tem claramente o conhecimento que deve apresenta na hora da contratação imediata do contrato.

A empresa pode pedir certidão antecedentes criminais?

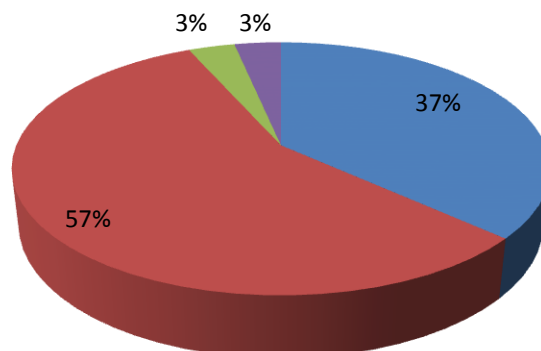


2-A empresa pode pedir certidão antecedentes criminais?

A - (x) sim ou Não ()

Na maioria do entrevistado tem claramente que a empresa tem os direitos de ter em mãos esse documento para comprova suas atitude com dever judicial.

Qual o prazo para o pagamento dar verbas rescisória?

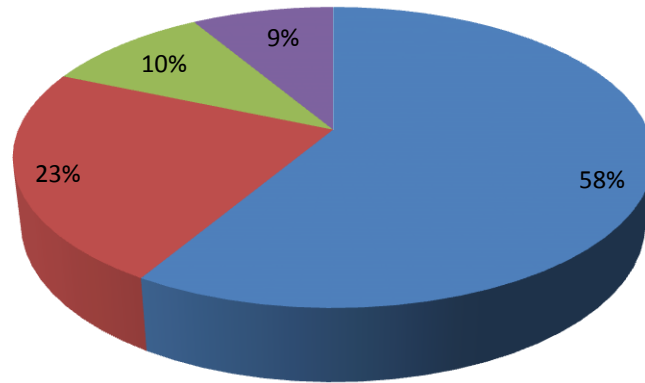


3- Qual o prazo para o pagamento dar verbas rescisórias?

A-() sim ou Não (x)

Não tinham conhecimento por falta das partes da maioria dos entrevistado por não obter informação adequada.

como é o controle de jornada de trabalho obrigatório pela empresa?

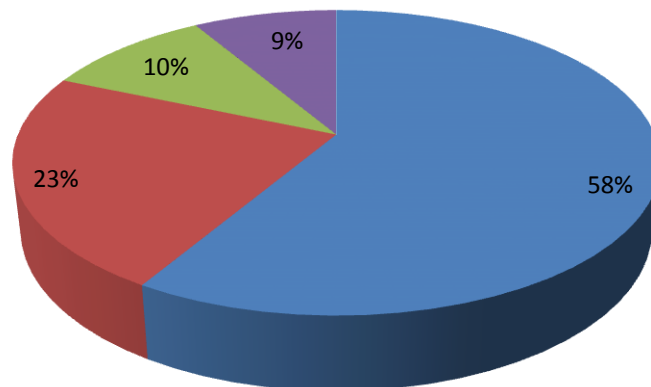


4-Como é o controle de jornada de trabalho obrigatório pela empresa?

A-(x) sim ou Não ()

Do entrevistado tem a clareza que o controle da jornada tem a viabilidade dos conhecimentos do controle obrigatório.

Quando a empregador deve efetuar o pagamento do 13º salário?

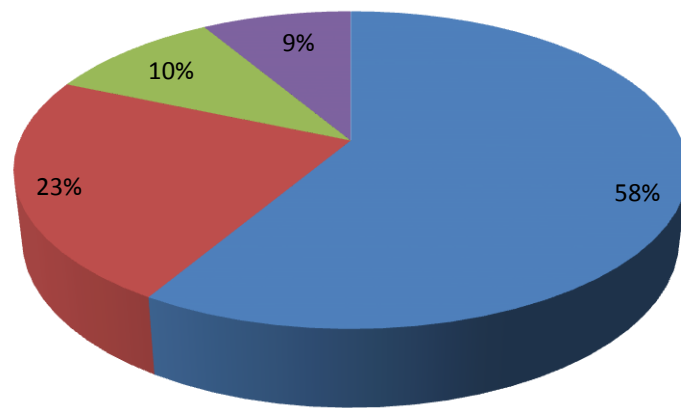


5-Quando a empregador deve efetuar o pagamento do 13º salário?

A-(x) sim ou Não ()

Os entrevistados tem o conhecimento quando e feito o pagamento a cada final de ano em duas parcelas ao finalde cada mês.

O empregado também pode rescindir o contrato de trabalho por justa causa?

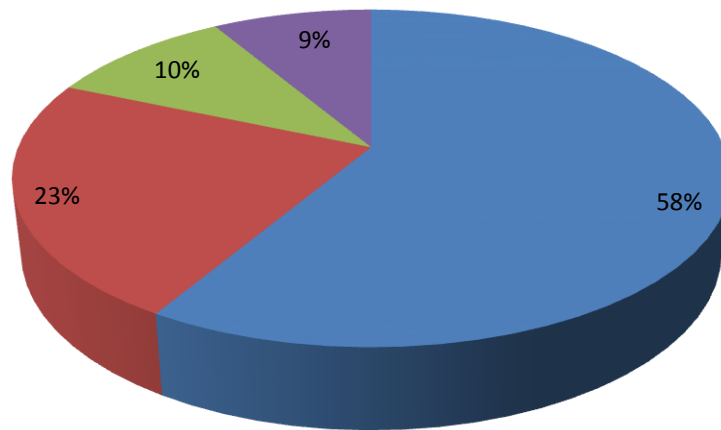


6-O empregado também pode rescindir o contrato de trabalho por justa causa?

A-(x) sim ou Não ()

Sim tem claramente o conhecimento do seu direito dentro contrato de trabalho.

Durante o aviso prévio o empregado deve trabalhar a mesma carga horária diária?



7- Durante o aviso prévio o empregado deve trabalhar a mesma carga horária diária?

Sim se a iniciativa for do empregado mas ficaram com maioria das duvidas mas optarão da certeza que tem os direito de cada um dos trabalhador.

A-(x) sim ou Não ()

Iniciativa das cargas horária normal

Forma de pesquisa foram ocorrido com pessoas masculina e feminina.

Masculino (x) e feminino (x)

1- Faixa de idade da pesquisa

Até 19 anos (x) de 19 a 40 anos (x)

2 -Qual foi o maior tempo que trabalhou em uma empresa?

A - 1 ano ou mais () de 3 ou mais de 5 anos (x)

4 -Grau de escolaridade

A - Incompleto (x) ensino médio completo (x) outro (x)

A pesquisa foi realizada em Jaciara na indústria de colchões na mediação da BR 364 no parque industrial que tem contratação de 200 colaboradores foi feita uma pesquisa com 60 colaboradores entre essas pessoas daquela indústria sobre o conhecimento de contrato de trabalho por prazo determinado e indeterminado dentro da formalidade de seu empregado que venha propor o seu trabalho na base do conhecimento do seu direito trabalhista de acordo com a CLT.

Neste questionário dessa pesquisa que veio a realizar obteve nestes dois contrato a elevar para as pessoas de ter o conhecimento trabalhista vigente pelas parte que veio a contratar efetivados no ato da contratação pelo conhecimento dos colaboradores, das 60 pessoas responderam essa pesquisa certamente muitas delas não tem a certeza do conhecimento dos seus direito não procuram ter conhecimento dos contrato.

Dos colaboradores que foi realizado as coletas de conhecimento do contrato indeterminado ficaram em dúvidas dos direitos trabalhista dos 60 colaboradores tem a certeza que tem todos os conhecimentos quanto a minorias não teve a mesma certeza.

No contrato determinado foi coletado com colaboradores tem o conhecimento do contrato de trabalho por parte a minorias de colaboradores não tem o conhecimento dentro da lei trabalhista por falta de informação.

Nesta pesquisa de coletas que veio obter entre os colaboradores indeciso sobre os contrato de trabalho por falta de melhor informação, mais a maioria teve um bom conhecimento que foram somados dos colaboradores tem o total conhecimento dos contrato por mais ou seja o grau de uma forma melhor de uma visão mais ampla de cada um dos colaboradores.

5.1 Conclusão

De acordo com o que podemos analisar através dos dados acima representados ilustrados com gráficos a entrevista foi direcionada ao setor da Indústria de Colchões Gazin e como pode se observar que as respostas foram representando a pesquisa isso afirma que a empresa visa implementar os melhores

métodos de contratação sem deixar de cumprir com as leis trabalhistas vigentes atualmente e asseguradas pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo usando os métodos de contratação temporária os colaboradores são tratados igualmente e possuem os mesmos direitos trabalhistas com todos os trabalhadores da empresa que o contrato para determinar o seu trabalho naquela empresa ou seja com o contrato determinado ou indeterminado pode obter uma forma de alternar o prazo do contrato de experiência por mais alguns dias no contrato de trabalho serão rigorosamente fiscalizado pela lei de uma forma mais rigorosamente mais estável ao trabalhador que pode obter normas dentro da CLT com uma forma mais vigente ao trabalhador com seus benefícios apropriado como manda as normas da lei trabalhista como vem os objetivos aos dados como todos os funcionários tem todos os seus direitos trabalhistas com uma forma de direito do funcionário que por mais que seja venha adquirir seus direitos com os benefícios que proporciona as necessidades essenciais não podem ser alterados pelas partes não poderá contratar ou incapaz e fingir que ele é capaz poderão entretanto trocar os termos e condições que são os elementos essenciais capacidade, forma prescrita ou não proibida por lei dentro o termo e as condições qual tem a futuridade mas tem a certeza quer no contrato por tempo eventos que põem fim no contrato que tenha termo estipulado o empregador que sem justa causa despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe a título de indenização e por meio da metade a remuneração a que teria direito até o termo do contrato aos contratos por prazo determinado que contiverem cláusula assecuratória do direito de rescisão antes de expirar o tempo ajustado se o caso seja exercido tal direito por qualquer das partes os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

REFERÊNCIAS

FERREIRA, Luiz Antônio Miguel **Os Direitos Sociais e Sua Regulamentação** (Livro Eletrônico): Coletânea de Leis/ Luiz Antônio Miguel Ferreira, -- São Paulo: Cortez, 2013.

FRANCISCO Liberal Fernandes e Maria Redinha **Contrato de Trabalho – O Novo Regime JuricoAngolano** editado em julho de 2015 vida econômica editorial S.A.

FÜHRER Maximilianus Claudio Américo **Manual de Direito Público e Privado** EdisMilare 14. Ed. rev. E atual. De acordo com o novo código civil 2. Tir. – São Paulo Editora Revista dos Tribunais, 2004.

<http://www.arcos.org.br/livros/introducao-ao-direito/o-conceito-de-direito> consultado em 12/10/2016.

LIMA, Francisco Meton. **Marques de Manual Sintético de direito do trabalho** Francisco Meton. Marques de Lima – 2. Ed – São Paulo Ltr 2005.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira, 1951- **Direito Do Trabalho: Aplicação Da Norma Trabalhista, Dinâmica Do Contrato De Trabalho, Trabalho Da Mulher E Do Menor, Negociação Em Conflitos Coletivo, Salário** / Pedro Paulo T. Manus. — São Paulo: Atlas, 1987.

SAAD, Eduardo Gabriel **Consolidação das leis do Trabalho Comentada**/ Eduardo Gabriel Saad- 38.ed. atual. é rev. Ampl. Por Jose Eduardo Duarte Saad, Anna Maria Saad Castelo Branco – São Paulo: LTr.2005.

SEHLI, Daniele/ **Prática em Direito do Trabalho**/ Daniele SEHLI/4.ed. – Curitiba: IESDE Brasil S.A 2011 216p.

SOUSA, Otávio Augusto Reis de **Direito do trabalho**/Otávio Augusto reis de Souza –Curitiba PR brasil 2012 196, :21cm. (Exame de ordem).

VILLELA, Fabio Goulart Villela **Manual De Direito Do Trabalho** editora Ltda. 2010 **Direito Individual do Trabalho**/ organizado por Nádía Ahamad Omar Ali – Canoas Ed ULBRA 2001. 316p.

Pimentel Lourival/ **Legislação Trabalhista**/ Pimentel Lourival Curitiba IESDE Brasil
S.A 2009 88p

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.