

ASSÉDIO CONTRA MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO***HARASSMENT AGAINST WOMEN IN THE WORKPLACE***

Paula Fernanda Bertacini – pbertacini@gmail.com
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (Fatec) – São Carlos – SP – Brasil

Tamiris Sousa Paulucci – tamirispaulucci@yahoo.com.br
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (Fatec) – São Carlos – SP – Brasil

Mara Janaina Gomes de Oliveira – mara.oliveira3@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (Fatec) – São Carlos – SP – Brasil

DOI: 10.31510/infa.v20i1.1647

Data de submissão: 20/03/2023

Data do aceite: 29/05/2023

Data da publicação: 30/06/2023

RESUMO

Atualmente as mulheres elas vêm se destacando de forma evidente no mercado e conquistando cada vez mais espaço no mundo corporativo. Entretanto, são as maiores vítimas de assédio moral e psicológico no ambiente de trabalho, que na maioria das vezes não possui em sua estrutura interna adequada para dar suporte às vítimas e punições adequadas a cada tipo de assédio cometido. Este artigo tem como objetivo analisar os tipos de assédios recorrentes contra as mulheres, que trabalham na área Comercial e Industrial na cidade de São Carlos, apresentando as consequências físicas e psicológicas após os fatos; a reação das vítimas através de denúncia e se houve atuação da empresa para as devidas punições dos culpados. A metodologia foi realizada através de um questionário aplicado a 116 mulheres. Na amostra pode-se constatar que a maioria das mulheres que sofreram assédio moral e psicológico eram casadas, com formação superior. Elas não denunciaram por medo de serem demitidas e como consequência tiveram mudança de humor e aumento de ansiedade, além de ressaltarem que as empresas que trabalharam não possuíam um canal de denúncia.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Mulher. Tipos de Assédio.

ABSTRACT

Nowadays, women have been standing out in the market and conquering more and more space in the corporate world. However, they are the biggest victims of moral and psychological harassment in the workplace, which, most of the time, does not have an adequate internal structure to support the victims or punishments compatible with each type of harassment committed. This paper aims to analyze the types of recurrent harassment against women who work in the commercial and industrial areas in the city of São Carlos, presenting the physical and psychological consequences after the facts; the reaction of the victims through denunciation, and if there was company action for the due punishment of the culprits. The methodology was carried out through a questionnaire applied to 116 women. In the sample, it was found that most of the women who experienced moral and psychological harassment were

married, and with higher education. They did not report it for fear of being fired, and as a consequence, they had mood swings and increased anxiety, besides emphasizing that the companies they worked for did not have a reporting channel.

Keywords: Job Market. Woman. Type of Harassment

1 INTRODUÇÃO

Atualmente com a nova configuração no ambiente corporativo, tem em suas políticas internas a preocupação com a questão de assédio no ambiente de trabalho, devido a globalização de mercados e a necessidade de apresentar qualidade não só de produtos e/ou serviços, mas qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores.

“O assédio moral pode ser conceituado como qualquer forma de abuso, manifestado principalmente em ações, palavras, gestos, que possam comprometer a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou mental de uma pessoa” (CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, p. 6). Essa atitude geralmente se manifesta por meio de comportamento, não é sexualmente sugestiva, está associada ao abuso de poder e é caracterizada por humilhação e intimidação da pessoa que está sendo assediada.

Assédio moral é um tema recorrente no meio corporativo, principalmente, quando se diz respeito ao público feminino. De acordo com Matoso (2016), as mulheres sofrem mais assédio moral que os homens no trabalho e segundo os dados, 76% das colaboradoras relatam já terem sido vítimas de violência e assédio. A eficiência profissional que as mulheres desempenham favorece na conquista de progressões de cargos, entretanto, são elas as maiores vítimas de assédio moral e sexual no seu meio corporativo.

As mulheres, por serem mais vulneráveis, acabam enfrentando mais dificuldades quando o assunto é o assédio moral e em sua maioria não relatam o ocorrido por medo de perder seus postos de trabalho. Lidam com diversos preconceitos e enfrentam inúmeros desafios, como: falta de oportunidades para o crescimento profissional e as múltiplas jornadas decorrentes do trabalho, tais como: afazeres domésticos, cuidar dos filhos, estudar para aprimorar sua qualificação profissional e pessoal, e da cultura machista existente na sociedade.

O presente trabalho tem como objetivo analisar os tipos de assédios recorrentes contra as mulheres, que trabalham na área Comercial e Industrial na cidade de São Carlos, apresentando as consequências físicas e psicológicas após os fatos; a reação das vítimas através de denúncia e se houve atuação da empresa para as devidas punições dos culpados.

A metodologia utilizada neste trabalho consiste em apresentar resultados e conclusões a partir de pesquisa qualitativa realizada com uma amostra de 116 mulheres que estão trabalhando em empresas no setor industrial e empresas comerciais de médio porte, localizadas na cidade de São Carlos/SP.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De acordo com o Artigo 113 inciso I da Constituição Federal de 1934 (BRASIL, 1988) todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, mas na prática isso não é nada usual, pois em uma sociedade patriarcal em que embora as mulheres ocupem o mesmo papel que o gênero oposto no mercado de trabalho, as diferenças salariais das mulheres ainda são uma dura realidade.

Cabe ressaltar que embora seus salários ainda sejam significativamente inferiores aos dos homens, elas persistem, pois, à medida que ganham espaço nas atividades de mercado, espera-se que essa lacuna seja eliminada em um futuro muito próximo (MUNIZ; BACHA; PINTO, 2015). Já Assis (2009, p. 14) afirma que “não há cargos no dia de hoje que a mulher não possa ocupar. Já provaram serem tão competentes quanto os homens no que diz respeito ao mercado de trabalho”, confirmando que uma mulher é capaz de ocupar vários cargos tão bem quanto um homem demonstrando assim o mesmo nível de competência.

Franciscani (2010) enfatiza que as mulheres iniciaram sua história profissional como costureiras na indústria têxtil e de confecções. A classe de colaboradoras brasileiras começou como escravas trabalhando nas primeiras fábricas de tecidos. Essas mulheres trabalhavam em condições insalubres e sofreram altos índices de exploração, além de formar metade da força de trabalho, somada as crianças no período, com presença de salários baixos e más condições de trabalho. Teixeira (2018, p. 162) afirma que:

(...) A segregação ocupacional, a discriminação de gênero e as disparidades salariais estão entre as muitas áreas em que as economistas mulheres contribuíram para reduzir os preconceitos de gênero na teoria econômica e revelar as imbricações de sexo, classe e raça como constituinte de uma sociedade profundamente desigual, a partir dos aportes da sociologia do trabalho. Uma outra contribuição fundamental está relacionada a inclusão do trabalho doméstico não remunerado nos 163 modelos econômicos e nas medidas de políticas públicas.

A inserção da mulher no mercado de trabalho é ressaltada por Vieira (2007), a crescente urbanização e expansão da industrialização contribuíram para um ambiente propício à entrada

de novos trabalhadores no mercado de trabalho, incluindo o sexo feminino, mostrando que com a aceleração da urbanização e a expansão da industrialização, foi preciso aumentar o número de mão de obra, por isso começou a utilizar a mão de obra feminina.

Ao observar a realidade da mulher no século XXI, segundo Muniz; Bacha; Pinto (2015) afirmam que apesar de tantas lutas para que a sociedade a reconheça como uma pessoa com a mesma capacidade de desenvolvimento que o homem, ela ainda é alvo de grande discriminação, preconceito e desigualdades, tanto sociais quanto de gêneros.

“A violência e o assédio no trabalho afetam de forma diversa as mulheres e os homens. Em razão de nossa cultura patriarcal e machista, as mulheres são vítimas muito mais frequentes” (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2022, p.10) incluindo, mas não se limitando a, discriminação com base no gênero, que limita o acesso e ascensão a cargos de poder e tomada de decisão. Assim, a maioria de casos de assédio é classificada como de caráter moral, psicológico, virtual e sexual.

Segundo Sartor (2016), o assédio virtual tem como base a mesma forma de agressão do assédio presencial, porém ocorre por meio de novas ferramentas de trabalho cada vez mais utilizadas nas empresas. O uso de meios eletrônicos nas empresas pode ser uma porta aberta para o assédio criminal, tanto moral quanto sexual.

Cabe ressaltar que, “o assédio sexual e a importunação, a perseguição psicológica ou moral (bullying e mobbing) que atingem as trabalhadoras em geral, sua maioria mulheres mais vulneráveis, como as que são mães, as mulheres negras, as PCDs” (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2022, p.10).

O assédio moral, na maioria dos casos, traz terríveis consequências à vida pessoal, familiar e profissional da vítima. Darcanchy (2005, pp 3-4) aponta que:

(...) a prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima se sente ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua autoestima rebaixada por outra. Esse estado de ânimo traz consequências funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro e tratá-lo juridicamente, defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagi-las no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

O assédio começa inofensivo e depois se espalha silenciosamente, a princípio os envolvidos não querem mostrar-se ofendidos, descartando indícios de desavenças e abusos. Esses ataques se tornam então frequentes, as vítimas são encurraladas, ficam em desvantagem e submetidas a hostilidades (CAIXETA, 2003).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O trabalho apresenta uma metodologia qualitativa de característica exploratória, com o objetivo analisar os tipos de assédios recorrentes contra as mulheres, que trabalham na área Comercial e Industrial na cidade de São Carlos, apresentando as consequências físicas e psicológicas após os fatos; a reação das vítimas através de denúncia e se houve atuação da empresa para as devidas punições dos culpados.

Com relação os procedimentos técnicos, trata-se de um levantamento. Foi utilizado um questionário do Google Formulários com 13 perguntas formuladas para identificar casos de assédio, origem deles, medidas de punições e consequências na vida da vítima.

Assim, o questionário foi disponibilizado no período de 12/03/2023 a 24/03/2023, e teve um total de 116 respostas de mulheres que atuam no setor comerciário e industrial da cidade de São Carlos, interior de São Paulo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O questionário foi respondido pelo total 116 mulheres, sendo 42% delas casadas, 33% solteiras, 14% divorciadas, 9% em união estável e 2% viúvas. A maioria delas corresponde a faixa etária de 31 a 40 anos, correspondendo a 35%; posteriormente a faixa etária de 20 a 30 anos, com 29%; 41 a 50 anos sendo 26% e em menor proporção mulheres de 51 a 60 anos, em percentual de 9%.

Com relação à escolaridade, 36% das mulheres participantes possuem Ensino Superior Completo, 31% Ensino Médio Completo; 16,37% Ensino Superior Incompleto; 9,48% Pós-graduação Completa; 2,58% Pós-graduação Incompleta. Em relação a Ensino Fundamental Completo e Ensino Médio Incompleto possuem o mesmo percentual, de 1,72%; e em menor proporção o Ensino Fundamental Incompleto, com 0,86%.

A maioria das mulheres participantes da pesquisa atuam no setor Comercial, correspondendo a 66%; e 34% no setor industrial.

De acordo com o Gráfico 1, 30% do total de mulheres participantes (53 mulheres) disseram já ter sofrido com assédio moral; 28% afirmaram ter sofrido assédio psicológico (49 mulheres); 14% assédio sexual (25 mulheres) e 9% assédio virtual (15%). Pode-se constatar que 19% afirmaram não ter sofrido nenhum tipo de assédio. Nesta pergunta, as participantes

podiam responder mais de uma opção, o que significa que algumas delas podem já ter sofrido mais de um tipo de assédio.

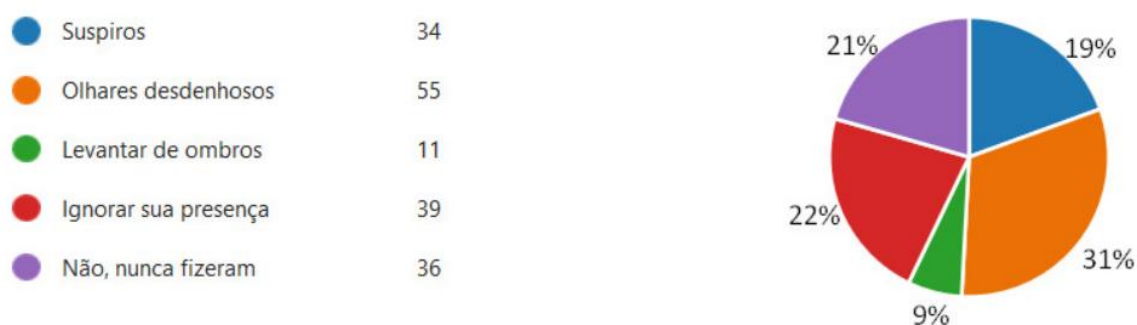
Gráfico 1 – Tipo de assédio já sofrido pelas participantes



Fonte: Elaboração própria

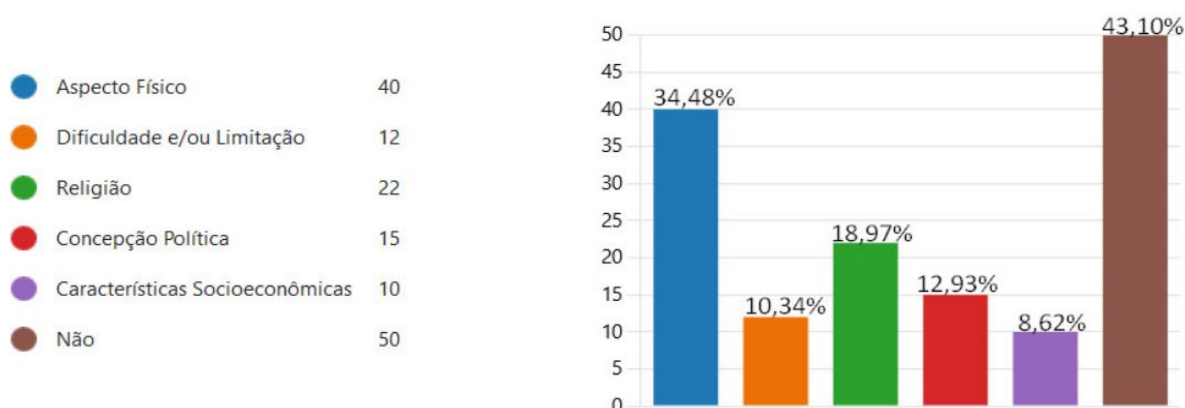
Conforme pode ser observado no Gráfico 2, 31% das entrevistadas receberam de gestores ou colegas de trabalho olhares desdenhosos; 22% se sentiram sua presença ignorada; 19% observaram suspiros e 9% tiveram a percepção do levantar de ombros. Os dados apresentaram o total de 21% das mulheres que afirmaram nunca ter passado por nenhum tipo de desprezo no ambiente de trabalho.

Gráfico 2 – Atitude de Colegas



Fonte: Elaboração própria

De acordo com o Gráfico 3, os dados apresentam que 43,10% das mulheres afirmaram não passar por ridicularização no ambiente de trabalho. O total de 34,48% ressalta terem passado por ridicularização devido seu aspecto físico; 18,97% pela religião; 12,93% concepção política; 10,34% por ter alguma dificuldade ou limitação e 8,62% devido a aspectos socioeconômicos.

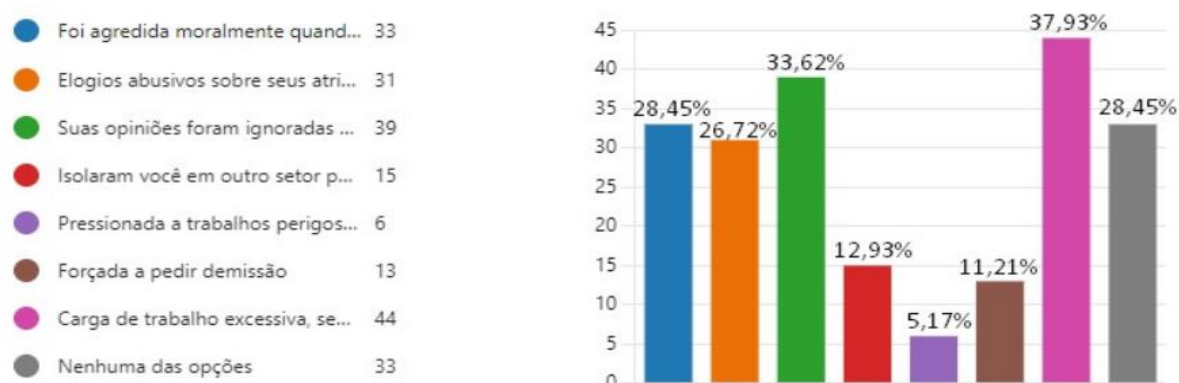
Gráfico 3 – Alvo de ridicularização

Fonte: Elaboração própria

Na sequência, as participantes foram questionadas se já sofreram ou sofrem ameaças de violência física no ambiente de trabalho, ao que 97% das entrevistadas afirmaram que não e apenas 3% afirmaram ter passado por esse tipo de situação.

Após, foram questionadas sobre a atitude do gestor com relação a tomar decisões sem o seu consentimento. O total de 54,31% das participantes afirma que não houve por parte do gestor da empresa que trabalhou ou trabalha decisões ou autorizações sem seus consentimentos com relação ao seu trabalho e 45,69% relataram que houve essa atitude por parte de seu gestor.

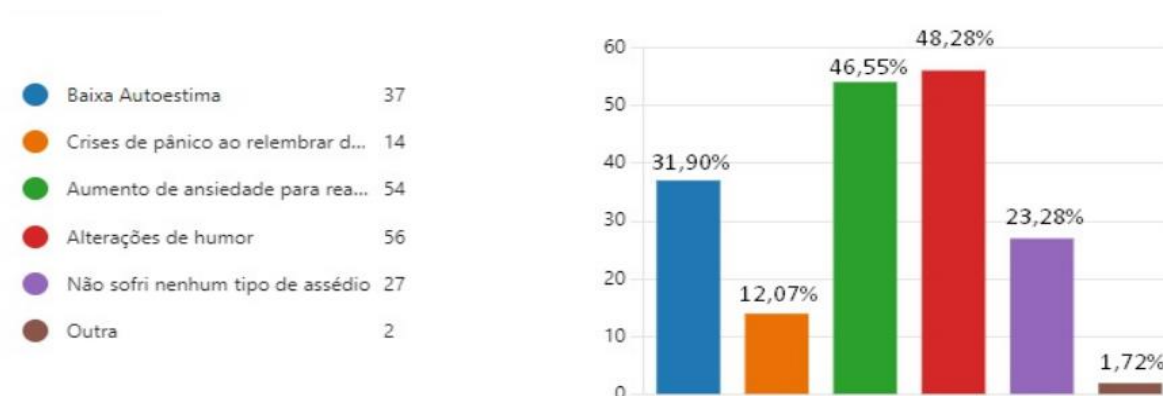
O Gráfico 4 mostra que 37,93% das mulheres afirmaram ter uma carga de trabalho excessiva; 33,62% suas opiniões ignoradas; 28,45% foram o percentual para agressão moral e nenhuma das opções apresentadas.

Gráfico 4 – Situações em ambiente de trabalho

Fonte: Elaboração própria

De acordo com o Gráfico 5, 48,28% das participantes teve como consequência do assédio a alteração no humor; 46,55% aumento da ansiedade; 31,09% baixa autoestima; 1,72% outras consequências não apontadas no questionário. Cabe ressaltar que 23,28% afirmaram não sofrer nenhuma consequência.

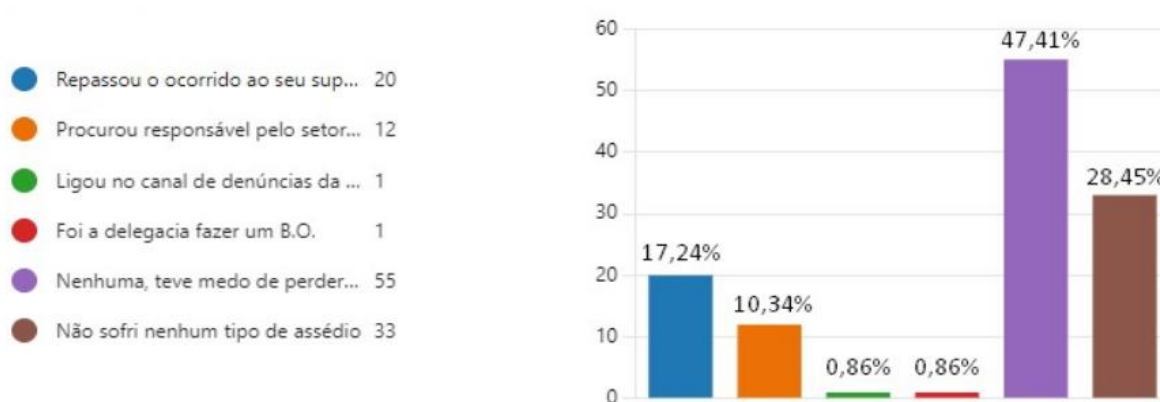
Gráfico 5 – Consequências do assédio



Fonte: Elaboração própria

O Gráfico 6 revela que 47,41% do total de mulheres participantes não tomaram nenhuma atitude com relação ao assédio que sofreram por medo de perderem o trabalho. O total de 17,24% afirma que repassaram o ocorrido ao seu superior; 10,34% procurou o responsável do setor; 0,86% ligou no canal de denúncias da ...; 0,86% foi a delegacia fazer um B.O. 55 afirmaram não sofrer nenhum tipo de assédio.

Gráfico 6 – Atitude que teve frente ao assédio

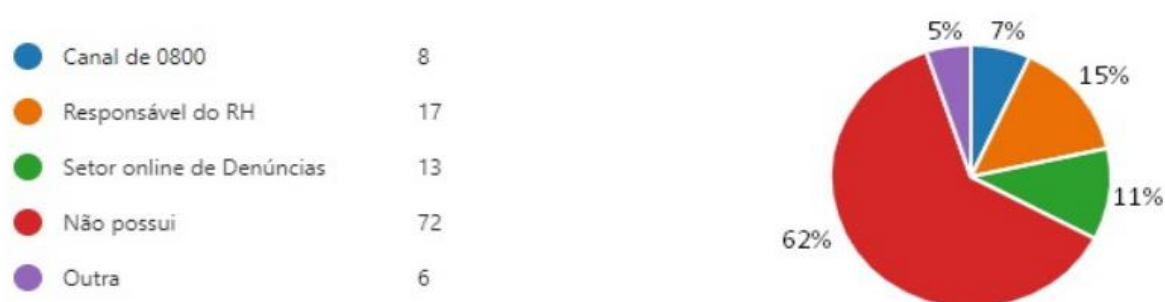


Fonte: Elaboração própria

Ainda de acordo com o Gráfico 6, 0,86% foi o percentual para aquelas que ligaram para um canal denúncia e as que foram até a delegacia fazer um boletim de ocorrência. Cabe ressaltar que 28,45% afirmaram que não sofreram nenhum tipo de assédio.

Como pode ser observado no Gráfico 7, o percentual de 62% das participantes informa que a empresa que sofreu assédio não possui canal de denúncia. Apenas 15% relataram ter um responsável do RH; 11% um setor online de denúncias; 7% Canal de 0800 e 5% outras formas.

Gráfico 7 – Empresa com Canal de denúncia



Fonte: Elaboração própria

A análise dos dados apresentou que 81% das mulheres entrevistadas foram vítimas de algum tipo de assédio, sendo eles: moral, psicológico, virtual e sexual e 19% dessas mulheres não sofreram nenhum tipo de assédio no ambiente de trabalho. Segundo os dados apresentados na pesquisa, 30% das entrevistadas relatam já terem sido vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho.

Esses dados vão ao encontro de uma pesquisa realizada por Valadão Junior e Mendonça (2015), que afirmam que o assédio ocorre no ambiente de trabalho das mais variadas formas. Através dessa pesquisa, foi possível demonstrar que o assédio ocorre em diferentes idades e níveis de escolaridade. Entretanto, tende a atingir de forma mais ampla as colaboradoras que dedicaram anos de trabalho a uma empresa, construindo sua carreira e, a longo prazo, sua dignidade começa a ser atacada. Dessa forma, são usurpados pelo agressor qualquer possibilidade de crescimento na organização.

O assédio moral se dá de duas formas: um é o assédio moral individual, cujo objetivo é criar um ambiente hostil ao colaborador, perturbá-lo psicologicamente, fazer com que ele peça demissão com o intuito da empresa não pagar a indenização trabalhista devida em caso de

demissão sem justa causa. O segundo tipo de assédio é a pressão por metas e produtividade (FREIRE, 2010).

As participantes receberam de seus gestores ou colegas de trabalho olhares desdenhosos, sentiram sua presença ignorada, observaram suspiros e tiveram a percepção do levantar de ombros. Elas afirmam ainda que passaram por ridicularização devido ao seu aspecto físico, pela religião, concepção política, por ter alguma dificuldade ou limitação e devido a aspectos socioeconômicos. Também afirmam ter uma carga de trabalho excessiva, suas opiniões ignoradas, receberam elogios abusivos, foram isoladas em outra sala, foram forçadas a pedir demissão, sofreram agressão moral e pressionadas a fazerem trabalhos perigosos.

Paula, Motta e Nascimento (2021, p. 478) observaram “que o alto preço a ser pago em decorrência do assédio moral fica a cargo do indivíduo assediado”. Freire (2008) afirma que em nosso país, há poucos estudos sobre as relações entre o assédio moral e as consequências que esse ato traz à saúde mental do colaborador, como estresse, depressão, dentre outros, dados físicos e psicológicos que vão em contradição aos direitos do trabalhador.

De acordo com a amostra, as consequências do assédio foi que elas sofreram com a alteração no humor, houve um aumento da ansiedade, baixa autoestima e outras consequências não apontadas na pesquisa, e mesmo passando por esses problemas, 47,41% do total de mulheres participantes não tomaram nenhuma atitude com relação ao assédio que sofreram por medo de perderem o trabalho.

Concluimos que embora ocorram assédio dentro de organizações, a maioria das empresas não possuem um canal de denúncias, falta estrutura interna de apoio para os colaboradores denunciarem e as medidas corretivas serem tomadas prontamente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No ambiente corporativo há presença de diversos tipos de assédios contra mulher, independente do segmento de mercado que a empresa atue. Dessa forma, fica evidente a relevância de uma reestruturação interna por parte das empresas para adotar suporte para vítimas e punições adequadas, garantindo a qualidade na vida do trabalho e fortalecendo seu comprometimento ao desenvolvimento das pessoas que fazem parte da estrutura organizacional.

O presente estudo permitiu a análise do perfil de mulheres do setor industrial e comercial que sofreram assédio, além de levantamento do tipo de assédio sofrido. Com os dados, obteve

informações sobre as reações frente ao episódio, consequências que a vítima teve após o evento e como está a estrutura da empresa para resolução e apoio a vítimas de assédio.

Pode-se afirmar, de acordo com a amostra analisada, que as mulheres sofreram em sua maioria assédio moral e psicológico; eram casadas (42%), com formação superior, sendo 32%. Elas não denunciaram por medo de serem demitidas e como consequência tiveram mudança de humor e aumento de ansiedade, além de ressaltarem que as empresas que trabalharam não possuíam em canal de denúncia.

Como consequência do assédio, 48,28% das entrevistadas sofreram alteração no humor e 46,55% aumento da ansiedade.

Os dados revelam o que foi salientado por Assis (2009), Franciscani (2010) e pesquisa levantada pelo Instituto Patrícia Galvão (2022), que enfatizam em seus trabalhos sobre os tipos de assédio enfrentados por mulheres e a dificuldade de reagir, pois em sua maioria preferem se calar por medo, principalmente de serem prejudicadas no ambiente de trabalho.

Dessa forma, conclui-se que o combate ao assédio possui relevância no mercado de trabalho, principalmente para evitar injustiças no ambiente interno da empresa. Torna-se cada vez mais necessário, por parte das organizações de se organizarem internamente para prover um espaço para atendimento e denúncia as vítimas, com a finalidade de retificar qualquer má conduta de colaboradores na empresa, além de cursos de reciclagem para melhoria contínua sobre o tema abordado Assim, com apoio interno, as vítimas se sentirão mais seguras para reagir de maneira mais ativa, sem medo de serem prejudicadas.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Rosiane Hernandes. A inserção da Mulher no Mercado de Trabalho. **VI Convibra**, Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2009.

BRASIL, Senado Federal. Constituição da república federativa do Brasil. **Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico**, p. 36. 1988.

CAIXETA, Sebastião Vieira. O assédio moral nas relações de trabalho. **Boletim Científico Escola Superior do Ministério Público da União**, n. 6, p. 94, jan./mar. 2003.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. **Justiça do Trabalho, Porto Alegre**, v. 22, p. 3-4, out. 2005.

FRANCISCANI, Jane Stella. A Mulher no Mercado de Trabalho e a Luta pela Valorização, **Assis**, v. 13, p. 23. 2010.

- FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, p. 3, out.2008.
- FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral, reestruturação produtiva e síndrome de burnout em docentes. **Revista Eletrônica do Portal dos Psicólogos. Universidade do Porto**, v. 509, p. 6, jan. 2010.
- INSTITUTO, GALVÃO, Patrícia: A Pauta é: **Violência e Assédio Contra Mulheres no Trabalho**, p. 10, fev. 2022.
- MATOSO, M. L. Leonardo. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista Urutágua**, Maringá, n. 33, p. 13-26, dez.2015/mai.2016 - Semestral.
- MUNIZ, Danilo Dias; BACHA, Felipe Barcellos; PINTO, Julia Massini. Participação Feminina no Mercado de Trabalho. **Rev. Científica Eletrônica UNISEB**, Ribeirão Preto, v. 6, n. 6, p. 82-87, 1 dez. 2015. Disponível em: <http://estaciორibeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista6/7.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2023.
- PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas; NASCIMENTO. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade, São Paulo**, n. 142 p. 478, set./dez. 2021.
- SARTOR, Pollyana Freddo. **Assédio moral virtual**: um ensaio sobre o posicionamento da legislação brasileira trabalhista diante da evolução das relações de trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Empresarial), Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2016.
- TEIXEIRA, Mariane Oliveira. A economia feminista e a crítica ao paradigma econômico predominante, Campinas, v. 26, n.52, p. 162, dez. 2018.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e prepare**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 08 de abril de 2023.
- VALADÃO JÚNIOR, Valdir Machado; MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. **Cadernos Ebape**, Rio de Janeiro, v. 13, nº 1 p. 18, mar.2015.
- VIEIRA, Andreza. **A expansão do trabalho feminino no setor de serviços: Uma análise nas cinco regiões do Brasil**, Monografia (Ciências Econômicas) - Universidade de Santa Catarina. Florianópolis, p. 10, jul. 2007.