Congresso Internacional de Administração
ADM 2020
As Novas Fronteiras da Administração
19 a 21 de outubro Ponta Grossa - PR - Brasil

A UTILIZAÇÃO DO COMPLIANCE E GOVERNANÇA CORPORATIVA PARA COMBATER ASSÉDIO SEXUAL EM ACADEMIAS AUXILIANDO NA GESTÃO E CONTROLE DE CUSTOS

THE USE OF COMPLIANCE AND CORPORATE TO COMBAT SEXUAL HARASSMENT IN GYMS ASSISTING IN COST MANAGEMENT AND CONTROL

ÁREA TEMÁTICA: ESTRATÉGIA EM ORGANIZAÇÕES

Nataniel Eidam Rodrigues, Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil, na7haneidam@gmail.com

Vitor Henrique Rocha, Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil, rochavitorhenrique@gmail.com

Vanessa Aparecida de Lima, Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil, vanessa_lima@outlook.com

Fabio Ribeiro Kovbai, Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil, fabiokovbai@gmail.com

Leticia Aparecida Meinhart, Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil, leticiameinhart@outlook.com

Resumo

Este artigo apresenta um estudo qualitativo com o objetivo de identificar a possibilidade da utilização de compliance na realidade das academias, para combater assédios por meio de canais de denúncia e ética nestes ambientes. Com o surgimento de novas tecnologias, realidades mercadológicas e mudanças econômicas, é necessário que as organizações façam uso de compliance e governança corporativa para garantir uma maior segurança aos acionistas e proporcionar um ambiente ético. Sendo assim, verificou-se a importância da governança corporativa como ferramenta de gestão e controle de custos das empresas, onde é possível identificar o impacto qualitativo que os controles internos exercem nos resultados das empresas. Através das pesquisas realizadas, pode-se afirmar que a utilização destes meios de controle auxilia os gestores, trazendo benefícios e maior suporte para tomada de decisão.

Palavras-chave: Gestão de Custos; Compliance; Governança Corporativa.

Abstract

This article presents a qualitative study with the objective of identifying the possibility of using compliance in the reality of gyms, to combat harassment through reporting channels and ethics in these environments. With the emergence of new technologies, market realities and economic changes, it is necessary for organizations to make use of compliance and corporate governance to ensure greater security for shareholders and provide an ethical environment. Thus, it was verified the importance of corporate governance as a tool for management and cost control of companies, where it is possible to identify the qualitative impact that internal controls have on companies' results. Through the researches carried out, it can be stated that the use of these means of control help managers, bringing benefits and greater support for decision making.

Keywords: *Costs management; Compliance; Corporate governance*.

1. INTRODUÇÃO

À medida que as sociedades democratizam, há uma busca pela conscientização do papel dos cidadãos para combater e ir contra práticas regressivas e autoritárias. Um exemplo dessas práticas a ser considerada regressiva é o assédio sexual, onde se busca segurança e proteção para todos. De acordo com o Senado Federal (2011), “A violência sexual é uma prática perversa

que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e etnias, em particular as meninas e mulheres." O assédio sexual é caracterizado quando não há nenhum consentimento da pessoa assediada. Sendo assim, é observável que o assédio sexual está presente nos ambientes de trabalho e na realidade das organizações.

Este trabalho traz um estudo sobre o uso de ferramentas de compliance e governança corporativa para auxiliar no processo de combate a assédios sexuais que possam ser implantados na realidade de academias, contribuindo para a gestão de custos para os proprietários.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Compliance nas Organizações

No cenário mundial o compliance se mostra cada vez mais necessário e presente. Uma vez que a inclinação é a de buscar um cenário econômico mais seguro, transparente, justo e ético. Principalmente no tocante a confiança das relações negociais e segurança das informações, (Colares, 2014).

Segundo Colares (2014), as funções de compliance podem ser:

> Garantir a aderência e cumprimento de leis; desenvolver e fomentar princípios éticos e normas de conduta; implementar normas e regulamentos de conduta; criar sistemas de informação; desenvolver planos de contingência; monitorar e eliminar conflitos de interesses; realizar avaliações de risco periódicas; desenvolver treinamentos constantes e estabelecer relacionamento com os órgãos fiscalizadores, auditores internos e externos e associações relacionadas ao setor da companhia.

Se procurarmos o termo do compliance em português, encontramos o resultado como conformidade, onde essa conformidade esta diretamente relacionada á garantia de que a legislação e as regulamentações estão sendo cumpridas não somente relacionado aos colaboradores, mas também a atuação da empresa como um todo no mercado.

Os autores Candelero et al. (2012) entendem o Compliance como:

> Um conjunto de regras, padrões, procedimentos éticos e legais que, uma vez determinados e implementados, será o norte de orientação do comportamento da instituição no mercado em que possui atuação, bem como seus funcionários irão receber essas mudanças implantadas; um instrumento que possui a capacidade de controlar possíveis riscos sejam legal ou de imagem, os chamados 'riscos de compliance', a que as organizações estão sujeitas no curso de suas atividades.

Segundo Manzi (2008) as funções de regulação do Compliance são:

> Conhecimentos de Regulação; domínio de métodos para aplicação da regulação e de políticas internas aplicáveis à instituição; habilidade para discutir tópicos relacionados ao risco regulatório; habilidade para realizar apresentações; capacidade de estabelecer bom relacionamento com reguladores e órgãos fiscalizadores; criatividade para resolução de problemas com imparcialidade; capacidade de gerenciamento de projetos; entendimento do negócio, dos processos e dos objetivos da instituição; reconhecimento da importância da prática de feedback; preparo para atuar de forma preventiva; capacidade para resolver prontamente conflitos entre áreas; habilidade para motivar as demais

áreas e conscientizar os profissionais da importância de compliance; conhecimento da importância de controles para mitigar riscos de compliance relacionados à reputação; preparo e habilidade para monitoramento; capacidade para ministrar treinamentos e habilidade para ser ouvido por profissionais dos diferentes níveis hierárquicos da instituição.

Em resumo, o objetivo do compliance é a certeza que as leis estão sendo cumpridas, independente de qual área se trata (jurídica, fiscal etc.), para que não ocorram desvios ou erros, causando maior clareza e segurança nas informações. Assim, o Compliance facilita a tomada de decisões. (SILVA et al., 2011)

2.2 O Assédio Sexual e Legislação Vigente

Previsto na legislação brasileira como um crime, o assédio sexual caracteriza-se pela violação de direitos humanos. O Código Penal de 1940 reconhece que o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual é um crime. No ano de 2001, o Decreto-Lei n°2.848 de 1940 é alterada, acrescido do Art. 216-A que define assédio sexual como "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." Brasil (2001).

De acordo com o Diário Oficial da União (2018), a Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018, a qual altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), tipifica os crimes de importunação sexual e divulgações de cenas de estupro, estabelece causas de aumento de pena para esses crimes, torna pública e incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável e define causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo. Em seu Art. 217-A, § 5º, a Lei define que as penas previstas nos parágrafos anteriores se aplicam independentemente do consentimento da vítima ou do fato dela ter mantido relações sexuais anteriormente ao crime.

A Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018 define estupro coletivo e estupro corretivo. O estupro coletivo é mediante concurso de dois ou mais agentes; já o estupro corretivo é praticado para controlar o comportamento social e/ou sexual da vítima. Diário Oficial da União (2018).

O Senado Federal (2011), em um estudo sobre assédio moral e sexual através do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, citando os exemplos mais comuns de assédio sexual.

Contato físico não desejado
Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual
Solicitação de favores sexuais
Convites impertinentes
Pressão para participar de "encontros" e saídas
Gestos ou palavras, escritas ou faladas
Conversas indesejáveis sobre sexo

Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego
Promessas de tratamento diferenciado
Exibicionismo
Chantagem para permanência ou promoção no emprego

Quadro 1 - Exemplos mais comuns de assédio sexual

Fonte: Senado Federal (2011)

2.3 A Importância da Governança Corporativa

De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), a governança corporativa envolve partes interessadas da organização em um sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e orientadas. Esse sistema envolve os relacionamentos entre sócios, diretoria, órgãos de fiscalização, entre outros. Nisso, há princípios básicos que norteiam as práticas, resultando em um clima de confiança, citados no quadro abaixo.

Transparência	Disponibilizar aos interessados informações que sejam de interesse (não sendo apenas sobre desempenho econômico-financeiro), mas de diversos fatores, inclusive intangíveis
Equidade	Oferecer tratamento isonômico para todas as partes interessadas. Os direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas devem ser levadas em consideração
Prestação de contas	A prestação de contas dos agentes econômicos deve ter tempestividade, necessitando de compreensão nos valores. Ao se omitir e atuar com diligência, o agente deve assumir integralmente as consequências de seus atos
Responsabilidade corporativa	Zelo pela viabilidade econômico-financeira deve ser feito de forma constante, levando em consideração as variações dos capitais em curto, médio e longo prazos

Quadro 2 - Princípios básicos que norteiam as práticas da governança corporativa

Fonte: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2010)

Com o acentuado ritmo de globalização, as organizações começaram a dar seus primeiros passos nas transformações organizacionais, readequando a estrutura de controle, impulsionando a gestão empresarial. O surgimento das discussões sobre governança corporativa se deu devido a conflitos de interesses entre sócios, executivos e objetivos da organização. (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, 2010).

Ao decorrer dos anos, percebeu-se uma alta procura de investidores em organizações que adotassem práticas de governança corporativa, favorecendo a longevidade da empresa e os interesses dos investidores. O tema ficou ainda mais relevante a partir de escândalos corporativos de empresas norte-americanas, como a Tyco, gerando cobranças sobre o papel das empresas de auditoria e as demonstrações financeiras. (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, 2010).

Assim, entende-se que a governança corporativa é uma oportunidade de crescimento das empresas, pois os princípios básicos mostram uma nova visão interna e externa, podendo ter um maior reconhecimento no mercado e fazendo a diferença na contribuição de bons resultados. Os princípios citados facilitam a longevidade das empresas, pois através deles há um alinhamento de interesses, reduzindo o custo do capital e ofertando um melhor desempenho organizacional. (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, 2010).

2.4 A Utilização de Governança Corporativa para Gestão e Controle de Custos

A governança corporativa pode ser útil quando também aplicada na gestão e controle de custos das organizações. Para garantir estabilidade no patrimônio e realizar a geração de informações contábeis verdadeiras para auxiliar na tomada de decisão, a empresa necessita utilizar ferramentas eficientes. Uma das vertentes da governança corporativa são os controles internos, que por mais que sejam específicos para cada tipo de realidade organizacional e não possuam modelos padrões, devem ser adequados aos objetivos, porte e principalmente regulamentações legais da empresa. (Martins et al., 2013).

Segundo a Resolução 780 do Conselho Federal de Contabilidade – CFC (1995), relata que por meio da auditoria interna são constituídos procedimentos técnicos que, em conjunto, tem o objetivo de demonstrar integridade, adequação e eficácia dos controles internos e das informações físicas, contábeis, financeiras e operacionais da Entidade. Nesse sentido, o papel do controle interno vai muito além de efetuar apenas um controle da empresa, mas sim desenvolver e evidenciar que é através dele que a efetividade do desempenho organizacional é avaliada de forma precisa.

Com a utilização da auditoria interna, os processos de gestão e controle de custos podem ser aprimorados, tanto na análise da gestão de riscos, como na cobrança do cumprimento de planejamento, contabilização e controle da empresa. Ao contrário da auditoria externa, a auditoria interna pode ser efetuada por um funcionário da própria empresa, o qual pode e deve efetuar auditoria nas demonstrações contábeis. Sua utilização pode promover apoio aos gestores, eliminando desperdícios e ofertando possibilidades para tomada de decisão. (Martins et al., 2013).

3. METODOLOGIA

Os procedimentos adotados para a realização desta pesquisa consistem em apresentar os resultados de um levantamento realizado sobre assédio praticados no ambiente de academias. Assim, é classificada como exploratória e descritiva, sendo que os dados apresentados foram coletados com a utilização da ferramenta Google Forms e tiveram o objetivo de buscar entre os membros da comunidade casos de assédio que tenham sido vividos ou presenciados bem como posicionamento sobre canais de denúncia e ética em academias.

O estudo foi realizado ao decorrer dos meses de fevereiro, março e abril do ano de 2020, e as pesquisas bibliográficas foram encontradas em bases de pesquisa como o Google Acadêmico, Scielo, Biblioteca Central da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) e o site do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). O público-alvo desse levantamento foram a comunidade acadêmica do município de Ponta Grossa tendo como critério básico que

as respostas fossem dadas apenas por pessoas que frequentam ou já frequentaram alguma academia.

Segundo Lakatos e Marconi (2003) entre as vantagens do uso do método de aplicação de questionários podem os destacar o baixo custo, a proteção do anonimato do respondente e a liberdade para respostas pois o preenchimento não é feito na presença de um entrevistador.

O questionário ficou disponível para ser respondido na plataforma Google Forms entre os dias 16 de março de 2020 a 30 de março de 2020, composto por 7 perguntas fechadas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O questionário foi disponibilizado por meio de um formulário do Google Forms e foram coletadas respostas de 82 pessoas.

Quanto ao gênero dos participantes, 56 são do gênero feminino e 26 do gênero masculino, equivalendo a 68,29% e 31,71%, respectivamente.

Quanto a faixa etária a maior parte dos entrevistados, 51,9% tem idades entre 18-25 anos, o que se justifica pelo questionário ter sido aplicado entre a comunidade acadêmica do município de Ponta Grossa.

Em relação a frequência na academia, cerca de 51,21% dos participantes deixaram de comparecer. São 42 mensalidades a menos por mês, vemos aqui uma evasão das pessoas.

Quando perguntado sobre assédio nas academias que frequentavam, cerca de 24,4% dos participantes afirmaram que já passaram por situações onde foram assediados, equivalente a 20 pessoas.

Cerca de 41 pessoas (50% dos entrevistados) dizem não saber sobre a existência de um canal para denúncias de assédio, ou seja, numa situação de assédio não saberiam onde denunciar. Já 36 participantes (43,9%) dizem que na academia que frequentam ou frequentavam não há nenhum meio para denúncias de assédio e apenas 5 pessoas (6,1) dizem conhecer em suas academias meios de denúncia para assédios.

Quando perguntado aos entrevistados se a existência de um canal de denúncias lhe traria segurança 85,4% (70 pessoas) afirmaram que sim, se sentiriam mais seguras, já 11 pessoas dizem não saber se traria mais segurança e 1 pessoa disse que não.

A pesquisa evidencia que grande parte das pessoas se sentiriam mais seguras com a existência do canal de denúncias, logo com base nesses dados, possuir o canal estruturado seria um fator atrativo para prospectar novos clientes que veriam nessa empresa um diferencial em comparação com outras e que é mal explorado comercialmente.

Apesar de alguns dos estabelecimentos possuírem o canal de denúncias, não há muita divulgação nem ações para incentivar as pessoas a utilizarem, resultando num grande número de usuários que desconhecem a existência ou então não tem de forma clara o canal de comunicação para buscar auxílio caso uma situação de abuso ocorra.

Segundo Freitas (2001), uma das dificuldades em denunciar abusos está em questões sociais onde a vítima acredita que terá sua reputação manchada após relatar o abuso ou ainda sentir vergonha acreditando que terá desaprovação do grupo social que frequenta. Por isso é extremamente importante posicionar colaboradores e valores da empresa contra atitudes do gênero, incentivar que as denúncias aconteçam e garantir a quem denuncia o anonimato.

O resultado da desinformação é que muitas situações de assédio passam impunes e acabam se repetindo, forçando a pessoa assediada a buscar outros estabelecimentos onde não precise encontrar quem lhe assedia.

Analisando as respostas é possível perceber que a cada quatro pessoas que responderam o questionário uma foi assediada numa academia, lembrando que a delimitação de pesquisa se deu pelo ambiente academia, ou seja, poderia ser muito maior se não fosse delimitada por um único critério. Mais preocupante ainda quando se olha para quantidade de pessoas que presenciaram assédios 1 a cada 2, lembrando que todos os entrevistados são pessoas de convívio próximo.

Tais assédios podem ser facilitados pela falta de meios das vítimas e testemunhas reagirem e denunciarem, por isso a importância de um meio para denunciar situações de abusos, punindo e coibindo atitudes desrespeitosas, fazendo com que os clientes se sintam protegidos e impedindo que abandonem os treinos por terem sido desrespeitados ou por insegurança quanto ao ambiente que frequentam.

CONCLUSÃO

Conclui-se que um dos grandes desafios organizacionais está entrelaçado à gestão de custos, visto que é um fator crítico de sucesso e fracasso, onde se não houver planejamento, organização, direção e controle, pode acarretar falência. É papel do administrador buscar ferramentas e mecanismos capazes de obter boas práticas organizacionais, para maximizar os lucros da empresa e propiciar um ambiente ético, baseado em valores dos quais contribuem para o crescimento organizacional e aprimoramento das relações internas e externas.

Trazendo a utilização de compliance para a realidade de academias, com o estudo realizado foi possível identificar que grande parte dos entrevistados se sentiriam mais seguros se houvesse um canal de comunicação para registrar assédios nas academias. Isso faz com que haja uma reflexão de que o assédio está presente na nossa realidade e as organizações podem auxiliar no seu combate, dando ouvidos às vítimas.

A adoção destes mecanismos gera boas práticas de governança corporativa, sendo uma oportunidade de crescimento, visto que seus princípios básicos mostram e levam à empresa para uma nova visão, facilitando o alinhamento de interesses e reduzindo custos através de um controle interno.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n° 10.224, de 15 de maio de 2001. Acrescenta art. 216-A ao Decreto-Lei no 2.848. Planalto, 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em 04 abril 2020.

BRASIL. Lei n° 13.178, de 24 de setembro de 2018. Tipificar crimes de importunação sexual. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, p. 2, 25 setembro de 2018.

BRASIL, Senado Federal. **Cartilha assédio moral e sexual.** Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, 2011. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 10 abril 2020.

CANDELORO, A. P. P. et al. **Compliance 360º:** Riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, p. 30-32, 2012.

COLARES, W. **Ética e Compliance nas empresas de outsourcing.** Monografia (Pós graduação Lato Sensu em Direito – LLM). Insper Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, p. 21-192, 2014.

FREITAS, M.E. **Assédio moral e assédio sexual:** faces do poder perverso nas organizações. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>. Acesso em: 04 abril 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **O que é governança corporativa.** 2010. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em: 14.03.2020.

LAKATOS, E.M; MARCONI, M.A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Disponível em: <www.cfc.gov.br>. Acesso em: 04 abril 2020.

MANZI, V. A. **Compliance no Brasil.** São Paulo: Saint Paul Editora, p. 27, 2008.

MARTINS, V. F. et al. **A redução de custos ocultos e a governança corporativa: qual a contribuição dos comitês de auditoria no Brasil em comparação com a Lei americana Sarbanes-Oxley (SOX)?** Disponível em: <http://www.elcriterio.com/revista/contenidos_10/vidigal_fernandes_carlos_souza_UFU.pdf>. Acesso em 04 abril 2020.

SILVA, A. L. G. et al. **Compliance:** um estudo de caso com ênfase no financiamento rural no Banco do Brasil S/A. 2011. Universitári@ - Revista Cientifica do Unisalesiano. Disponível em: < http://www.salesianolins.br/universitaria/artigos/no4/artigo30.pdf>. Acesso em 06 abril 2020.

SILVEIRA, A. D. M. **Governança Corporativa no Brasil e no Mundo:** teoria e prática. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

ANEXOS

a) Qual seu gênero?

b) Qual sua faixa etária?

c) Com que frequência vai à academia?

d) Na academia que frequenta/frequentava já sofreu algum tipo de assédio sexual, moral, verbal, físico etc.?

e) Na academia que frequenta/frequentava já presenciou algum tipo de assédio sexual, moral, verbal, físico etc.?

f) Na academia que frequenta/frequentava existe algum canal para denunciar situações de assédio?

g) Você se sentiria mais seguro sabendo que há um canal de denúncias para situações de assédio?