

A EDUCAÇÃO CORPORATIVA COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DO COMPLIANCE AMBIENTAL

CORPORATE EDUCATION AS INSTRUMENT FOR ENVIRONMENTAL COMPLIANCE EFFECTIVENESS.

Patrícia de Freitas Reis Vilela Ribeiro¹
Escola Superior Dom Helder Câmara

Magno Federici Gomes²
Escola Superior Dom Helder Câmara

RESUMO

O Capital Intelectual é o recurso imprescindível para se realizar a transformação cultural e para se promover as adequações e inovações necessárias para perpetuação das empresas no atual mercado competitivo e exigente por transparência e integridade. O presente artigo tem como objetivo analisar a relação da Educação Corporativa com o Compliance Ambiental, buscando averiguar se a Educação Corporativa pode se constituir como instrumento de efetivação do Compliance Ambiental. Para tal pesquisa, parte-se da hipótese afirmativa e adota-se a metodologia de pesquisa qualitativa e dogmática, por método hipotético-dedutivo, com técnica bibliográfica e documental. Como resultados, apuraram-se a necessidade de comprovação do programa de integridade para benefícios de dosimetria da pena e a relevância da implantação do Compliance Ambiental. Também, restaram evidenciadas a estruturação e a finalidade estratégica da Educação Corporativa, bem como suas características de continuidade, ampla conectividade e disponibilidade. Depreendeu-se, ainda, a incumbência de promoção da educação ambiental no âmbito empresarial. Por fim, conclui-se que a Educação Corporativa é meio hábil para realização do Compliance Ambiental, com meios, métodos, flexibilidade e registros para culminar em sua devida implantação, que se inicia com a própria promoção da Educação Ambiental.

Palavras-chave: *Compliance. Compliance Ambiental. Educação Ambiental. Educação Corporativa.*

ABSTRACT

Intellectual Capital is the essential resource to carry out the cultural transformation and to promote the adjustments and innovations necessary for the perpetuation of companies in the current competitive and demanding market for transparency and integrity. This article aims to analyze the relationship between Corporate Education and Environmental Compliance, seeking to find out if Corporate Education can be an instrument for implementing Environmental Compliance. For this research, it starts from the affirmative hypothesis and adopts the methodology of qualitative and dogmatic research, by hypothetical-deductive method, with bibliographic and documentary technique. As a result, the need to prove the integrity program for the benefits of penalty dosimetry and the relevance of implementing Environmental Compliance was verified. Also, the structuring and strategic purpose of Corporate Education was evidenced, as well as its characteristics of continuity, wide connectivity, and availability. It was also inferred that the task of promoting environmental education in the business environment was due. Finally, it is concluded that Corporate Education is a skillful means to carry out Environmental Compliance, with means, methods, flexibility, and records to culminate in its proper implementation, which begins with the promotion of Environmental Education itself.

Keywords: *Compliance. Environmental Compliance, Corporate Education. Environmental Education.*

¹ Mestranda do Programa em Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável na Escola Superior Dom Helder Câmara. Especialista em Direitos Difusos e Coletivos pelo IEC-PUC Minas. MBA em Gestão de Pessoas e Educação Corporativa pela Universidade Norte do Paraná. MBA em Liderança e Coaching na Gestão de Pessoas. Advogada. Email: patriciafreitasreis@gmail.com

² Doutor (2003) e Mestre (2001) em Direito Processual, pela Universidad de Deusto-Espanha. Mestre em Educação pela PUC Minas (2008). Professor do Departamento de Direito Público Formal da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Professor Titular licenciado da Faculdade de Direito Arnaldo Janssen. Advogado. E-mail: magnofederici@gmail.com



1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O mundo contemporâneo tem passado por transformações profundas e disruptivas, que têm exigido mudanças de comportamento no âmbito individual e coletivo, pessoal e organizacional, para fins de adaptação, inclusão e crescimento. Aliadas à globalização das relações econômicas, sociais e culturais; as inovações tecnológicas e científicas aceleraram a competitividade do mercado, promovendo um novo olhar ao papel do capital humano das organizações, que restou valorado como diferencial estratégico corporativo.

De simples recurso de um processo produtivo de uma organização, o homem se configurou como elemento essencial para sobrevivência das empresas em um mercado altamente competitivo e volátil frente às céleres mudanças. Ele é o detentor originário do conhecimento; quem é capaz de difundir, apreender e executar ações, processos, valores e ideias, em prol da realização dos fins empresariais. A partir dele e da convivência em grupo com os demais colaboradores, que se extrai o conhecimento organizacional que se consubstancia em processos eficazes e eficientes; em serviços e produtos atrativos; em transformação atitudinal e cultural.

Configurou-se, assim, em capital intelectual, em vantagem competitiva, acarretando no direcionamento de mais investimentos para a dimensão humana das companhias: seja para a promoção da satisfação pessoal do indivíduo no ambiente de trabalho, sob o escopo de retenção da força produtiva diferenciada; seja para o incentivo ao contínuo desenvolvimento de suas competências e habilidades, como pessoa e como profissional, alinhadas ao planejamento estratégico da empresa.

Paralelo a isso, a partir de experiências negativas oriundas de má gestão no âmbito empresarial, especialmente, no setor financeiro, evidenciou-se o nascer da imposição das boas práticas de governança corporativa e do compliance – esse último, de forma autônoma e, também, como pilar intrínseco daquela.

A governança corporativa surge como a busca da melhor organização de poder e de gestão que conjugue a maximização do lucro dos investidores com os direitos dos demais stakeholders, em uma relação de transparência, ética e conformidade normativa, afastando-se oportunistas diretivos e fortalecendo o valor



e o papel da empresa diante do mercado e da sociedade. Funda-se nos valores da equidade, transparência, prestação de contas e responsabilidade corporativa (compliance), incorporando a ética ao ambiente interno, à gestão e às relações da Organização, para o atingimento dos seus próprios fins.

Inserido no contexto da governança corporativa, mas com força e valor que a transpassa, emergiu o compliance, relacionado à conformidade do indivíduo e da empresa com as normas e com a ética: não apenas para fins de prosperidade e perpetuação daquela perante o mercado; mas também como instrumento de autorregulação em prol do interesse público e transnacional, na qual se inclui a proteção ao meio ambiente. Além dos vínculos constitutivos intrínsecos que unem esses dois institutos, desponta a similaridade de ambos terem estrita dependência do capital intelectual para a efetivação de seus escopos.

Diante disso, surge o interesse em se analisar a correlação do Compliance Ambiental com a Educação Corporativa e, por consequência, a seguinte questão: a Educação Corporativa pode ser um instrumento de efetivação do Compliance Ambiental? Considera-se a hipótese de que, para a propagação da cultura do Compliance Ambiental no âmbito organizacional, a Educação Corporativa se configurará em ferramenta adequada para tal fim.

Acolhe-se, como marco teórico, a obra “Compliance e Governança Corporativa” de Marcella Blok, que esmiuça a origem, os elementos e fundamentos do compliance, bem como assevera que a difusão da cultura de compliance no âmbito interno das organizações, a partir do Alta Gestão, é princípio fundamental para a concretização daquele instituto e pilar necessário para validade do programa de integridade. Tal marco teórico se justifica na medida de que, a partir dele mesmo, se extrai a própria relevância do estudo e proposição dos meios mais adequados para esse desdobramento nos diversos níveis de uma empresa, dentre os quais se aventa a Educação Corporativa.

O objetivo do presente trabalho é estudar a relação entre Compliance Ambiental e Educação Corporativa, para o qual, especificamente, se buscará: esclarecer o conceito e os fundamentos do compliance; entender acerca do papel e do modo de realização da educação corporativa; bem como se analisar a importância



da educação ambiental no âmbito corporativo, sua correlação com o compliance ambiental e a possibilidade de difusão desses pela educação corporativa.

Os estudos em Direito e Compliance Ambiental iniciados junto ao Programa de Pós-Graduação *Strictu Sensu* em Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável incitaram o interesse na presente pesquisa, que se justifica na proporção da relevância da efetividade do compliance ambiental, como ação preventiva de proteção ambiental e como pressuposto para a saúde e perpetuidade das empresas; sendo certo que o esclarecimento acerca do cabimento do uso da educação corporativa para perquirir aquela finalidade, servirá como luz e incentivo de atuação para todo o mercado.

Para tanto, adotou-se a metodologia de pesquisa qualitativa e dogmática, por método hipotético-dedutivo, com técnica bibliográfica e documental, cujas fontes primárias foram livros, artigos e leis. Tal escolha se deu pela necessidade de se proceder à análise jurídico-normativa sobre Compliance e Educação Ambiental, além dos conceitos teóricos que revolvem todos os institutos tratados neste estudo, a fim de se chegar à possível conclusão acerca da instrumentalização da Educação Corporativa para o escopo de construção da cultura de conformidade.

Além desta Introdução, das considerações finais e das referências bibliográficas, o presente artigo está organizado em três capítulos, sendo que: no primeiro, será abordado o instituto do compliance, com seu conceito, princípios e pilares do programa de integridade; no segundo, serão levantadas as principais características e papel da educação corporativa; e, no terceiro, será analisada a relevância jurídica da educação ambiental e sua correlação com o compliance ambiental, bem como a possibilidade de utilização da educação corporativa para a concretização desses dois institutos jurídicos no âmbito interno cultura da empresa.

2. COMPLIANCE E OS PILARES DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

As hordienas relações da sociedade contemporânea buscam esteio na solidariedade e cooperação de todos os atores, direcionando ações para consecuições funcionais e contributivas, mesmo que indiretamente, em prol do interesse da coletividade e, cada vez mais, em âmbito mundial.



Das crises no sistema econômico-bancário e dos casos antiéticos - nos quais se incluem os de corrupção e de lavagem de dinheiro; surgiu o movimento da autorregulação regulada, consubstanciada na atribuição à iniciativa privada da regulação e gestão dos riscos, em seu âmbito interno, pelo fato de ser ela quem detém o conhecimento fático, tecnológico e científico para identificar os riscos, tratá-los, minimizá-los e contribuir com a prevenção de crimes e danos à sociedade e ao mercado (CASTRO, 2016).

Nessa mudança de paradigma, não houve o afastamento da regulação normativa pelo Poder Público, mas sim a promoção de uma articulação entre a atuação do Estado e da iniciativa privada, em prol do interesse público. Como forma específica desse fenômeno, adveio o Compliance: inicialmente, na figura de procedimentos internos de controle e prevenção de riscos financeiros e de corrupção, direcionados para garantir a observância da Lei; desenvolvendo-se, a posteriori, a programas de integridade obrigatórios, cujas ausências e/ou falhas são passíveis de ensejar a responsabilidade da empresa e de seus dirigentes (CASTRO, 2016).

Percebe-se, daí, um caráter solidário e contributivo desse instituto, que se originou sob a função finalística de colaborar com a ordem social e econômica do território em que atua, por meio da autorregulação, prevenção e controle.

Compliance é estar em conformidade com “[...] o dever de cumprir e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos às atividades da instituição.” (BLOK, 2020, p. 19). Refere-se a ser, estar, sentir e agir em conformidade com as leis e normas, internas e externas, da Organização, bem como a estimular terceiros a manter essa postura, sob pena de atrair sanções legais, regulamentares, reputacionais e econômicas. A essência do compliance transpassa o estado de conformidade com leis e regras, ao consubstanciar-se em ser ético, íntegro, correto e em fazer o certo, e querer que os demais assim sejam (BLOK, 2020).

Desse modo, não se restringe à mera regra de conduta de observância das normas obrigatórias e de adesão voluntária, com gerenciamento de riscos e ações preventivas. Também, consiste em inculcar a eticidade no próprio modo de ser e pensar do sujeito, inspirando aos demais que o cercam, buscando criar uma cultura e uma rede de conformidade e integridade. Tal qual se dá com o indivíduo, espera-se



manifestar-se nas pessoas jurídicas, em suas relações e ações, no âmbito em que atua.

Difundido progressivamente para outros setores do mercado e incorporado como elemento essencial à boa governança corporativa, concretizou-se como programa de integridade a ser implantado pelas empresas, com o escopo de se fomentar a cultura da ética e do cumprimento das normas - obrigatórias e voluntárias, por meio da regulação interna, de controles e monitoramentos, da responsabilização interna, sob a finalidade de prevenção de riscos e de combate a crimes e ilicitudes (BLOK, 2020).

Nesse passo, o exercício do compliance não pode ser tido, simplesmente, como uma função da empresa - embora nessa encontre a fonte legítima de repercussão social e legal. A efetivação do compliance não prescinde de conduta individualizada do colaborador naquela inserido, mormente, se tratando dos integrantes da Alta Administração. Todos devem estar comprometidos com o cumprimento das normas e com a ética, independentemente de seu nível organizacional, propagando o comportamento regular em todo o seu meio.

2.1. PRINCÍPIOS DO COMPLIANCE

Ante a autonomia e liberdade das empresas do setor financeiro em criar suas próprias políticas e programas de integridade, pelo Comitê da Basileia I e II foram publicados princípios e recomendações para apoiar as Instituições na elaboração daquelas medidas de controle interno do *compliance*.

Conforme elencado por Blok (2020), verificam-se as seguintes diretrizes, ora sintetizadas: a) o Conselho de Administração tem a responsabilidade de aprovar as políticas e a implantação do setor permanente e efetivo de *compliance*, acompanhando o gerenciamento do risco, inclusive, no mínimo, com uma avaliação anual de sua efetivação; b) à alta administração, incumbe o gerenciamento do risco; a instituição da área de *compliance* definitiva e permanente; a obrigação de implantar e divulgar a política de *compliance*, bem como assegurar seu cumprimento, reportando as informações necessárias ao Conselho de Administração; c) a área de *compliance*, formalmente instituída, deverá ser independente; com recursos



necessários ao desenvolvimento eficaz de suas funções; coordenada por um responsável, sem conflito de interesses e com acesso às informações e pessoas no exercício de suas funções. Deverá ajudar a alta administração no gerenciamento dos riscos, por meio de: implementação de programa de integridade; divulgação de orientações contínuas e atualizadas; emissão de manuais e tutoriais de *compliance* sobre as principais leis e regulamentos relacionadas com o objeto empresarial; identificação, avaliação e concessão de esclarecimentos sobre riscos das atividades e produtos; e estabelecimento de responsabilizações estatutárias quanto às relações com agentes reguladores, bem como para o combate de crimes, mormente, de corrupção, lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo; d) a auditoria interna será responsável por revisar periodicamente o escopo e a extensão das atividades da área de *compliance*; e) as instituições devem estar em conformidade com as leis e regulamentos pertinentes às atividades, estrutura e organização da área de *compliance*, mormente, na localidade em que atuam; bem como tratar o *compliance* como núcleo de gerenciamento de risco, evitando-se a terceirização sem controle do responsável pelo setor.

Passou-se, assim, a se definir, claramente, as funções e as ações de incumbência das áreas das Instituições Financeiras, relativas ao *compliance*, das quais já se destaca o relevante papel da alta administração na condução e concretização desse intento.

Em que pese o direcionamento ao setor financeiro dado pelos princípios, torna-se passível a apreensão de seus conteúdos e a consequente aplicação em empresas dos outros setores do mercado, haja vista a semelhança dos núcleos estruturais das grandes empresas e correlação com o exercício essencial da governança corporativa presente naquelas.

2.2. PILARES DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Originado como proposta, a criação de programas de integridade tornou-se obrigatória, na medida em que a sua ausência culminou em acarretar ônus de responsabilidade às empresas e aos seus dirigentes, gerando a implantação consecutiva para fins de se evitar e/ou minimizar os riscos legais e normativos.



No Ordenamento Jurídico Brasileiro, a Lei nº 12.683/2012, que alterou a Lei de Lavagem de Capitais, Lei nº. 9.613/1998, é considerada o marco histórico legal da autorregulação regulada no País, por ter imposto a adoção de políticas e mecanismos de controle interno para identificação de operações suspeitas e o dever de prestação de informações de transações aos órgãos reguladores e fiscalizadores, sob pena de sanção (BRASIL, 2012). Todavia, foi a Lei nº 12.846/2013, Lei Anticorrupção, por seu artigo 7º, inciso VIII, regulamentado pelo Decreto nº 8.420/2015, que trouxe a benesse do Programa de Integridade ser considerado critério na dosimetria da pena benéfica. Para tanto, definiram-se o conceito e seus elementos intrínsecos:

Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Parágrafo Único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade (BRASIL, 2015).

Além disso, com escopo expresso de se evitar as falsas e/ou frágeis criações de programas sem efetividade, cuidou-se de especificar os critérios para comprovação da validade daquela medida como critério de dosagem da pena. Isso foi elencado, em detalhe, no art. 42 do mesmo Decreto, do qual se extrai a exigência de: demonstração clara do comprometimento e do apoio da alta direção na implantação e execução do programa; do estabelecimento expresso de regras, processos e procedimentos internos de *compliance* para observância de colaboradores e terceiros; regulação preventiva para atividades das áreas contábeis, de compras e licitações; previsão de monitoramento, controle, avaliação de riscos, medidas mitigadoras e preventivas, canais de denúncia e sanções disciplinares, dentre outras (BRASIL, 2015). Para o presente trabalho, válido destacar:

Art. 42. Para fins do disposto no § 4º do art. 5º, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros:



- I - comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa;
- II - padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos;
- III - padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;
- IV - treinamentos periódicos sobre o programa de integridade; [...] (BRASIL, 2015).

Para fins de contribuir e nortear as empresas privadas na adequada implantação dos Programas de *Compliance*, a CGU publicou os pilares necessários para a valoração de sua efetividade, o que, em suma, retratam: o comprometimento da Alta Administração; a criação de área responsável; o gerenciamento de riscos e perfil; o monitoramento contínuo; o estabelecimento de políticas, regras e instrumentos (códigos de conduta e ética; comunicação e treinamento; canais de denúncia; medidas disciplinares, de remediação e mitigação) (BLOK, 2020).

Esses pilares e princípios estão intrínsecos ao que Blok (2020, p. 310) consolida como “tripé do *Compliance*”, quais sejam: “gestão ética dos negócios (Alta Administração), Conformidade (operação) e Estado de Adesão (cultura organizacional)” (BLOCK, 2020, p. 310).

Diante disso, restam esmiuçadas as características básicas da concretização do *Compliance* nas Organizações, as quais perpassam da ação da alta gestão, pela existência e responsabilidade do setor específico para essa demanda, até alcançar os colaboradores da ponta, por meio do acesso a informações, diretrizes de conduta, capacitações, canais de manifestação e aplicação de medidas disciplinares.

Atendo-se ao objeto do presente trabalho, além da própria necessidade de implantação efetiva da cultura organizacional de *compliance* e de seu respectivo programa de integridade, que incita a busca dos meios mais apropriados para a consecução desse objetivo; emerge a previsão legal e regulamentar da realização de “treinamentos periódicos sobre o programa de integridade” como um dos critérios de comprovação do programa. Tal fato já sinaliza o papel da aprendizagem como mecanismo empresarial, em consonância com a hipótese aventada para a presente pesquisa.



Ao tratar desse assunto, Blok (2020) sugere a realização de treinamentos sobre as políticas, regras e orientações gerais acerca do programa de integridade a todos os funcionários; e outros com temas específicos e direcionados aos colaboradores que atuam em áreas mais expostas a riscos: todos com os devidos registros para servirem de prova da existência do programa de integridade. Destaca, também, a importância da comunicação contínua sobre os temas de *compliance* ligados à atividade empresarial, bem como do contato direto dos funcionários com as lideranças e com os profissionais específicos da área de integridade: não apenas para a troca de aprendizagem de conteúdos e práticas, mas também como demonstração do comprometimento e apoio desses no exercício das condutas de conformidade a serem assimiladas e executadas por aqueles, inclusive, mediante uso dos canais de denúncia (BLOK, 2020).

Assim, desponta o desenvolvimento de competências técnicas e atitudinais, em todos os níveis organizacionais, como um dos pressupostos para a real implantação do *Compliance*, que se faz essencial para a valorização e perpetuidade das empresas no mercado, em conjunto com a Governança Corporativa.

2.3. COMPLIANCE AMBIENTAL

Em que pese a origem e a maior utilização do *compliance* para os casos financeiros e penais – mormente de corrupção e lavagem de dinheiro - o dever de conformidade com as regras deve ser assimilado e assim conduzido no tocante aos demais ramos do direito, dentre eles, o Direito Ambiental.

Sob estímulo da Convenção de Estocolmo de 1972 e seus consequentes, e acolhendo a Lei nº 6.938/1981, Lei da Política Nacional de Meio Ambiente, a Constituição Federal de 1988, nos termos do seu artigo 255, reconheceu o Meio Ambiente como bem macro a ser protegido por todos, assim como aos elementos vivos, ou não, que o compõe. Impôs-se uma solidariedade social de proteção, com fim intergeracional. E assentou ser o meio ambiente ecologicamente equilibrado



imprescindível ao bem-estar e à vida digna do ser humano³, motivo pelo qual foram estabelecidas garantias mínimas para a efetividade desse direito, com medidas e instrumentos de regulação, controle e intervenção estatal – como por exemplo, exigência de estudos de impacto ambiental, reparação de degradação ambiental e previsão de responsabilidade civil, penal e administrativa.

Além do caráter de direito fundamental difuso, a proteção ao meio ambiente foi elencada, também, como princípio da realização da Ordem Econômica, conforme art. 170, direcionando o seu desenvolvimento socioeconômico em consonância com o equilíbrio ambiental, disposto no artigo 225 do mesmo Diploma.

Essas tratativas constitucionais, aliadas aos dispositivos infraconstitucionais vigentes, devem nortear a conduta dos cidadãos, do Poder Público e da iniciativa privada.

Nesta seara normativa, emerge o elemento da sustentabilidade a qualificar e respaldar a validade das ações e do desenvolvimento das atividades empresariais. Esse possui caráter multidimensional, cujas dimensões se entrelaçam e se reafirmam, sem as quais não haverá a verdadeira sustentabilidade.

À luz de uma digressão histórica político-social, vê-se que do “mero crescimento econômico quantitativo, o desenvolvimento incorporou limitadores ambientais e, a seguir, sua projeção intergeracional, e, por fim, a pluridimensionalidade” (OLSSON E LAVALL, 2021, p. 210), sendo que cada uma possui aspectos específicos que devem ser considerados e analisados, profundamente, para serem melhor efetivados (OLSSON E LAVALL, 2021).

Gomes e Ferreira (2017) acolhem cinco dimensões - ambiental, social, econômica, ética e jurídico-política – e retratam a correlação entre elas, do que se extrai que a dignidade do ser humano e seu bem estar (escopo da dimensão social) têm esteio na qualidade do meio ambiente (dimensão ambiental) e no desenvolvimento de condições econômicas e equânimes (dimensão econômica) para uma vida saudável, os quais devem ser providos e usufruídos sob o compromisso ético de preservação para as futuras gerações (dimensão ética). E, para que todos

³ Em que pese a relevância, não se pretende adentrar no debate acerca da visão antropocêntrica, biocêntrica ou ecocêntrica sobre o assunto.



esses elementos sejam efetivados e garantidos, em prol de um desenvolvimento sustentável, necessários instrumentos e medidas normativas e políticas, integrantes do Estado Democrático de Direito (dimensão político-jurídica).

A sustentabilidade “deve permear toda e qualquer atividade, com o objetivo de permitir maior equilíbrio ambiental, social, econômico e ético, que juntos permitirão o desenvolvimento da dimensão jurídico-política.” (GOMES; FERREIRA, 2018, p.160).

Com base nesses mesmos pilares, para alcance global, foram definidos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, cuja relevância foi esposada por Gomes e Ferreira:

Os ODS representam um notável avanço no que diz respeito à proteção ambiental, crescimento econômico, desenvolvimento social, proteção dos povos e promoção dos direitos humanos, pois evidenciam um mecanismo conjugado de esforços e práticas cotidianas tendentes a promover o bem-estar das presentes gerações sem mitigar o bem-estar das gerações futuras, de modo a promover a justiça intergeracional (GOMES; FERREIRA, 2018, p. 172).

Com efeito, além do advento de robusto ordenamento jurídico ambiental, a atuação respeitosa ao meio ambiente tornou-se, gradativamente, critério de reputação e valor de mercado das empresas, com espeque no conceito de sustentabilidade, passando a integrar as boas práticas de governança corporativa.

Em uma visão mais crítica, Layrargues (2003) aduz que a autorregulação ambiental das empresas surgiu do incômodo e da preocupação da intervenção Estatal no Mercado, em um “constrangimento ambiental”, que colocaria em risco a liberdade da livre iniciativa. A estratégia capitalista foi a criação de normas ambientais de adesão voluntária pelas empresas, que incitasse a internalização do “constrangimento Ambiental” no processo produtivo, dando-lhe valor de mercado e, por fim, garantindo a competitividade, inerente ao capitalismo.

De todo modo, nessa direção, diante do dever fundamental *erga omnes* de proteção ao meio ambiente; do pressuposto da sustentabilidade na busca do desenvolvimento da atividade empresarial, inclusive, para melhor valor de mercado; e da extensa legislação ambiental, despontou a importância da inserção dessa pauta



normativa na esfera das funções do *Compliance*, o que se configura na manifestação da dimensão jurídico-política da sustentabilidade.

A *prima facie*, isso se deu ante a evidente obrigação de cumprimento das normas ambientais pelas empresas e do dever geral de proteção ambiental, cujas especificidades e amplitude angariaram um olhar atento de profissionais, em apoio à tomada de decisão da alta administração e da operação. E, como reflexo reverso, fomentou-se a qualidade e a assertividade normativa das atividades empresariais, contribuindo com a eficácia legal e a minoração dos impactos ambientais involuntários.

Nesse ponto, de pronto, pode-se constatar que o “modelo socioambiental adotado pelo Estado, através de leis, regulações e arranjos institucionais, na tentativa de dirigir a atividade econômica a ser ambientalmente responsável, tem no *compliance* ambiental um catalizador para sua eficácia.” (RIBAS; COSTA JÚNIOR, 2019, p.601).

Em outro prisma, tem-se que os altos patamares das consequências econômicas, pessoais e reputacionais das sanções por responsabilidade civil, penal e administrativa por lesão ambiental; o critério objetivo para as condenações de responsabilidade civil; a ideia do poluidor indireto; bem como a imposição de outros mecanismos no mercado que confrontam e fragilizam os interesses das empresas; revelaram a necessidade de uma eficiente gestão de risco ambiental nas atividades empresariais, para além da simples observância de procedimentos de autorização, licença, regras e procedimentos de implantação, execução e fornecimento.

Os riscos à saúde e à perpetuidade da pessoa jurídica, bem como de reflexos pessoais para os gestores, consolidaram o movimento de incorporação do *compliance* ambiental nas Organizações. Tal importância é destaca por Ribas e Costa Júnior (2019, p.602):

O *compliance* ambiental tem um papel relevante na busca pela preservação do meio ambiente ecologicamente equilibrado, protegendo as empresas de riscos financeiros e reputacionais, nas esferas administrativa, civil e penal. Assim, ao reduzir riscos do negócio, contribui também para a segurança econômica, pois o exercício da atividade empresarial gera empregos, impostos e crescimento econômico. (RIBAS; COSTA JÚNIOR, 2019, p.602)



Portanto, a atuação do *Compliance Ambiental* no seio das organizações tornou-se imprescindível: seja pelo dever de adequar as atividades e ações empresariais para a devida proteção e mitigação de riscos de danos ambientais, difundindo-se a cultura da sustentabilidade; seja pela necessidade de se manter a alta administração atualizada com as determinações legais para a devida gestão administrativa, evitando-se a prática de condutas de ilícito ambiental e os riscos de responsabilidades.

Para a execução do *Compliance Ambiental*, um dos mecanismos que se tem adotado é a implantação e manutenção de Sistema de Gestão Ambiental - SGA, construído com base no Ciclo do PDCA⁴, conforme normas da ABNT NBR ISO 14.001:2015, o qual se propõe a “gerenciar aspectos ambientais”, “cumprir requisitos legais e outros requisitos” e “abordar riscos e oportunidades” (ABNT, 2015, p. 2).

Todavia, a mera implantação não garante os resultados pretendidos, sendo necessária a busca de melhoria contínua, por meio de processos, recursos, desenvolvimento de competências e conscientização organizacional: campo propício para a atuação da Educação Corporativa.

3. EDUCAÇÃO CORPORATIVA

A Educação é o instrumento de transformação social e pessoal do indivíduo; capaz de impulsionar o desenvolvimento social e econômico da comunidade; sendo, por isso, elevado a direito fundamental. Desperta, cria e desenvolve habilidades e competências, preparando o cidadão para o exercício da vida em sociedade; qualificando-o ao labor e à obtenção de meios de subsistência e prosperidade; podendo ocorrer de maneira formal ou informal, ao longo da vida.

No âmbito das organizações públicas e privadas, sempre existiu capacitações e treinamentos pontuais para adaptar, ensinar e/ou aprimorar os trabalhadores aos ofícios e atividades aos quais eram alocados, mesmo quando alinhadas a conteúdos teóricos dados em ensinos formais. Também, há muito já se evidenciava programas

⁴ *Plan- Do-Check -Act*



de educação para desenvolver os colaboradores da alta administração, direcionados à qualidade da gestão e aos novos objetivos empresariais.

Com a ocorrência da globalização, da informatização e da revolução tecnológica, houve o advento da era do Conhecimento, inculcando valor aos conhecimentos obtidos e produzidos pelo indivíduo e pelas organizações, que passaram a se traduzir como diferencial competitivo para o mercado. Tal fenômeno atingiu as ações educativas promovidas no âmbito empresarial. Sob inspiração de experiências anteriores exitosas, promoveu-se um novo formato à Educação Corporativa, com alcance ampliado e objetivos educacionais direcionados à concretização dos interesses essenciais da empresa, cujo modelo fora espreado para diversas companhias.

Ao tratar dessa mudança de paradigma, Eboli *et al* (2014) sintetiza que as Universidades Corporativas⁵ têm o escopo de desenvolver competências críticas necessárias para as estratégias dos negócios, direcionado ao público interno (todos os níveis da Organização) e externo (parceiros, fornecedores e clientes), com foco na formação de um aprendizado organizacional, por meio de espaços reais e virtuais, a fim de alcançar maior competitividade.

Desse modo, afasta-se a simples ideia de promoção de treinamentos pontuais e específicos de áreas, por vezes isolados e desconectados entre si, para se constituir um sistema de educação estruturado, à disposição de todos os colaboradores, internos e externos, fomentando a cultura da aprendizagem contínua, composto por produtos e conteúdos conectados, entre si, para a realização de um escopo maior.

A Educação Corporativa firmou-se como um processo educacional contínuo, complementar à educação formal, desenvolvida para criar habilidades e competências alinhadas aos objetivos estratégicos da Empresa. Não se confunde com treinamentos e capacitações funcionais isoladas, que hodiernamente não são capazes de acompanhar as transformações do mundo. Aliada à Gestão do Conhecimento, apresenta-se em oferta de uma educação estruturada e contínua,

⁵ Na obra, a autora deixa claro que utiliza os termos de Educação Corporativa e Universidade Corporativa como equivalentes. (EBOLI, 2014. p. 16).



com o intuito de desenvolver pessoas para além do conhecimento intelectual e funcional, mas, também, atitudinal, fomentando as condições para o acompanhamento das mudanças (ESTEVES; MEIRIÑO, 2015).

A aprendizagem não é passiva, vez que se valoriza a troca de saberes:

A educação empresarial representa um processo no qual os indivíduos passam a aprender continuamente uns com os outros, compartilhando inovações e melhores práticas para solucionar problemas relacionados ao ambiente de trabalho organizacional. A prioridade é entrar em contato com o conhecimento da organização como um todo, sempre tendo em vista os seus objetivos estratégicos (DE TONI; DE REZENDE ALVARES, 2016, p.243)

É um processo educacional contínuo, ativo e amplo, direcionado a um propósito corporativo. Utiliza-se de meios e produtos próprios para transmissão de conteúdos, ao mesmo tempo em que reconhece a aprendizagem espontânea ocorrida na troca de experiências das rotinas diárias. Tem como objetivos específicos o desenvolvimento de competências técnicas e operacionais, mas também atitudinais, socioemocionais. Parte do incentivo à aprendizagem do ser individual e do desenvolvimento de suas competências, em todos os níveis da organização e relações; e segue no intuito de construir o conhecimento coletivo organizacional, para, como resultado, majorar sua competitividade e perpetuidade no mercado.

Busca-se desenvolver “tanto os componentes conceituais e ideológicos relacionados à aprendizagem conceitual (modo de ser e pensar) quanto os operacionais e tecnológicos relacionados à aprendizagem operacional (modo de fazer)” (EBOLI *et al*, 2014, p. 17).

Nesse passo, vê-se que, geralmente, a Educação Corporativa é estruturada para três principais escopos da Organização Empresarial: o operacional, direcionados a treinamentos de processos e funções específicas a serem executadas nas atividades internas da empresa pelos colaboradores; o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais dos colaboradores; e o de difusão da cultura, propósitos, valores e políticas, que regem a empresa. Em outras palavras, além de estimular a aprendizagem contínua do colaborador, agregando-lhe valor; desenvolve-se como instrumento para realização dos interesses da empresa, no que tange à internalização de valores, missão, visão e propósito; de técnicas e ferramentas



necessárias às atividades dos negócios; dos pilares essenciais à boa governança; e execução do planejamento estratégico.

3.1. IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NA ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL

Ante a era da sociedade da informação e da gestão do conhecimento, o capital intelectual da companhia tornou-se o principal diferencial do negócio, majorando-se a relevância do investimento no desenvolvimento do conhecimento individual e coletivo, no intuito de se configurar em real e concreta vantagem competitiva.

A Universidade Corporativa “torna-se parceira do planejamento estratégico da organização, atuando como agente de gestão da cultura corporativa e desenvolvendo competências estratégicas que visam garantir o sucesso da organização.” (MARTÃO; DEMAJOROVIC; 2019, p.757).

Para obter tal impacto, o sistema educacional corporativo deverá ser construído a partir da definição dos próprios pilares estratégicos, dos quais se extrairão as competências essenciais, analisando-as e articulando-as junto às demais competências organizacionais e individuais, em busca das melhores práticas, técnicas, conceitos e métodos. Como destacado:

[...] a educação corporativa articula de forma coerente as competências individuais/humanas, organizacionais e empresariais, as quais se encontram alinhadas com as estratégias de longo prazo da organização. De acordo com essa visão, as práticas desenvolvidas com base na educação corporativa são estratégicas na medida em que estão diretamente relacionadas à construção da vantagem competitiva sustentável. (DE CARVALHO, L., 2014, p. 71).

A aprendizagem contínua dos colaboradores direcionada às características do negócio, com uso dos recursos e técnicas disponíveis, é capaz de ensejar o aumento da produtividade e dos resultados, bem como a melhoria da qualidade do serviço/produto.

Com efeito, ao se colocar a Educação Corporativa como instrumento para consecução de objetivos estratégicos, torna-se evidente a relevância do papel da Alta



Administração para a sua efetivação. Sua participação ultrapassa a simples tomada de decisão da implantação do sistema educacional. Atua, necessariamente, com a definição do plano estratégico e, por conseguinte, com a identificação e validação das competências essenciais – ou também denominadas críticas – a embasarem a estruturação do referido sistema educacional e seus produtos, que serão utilizados para a adequada capacitação dos colaboradores (EBOLI et al, 2014).

Eboli *et al* (2014) detalha as fases de construção desse sistema, ressaltando o pressuposto do adequado diagnóstico e mapeamento das competências essenciais, a partir dos objetivos estratégicos estabelecidos, para a eficiência da Educação Corporativa implantada:

A experiência tem demonstrado que um diagnóstico das competências empresariais, conduzido cuidadosamente em conjunto com a alta administração, pode contribuir de maneira significativa para definir as necessidades das empresas e, conseqüentemente, as necessidades das pessoas em termos de preparação e qualificação. (EBOLI *et al*, 2014, p.22)

Assim, a nova modalidade de Educação Corporativa tem o condão de contribuir com a concretização dos propósitos e metas da empresa, mas, para tal, deverá ser configurada em bases, sólidas e detalhadas, dadas pela alta administração para gerar o alinhamento e os efeitos esperados, em todas as camadas da Organização e nas relações externas.

Outro benefício advindo da implantação da Educação Corporativa é a capacidade de promover a satisfação pessoal do indivíduo, que vislumbra oportunidades de desenvolvimento de habilidades e de carreira. Nesse aspecto, a Educação Corporativa influencia na retenção de talentos; reduzindo o índice de rotatividade na empresa e diminuindo os custos rescisórios.

Além disso, tem o poder de majorar o senso de pertencimento, alinhando os colaboradores com os valores, objetivos e cultura da empresa, em uma rede ampla e integral, tornando-os promotores da marca, do propósito e agentes de mudança e transformação. De Toni e De Rezende Alvares ressaltam:

Destarte, a disseminação da cultura e a condução de mudanças em toda a organização é o eixo central da educação no mundo corporativo. Pois esta, sustenta e atende um modelo onde a aprendizagem contínua, o



conhecimento e as competências são elementos essenciais que agregam valor aos negócios (DE TONI; DE REZENDE ALVARES, 2016, p.243).

Assim, patente o potencial da Educação Corporativa como ferramenta empresarial, capaz de desenvolver e potencializar as habilidades, competências e atitudes de seus colaboradores, somando-as para realizar seus objetivos, criar diferenciais competitivos e melhorar o espírito e a cultura da Organização, angariando esforços para a sua sustentabilidade e perpetuidade. E é em razão dessa potencialidade de transformação e capilarização, que se vislumbra a oportunidade de se empregar tal mecanismo educacional ao *compliance*, o que será à frente analisado.

3.2. APLICAÇÃO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Para realização da Educação Corporativa, em primeiro lugar, é necessário se atentar para o fato de o beneficiário ser um adulto, cujo método de aprendizagem é diverso do aplicado a uma criança ou adolescente. A educação de adultos ocorre com base na Andragogia, pautada no despertar do interesse real do indivíduo para adesão ao processo de aprendizagem.

Isso se dá, por meio da conscientização acerca da importância do objeto de conhecimento, da necessidade de sua apreensão, da sua aplicação prática e do valor a ser agregado em sua vida. É um processo em que o adulto é o protagonista, em que contribui com suas próprias experiências e conhecimentos; participa da escolha do método e meios de aprendizagem: tudo, com responsabilidade compartilhada com o facilitador do conhecimento (DE CARVALHO, J., 2010).

No âmbito corporativo, não basta investir em cursos e capacitações. Deve-se fomentar a cultura do aprendizado; gerar a vontade de aprender, de se desenvolver, em substituição à mera obrigação de participação. Também, é relevante se buscar o diagnóstico das lacunas de aprendizagem a serem supridas nos próprios setores, atraindo a atenção e a participação do colaborador desde o início do planejamento do processo educacional.

Nesse processo, a participação das lideranças é determinante para o êxito: seja pelo exemplo de se colocarem como aprendizes, comprometidos com a própria



evolução e a da empresa; seja por corroborar com a identificação das competências específicas a serem desenvolvidas nos colaboradores e nas áreas; seja para promover motivação direta à aprendizagem contínua e à superação de novos desafios e metas por seus subordinados, com o acompanhamento e apoio rotineiro.

O “gestor que criar um ambiente de trabalho em que a equipe perceba uma legítima preocupação com o seu progresso certamente construirá um excelente lugar não apenas para trabalhar, mas também para aprender e educar.” (EBOLI *et al*, 2014, p.26).

Ainda, mostra-se válido lançar os líderes e gestores como facilitadores do processo de aprendizagem, contribuindo com conhecimento e experiências contextualizadas do próprio ambiente corporativo (ESTEVES; MEIRIÑO, 2015).

Para a devida execução, revisão e retroalimentação dos elementos educacionais integrantes do sistema educacional, faz-se imprescindível aplicar avaliações aos colaboradores participantes: tanto para se identificar a eficácia do processo de aprendizagem realizado; quanto como pesquisa de satisfação acerca do produto disponibilizado, de forma a gerir resultados e aprimorá-los.

O ensino pode ser concretizar na modalidade presencial, remota ou semipresencial. Não há necessidade de salas físicas, se mostrando atrativos os ensinios à distância, com flexibilidade no tempo e momento em que o colaborador desejar realizar, sem necessidade de deslocamentos e com redução de custos (ESTEVES; MEIRIÑO, 2015).

Além disso, deve-se atentar para a promoção de oportunidades de aprendizagem espontâneas, ao longo das atividades rotineiras da Organização, em suas diversas camadas, atribuindo a todos o senso de cooperação e compartilhamento de boas práticas e técnicas, em solidariedade na gestão do conhecimento corporativo. Nessa mesma seara, inclui-se o exercício da comunicação ampla, rápida e acessível, como meio de circulação de informações e de conhecimento, em redes dos diversos níveis da Organização.

Ao se consubstanciar, em sentido estrito, nas chamadas “Universidades Corporativas”, além de terem a finalidade de desenvolver as habilidades de competências dos colaboradores para fins pessoais e estratégicos, também podem



ser disponibilizadas e, até executadas, por outros *stakeholders* externos interessados, inclusive, em parcerias com Instituições de Ensino e mediante titulação. De Toni e De Rezende Alvares destacam:

As universidades corporativas são complementares às universidades tradicionais, essas últimas fornecendo toda a formação conceitual e metodológica aos profissionais, enquanto a corporativa oportuniza a formação centrada no ambiente de negócios, desenvolvendo e aperfeiçoando nas competências essenciais ou críticas de cada organização (DE TONI; DE REZENDE ALVARES, 2016, p.244)

A realização dessas parcerias estreita relações com o público externo e dá suporte às complexidades e às lacunas de conhecimento e de mão-de-obra profissional, formando colaboradores internos e futuros pretendentes ao quadro de pessoal.

Da flexibilidade de sua realização, da amplitude dos temas que pode abarcar, dos seus fins e da relevância da participação da alta administração, torna-se possível perceber abertura de utilização da Educação Corporativa para a difusão da cultura do *compliance*.

4. EDUCAÇÃO CORPORATIVA COMO FORMA DE EFETIVAÇÃO DO COMPLIANCE AMBIENTAL

A construção eficaz do conhecimento organizacional, alinhado ao planejamento estratégico da empresa, perpassa pela definição dos objetos de estudo necessários para o desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes dos colaboradores, em todos os níveis, que tenham o condão de realizar os objetivos estipulados, trazer melhorias contínuas, competitividade e valor à Organização. Do universo de possibilidades de aprendizagem organizacional, despontam as questões oriundas da relação da Empresa com o Meio Ambiente.

4.1. PRINCÍPIO DA AMPLA EDUCAÇÃO AMBIENTAL

Com influência da Conferência Internacional sobre Educação Ambiental de 1977, ao se definir o Direito Fundamental ao Meio Ambiente Equilibrado, no art. 255 da CF/88, restou estabelecida a Educação Ambiental como instrumento para sua efetivação.



Como esclarecido por Gomes e Carvalho (2018), à luz da Teoria Interpretativa de Dworkin, a norma constitucional acerca da Educação Ambiental é um princípio e, para além da eficácia da Lei Infraconstitucional que a regulamenta, deverá ser usada para fins interpretativos e de integração na aplicação das demais normas jurídicas. Aduzem:

Em sendo assim, mesmo que a legislação acerca da educação ambiental não seja suficiente para tornar a educação voltada ao meio ambiente eficaz, que então, com base nos princípios constitucionais, bem como nos direitos fundamentais da educação e do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, se dissemine a necessidade em se preservar o meio ambiente (GOMES; CARVALHO, 2018, p. 18).

Regulamentada pela Lei nº. 9.795/1999, a Educação Ambiental não deve ser tida como um processo estático de mera transmissão de conteúdo ambiental ao ator receptor. É um processo dinâmico e holístico; que deve ser desenvolvido de maneira contextualizada, mas para fins universais e intergeracionais, tratado de forma transversal, como “elemento essencial e permanente da educação nacional” (BRASIL, 1999) em todas as esferas, meios e conteúdo do ensino formal e não-formal.

Ademais, deve ser promovida e aplicada pelo Poder Público, instituições de ensino e por todos os atores da Sociedade, a fim de constituir conhecimentos, valores, habilidades, competências e atitudes ao longo da vida do indivíduo e, por consequência, construir uma conscientização global da coletividade, em prol da proteção do meio ambiente e do desenvolvimento sustentável (GOMES; CARVALHO, 2018).

A Educação Ambiental fomenta a participação cidadã, na medida que conscientiza e empodera, o indivíduo e à coletividade, para o exercício do papel protetivo e transformador que lhes incumbe, o que, conjugado com a difusão de informações regionalizadas e globais, permite a concretização da proteção ambiental.

Nesse sentido, Fiorillo sintetiza:

Educar ambientalmente significa: a) reduzir os custos ambientais, à medida que a população atuará como guardião do meio ambiente; b) efetivar o princípio da prevenção; c) fixar a ideia de consciência ecológica que buscará sempre a utilização de tecnologias limpas; d) incentivar a realização do princípio da solidariedade, no exato sentido que perceberá que o meio



ambiente é único, indivisível e de titulares indetermináveis, devendo ser justa e distributivamente acessível a todos; e) efetivar o princípio da participação, entre outras finalidades (FIORILLO, 2021, p.137)

Importante destacar que, para tais participações, faz-se necessário a garantia de real abertura de espaços, inclusive, como ação afirmadora, para “proporcionar a efetiva participação democrática na construção da preservação ambiental coletiva, aliando o acesso à informação através da educação ambiental, com os saberes tradicionais existente no meio coletivo” (GOMES; SOUZA, 2020, p.86). Sem essa condição, muitas vezes, será em vão o esforço e a voz ambiental do cidadão.

Nesta seara, como disposto no art. 3º da Lei nº. 9.795/1999, Lei da Política Nacional de Educação Ambiental, e no artigo 6º, IV, do Decreto nº. 4.281/2002, que a regulou; o processo educativo ambiental também deverá ser promovido em programas internos de capacitação de trabalhadores pelas empresas. Válido citar o dispositivo da referida Lei:

Art. 3º Como parte do processo educativo mais amplo, todos têm direito à educação ambiental, incumbindo: [...]

V - às empresas, entidades de classe, instituições públicas e privadas, promover programas destinados à capacitação dos trabalhadores, visando à melhoria e ao controle efetivo sobre o ambiente de trabalho, bem como sobre as repercussões do processo produtivo no meio ambiente (BRASIL, 1999).

Importante ressaltar que há discussão acerca da inconstitucionalidade do referido dispositivo legal, especificamente, no tocante a outros incisos (II a IV), com o artigo 225, §1º, considerando que houve uma delegação parcial do dever de promoção de educação ambiental, que é atribuído à Administração Pública pela norma constitucional (GOMES; SILVA, 2019). Todavia, além de não haver insurgência direta contra o previsto no inciso V, no presente estudo, entendeu-se que o Poder Público não se eximiu do exercício de seu dever, mas, sim, utilizou-se de sua competência legislativa para expandir a sua atuação e o cumprimento do seu dever, por meio da colaboração dos atores sociais, em prol da conscientização e educação ambiental.

Diante disso, por força da própria Lei, é passível se constatar que a Educação Ambiental deverá ser incorporada como objeto de aprendizagem pela Educação Corporativa, sob o escopo de se promover melhorias no ambiente de trabalho e a



conscientização dos colaboradores acerca das consequências do processo produtivo no meio ambiente, o que se resume à atribuição do papel protetivo constitucional que lhes foi dado.

4.2. O COMPLIANCE AMBIENTAL COMO OBJETO DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Além da imposição legal da promoção da Educação Ambiental no âmbito interno da empresa, acima explanado, o que encontra total guarida na natureza do instituto da Educação Corporativa; resta analisar a possibilidade de utilização dessa ferramenta empresarial para fins de concretização do *Compliance* Ambiental.

O ordenamento jurídico ambiental brasileiro é robusto quanto à regulação dos bens ambientais e das relações que lhe envolvem, prevendo a responsabilidade civil, administrativa e penal da empresa e seus dirigentes, na forma e condições previstas em lei.

Bölter e Derani (2018) ressaltam que, ante a complexidade da sociedade pós-moderna, não faltam embasamento normativo e teórico para aplicação do Direito Ambiental frente ao desenvolvimento sustentável, mas sim, respostas efetivas para a garantia concreta dos direitos fundamentais e que consigam solucionar os desafios evidenciados.

Diante disso, ao se analisar o problema proposto para este trabalho, extrai-se, como um primeiro aspecto a ser considerado, a própria iniciativa empresarial de estar em conformidade com o dever legal de promoção da educação ambiental e da tutela geral de proteção do meio ambiente (art. 225 da CF/88), inserindo tais temas no processo da Educação Corporativa. Por si só, essa providência já consiste em atuação primordial em direção à concretização do *Compliance*.

Decerto que, na prática, a implantação da Educação Ambiental no âmbito interno das empresas levanta arguição acerca do grau de aprofundamento e extensão dessa aprendizagem. Além de não haver unicidade, possíveis respostas emergem de



um contexto complexo epistemológico e de forças e racionalidades conflitantes: próprios da relação produção *versus* meio ambiente.

Por interpretação literal e restritiva do inciso V do artigo 3º da Lei de Política Nacional de Educação Ambiental, pode-se entender que o papel da educação corporativa implica na aprendizagem para melhoria do meio ambiente laboral e, ante a delimitação posta pelo termo “repercussões”, para prevenção e controle dos impactos do processo produtivo ao Meio Ambiente. Tal interpretação afastaria a discussão acerca da necessidade de uma educação ambiental crítica e transformadora, bastando o viés funcionalista e pragmático.

Layrargues (2003) vê margem para sensibilização dos educandos para a questão ambiental, mesmo no contexto neoliberal, em que prevalece os valores antropocêntricos e capitalistas, e ensino direcionado à ecoeficiência.

Já Giesta (2009) evidencia uma complementariedade entre a Educação Ambiental e a Administração, assim como entre a realidade empresarial e as produções e teorias acadêmicas, apesar da complexidade e contradições existentes. E, aduz que o interesse sobre as questões ambientais identificado nos colaboradores, junto com a articulação entre os aspectos do meio ambiente, economia, e política, torna “[...] fértil o âmbito para fomentar ações de Educação Ambiental na empresa, direcionando a práticas crítico-reflexivas na organização e até na comunidade onde atua.” (GIESTA, 2009, p.127).

De todo modo, em que pese a relevância da formação Ambiental crítico-reflexiva dos cidadãos, não há como se desprezar o valor da inserção do processo de aprendizagem ambiental - sistemático, contínuo e ramificado em todos os níveis da organização - com conteúdo alinhados à realidade produtiva e estratégica da empresa, e em conformidade legal. Essa providência consiste em uma ação de educação ambiental e de difusão da cultura do *Compliance* Ambiental, viabilizada pela Educação Corporativa. O aprofundamento teórico-prático da Educação Ambiental se dará na medida da tomada de decisão dos gestores, impulsionada pelas forças do mercado, pelas normas ambientais e pela maturidade da consciência ambiental da própria sociedade e dos indivíduos.



Sob outro prisma, para além do apoio funcional do setor de *Compliance* Corporativo, revela-se a importância da Alta Administração compreender a essência das normas ambientais e acompanhar diretamente as atualizações ocorridas, para embasar as tomadas de decisões e o monitoramento das atividades produtivas da empresa. Isso pode ser garantido pelo meio de aprendizagem da Educação Corporativa.

Agora, é na própria exigência de implantação de um Programa de Integridade eficaz e válido, que a Educação Corporativa se apresenta como instrumento imprescindível para sua realização. Pela literalidade do art. 42 do Decreto nº 8.420/2015, é possível vislumbrar a potencialidade daquele instituto educacional não-formal para a materialização do cumprimento dos critérios elencados.

Primeiro, consiste em meio e modo próprio e natural para realização da obrigação de capacitação e treinamento aos colaboradores quanto à conscientização acerca do Programa de *Compliance* e da obrigação de observância das normas e regras, inclusive as ambientais: cujos materiais de ensino, registros de frequência e de avaliações, e programas informatizados servem para comprovar a efetiva realização daquela imposição e do controle.

Segundo, seja pela disponibilização em plataforma digital, seja por atividades presenciais, a Educação Corporativa pode contribuir, pelo método de ensino, com elaboração de cursos específicos, para o conhecimento e a assimilação dos conteúdos e diretrizes inerentes às Políticas de Integridade, Conduta Ética, utilização dos Canais de Denúncia, hipóteses de aplicação dos casos disciplinares e de responsabilidade legal, bem como acerca dos tipos de ações de mitigação e remediação que deverão ser aplicadas em situações complexas e contextualizadas a atividade da empresa.

Por consequência, também, a utilização desse mecanismo de aprendizagem torna-se capaz de demonstrar a efetiva tomada de decisão, atuação e comprometimento da Alta Administração para com a realização de medidas internas de *compliance*. Em suma, a Educação Corporativa poderá ser usada como meio e procedimento de informação, conhecimento e, principalmente, como ferramenta de



aprendizagem pelo colaborador e de difusão da cultura *compliance* defendida e esperada pela Organização.

Além disso, emerge a possibilidade de se exercer a influência de comportamento de conformidade, em atuação direta, junto aos *stakeholders*, pelas plataformas digitais de Universidades Corporativas abertas àqueles interessados. Por essas, não só restarão claras as regras de atuação e comportamento que se esperam dos clientes, fornecedores e parceiros comerciais; como também servirão como real mecanismo de ensino e aprendizagem a incitar e operar mudanças de comportamentos e ideias, rumo à realização do estado de *Compliance*.

Importante destacar que o art. 41 do Decreto nº 8.420/2015 impõe um programa de integridade “estruturado, aplicado e atualizado”, sendo evidente que a existência de um processo educacional, devidamente elaborado e executado, e com facilidade de contínua atualização, contribuirá para a formação do adequado Programa de Integridade e se materializará em prova de sua efetivação.

Ademais, nas normas da ABNT NBR ISO 14001:2015, para implantação e manutenção do Sistema de Gestão Ambiental - SGA, com fins de Certificação ISO 14000, também, se encontra elencada a provisão de desenvolvimento de competências e conscientização das pessoas, em prol do desempenho adequado das funções organizacionais, da melhoria contínua do Sistema de Gestão e para conformidade Ambiental (ABNT, 2015). Tal previsão remete à promoção da educação no âmbito corporativo para consecução dos próprios objetivos empresariais e para sua valorização perante o Mercado – cada vez mais exigente pela prevenção e controle de impactos ambientais. Esse propósito estratégico está intrínseco no próprio sentido da Educação Corporativa.

Assim, é pelo potencial transformador da cultura e do comportamento, em todas as instâncias da organização, que deve ser privilegiada a adoção da Educação Corporativa como ferramenta para se concretizar o “ser e o estar *compliance*” no âmbito interno da empresa, bem como o próprio Direito Fundamental de Proteção ao Meio Ambiente Equilibrado.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS



A Sociedade Contemporânea tem vivenciado profundas e contínuas transformações, ensejando a atuação solidária e com responsabilidade compartilhada de todos os seus atores. O dever *erga omnes* de proteção ambiental, que incumbe a todos; e a autorregulação regulada imposta à iniciativa privada pelo *Compliance* demonstram esse viés, incitando o exercício conjunto e responsável para concretização de seus fins.

Nesse contexto, eleva a necessidade de fomento da conscientização e aprendizado contínuo dos indivíduos. Para além de se manterem atualizados no mercado de trabalho e capazes de desenvolverem habilidades e competências frente às inovações tecnológicas e científicas, disruptivas ou não, contribuindo para a competitividade e crescimento das organizações em que trabalham; emerge o papel essencial do colaborador na realização das obrigações ambientais e de conformidade normativa devidas pelas instituições. Parte do sujeito individual ao coletivo, até a formação da cultura e inteligência que movimentam as corporações, a real execução e cumprimento das diretrizes normativas e principiológicas que regem o mercado e a sociedade.

Daí, fortalece-se o instituto da Educação Corporativa, como processo de aprendizagem contínuo e adequado ao ensino de adultos – seja pelo método andragógico, seja pelas ferramentas, modos e técnicas - aliado da consecução dos fins estratégicos da empresa e de sua responsabilidade social.

Por imperativo legal, cabe às empresas a promoção da Educação Ambiental aos seus colaboradores, o que se configura em objeto próprio e natural das práticas de ensino inseridas no programa de Educação Corporativa daquela.

Além disso, conforme estudo realizado, comprovando-se a hipótese aventada, restou demonstrada a possibilidade da utilização da Educação Corporativa como instrumento de efetivação do Programa de Integridade das empresas, cujo objeto deve inserir o *Compliance Ambiental*. Tal mecanismo educacional permite a realização real da difusão da cultura *compliance* e da capacitação de seus colaboradores para a execução de atividades e condutas para tais fins, bem como é capaz de se consubstanciar na concretização material da prova da implantação do



Programa de Integridade e do cumprimento do dever de Educação Ambiental, como exigido pela legislação específica.

Assim, com o presente trabalho, sugere-se a valorização e o desenvolvimento do instrumento da Educação Corporativa para fins de habilitá-lo, no contexto real das empresas, como meio adequado para a efetivação do *Compliance Ambiental* e do Programa de Integridade, o que ensejará efeitos palpáveis e duradouros às organizações e, por consequência, à Sociedade.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR ISO 14.001:2015**. Sistema de Gestão Ambiental: requisitos com orientação para uso. Rio de Janeiro: ABNT, 2015. Disponível em: <https://www.ipen.br/biblioteca/slr/cel/N3127.pdf> Acesso em: 14 jun. 2023

BLOK, Marcella. **Compliance e governança corporativa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2020.

BÖLTER, Serli Genz; DERANI, Cristiane. Direito ambiental e desenvolvimento sustentável: uma análise da judicialização das relações sociais. **Revista Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 15, n. 33, p. 209-242, set./dez. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.18623/rvd.v15i33.1242>. Acesso em: 04 ago. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20 nov. 2021

BRASIL. Decreto nº 4.281, de 25 de junho de 2002. Regulamenta a Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999, que institui a Política Nacional de Educação Ambiental, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 26 jun. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4281.htm. Acesso em: 20 set. 2021.

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 19 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 20 out. 2021.



BRASIL. Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999. Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 abr. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9795.htm. Acesso em: 20 set. 2021

BRASIL. Lei nº 12.683, de 9 de julho de 2012. Altera a Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, para tornar mais eficiente a persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 set. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12683.htm. Acesso em: 20 out. 2021

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 02 ago. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm. Acesso em: 20 out. 2021.

CASTRO, Rafael Guedes de. **Compliance criminal**: autorregulação, gerenciamento do risco e impactos na atividade econômica empresarial. 2016. 128f. Dissertação (Mestrado em Direito Econômico e Socioambiental) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2016. Disponível em: <https://archivum.grupomarista.org.br/pergamumweb/vinculos//00005d/00005d03.pdf>. Acesso em: 20 out. 2021.

DE CARVALHO, Jair Antonio et al. Andragogia: considerações sobre a aprendizagem do adulto. **Ensino, saúde e ambiente**, v. 3, n. 1, p. 78-90, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/resa2010.v3i1.a21105>. Acesso em: 20 nov. 2021.

DE CARVALHO, Luciano Martins. Educação corporativa e desempenho estratégico. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 13, n. 3, p. 67-85, 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1940/194035762005.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2021.

DE TONI, Kelly Cristina Wilhelm; DE REZENDE ALVARES, Lillian Maria Araújo. Educação corporativa na perspectiva da inteligência organizacional. **Informação & Informação**, v. 21, n. 3, p. 228-257, 2016. Disponível em: <https://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/21728>. Acesso em: 20 nov. 2021

EBOLI, Marisa et al. **Educação corporativa: muitos olhares**. São Paulo: Atlas, 2014.

ESTEVES, Luciana Proença; MEIRIÑO, M. J. A educação corporativa e a gestão do conhecimento. *In: XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão*. 2015. p.12 Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_042M.pdf. Acesso em: 20 dez. 2021.



FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 21. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

GIESTA, Lílian Caporlândia. **Educação Ambiental e Sistema de Gestão Ambiental em Empresas**. 2009. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/66072/000704569.pdf?sequence=1> Acesso em: 15 jun 2023

GOMES, Magno Federici; CARVALHO, Vânia Ágda de Oliveira. Educação ambiental e sua normatividade simbólica. **Revista Jurídica UNI7**, Fortaleza, v. 15, n. 1, p. 13-28, jan./jun. 2018. Disponível em: <http://www.uni7.edu.br/periodicos/index.php/revistajuridica/article/view/254>. Acesso em: 16 set. 2021.

GOMES, Magno Federici; FERREIRA, Leandro José. A dimensão jurídico-política da sustentabilidade e o direito fundamental à razoável duração do procedimento. **Revista do Direito**, Santa Cruz do Sul, n. 52, v. 2, p. 93-111, maio/set. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.17058/rdunisc.v2i52.8864>. Acesso em: 20 ago. 2021.

GOMES, Magno Federici; FERREIRA, Leandro José. Políticas Públicas e os objetivos do desenvolvimento sustentável. **Revista Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 9, nº 2, p. 155-178, ago./dez. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.25246/direitoedesenvolvimento.v9i2.667>. Acesso em: 27 out. 2021.

GOMES, Magno Federici Gomes; SILVA, Andressa Kelle Custódio. Da indelegabilidade do fomento da educação ambiental. In: COSTA, Fabrício Veiga; MOTTA, Ivan Dias da; FREITAS, Sérgio Henrique Zandoná (Orgs). **Prospecções crítico-discursivas da educação na sociedade contemporânea**, Maringá, Pr: IDDM, 2019. p. 234-266. Disponível em: https://mestrado.uit.br/wp-content/uploads/2015/03/E_BOOK_28_Prospccoos_Critico_Discursivas_Da_Educacao_Na_Sociedade_Contemporanea.pdf. Acesso em: 16 set. 2021.

LAYRARGUES, Philippe Pomier. O desafio empresarial para a sustentabilidade e as oportunidades da educação ambiental. In: Loureiro, C.F.B. (Org.) **Cidadania e meio ambiente**. Salvador: CRA, v. 1, p. 96-110, 2003. Disponível em: <https://professor.pucgoias.edu.br/sitedocente/admin/arquivosUpload/17973/material/EMPRESAS%20COM%20RESPONSABILIDADE%20AMBIENTAL.pdf> Acesso em: 14 jun. 2023

MARTÃO, Monica Aparecida De Sordi; DEMAJOROVIC, Jacques. Universidades Corporativas e o ensino para a sustentabilidade. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 20, n. 3, p. 754-795, 2019. Disponível em:



<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5335/533561707006/533561707006.pdf> Acesso em: 20 nov. 2021.

OLSSON, Giovanni; LAVALL, Tuana Paula. Os limites à efetivação da dimensão social do direito humano ao desenvolvimento sustentável. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 26, n. 3, p. 187-216, set./dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.25192/issn.1982-0496.rdfd.v26i31705> Acesso em: 15 jan. 2022.

RIBAS, Felipe Santos; COSTA JUNIOR, Arlei. A importância do Compliance Ambiental para as empresas. Interfaces entre Governança Corporativa e impactos socioambientais. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Ano 5 (2019), nº 3, p. 581-610, 2019. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/3/2019_03_0581_0610.pdf. Acesso em: 20 Dez. 2021

SOUZA, Júlio César de; GOMES, Magno Federici. Participação popular na gestão transparente do meio ambiente: educação ambiental e direito à informação. **Revista Jurídica da FA7**, Fortaleza, v. 17, n. 1, p. 81-94, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.24067/rjfa7;17.1:909>. Acesso em: 16 set. 2021.

RECEBIDO EM 24/01/2022
APROVADO EM 04/05/2023
RECEIVED IN 24/01/2022
APPROVED IN 04/05/2023