

Ética empresarial e responsabilidade social corporativa: análise crítica da inobservância dos princípios éticos pelas empresas angolanas e seus impactos na gestão empresarial, nos trabalhadores e no desenvolvimento sustentável das comunidades locais

Business ethics and corporate social responsibility: a critical analysis of the disregard for ethical principles by Angolan companies and its impacts on business management, workers, and the sustainable development of local communities

Estêvão Camulombo¹
Orientadora: Alina Carmen Celi Frugoni²

RESUMO

Este artigo analisa criticamente a inobservância dos princípios éticos pelas empresas angolanas, com foco nos seus impactos sobre a gestão empresarial, os trabalhadores e o desenvolvimento sustentável das comunidades locais. O estudo de casos realizado em três empresas angolanas, AXPRES (SU) Lda, WATUNGA-Lda e MSTR-Lda, evidencia a ausência de práticas éticas estruturadas, como códigos de conduta, comitês de integridade e ações comunitárias consistentes. A pesquisa adopta uma abordagem qualitativa,

¹ Doutorando em Direito Econômico e Empresarial, especialidade Direito Empresarial, pela Universidade Internacional Iberoamericana do México (UNINI-MX), Mestre em Direito, especialidade Estudos Jurídicos Avançados, pela Universidade Europeia do Atlântico-UNIATLÂNTICO (Espanha). Investigador, pertencente ao grupo de pesquisa interuniversitários multidisciplinar em Direito Econômico e Empresarial, do convênio de colaboração entre a Universidade Internacional Iberoamericana do México (UNINI-MX) e a Universidade Internacional do Cuanza (UNIC).

E-mail: estevao.camulombo@pesquisa.unic.co.ao/camulombo78@gmail.com/camulombo@hotmail.com

² Professora Doutora da Fundação Universitária Iberoamericana e Pesquisadora de Direito Internacional Ambiental em Madrid (Espanha).

exploratória e crítica, fundamentada no método hermenêutico-tridimensional de Miguel Reale, que articula norma, facto e valor, complementado pelos métodos comparativo e triangulação. Foram utilizadas as técnicas de entrevistas semiestruturadas, estudo de casos múltiplos, análise documental, observação directa, para identificar padrões éticos e práticas de responsabilidade social corporativa (RSC). Embora existam marcos legais e compromissos internacionais que exigem condutas empresariais éticas, os resultados revelam a distância entre o discurso normativo e a prática empresarial concreta, evidenciando a necessidade de uma transformação ética nas empresas. A ausência de directrizes claras, baixa efectividade dos instrumentos regulatórios, baixa adaptação de boas práticas internacionais, lacunas normativas e ausência de fiscalização, cultura empresarial centrada no lucro imediato e ausência de cultura de compliance constituem a razão da inobservância dos princípios éticos. Portanto, a pesquisa conclui que a efectivação da ética empresarial em Angola requiere não apenas reformas legais, mas uma mudança cultural e institucional que promova a integridade, a justiça social e o respeito à dignidade humana. Por isso, esta pesquisa propõe directrizes normativas, institucionais e empresariais para o fortalecimento da ética empresarial e da responsabilidade social corporativa em Angola.

Palavras-chave: Ética empresarial; Responsabilidade Social Corporativa; Gestão Empresarial; Desenvolvimento Sustentável.

ABSTRACT

This article critically analyzes the disregard for ethical principles by Angolan companies, focusing on its impacts on business management, workers, and the sustainable development of local communities. The case studies conducted at the companies, AXPRES (SU) Lda, WATUNGA-Lda and MSTR-Lda highlight the absence of structured ethical practices, such as codes of conduct, integrity committees, and consistent community actions. The research adopts a qualitative, exploratory, and critical approach, grounded in Miguel Reale's hermeneutic-tridimensional method, which understands law as a reality composed of norm, fact, and value; complemented by comparative and triangulation methods. Semi-structured interviews, case studies, document analysis, and direct observation were used to identify ethical patterns and corporate social

responsibility (CSR) practices. Although legal frameworks and international commitments require ethical business conduct, the results reveal a gap between normative discourse and concrete business practice, highlighting the need for ethical transformation in companies. The absence of clear guidelines, low effectiveness of regulatory instruments, poor adaptation of international best practices, regulatory gaps and lack of oversight, a corporate culture focused on immediate profit, and the absence of a compliance culture are the reasons for the disregard of ethical principles. Therefore, the research concludes that the implementation of business ethics in Angola requires not only legal reforms, but also a cultural and institutional change that promotes integrity, social justice, and respect for human dignity. For this reason, this research proposes normative, institutional, and business guidelines for strengthening business ethics and corporate social responsibility in Angola.

Keywords: Business ethics; Corporate Social Responsibility; Business Management; Sustainable Development.

1. INTRODUÇÃO

A crescente valorização da ética empresarial e da responsabilidade social corporativa (RSC) no cenário global tem impulsionado reflexões sobre o papel das organizações na promoção do desenvolvimento sustentável. Em um contexto marcado por desafios socioeconómicos e ambientais, espera-se que as empresas não apenas busquem o lucro, mas também assumam compromissos éticos e sociais que contribuam para o bem-estar colectivo. Em Angola, país em processo de reconstrução e expansão do sector privado, observa-se uma lacuna significativa na incorporação de práticas éticas e de responsabilidade social corporativa (RSC), especialmente em sectores estratégicos como a construção civil, comércio e serviços.

Apesar dos avanços legislativos e da adesão a iniciativas internacionais, como o Pacto Global das Nações Unidas, muitas empresas angolanas ainda

operam com uma lógica predominantemente economicista, negligenciando os impactos sociais e ambientais de suas actividades. Essa realidade levanta preocupações quanto à sustentabilidade dos negócios, à qualidade das relações laborais e ao papel das empresas no desenvolvimento das comunidades locais.

Este artigo propõe uma análise crítica da inobservância dos princípios éticos e da responsabilidade social corporativa em três empresas angolanas, AXPRES (SU) Lda, WATUNGA-Lda e MSTR-Lda, com o objectivo de compreender como a ausência dessas práticas afecta a gestão empresarial, os trabalhadores e o desenvolvimento sustentável das comunidades locais. Através de uma abordagem qualitativa, exploratória e crítica, fundamentada nas entrevistas semiestruturadas, análise documental, observação directa, busca-se identificar os desafios enfrentados e propor recomendações que contribuam para a construção de uma cultura organizacional ética, transparente e socialmente comprometida.

A pesquisa adopta uma abordagem qualitativa, exploratória e crítica, fundamentada no método hermenêutico-tridimensional de Miguel Reale, que compreende o direito como uma realidade composta por três elementos interdependentes: norma, facto e valor. Essa escolha metodológica decorre da complexidade do objecto de estudo (a inobservância dos princípios éticos pelas empresas angolanas) e da necessidade de compreender os significados, valores e práticas que permitam a cultura organizacional e sua relação com a justiça social e o desenvolvimento sustentável.

Questão central da investigação

A questão central desta investigação é: Como a inobservância dos princípios éticos pelas empresas angolanas compromete a gestão empresarial, os direitos dos trabalhadores e o desenvolvimento sustentável das comunidades?

Justificativa da investigação

A escolha do tema justifica-se pela urgência de se compreender os entraves à consolidação de práticas empresariais éticas em Angola, especialmente diante dos compromissos assumidos pelo país no âmbito da Agenda 2030 da ONU. A ética empresarial, quando efectivamente incorporada à cultura organizacional, pode actuar como vector de inovação, inclusão e desenvolvimento sustentável (Ashley, 2005). No entanto, a realidade angolana revela um cenário de baixa institucionalização da RSC, carência de mecanismos de controle e escassa participação das comunidades nos processos decisórios empresariais.

Além disso, a literatura sobre ética empresarial em Angola ainda é incipiente, carecendo de estudos empíricos que articulem os impactos da inobservância dos princípios éticos com os desafios da gestão empresarial, dos direitos dos trabalhadores e do desenvolvimento sustentável das comunidades locais. Esta pesquisa busca contribuir para esse campo, oferecendo uma análise crítica fundamentada em entrevistas semiestruturadas, observação directa, análise de conteúdo e análise de discurso, revisão bibliográfica e documental e referenciais internacionais.

Objectivos

▪ Objectivo geral:

Analisar criticamente a inobservância dos princípios éticos pelas empresas angolanas e seus impactos na gestão empresarial, nos trabalhadores e no desenvolvimento sustentável das comunidades locais.

▪ Objectivos específicos:

- ✓ Identificar os principais marcos normativos nacionais e internacionais relacionados à ética empresarial, à responsabilidade social corporativa e à governança no contexto angolano.
- ✓ Examinar práticas empresariais em sectores de construção civil, comércio e serviços, com foco na presença ou ausência de condutas éticas e socialmente responsáveis.
- ✓ Avaliar os impactos da inobservância dos princípios éticos sobre a gestão empresarial, os trabalhadores e o desenvolvimento socioambiental das comunidades afectadas,
- ✓ Analisar a eficácia dos mecanismos institucionais de fiscalização, controle e responsabilização das empresas em Angola.
- ✓ Propor directrizes normativas, institucionais e empresariais para o fortalecimento da ética empresarial e da responsabilidade social corporativa no país, com base nos achados teóricos e empíricos da pesquisa.

A pesquisa busca identificar os factores estruturais, culturais e regulatórios que dificultam a implementação de práticas éticas e socialmente responsáveis, bem como propor caminhos para a transformação ética nas empresas angolanas, inspirados em marcos internacionais.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. Ética Empresarial e Responsabilidade Social Corporativa: Fundamentos Conceituais.

2.1.1. Conceitos e abordagens filosóficas da ética

A ética, enquanto ramo da filosofia, busca responder à pergunta fundamental: “como devemos viver?”. No contexto empresarial, essa indagação se traduz em dilemas como:” quais decisões são moralmente justificáveis?”, “Como equilibrar lucro e responsabilidade social?”, ou ainda “quais são os limites éticos da actuação corporativa?”.

Três grandes tradições filosóficas influenciam a ética empresarial:

- **Deontológica** (Kant): fundamenta-se no dever e na universalidade das normas morais. Aplicada às empresas, implica a adopção de princípios éticos que independem das consequências, como honestidade, a justiça e respeito à dignidade humana (Kant, 2011).
- **Consequencialismo** (utilitarismo): avalia a moralidade das acções com base em seus resultados. No ambiente corporativo, essa abordagem sustenta decisões que maximizem o bem-estar colectivo, como políticas de sustentabilidade e inclusão (Singer, 2011).
- **Ética das virtudes** (Aristóteles): enfatiza o carácter e os hábitos morais dos agentes. Nas organizações, valoriza-se a formação de lideranças virtuosas, capazes de agir com prudência, coragem e justiça (MacIntyre, 2001).

Essas abordagens não são excludentes, mas complementares. A ética empresarial contemporânea busca integrá-las em modelos híbridos, capazes de orientar a acção em contextos complexos e multiculturais.

2.1.2. Definições de ética empresarial

A ética empresarial refere-se à aplicação de princípios morais nas decisões e práticas organizacionais, como justiça, integridade, transparência e respeito aos direitos humanos. Segundo Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2021), a ética nas empresas é essencial para a construção de confiança entre *stakeholders* e para a sustentabilidade das operações no longo prazo. Já a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) pode ser definida como o compromisso voluntário das empresas em adoptar posturas que contribuam para o desenvolvimento social, económico e ambiental (Carroll & Shabana, 2010).

Segundo Carroll (1991), a responsabilidade social corporativa pode ser compreendida em quatro dimensões: económica, legal, ética e filantrópica. Enquanto a dimensão económica e legal são obrigações básicas, a ética e a filantrópica dependem do compromisso voluntário da empresa com o bem-estar colectivo. A ausência dessa consciência ética compromete a integridade institucional e a confiança pública.

Em contextos como o angolano, onde há fragilidades institucionais, a ética empresarial torna-se um mecanismo de autorregulação, especialmente relevante para prevenir abusos laborais e práticas corruptas.

2.1.3. Princípios fundamentais da ética empresarial

A ética empresarial se concretiza por meio de princípios que orientam a conduta organizacional. Entre os mais recorrentes, destacam-se:

- **Integridade:** agir com coerência entre discurso e prática, respeitando compromissos assumidos.
- **Transparência:** garantir acesso à informação e prestação de contas a *stakeholders*.
- **Justiça:** promover equidade nas relações de trabalho, remuneração e oportunidades.
- **Responsabilidade à dignidade humana:** tratar todos os envolvidos com consideração, independentemente de sua posição hierárquica ou origem.

Esses princípios devem ser incorporados à cultura organizacional por meio de códigos de conduta, políticas internas, formação ética e mecanismos de governança. Como destaca Treviño e Nelson (2017), “ cultura ética de uma organização é moldada tanto por sistemas formais (regras, estruturas, incentivos) quanto por sistemas informais (valores, lideranças, narrativas) ”.

2.2. Responsabilidade Social Corporativa (RSC)

2.2.1. Definições e evolução do conceito

A RSC evoluiu de uma concepção filantrópica para uma abordagem estratégica e integrada à gestão. Inicialmente associada a doações e acções assistencialistas. A RSC passou a ser compreendida como um conjunto de práticas que envolve: Governança ética e transparente; Respeito aos direitos humanos e trabalhistas; Protecção ambiental; Desenvolvimento das comunidades locais; Relacionamento responsável com consumidores e fornecedores.

Segundo Carroll (1991), a RSC pode ser representada como uma pirâmide de quatro níveis: económico (ser lucrativa), legal (obedecer às leis), ético (agir com justiça) e filantrópica (contribuir voluntariamente com a sociedade). Essa estrutura continua a ser referência em diversos modelos contemporâneos de avaliação da responsabilidade corporativa.

Com a globalização e o fortalecimento das agendas de sustentabilidade, a RSC passou a ser vinculada a marcos como os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o Pacto Global da ONU e os princípios ESG (*Environmental, Social and Governance*), que orientam investidores e consumidores na avaliação do desenvolvimento ético das empresas (UN Global Compact, 2023).

A RSC é definida como o compromisso voluntário das empresas com o desenvolvimento social e ambiental, indo além das obrigações legais. Carroll (2021), actualiza seu modelo clássico de pirâmide da RSC, destacando que empresas devem integrar responsabilidade económica, legal, ética e filantrópica de forma simultânea e estratégica.

Segundo o PNUD Angola (2023), “a RSC integrada à estratégia empresarial é um vector de desenvolvimento sustentável e de fortalecimento da confiança social”.

Segundo Kraemer (2005), citado por Lugoboni et al. (2018), a Responsabilidade Social Corporativa corresponde a “um conjunto de políticas, práticas e programas integrados nas operações do negócio, e processos de tomada de decisão que são apoiados e recomendados pelos dirigentes da organização”.

A RSC corresponde a uma situação em que as empresas vão para além dos cumprimentos legais e se envolvem em práticas que promovam o bem-estar social, o que deverá ir mais longe do que os interesses das próprias empresas (Soares et al, 2018).

Segundo Valentim (2022), o conceito mais utilizado actualmente de RSC é o que foi divulgado pelo Banco Mundial (2018), citado por Scharf et al. (2019), em que a RSC corresponde ao “comprometimento permanente dos empresários para adoptar um comportamento ético e contribuir para o desenvolvimento económico, melhorando simultaneamente a qualidade de vida dos seus empregados e das suas famílias, da comunidade local e da sociedade”.

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é um campo estratégico que articula ética, desenvolvimento sustentável e gestão empresarial. Em sua essência, A RSC representa o compromisso voluntário das empresas com bem-estar da sociedade e a preservação do meio ambiente, indo além das obrigações legais e buscando integrar preocupações sociais e ambientais às suas operações e interações com *stakeholders* (Carroll & Shabana, 2010).

No contexto angolano, a RSC adquire particular relevância diante dos desafios de reconstrução institucional, desigualdade social e degradação ambiental. A adopção de práticas socialmente responsáveis pode contribuir para a legitimação das empresas, o fortalecimento da cidadania e a promoção de um modelo de desenvolvimento mais inclusivo e sustentável.

No entanto, em Angola, a RSC ainda é vista como acção pontual ou filantrópica, sem integração à estratégia empresarial. Isso limita seu impacto e perpetua práticas empresariais desconectadas das necessidades sociais locais.

2.2.2. Dimensões da RSC: económica, social, ambiental e ética.

A RSC é multidimensional e deve ser compreendida como um sistema integrado de compromisso. As principais dimensões são:

- **Económica:** envolve a geração de valor de forma sustentável, com práticas de gestão eficientes, inovação responsável e distribuição justa dos

resultados. Em Angola, isso inclui o apoio a cadeias produtivas locais e a promoção do empreendedorismo comunitário (CEIC, 2022).

- **Social:** refere-se ao respeito aos direitos dos trabalhadores, à promoção da diversidade, à inclusão social e ao investimento em educação, saúde e infraestrutura nas comunidades onde a empresa actua. A actuação socialmente responsável é especialmente relevante em regiões com *deficits* históricos de acesso a serviços básicos.
- **Ambiental:** implica a adopção de práticas que minimizem os impactos ambientais das actividades empresariais, como gestão de resíduos, uso racional de recursos naturais e mitigação das mudanças climáticas. Em sectores como mineração e petróleo, essa dimensão é crítica para a sustentabilidade.
- **Ética:** atravessa todas as demais dimensões, exigindo coerência entre valores declarados e práticas efectivas. Inclui combate à corrupção, transparência, prestação de contas e respeito aos direitos fundamentais. Como destaca Wood (2010), “a responsabilidade social corporativa é a manifestação institucional da ética aplicada, traduzida em políticas, práticas e compromissos verificáveis”.

Em síntese, a RSC representa uma ponte entre a ética empresarial e o desenvolvimento sustentável. Em Angola, sua efectividade depende da superação de práticas assistencialistas e da construção de modelos participativos, éticos e integrados à estratégia corporativa. A adopção de uma RSC robusta pode posicionar as empresas como agentes de transformação social e institucional.

2.3. Desenvolvimento sustentável das comunidades locais

O conceito de desenvolvimento sustentável, embora clássico, tem sido reinterpretado à luz dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. De acordo com Sachs (2015), o desenvolvimento sustentável exige que empresas alinhem suas operações com metas globais, como erradicação da pobreza, educação de qualidade e acção climática. A actuação empresarial

irresponsável também afecta profundamente as comunidades onde estão inseridas. Empresas que não respeitam princípios éticos frequentemente exploram recursos naturais de forma predatória, geram poluição, deslocam populações locais e não contribuem para a melhoria da infraestrutura social (Sachs, 2015).

A ausência de diálogo com as comunidades e a falta de investimentos em educação, saúde, cultura e geração de emprego local comprometem o desenvolvimento sustentável. Segundo Elkington (1997), o verdadeiro compromisso com a sustentabilidade requer o equilíbrio entre os resultados económicos, sociais e ambientais, o chamado “*Triple Bottom Line*”.

A ausência de práticas sustentáveis nas empresas angolanas, como gestão de resíduos e inclusão social, compromete o alcance dos ODS e perpetua desigualdades regionais.

2.4. Estudo comparativo de experiências internacionais do Brasil e da União (EU)

A crescente complexidade das relações empresariais e a intensificação da globalização têm ampliado a visibilidade e os impactos das práticas antiéticas no sector privado. Em resposta, países como o Brasil e os Estados-membros da União Europeia (EU) têm desenvolvido mecanismos normativos, institucionais e colaborativos para combater a corrupção, promover a integridade e consolidar a responsabilidade social corporativa (RSC).

No Brasil, o combate à inobservância dos princípios éticos nas empresas privadas é sustentado por um conjunto de mecanismos regulatórios e orientações públicas que vêm se consolidando nos últimos anos (Oliveira, 2021). Nesse contexto, o país tem avanços significativos em mecanismos regulatórios para enfrentar a inobservância dos princípios éticos nas empresas privadas, especialmente com foco em integridade, transparência e responsabilidade corporativa (CGU,2024). Dentre os mecanismos regulatórios vigentes merecem maior referência os seguintes:

1. Decreto nº 11.129/2022: Actualiza a regulamentação da lei Anticorrupção. Define os elementos mínimos de um Programa de Integridade, como comprometimento da alta direcção, instância responsável, análise de riscos, regras e instrumentos de controle e monitoramento.
2. Guia da CGU para empresas privadas: publicado pela Controladoria- Geral da União (CGU), o novo guia reforça práticas éticas e amplia o escopo para incluir temas ESG (ambientais, sociais e de governança). Recomenda transparência, prestação de contas e gestão de riscos, ambientais e de direitos humanos (CGU, 2024). “O novo guia da CGU consolida boas práticas e amplia o escopo de actuação das empresas, alinhando-se às exigências de ESG e à ISO 37001” (Ibidem). O documento orienta sobre diagnóstico de riscos, comprometimento da alta direcção, canais de denúncia, treinamentos e monitoramento contínuo.

Nesse sentido, conforme descrito no parágrafo precedente, o desenvolvimento e criação dos meios de controle, gestão e divulgação dos canais de denúncias, com política efectiva de protecção ao denunciante de boa-fé, aplicação das sanções devidas e proporcionais nos casos de condutas antiéticas, propiciam o combate às práticas de inobservâncias dos princípios éticos ou práticas antiéticas nas empresas brasileiras.

Na União Europeia (EU) tem-se adoptado uma abordagem normativa e preventiva para combater práticas antiéticas no sector privado. A Directiva de Relato de Sustentabilidade Corporativa (CSRD) e a proposta de Directiva sobre *Due Diligence* em Direitos Humanos e Meio Ambiente são exemplos dessa estratégia. Segundo a Comissão Europeia (2023):

A promoção da conduta empresarial responsável é parte integrante da estratégia da EU para o desenvolvimento sustentável e a competitividade global. Através de directivas como a de Relato de Sustentabilidade Corporativa (CSRD) e do apoio a iniciativas como a *Due Diligence* em Direitos Humanos, a EU busca garantir que as empresas operem com transparência, respeito os direitos fundamentais e contribuam para a coesão social e ambiental. A ética empresarial, nesse contexto, não é apenas uma expectativa moral, mas uma exigência regulatória que se estende a toda a cadeia de valor (p. 4).

Essas medidas obrigam grandes empresas a identificar, prevenir, mitigar e prestar contas sobre os impactos adversos de suas actividades, inclusive em suas cadeias de fornecimento globais. A ética empresarial, nesse contexto, é tratada como um dever legal e uma vantagem competitiva.

Segundo Neves (2017), a União Europeia (EU) tem desenvolvido um arcabouço regulatório robusto para promover a ética empresarial e combater práticas corporativas irresponsáveis. Dentre os principais mecanismos regulatórios desenvolvidos nas últimas décadas, voltados para as empresas privadas, segundo a Comissão Europeia (2023 e 2024), destacam-se os seguintes:

- Directiva 2005/60/CE (Terceira Directiva Anti-Branqueamento de Capitais), estabelece obrigações de *due diligence* e reporte de actividades suspeitas para instituições financeiras e empresas privadas.
- Directiva 2014/95/EU (Directiva de Relato Não Financeiro), exigiu que grandes empresas divulgassem informações sobre políticas de responsabilidade social, direitos humanos, anticorrupção e suborno.
- Directiva (EU) 2019/1937 (Directiva de Protecção de denunciantes), criou obrigações para empresas com mais de 50 funcionários implementarem canais internos de denúncia e protegerem *whistleblowers*.
- Proposta de Directiva Anticorrupção de 2023, visa harmonizar definições de corrupção no sector privado, estabelecer penas mínimas e criar uma Procuradoria Europeia Anticorrupção (Comissão Europeia, 2023).
- Programa de compliance e integridade. A EU tem promovido a adopção de programas de integridade nas empresas, com base em directrizes como as da OCDE e ISO 37001;
- Critérios ESG e finanças sustentáveis, a taxonomia da EU e o Regulamento de Divulgação de Finanças Sustentáveis (SFDR), incentivam práticas éticas

ao vincular financiamento e padrões de governança e responsabilidade social.

- Revisão da Directiva de Combate à Corrupção, em 2023, a Comissão propôs substituir a Decisão-Quadro de 2003 por uma directiva mais abrangente, com foco no sector privado e na harmonização penal (Comissão Europeia, 2023).
- Integração com a Agenda Verde e Direitos Humanos, a proposta de Directiva sobre *Due Diligence* em Sustentabilidade Corporativa (2022), obriga empresas a identificar e mitigar impactos negativos em direitos humanos e meio ambiente em suas cadeias de valor.

2.5. Referências internacionais aplicáveis ao contexto angolano

A construção de uma ética empresarial robusta em Angola pode-se beneficiar da adaptação crítica de referenciais internacionais, como:

- OCDE – Directrizes para Empresas Multinacionais: promovem condutas responsáveis em combate à corrupção e relações laborais (OCDE, 2011).
- ISO 26000: norma internacional que orienta a incorporação da responsabilidade social à gestão organizacional, com foco em direitos humanos, práticas laborais, meio ambiente e governança (ISO, 2010).
- FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) e UK Bribery Act : legislações que responsabilizam empresas por práticas de corrupção, mesmo fora de seus países de origem, com implicações directas para empresas angolanas que operam com parceiros internacionais (Transparency International, 2022).
- Pacto Global da ONU: iniciativa voluntária que convida empresas a alinhar suas operações a dez princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção (UN Global Compact, 2023).

A adopção desses referenciais, adaptados à realidade sociocultural e institucional angolana, pode fortalecer a credibilidade das empresas, atrair

investimentos sustentáveis e promover uma cultura de integridade e responsabilidade.

Em síntese, as experiências do Brasil, União Europeia, bem como as outras referências internacionais acima descritas demonstram que o combate às práticas antiéticas e a promoção da ética empresarial e da RSC exigem uma combinação de normas legais, incentivos institucionais e engajamento multisectorial. Ambas as regiões têm avançado na construção de ecossistemas de integridade, embora enfrente desafios distintos relacionados à cultura organizacional, à fiscalização e à maturidade institucional.

2.6. Ética empresarial e Responsabilidade Social Corporativa em Angola

A ética empresarial e a responsabilidade social corporativa (RSC) emergem como pilares fundamentais para a construção de economias sustentáveis e sociedades mais justas. Em Angola, trajectória dessas práticas está profundamente entrelaçada com os marcos históricos do país, desde o período colonial, passando pela independência e guerra civil, até os actuais esforços de reconstrução e integração à economia global. Compreender essa evolução é essencial para avaliar os desafios contemporâneos e projectar caminhos possíveis para uma cultura empresarial ética e socialmente comprometida.

Durante o período colonial português, a actividade empresarial em Angola esteve fortemente orientada para a exploração de recursos naturais e mão-de-obra local, com pouca ou nenhuma preocupação com o bem-estar das comunidades. A ética empresarial era moldada por interesses extractivistas e pela lógica do lucro, sem compromisso com o desenvolvimento sustentável. Como observa Rodrigues:

A lógica empresarial herdada do período colonial assentava-se numa estrutura de exploração intensiva dos recursos naturais e humanos, sem qualquer obrigação moral ou contratual com o desenvolvimento das comunidades locais. A responsabilidade social era inexistente, e a ética empresarial limitava-se à obediência formal às normas impostas pela

administração colonial, que por sua vez estavam orientadas para a manutenção da ordem e da produtividade, e não para a justiça social ou ambiental (Rodrigues, 2004, p. 3).

Com a independência em 1975, o Estado angolano adoptou um modelo socialista, nacionalizando empresas e centralizando a economia. Nesse contexto, a ética empresarial passou a ser confundida com a moral revolucionária do Estado, e a responsabilidade social era vista como uma função estatal, não empresarial. Clemente destaca que:

Durante o período socialista, a responsabilidade pelo bem-estar social foi atribuída exclusivamente ao Estado. As empresas, agora estatais, operavam sob directrizes políticas e ideológicas, e não sob princípios de mercado ou de responsabilidade social. A ética empresarial foi substituída por uma ética de lealdade ao partido e à revolução, o que dificultou o desenvolvimento de uma cultura empresarial baseada em valores éticos universais (Clemente, 2019, p. 45).

Com a transição para a economia de mercado nos anos 1990 e o fim da guerra civil em 2002, Angola passou a atrair investimentos estrangeiros, especialmente no sector petrolífero. Isso trouxe consigo pressões para a adopção de práticas de responsabilidade social corporativa (RSC), impulsionadas por normas por organismos internacionais e pela sociedade civil. O programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) em Angola observa que:

A entrada de empresas multinacionais e a crescente exposição internacional de Angola impuseram novas exigências éticas às empresas. A responsabilidade social corporativa passou a ser vista como uma ferramenta estratégica para mitigar riscos reputacionais, atrair investimentos e responder às expectativas de *stakeholders* internacionais. No entanto, a implementação dessas práticas ainda é desigual e muitas vezes limitada a acções filantrópicas pontuais, sem integração nas estratégias de negócio (UNDP, 2013, p. 12).

Apesar dos avanços, a ética empresarial em Angola ainda enfrenta desafios como a corrupção, a informalidade e a fragilidade institucional. A consolidação de uma cultura de responsabilidade social exige marcos regulatórios claros,

incentivos fiscais e uma sociedade civil activa. Nesse sentido, Rodrigues sustenta que:

A construção de uma cultura de responsabilidade social em Angola requer mais do que boas intenções empresariais. É necessário um ambiente institucional que promova a transparência, a prestação de contas e a participação cidadã. A ética empresarial deve ser entendida como um compromisso com desenvolvimento humano e não apenas como uma estratégia de marketing ou de gestão de imagem (Rodrigues, 2004, p. 6).

Diversos estudos e relatórios apontam para práticas empresariais que desconsideram princípios éticos fundamentais, como a equidade, a transparência e o respeito aos direitos humanos. Segundo o Relatório de Responsabilidade Social em Angola (CEIC, 2022), muitas empresas operam com baixa prestação de contas, ausência de códigos de conduta efectivos e práticas de corrupção institucionalizada

Em síntese, a trajectória da ética empresarial e da responsabilidade social corporativa em Angola reflecte as transformações políticas, económicas e sociais do país. Desde a lógica extractiva do período colonial, passando pela centralização estatal no pós-independência, até a abertura ao mercado à influência de normas internacionais, observa-se uma evolução marcada por rupturas e continuidades, sobretudo após o fim da guerra civil, persistem desafios estruturais que exigem o fortalecimento institucional e o enraizamento com o desenvolvimento sustentável, a transparência e a justiça social.

2.6.1. Marco constitucional e legal em Angola

A constituição da República de Angola (2010) estabelece, em seus artigos 1º e 21º, os princípios fundamentais do Estado angolano, entre os quais se destacam a dignidade da pessoa humana, a justiça social, a igualdade e a promoção do bem comum. Esses princípios constituem o fundamento ético-jurídico para a actuação dos diversos actores sociais, incluindo o sector empresarial. O artigo 14º consagra o direito à propriedade privada e à livre

iniciativa, mas condiciona o exercício da actividade económica ao interesse geral e ao respeito pelos direitos fundamentais.

No plano infraconstitucional, destacam-se a Lei das Sociedades Comerciais (lei nº 1/04), que regula a constituição, funcionamento e responsabilidade das empresas, o Código Geral Tributário, A Lei da Probidade Pública (Lei nº 3/10); e a Lei da Concorrência (Lei nº 5/18). Essas normas estabelecem obrigações de transparência, prestação de contas e conduta ética, ainda que sua aplicação prática enfrente desafios relacionados à fiscalização e à cultura institucional.

A Lei Geral do Trabalho (Lei nº 12/23), estabelece os direitos e deveres dos empregadores e trabalhadores, incluindo normas sobre condições de trabalho, segurança e saúde ocupacional, liberdade sindical e negociação colectiva.

A Lei de Bases do Ambiente (Lei nº 5/98) e a Lei da Responsabilidade Ambiental (Lei nº 11/17), impõem às empresas o dever de prevenir, mitigar e reparar danos ambientais, reforçando a dimensão socioambiental da responsabilidade empresarial.

No plano internacional, Angola é signatária de diversos tratados e convenções internacionais relevantes para a ética empresarial e a RSC, incluindo:

- As Convenções Fundamentais da OIT (trabalho forçado, liberdade sindical, discriminação, trabalho infantil);
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- A Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção;
- Os Princípios do Pacto Global da ONU;
- As Directrizes da OCDE para empresas multinacionais;
- A norma ISO 26000 sobre responsabilidade social.

Esses instrumentos oferecem parâmetros éticos e operacionais que complementam o ordenamento jurídico nacional e orientam a actuação das empresas em contextos de desenvolvimento.

2.6.2. Instituições de regulação e fiscalização

No plano institucional, destacam-se o Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos, a Inspeção Geral do Trabalho, o Instituto Nacional de Defesa do Consumidor (INADEC), o IGAPE e a Procuradoria-Geral da República. Essas entidades têm atribuições relacionadas à fiscalização do cumprimento das normas éticas, laborais, ambientais e de governança pelas empresas.

Contudo, a eficácia dessas instituições é frequentemente limitada por factores como escassez de recursos, sobreposição de competências, fragilidade técnica e interferências políticas. A ausência de mecanismos eficazes de responsabilização e a cultura de impunidade contribuem para a persistência de práticas empresariais antiéticas. Clemente (2019), afirma que:

A responsabilidade social empresarial em Angola ainda é incipiente, mas apresenta sinais de amadurecimento. Muitas empresas actuam de forma reactiva, limitando-se a acções pontuais de caridade. No entanto, observa-se um movimento crescente de integração da RSC às estratégias corporativas, especialmente em sectores como petróleo, mineração e construção civil. A pressão da sociedade civil, a actuação de organismos internacionais e a busca por legitimidade têm impulsionado essa transformação (p.45).

Na mesma linha de pensamento, o relatório do UNDP Angola (2013), reforça essa análise ao afirmar que:

A responsabilidade social empresarial em Angola deve ser compreendida como uma plataforma de cooperação entre empresas, governo e sociedade civil. Somente por meio de esforços conjuntos será possível promover o desenvolvimento humano sustentável e garantir que os benefícios do crescimento económico sejam distribuídos de forma equitativa (p. 8).

Apesar desses marcos, a aplicação prática ainda é limitada por factores como a fragilidade institucional, a informalidade do sector privado e a baixa cultura de fiscalização e denúncia (Mendes, 2023).

Nesse sentido, a ética empresarial e a RSC devem ser compreendidas como instrumentos de democratização económica, de fortalecimento do Estado de Direito e de promoção do desenvolvimento humano em Angola.

Em síntese, o panorama ético das empresas angolanas revela avanços normativos e iniciativas pontuais de RSC, mas também evidencia lacunas estruturais na cultura organizacional, na governança e na articulação com as comunidades. A consolidação de uma ética empresarial robusta exige não apenas normas, mas também vontade política, formação ética e engajamento social.

2.7. Impactos da inobservância dos princípios éticos na gestão empresarial, nos trabalhadores e no desenvolvimento sustentável das comunidades locais

2.7.1. Impactos na gestão empresarial: reputação, governança e desempenho

A gestão empresarial em Angola sofre com a falta de uma cultura ética institucionalizada. A ausência de códigos de conduta eficazes, mecanismos de compliance e auditorias independentes compromete a eficiência, a eficácia da gestão empresarial, bem como a reputação das empresas. Isso se traduz em:

- Perda de legitimidade e reputação: Empresas envolvidas em escândalos de corrupção ou violações de direitos tendem a sofrer sanções reputacionais, perda de contratos e desconfiança de investidores (Fombrun, 1996).
- Ineficiência organizacional e dificuldades na retenção de talentos qualificados: A falta de transparência e meritocracia compromete a motivação das equipes, favorece o nepotismo e reduz a produtividade (Argandoña, 2003).
- Riscos legais e financeiros: A inobservância de normas éticas e legais pode resultar em multas, processos judiciais e exclusão de licitações públicas.
- Ambientes de trabalho tóxicos, marcados por insegurança e baixa motivação: A ausência de canais de denúncia e de políticas de integridade favorece o assédio, o medo e a rotatividade de pessoal.

2.7.2. Impactos nos trabalhadores: precarização, desmotivação e conflitos

A cultura organizacional reflecte directamente na motivação, saúde mental e produtividade dos trabalhadores. Os trabalhadores são frequentemente os mais afectados pelas práticas antiéticas, e se vêem expostos a ambientes laborais marcados por:

- Precarização das condições de trabalho, violação de direitos laborais: incluindo salários em atraso, jornadas exaustivas, ausência de contratos formais, ausência de protecção social e falta de segurança no trabalho (OIT, 2020).
- Desigualdade e discriminação: Casos de discriminação de género, etnia ou origem regional comprometem a coesão interna e a justiça organizacional.
- Desmotivação e alienação: A percepção de injustiça e a falta de reconhecimento reduzem o engajamento e aumentam o absentismo;
- Limitação do desenvolvimento profissional: Ambientes que não valorizam a ética tendem a negligenciar a formação contínua e o crescimento dos colaboradores.
- Conflitos éticos, especialmente quando os trabalhadores são pressionados a adoptar práticas contrárias aos seus valores pessoais.

A negligência com os princípios éticos compromete directamente o bem-estar dos trabalhadores. A precarização das relações de trabalho, a desvalorização salarial, o assédio moral e a ausência de políticas de inclusão e diversidade são exemplos concretos de violações éticas (Antunes, 2018).

2.7.3. Impactos nas comunidades locais e no desenvolvimento sustentável: exclusão, degradação ambiental e perda de confiança

A inobservância da RSC compromete o papel das empresas como agentes de transformação social. Além disso, a ausência de responsabilidade social corporativa (RSC) efectiva tem impactos profundos nas comunidades onde as

empresas operam. Em Angola, comunidades próximas a grandes empreendimentos frequentemente enfrentam:

- Degradação ambiental sem compensações adequadas: a poluição de rios, o desmatamento e o descarte inadequado de resíduos afectam a saúde e os meios de subsistência locais.
- Desestruturação social: O deslocamento forçado, a perda de terras e a ausência de diálogo comunitário geram conflitos e desconfiança.
- Desigualdade territorial: A concentração de investimentos em áreas urbanas e a negligência das zonas rurais aprofundam as disparidades regionais.
- Desigualdade no acesso a benefícios sociais, com comunidades locais frequentemente excluídas dos ganhos econômicos gerados;
- Falta de investimentos em infraestruturas básicas;
- Filantropia desarticulada: Acções pontuais de RSC, sem diagnóstico participativo, tendem a ser ineficazes ou até contraproducentes (Blowfield; Frynas, 2005).
- Exclusão de processos decisórios que afectam directamente suas vidas.

Portanto, os impactos da inobservância ética não são isolados. Há uma interdependência ou interconexão sistêmica entre os níveis de análise:

- ✓ A má gestão ética compromete a governança interna e afecta directamente os trabalhadores.
- ✓ O desrespeito aos trabalhadores repercute na qualidade dos serviços e produtos oferecidos à sociedade.
- ✓ A negligência com as comunidades gera instabilidade social, afectando o ambiente de negócios e a legitimidade institucional.

2.8. Desenvolvimento sustentável e o papel das empresas

O conceito de desenvolvimento sustentável, consagrado no relatório Brundtland (1987), propõe “satisfazer as necessidades do presente sem

comprometer as capacidades das gerações futuras de satisfazerem as suas próprias necessidades”. No contexto empresarial angolano, essa proposta adquire contornos específicos, exigindo a articulação entre crescimento econômico, justiça social e responsabilidade ambiental, num país marcado por desigualdades estruturais, dependência de recursos naturais e desafios de governança.

A definição mais amplamente citada de desenvolvimento sustentável foi apresentada pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, no Relatório Brundtland, segundo a qual:

Desenvolvimento sustentável é aquele que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem as suas próprias necessidades. Ele contém, em si, dois conceitos-chave: o conceito de ‘necessidades’, em particular as necessidades essenciais dos pobres do mundo, às quais deve ser dada prioridade absoluta; e a ideia de limitações impostas pelo estado da tecnologia e da organização social sobre a capacidade do meio ambiente de satisfazer as necessidades presentes e futuras (WCED, 1987, p. 43).

Essa definição tornou-se referência global por sua clareza e abrangência, influenciando políticas públicas, estratégias empresariais e marcos regulatórios.

Ignacy Sachs propõe uma abordagem ecossocioeconômica do desenvolvimento sustentável, com ênfase na justiça social. Para esse autor:

O desenvolvimento sustentável é, antes de tudo, um processo de mudança social que visa a melhoria da qualidade de vida de todos, especialmente dos mais pobres, dentro dos limites da capacidade de suporte dos ecossistemas. Ele exige a articulação entre eficiência econômica, equidade social, prudência ecológica, diversidade cultural e responsabilidade intergeracional. Não se trata de um modelo único, mas de uma pluralidade de caminhos que respeitem as especificidades locais e regionais (Sachs, 2004, p. 25).

Essa visão amplia o escopo do conceito, incorporando dimensões culturais e éticas.

2.8.1. Dimensões principais do desenvolvimento sustentável

O desenvolvimento sustentável no contexto empresarial angolano exige a integração equilibrada das dimensões ambiental, social e econômica, com ênfase crescente na responsabilidade corporativa e na adaptação às metas globais da Agenda 2030 (INE, 2018).

O desenvolvimento sustentável, conforme delineado no Relatório Brundtland (1987), baseia-se em três pilares interdependentes: o ambiental, o social e o econômico. No contexto empresarial angolano, essas dimensões ganham contornos específicos, moldados por desafios estruturais, oportunidades de crescimento inclusivo e compromissos internacionais assumidos pelo país.

A dimensão ambiental envolve práticas empresariais que minimizam impactos negativos sobre os ecossistemas, promovem a eficiência no uso de recursos naturais e contribuem para a mitigação das alterações climáticas. Em Angola, essa dimensão é particularmente relevante devido à dependência da economia em sectores extractivos, como o petróleo e a mineração.

Apesar de a sustentabilidade englobar os três pilares acima mencionados, ela tem sido comumente associada ao pilar ambiental. As empresas e a sociedade angolana, em geral, têm discutido e promovido com maior realce o referido pilar, sobretudo no que diz respeito à gestão de resíduos, à poluição hídrica e atmosférica e à conservação da biodiversidade, ainda que os mecanismos de monitorização e responsabilização ambiental permaneçam frágeis (Lino, 2024).

A sustentabilidade ambiental no sector empresarial angolano enfrenta desafios significativos, sobretudo nos sectores extractivos e da construção civil. A ausência de fiscalização eficaz e de incentivos à inovação verde limita a adopção de práticas sustentáveis.

A dimensão ambiental do desenvolvimento sustentável em Angola exige uma mudança de paradigma. As empresas devem deixar de ver a protecção ambiental como um custo e passar a encará-la como uma oportunidade de inovação, eficiência e reputação. A gestão adequada de energia, bem como a compensação ambiental, devem ser integrados nos

modelos de negócio. A transição ecológica é inevitável, e as empresas que a liderarem terão vantagens competitivas significativas (PwC Angla & PNUD, 2023, p. 22).

A dimensão social refere-se à promoção da equidade, da inclusão, bem-estar das comunidades e da dignidade humana. No contexto angolano, onde os indicadores de pobreza multidimensional ainda são elevados, o sector empresarial tem um papel crucial na geração de emprego digno, na capacitação de quadros locais, na promoção de equidade de género, na formação contínua e no investimento social privado.

A sustentabilidade social, quando integrada de forma estratégica nas operações empresariais, torna-se um factor de diferenciação e resiliência. Em Angola, onde os indicadores de pobreza multidimensional ainda são elevados, as empresas têm um papel crucial na promoção de condições dignas de trabalho, na valorização do capital humano local e na construção de relações de confiança com as comunidades onde operam (Lino, 2024).

A dimensão económica implica a criação de valor de forma ética, transparente e duradoura. Isso inclui práticas de boa governação, combate à corrupção, inovação responsável e integração de critérios ESG (Ambientais sociais e de governança) nas decisões de investimento.

A Agenda das Nações Unidas para 2030 constitui um plano de acção centrado em cinco P's: Pessoas, Planeta, Prosperidade, Paz e Parcerias, e tem como principal objectivo a erradicação da pobreza e o desenvolvimento sustentável. No contexto empresarial angolano, a Prosperidade deve ser entendida não apenas como crescimento económico, mas com geração de valor partilhado, com impacto positivo na cadeia de fornecimento, no emprego local e na formação da economia (PwC Angola & PNUD, 2023).

A sustentabilidade económica no sector empresarial angolano está intrinsecamente ligada à diversificação da economia, à formação do mercado de trabalho e à promoção de cadeias de valor locais, a dependência do petróleo como principal fonte de receita tem sido um entrave à resiliência económica.

A sustentabilidade econômica no contexto angolano não pode ser compreendida apenas como a maximização do lucro empresarial. Ela exige uma visão estratégica de longo prazo, que incorpore à corrupção, transparência fiscal e investimento em sectores produtivos não petrolíferos. As empresas que internalizam esses princípios não apenas sobrevivem em ambientes voláteis, mas tornam-se agentes de transformação (PNUD & PwC Angola, 2023, p. 17).

Em síntese, o desenvolvimento sustentável no contexto empresarial angolano não é uma utopia normativa, mas uma necessidade estratégica. A integração das três dimensões: econômica, social e ambiental, exige liderança ética, inovação institucional e compromisso com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). O sector privado, em articulação com o Estado e a sociedade civil, pode ser um catalisador de transformação estrutural, contribuindo para uma Angola mais justa, resiliente e sustentável (Comissão Nacional para os ODS, 2022).

A seguir apresentam-se os quadros comparativos entre autores que abordam a temática deste estudo. Esses destacam as contribuições teóricas, diferenças conceituais e aplicações práticas segundo autores relevantes e atualizados.

Quadro 1. *Ética Empresarial*

Autores	Definição de Ética empresarial	Enfoque principal	Aplicabilidade em Angola
Ferrell et al. (2021)	Conjunto de princípios morais que orientam decisões organizacionais	Tomada de decisão ética e dilemas corporativos	Relevante para construção de confiança institucional e reputação
Treviño & Nelson (2017)	Processo de tomada de decisão baseada em valores e normas sociais e cultura organizacional	Cultura ética e liderança moral	Essencial para transformar práticas informais em políticas éticas
Parreira (2024)	Liderança ética como catalisador de práticas sustentáveis	Ética aplicada ao sector mineiro angolano	Modelo adaptável a sectores com alto impacto social e ambiental

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados obtidos na pesquisa.

Esse quadro mostra que, embora Ferrell et al. (2021) e Treviño & Nelson (2017) abordem a ética empresarial de forma estrutural e comportamental, Parreira traz uma perspectiva contextualizada para Angola, destacando o papel da liderança ética como agente de mudança em ambientes empresariais frágeis.

Quadro 2. *Responsabilidade Social Corporativa (RSC)*

Autores	Definição de RSC	Dimensões da RSC	Críticas ou limitações
Carroll (2021)	Compromisso voluntário com aspectos econômicos, legais, éticos e filantrópicos	Modelo da pirâmide da RSC	Pode ser interpretado como acção superficial se não integrada
Dahlsrud (2008)	RSC como construção multidimensional: ambiental, social, econômica, voluntária e <i>stakeholders</i>	Abordagem holística	Falta de consenso conceitual dificulta aplicação prática
Clemente (2019)	RSC como ferramenta de sustentabilidade empresarial em Angola	Governa, impacto social e reputação	Pouca institucionalização nas empresas angolanas

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados obtidos na pesquisa

Carroll propõe um modelo clássico e estruturado, Dahlsrud amplia a visão com cinco dimensões, e Clemente traz uma leitura crítica sobre a realidade angolana, apontando a ausência de políticas concretas.

Quadro 3. *Desenvolvimento Sustentável*

Autores	Definição de Desenvolvimento sustentável	Eixos fundamentais	Relação com RSC
WCED (1987)	Atender às necessidades do presente sem comprometer o futuro	Ambiental, social e económico	Base conceitual para prática de RSC
Sachs (2015)	Integração dos ODS como estratégia de desenvolvimento global	Erradicação da pobreza, educação, clima	RSC deve alinhar-se aos ODS para gerar impacto real
Parreira (2024)	Sustentabilidade como resultado da liderança ética	Engajamento dos colaboradores	RSC como prática transformadora no contexto africano

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados obtidos na pesquisa.

O WCED (1987) estabelece o conceito fundacional, Sachs (2015) atualiza com os ODS e Parreira propõe uma abordagem prática e contextualizada para Angola.

Em síntese, descreveu-se os quadros comparativos revisados, com conteúdo mais aprofundado e notas explicativas ao final de cada quadro para facilitar a compreensão crítica dos conceitos e autores. Os autores abordam os três pilares centrais do seu estudo: ética empresarial, responsabilidade social corporativa (RSC) e desenvolvimento sustentável.

3. METODOLOGIA

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, exploratória e crítica. Para a realização desta pesquisa, foi utilizado o método Hermenêutico-tridimensional de Miguel Reale, que articula norma, facto e valor, complementado pelos métodos comparativo e triangulação, bem como as técnicas de análise bibliográfica e documental, análise de conteúdo, estudo de casos múltiplos, entrevistas semiestruturadas (com gestores, trabalhadores e com líderes comunitários em áreas impactadas pelas operações dessas empresas) e observação directa.

Neste estudo utilizou-se a técnica de amostragem, cuja técnica de inquérito são as entrevistas semiestruturadas, para se analisar e compreender a temática em abordagem. Tipo de amostragem não probabilística e técnica de amostragem por julgamento, como estratégia metodológica para a selecção dos participantes.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise realizada nas empresas AXPRES (SU) Lda, WATUNGA-Lda e MSTR-Lda permitiu identificar que, embora exista uma consciência crescente sobre a importância da Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e da ética empresarial, sua aplicação prática ainda enfrenta desafios significativos. Os dados coletados por meio de entrevistas semiestruturadas com os participantes desta pesquisa (Gestores, trabalhadores e líderes comunitários) revelam que:

- ✓ 78% dos entrevistados reconhecem a importância da ética nos negócios, mas apenas 22% afirmam que suas empresas possuem um código de ética formalizado.
- ✓ 84% dos colaboradores relataram ausência de canais seguros para denúncias de práticas antiéticas.
- ✓ 72% dos gestores demonstraram interesse em implementar políticas de RSC, mas alegam falta de capacitação e apoio institucional.

Esses resultados confirmam o problema central da pesquisa: a lacuna entre o discurso ético e a prática empresarial em Angola. A justificativa teórica e prática do estudo se confirma, pois evidencia a necessidade de políticas estruturadas e sustentáveis que promovam a ética corporativa como um valor organizacional, e não apenas como uma exigência legal ou reputacional.

A partir da metodologia qualitativa adoptada com entrevistas semiestruturadas e análise de conteúdo foi possível compreender que a ética empresarial em Angola ainda é percebida de forma reactiva, e não proactiva. Isso corrobora com o que Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2021) apontam: “a ética nos

negócios deve ser integrada à cultura organizacional e não tratada como um apêndice operacional” (p. 45).

Além disso, os resultados reforçam o modelo de Carroll (1991), que propõe a Pirâmide da Responsabilidade Social, onde a base económica deve ser complementada por responsabilidades legais, éticas e filantrópicas. No caso das empresas angolanas, observa-se uma predominância da dimensão económica, com pouca atenção às demais camadas da pirâmide.

Na tabela 1 descreve-se os resultados da pesquisa transformados em tabelas explicativas, com notas de rodapé. Essas tabelas organizam os dados colectados, interpretam os achados com base teórica e propõem recomendações práticas.

Tabela 1. *Percepção dos entrevistados sobre ética e RSC nas empresas*

Indicador	Percentual (%)	Nota explicativa
Reconhecimento da importância da ética nos negócios	78%	A maioria dos entrevistados valoriza a ética, mas sem acções concretas associadas ¹ .
Existência de código de ética formalizado	22%	Poucas empresas possuem documentos normativos que orientem condutas éticas ² .
Ausência de canais seguros para denúncias	74%	Mais da metade dos colaboradores não se sentem protegidos ao denunciar práticas antiéticas ³ .
Interesse dos gestores em implementar políticas de RSC	72%	Apesar do interesse, há carência de formação e apoio institucional ⁴

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados obtidos na pesquisa.

Tabela 2. *Interpretação dos resultados com base teórica*

Autor/Modelo	Contributo	Relação com os resultados
Ferrell, Fraedrich & Ferrell (2021)	A ética deve ser parte da cultura organizacional, não apenas uma exigência externa.	As empresas angolanas tratam a ética como elemento periférico, sem integração sistêmica ⁵ .
Carroll (1991)	Pirâmide da RSC: responsabilidade económica, legal, ética e filantrópica.	Predominância da dimensão económica, com negligência das esferas ética e filantrópica ⁶ .
Parreira & Clemente (2020)	Transparência e governança como pilares da ética corporativa.	A ausência de canais de denúncia compromete a transparência e a confiança institucional ⁷ .

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados obtidos na pesquisa.

Os resultados obtidos revelam uma lacuna significativa entre o reconhecimento da importância da ética empresarial e sua efectiva aplicação nas empresas angolanas estudadas. Embora 78% dos entrevistados reconheçam o valor da ética nos negócios, apenas 22% afirmam que suas empresas possuem um código de ética formalizado. Essa discrepância confirma o problema central da pesquisa: a inobservância dos princípios éticos compromete não apenas a gestão empresarial, mas também o bem-estar dos trabalhadores e o desenvolvimento sustentável das comunidades locais.

Segundo Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2021), a ética empresarial deve ser integrada à cultura organizacional, orientando decisões e comportamentos em todos os níveis da empresa. No entanto, tanto a AXPRES (SU) Lda, a WATUNGA-Lda quanto à MSTR-Lda demonstram uma abordagem reactiva e fragmentada, sem mecanismos institucionais que sustentem práticas éticas consistentes. A ausência de canais de denúncia seguros, relatada por 84% dos colaboradores, reforça a fragilidade da governança interna e a vulnerabilidade dos trabalhadores diante de condutas antiéticas.

Além disso, os dados indicam que 72% dos gestores demonstram interesse em implementar políticas de responsabilidade social corporativa (RSC), mas

enfrentam limitações estruturais e falta de capacitação. Isso corrobora com Carroll (2021), ao afirmar que a RSC deve ser incorporada de forma estratégica e multidimensional económica, legal, ética e filantrópica para gerar impacto real. No contexto angolano, observa-se uma predominância da dimensão econômica, com negligência das demais, o que limita o potencial transformador da RSC.

A MSTR-Lda, embora envolvida em acções de prestação de serviços às comunidades (construção de escolas, construção de jardins), não apresenta acções comunitárias estruturadas, o que evidencia uma desconexão entre suas actividades e os princípios de desenvolvimento sustentável. Conforme Sachs (2015), o alinhamento com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) é essencial para que empresas contribuam efectivamente para a erradicação da pobreza, educação de qualidade e acção climática. A falta de indicadores de impacto social e ambiental nas empresas analisadas reforça a necessidade de institucionalização da RSC como prática contínua e mensurável.

Parreira (2024) destaca que a liderança ética é um catalisador para práticas sustentáveis, promovendo engajamento e motivação dos colaboradores. No entanto, os relatos de baixa valorização profissional e ausência de reconhecimento nas empresas estudadas indicam que a liderança ainda não exerce esse papel transformador. Isso compromete o desempenho organizacional e perpetua uma cultura centrada no lucro, em detrimento da responsabilidade social. A discussão articula os resultados com os objectivos específicos, evidenciando que a ausência de práticas éticas afecta directamente os colaboradores e a comunidade. A análise teórica reforça que a ética e a RSC não devem ser tratadas como acções pontuais, mas como pilares estratégicos da gestão empresarial. A falta de alinhamento com os ODS compromete a contribuição das empresas para o desenvolvimento sustentável nacional e regional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objectivo analisar criticamente a inobservância dos princípios éticos pelas empresas angolanas e seus impactos na gestão empresarial, nos trabalhadores e no desenvolvimento sustentável das comunidades locais nas empresas. A partir de uma abordagem qualitativa, exploratória e crítica, fundamentada no método hermenêutico-tridimensional de Miguel Reale, buscou-se compreender como a ausência de práticas éticas e de responsabilidade social corporativa (RSC) compromete a efectividade do direito, fragiliza a governança e aprofunda desigualdades estruturais.

A análise teórica permitiu identificar os principais conceitos e referenciais normativos sobre ética empresarial, RSC, governança e compliance, destacando a importância de uma actuação empresarial orientada por valores como integridade, transparência, equidade e respeito à dignidade humana. A revisão do panorama normativo e institucional angolano revelou avanços significativos no plano legal, mas também evidenciou lacunas na implementação, fiscalização e responsabilização das empresas

A análise empírica, por sua vez, demonstrou a existência de um descompasso entre o discurso ético-formal das empresas e suas práticas quotidianas. Os estudos de caso evidenciaram padrões de opacidade, desrespeito aos direitos laborais, impactos socioambientais negativos e fragilidade dos mecanismos internos de controle e denúncia. Como afirmou Reale:

A norma jurídica, para ser eficaz, deve estar em consonância com os valores sociais e ser capaz de incidir sobre os factos de forma transformadora. Quando há dissociação entre norma, facto e valor, o direito perde sua força normativa e sua legitimidade social (Reale, 2002, p. 97).

O estudo revelou que, embora haja uma crescente consciência sobre a importância da ética empresarial e da responsabilidade social corporativa (RSC) entre gestores e colaboradores, a prática ainda é incipiente e pouco institucionalizada nas empresas analisadas. A ausência de códigos de ética

formais, canais de denúncia e acções estruturadas de RSC evidencia uma lacuna entre o discurso e a prática.

AXPRES (SU) Lda e WATUNGA-Lda apresentam um ambiente organizacional funcional, porém limitado em termos de valorização humana e práticas éticas visíveis. Já a MSTR-Lda demonstra maior abertura relacional e iniciativas pontuais de RSC, mas carece de planeamento estratégico e indicadores de impacto. Ambas as empresas operam com foco predominante no lucro, relegando a ética e a responsabilidade social a um plano secundário.

Esses resultados confirmam que a ética empresarial e a RSC não devem ser tratadas como elementos acessórios, mas como pilares fundamentais para a sustentabilidade organizacional, o bem-estar dos colaboradores e o desenvolvimento das comunidades locais. A transformação desse cenário exige liderança ética, cultura organizacional comprometida e políticas institucionais claras.

Conclui-se que a efectivação de ética empresarial e da RSC em Angola exige não apenas reformas legais, mas uma transformação cultural e institucional profunda, que promova a integridade, a participação social e o compromisso com o bem comum. Como destacou Bobbio: “A moralidade pública não é um dom natural, mas uma conquista histórica e institucional. Ela depende da educação, da vigilância e da responsabilização dos que exercem o poder” (Bobbio, 2004, p. 51).

Nesse sentido, esta pesquisa propõe directrizes normativas, institucionais, empresariais para o fortalecimento da ética empresarial em Angola.

5.1.Recomendações para fortalecer a ética empresarial e a responsabilidade social corporativa em Angola

Com base nas evidências empíricas, teóricas e nos achados, recomenda-se:

5.1.1. Directrizes normativas

- Revisão e harmonização legislativa: Actualizar e integrar os marcos legais sobre ética empresarial, RSC, directrizes laborais e protecção ambiental, assegurando coerência normativa e efectividade jurídica (entre a Constituição, a Lei Geral do Trabalho, Lei das Sociedades Comerciais e a Lei da Probidade Pública).
- Criação de um marco legal exclusivo e específico sobre Ética empresarial e RSC: Instituir uma lei nacional de ética empresarial e responsabilidade social corporativa, com princípios, obrigações mínimas, incentivos fiscais e mecanismos de monitoramento.
- Obrigatoriedade de relatórios de sustentabilidade: Tornar obrigatória a publicação anual de relatórios de sustentabilidade para empresas de médio e grande porte, com base nos padrões do GRI (Global Reporting Initiative).
- Inclusão de cláusulas éticas em contratos públicos: Exigir cláusulas de integridade, direitos humanos e RSC em licitações e contratos com o Estado.

5.1.2. Directrizes institucionais

- Fortalecimento das instituições de fiscalização: Reforçar a autonomia, os recursos e a capacidade técnica de órgãos como a Inspeção Geral do Trabalho, o INADEC, o IGAPE e o Ministério da Justiça
- Criação de um Observatório Nacional de Ética Empresarial: Instituir um órgão multisectorial (Estado, empresas, academia, sociedade civil) para monitorar, avaliar e divulgar práticas empresariais éticas e antiéticas.
- Estabelecimento de um sistema nacional de indicadores de integridade

corporativa: Desenvolver métricas públicas para avaliar o desempenho ético das empresas, com rankings e certificações.

- Fomento à participação social e ao controle cidadão: Criar canais acessíveis para denúncias, consultas públicas e auditorias sociais sobre a actuação empresarial.

5.1.3. Directrizes para as empresas

- Integração da ética na estratégia corporativa: Incorporar princípios éticos e de RSC nos planos estratégicos, políticas internas e sistemas de gestão das empresas.
- Formação e sensibilização contínua: Promover programas de capacitação ética para gestores e trabalhadores, com ênfase em dilemas reais e códigos de conduta aplicáveis.
- Transparência e prestação de contas: Adotar mecanismos de reporte público sobre práticas sociais, ambientais e de governança, com base em padrões internacionais como GRI e a ISO 26000
- Capacitação contínua em ética e integridade: Promover formações regulares para gestores e trabalhadores sobre dilemas éticos, direitos humanos e governança responsável.
- Criação de comitês internos de ética e compliance: Estabelecer estruturas permanentes de monitoramento ético, com autonomia e acesso directo à alta direcção.
- Canais de denúncia e protecção ao denunciante: Implantar mecanismos seguros e confidenciais para denúncias de condutas antiéticas, com garantias contra retaliações.

- Engajamento com *stakeholders* e comunidades locais: Estabelecer processos participativos com comunidades afectadas pelas actividades empresariais.

5.1.4. Directrizes para a sociedade civil e academia

- Educação para a ética e cidadania corporativa: Incluir conteúdos sobre ética empresarial e RSC nos currículos de ensino superior, especialmente em cursos de gestão, direito e ciências sociais.
- Pesquisa e produção de conhecimento aplicado: Estimular estudos empíricos e teóricos sobre ética empresarial em Angola, com foco em soluções contextualmente adequadas.
- Parcerias multissetoriais: Fomentar alianças entre universidades, ONGs, empresas e órgãos públicos para o desenvolvimento de projectos de integridade e impacto social.

6. REFERÊNCIAS

Angola. (1998). Lei de Bases do Ambiente. Lei nº 5/98, de 19 de junho.

Angola. (2010). Constituição da República de Angola, de 5 de Fevereiro, incluindo as alterações introduzidas pela Lei nº 18/21, de 16 de Agosto. Luanda: Imprensa Nacional.

Angola. (2010). Lei da Proibição Pública. Lei nº3/10, de 29 de março.

Angola. (2021). Lei do Investimento Privado- Lei nº10/21, de 22 de abril. Luanda: Imprensa Nacional.

Angola. (2023). Lei Geral do Trabalho- Lei nº 12/23 de 27 de dezembro. Luanda: Imprensa Nacional.

Angola. (2024). Estratégia Nacional de Prevenção e Repressão da Corrupção, Decreto Presidencial nº 169/24, de 19 de julho. Luanda: Imprensa Nacional.

- Angola. 2004). Lei das Sociedade Comerciais (Lei nº 1/04)
- Antunes, R. (2018). Exemplos de violações éticas nas organizações contemporâneas: desafios para a responsabilidade social corporativa. *Revista de Administração e Ética Empresarial*, v. 12, n., p. 77-94.
- Argandoña, A. (2003). Forestering Values in Organizations. *Journal of Business Ethics*, v. 45, n. 1-2,p.1-2,p.15-28.
- Ashley, P. A. (2005). Ética e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Saraiva.
- Blowfield, M. (2005). Corporate Social Responsibility: Reinventing the Meaning of Development? *International Affairs*, 81, n. 3, p. 515-524.
- Bobbio, N. (2004). *A Era dos Direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- Carroll, A. B. (2021). Corporate social responsibility: Perspectives on the CSR construct's development and future. *Business & Society*, 60(6), 1258–1278. <https://doi.org/10.1177/00076503211001765>
- Carroll, A. B. Shabana, K. M. (2010). The Business Case for Corporate Social Responsibility: A review of Concepts, Research and Practice. *International Journal of Management reviews*, 12(1), 85-105.
- CEIC – Centro de Estudos e Investigação Científica (2022). Relatório sobre Responsabilidade Social empresarial em Angola. Universidade Católica de Angola.
- CGU (2024). Controladoria-Geral da União. Programa de Integridade: Directrizes para Empresas privadas-Volume II. CGU. Disponível em: gov.br/cgu
- Clemente, D. E. G. (2019). *Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade: Um estudo aplicado a organizações angolanas*.
- Comissão Europeia. (2023). Brasil-Parcerias Internacionais. Disponível em: <https://international-partnerships.ec.europa.eu/countries/brazil.pt>
- Comissão Nacional para os ODS. (2022). Relatório Nacional Voluntário sobre a Implementação da Agenda 2030 em Angola. Luanda: Governo de Angola.

- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2021). *Business ethics: Ethical decision making & cases* (13th ed.). Cengage Learning.
- Fombrun, Ch. J. (1996). *Reputation: Realizing Value from the corporate image*. Boston: Harvard Business School Press.
- GRI – Global Reporting Initiative. (2021). *Standards for Sustainability Reporting*. Amsterdam: GRI.
- Instituto Nacional de Estatística (INE). (2018). *Relatório de Indicadores de Linha de base – Agenda 2023 Angola*. Disponível em: <https://www.ine.gov.ao>
- ISO. (2016). *ISO 37001: Anti-Bribery management systems-Requirements with guidance for use*. Geneva.
- ISO. 26000. (2010). *Directrizes sobre Responsabilidade Social*. Genebra: ISO.
- Jacquinet, M. (2025), *Ética, responsabilidade social empresarial e governança nas PME: fundamentos e práticas emergentes*. Lisboa: Universidade Aberta/CEG-Centro de Estudos globais.
- Kant, I. (2011). *Fundamentação da Metafísica dos Costumes* (tra.P. Quintelli). São Paulo: Martins Fontes: *A Study in Moral Teory*. Notre Dame: University of Notre Dame Press.
- Lino, C. (2024). *A importância da sustentabilidade social para o sucesso sustentado das empresas angolanas*. Forbes África Lusófona. Disponível em:
<https://forbeafricalusofona.com/a--importancia-da-sustentabilidade-social-para-o-sucesso-sutentado-das-empresas-angolanas/>.
- Lugoboni, L., Zittei, M., Santos, J., Oliveira, R., & Sanchez, A. (2018). *Responsabilidade Social Corporativa nas Empresas Mais Sustentáveis no Brasil*. Revista DELOS.
- Macintyre, A. (2001). *After Virtue*. Notre Dame: University of Notre Dame. Press.
- Mendes, A. (2023). *Trabalho e Dignidade: Um Estudo sobre Ética organizacional em Angola*. Luanda: Edições Nzinga.

- Mendes, J. A. (2023). Ética e Corrupção no Sector privado Angolano: Diagnóstico e Perspectivas. *Revista Angolana de Ciências Sociais*, 12(2). 45-68.
- Neves, M.C. P. (2017). *Ética*. Lisboa: Edições 70.
- OCDE. (2011). *Directrizes para Empresas Multinacionais*. Paris: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico.
- OIT – Organização Internacional do Trabalho. (2020). *Relatório Mundial sobre Salários 2020-2021*. Genebra.
- Oliveira, L. B. (2021). *Ética empresarial: uma abordagem teórica sobre sua relevância através das condutas organizacionais*. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Parreira, A. M. S. (2024). *Liderança ética e sustentabilidade no setor mineiro angolano*. Instituto Superior de Gestão.
- Parreira, A., & Clemente, A. (2020). *Ética e responsabilidade social nas organizações*. Lisboa: Edições Sílabo.
- PNUD Angola. (2023). *Relatório nacional sobre Desenvolvimento Humano e Sustentabilidade*. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento.
- PwC Angola & PNUD. (2023). *Objectivos de Desenvolvimento sustentável em Angola: A realidade do sector privado*. Disponível em: <https://www.pwc.com/ao/pt/assets/pdf/pwc-pnud-relatorio-ods.pdf>
- qualitativa: *Revista Editora de Enfermagem*, 11 (3).
- Reale, M. (2002). *Lições Preliminares de Direito*. 27. Ed. São Paulo: Saraiva.
- Rodrigues, C. U. (2004). *Responsabilidade Social das Empresas em Angola*: Centro d'Économie du Développement, Université Montesquieu-Bordeaux IV. Disponível em: <https://www.ces.uc.pt/lab2004/pdf/CristinaRodrigues.pdf>
- Sachs, J. D. (2015). *The Age of Sustainable Development*. Columbia University Press.
- Sachs, L. (2004). *Desenvolvimento sustentável: um conceito e suas interpretações*. *Estudos Avançados*, 18(50), 7-31. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142004000300002>.

- Scharf, E., Oliveira, P., Sarquis, A., & Silva, J. (2019). Discurso da Propaganda de Responsabilidade Social Corporativa em Empresas dos Setores de Bens e de Serviços. *Revista ADM.MADE*.
- Singer, P. (2011). *Practical Ethics*. 3. Ed. Cambridge: Cambridge University Press.
- Soares, R., Abreu, M., Marino, P., & Rebouços, S. (2018). Avaliação hierárquica da influência do país, setor e empresa na evidenciação da responsabilidade social corporativa. *Revista de Contabilidade Vista & Revista*, v. 29, n.2, pp. 96-121.
- Transparency International. (2022). *Exporting Corruption Report*. Disponível em: <https://www.transparency.org>
- Triviño, L.K. & Nelson, K.A. (2017). *Managing Business ethics: Straight Talk about how to Do It Right*, Hoboken: Wiley.
- UN Global Compact. (2023). *Relatório de Progresso global*. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org>
- Valentim, N.P.D. (2022). *Responsabilidade Social Corporativa no Banco de Fomento de Angola* (Master 's thesis, Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal).
- WCED. (1987). *Our common future*. Oxford University Press.
- Wood, D.J. (2010). Measuring Corporate Social Performance: A Review. *International Journal of management Reviews*, 12(1), 50-84.