



**A ÉTICA E COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDO DE CASO DA  
 EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA**

***ETHICS AND COMPLIANCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: CASE OF STUDY OF THE  
 COMPANY SAIPEM LUXEMBOURG BRANCH OF ANGOLA***

***ÉTICA Y CUMPLIMIENTO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: UN ESTUDIO DE CASO  
 DE SAIPEM LUXEMBOURG ANGOLA BRANCH***

Maria Isabel dos Santos Rodrigues António<sup>1</sup>

e483858

<https://doi.org/10.47820/recima21.v4i8.3858>

PUBLICADO: 08/2023

**RESUMO**

A ética e a compliance desempenham um papel fundamental na gestão de recursos humanos. Ambos os conceitos têm como objetivo promover a conduta ética, a transparência e o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis dentro de uma organização. A ética na gestão de recursos humanos refere-se à aplicação de princípios morais e valores no trato com os funcionários e na tomada de decisões relacionadas a eles. Isso inclui tratar todos os funcionários de forma justa e igual, promover a diversidade e a inclusão, garantir condições de trabalho seguras e saudáveis, respeitar a privacidade e confidencialidade dos dados dos funcionários, e evitar qualquer forma de discriminação ou assédio. O compliance, por sua vez, refere-se à conformidade com as leis, regulamentos e políticas internas. Na gestão de recursos humanos, isso envolve o cumprimento de legislações trabalhistas, previdenciárias e de segurança ocupacional, bem como o respeito aos acordos coletivos e contratos de trabalho. Além disso, a compliance também abrange a adesão a políticas e procedimentos internos da organização, como códigos de conduta, políticas antidiscriminação e políticas de proteção de dados. A implementação de programas de ética e compliance na gestão de recursos humanos traz diversos benefícios para a organização. Isso inclui a criação de um ambiente de trabalho saudável e ético, o fortalecimento da reputação e da imagem da empresa, a redução de riscos legais e financeiros, o aumento da confiança dos funcionários e a melhoria da satisfação e retenção de talentos. Para promover a ética e o compliance na gestão de recursos humanos, as organizações devem estabelecer políticas claras, fornecer treinamentos regulares aos funcionários, criar canais de denúncia confidenciais, realizar auditorias internas para garantir a conformidade e aplicar medidas disciplinares quando necessário. Além disso, é importante que a liderança da organização dê o exemplo e promova uma cultura de integridade em todos os níveis. A ética e a compliance desempenham um papel crucial na gestão de recursos humanos, garantindo que as práticas de trabalho sejam justas, éticas e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. Ao promover uma cultura de ética e conformidade, as organizações podem criar um ambiente de trabalho positivo e sustentável, promovendo o bem-estar dos funcionários e o sucesso a longo prazo da empresa.

**PALAVRAS-CHAVE:** Ética. Compliance. Gestão de recursos humanos.

**ABSTRACT**

*Ethics and compliance play a key role in human resource management. Both concepts aim to promote ethical conduct, transparency and compliance with applicable laws and regulations within an organization. Ethics in human resource management refers to the application of moral principles and values in dealing with employees and in making decisions related to them. This includes treating all employees fairly and equally, promoting diversity and inclusion, ensuring safe and healthy working conditions, respecting the privacy and confidentiality of employee data, and avoiding any form of discrimination or harassment. Compliance, in turn, refers to compliance with laws, regulations and internal policies. In human resource management, this involves compliance with labor, social security and occupational safety legislation, as well as respect for collective agreements and employment*

<sup>1</sup> Licenciada em Gestão dos Recursos Humanos pela Universidade Lusíada de Angola, estudante de Mestrado em Gestão dos Recursos Humanos pela Universidade Lusíada de Angola.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A ÉTICA E COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDO DE CASO DA  
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA  
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

*contracts. In addition, compliance also encompasses adherence to the organization's internal policies and procedures, such as codes of conduct, anti-discrimination policies and data protection policies. The implementation of ethics and compliance programs in human resource management brings several benefits to the organization. This includes creating a healthy and ethical work environment, strengthening the company's reputation and image, reducing legal and financial risks, increasing employee confidence, and improving talent satisfaction and retention. To promote ethics and compliance in human resource management, organizations must establish clear policies, provide regular employee training, create confidential whistleblowing channels, conduct internal audits to ensure compliance, and apply disciplinary action where necessary. In addition, it is important that the organization's leadership lead by example and promote a culture of integrity at all levels. In summary, ethics and compliance play a crucial role in human resource management, ensuring that work practices are fair, ethical and in compliance with applicable laws and regulations. By fostering a culture of ethics and compliance, organizations can create a positive and sustainable work environment, promoting employee well-being and the long-term success of the company.*

**KEYWORDS:** *Ethics. Compliance. Human resource management.*

### RESUMEN

*La ética y el cumplimiento juegan un papel clave en la gestión de recursos humanos. Ambos conceptos tienen como objetivo promover la conducta ética, la transparencia y el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables dentro de una organización. La ética en la gestión de recursos humanos se refiere a la aplicación de principios y valores morales en el trato con los empleados y en la toma de decisiones relacionadas con ellos. Esto incluye tratar a todos los empleados de manera justa y equitativa, promover la diversidad y la inclusión, garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, respetar la privacidad y confidencialidad de los datos de los empleados y evitar cualquier forma de discriminación o acoso. El cumplimiento, a su vez, se refiere al cumplimiento de las leyes, regulaciones y políticas internas. En la gestión de recursos humanos, esto implica el cumplimiento de la legislación laboral, de seguridad social y de seguridad laboral, así como el respeto de los convenios colectivos y contratos de trabajo. Además, el cumplimiento también abarca la adhesión a las políticas y procedimientos internos de la organización, como los códigos de conducta, las políticas contra la discriminación y las políticas de protección de datos. La implementación de programas de ética y cumplimiento en la gestión de recursos humanos trae varios beneficios a la organización. Esto incluye crear un ambiente de trabajo saludable y ético, fortalecer la reputación e imagen de la empresa, reducir los riesgos legales y financieros, aumentar la confianza de los empleados y mejorar la satisfacción y retención del talento. Para promover la ética y el cumplimiento en la gestión de recursos humanos, las organizaciones deben establecer políticas claras, proporcionar capacitación regular a los empleados, crear canales de informes confidenciales, realizar auditorías internas para garantizar el cumplimiento y aplicar medidas disciplinarias cuando sea necesario. Además, es importante que el liderazgo de la organización lidere con el ejemplo y promueva una cultura de integridad en todos los niveles. La ética y el cumplimiento desempeñan un papel crucial en la gestión de los recursos humanos, asegurando que las prácticas de trabajo sean justas, éticas y cumplan con las leyes y regulaciones aplicables. Al fomentar una cultura de ética y cumplimiento, las organizaciones pueden crear un ambiente de trabajo positivo y sostenible, promoviendo el bienestar de los empleados y el éxito a largo plazo de la empresa.*

**PALABRAS CLAVE:** *Ética. Conformidad. Gestión de recursos humanos.*

### INTRODUÇÃO

A gestão de recursos humanos desempenha um papel fundamental nas organizações, sendo responsável por lidar com os aspectos relacionados aos funcionários, desde a contratação até o desenvolvimento e o bem-estar no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a ética e a compliance ganham destaque como elementos essenciais para garantir uma gestão de recursos humanos eficaz



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A ÉTICA E COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDO DE CASO DA  
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA  
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

e sustentável. Este ensaio aborda a importância da ética e da compliance nesse campo, destacando suas interações e benefícios mútuos.

A ética desempenha um papel fundamental na tomada de decisões dentro da gestão de recursos humanos. Os profissionais de Recursos Humanos devem estar comprometidos com a integridade, a justiça e a equidade ao lidar com questões relacionadas aos funcionários. Isso implica em considerar os impactos das decisões sobre os indivíduos e a organização como um todo, buscando o bem comum e evitando práticas discriminatórias ou injustas. Princípios éticos, como honestidade, respeito e responsabilidade, devem guiar as ações dos gestores de Recursos Humanos, garantindo que todas as decisões sejam tomadas de forma ética e alinhadas com os valores organizacionais.

### 1. HISTÓRICO SOBRE A ÉTICA

Para Banks e Nohr (2008), o conceito de ética tem significados diferentes. Quando se usa o termo “ética” no plural – as éticas – podemos estar a falar das normas e níveis de comportamento que as pessoas adoptam para distinguir o que é bom ou mau, o que está certo ou errado.

A ética é um campo de estudo que remonta à antiguidade, com raízes em diversas tradições filosóficas e culturais ao redor do mundo. O pensamento ético tem evoluído ao longo dos séculos, com diferentes pensadores e escolas de pensamento contribuindo para o desenvolvimento desse campo.

Na Grécia Antiga, filósofos como Sócrates, Platão e Aristóteles foram influentes na formulação de teorias éticas. Sócrates enfatizava a importância do autoconhecimento e da busca pela verdade para alcançar a virtude moral. Platão propôs uma visão idealista da ética, onde a justiça e o bem eram fundamentais. Aristóteles desenvolveu a ética das virtudes, argumentando que a excelência moral é alcançada através do desenvolvimento de virtudes como coragem, temperança e justiça (Chiavenato, 1997).

No contexto religioso, várias tradições éticas também emergiram. Por exemplo, a ética judaico-cristã baseia-se nos princípios da lei divina, com destaque para os Dez Mandamentos e as palavras de Jesus Cristo. Essas tradições éticas enfatizam o amor ao próximo, a justiça social e a responsabilidade moral.

Durante a Idade Média, a ética foi influenciada pela filosofia de Santo Agostinho e, posteriormente, pelos pensadores escolásticos como Tomás de Aquino. Agostinho enfatizou a importância da vontade e da busca pela felicidade como princípios éticos. Aquino desenvolveu uma abordagem ética baseada na razão e na busca pela harmonia entre a fé e a razão (Mercier, 2003).

No Iluminismo, do século XVIII, pensadores como Immanuel Kant trouxeram contribuições significativas para a ética. Kant argumentava que a moralidade se baseia na razão prática e na obrigação moral de agir de acordo com princípios universais, expressos no imperativo categórico (Chiavenato, 1997).



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A ÉTICA E COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDO DE CASO DA  
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA  
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

No século XIX, o utilitarismo, uma teoria ética proposta por filósofos como Jeremy Bentham e John Stuart Mill, ganhou destaque. Essa abordagem ética considera que as ações são moralmente corretas se tendem a produzir a maior quantidade de felicidade para o maior número de pessoas.

Ao longo do século XX, várias outras correntes éticas surgiram, como o existencialismo, o consequencialismo, a ética do cuidado e a ética das virtudes, entre outras. Cada uma dessas correntes oferece perspectivas diferentes sobre o que é a ética e como devemos agir de forma moralmente correcta.

Actualmente, a ética continua a ser um campo de estudo em constante evolução, enfrentando desafios e questões éticas complexas, como a inteligência artificial, os avanços tecnológicos, as mudanças climáticas, a desigualdade social e os direitos humanos.

Em resumo, o historial da ética é uma história rica e diversificada, com diversas abordagens e pensadores ao longo dos séculos. Essa história reflete a busca contínua pela compreensão dos princípios morais e dos valores que orientam a conduta humana. A ética continua a ser um campo vital, buscando orientar as ações e decisões em direção a um mundo mais justo, ético e sustentável.

### 2. CONTEXTUALIZAÇÃO SOBRE A ÉTICA NA VISÃO GLOBAL

A ética é o conjunto de princípios morais ou valores que definem o que é certo ou errado para uma pessoa ou grupo (Chiavenato, 2005).

Hunter (2006) comenta que carácter difere de personalidade e diz respeito à nossa maturidade moral: que é a disposição para fazer a coisa certa, mesmo quando o preço para fazê-la é superior ao que estamos dispostos a pagar, ou seja, o autor ressalta que quando a firmeza moral prospera, a mesma é significado de vitória até que ela se torne um hábito e ressalta que “o difícil é fazer a coisa certa mesmo quando não temos vontade”.

Carácter é nossa força moral e ética, aquilo que guia nosso comportamento de acordo com os valores e princípios adequados – o que explica por que a liderança pode ser definida como “carácter em acção”. Os líderes procuram fazer a coisa certa (HUNTER, 2006).

Sem o conhecimento ético nunca estaremos de todo conscientes das nossas responsabilidades face aos desafios que sempre teremos de enfrentar com confiança nos princípios éticos. Atuar de forma ética é, por isso, em certo sentido, atuar de forma plenamente consciente (Moreira, 1999).

Para este autor, o conceito de ética é algo inerente ao pensamento, ao conhecimento e desse modo à inteligência, impondo um certo nível de responsabilidade ao individuo pelas suas acções.

Lorda (1994, citado por Moreira, 1999), sublinha a responsabilidade ética do individuo definindo ética como a estética da ação humana que se realiza e aperfeiçoa mediante decisões



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A ÉTICA E COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDO DE CASO DA  
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA  
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

livres, na medida em que ajuda a escolher aquelas ações que contribuem para o desenvolvimento harmónico e equilibrado das diferentes potencialidades do homem.

Legge (1998, citado por Almeida, 2004), afirma que a existência de uma moral nos negócios legitima os profissionais de Recursos Humanos nas suas ações e permite uma mais fácil aceitação dessas ações, ficando aqueles profissionais com uma melhor reputação.

A transparência é um elemento-chave na gestão ética de recursos humanos. Os funcionários devem receber informações claras e precisas sobre suas condições de trabalho, remuneração, benefícios e oportunidades de desenvolvimento. Além disso, a gestão de recursos humanos deve garantir a confidencialidade das informações pessoais dos funcionários, respeitando sua privacidade e protegendo seus dados sensíveis. A transparência e a confidencialidade fortalecem a confiança entre a organização e seus colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho saudável e ético.

A ética e a compliance estão intrinsecamente ligados na gestão de recursos humanos. Os valores éticos da organização devem ser a base para o desenvolvimento e a implementação das políticas de compliance. É essencial que as políticas reflitam os princípios éticos da empresa, estabelecendo diretrizes claras e explicitando o comportamento esperado dos colaboradores. Dessa forma, a compliance se torna um instrumento para garantir a adesão aos valores éticos da organização, mantendo a integridade e a reputação da empresa (Almeida, 2004)

Em resumo, para se promover uma gestão de recursos humanos ética e em conformidade, é fundamental investir em treinamentos e programas de conscientização para os colaboradores. Os funcionários devem ser educados sobre os valores éticos da organização, bem como sobre as políticas e procedimentos de compliance relacionadas ao seu trabalho. Isso ajuda a criar uma cultura organizacional que valoriza a ética e o cumprimento das normas legais, tornando os colaboradores conscientes de suas responsabilidades e dos possíveis impactos de suas ações. O treinamento contínuo e a comunicação clara são essenciais para manter os funcionários actualizados e engajados na prática de uma gestão ética e em conformidade.

### 3. O PAPEL DA ÉTICA E COMPLIANCE EM RECURSOS HUMANOS

O papel da ética na gestão dos Recursos Humanos é simplesmente o facto de que a ética é a pedra-angular de toda a prática de gestão de RH. A área de Recursos Humanos lida com os aspectos pessoais da empresa, e ele toca em muitas questões que requerem a aplicação de padrões éticos. Algumas das áreas que demonstram esses padrões incluem a contratação de funcionários e questões de promoção, discriminação, assédio sexual, e privacidade, bem como a prática de normas estabelecidas de segurança e saúde no trabalho.

Uma das principais funções do departamento de Recursos Humanos é a contratação de trabalhadores. Esta é uma importante responsabilidade que tem muitas ramificações para os futuros trabalhadores que tanto pode ser beneficiado em conseguir o emprego ou permanecer desempregado. O gestor de Recursos Humanos, que muitas vezes tem a última palavra quando se



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A ÉTICA E COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDO DE CASO DA  
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA  
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

trata de decisão sobre quem contratar, deve ser verdadeiramente ético no processo de contratação. Ele deve garantir que as pessoas são contratadas com base no mérito, e não em qualquer preconceito, preferencial ou inclinações pessoais ou profissionais. Por exemplo, se um gestor de RH do sexo masculino vai tomar a decisão de contratar dois elementos do sexo feminino, ele deve basear-se eticamente sua decisão final sobre a mais qualificada do par, e não a mais atraente (Moreira, 1999).

É claro, o papel da ética na gestão de Recursos Humanos não seria completa sem a importante questão da discriminação, como os baseados na religião, sexo, deficiência, raça, atributos físicos, orientação sexual, política. Às vezes, a decisão sobre quem empregar depende mais das inclinações do gestor dos Recursos Humanos do que das necessidades da empresa. Qualquer empresa onde os processos de Recursos Humanos não estão firmemente enraizados na ética acabará por sofrer em termos de funcionários incompetentes, uma redução ou falta de cumprimento da capacidade de produção.

Greenwood (2002) afirma que para se conseguir definir “posições” éticas na área da Gestão de Recursos Humanos passa por fazer assunções sobre os propósitos das organizações, os papéis e responsabilidades dos gestores e interrogar sobre quais os direitos e quais as obrigações dos trabalhadores.

A ética e a compliance desempenham um papel essencial na gestão de recursos humanos, trabalhando em conjunto para promover um ambiente de trabalho transparente e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis alguns aspectos do papel da ética e compliance nos recursos humanos:

**Conduta ética:** A ética orienta a conduta dos profissionais de recursos humanos e de todos os colaboradores da empresa. Ela estabelece os princípios morais e os valores que devem guiar as acções no ambiente de trabalho. Os profissionais de RH devem agir com integridade, honestidade e respeito, demonstrando um comportamento ético em todas as interações com os funcionários.

**Políticas e procedimentos:** na gestão de recursos humanos, a compliance envolve o estabelecimento de políticas e procedimentos que estejam em conformidade com as leis trabalhistas, regulamentos governamentais e normas internas da empresa. Essas políticas abrangem áreas como contratação, remuneração, benefícios, assédio no local de trabalho, protecção de dados e saúde e segurança ocupacional. A compliance garante que as práticas de RH estejam alinhadas com as obrigações legais e regulatórias.

**Contratos de trabalho e regulamentações:** na gestão de recursos humanos, a compliance inclui o cumprimento dos contratos de trabalho, acordos colectivos e regulamentações trabalhistas. Os profissionais de RH devem garantir que os contratos de trabalho sejam elaborados correctamente, que os direitos dos funcionários sejam respeitados e que as obrigações legais em relação a salários, horas de trabalho, benefícios e condições de trabalho sejam cumpridas.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A ÉTICA E COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDO DE CASO DA  
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA  
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

Privacidade e protecção de dados: a ética e a compliance também estão relacionadas à privacidade e protecção de dados dos funcionários. Os profissionais de RH devem garantir que as informações pessoais dos funcionários sejam tratadas com confidencialidade e de acordo com as leis de protecção de dados aplicáveis. Isso inclui o armazenamento seguro de dados, a obtenção de consentimento adequado para a colecta e uso de informações pessoais e a implementação de medidas de segurança para evitar violações de dados.

Prevenção a discriminação e assédio: a ética e a compliance na gestão de recursos humanos exigem a prevenção de qualquer forma de discriminação ou assédio no local de trabalho. Os profissionais de RH devem garantir que a prática de contratação, promoção, remuneração e demissão sejam baseadas em critérios objectivos e não discriminatórios. Além disso, eles devem estabelecer políticas e procedimentos para tratar e investigar casos de discriminação ou assédio de forma adequada e imparcial.

Auditoria e monitoramento: na gestão de recursos humanos, a compliance envolve a realização de auditorias internas e o monitoramento regular das práticas de RH para garantir a conformidade com as leis, regulamentos e políticas internas. Isso inclui revisões periódicas dos processos de contratação, avaliação de desempenho, práticas de remuneração e conformidade com as políticas de Recursos Humanos da empresa. A auditoria e o monitoramento ajudam a identificar possíveis áreas de não conformidade e a implementar medidas correctivas adequadas.

A ética e a compliance garantem que as práticas de Recursos Humanos sejam justas, visto que permite respeitar as obrigações legais, contribuindo para o bem-estar dos funcionários e para o sucesso da organização.

#### 4. OS DILEMAS ÉTICOS DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS

Os dilemas éticos aparecem nos mais variados processos e práticas inerentes à função do RH e os profissionais de Recursos Humanos quando são equiparados com essas situações têm de agir sobre elas. Noutros casos optam pelo silenciamento em relação a informações que detêm e as quais têm de gerir solitariamente de modo a que não influenciem as suas decisões diárias e, desse modo, consigam fazer passar a mensagem de qual a forma de actuar mais correcta dentro da organização (Moreira, 1999)

O recurso ao código de ética e a persuasão são elementos centrais. Os códigos de ética surgem como um instrumento de suporte à acção dos profissionais mas apenas em situações mais complexas.

Para Andrade *et al.*, (2006), valores são princípios de conduta como protecção, honestidade, responsabilidade, manutenção de promessas, busca de excelência, lealdade, justiça, integridade, respeito pelos outros e cidadania responsável. A estes valores podemos acrescentar a transparência, a liberdade de expressão, a defesa da honra, a verdade e a igualdade. Tendo presente estes valores importa analisar de que forma são vistos pelas organizações e pelos profissionais.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A ÉTICA E COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDO DE CASO DA  
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA  
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

Para evitar dilemas éticos em grande parte, tal moral decorrente do exercício de uma profissão ou um ofício, deve implementar princípios éticos e normas a definir os parâmetros que descrevem o comportamento que uma pessoa pode ou não pode expor no determinado momento. É difícil colocar esses princípios em prática, mas o resultado de omitir tais princípios provoca prejuízos nas pessoas com quem nós queremos intervir ou interagir.

Neste sentido, aprez-nos citar alguns princípios, a saber:

- Faz o bem e evita o mal;
- Não queiras para o outro o que não queres para ti;
- Não ajas contrariamente a natureza humana;
- Deve-se favorecer a dignidade humana;
- Nem tudo vale;
- O mal não deve fazer-se, nem para conseguir o bem.

A ética deve ser um processo planeado, com plena consciência de que está para ser alcançada na transformação das nossas vidas. Temos que desenvolver o julgamento mais prático e profissional para permitir que os pensamentos éticos, reconhecer o que é certo ou errado e ter compromisso pessoal de defender a honra e o dever.

Os profissionais de recursos humanos frequentemente enfrentam dilemas éticos em seu trabalho, pois lidam com questões sensíveis relacionadas aos funcionários e à gestão de pessoas. Alguns dos dilemas éticos comuns que os profissionais de Recurso Humanos podem enfrentar incluem:

### 4.1 Privacidade e Confidencialidade

No contexto da gestão de recursos humanos, a privacidade e a confidencialidade dos dados dos funcionários são questões fundamentais. Os profissionais de RH têm acesso a informações confidenciais, como registros de desempenho, histórico médico e dados pessoais. No entanto, eles também enfrentam pressão para divulgar essas informações, seja para atender às solicitações de gestores ou para cumprir requisitos legais.

Uma abordagem ética para lidar com esse dilema envolve garantir a privacidade dos funcionários e cumprir as leis de proteção de dados aplicáveis. Os profissionais de RH devem obter o consentimento adequado para coletar, armazenar e usar dados pessoais, além de adotar medidas de segurança para proteger essas informações. Além disso, eles devem comunicar claramente aos funcionários como seus dados serão usados e protegidos, promovendo um ambiente de confiança e transparência.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A ÉTICA E COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDO DE CASO DA  
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA  
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

### 4.2 Equidade e discriminação

A equidade e a discriminação são questões críticas que os profissionais de recursos humanos enfrentam. A igualdade de oportunidades e o tratamento justo de todos os funcionários são princípios fundamentais da gestão de recursos humanos. No entanto, os profissionais de RH podem enfrentar pressão para discriminar ou tratar injustamente os funcionários com base em características como raça, gênero, religião, idade, entre outros.

Para lidar com esse dilema, os profissionais de RH devem garantir que suas práticas sejam baseadas em critérios objectivos e relevantes, em vez de estereótipos ou preconceitos. Eles devem promover a diversidade e a inclusão nas políticas de recrutamento, selecção e promoção, buscando uma representação equitativa de todos os grupos. Além disso, devem estabelecer mecanismos de denúncia e investigação de casos de discriminação, proporcionando um ambiente seguro e respeitoso para todos os funcionários.

### 4.3 Demissão e redução de pessoal

Os profissionais de recursos humanos também enfrentam dilemas éticos ao lidar com a demissão e redução de pessoal. Nesses momentos, é essencial equilibrar as necessidades da organização em termos de eficiência e sustentabilidade financeira com os impactos nos funcionários afectados.

Em resumo, uma abordagem ética para lidar com esse dilema envolve a transparência e a comunicação clara com os funcionários envolvidos. Os profissionais de RH devem fornecer informações sobre os motivos da redução de pessoal, os critérios usados para a selecção dos afectados e as opções disponíveis para ajudar os funcionários durante a transição. Além disso, devem oferecer suporte emocional e oportunidades de recolocação ou requalificação, sempre que possível, para minimizar o impacto negativo.

## 5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

### 5.1 Breve caracterização da empresa Saipem Angola

**Saipem Luxembourg S.A:** com sede na Via AO1 S/N – Talatona, Condomínio Belas Business Park, Edifício Namibe, província de Luanda, Angola, registada na Conservatória do Registo Comercial de Luanda sob o número 2012.161 com o número de identificação fiscal n.º 5402160554, tem por objecto social a excução de projectos para a indústria petrolífera e seus associados.

Desde o início da sua actividade a empresa dedica-se a fabricação e montagem das estruturas de base para assentamento das sondas e noivos marítimos, multijunção de tubos, apoio e fornecimento à actividade marítima, armazenamento, serviços de logística, assistência de reboque e locação e apetrechamento de barcaças. Procurando a optimização e para reforço da capacidade produtiva em Angola, o ano de 2020 evidencia-se pelo início da produção de crude do projecto Kaombo.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

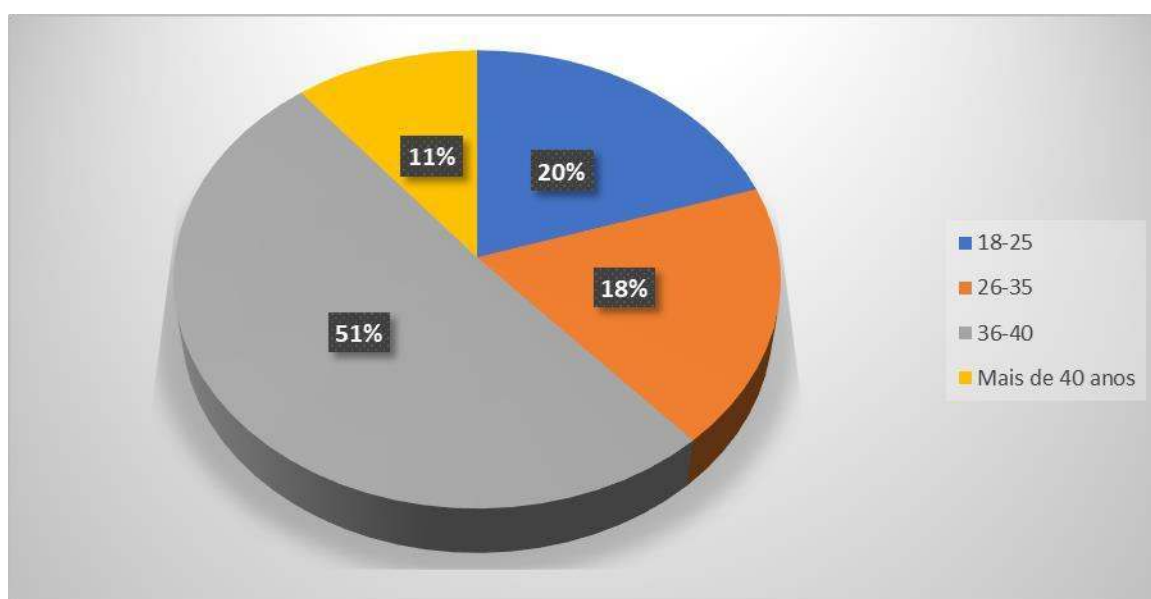
ISSN 2675-6218

A ÉTICA E COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDO DE CASO DA  
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA  
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

**Tabela nº 01:** Faixa etária dos inqueridos

Faixa etária	Frequência	Percentagem
18-----25 anos	13	20%
26-----35 anos	12	18%
36-----40 anos	33	51%
Mais de 40 anos	7	11%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

**Gráfico nº 01:** Faixa etária dos inqueridos



Fonte: Própria autora, 2023

No decorrer do estudo foram inqueridos 65 sujeitos. A faixa etária dos que possuem conhecimento sobre a Ética e Compliance na Gestão de Recursos Humanos foi dos 14 aos 24 anos que representa 20%; dos 26 aos 35 anos de idade, correspondendo a 18 % e dos 36 aos 40 anos que representa 51% dos casos. A faixa com menos conhecimento sobre a Ética e Compliance na Gestão de Recursos Humanos foi dos 40 anos de idade em diante, correspondendo a 11%.

**Tabela nº 02:** Respeito aos padrões éticos na empresa

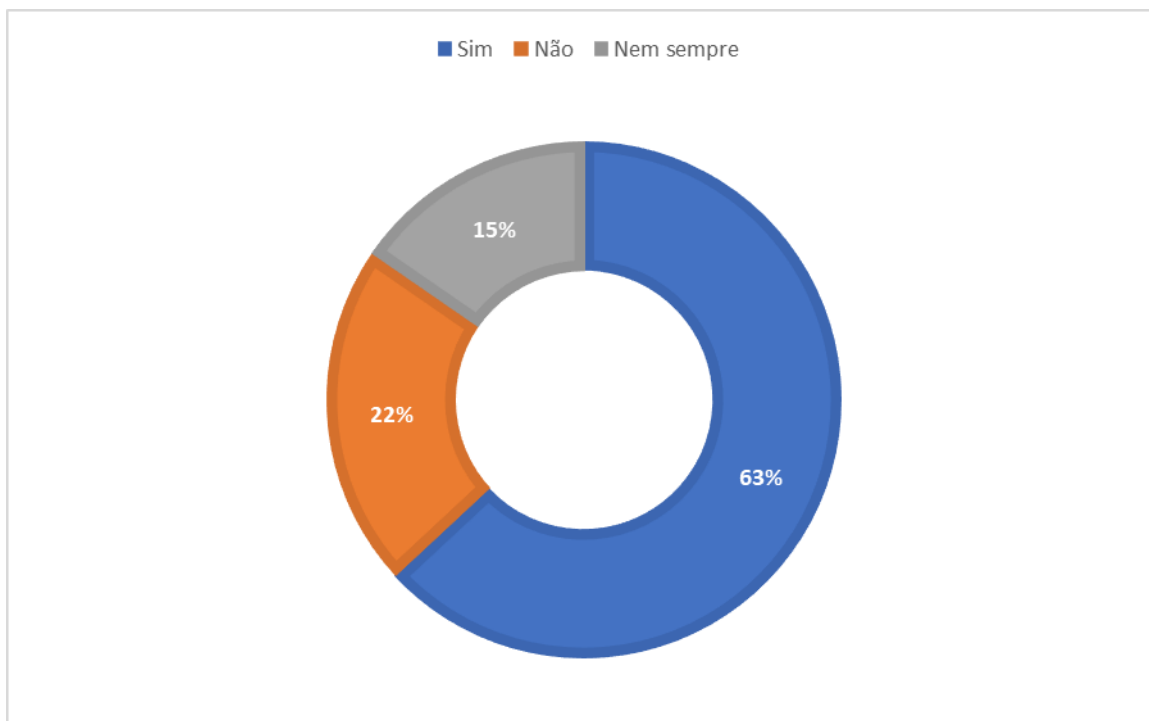
Opções	Frequência	Percentagem
Sim	41	63%
Não	14	22%
Nem sempre	10	15%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A ÉTICA E COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDO DE CASO DA  
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA  
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

**Gráfico nº 02:** Respeito aos padrões éticos na empresa



Fonte: Própria autora, 2023

No decorrer do estudo foram inqueridos 65 sujeitos questionados sobre o respeito aos padrões éticos na empresa, 41 sujeitos que corresponde a 63% respondeu sim, 14 sujeitos que corresponde a 22% respondeu não. Ao passo que 10 sujeitos que corresponde a 15% respondeu nem sempre.

**Tabela nº 03:** Tratamento atempado dos conflitos na empresa

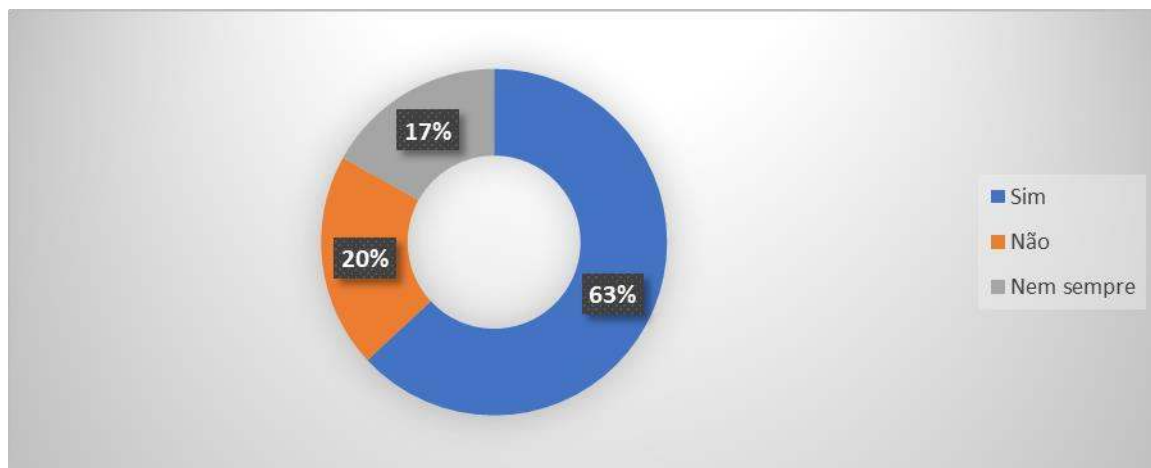
Opções	Frequência	Percentagem
Sim	41	63%
Não	13	20%
Nem sempre	11	17%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A ÉTICA E COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDO DE CASO DA  
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA  
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

**Gráfico nº 03:** Tratamento atempado dos conflitos na empresa



Fonte: Criada pela autora, 2023

No decorrer do estudo foram inqueridos 65 sujeitos. Questionados sobre o tratamento atempado dos conflitos na empresa, 41 sujeitos que corresponde a 63% respondeu sim, 13 sujeitos que corresponde a 20% respondeu não. Ao passo que 11 sujeitos que corresponde a 17% respondeu nem sempre.

### CONSIDERAÇÕES

A gestão ética e a compliance são elementos indispensáveis para o sucesso da gestão de recursos humanos nas organizações. Ao incorporar a ética e o cumprimento das leis e regulamentos em todas as práticas e políticas relacionadas aos funcionários, as empresas podem construir uma cultura organizacional sólida, baseada em valores éticos e no respeito aos direitos e dignidade dos colaboradores.

A interseção entre ética e compliance na gestão de recursos humanos é fundamental para promover uma abordagem responsável e sustentável. Os princípios éticos devem servir como base para o desenvolvimento de políticas de compliance, garantindo que todas as ações estejam alinhadas com os valores da organização. Além disso, o treinamento e a conscientização são essenciais para envolver os funcionários e promover uma compreensão clara das expectativas éticas e das responsabilidades legais.

A ética e a compliance na gestão de recursos humanos trazem uma série de benefícios tangíveis e intangíveis para as organizações. A construção de uma cultura ética fortalece a reputação da empresa e atrai talentos qualificados que se identificam com os valores organizacionais. Além disso, um ambiente de trabalho ético e em conformidade com a lei promove um clima organizacional saudável, estimulando o engajamento dos funcionários e sua produtividade.

Para alcançar os benefícios mencionados, é fundamental que as organizações invistam na implementação de políticas e procedimentos de Recursos Humanos em conformidade com as leis e



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A ÉTICA E COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDO DE CASO DA  
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA  
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

regulamentos aplicáveis. O monitoramento contínuo, por meio de auditorias internas e externas, permite identificar áreas de melhoria e garantir que a gestão de recursos humanos esteja sempre alinhada com as melhores práticas e padrões éticos.

Em última análise, a gestão ética e a compliance na gestão de recursos humanos não são apenas requisitos legais, mas também são essenciais para o sucesso e a sustentabilidade das organizações. Ao priorizar a ética e a conformidade, as empresas constroem relações saudáveis com seus funcionários, clientes e stakeholders, tornando-se exemplos de excelência corporativa, contribuindo assim para uma sociedade mais justa e equitativa.

### REFERÊNCIAS

ALMEIDA, António J. **Uma reflexão crítica sobre a Gestão de Recursos Humanos**. Oeiras: Cesta Editora, 2004.

ANDRADE, R.; ALYRIO, R; VILAS BOAS. **A Cultura e Ética na Negociação Internacional**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2006.

BANKS, Sarah; NOHR, Kirsten. **Ética Prática para as Profissões do Trabalho Social**. Porto: Porto Editora, 2008.

CAPEMBE, Antónia Liculana Caliangula. **A ética nos recursos Humanos” estudo de caso nas empresas públicas na província do Namibe (Angola)**. Coimbra: UC, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Makron Books, 1997.

HUNTER, James C. **Como se tornar um líder servidor: os princípios de liderança de O monge e o Executivo**. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2006.

MERCIER, S. **A ética nas empresas**. Rio de Janeiro: Âmbito Cultural, 2003.

MOREIRA, J. M. **As contas com a ética empresarial**. Cascais: Principia Editora, 1999.

OLIVEIRA, J. A. P. **Empresas na Sociedade: Sustentabilidade e responsabilidade social**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.