



Instituto Superior de Contabilidade e Administração

Politécnico de Coimbra



**Instituto Superior
de Contabilidade
e Administração**

Politécnico de Coimbra

Kassongo Chey Stanislaui

**O *Compliance* na Prevenção da Corrupção na Administração Pública em Angola -
Estudo de caso no Sector da Educação**

Coimbra, Abril de 2023



**Instituto Superior
de Contabilidade
e Administração**

Politécnico de Coimbra

Kassongo Chey Stanislau

**O *Compliance* na Prevenção da Corrupção na Administração Pública
em Angola - Estudo de caso no Sector da Educação**

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Auditoria Empresarial e Pública**, realizado sob a orientação da Professora Georgina Morais.

Coimbra, Abril de 2023

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Eu Kassongo Chey Stanislau declaro ser o autor da presente Dissertação para o Mestrado, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido (no seu todo ou qualquer das suas partes) a outra instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação do presente trabalho de Projeto.

DEDICATÓRIA

À

Regine Mwang Chey,

Minha Mãe e fonte da minha vida

Ao

Meu tio Padre Mutomb Chey Christoph,

Fonte da minha inspiração e mentor da minha vida

AGRADECIMENTOS

A minha querida esposa Malengue Jolivet C. Stanislau, pela coragem, força e motivação que me tem transmitida durante a realização do Mestrado e sobretudo em aceitar se privar de tudo para priorizar a conclusão dessa formação.

Aos meus filhos, Mesaque Chey, Cristovão Chey C. Júnior, Regina Muanga C. Stanislau por todo amor e carinho.

Aos meus familiares, tio Adolfo, amigos e colegas de Mestrado pela amizade, coragem; ajuda e disponibilidade mostradas em ajudar enquanto precisava de apoio.

A todos os docentes do Mestrado em Auditoria Empresarial e Pública, em especial, a minha professora e orientadora Georgina Morais pela disponibilidade, dedicação e paciência demonstradas na orientação, sugestões e contribuições emitidas dessa dissertação.

À todos, o meu muito obrigado!

RESUMO

A presente dissertação cujo tema é “o *Compliance* na prevenção da corrupção na Administração Pública em Angola, objetiva desenvolver uma reflexão sobre a necessidade de adotar programa de *compliance* para prevenir e combater a corrupção na Administração Pública. Desta feita, recorreu-se às fontes bibliográficas e documental para estudar os antecedentes históricos sobre o tema e de seguida a abordagem quantitativa e qualitativa que serviu de guia para orientar o procedimento de recolha tratamento e análise de dados. Com aplicação destes métodos conseguiu-se aferir que no contexto angolano atualmente, apesar dos esforços notáveis do Estado em reforçar o controlo nos concursos públicos de ingresso de quadros na Administração pública, a prevenção e combate a corrupção e outros crimes conexos é ainda um desafio para quase todos serviços públicos. Na mesma senda analisou-se também que no concurso de ingresso dos professores que teve lugar no ano letivo 2018/2019, registou-se actos que indiciam à corrupção, isto é, 10,5% dos candidatos admitidos, pessoas sem requisitos, incluindo falecidos, para além de clientelismo entre funcionários. Os entrevistados reconheceram a fragilidade dos mecanismos de controlo e unimanamente, concordam com a implementação de programas de *compliance* no concurso público no sector estudado, numa ótica de que mais vale prevenir do que remediar. Logo, entende-se que, a implementação de um programa de *compliance* no concurso público da educação na Província da Lunda-Norte é fundamental para que o setor demonstre o seu compromisso com a ética. Por outro lado, o programa de *compliance* será diretamente responsável por garantir que a entidade esteja agindo de acordo com as normas. Portanto, sem um programa de *compliance* bem estruturado, muito provavelmente não se terá êxito nos processos internos, e deste modo, permitir o alcance dos objetivos do referido concurso. Embora não foi possível encontrar estudos que de forma detalhada, abordam a implementação do programa de *compliance* no setor público angolano. Para pesquisas futuras, sugerimos estender esse estudo para outras Províncias e outros Setores da Administração Pública como é o caso da saúde e da justiça.

Palavra-passe: *Compliance*, Prevenção, corrupção, Administração Pública.

ABSTRACT

The Present dissertation whose theme is “The role of *Compliance* in preventing and combating corruption in the Angolan Public Administration, aiming to develop a reflection on the need to adopt a compliance program to prevent and combat corruption in the Public Administration. This time, bibliographical and documentary sources were used to study the historical background on the subject and then the quantitative and qualitative approach that served as a guide to guide the procedure for collecting, processing and analyzing data. With the application of these methods, it was possible to verify that in the current Angolan context, despite the State’s remarkable efforts to reinforce control in public tenders for the admission of staff in public administration, preventing and combating corruption and other related crimes is still a challenge for almost all public services. In the same vein, it was also analyzed that in the entrance exam for teachers that took place in the academic year 2018/2019, there were acts that indicate corruption, that is, 10.5% of the candidates admitted, people without requirements, including deceased, in addition to clientelism among employees. The interviewees recognized the fragility of the control mechanisms and unanimously agree with the implementation of compliance programs in public tenders in the sector studied, from a perspective that prevention is better than cure. Therefore, it is understood that the implementation of a compliance program in the public education tender in the Province of Lunda-Norte is essential for the sector to demonstrate its commitment to ethics. On the other hand, the compliance program will be directly responsible for ensuring that the entity is acting in accordance with the rules. Therefore, without a well-structured compliance program, it is very likely that internal processes will not be successful, and thus allow the achievement of the objectives of the aforementioned tender. Although it was not possible to find studies that in detail, address the implementation of the compliance program in the Angolan public sector. For future research, we suggest extending this study to other Provinces and other Sectors of Public Administration such as health and justice.

Password: *Compliance*, Prevention, corruption, Public Administration.

INDICE GERAL

TERMO DE RESPONSABILIDADE	III
DEDICATÓRIA	IV
AGRADECIMENTOS	V
RESUMO	VI
ABSTRACT	VII
INDICE DE TABELAS	X
INDICE DE FIGURAS	XI
INDICE DE GRÁFICOS	XII
INDICE DE QUADROS	XIII
LISTA DE ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS E SIGLAS	XIV
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO E CONCEITUAL DE COMPLIANCE E DA CORRUPÇÃO	4
1.1. O <i>compliance</i> : definição, missão e objetivo	4
1.2. Breve enquadramento histórico do <i>compliance</i>	6
1.3. Fases necessárias para implementação do <i>compliance</i>	7
1.4. Função do <i>compliance</i>	8
1.5. Importância e benefícios do <i>compliance</i> nas organizações	10
1.6. Quadro regulatório do <i>compliance</i> em Angola.....	11
1.7. Conceito e instrumentos legais de prevenção e combate à corrupção	14
1.7.1. Instrumentos legais de prevenção e combate à corrupção em Angola.....	16
1.7.1.1. Constituição da República de Angola.....	16
1.7.2. Articulação do <i>compliance</i> e a corrupção	19
1.8. Limitações e desafios de <i>Compliance</i> na Administração Pública angolana	20
1.8.1. O comprometimento da liderança na implementação do programa de <i>compliance</i> na organização.....	23
1.8.2. Falta de recursos para implementar um sector do <i>compliance</i>	24
1.8.3. Falta de desenvolvimento da equipa	24
1.8.4. Falhas na monitorização.....	24
1.8.5. Ineficiência do canal de denúncias.....	25
1.9. Estudos anteriores	25

CAPÍTULO 2: METODOLOGIA E ANÁLISE DE RESULTADOS	27
2.1. Área e universo	27
2.1.3. O Gabinete Provincial da Educação na Província da Lunda-Norte	28
2.2. Fontes de recolha de dados	31
2.3. Identificação das hipóteses e variáveis	32
2.4. Tipo de estudo e técnicas de recolha de dados.....	33
2.5. Procedimento de recolha de dados	34
2.7. Tratamento de dados	34
CAPÍTULO 3: ESTUDO DE CASO E DISCUSSÕES	35
3.1. Concurso Público no setor da educação na Província da Lunda-Norte	35
3.2. Opiniões dos entrevistados sobre o Concurso Público de ingresso no Setor da Educação na Lunda-Norte.....	36
3.4. Denúncias sobre atos de fraude e corrupção	39
3.5. Proposta de programa de <i>Compliance</i> do Gabinete Provincial da Educação	41
CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
APÊNDICES	51

INDICE DE TABELAS

Tabela 2.1- Distribuição dos professores do ensino geral na Província da Lunda-Norte	30
Tabela 3.1- Vagas Atribuídas dos Concursos de Ingresso no Sector da Educação/LN, 2017 e 2022.....	35

INDICE DE FIGURAS

Figura1.1- Fases de implementação dos programas de <i>compliance</i>	7
Figura 1.2- Funções de <i>compliance</i>	9
Figura 2.1- Organigrama do Gabinete da Direção Provincial da Educação da Lunda-Norte	29

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3.1-Distribuição de vagas por Municípios referentes ao concurso de 2018/2019.....	38
--	-----------

INDICE DE QUADROS

Quadro 1.1- Importância/benefícios do <i>compliance</i> organizacional na opinião do ARC	10
Quadro 1.2- Resumo dos acontecimentos marcantes na Administração Pública angolana.....	21
Quadro 3.1 - Guia de entrevista dirigido ao sindicato dos professores. Erro! Marcador não definido.	
Quadro 3.2 - Proposta de ações para evitar no futuro situações de género.....	38

LISTA DE ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS E SIGLAS

BNA – Banco Nacional de Angola

CMC - Comissão de Mercados de Capitais

CNJ - Conselho Nacional da Juventude

CP - Código Penal

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

CRA - Constituição da República de Angola

DW - Development Workshop

ENAPP – Escola Nacional de Administração e Políticas Públicas

FCPA - Foreign Corrupt Practices Act

FDA - Food and Drug Administration

GPELN - Gabinete Provincial Educação na Província da Lunda-Norte

IBAN- International Bank Account Number

IGAE - Inspeção Geral da Administração do Estado

INAAREES - O Instituto Nacional de Avaliação, Acreditação e Reconhecimento de Estudos do Ensino Superior

IPC - Índice de Perceção da Corrupção

NIF - Número de Identificação Fiscal

ONU - Organização das Nações Unidas

SADC - Comunidade de Desenvolvimento da África Austral

SEC - Securities and Exchange Commission

SIC - Serviços de Investigação Criminal

SINPROF - Sindicato Nacional dos Professores

UIF - Unidade de Informação Financeira

USA - United States of America

INTRODUÇÃO

O presente estudo é elaborado no âmbito do cumprimento do requisito parcial para obtenção do Grau de Mestre em Auditoria Empresarial e Pública, opção Auditoria de conformidade. A temática sobre a qual nos debruçamos é “O *compliance* na prevenção da corrupção na Administração Pública em Angola”.

A abordagem das temáticas do *compliance* e da boa governança das sociedades tem vindo a ter uma relevância notável no seio académico, empresarial e dos gestores públicos e privados, e/ou da sociedade em geral. Ademais, os escândalos vividos nas grandes empresas no mundo nas últimas décadas em geral (*Enron, Lehman Brathers, Arthur Andrsen, Tyco, WorldCom* nos EUA e *Parmalat, o Royal Bank of Scotland e HBOS* na Europa) e em Angola (“*Luanda Leaks*”, operação *karanguejo*, caso Carlos São Vicente e tantos outros), revelam cada vez mais a falta do comportamento ético e o incumprimento das normas de boas práticas pelos gestores e isso, veio ainda reforçar a necessidade de criar mecanismos que conduzam a uma maior transparência na gestão das organizações, tanto no âmbito público como no privado.

A luta pela manutenção de boas práticas de governança e a mitigação de práticas ilícitas que possam colocar em causa não só o bom funcionamento da instituição, mas também a imagem e reputação da mesma, tem levado os países mais desenvolvidos como é caso dos USA, Inglaterra, França, Japão, Brasil e muito recentemente Portugal a institucionalizar e a adoção do *compliance* como instrumento de boa governança nas organizações tanto publicas como privadas que permite prevenir a corrupção.

Assim, sendo a educação, um direito fundamental consagrado na lei magna (Constituição) e, também indispensável para o desenvolvimento de um País e os professores, enquanto autores do processo de ensino e aprendizagem, desempenham um papel capital na educação e na vida dos alunos. Assim, o Estado angolano, na última década, diante da necessidade da expansão da rede escolar pública e da qualidade do melhoramento do próprio sistema do ensino, tem promovido, através do processo de concursos públicos o recrutamento ou enquadramento de novos docentes a fim de reforçar o sistema do ensino em tudo o território nacional.

Neste processo, são estabelecidas normas e procedimentos legais que possam conduzir à realização e o desenrolar normal do processo de recrutamento e seleção dos docentes (decretos conjuntos de abertura e realização de concurso, despachos, regulamentos ...).

Mas, apesar desses instrumentos legais que vigoram no país, constata-se que os concursos organizados na última década no sector da educação em Angola tem sido alvo de muitas críticas por parte, não só do Sindicato Nacional dos Professores (SINPROF) de Angola, mas também dos próprios candidatos, alegando falta de transparência e corrupção no processo levando os mesmos a denunciar casos que indiciam essa prática tais como o “amiguismo”, protecionismo e compadrio, o tráfico de influência entre outros. No entanto, entre as províncias citadas nesses casos, figura a Lunda-Norte.

De referir que os concursos são organizados dentro das normas, regulamentos e processos delineados pelo ministério de tutela, recai sobre o Gabinete Provincial da Educação da Lunda-Norte, apenas a execução das orientações previamente planeadas. O problema não se verifica a nível da elaboração da documentação base para processo de recrutamento dos professores através de concursos público, mas sim na sua aplicabilidade. Obviamente que a corrupção num processo de recrutamento dos professores tem consequências imensuráveis.

Nesse contexto, é preciso saber os mecanismos que são utilizados pelo Gabinete Provincial em causa, para garantir a transparência no processo de recrutamentos dos professores através de concurso público? Em que medida a adoção dos programas de *compliance* nesse processo possibilitaria evitar atos que indiciam a corrupção nesse processo? E por fim, como seriam adotadas tais medidas? Como bem se sabe e segundo a opinião de Regiani (2020), “o bem mais valioso que uma organização possui é a sua imagem, fruto de perceção dos públicos com os quais se relaciona”.

Sendo assim, o presente estudo tem como objetivo geral: desenvolver uma reflexão sobre a necessidade de adotar programa de *compliance* para prevenir e combater à corrupção na Administração Pública, particularmente, nos Concursos de ingresso para o sector da educação na Província da Lunda Norte (LN). Adicionalmente, com recurso ao levantamento bibliográfico: (1) identificar os instrumentos jurídicos nacionais que regulam a implementação das normas de *compliance* na administração pública angolana; (2) caracterizar o processo de concurso público de admissão de professores e as causas

que estiveram na base contestação dos resultados pelos candidatos ao concurso, (3) elaborar uma proposta com vista a implementação de programas de *compliance* no processo de recrutamento dos professores para prevenir os eventuais riscos de corrupção para Gabinete de Provincial da Educação da Lunda-Norte e não só, mas também em todas as Províncias do país.

Para responder a estes objetivos preconizados, o presente estudo desenvolve-se, para além desta introdução e respetivas conclusões, em três capítulos.

No primeiro capítulo é abordada a fundamentação teórica de *compliance*, da corrupção e da administração pública, e de seguida de forma sucinta sobre o papel da *compliance* na prevenção da corrupção e os aspetos jurídicos e regulamentares que estabelecem a implementação de *compliance* nas organizações em Angola.

O segundo capítulo é totalmente dedicado aos aspetos metodológicos a serem utilizados, descreve assim o estado e universo de estudo, as fontes de recolha de dados, os procedimentos e métodos utilizados durante a pesquisa, bem como o tratamento dos referidos dados.

Já o terceiro capítulo consagra-se e a apresentação, análise de dados e interpretação dos resultados, inicialmente, apresenta a caracterização do processo de recrutamento dos professores através do concurso público, principais insuficiências do processo e atos que indiciam a corrupção, finalmente, a proposta do programa de *compliance* para prevenir esses atos.

CAPÍTULO 1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO E CONCEITUAL DE COMPLIANCE E DA CORRUPÇÃO

Neste capítulo, apresenta-se: definição, missão e objetivo do *compliance*, o seu enquadramento histórico, as fases necessárias para implementação do *compliance* a função do *compliance*, o quadro regulatório do *compliance* em Angola, o conceito e instrumentos legais de prevenção e combate à corrupção e por último as limitações e desafios de *compliance na Administração Pública Angolana*.

1.1. O *compliance*: definição, missão e objetivo

O termo “*compliance*” vem do verbo inglês “*to comply*” que nada mais é do que estar em conformidade com as leis, padrões éticos, regulamentos internos e externos de uma organização. Sua função é de prevenir, minimizar riscos e guiar o comportamento das organizações diante do mercado em que atuam. Pizarro (2016) define o *compliance* como a necessidade de respeitar leis, regulamentos, princípios éticos e códigos de conduta, surge-nos atualmente como uma verdadeira função empresarial.

Para Lamboy (2018), o *compliance* é o dever de cumprir e estar em conformidade com diretrizes estabelecidas na legislação, normas e procedimentos determinados, interna e externamente, para uma empresa, de forma a mitigar riscos relacionados a reputação e a aspetos regulatórios.

Pires *et. al.* (2019) apresentam uma perspetiva do *compliance* na ótica trabalhista, que se traduz no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detetar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos no âmbito das relações de trabalho.

No âmbito institucional e corporativo traduz-se no ato ou procedimento para assegurar o cumprimento de normas que regulam determinado sector, bem como evitar, detetar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer. Trata-se de um conjunto de medidas internas, adotadas por um determinado agente económico, que lhe permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de sua atividade – ou detetá-los mais rapidamente, caso se concretizem (Blok, 2014 apud. Neverth e Mandalozzo, 2020; Tiné, 2021).

De acordo com Rodrigues (2022), o principal objetivo aquando da criação de uma estrutura de *compliance* é que seja evitada a prática de atos ilícitos criminais como por exemplo os crimes de corrupção, branqueamento de capitais, fiscais ou até acidentes. A adoção de políticas de *compliance* permite habilitar e responsabilizar os funcionários quanto ao seu comportamento e ética profissional. Estes são, até então, os reflexos de uma organização, ou seja, de nada serve a uma empresa investir num sistema de controlo completo e rígido se não conseguir transmitir determinados valores aos seus colaboradores.

O termo *compliance* tem origem no verbo em inglês *to comply*, que significa cumprir, satisfazer, realizar. A tradução mais adequada para esse termo provavelmente seria conformidade. Trata-se de um conjunto de medidas internas que permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de atividade praticada por um agente económico de qualquer um de seus sócios ou colaboradores. O *compliance* visa proteger a entidade/empresa de riscos legais, ou seja, aqueles relacionados ao não cumprimento de Leis ou normas aplicáveis. lembrando que a reputação de uma empresa depende em grande medida da confiança que ela inspira nos seus clientes e/ou consumidores e na sociedade em geral (Colares, 2014).

“A missão do *compliance* é de assegurar, em conjunto as demais áreas, a adequação, fortalecimento e funcionamento do sistema de controlo interno (SCI), procurando reduzir os riscos de acordo com a complexidade dos seus negócios, bem como difundir a cultura de controlo para assegurar que leis e regulamentos internos e externos são respeitados” (Morais e Martins, 2013, p.114).

Ainda seguindo no levantamento da Moraes e Martins (2013) um dos objetivos do *compliance* é de advertir a gestão sobre a legislação aplicável, normas e regras, informar sobre as consequências e divulgar as melhores praticas. contudo, é necessário um guia escrito sobre a adequada implementação das leis, normas, regulamentos, mediante políticas, procedimentos e outros documentos como manuais de procedimentos e código de conduta interno.

O *compliance* é um conjunto de medidas internas de uma entidade que permitem prevenir ou mitigar os riscos de violação das leis, decorrentes de atividades praticadas por agentes económicos, seus sócios ou colaboradores. Trata-se de uma prática corporativa que pode

ser conduzida por um departamento interno de uma entidade ou por meio de consultoria externa. Tem como objetivo analisar o funcionamento da entidade e assegurar que as suas condutas estejam de acordo com as regras administrativas e legais, sejam essas externas (do País ou cidade onde atua) ou internas (da própria entidade) (Agente Regulador da Concorrência/Angola, 2020, p. 4).

1.2. Breve enquadramento histórico do *compliance*

O *compliance* teve a sua génese na viragem do século XX, através da criação das primeiras entidades reguladoras. As primeiras funções reguladoras começaram em 1906 nos EUA através da aprovação do *Food and Drug Act* e a criação da *Food and Drug Administration* (FDA). O governo norte-americano criou um modelo de fiscalização de forma a regular as atividades da indústria alimentar e da indústria farmacêutica (Rodrigues, 2022).

Os programas de *compliance*, tal como concebidos hoje, deram os seus primeiros passos através da legislação norte-americana, com a criação da *Prudential Securities*, em 1950, a regulação da *Securities and Exchange Commission* (SEC), em 1960, e a criação do *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), em 1977, só 25 anos depois, o Reino Unido criou *UK Bribery Act* em 2010, Sapin II na França em 2016 (Rodrigues, 2022, p.19).

É bem sabido de que a Lei Anticorrupção brasileira de 2013 (*Lava jato*) tende a ser assimilada também como um dos instrumentos internacional de regulação do *compliance* para além das convenções internacionais sobre a corrupção.

O *compliance*, como ferramenta ou instrumento de prevenção, deteção e remediação de práticas irregulares, nasceu nos EUA, em resposta a factos históricos que, em determinada quadra, vitimou seriamente o mercado de capitais daquele país, com sérias consequências à estabilidade económica e social americana. O primeiro grande teste daquele mercado ocorreu com a quebra da bolsa de valores de Nova Iorque, em 1929, sobretudo por razões de ausência regulatória do mercado, o que fez nascer, na década seguinte, o SEC (Rodrigues, 2022, p.21).

Recuperada a estabilidade de mercado, no período posterior à Segunda Guerra Mundial, a economia e a sociedade americana experimentavam o *Welfare State*, sendo que, no decurso da década de 1970, o mercado americano foi severamente abalado por casos de

corrupção, demandando a promulgação do *Foreign Corrupt Practices Act*, com sigla FCPA, lei anticorrupção dos USA, de 1977, a qual continua, até aos dias atuais, servindo de paradigma ao ordenamento normativo internacional sobre *compliance* e Anticorrupção.

Walker (2014) considera que estes factos ensejaram a readequação do mercado e do modelo normativo americano de combate à corrupção, fazendo nascer o *compliance*, como ferramenta ou instrumento de prevenção, deteção e remediação de condutas corruptivas, sobretudo com o objetivo de resguardar a estabilidade do mercado de capitais e do sistema corporativo daquele país.

1.3. Fases necessárias para implementação do *compliance*

Para o agente Regulador da Concorrência/Angola (2020, p. 6) o *compliance* se estabelece mediante a implementação de um programa para a mitigação dos riscos a que a entidade esta exposta, e cumpre duas fases (conforme a Figura 1)

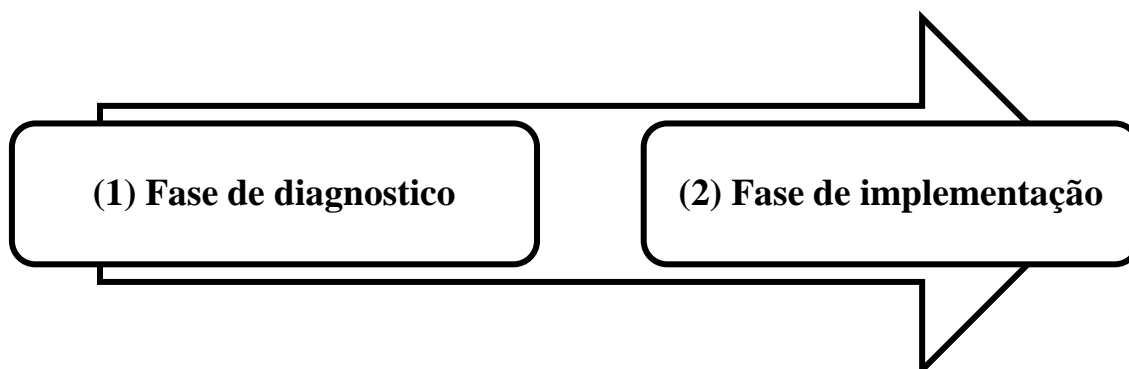


Figura.1- Fases de implementação dos programas de *compliance*

Fonte: Adaptado de Agente Regulador da Concorrência/Angola (2020).

- **Fase de diagnostico:** identificação dos objetivos da entidade, analisa o seu procedimento decisório, os mecanismos disponíveis de monitoramento e de detenção das atividades ilícitas, etc,

- **Fase de implementação:** elaboração do código de conduta, de linguagem acessível, e dissemina-se aos próprios colaboradores da entidade, com vista a alertar-lhes sobre a importância de seguir os padrões estabelecidas no código de conduta, criando canais internos de denúncias, nos quais os colaboradores possam relatar atividades contrárias aos preceitos da entidade, bem como criar uma equipa ou departamento responsável pelo monitoramento do referido programa.

Morais e Martins (2013, p.113) consideram que o *compliance* é uma realidade global sendo que a entidade e estrutura da função bem como as suas responsabilidades, devem ser consistentes com os requisitos legais e regulamentares locais. As autoras destacam diversas estratégias para o êxito de um programa do *compliance* global: cooperação com os organismos reguladores locais; informar os reguladores sobre negócio local e global; conhecer profundamente o negócio a nível global, incluindo os pontos fracos; avaliar se existe um adequado equilíbrio entre as políticas globais e procedimentos locais do *compliance*; integrar nos processos chaves de negócio a consciencialização e responsabilidade sobre o *compliance*; implementar uma boa comunicação; conhecer a concorrência, etc.

De acordo com Gibotti *et al.* (2019), para que a cultura de *compliance* seja um facto na empresa e no seu conjunto, é necessário que a sua alta direção tem a responsabilidade fundamental de dar o exemplo do melhor procedimento e ser patrocinadora do comportamento ético, auxiliando a equipe no entendimento e na aplicação desses valores, na condição de vetor de propagação do espírito de *compliance*. A alta direção precisa estar comprometida de maneira visível e consistente com as atividades e objetivos da função do *compliance*. Seu comportamento é orientador para a criação de um padrão de conduta ético, íntegro e comum a todos.

1.4. Função do *compliance*

Nos seus primórdios, nos USA a função de *compliance* foi assumida sobretudo por advogados, centrada em aspetos técnicos de interpretação das leis. No entanto, na Inglaterra e Austrália surge de forma a cobrir não só os requisitos mínimos, mas também se estendeu para as responsabilidades de gestão e a eficácia dos controlos. De acordo com Moraes e Martins (2013, p. 115), nesta época, os responsáveis são especialistas que assessoram as entidades em aspetos mais amplos do que os estritamente reguladores. Mas que, foi em 1960, que a SEC insistiu na necessidade de as entidades contratarem o *compliance officers*, para desempenhar as seguintes funções destacados na Figura 1.2.

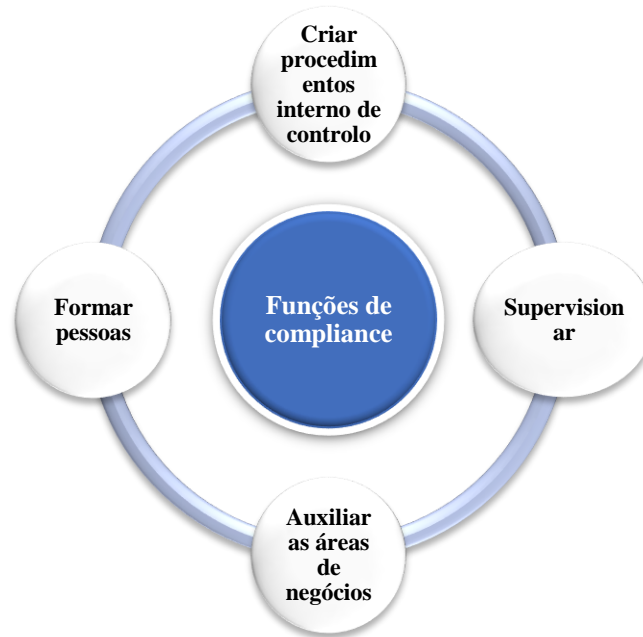


Figura 1.2- Funções de *compliance*

Fonte: Adaptado da SEC (1960).

As mudanças que se seguiram ao dos tempos, com o surgimento da SOX, ficou mais definida a responsabilidade sobre o controlo interno da entidade (a gestão de topo da entidade é responsável pela criação de uma função do *compliance* permanente e efetiva e pela eficaz gestão de risco do *compliance*). Outrossim, percebeu que a função do *compliance* deve estar claramente definida e formalizada, os seus objetivos devem ser quantificáveis a fim de se poder controlar e valorizar a sua evolução, ser independente e a equipa deve ter um perfil e a formação adequada, na opinião Morais e Martins (2013, p. 115) esta função deve responsabilizar-se por:

- *Instruir e mostrar à entidade os requisitos regulamentares e respetivo impacto;*
- *Ajudar a entidade a desenvolver os seus próprios controlos e os procedimentos associados a estes;*
- *Pesquisar diariamente legislação aplicável às atividades da entidade no que se refere a compliance e controlos internos;*
- *Controlar a eficácia dos controlos reportados os seus resultados e definido as ações corretivas e identificando os pontos fracos;*

- Realizar um acompanhamento da evolução das normas e manter boas relações com as entidades reguladoras.

Vale ressaltar que o *compliance*, já não se restringe apenas a funcionário, processos e normas internas. Para ter uma política de *compliance* consistente é preciso uma garantia de qualquer interação com terceiros seja feita com base nas normas de conduta propostas pela entidade, por outro, é preciso ter em conta a questão de divisão de funções, por exemplo, no caso de um investimento, quem o determina não pode ser a mesma pessoa que irá fiscalizá-lo. Quem cria uma norma interna não pode ser a mesma pessoa que irá vigiar a sua aplicabilidade.

1.5. Importância e benefícios do *compliance* nas organizações

A implementação do programa de *compliance* proporciona diversos benefícios, dentre os quais, destacam-se: elevação da reputação das entidades e o fortalecimento do nível de comprometimento perante a legislação e outros aspetos regulamentares, com efeitos diretos sobre proteção aos consumidores, investigadores e parceiros comerciais, na medida em que os mercados permaneçam competitivos. O Quadro 1.1 apresenta a importância/benefícios do *compliance* organizacional na opinião do ARC (2020).

Quadro 1.1- Importância/benefícios do *compliance* organizacional na opinião do ARC

Importância/benefício	Descrição
Prevenção de riscos	Os programas de <i>compliance</i> permitem identificar, mitigar e remediar os riscos de violação das leis, bem como as suas consequências sancionatórias.
Identificação preventiva dos problemas	A programação estratégica veiculada pelos programas de <i>compliance</i> , sobre as condutas lesivas à concorrência, permite a identificação de potenciais violações à lei, de forma eficiente, possibilitando que a organização esteja preparada para evitá-las ou para denunciar concorrentes infratores.
Benefício reputacional	O comprometimento com o cumprimento da lei é parte essencial de uma cultura de ética nos negócios, melhora a reputação da entidade e sua idoneidade para fins promocionais, de recrutamento e de retenção de colaboradores. Lembra-se que o comprometimento com a observância das leis inspira confiança nos <i>stakeholders</i> que valorizam a entidade que opera de forma ética e que se sentiriam enganados em caso da infração.

Reconhecimento de ilicitudes em outras entidades	Os programas de <i>compliance</i> permitem que os funcionários identifiquem sinais de outras entidades, como concorrentes, fornecedores, distribuidoras ou clientes possam estar a infringir a lei.
Consciencialização dos colaboradores	O conhecimento das normas as quais a atividade está sujeita constitui uma condição previa para o seu cumprimento efetivo, embora seja evidente que as entidades são obrigadas a cumprir as regras, elas dispõem de grande margem discricionária para decidir como o fazer, porem, a prevenção é sempre preferível à repressão e representa menor custo à sociedade.

Fonte: Adaptado de Agente Regulador da Concorrência/Angola (2020, p. 6).

Por meio dos programas do *compliance*, os agentes reforçam seu compromisso com os valores e objetivos, sobre tudo com o cumprimento da legislação. Esse objetivo é bastante ambicioso e por isso mesmo ele requer não apenas a elaboração de uma série de procedimentos, mas também (e principalmente) uma mudança na cultura corporativa. O programa do *compliance* terá resultados positivos quando conseguir incutir nos colaboradores a importância em fazer a coisa certa. Programas do *compliance* podem abranger diversas áreas afetas às atividades dos agentes econômicos, como corrupção, governança, fiscal, ambiental e concorrência, dentre outras, de forma independente ou agregada (Guia para programas de *compliance* do Ministério da Justiça do Brasil, 2016).

1.6. Quadro regulatório do *compliance* em Angola

O *compliance* tem sido nos últimos tempos alvo de reflexões e discussões, onde se tem promovido trocas de conhecimento, experiências, de forma a garantir o desenvolvimento e a consolidação de uma cultura organizacional permeada por valores éticos, integridade e controlo interno, garantindo desta forma a eficiência em seus procedimentos de atuação e para perpetuação do negócio e da reputação de qualquer organização.

As melhores práticas de governança corporativa adotam uma abordagem que estimula o uso consciente e efetivo dos instrumentos de governança e ressalta a importância da deliberação ética nas organizações, considerando a evolução do ambiente de negócios e da tomada de decisão. Para promover essa efetividade, as organizações em Angola principalmente as do sector financeiro tem levado a cabo um sistema adequado do *compliance* a fim de assegurar a conformidade com princípios e valores, refletidos em políticas, procedimentos e normas internas, e com as leis e os dispositivos regulatórios a que estejam submetidas.

Pode-se afirmar que atualmente, a nível nacional, vários são os desafios que se colocam às organizações, sobretudo no sector público, desafios estes que se traduzem numa urgente redefinição da cultura das instituições do sector público, articulando e conciliando a dimensão económica e financeira do negócio com os riscos da sua atividade, designadamente o risco operacional, proveniente da inadequação dos processos internos, pessoas ou sistemas, possibilidade de ocorrência de fraudes, internas e externas, bem como dos eventos externos e o risco de *compliance*, proveniente de violações ou inobservância de leis, regras, regulações, contratos, práticas prescritas ou padrões éticos; numa ótica de que mais vale prevenir do que remediar (Pedro, 2019).

A Associação Mundial de *Compliance*, Associação de Profissionais de Conformidade Internacional com sede em Espanha, celebrou o seu lançamento em Angola, coorganizando o 1.º Congresso de Profissionais de *Compliance* em Angola, sob o tópico *Compliance*

, a chave da Diversificação da Economia.

No referido congresso, foram abordados diversos aspetos ligados ao cumprimento normativo entre outros: programas do *Compliance*, assim como as medidas fundamentais a adotar pelos sectores privado e público de forma a tornarem-se mais éticos e comprometidos com o cumprimento normativo; o Programa de *compliance* que deverá ser estruturado em blocos temáticos que abrangem diversos pilares do *Compliance* normativo, Prevenção da Corrupção, Riscos, AML, *Due Diligences*, Investigações internas, KYC, *Whistleblowing*, ISO 19600 e ISO 37000, entre outros temas relevantes para os profissionais ligados ao *Compliance* e a gestão de todos os sectores.

Mais de 25 profissionais de alto nível internacional e nacional participaram como oradores no Congresso. São representantes das áreas do *Compliance* e Administração de instituições Públicas e Privadas. conseguiram expor seus pontos de vista e partilhar suas experiências nas matérias em questão durante os painéis de discussão e apresentações, tornando o Congresso num evento de referência na agenda anual dos profissionais em Angola.

Para Chitangui (2021), o *compliance* em Angola, surgiu apenas em 2013, nas instituições financeiras bancárias, sendo o BNA o órgão regulador destas matérias, ao publicar os seguintes regulamentos:

- Instrutivo n. 01/2013, de 22 de março Sobre Relatório de Governança Corporativa e Sistema de Controlo Interno;
- Aviso n.º. 01/2013, de 22 de março: Governança das Sociedades;
- Aviso n.º 02/2013, de 22 de março: Controlo Interno;
- Aviso n.º 04/2013, de 22 de março: Auditoria Interna.

Obviamente, importa realçar que o BNA para melhor regulamentação e fiscalização do sistema financeiro angolano, publicou o Aviso n.º 10/2021 de 18 de Junho, que tinha como assunto – Código do Governo Societário das Instituições Financeiras, que revogou de imediato o Instrutivo n.º 01/2013, de 22 de Março e os Avisos nº 01 e 02/2013, ambos de 19 de Abril, sobre Governança Corporativa e Controlo Interno. O recente Código de Governo Societário e Controlo interno, traz mecanismos de boas práticas de gestão, orientando de forma legal, que todas as instituições financeiras e não financeiras, gestoras de participações, etc., implementem, reforcem e fiscalizem, as suas políticas, normas e procedimentos de gestão, para garantir o distanciamento do ambiente corporativo inadequado.

Todavia, os espíritos desses regulamentos levam-nos para a ação de boas práticas de governação e políticas influentes a serem aplicadas nas instituições, com maior zelo e transparência na execução dos negócios, prevenindo os conflitos de interesses, controlo interno e riscos associados ao descumprimento das boas práticas de governo (Chitangui, 2021).

Embora muito presente no sector financeiro, em Angola, o *compliance* ganhou também espaço no Mercado de Valores Mobiliários, que tutela o interesse dos acionistas/investidores e na Comissão de Mercados de Capitais “CMC”. Com a publicação do Regulamento n.º 01/15 de 15 de Maio, obviamente nos artigos 10.º e ss, traz com ele o *enforcement* ao *Compliance Officer*, para estar em conformidade sempre com as leis e demais instruções, ou seja, impõe as empresas do sector para criarem os Departamentos de *compliance* e respetivas pessoas capazes de velar sobre o cumprimento normativo na qual a organização está vinculada.

Ao abrigo dos artigos 18.º, 19.º e ss do Aviso n.º 14/2020, consagram-se os esforços de supervisão do BNA, impondo assim, que as instituições financeiras devem estruturar um Departamento de *Compliance* e Controlo Interno.

O *compliance* tem conquistado a sua presença no cenário nacional, no meio de muitos escândalos de fraude empresarial, as organizações públicas e privadas estão preocupadas com a sua proteção, criando políticas e mecanismos viáveis para garantir a conformidade com as leis e regulamentos, a fim de combater as práticas ilícitas e proteger o ambiente de negócio e os ativos da organização. É de realçar que ao nível dos órgãos de regulação setorial já se faz sentir um alerta de implementação de políticas e programas do *Compliance*.

De outra forma, o *Compliance*, também começou a ganhar aplicabilidade com a publicação da Lei n.º 14/21, de 19 de Maio – Lei do Regime Geral das instituições Financeiras, a qual versa os princípios da Supervisão Comportamental e as respetivas Regras de Conduta, a que se devem submeter as Instituições Financeiras Bancárias, no sentido de terem boa gestão, com base nos pilares universais da governação corporativa, sob tutela da Unidade de Informação Financeira (UIF), à luz da Lei nº 5/20 de 27 de Janeiro, nos artigos 60.º e 61.º; o BNA; a Inspeção Geral da Administração do Estado (IGAE); bem como a Procuradoria Geral da República junto da Direção Nacional de Recuperação de Ativos.

Constata-se que no plano regulatório do *Compliance* em Angola, cabe uma referência à Lei dos Contratos Públicos (Lei n.º 41/20, de 23 de Dezembro), a qual consagra no seu art.º 4.º, o dever de observância das boas práticas de governo societário na formação e execução dos contratos públicos, bem como o respeito por alguns princípios gerais aplicáveis à boa gestão administrativa, designadamente o princípio da probidade, da transparência e da responsabilidade (vide art. 3.º da mesma Lei), (Chitangui, 2021).

1.7. Conceito e instrumentos legais de prevenção e combate à corrupção

Na perspetiva da Transparência e Integridade, a corrupção é percebida como um abuso do poder confiado para ganho privado. trata-se de fenómeno que corrói a confiança,

enfraquece a democracia, dificulta o desenvolvimento económico e agrava ainda mais a desigualdade, a pobreza, a divisão social e a crise ambiental.

Vale ressaltar que a corrupção pode assumir muitas formas e pode incluir comportamentos como: (1) funcionários públicos que exijam ou recebam dinheiro em favores de troca de serviços, (2) políticos abusando de dinheiro público ou concedendo empregos ou contratos públicos a seus patrocinadores, amigos e familiares e (3) corporações subornando funcionários para obter acordos lucrativos (Transparência Internacional, 2022).

Os estudos empíricos realizados pelo Banco Mundial em 2017, demonstram que a corrupção pode custar até 20% a mais para os países que não implementam medidas eficazes anticorrupção (Banco Mundial, 2017). A mesma fonte realça que mais de mil Milhões de USD (1000.000.000) são pagos como subornos em cada ano para benefício de qualquer vantagem. Pelo contrário, aponta o relatório que os países que tomarem medidas para prevenir e combater à corrupção e promover o respeito pela legalidade poderão aumentar as suas receitas acionais de 40% (ONU).

Ainda seguindo no levantamento da Transparência Internacional (2022), a corrupção pode acontecer em qualquer lugar: nos negócios, no governo, nos tribunais, na média e na sociedade civil, bem como em todos os setores, desde saúde e educação até infraestrutura e desporto E, pode envolver qualquer pessoa: políticos, funcionários do governo, funcionários públicos, empresários ou membros do público. A corrupção acontece nas sombras, muitas vezes com a ajuda de facilitadores profissionais, como banqueiros, advogados, contabilistas agentes imobiliários, sistemas financeiros opacos e empresas de fachada anónima que permitem que esquemas de corrupção floresçam e os corruptos lavem e escondam sua riqueza ilícita.

De salientar que a corrupção se adapta a diferentes contextos e circunstâncias em mudança. Pode evoluir em resposta a mudanças nas regras, na legislação e até na tecnologia. No presente estudo aborda-se a corrupção que ocorre no setor público, envolvendo funcionários públicos da educação, na província da Lunda-Norte.

Atualmente, a corrupção é considerada como uma preocupação mundial, tanto é que, no dia 6 dezembro 2022, ocorreu o maior encontro da comunidade anticorrupção em Washington, D.C., o maior fórum global independente do mundo para combater a

corrupção, ao longo desta conferência de cinco dias, os chefes de Estado, líderes empresariais, grandes instituições financeiras internacionais, organizações da sociedade civil e jornalistas de mais de 140 países avaliarão como responder aos principais desafios globais nos quais a corrupção esteve no centro dos debates.

No que concerne ao Índice de Perceção da Corrupção (IPC), a Comunidade de Países de Língua Portuguesa continua a demonstrar enormes debilidades, sendo claros os problemas de corrupção no setor público. Em 2021, Angola ocupou 136º, à exceção de Portugal e Cabo Verde, todos os países da CPLP têm uma pontuação inferior a 50, numa escala de 0 (percecionado como muito corrupto) a 100 (muito transparente) (Transparência Internacional, 2021).

De referir que o CPI 2021 abrangem especificamente as seguintes manifestações de corrupção no setor público: suborno, desvio de fundos públicos, funcionários que utilizam o seu cargo público para benefício próprio sem enfrentar consequências, capacidade dos governos para conter a corrupção no setor público, excesso de burocracia no setor público que pode aumentar as oportunidades de corrupção, nomeações nepotísticas na função pública, Leis que asseguram que os funcionários públicos devem revelar as suas finanças e potenciais conflitos de interesses, proteção legal para pessoas que denunciam casos de suborno e corrupção, captura do Estado por interesses particulares e acesso à informação sobre assuntos públicos/atividades governamentais.

1.7.1. Instrumentos legais de prevenção e combate à corrupção em Angola

Fragilizado e preocupado pelas consequências da corrupção no setor público, o Estado angolano tem acionado desde 2010 alguns instrumentos legais para prevenir e combater a corrupção, nomeadamente:

1.7.1.1. Constituição da República de Angola

Angola é uma República soberana e independente, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade do povo angolano, que tem como objetivo fundamental a construção de uma sociedade livre, justa, democrática, solidária, de paz, igualdade e progresso social. O Estado e outras pessoas coletivas públicas são solidários e civilmente responsáveis por ações e omissões praticadas pelos seus órgãos, respetivos titulares, agentes e funcionários, no exercício das funções legislativa, jurisdicional e administrativa, ou por causa delas, de

que resulte violação dos direitos, liberdades e garantias ou prejuízo para o titular destes ou para terceiros (Artigos: 1º e 75.º, Constituição da República de Angola).

1.7.1.2. Código Penal

Em Angola, o Código Penal (CP) também é um instrumento de prevenção e combate a corrupção, o art.º 313º estabelece que o funcionário público que em razão das suas funções tiver em seu poder dinheiro, título de crédito, ou feitos móveis pertencentes ao Estado, ou a particular, para administrar ou dar destino legal e, alguma coisa desta furtar, ou aplicar em uso próprio ou alheio, faltando a aplicação ou entrega legal, será condenado na pena correspondente ao crime de roubo.

De igual modo, o peculato é um crime e esta previsto no art.º 313º, para além de questão suborno e corrupção de funcionário público previsto no art.º 318º, o significa, qualquer funcionário público que cometer crime de suborno e corrupção, recebendo dádiva ou presente, por si ou por outra pessoa interposta, com a sua autorização ou ratificação para fazer um ato de suas funções, se este ato for injusto e for executado, será punido com uma pena maior de dois a oito anos e multa correspondente a um ano.

Outrossim, o código penal angolano condena a corrupção ativa nos termos do art.º 321º, ou seja, qualquer cidadão que corromper com dádiva, presente oferecimentos ou promessas, qualquer funcionário público, solicitando uma injustiça comprando um voto ou procurar conseguir ou assegurar pela corrupção o resultado de quaisquer pretensões, será punido com a mesma pena que for imposta ao funcionário público envolvido. Ainda assim, o código puni nos termos dos artigos 322.º e 323.º actos de aceitação de ofertas ou promessa, por funcionário público e abuso de confiança nos termos do art.453º.

1.7.1.3. Lei nº 3/10, de 29 de março, Lei da probidade pública

Esta Lei estabelece que o exercício de funções na administração do Estado, nas diversas formas de administração pública e nos demais poderes públicos exige que sejam respeitados os deveres de lealdade, de imparcialidade, de probidade e outros de natureza profissional e pública, que estão consagrados, de modo avulso em diversos diplomas legais em vigor na República de Angola.

1.7.1.4. Lei nº 3/96, de 5 de abril, Lei da alta autoridade contra a corrupção

Considerada como a melhor forma de sistematizar o combate à corrupção decorreria da execução da Lei n.º 3/96, de 5 de abril, que criou uma Alta Autoridade contra a Corrupção com poderes alargados (artigos 4.º e 8.º), infelizmente, nunca chegou a surtir os seus efeitos. Achamos nós que neste momento, seria tempo ideal de atualizar a lei e colocar a Autoridade a funcionar. Desde 2017, o atual executivo tem tentado mudar o discurso, criando expectativa de que as normas jurídicas sejam aplicadas de forma imparcial e independente pelos vários responsáveis: ministros, procuradores, polícias e juízes. Um primeiro passo já foi dado com a ratificação, publicada em Diário da República a 26 de março de 2018, da Convenção da União Africana sobre a Prevenção e o Combate à Corrupção.

1.7.1.5. Decreto Presidencial nº 207/20, de 3 de agosto

As recentes denúncias de atos que indiciam a fraude e/ou corrupção nos concursos públicos de ingressos de quadros na última década, levaram o Estado angolano a aprovar o Decreto Presidencial nº 207/20, de 3 de agosto com vista a instituir, no quadro das medidas decorrentes da reforma do Estado, um novo procedimento aos concursos de ingresso de quadros na Administração Central, visando maior racionalidade, imparcialidade, rigor e credibilidade.

Assim, recai sobre a Escola Nacional de Administração Pública (ENAPP) a gestão do Sistema de Recrutamento Integrado de candidatos para a Administração Pública (SRICAP) na qualidade da Entidade Recrutadora Única de Quadros da Administração Central do Estado.

O objetivo é assegurar a maior objetividade e imparcialidade, nos concursos públicos de ingressos de quadros; reforçar a transparência e devolver a confiança dos participantes, sobre a veracidade do desfecho dos concursos, bem como garantir a celeridade dos concursos e envolver a participação de organismos não estaduais na gestão dos procedimentos para o concurso público. Envolver também a participação de organismos não estaduais na gestão dos procedimentos de concurso público de ingresso e garantir a celeridade dos concursos de ingressos (art. 4º, do Decreto Presidencial nº 207/20, de 3 de agosto).

1.7.1.6. Instrumentos internacionais de combate à corrupção adotados pelo Estado angolano

Diante da urgência de combate à corrupção, o Estado angolano ratificou instrumentos internacionais, tais como a Resolução n° 20/06, de 23 de junho, Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção, a Resolução n° 38/05, de 8 de agosto, Protocolo da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC) contra a corrupção e ainda a Resolução n° 27/06, de 14 de agosto, Convenção da União Africana sobre a prevenção e o combate à corrupção.

Ainda no âmbito de prevenção e combate a corrupção, do ponto de vista institucional, o Estado Angola conta com Tribunal de Contas (adquiriu uma categoria especializada, profundamente diferente dos demais Tribunais em matéria de Competência, uma vez que a CRA no seu art.º 182/nº1 define o Tribunal de Contas como o órgão supremo de fiscalização da legalidade das finanças públicas e de julgamento das contas que a Lei sujeita à sua jurisdição); a Procuradoria Geral da República (PGR) e os Tribunais e a Polícia. De igual modo, foi criada a IGAE – Inspeção Geral da Administração do Estado com a missão específica de combater actos de corrupção.

1.7.2. Articulação do *compliance* e a corrupção

As instituições estão, cada vez mais, cientes da importância de implementarem um programa do *compliance* que assegure a conformidade as legislações vigentes no país, como v.g. a lei anticorrupção. É por meio do *compliance* que uma organização reafirma seu compromisso com a ética e a transparência no dia-a-dia, a partir da conduta dos profissionais e da execução das diferentes atividades que envolvem o negócio. Por isso, não basta somente ter um programa do *compliance*, é preciso garantir a sua eficiência. Em meio ao processo de implementação e efetivação, alguns desafios podem surgir, mas com um planeamento e conhecimento é possível superá-los de forma eficaz.

Angola conta actualmente com algumas organizações a necessidade de falar do *compliance* e da boa governança nos seus respectivos negócios. Embora é ainda notável a inexistência de vários instrumentos jurídicos nacionais obrigando as organizações a implementarem os programas de cumprimento normativo como é notável em alguns países (Brasil, França, USA, Inglaterra e Portugal), respetivamente, apesar de a Lei de Branqueamento de capitais e Financiamento do terrorismo, Lei n.º 3/20 de 27 de janeiro

ter no seu corpo algumas disposições que obrigam a implementação do sistema do controlo interno, criação de Departamento do *compliance* e a nomeação do *compliance Officer* nas instituições financeiras para mitigar os riscos de fraude e das possíveis práticas ilícitas que possam surgirem nas organizações.

Atualmente, a tendência é, cada vez mais, notável quando se observe nas Mídias, nos jornais, na academia e muitos outros sectores a presença do *compliance* como mecanismo que se inscreve em meio de prevenção, deteção dos actos ilícitos e de boa governança no sector empresarial.

Pensar em programa do *compliance* exige, inicialmente, o conhecimento sobre o negócio e as leis que o abrangem. Essas informações serão fundamentais para começar o processo de análise de riscos, quando são identificadas as áreas mais vulneráveis da empresa.

Este mapeamento irá nortear a criação de normas que deverão ser informadas para todos os funcionários, incluindo as lideranças, que servirão de exemplo para toda a equipa. Para isso, é necessário um código de conduta que detalhe essas práticas. Também é importante a realização de um trabalho de divulgação por meios de canais de comunicação interna e a realização de formação de *compliance* que certifique a apreensão das informações. Posteriormente, o sector de *compliance* será responsável por monitorar a adesão das normas, na prática, através de auditorias e fiscalização. É fundamental, ainda, disponibilizar um canal de denúncias que possa auxiliar na identificação, na investigação e na solução de irregularidades (Filho, 2019, p.257).

1.8. Limitações e desafios de *Compliance* na Administração Pública em Angola

Conhecido como aparelho do Estado que tem por responsabilidade de realizar serviços aos contribuintes, buscando sempre a satisfação das necessidades coletivas e o bem-estar

da população. No contexto angolano, a Administração Pública conheceu várias etapas, conforme resumido no Quadro 1.2.

Quadro 1.2- Resumo dos acontecimentos marcantes na Administração Pública angolana

Período	Acontecimentos relevantes/Descrição
O Período Colonial	<ul style="list-style-type: none"> - A Administrativamente o território estava dividido em Distritos, Conselhos, Circunscrições Administrativas, Postos Administrativos Institucionalizados, Câmaras Municipais, Comissões Municipais e Juntas de Freguesias. - Até 1975 a divisão político-administrativa compreendia 16 Distritos, Conselhos 120, 37 Circunscrições Administrativas, 423 Postos Administrativos e Institucionalizados, 72 Câmaras Municipais, 47 Comissões Municipais e 34 Juntas de Freguesias. - Angola era Governada por um Governador Geral nomeado pelo Chefe do Governo português.
Administração independente (De 1975-1990)	<ul style="list-style-type: none"> - No dia 11 de novembro de 1975, Angola tornava-se numa nação independente. - A Lei Constitucional de 1975, estabeleceu a divisão administrativa em Provinciais, Conselhos, Comunas, Circuitos, Bairros e Povoações. - Aprovação da Lei n.º 7/81 de 4 de setembro, a Administração Pública passou a estar formalmente institucionalizada apenas nos escalões provinciais, municipais e comunais. - Criação do Sistema Económico-Financeiro (SEF) em 1988. - Aprovação da Lei 17/90 de 20 de outubro, que criava os princípios que a Administração deveria observar na sua atuação com os outros órgãos, com funcionários e com os cidadãos. - Em 1991 adoção de multipartidarismo com a aprovação em março da Lei n.º 12/91.
Segunda República (1991 até aos dias atuais)	<ul style="list-style-type: none"> - Acordo da paz em 31 de maio de 1991. - A aprovação da Lei n.º 23/92 de 16 de setembro (Lei de Revisão Constitucional). - Criação do Programa do Governo no Domínio da Reforma Administrativa (Adoção de uma política racional e qualificada de recursos humanos para a Administração Pública nos domínios do emprego, Institucionalização e aperfeiçoamento contínuo das estruturas e meios do poder local através da adoção de formas eficazes de descentralização territorial por serviço, etc). - Aprovação da Lei 17/90 de 20 de outubro, que regula a gestão do pessoal que ingressam na função pública e direito à carreira do mesmo. - Aprovação do Decreto n.º 70/97 de 3 de outubro que põe fim ao processo geral de reconversão de carreiras, obrigava que os funcionários fossem providos por meio de despacho para as carreiras e categorias para as quais foram reconvertidos. - Aprovação do Plano Nacional de Formação dos Funcionários Públicos com objetivo de aperfeiçoar e qualificar tecnico-profissionalmente os funcionários públicos. - Dia 4 de abril de 2002, celebração dos acordos de Lusaka (memorando de entendimento entre as Forças Armadas Angolanas e a então UNITA militarizada).

- Aprovação da Lei nº 26/22, de 22 de agosto, Lei que regula o ingresso a Função Pública

Fonte: Adaptado de Paulino (2008).

De salientar que o funcionalismo do pessoal na Administração Pública angolana está regulado pela Lei nº 26/22, de 22 de agosto, neste diploma, o Estado angolano descreve os princípios, direitos e deveres dos funcionários, etc.

Por definição a função pública é um conjunto de atribuições permanentes ou transitórias de carácter profissional, exercidas por funcionários públicos e agentes nos órgãos, organismos e serviços da Administração Pública, mediante qualquer uma das modalidades de vínculo de emprego Público Entre os objetivos da função pública, destacam-se: assegurar de forma eficiente um serviço de qualidade aos cidadãos, orientando a sua ação por uma cultura de serviço público; modernizar melhorar continuamente a qualidade dos serviços e conceber e executar medidas de políticas que visam a eficiência e eficácia profissionais e o bem-estar social dos funcionários e agentes administrativos (artigos 4º e 5º da Lei nº 26/22, de 22 de agosto).

No que concerne aos princípios que regem a função, princípios: de ética e deontologia profissional, igualdade, legalidade, imparcialidade, justiça, moralidade, racionalidade, urbanidade, responsabilidade profissional, respeito pelos direitos e interesses, etc. E para ingressar na Função Pública, requer o cumprimento dos seguintes requisitos: nacionalidade angolana, ter idade igual ou superior a 18 anos, sanidade mental, capacidade física compatível com a atividade a exercer, não estar legalmente inibido ou interdito de exercício na função pública e sobre tudo, ter aprovado em concurso público nos casos em for aplicável (artigo 6º, da Lei nº 26/22, de 22 de agosto).

Nos termos estabelecidos na Lei nº 26/22, de 22 de agosto, a relação jurídica laboral na função pública constitui-se com base em ato de nomeação ou através de contrato de trabalho público e/ou através de concurso público, no entanto, os concorrentes positivamente avaliados é que devem preencher as vagas.

De referir que o presente estudo aborda apenas a implementação do programa de *compliance* no processo de concurso publico de educação na província da Lunda-Norte/Angola. Na opinião de Filho (2019, p.79), *há desafios que podem surgir nas etapas de elaboração e efetivação de um programa do compliance num determinado setor,*

destacando-se os seguintes sobretudo quando se trata do sector da Administração Pública.

1.8.1. O comprometimento da liderança na implementação do programa de *compliance* na organização

A adesão de alta administração na realização de política de *compliance* dentro da organização é fundamental, ou seja, sem a vontade manifesta de quem tem decisão final numa organização, pode impedir a efetivação de implementação do programa de cumprimento normativo na organização. Portanto, fala-se do *compliance* efetivo numa organização, quando se nota uma aceitação tácita de quem responde pela gestão duma Instituição Pública do Estado (Rodrigues, 2022).

Depois desta etapa, é necessário que, antes de iniciar a implementação do programa de cumprimento normativo em qualquer organização, procura e identifica os potenciais riscos que a mesma incorre na realização das suas atividades. Mas executá-la com eficiência é fundamental, pois negligenciar os riscos significa aumentar as chances de enfrentar problemas maiores. A não conformidade com a legislação pode resultar em prejuízos financeiros, como multas, sanções e danos à reputação e imagem da empresa.

Compliance é um conjunto de medidas internas, adotadas pela entidade, que permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de sua atividade ou detetá-los mais rapidamente, caso se concretizem (Guia de *Compliance* do Ministério da Justiça do Brasil, 2016).

Nestes termos, os programas de *Compliance* devem abranger: “(1) uma avaliação dos riscos; (2) deve instruir corretamente as suas políticas e procedimentos; (3) devem abarcar questões como a formação dos funcionários da entidade; (4) dispor e estabelecer canais de comunicação e proceder à segregação de funções na organização canais; (5) de igual modo, os programas de *compliance* devem também garantir a existência de mecanismos eficientes e confiáveis pelos quais os funcionários podem relatar de forma anónima eventuais violações à lei ou aos regulamentos da entidade” (Rodrigues, 2022, .p 59).

Ainda seguindo no levantamento de Rodrigues (2022), na implementação de um programa robusto de *compliance* na organização, para além da exigência de canal de denúncias, de igual modo, o departamento de *compliance* deve indicar o grau de exigência de *due diligence* que a organização têm que efetuar tendo por base não só a complexidade das suas atividades, como também a relevância dos sujeitos envolvidos e de terceiros, ou seja, fazer um estudo prévio de terceiros, e por fim, deve ter um responsável para velar sobre o cumprimento do programa de *compliance*, denominado de *compliance officer*.

1.8.2. Falta de recursos para implementar um sector do *compliance*

Este é um desafio que atinge, sobretudo as micro e pequenas entidades. Isto porque os custos com a criação de um sector do *compliance* são proporcionais à procura da empresa. É facto que todo negócio, independentemente do Sector, deve ter um programa do *compliance*. A procura de grandes empresas tende a ser maior, afinal, o trabalho interno de divulgação, capacitação e monitorização e fiscalização irá envolver um número maior de funcionários.

1.8.3. Falta de desenvolvimento da equipa

Um programa do *compliance* só será efetivo se tiver o envolvimento de todos os funcionários. Para tal, é preciso começar abrangendo a alta direção e os gestores, que serão responsáveis por dar o exemplo de boas condutas e ajudar a divulgar as normas estabelecidas. Para isso é importante que estas lideranças estejam envolvidas desde o início do processo de implementação do programa. Durante o mapeamento de riscos de cada sector da empresa, deve-se escutar os responsáveis por estas áreas. Também é importante que os responsáveis pelo sector do *compliance* participam nas reuniões de direção para promover a integração nos processos.

1.8.4. Falhas na monitorização

O trabalho do sector do *compliance* é contínuo e, por isso, requer uma monitorização da adesão da equipa às normas criadas. Ao mesmo tempo que esse trabalho combate irregularidades, também ajuda na prevenção, uma vez que há o entendimento de que os processos estão sendo monitorizados. Mas se a monitorização falha, o programa do *compliance* perde a efetividade e abre brechas para os riscos de a organização não estar

em conformidade com alguma legislação. Para evitar esse tipo de problema, é importante que sejam realizadas avaliações e auditorias periódicas.

1.8.5. Ineficiência do canal de denúncias

O canal de denúncias é uma das ferramentas mais importantes do programa do *compliance*. Por meio dele, aumenta-se a credibilidade das ações diante dos funcionários, o que pode resultar no maior envolvimento da equipa nos processos. Esta plataforma ajuda na prevenção e no combate às irregularidades. Miguel (2016) na sua Dissertação sobre os malefícios da corrupção política na concretização do estado democrático de direito angolano, conclui que não podemos eliminar a corrupção para que possamos concretizar os fins últimos do Estado democrático de direito, mas que podemos reduzi-la, por meio de um processo continuado e permanente de melhorias institucionais legal e cultural, que visam combater suas causas e efeitos.

1.9. Estudos anteriores

Indo diretamente ao contexto angolano, as publicações da revista Valor Economico (2022) mostram que as más praticas na Administração Pública persistem pela ausência de mecanismos que servem de prevenção a actos que lesam a coletividade, como a corrupção, tráfico de influência, abuso de poder e a extorsão. A atuação da Inspeção Geral do Estado (IGAE) é reativa depende das denúncias e rumores, pelo que a adopção de *compliance* resolve o problema de prevenção (Sebastião & Satula, 2022).

Amaral; Padilha & Antunes (2013) no seu artigo sobre a corrupção na Administração Pública, concluíram que algumas atitudes tomadas pelas administrações e certos comportamentos das autoridades se autodenunciam como fatores com muita chance de se relacionar à corrupção. Esses comportamentos são facilmente detetados, não demandando investigações mais profundas, mas sim, basta apenas uma observação mais atenta. A simples observação é um meio eficaz de detetar indícios típicos da existência de fraude na administração pública.

Pedro (2019) no estudo sobre a importância do *compliance* nas organizações face a responsabilidade criminal das pessoas coletivas e entidades equiparadas no direito angolano, concluiu portanto que, à guisa de conclusão, podemos afirmar que o *compliance* é um instrumento importante no seio das organizações, porquanto não só se

traduz no cumprimento ou agir em conformidade com as leis e demais regulamentações ou standards internacionais, mas, porque constitui um verdadeiro meio de agregar valor à marca institucional protegendo o que lhe é mais caro: a reputação.

Por sua vez Ferreira (2019), no estudo sobre os reflexos jurídicos da corrupção perante a sociedade e a substancialidade do *compliance* moderno no Brasil, evidenciou que os conceitos contemporâneos, como o *compliance*, entre outras ferramentas jurídicas de combate e controlo a corrupção, emergem como alternativas a frear os impactos severos nos mais diversos setores da sociedade brasileira, principalmente o ambiental, que por muitos ainda é oculto apesar de seus danos diretos e irreversíveis ao Estado.

Ainda que os estudos anteriores sejam pertinentes, em que a metodologia utilizada por quase todos autores é estudo de caso, que se assemelha ao nosso estudo, não se verifica, investigações que abordam de forma objetiva o contributo de *compliance* na prevenção da fraude e corrupção na Administração Pública angolana, particularmente nos Concursos Públicos de ingresso dos novos professores em Angola duma geral e a Lunda-Norte em especial. Assim, trazer a temática “*Compliance* na prevenção da Fraude e Corrupção na Administração Pública”, abordar um estudo de caso que espelha a realidade angolana, acreditamos que estaremos a contribuir na difusão de instrumento imprescindível de boa gestão e governança no Setor Público.

CAPÍTULO 2: METODOLOGIA E ANÁLISE DE RESULTADOS

Neste capítulo, apresenta-se as seguintes descrições: a área de universo da investigação, a descrição do gabinete Provincial da Educação na Província da Lunda-Norte; fontes de recolha de dados, identificação das hipóteses e variáveis, tipo de métodos e técnicas usados na pesquisa, procedimento e técnicas de recolha de dados.

2.1. Área e universo

Lunda Norte é uma Província de Angola, que mantém sua sede na cidade de Dundo-Chitato, sendo portanto o Município-capital Norte-Lundense, com uma extensão territorial de 102.783 Km². Trata-se de uma Província do leste de Angola e faz fronteira terrestre e fluvial a norte e a Leste com a República Democrática do Congo (RDC) e, a oeste com as Províncias de Malange e da Lunda Sul.

A cidade do Dundo é a capital da Lunda-Norte e a Província conta com cerca de 10 municípios: Cambulo, Capenda-Camulemba, Caungula, Chitato, Cuango, Cuílo, Lóvuva, Lubalo, Lucapa, Xá-Muteba e tem cerca de 972 183 habitantes (INE, 2018).

A escolha da Província da Lunda – Norte como caso de estudo prende-se: em primeiro lugar, é uma área que conhecemos por ter residido há cerca de 10 anos, em segundo lugar, tem a ver com a facilidade de obtenção e recolha de dados para elaboração deste estudo e por fim e sobretudo, pelo facto de ser único caso que levou os órgãos do Estado a agir, a pesar de ter havido denúncias a nível de outras Províncias do País, mas na Lunda-Norte as denúncias foram feitas nas redes sociais, sem hesitar, os Serviços de Investigação Criminal juntaram-se ao caso e Ministério da Educação criou uma Comissão para apurar a veracidade dos factos.

Neste modo, é importante referir que, o objetivo é que este estudo possa ser replicado às outras Províncias do país, sendo que, o fenómeno da corrupção e fraude nos Concursos Públicos de ingresso de novos professores é um caso recorrente em quase todas as Províncias do país.

Tratando do tema mais sensível e a obtenção de dados não nos parece uma simples tarefa, torna-se moroso, razão pela qual é preferível ir abordando por partes ou mesmo por Província sem esquecer que cada Província do país tem a sua realidade.

2.1.3. O Gabinete Provincial da Educação na Província da Lunda-Norte

O Gabinete Provincial Educação na Província da Lunda-Norte (GPELN) encontra-se localizada na cidade do Dundo (cidade capital da Província), é uma Instituição Pública que visa a promover a formação a nível base e nível médio (artigo 15º da lei nº 17/10). Trata-se de um Serviço de apoio ao Governo Provincial, incumbido de assegurar as medidas de políticas, programas, projetos, ações e atividades no domínio da Educação e bem como coordenar os programas provinciais que visem o desenvolvimento científico, tecnológico e inovação, tem na sua estrutura os Serviços de Apoio Consultivo, Técnico e Executivos (ver Figura 2.1).

O Departamento de Planeamento, Estatística e Recursos Humanos do Gabinete Provincial da Educação de Lunda-Norte, é responsável pelo controlo, coordenação, conceção e execução das políticas de gestão dos agentes da educação, nomeadamente nos domínios do desenvolvimento pessoal e de carreiras, recrutamento, avaliação de desempenho, rendimentos, bem como executar a política de recursos humanos do sistema de gestão financeira pública, a nível da província, local e dos órgãos superintendidos.

À semelhança do resto do País, na Lunda-Norte o sistema de educação assenta num conjunto de estruturas (escolas públicas) e modalidades, através das quais se realiza a educação, tendentes à formação harmoniosa e integral do indivíduo, com vista à construção de uma sociedade livre, democrática, de paz e progresso social. Uma escola pública é um serviço de caráter e universal (para todas as crianças em idade escolar) público, oferecido ao Estado gratuitamente (artigo 1º da lei 13/001, de 31 de dezembro).

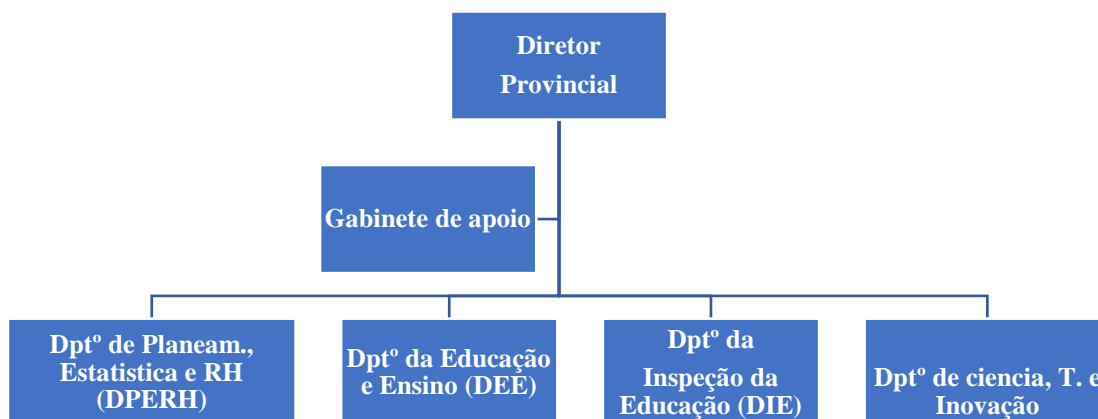


Figura 2.1 -Organigrama do Gabinete da Direção Provincial da Educação da Lunda-Norte

Fonte: Elaboração própria com base os dados da Direção provincial da educação da Lunda-Norte.

O sistema de educação em Angola é dividida em dois subgrupos, nomeadamente: (1) ensino primário (unificado por seis anos, constitui a base do ensino geral, tanto para a educação regular como para a educação de adultos e é o ponto de partida para os estudos a nível secundário); (2) o ensino secundário (tanto para a educação de jovens, quanto para a educação de adultos, como para educação especial), que sucede ao ensino primário e compreende dois ciclos de três classes: (a) o ensino secundário do 1º ciclo que compreende as 7ª, 8ª e 9ª classes; (b) o ensino secundário do 2º ciclo, organizado em áreas de conhecimentos de acordo com a natureza dos cursos superiores a que dá acesso e que compreende as 10ª, 11ª e 12ª classes (artigos 17º e 19º, da lei 13/001, de 31 de dezembro).

Para assegurar formação integral, harmoniosa e progressiva do homem, enfatizando os seus aspetos adjetivos e substantivos, o GPELN conta com préstimos de 5 553 professores, sendo 1 168 de género feminino e restantes 4 385 de género masculino. A Tabela 2.1 mostra a distribuição dos professores do ensino geral na Província da Lunda-Norte.

Tabela 2.1- Distribuição dos professores do ensino geral na Província da Lunda-Norte

Grau Académica	Distribuição por género			Percentagem
	Masculino	Feminino	Total	
Doutores	8	-	8	0,14%
Mestres	35	11	46	0,8%
Licenciados	979	405	1 384	25%
Bacharelato	429	138	567	10%
Técnicos médio	1 397	399	1 796	32%
Técnico base	368	215	583	10%
Total	4 385	1 168	5 553	100%

Fonte: Gabinete Provincial da Educação da Lunda – Norte (2022).

De referir que todos esses professores passaram pelo procedimento do concurso público de ingresso, que obedece às normas estabelecidas nos Termos de Referências por Decreto Executivo conjunto do Ministro da Educação e da Administração do Território e demais legislação aplicável.

De acordo com o Decreto Executivo n.º 39/18 de 9 de abril estabelece as competências do Gabinete Provincial da Educação, que se consubstanciam em:

- a) Materializar a estruturação do sistema de educação e ensino, adaptando-o à realidade da Província, nos termos das instruções e em estreita articulação com o Departamento Ministerial responsável pelo Sector da Educação e o Ensino;*
- b) Promover, coordenar e monitorizar o plano de formação de funcionários ligados ao Sector;*
- c) Articular com os Municípios a implementação das políticas do Sector e supervisionar a gestão das Escolas do Ensino Primário, do Iº e IIº Ciclos do Ensino Secundário, Escolas de Formação de Professores e Institutos Médios e Politécnicos;*
- d) Promover a construção de Escolas Secundárias de Ensino Geral, partilhando com o Departamento Ministerial responsável pelo Sector da Educação a responsabilidade de construção das Escolas Secundárias Técnicas;*
- e) Acompanhar as atividades dos Institutos Públicos, sob a orientação metodológica da estrutura competente ao nível central;*

- f) Promover atividades de educação escolar, articulada com o desenvolvimento da cultura, do desporto e da recreação juvenil ao nível da Província;*
- g) Promover atividades de desenvolvimento científico e tecnológico, bem como iniciativas que promovam a investigação e a inovação na Província;*
- h) Articular com o Gabinete de Recursos Humanos do Sector, ao nível da Província;*
- i) Exercer as demais funções que lhe forem determinadas superiormente nos termos da lei.*

Reis (2022) afirma que a metodologia é uma descrição detalhada do caminho percorrido para executar o estudo. Os passos que se segue detalham as fontes de coletas de dados, hipóteses e variáveis, tipo de estudo e técnicas de recolha de dados, procedimentos e tratamento de dados.

2.2. Fontes de recolha de dados

Para alcançar o objetivo do estudo, inicialmente, recorreu-se às fontes secundárias nomeadamente: livros, artigos, documentos monográficos, periódicos jornais, revistas, textos disponíveis em sites turísticos, entre outros locais que apresentam um conteúdo documentado, que significativamente contribuíram na fundamentação teórica. De acordo com Reis (2022, p. 72) “as fontes secundarias são as informações que na maioria das vezes mais fácies e rápido, uma vez que já foram recolhidas e estão disponíveis para serem utilizadas para outros estudos que tratam a mesma temática.

De igual modo, foi imprescindível recorrer a fontes primárias permitiu a recolha de informações ligadas diretamente ao objeto de estudo, isto é, através das entrevistas aplicada às pessoas envolvidas no concurso público. De igual modo, recorreu-se ao relatório elaborado pela comissão tripartite (Gabinete Provincial da Educação, enviado do Ministério da Educação e Serviços de Investigação Criminal) sobre os actos e as denúncias de fraude e corrupção em 2019.

De referir que a entrevista foi aplicada aos intervenientes no concurso público da educação na Província da Lunda-Norte, nomeadamente, 10 Diretores Municipais da Educação (uma vez que os concursos públicos no setor da educação são municipalizados), três Chefes de Departamentos: de Recursos Humanos, inspeção do Gabinete Provincial da Educação, um responsável do Gabinete Jurídico da respetiva Instituição, cinco candidatos a concurso público, (que participaram

simultaneamente, nos concursos de 2019, 2020 e 2021) e denunciaram atos de corrupção. Também, fazem parte dos entrevistados, o responsável do Sindicato dos professores, do Conselho Nacional da Juventude (CNJ) e um advogado que acompanharam responsável pela formalização da queixa dos candidatos lesados.

2.3. Identificação das hipóteses e variáveis

A semelhança do setor privado, a Administração Pública também carece de assegurar uma gestão ética, responsável e transparente na execução das suas tarefas. Assim sendo, assume-se as seguintes hipóteses:

H1 - A inexistência de programas de *compliance* nos processos de concurso público para ingresso de novos professores no setor da educação na Lunda-Norte ocasionou a ocorrência de atos que indiciam a fraude e corrupção nesse processo.

H2 – A implementação de programas de *compliance* no concurso público de ingresso de novos professores para a educação na Lunda-Norte permite a prevenção e combate a corrupção e fraudes, maior credibilidade junto à sociedade.

Existe uma teoria que afirma que o *compliance* nas Instituições Públicas irá normalizar conduta dos servidores; estabelecer parcerias que também priorizem ética e transparência; criar um canal de comunicação direta com o cidadão para o recebimento de denúncias sobre a má prestação dos serviços; realizar auditorias e monitorizar para prevenir, identificar e solucionar as irregularidades (Santos, 2020).

Nesse contexto, para as duas hipóteses colocadas, espera-se uma relação negativa entre programas de *compliance* e ocorrência de atos que indiciam a fraude e corrupção (H1). Como também uma relação negativa entre programas de *compliance* no concurso público de ingresso e permite a prevenção e combate a corrupção e fraudes, maior credibilidade junto da sociedade (H2).

DWAngola (2020) sobre as queixas de injustiça no concurso público do Setor da Saúde e sobre a indicação da Escola Nacional de Administração e Políticas Públicas (ENAPP) para assumir a realização de Concursos Públicos com vista a promoção de transparência nos concursos, considera necessário para que haja transparência governativa e nos concursos públicos em Angola, reforçar a formação ética dos

funcionários angolanos e melhorar o sistema de gestão dos concursos públicos de modo a evitar as infrações, bem como exigir o reforço na penalização dos infratores.

Cararetto (2021) no seu artigo sobre a importância do *compliance* nas Instituições Públicas concluiu-se que a previsão na lei tem grande potencial para consolidar a cultura da prevenção no País, incentivando tanto o setor público como privado no Brasil a investir em políticas de controlo interno para o cumprimento de normas e regulamentos, a fim de mitigar riscos, evitando, assim, o comprometimento da instituição com condutas ilícitas, bem como fortalecendo a imagem perante a sociedade em geral.

2.4. Tipo de estudo e técnicas de recolha de dados

O estudo tem uma abordagem qualitativa e quantitativa (baseou-se em estatística descritiva) e a pesquisa qualitativa (através do carácter subjetivo dos entrevistados), através dos quais foi possível chegar às conclusões.

Um estudo de caso é uma forma de se fazer trabalho empírico ao investigar um fenómeno atual, dentro do seu contexto real onde as fronteiras entre o fenómeno e o contexto não estão claramente definidas e na situação em que múltiplas fontes de evidências são utilizadas (...). A necessidade de recorrer ao estudo de caso surge do desejo de compreender fenómenos sociais complexos permitindo uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos acontecimentos da vida real, também permite extrair relações entre variáveis e verificar hipótese através da análise completa que produz (Reis, 2022).

A obtenção dos dados necessários para o desenvolvimento da investigação foi realizada através da aplicação de questionários e entrevista, ou seja:

- **Entrevista:** utilizou-se para facilitar o diagnóstico mediante uma conversação de natureza profissional junto dos responsáveis do Gabinete da Educação na Lunda -Norte.

De salientar a entrevista teve dois momentos: o primeiro visou recolher opiniões dos entrevistados que são funcionários públicos (Diretores Municipais, Chefes de Departamentos e responsável local do Sindicato dos Professores) cuja guia de entrevista foi previamente elaborado e incluía perguntas relacionadas o perfil exigido aos

candidatos, composição da comissão de júri, procedimentos para abertura do concurso, número de candidatos em 2019, mecanismos de controlo (supervisão) do concurso, principais insuficiências e a necessidade de implementar o *compliance*.

O segundo momento da entrevista visou recolher as opiniões dos candidatos ao concurso, do responsável da CNJ e do advogado que acompanhou o processo. Entretanto aplicado incluía perguntas relacionadas o perfil exigido aos candidatos, número de candidatos em 2019, mecanismos de controlo (supervisão) do concurso, principais insuficiências e a necessidade de implementar o *compliance*.

- **Análise do conteúdo:** o recurso a esta técnica facilitou evidenciar relações existentes entre fenómeno em estudo e outros fatores.

2.5. Procedimento de recolha de dados

No que respeita ao procedimento de recolha de dados, a pesquisa realizou-se no setor da Educação na Lunda-Norte, com recurso a entrevista efetuada com base numa guia de perguntas fechadas e semiabertas aplicado as partes interessadas pelo concurso público da Educação na Província da Lunda-Norte.

Em relação à forma de aplicação da entrevista, não houve o envio via email, outras redes sociais, portanto, todas questões foram colocadas diretamente no local.

Antes do preenchimento da guia de entrevista, o autor prestou todas as informações relativas sobre o objetivo da pesquisa deste trabalho. Por outro lado, assumiu-se a total confiança pela confidencialidade e anonimato das suas declarações. Foram igualmente informados de que esses dados serão usados apenas para fins estatísticos, envolvendo valores do grupo e não resultados individuais. Os dados recolhidos foram organizados em tabelas e gráficos para permitir uma interpretação fácil e as considerações finais claras.

2.7. Tratamento de dados

Fim da abordagem teóricas, foi a vez da recolha e análise de dados utilizando o programa Microsoft Excel 2007, para o ambiente Windows. Para melhor compreensão da situação, os dados recolhidos foram transformados em tabela e gráficos, de modo a facilitar as interpretações.

CAPÍTULO 3: ESTUDO DE CASO E DISCUSSÕES

Neste capítulo, apresenta-se: a descrição do concurso público no setor da educação na Província da Lunda-Norte, os procedimentos para abertura e realização do concurso público, mecanismos de controlo (supervisão) do processo, as denúncias sobre atos de fraude e corrupção, proposta de ações para evitar no futuro situações de género

3.1. Concurso Público no setor da educação na Província da Lunda-Norte

Conforme anunciado na metodologia, as entrevistas foram feitas a dois grupos separados, ou sejam, o primeiro grupo constituído pelos funcionários públicos (Diretores Municipais da Educação, Chefes de Departamentos e o responsável do Sindicato dos Professores). Entretanto, a base de dados de RH no período compreendido entre 2017 e 2022 registou cerca de 2 123 candidatos aos Concursos Públicos de ingresso no Setor da Educação e cerca de 415 para serviços gerais.

Tabela 3.1- Vagas atribuídas aos Concursos de Ingresso no Sector da Educação/LN, 2017 e 2022

Periodo/ano	Total de Vagas	Prof.Prim Dipl. 6º Escalão	Prof.I Dipl. 6º Escalão	Prof.II Dipl. 6º Escalão	Prof.II Dipl. 8º Escalão	Serviços gerais/ limpeza
2017/2018	81	66	-	-	-	15
2018/2019	761	311	308	124	18	-
2019/2020	489	440	49	-	-	-
2020/2021	400	-	-	-	-	400
2021/2022	392	196	196	-	-	-
Total	2 123	1 013	553	124	18	415

Fonte: Gabinete Provincial da Educação na Lunda – Norte (2023).

A Educação na Província da Lunda-Norte enfrenta enormes desafios, desde a base ao topo, desde a necessidade de investimento no “homem” e nas infraestruturas que possa garantir uma melhor qualidade de ensino principalmente no sector da educação, e o consequente desenvolvimento do País.

Depois de apresentar o quadro das vagas preenchidas nos concursos dos últimos cinco anos, chama-se atenção para o foco desse trabalho que tem como objetivo: desenvolver uma reflexão sobre a necessidade de adotar programa de *compliance* para prevenir e combater à corrupção na Administração Pública, particularmente, no concurso de ingresso para o sector da educação na Província da Lunda Norte (LN). Para alcançar o objetivo e verificar as hipóteses levantadas, nos focalizamos os acontecimentos que se seguiram durante e após o Concurso Público 2018/2019.

3.2. Opiniões dos entrevistados sobre o Concurso Público de ingresso no Setor da Educação na Lunda-Norte

A primeira questão visava saber quem anuncia o Concurso Público de ingresso dos Professores na educação a nível da Provincial da Lunda-Norte?

Unanimemente, os entrevistados afirmam que a semelhança de outras províncias de Angola, a abertura do Concurso Público foi organizada com base no Despacho nº 647/19 de 24 de setembro (abertura a nível nacional pelo, de sua Excelência Ministra da Educação) e a nível da província pelo Despacho nº 2.345/19 de 27 de setembro, do Gabinete de Sua Excelência Governador Provincial.

A segunda pergunta procurou apurar quais os requisitos são exigidos aos candidatos ao Concursos Público de ingresso a Educação? os dados obtidos mostram que os candidatos devem reunir os seguintes requisitos:

(1) Nacionalidade angolana;

(2) Idade compreendida entre os 18 e 35 anos, salvo os casos previstos no Decreto n.º 88/19, de 21 de março, com os seguintes pressupostos que permite candidatos que tiveram formação especializada durante ou após o cumprimento do serviço militar obrigatório e mediante apresentação de documento comprovativo de serviço competente do Ministério da Defesa Nacional, que controla os efetivos em situação de reserva;

(3) Ter experiência profissional comprovada e formação superior qualificada em especialidades em que que manifestamente existam carência de técnicos na função pública;

(4) Ter vivido no exterior do País e ter formação Média ou Superior ou experiência profissional comprovada.

A terceira pergunta visou saber quais as habilitações literárias exigidas no Concurso Público de ingresso na educação?

Para os entrevistados, o Ensino Secundário feito na Escola de Magistério; Licenciatura feito nos Institutos Superiores de Ciências da Educação e Escolas Superiores Pedagógicas; Licenciatura e qualificações específicas na disciplina a que se candidata na escola do Ensino secundário Técnico-Profissional. - Para preenchimento das vagas existentes no Ensino Primário Estão habilitados a concorrer os candidatos com formação de professores do Ensino Primário das Escolas de Magistérios, Institutos Superiores de Ciências da Educação e Escolas Superiores Pedagógicas na especialidade de instrução primária.

Quanto a pergunta de saber quais são os documentos exigidos para se candidatura ao Concurso de Ingresso na Educação?

Requerimento dirigido a Ministra da Educação; Cópia do Bilhete de Identidade atualizado; Cópia do Certificado de Habilitações Literárias de final de Estudos; Declaração do INAAREES de reconhecimento de habilitações literárias para as graduações concluídas no exterior do país. NIF, IBAN uma fotocópia dos documentos acima referidos.

Em relação a pergunta cinco como é formada a Comissão do júri?

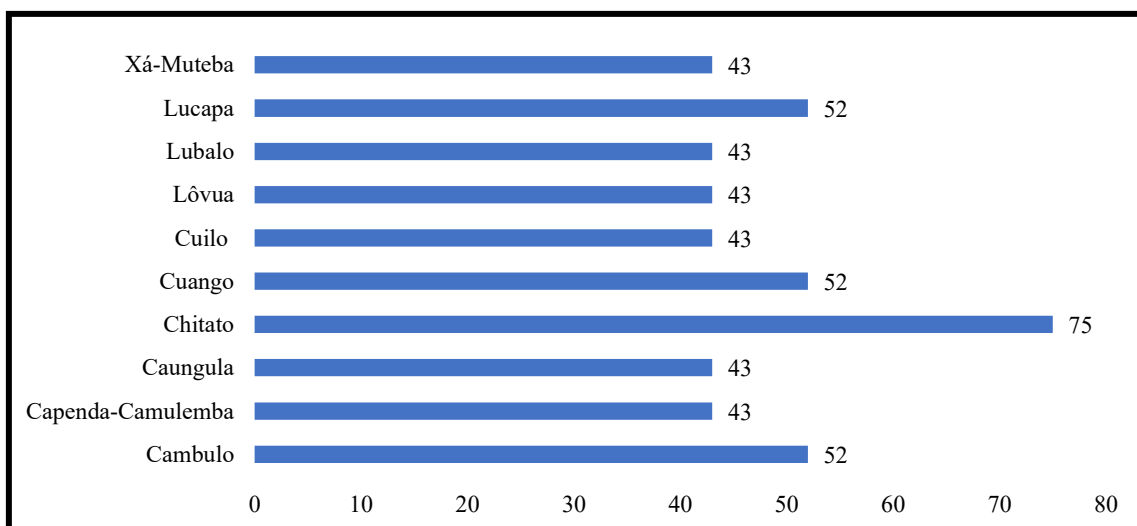
Os entrevistados afirmam que para evitar que um candidato faça o exame de acesso duas vezes, o concurso é realizado em simultâneo em toda Províncias, devendo estarem criadas todas as condições técnicas e humanas para o efeito. Entre os aspetos legais, destacam-se: a Comissão de júri provincial, foi criada ao abrigo do Despacho nº 2.346/19 de 27 de Setembro, de Sua Excelência Governador Provincial, presidida pela então Diretora Provincial da Educação, coadjuvada pelo Chefe do Departamento de Planeamento Estatística e Recursos Humanos (vice-presidente), integrando (2) dois técnicos do mesmo gabinete, sendo, Chefe de Departamento da Educação e Ensino como-1º Vogal, Chefe de Departamento da Inspeção da Educação 2º Vogal, e (2) dois técnicos afetos ao Governo

Provincial, representados por um técnico da Inspeção do Governo 3º vogal e (1) uma técnica do Gabinete Jurídico 4º vogal.

De acordo o Chefe de RH no Gabinete Provincial da Educação na Lunda-Norte, observa-se na realização do concurso público alguns princípios tais como: legalidade; objetividade, rigor, transparência, isenção, imparcialidade, direito à informação e decisão sobre a reclamação apresentada pelo candidato.

A Provincial da Lunda-Norte foi contemplada com cerca de **489** vagas para o referido concurso. O gráfico 3.1 mostra a distribuição de vagas por Municípios referentes ao concurso de 2018/2019.

Gráfico 3.1 - Distribuição de vagas por Municípios referentes ao concurso de 2018/2019



Fonte: Gabinete Provincial da Educação na Lunda-Norte (2023).

Foram no total cerca 3251 (Três Mil e Duzentos e Cinquenta e Um) processos dos candidatos inscritos com perfil e sem perfil, por alegadas irregularidades, sendo que, 2279 (Dois Mil e Duzentos e Setenta e Nove) candidatos, selecionados para os testes, sendo que, 2064 (Dois Mil e Sessenta e Quatro) processos dos candidatos concorrentes ao 13º grau e 215 dos candidatos concorrentes ao 6º grau, 972 (Novecentos e Setenta e Dois) Candidatos foram excluído dos testes por não reunirem perfil exigido ao concurso público.

Na tentativa de verificar as hipóteses sugeridas, colocou a pergunta de saber quantos candidatos foram colocados no Concurso Público de ingresso no Setor da Educação 2018/2019?

O Chefe de Departamento de RH e os Diretores Municipais afirmam que nesse concurso foram admitidos 450 (Quatrocentos e Cinquenta) candidatos das 489 (Quatrocentas e Oitenta e Nove) vagas atribuídas à província, ficando um diferencial de 39 (Trinta e Nove) vagas por se completar, 25 (Vinte e Cinco) vagas para candidatos do 13º grau e 15 (Quinze) vagas para candidatos do 6º grau. Ao passo que os outros entrevistados apontam para já uma diferença entre as vagas públicas no total de 761 e número de admitidos, uma diferença de 311 vagas e o que esteve na base das denúncias de atos que indicia fraude e corrupção no Concurso.

3.4. Denúncias sobre atos de fraude e corrupção

A informação acima exposta chamou atenção e ainda na tentativa de verificar a primeira hipótese – H1 a “inexistência de programas de *compliance* nos processos de concurso público para ingresso de novos professores no setor da educação na Lunda-Norte ocasionou a ocorrência de atos que indiciam a fraude e corrupção nesse concurso em destaque. Procurou-se apurar as denúncias dos candidatos através das redes sociais na senda das reclamações registadas em volta ao Concurso Público, no dia 07 de janeiro de 2020. De acordo com RH do Gabinete Provincial da Educação, essas denúncias levaram os Serviços de Investigação Criminal (SIC) a atuar com apreensão de 3251 (Três Mil e Duzentos e Cinquenta e Um).

Na sequência, por orientação do Ministério da Educação, criou-se uma equipa conjunta de trabalho composta por: Inspetor Geral, Chefe de Departamento de Estudos, Programação e Análise do GINED, Chefe de Departamento da Educação e Ensino da Província da Lunda-Norte, Inspetora Nacional do GINED, com objetivo de analisar os processos para cobrirem a quota atribuída à província. Por via da análise e tratamento de processos, a equipa produziu o relatório, que sustenta a existência das seguintes infrações:

- (a) Atos que revelam a corrupção, nepotismo e tráfico de influência;
- (b) Existência de candidatos com certificados falsos;
- (c) Candidato incomunicável (contatos duvidosos);
- (d) Candidatos falecidos
- (e) Casos de candidato que abdicaram a sua vaga para outro;
- (f) Proposta dos candidatos pré-selecionados sem perfil para ocupar as respetivas vagas;

- (g) Práticas que indiciam o clientelismo entre funcionários;
- (h) A equipa de trabalho constatou também que, após a publicação das listas verificou-se que tinham sido apurados pela comissão de inquérito 11 (onze) candidatos sem perfil exigidos, dos quais 10 (dez) com idade superior, 01 (um) com formação de Liceu (Ex. Puniv).

O trabalho executado pela equipa conjunta permitiu identificar 51 (cinquenta e uma) vagas, um equivalente a 10,4% do total 489 preenchidas com pessoas falecidas, alguns desconhecidos, outros sem requisitos para o efeito, provando deste modo, a fragilidade de mecanismos de controlo adotados e práticas que indiciam a fraude e corrupção.

Esses resultados corroboram com as afirmações do segundo grupo entrevistado (responsável do Sindicato dos Professores e os candidatos entrevistados), de forma unânime apontam para ocorrências de suborno de funcionários porque já havia pessoas com a chave do exame na sala, surgiram casos de promessa, ou seja, candidatos que pagaram com a promessa de conseguir a vaga, nomes de pessoas desconhecidas, clientelismo, etc.

Colou a pergunta de saber: o que esteve na base dos atos de fraude e corrupção? os entrevistados ficaram divididos, mas a maioria concorda com a opinião de que houve falhas no cumprimento dos procedimentos do Concurso Público de ingresso no Setor da Educação. Referindo que os atos descritos pela equipa mostram que desde inscrição dos candidatos até ao teste de seleção e publicação das listas definitivas.

O que significa o Concurso Público foi organizado com base nos despachos, criou-se a comissão organizadores, mas sem um instrumento capaz de garantir o cumprimento dos deveres (*compliance*) tal com o exigido na Lei e outros diplomas legais.

Para evitar os prejuízos que afetou negativamente o Gabinete Província da Educação na Lunda – Norte. Uma opinião partilhada por quase todos entrevistados que também classificaram a situação como a falta da organização e coordenação deliberadamente praticada pelos infractores para tirar proveito.

Com vista verificar a H2: “a implementação de programas de *compliance* no Concurso Público de ingresso de novos professores para a educação na Lunda-Norte permite a prevenção e combate a corrupção e fraudes, maior credibilidade junto à sociedade”.

Colocou-se a questão de saber se a implementação de um programa de *compliance* minimizaria o comportamento apresentado pelos funcionários no concurso público de ingressos dos professores na Lunda-Norte. As opiniões obtidas das 21 pessoas entrevistadas foram quase unânimes, hoje há uma crescente pressão da sociedade para que a Administração Pública siga padrões éticos e possa gerar valor aos cidadãos, embora o Estado atribuiu a responsabilidade da realização dos concursos públicos de admissão de funcionários a ENAPP no quadro da implementação das medidas decorrentes da Reforma, os entrevistados consideram imprescindível a adoção de programas de *compliance* no concurso público da educação.

3.5. Proposta de programa de *Compliance* do Gabinete Provincial da Educação

Diante dos aspetos acima destacados no capítulo 3, considera-se imprescindível a elaboração do presente programa de *compliance* (inspirado nos aspetos propostos por Rodrigues em 2022 e ajustado ao contexto dos resultados obtidos nas entrevistas realizadas com base na guia previamente elaborado, Anexos A e B) e quando implementado, poderá contribuir significativamente na prevenção e combate a nos Concursos Públicos de ingresso de novos Professores para o Setor da Educação, para tal, deve recorrer-se-á:

- (1) Comprometimento da alta Administração do Gabinete Provincial da Educação na Lunda – Norte: na prática, tal comprometimento pode ser concretizado por via dos seguintes atributos: envolvimento da alta Administração nos assuntos legais que envolve as atividades da organização (*tone at the top*), disponibilização de recursos adequados e autonomia e independência do responsável do programa.
- (2) Avaliação de riscos: consiste na realização de uma análise aprofundada dos riscos aos quais o Concurso Público de ingresso dos novos professores está exposto, mapear-lhos mediante determinados critérios.
- (3) Mitigação de Risco: depois de terem sido identificadas as áreas potencialmente problemáticas nos casos concretos, seguem-se a listagem das iniciativas concretas para mitigação dos riscos. Podem recorrer a criação do código de conduta e políticas; comunicação e capacitação dos funcionários; controlos internos; criação de canais de denúncia; Due *diligence* ((um processo prévio de levantamento de

informações sobre uma organização para saber se esta em conformidade com as leis) e monitorização do programa ou proceder às auditorias de conformidade.

- (4) Revisão do programa: trata-se de outro importante pilar para o sucesso do programa de compliance no Concurso Público de ingresso de professores para o setor da Educação. A revisão é importante visto que os riscos podem sofrer alterações, pelo que o programa precisa de atualizações periódicas.

Ademais, devem adotar a prática de elaboração obrigatório de relatórios periódicos sobre sistemas de controlo, tendo por informações obtidas junto dos departamentos: visando promover avaliação interna e externa, disponibilizando um conjunto de informação sobre a entidade; garantir que as informações solicitadas pelos órgãos reguladores e fiscalizadores, serão prontamente prestadas e que a informação se apresenta como objetiva e fidedigna.

CONCLUSÃO

A partir do estudo realizado, chegou-se as seguintes conclusões:

No contexto angolano atualmente, apesar dos esforços notáveis do Estado em reforçar o controlo nos concursos públicos de ingresso de quadros na Administração pública, a prevenção e combate a corrupção e outros crimes conexos é ainda um desafio para quase todos serviços públicos.

O estudo mostrou que num exemplo de um Concurso de ingresso dos Professores que não existe as práticas de *compliance* e 10,5% dos candidatos admitidos em 2019, eram pessoas sem requisitos, incluindo falecidos, para além de clientelismo entre funcionários. Os entrevistados reconheceram a fragilidade dos mecanismos de controlo e unimanamente, concordam com a implementação de programas de *compliance* no concurso público no setor estudado, numa ótica de que mais vale prevenir do que remediar.

Ora, não obstante o acima exposto, entendemos que, a implementação de um programa de *compliance* no concurso público da educação na Província da Lunda-Norte é fundamental para que o setor demonstre o seu compromisso com a ética. Por outro lado, o programa de *compliance* será diretamente responsável por garantir que a entidade esteja agindo de acordo com as normas. Logo, sem um programa de *compliance* bem estruturado, muito provavelmente não se terá êxito nos processos internos, e deste modo, permitir o alcance dos objetivos do referido concurso.

Embora na pesquisa de análise de literatura existente sobre a temática em abordagem, não foi possível encontrar um estudo que de forma detalhada, aborda a implementação do programa de *compliance* no setor público angolano. Acreditamos que a proposta acima descrita, uma vez adotada, vai permitir a prevenção de corrupção, da fraude e outros crimes conexos no concurso público no Sector da educação em geral em Angola, e a Província da Lunda-Norte em particular. Por isso, para pesquisas futuras, sugerimos estender esse estudo para outras Províncias e outros Setores da Administração Pública como é o caso da saúde e da justiça.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros/obras consultadas

Amaral, Paulo Sérgio Pires do; Padilha, Marcelo Fróes & Antunes, Sérgio de Moraes (2013). Corrupção na Administração Pública. Obtido em 20/03/2023, Repositório Conexão Acadêmica / Vol. 4 / Dezembro 2013 / ISSN: 2236-0875 - www.conexaoacademica.net

ANDERSON, Douglas J e EUBANKS, Gina (2015). *Alavancar o COSO nas três Linhas de defesa*. Disponível em <https://global.theiia.org/translations/PublicDocuments/COSO-2015-3LOD-Thought-Paper-Portuguese.pdf>. Acess em 19 de Novembro de 2020.

ANDREA, Brasil e Souza; MARISTELA, Mercedes Bauer e LUCIANA, Coletti (2020). *A importância da governança corporativa e do controle interno na área contábil*.

Angolan Bankers Association ABANC

Autoridade Reguladora da Concorrência-ARC (2020), Guia de *compliance* concorrencial. minfin1204550.pdf (gov.ao)

BASTOS, Ercília (2015). *Corporate Governance*. Disponível em: <https://www.portal-gestao.com/artigos/7702-o-que-%C3%A9-o-corporate-governance.html>. Acess em 14 de Novembro de 2020.

Cararetto, Vitor (2021). A importância do *compliance* nas instituições públicas. Disponível em: <https://www.tcm.go.gov.br/escolatcm/wp-content/uploads/2021/10/Artigo-A-importancia>. Acedido a 12/4/2023.

CARRANZA, Gonzalo; HEVIA, Francisco (2018), *Compliance e reputação na era da governança corporativa*, Llorente e Cuenca editora, Madrid.

CAVALCANTI (2021). Principais modelos de Governança corporativa do mercado, Disponível em www.linkana.com/blog/modelos-governanca-corporativa

Colares, Wilde Cunha (2014). *Ética e compliance nas empresas de outsourcing*. Recuperado de <http://dspace.insper.edu.br/xmlui/bitstream/handle/11224/1238/Wilde%20Cunha%20Co>

lares_Trabalho.pdf?sequence=1 Deloitte Touche Tohmatsu (2003). Lei Sarbanes-Oxley. Guia para melhorar a governança corporativa através de eficazes controles internos. [CFO \(legiscompliance.com.br\)](http://legiscompliance.com.br).

Como surgiu o *compliance*? (todasasrespostas.pt)

COMPLIANCE, De la Code (2021), edição, Dallos editor, France.

CUNHA, Vera Lúcia M. e MARTINS, António (2007), o Conselho de Administração e o desempenho das sociedades. Disponível em: https://www.occ.pt/downloads/files/1180445965_ConselhoAdministra%C3%A7%C3%A3o4.pdf. Acess em 14 de Novembro de 2020.

DAVIES, Adrian(2007): Corporate Governance-Boas práticas de Governo das Sociedades, ed. Editora Monitor.

ESTEVES, Martins L. João, DOMINGUES, Tarso de Paulo, MESSA, Flávia Ana (2019). Governança, *Compliance* e Corrupção, São Paulo.

Ferreira, Hugo Leite Oliveira (2019). Os reflexos jurídicos da corrupção perante a sociedade e a substancialidade do *compliance* moderno. Obtido em 21/02/2023, Repositório Institucional RIUFF: [Os reflexos jurídicos da corrupção perante a sociedade e a substancialidade do compliance moderno \(uff.br\)](#)

FILHO, Florêncio P.A. Marco, BECHARA, R. Fábio (2019), *Compliance* e Direito Penal Econômico, São Paulo, Almedina.

Gaiola, Carlos Daniel Melfe (2015). A relação entre a gestão de risco e a inovação na organização e de que forma estes conceitos contribuem para a sustentabilidade e crescimento das empresas. [Carlos Daniel Melfe Gaiola-Mestrado em Controlo de Gestão.pdf \(ipleiria.pt\)](#).

GARCIA, Cátia Marisa Rodrigues (2017). *Implementação de um Sistema de Controlo Interno numa Entidade do Setor Não Lucrativo*. Disponível em https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/21302/1/Implementa%C3%A7%C3%A3o%20de%20um%20SCI%20numa%20ESNL_C%C3%A1tia%20Garcia_Revisto.pdf.

Acess em 18 de Novembro de 2020.

Home - Site DII

<https://radioangola.org/candidatos-a-professores-denunciam-corrupcao-no-concurso-publico-da-educacao-na-lunda-norte/#:~:text=Mais%20dois%20mil%20candidatos%20exclu%C3%ADdos%20no%20concurso%20p%C3%ABblico,da%20maior%20parte%20das%20vagas%20que%20estavam%20dispon%C3%ADveis>

[Jornal de Angola - Notícias - Concurso público teve indícios de corrupção](#)

LA PORTA, Rafael; SILANES-DE-LOPES; SHLEIFER, Andrei (1999). Corporate Ownership Around the World, vol. nº 2.

LAMBOY, Karl (2018), Manual de *Compliance*, RJ, edição, Elsevier.

MANZI, A. Vanessa (2008), *Compliance* Função, Consolidação e Desafios, Saint Paul Editora, S.P.

MARIA DOS SANTOS, Malvina (2013). *O controlo interno e a gestão de risco nas empresas da área metropolitana do porto*. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/302860456.pdf>

MESSA, Flávia Ana (2019), Transparência, *Compliance* e Práticas Anticorrupção na Administração Pública, São Paulo, Almedina.

Miguel, Adérito Pilartes Henrique (2016). Os malefícios da corrupção política na concretização do estado democrático de direito angolano.

MONTEIRO, Tiago da Costa (2019). Governo das Sociedades em Portugal. Disponível em https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28578/1/TFM_TiagoMonteiro_Mestrado_Gest%C3%A3o.pdf. Acess em 14 de Novembro de 2020.

Morais, Georgina e Martins, Isabel (2013). Auditoria interna. Função e Processo 4ª ed. Lisboa. Áreas Editora.

MORAIS, Georgina; MARTINS, Isabel (2013), Auditoria Interna: Função e Processo, edição, áreas Editora, Lisboa.

MOREIRA, José M., Gonçalves,H., OLIVEIRA, G. A. (2004), *Corporate Governance em Portugal, XII Conferência Anual de Ética, Economia, Dirección – Ética y Finanzas*, 3 e 4 de Junio de 2004, Universidad de Jaén, [http://www. ujaen.es/huesped/xiiconfe/comunicaciones/jose_manuel_moreira_y_outra_s.pdf](http://www.ujaen.es/huesped/xiiconfe/comunicaciones/jose_manuel_moreira_y_outra_s.pdf), acessado em 19/08/04 O%20DE%20CORPORATE.pdf. Acess em 15 de Novembro de 2020.

Moura, Pedro Santos (2010). Fraude Interna – Mitos, Realidades e Abordagens. <http://www.gestaodefraude.eu>

NEIVERTH, B.H.M. e MANDALOZZO, N.S.(2020), A Cultura da Integridade no Ambiente Empresarial e a opção pelo *Compliance* Trabalhista, vol. nº 91, Ponta Grossa.

Paulino, Cláudio (20..). Administração Pública Angolana perspectiva Histórica Do Seu Desenvolvimento E Os Desafios da Terceira Administração. Disponível em: [Administração Pública Angola | PDF | Administração pública | República \(scribd.com\)](#)

Pedro, Valdano Afonso Cabenda (2019). A importância do *compliance* nas organizações face a responsabilidade criminal das pessoas colectivas e entidades equiparadas no direito angolano. Obtido em 12/03/2023, Repositorio do Centro de Estudos de Ciências Jurídico-Económicas e Sociais-UAN: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59037493/COMPLIANCE_RESPONSABILIDADE_CRIMINAL20190426-63857-314293-libre.pdf?1556276261=&response-content-disposition.

Pinheiro, Joaquim Leite (2014). Auditoria interna – Auditoria operacional, manual pratico para auditores internos 3ª ed. Venda do Pinheiro. Editora: Rei Livros.

PIRES, S. Alex; ROSÁRIO, do T. Pedro, et. al (2022). Governança, Ética e *Compliance*, edição, Edições Almedina editor, Coimbra.

PIRES, Sander Alex, ROSÁRIO,do Trovão Pedro, BAHAMONDE(2019), *Compliance* perspectivas e novas Dinâmicas, Coimbra, Almedina.

PIZARRO, Nóbrega Sebastião (2016). Manual *Compliance*, Lisboa, Editora Nova Causa edições Jurídicas.

PORTES, Jerônimo Henrique (2018). *Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e Governança Corporativa*. <https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/posgraduacao/vol1-jeronimo.pdf>

REGO, Arménio (2006). Eficácia organizacional. Disponível em <https://www.dn.pt/arquivo/2006/eficacia-organizacional-645097.html>. Acess em 19 de Novembro de 2020.

REIS, dos Lopes Felipa (2018), *Investigação Científica e Trabalhos Académicos*, Guia prático, Lisboa, Edições Silabo.

Reis, Henriques e Rodrigues, Jorge (2014). *Controlo de Gestão ao encontro da eficiência*. 2ª ed. Lisboa. Escolar Editora

REPÚBLICA, Diário (2013).

RODRIGUES, Alfar André (2022). *Manual Teórico-Prático de compliance*, Almedina editora S.A., Coimbra.

Santos, Vilson da Silva (2020). *Compliance na administração pública: um grande desafio para o gestor publico*. Disponível em:

Sebastião, Luzia & Satula, Benja (2022). *Falta de Compliance na Administração Pública Propicia Corrupção*. Obtido em 20/04/2023, Repositório Valor Económico: [Falta de compliance na administração pública propicia corrupção - Valor Económico \(valoreconomico.co.ao\)](http://valoreconomico.co.ao)

SILVA, Artur santos; ANTÓNIO Vitorino; CARLOS, Francisco; ALVES, Jorge Arriaga da Cunha Manuel Alves Monteiro (2006). *Livro branco sobre corporate governance em Portugal*. Disponível em file:///C:/Users/AGT/Downloads/libro_bianco_cgov_pt.pdf. Acess em 18 de Novembro de 2020.

Site oficial da Embaixada de Angola em Portugal. [Embaixada da República de Angola em Portugal | ENAPP "assume" realização de concursos públicos \(embaixadadeangola.pt\)](http://embaixadadeangola.pt)

Site oficial - DW Angola: Nova entidade, mais transparência nos concursos? – DW – 07/07/2020

Guia de Compliance do Ministério da Justiça do Brasil (2016): Guia-Compliance-versão-preliminar.pdf (jota.info)

SOLÉ, Adriana de Andrade e ESMERALDO DA SILVA, João (2015). *Os impactos na gestão de ativos da governança corporativa*. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/274695636_Governanca_Corporativa_e_Gestao_de_Ativos. Acess em 15 de Novembro de 2020.

TINÉ, Daniel (2021), *Compliance: Aspectos da iniciativa privada e da administração pública*, Efospe, Pernambuco.

VICENTE, Pedro (2015). *Corporate Governance e Setor Empresarial Público em Portugal*, edição, Edições Almedina editor, Coimbra.

WALKER, James (2014), *Compliance Origem, Evolução Histórica e Legislativa*, IBC, RJ.

Legislação consultadas

A Convenção da União Africana sobre a Corrupção de 2003 dita a Convenção de Maputo.

A Convenção das Nações Unidas sobre a Corrupção de 2003 dita a Convenção de Mérida.

BNA. Aviso n. 01/2013, de 22 de Março – Governança das Sociedades.

BNA. Aviso n.º 04/2013 de 22 de Março – Auditoria Externa.

BNA. Aviso n.º 10/2021 – Código do Governo Societário das Instituições Financeiras.

BNA. Aviso n.º 14/2020 – Regras de Prevenção e Combate ao Branqueamento e Capitais e Financiamento do Terrorismo.

BNA. Avisos n.º 01/2013 e n.º 02/2013, ambos de 19 de Abril.

BNA. Instrutivo n.º 01/2013 de 22 de Março – Sobre Relatório De Governança e Sistema de Controlo Interno.

Comissão de Mercado de Capitais. Regulamento n.º 01/15 de 15 de Maio

Constituição da República de Angola de 2010

Decreto Presidencial n.º 242/20, de 28 de Setembro, Lei que aprova o Estatuto Orgânico da Inspeção Geral do Estado (IGAE).

Lei n.º 1/04, de 13 de Fevereiro – Lei Das Sociedades Comercias.

Lei n.º 11/13 de 3 de Setembro – Lei de Bases do Sector empresarial Público (na actual redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 34/20, de 5 de Outubro).

Lei n.º 14/21, de 19 de Maio – Lei do Regime Geral das Instituições Financeiras.

Lei n.º 3/01 de 23 de Março – Lei da Contabilidade e Auditoria Coercivo e Perda Alargada de Bens.

Lei n.º 3/10, de 29 de março, Lei da probidade pública.

Lei n.º 3/96, de 5 de abril, Lei da Alta Autoridade contra a corrupção.

Lei n.º 41/20 de 23 de Dezembro – Lei dos Contratos Públicos.

Lei n.º 5/20 de 27 de Janeiro – Lei de Combate ao Branqueamento de Capitais, Financiamento do Terrorismo e Proliferação de Armas de Destruição em Maciça.

O Código Penal angolano, aprovado pela Lei n.º 38/20, de 11 de novembro.

Protocolo da Comunidade da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC).

APÊNDICES

APÊNDICE A: GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDO AOS DIRETORES MUNICIPAIS E CHEFES DE DPTº DE RH, INSPECÇÃO E ÁREA JURÍDICA DO GAB. PROVÍNCIAL DA EDUCAÇÃO/LUNDA-NORTE

Estimado (a), sou Mestrando no curso de Auditoria Empresarial & Pública pelo Instituto Superior Politécnico de Coimbra-ISCAC. No âmbito da elaboração do trabalho do fim do curso subordinado ao tema: "O Papel de Compliance na Prevenção e combate a Corrupção na Administração Pública Angolana". Estamos a dirigir uma Guia de levantamento de dados para o efeito. A sua opinião é muito importante para nós!

Componente	Informações necessárias	Entidade
Caraterização do setor da educação na Província da Lunda-Norte	1. Designação da Instituição (Leis e despachos)	Gab. Pro. Ed.L.Norte
	2. Perfil histórico (Diretores do Gabinete desde 2008)	Gab. Pro. Ed.L.Norte
	3. Localização da Direção	Gab. Pro. Ed.L.Norte
	4. Principais desafios	Gab. Pro. Ed.L.Norte
	5. Outras	Gab. Pro. Ed.L.Norte
Dados	Informações necessárias	Gab. Pro. Ed.L.Norte
Recursos humanos	1. Número do pessoal por género	Gab. Pro. Ed.L.Norte
	2. Número do pessoal por categoria ocupacional	Gab. Pro. Ed.L.Norte
	3. Número do pessoal por habilitações literárias	Gab. Pro. Ed.L.Norte
	4. Outras	Gab. Pro. Ed.L.Norte
Contratação	Informações necessárias	Gab. Pro. Ed.L.Norte
Concurso público - ingresso dos professores	1. Concurso Público realizado de ingresso desde 2018/2019 (despachos e regulamentos e vagas por cada categoria)	Gab. Pro. Ed.L.Norte
	2. Procedimentos para abertura do concurso	Gab. Pro. Ed.L.Norte
	3. Perfil exigido ao candidato	Gab. Pro. Ed.L.Norte
	4. Composição do júri	
	5. Mecanismos de controlo (supervisão) do processo	Gab. Pro. Ed.L.Norte

O Compliance na Prevenção da Corrupção na Administração Pública em Angola. - Estudo de caso no Setor da Educação

	6. Número de candidatos inscritos e admitidos (por género e habilitações).	
	7. Desafios e constrangimentos (reclamações e denúncias sobre a corrupção), etc	Gab. Pro. Ed.L.Norte
Outras	Informações necessárias	Gab. Pro. Ed.L.Norte
Necessidade da criação de um Gabinete de Compliance	1. Eficiência operacional (cada funcionário vai perceber as atribuições e como pode atuar)	Gab. Pro. Ed.L.Norte
	2. A segurança jurídica (adequar às normas e às leis vigentes).	Gab. Pro. Ed.L.Norte
	3. A Reputação.	Gab. Pro. Ed.L.Norte
	4. Outra	Gab. Pro. Ed.L.Norte

Desde já obrigado pela colaboração.

APÊNDICE B: GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDO AO SINDICATO DOS PROFESSORES_ EDUCAÇÃO_ SINPROF_ LN, CANDIDATOS AO CONCURSO E ADVOGADO

Estimado (a), sou Mestrando no curso de Auditoria Empresarial & Público pelo Instituto Superior Politécnico de Coimbra-ISCAC. No âmbito da elaboração do trabalho do fim do curso subordinado ao tema: "O Papel de Compliance na Prevenção de Corrupção na Administração Pública Angolana". Estamos a dirigir uma Guia de levantamento de dados para o efeito. A sua opinião é muito importante para nós!

1. Durante o ano letivo 2018/2019, o Estado angolano, através do Gabinete Provincial da Educação tem realizado consecutivamente, Concurso Público de ingresso para recrutamento dos professores, mas, depois surgiram denúncias dos candidatos, apontando ocorrência da corrupção. Em sua opinião, quais ações abaixo descritas foram registados nesse Concurso?

1.1. Suborno de funcionários

1.1.1. Prometer, oferecer ou dar uma vantagem indevida a um funcionário público, ou solicitar ou aceitar uma por esse funcionário. Isso pode acontecer direta ou indiretamente e ser para si ou para outra pessoa.

Comentário

adicional:

1.1.2. A promessa, oferta ou doação, a um funcionário público, direta ou indiretamente, de uma vantagem indevida, para o próprio funcionário ou para outra pessoa ou entidade, a fim de que o funcionário se abstenha de agir no exercício das suas funções oficiais.

Comentário

adicional:

1.1.3. A solicitação ou aceitação por um funcionário público, direta ou indiretamente, de uma vantagem indevida, para o próprio funcionário ou outra pessoa ou entidade, a fim de que o funcionário aja ou se abstenha de agir no exercício de suas funções oficiais.

Comentário

adicional: _____

1.1.4. A solicitação ou aceitação por um funcionário público, direta ou indiretamente, de uma vantagem indevida, para o próprio funcionário ou outra pessoa ou entidade, a fim de que o funcionário aja ou se abstenha de agir no exercício de suas funções oficiais.

Comentário

adicional:

1.2. Negociação de influência

1.2.1. Prometer, oferecer ou dar uma vantagem indevida a um funcionário público ou a qualquer outra pessoa, ou solicitar ou aceitar uma por essa pessoa.

Comentário adicional:

1.3. Abuso de funções

1.3.1. O abuso intencional de um funcionário público de suas funções ou posição para executar ilegalmente ou deixar de realizar um ato. A intenção é obter uma vantagem indevida para si ou para outra pessoa.

Comentário

adicional:

2. O (A) Sr (a) acredita que a adoção de mecanismos de *Compliance* ara o concurso público dos professores na educação podem permitir ao Estado/Gabinete Provincial da Educação na Lunda -Norte, evitar ou mitigar ocorrências de atos que indiciam a corrupção no processo da realização de concurso público?

Comentário adicional:

Obrigado pela colaboração