

Compliance laboral e o corredor do lobito: desafios e sustentabilidade nas relações de trabalho

Labor compliance and the lobito corridor: challenges and sustainability in labor relations

Sílvia Etelvina Ricardo Gomes Mafuta¹

Resumo: Este artigo analisa o papel do compliance laboral como mecanismo de prevenção e redução de condutas desvantajosas, com enfoque no projecto estratégico do Corredor do Lobito (Angola) e na Lei Geral do Trabalho vigente em no ordenamento jurídico angolano. Parte-se da premissa de que programas de compliance laboral, integrados numa governança corporativa sólida, podem promover a garantia dos direitos sociais, reduzir passivo laboral e contribuir para a sustentabilidade sócio-económica de grandes projectos de infra-estrutura.

Palavras Chaves: compliance laboral; Corredor do Lobito; sustentabilidade; Lei Geral do Trabalho

Abstract: This article analyzes the role of labor compliance as a mechanism for preventing and reducing disadvantageous conduct, focusing on the strategic project of the Lobito Corridor (Angola) and the General Labor Law of 2023. It starts from the premise that labor compliance programs, integrated into solid corporate governance, can promote the guarantee of social rights, reduce labor liabilities, and contribute to the socio-economic sustainability of large infrastructure projects.

¹ Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto. Investigadora da Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto. Advogada

gomesilvia14@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8861-8857>

Keywords: Labor compliance; Lobito Corridor; Sustainability; General Labor Law

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de grandes infraestruturas estratégicas na República de Angola desempenha um papel determinante no processo de diversificação económica e na integração logística regional. Neste cenário, destaca-se o Corredor do Lobito, um empreendimento de capital importância que dinamiza vertentes fundamentais como o transporte ferroviário, a atividade portuária, a exploração mineira e o comércio transfronteiriço. Contudo, a magnitude e a complexidade operacional destas operações implicam desafios significativos no âmbito das relações de trabalho, exigindo instrumentos eficazes de gestão e supervisão jurídica.

Neste contexto, o *compliance* laboral consolida-se como um mecanismo indispensável de governança corporativa. Mais do que o simples cumprimento formal da legalidade vigente em particular da Lei Geral do Trabalho de Angola (Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro) , o *compliance* laboral estabelece um conjunto de políticas, práticas e controlos internos vocacionados para a prevenção de infrações, mitigação de riscos e redução de condutas desvantajosas no ambiente de trabalho. A sua implementação assegura o respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores e promove um ambiente profissional ético, seguro e sustentável.

Embora o enquadramento normativo angolano e as boas práticas de governança corporativa reconheçam a relevância da conformidade legal, subsistem dúvidas quanto à efetiva articulação entre as exigências de grande escala do Corredor do Lobito e os mecanismos de prevenção laboral. Diante deste cenário, formula-se a seguinte questão central de investigação: Em que medida a implementação de programas de *compliance* laboral, estruturados à luz da Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 12/23), pode atuar como um mecanismo eficaz na prevenção do passivo laboral e na promoção da sustentabilidade socioeconómica das relações de trabalho no âmbito do projeto do Corredor do Lobito?

O estudo tem como objectivo, compreender e analisar o papel do *compliance* laboral enquanto ferramenta de governança corporativa na prevenção de riscos laborais, na

garantia dos direitos sociais e na promoção da sustentabilidade socioeconómica no projeto do Corredor do Lobito, tendo como pilar normativo a Lei Geral do Trabalho vigente em Angola.

- **Objetivos Específicos:**

1. Caracterizar o conceito e os pilares estruturantes do *compliance* laboral no âmbito do Direito do Trabalho angolano e da governança corporativa.
2. Identificar os principais desafios e dinâmicas do mercado de trabalho associados às operações multinacionais e multisectoriais do Corredor do Lobito.
3. Examinar os dispositivos-chave da Lei n.º 12/23 (Lei Geral do Trabalho) que fundamentam as exigências de conformidade legal e a mitigação do passivo trabalhista nas empresas.
4. Relacionar as práticas de conformidade laboral com as metas de sustentabilidade socioeconómica, nomeadamente no alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 8 e 16) das Nações Unidas.

CONCEITO

O Compliance Laboral é uma ferramenta essencial de governança corporativa, visa garantir que as organizações estejam em estrita conformidade (compliance) com a legislação vigente, em relação ao cumprimento de normas, princípios éticos e de integridade².

A sua adopção nas relações de trabalho não se limita à adequação legal, mas constitui um imperativo ético para prevenir e reduzir condutas desvantajosas³ assegurando os direitos

² NUNES, Quezia da Silva. *Compliance trabalhista: uma ferramenta para a mitigação de riscos*. Salvador-BA: [s.n.], 2024..

³ VESOLSKI, Simone Paula; ZAMBAM, Neuro José. **O compliance nas relações de trabalho: mecanismo de prevenção e redução de condutas desvantajosas para a garantia dos direitos sociais**. Londrina.p. 148. 2022

sociais dos colaboradores e promovendo um ambiente de trabalho mais ético, seguro e sustentável.

O *Compliance* consiste em um programa de integridade com o intuito de estabelecer uma conjuntura de atos institucionais, de gerenciamento, controle e regulamentação, promovendo a transparência e a redução do nível de risco de atitudes que violam os princípios de integridade, se adota ferramentas que impedem a ocorrência de casos de corrupção⁴

O compliance laboral é o conjunto de políticas e controles internos destinados a assegurar conformidade com normas legais e éticas nas relações de⁵. Os pilares incluem diagnóstico de riscos, políticas internas, canais de denúncia, formação contínua e monitoramento.

Embora o conceito de compliance seja amplo, aplicando-se a diferentes contextos empresariais e institucionais, o compliance laboral foca-se especificamente nas relações de trabalho e na gestão ética das pessoas dentro das organizações. O compliance em sentido geral visa assegurar que a empresa actue em conformidade com leis, regulamentos e normas internas em todas as suas áreas, sejam elas financeiras, fiscais, ambientais ou de governação. Já o compliance laboral direcciona essa conformidade para o respeito pelos direitos dos trabalhadores, para a igualdade de oportunidades, para a prevenção do assédio e da discriminação, bem como para o cumprimento das obrigações legais e contratuais com os colaboradores.

A diferença essencial está, portanto, na natureza do objecto: enquanto o compliance geral tem um olhar mais abrangente sobre o funcionamento da organização como um todo, o compliance laboral centra-se na dimensão humana das relações de trabalho. Adoptá-lo é mais do que cumprir a lei; é cultivar uma cultura de respeito, transparência e responsabilidade social que fortalece o vínculo entre empregadores e trabalhadores.

⁴ LIEBL, Helena; SANTOS, Rafael Padilha dos. **Compliance e governança corporativa: estratégias para uma gestão socioambiental**. Revista de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR. Umuarama. v. 23, n. 1, p. 129-142, jan./jun. 2020.

⁵ VESOLOSKI, Simone Paula; ZAMBAM, Neuro José. **O compliance nas relações de trabalho: mecanismo de prevenção e redução de condutas desvantajosas para a garantia dos direitos sociais**. Londrina.p. 145-149. 2022

Também não será novidade que a aposta na *Compliance* laboral obriga não só ao cumprimento das normas legais que lhes sejam aplicáveis, mas também à adoção de boas práticas empresariais que não decorrem da lei estrita e que, em contexto laboral, podem incidir, nomeadamente, sobre questões como a igualdade e não discriminação, questões éticas relacionadas com a inclusão de pessoas com deficiência, assédio moral e sexual, parentalidade e cidadania no trabalho⁶.

A efetividade de um programa de *Compliance* depende da participação e colaboração de todos os funcionários e envolvidos com a empresa. Partindo dessa premissa, a decisão dos diretores a favor da realização do *Compliance* Trabalhista, bem como todos os processos, regras e objetivos devem ser alinhados e cumpridos ao longo do percurso⁷. A colaboração de funcionários, gestores e diretores é essencial para que as regras, processos e objetivos sejam compreendidos e aplicados de forma consistente. Além disso, quando a liderança demonstra comprometimento e clareza na implementação do *Compliance* Trabalhista, ela cria um exemplo positivo que incentiva toda a organização a seguir os padrões estabelecidos. Isso não só ajuda a reduzir riscos legais e trabalhistas, como também contribui para uma cultura organizacional mais ética, transparente e eficiente, fortalecendo a confiança interna e externa na empresa.

A inércia em adotar programas de conformidade na empresa pode causar prejuízos não só à imagem, como, ainda, refletir em aumento do seu passivo (laboral) trabalhista, queda de produtividade e aumento de fiscalização por órgãos governamentais, entre outros riscos. inércia nesse aspecto não é apenas uma questão de reputação, mas também afeta diretamente a saúde financeira e operacional da empresa, tornando essencial investir em políticas e processos que garantam conformidade e boas práticas⁸.

⁶ GOMES, Magda Santos. **Compliance Laboral: Está no ADN da sua organização?** Disponível em <https://eco.sapo.pt/opiniaio/compliance-laboral-esta-no-adn-da-sua-organizacao/>.

⁷ NUNES, Quezia da Silva. **Compliance trabalhista: uma ferramenta para a mitigação de riscos**. Salvador-BA: [s.n.], 2024.

⁸ KRUPPA, Roberta Potzik Soccio; GONÇALVES, Anselmo. **Compliance trabalhista**. Curitiba: Revista FAE, 2020.p. 69-60.

1- O CORREDOR DO LOBITO: CONTEXTO LABORAL E DESAFIOS

O Corredor do Lobito, que liga o Porto do Lobito, em Angola, às províncias mineiras da República Democrática do Congo (RDC) e da Zâmbia, é uma infra-estrutura de relevância geopolítica e económica global (Expansão, 2025)⁹.

Figura1-Corredor do Lobito



Fonte: Portal do Ministério do Planeamento(MINPLAN). (2025). Disponível em <https://diversificamais.ao/o-corredor-do-lobito/>.

O projecto é visto como um pilar estratégico para a integração económica regional e para a diversificação da economia angolana, com o potencial de criar milhares de postos de trabalho (Expansão, 2025)¹⁰. o corredor é vital para a exportação de produtos agrícolas e minerais, além de ser uma rota estratégica para a importação de bens". A eficiência do corredor pode ser medida pela redução dos custos de transporte e pelo aumento da competitividade dos produtos angolanos no mercado internacional. Este corredor é vital

⁹ AMADO, João. **Corredor do Lobito Avança com ou Sem Investimento Americano**. Expansão, Luanda, Março.2025. Disponível em: <<https://expansao.co.ao/angola/detalhe/oportunidades-para-empresarios-nacionais-e-estrangeiros-64297.html>>. Acesso em: 15 Out. 2025.

¹⁰ AMADO, João. **Corredor do Lobito Avança com ou Sem Investimento Americano**. Expansão, Luanda, Março.2025. Disponível em: <<https://expansao.co.ao/angola/detalhe/oportunidades-para-empresarios-nacionais-e-estrangeiros-64297.html>>. Acesso em: 15 Out. 2025.

para o desenvolvimento de setores como agricultura, mineração e turismo, que são essenciais para a diversificação económica¹¹

Para o seu funcionamento integral será necessário o funcionamento de vários serviços e a contratação de profissionais nomeadamente:

A. Serviços de Infraestrutura e Construção

- Engenheiros civis e ferroviários responsáveis pela construção, manutenção e ampliação da via férrea e das estradas.
- Topógrafos e geólogos encarregados do mapeamento e dos estudos de solo.
- Técnicos de obras e operadores de máquinas pesadas envolvidos na construção e terraplanagem.
- Arquitetos e urbanistas responsáveis pelo planeamento urbano e pelos terminais logísticos.

B. Serviços de Transporte e Logística

- Gestores logísticos e de cadeia de abastecimento encarregados da coordenação dos fluxos de mercadorias.
- Técnicos de transporte ferroviário e rodoviário que asseguram a operação de comboios e camiões.
- Condutores e operadores de locomotivas que realizam o transporte interno e transfronteiriço.
- Agentes aduaneiros e despachantes responsáveis pela gestão alfandegária entre Angola, RDC e Zâmbia.
- Especialistas em transportes multimodais que promovem a integração dos transportes marítimo, ferroviário e rodoviário.

C. Serviços Portuários e Marítimos (Porto do Lobito)

- Engenheiros navais e marítimos que garantem a manutenção dos equipamentos portuários.
- Operadores de guindastes e gruas responsáveis pela movimentação de contentores.
- Gestores portuários e administrativos encarregados do planeamento e da gestão de cargas.
- Técnicos de segurança portuária e ambiental que asseguram a prevenção de riscos e a gestão ambiental.

¹¹ ELIOTE, Isaac Tchifika. **O corredor do Lobito: seu papel no projecto de aceleração da diversificação da economia em Angola** = The Lobito Corridor: its role in the acceleration project for the diversification of the economy in Angola. Ciências Sociais Aplicadas, 01 dez. 2025.

D. Serviços Industriais e Mineiros

- Corredor é essencial para o escoamento de minérios como cobre, cobalto e manganês.
- Engenheiros de minas e metalúrgicos responsáveis pelo processamento e transporte de minérios.
- Técnicos de manutenção industrial que operam equipamentos e sistemas eléctricos e mecânicos.
- Especialistas em controlo ambiental encarregados da monitorização de resíduos e impactos ambientais.

E. Serviços de Energia e Telecomunicações

- Engenheiros eléctricos e electromecânicos responsáveis pelo fornecimento de energia ao corredor.
- Técnicos de energias renováveis que apoiam a sustentabilidade através de fontes solar e hídrica.
- Profissionais de tecnologias de informação e telecomunicações dedicados à digitalização, rastreio e segurança de sistemas.

F. Serviços de Gestão, Jurídicos e Compliance

- Juristas e Advogados especialistas em Direito do Trabalho responsáveis pela elaboração de contratos, regulamentação e conformidade legal nas relações de emprego.
- Especialistas em compliance e ética que previnem riscos legais e práticas de corrupção.
- Gestores de recursos humanos que asseguram o recrutamento e a gestão de pessoal multinacional.
- Contabilistas e auditores responsáveis pela gestão financeira e fiscal das operações.
- Consultores ambientais e sociais que garantem o cumprimento das normas.

G. Serviços Sociais e Comunitários

- Profissionais de saúde e segurança ocupacional que asseguram a medicina do trabalho e a prevenção de acidentes.
- Psicólogos organizacionais e assistentes sociais que prestam apoio psicossocial e mediação laboral.
- Formadores e técnicos de capacitação profissional dedicados à qualificação da mão-de-obra local.

- Especialistas em desenvolvimento comunitário que promovem a integração social e a sustentabilidade local.

H. Serviços de Turismo e Comércio

- Gestores hoteleiros e de restauração que prestam apoio a visitantes e trabalhadores em trânsito.
- Comerciantes e empreendedores locais que fornecem bens e serviços às empresas.
- Guias turísticos e agentes de viagens que promovem o turismo ferroviário e cultural.

O Corredor do Lobito será também um polo de inovação e investimento privado, exigindo profissionais como economistas e analistas de investimento responsáveis pela avaliação de projectos de parcerias público-privadas, especialistas em desenvolvimento sustentável para alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e peritos em comércio internacional.

2. COMPLIANCE E SUSTENTABILIDADE

As empresas contratantes deverão cumprir a Lei Geral do Trabalho de Angola de 2023, implementar políticas de compliance que garantam igualdade de oportunidades, combate ao assédio e trabalho digno, e seguir os padrões da ONU e da Organização Internacional do Trabalho relativos à sustentabilidade e ao trabalho decente, em especial os ODS 8 e 16.

A discussão sobre a contratação de profissionais no âmbito do Corredor do Lobito não se limitará apenas à identificação das áreas que irão precisar de mão-de-obra. Ela estende-se também à forma como esses profissionais serão contratados e à natureza jurídica dos vínculos estabelecidos. É essencial compreender que tipo de relação de trabalho se forma entre a empresa e o trabalhador, à luz da legislação vigente no ordenamento jurídico angolano, especialmente da Lei Geral do Trabalho de 2023.

A variedade de actividades previstas no Corredor que vão desde a engenharia e logística até à gestão, à saúde e à segurança exigirá diferentes modalidades contratuais. Algumas funções poderão justificar contratos de trabalho por tempo indeterminado, enquanto outras, de natureza mais temporária ou técnica, poderão ser enquadradas em contratos a termo certo ou de prestação de serviços.

Definir correctamente a natureza jurídica do vínculo não é apenas um acto formal, trata-se em estabelecer mecanismos de segurança jurídica, respeito pelos direitos sociais e equilíbrio nas relações laborais. Um contrato mal qualificado pode fragilizar o trabalhador, colocar a empresa em situação de incumprimento e criar conflitos evitáveis. Por isso, o compliance laboral tem aqui um papel fundamental: assegurar que cada vínculo é estabelecido com transparência, dentro da lei e de acordo com os princípios da boa-fé e da dignidade do trabalho humano.

Além disso, a correcta aplicação das regras contratuais é também uma expressão de sustentabilidade social, pois protege o trabalhador e contribui para relações de trabalho mais estáveis e responsáveis. No contexto do Corredor do Lobito uma iniciativa com forte impacto económico e comunitário, esse cuidado é ainda mais relevante. A observância da lei, acompanhada de uma cultura de compliance, ajudará a construir um modelo de desenvolvimento inclusivo, ético e sustentável.~

2.1. ARTIGOS CHAVE DA LEI GERAL DO TRABALHO DE 2023 RELACIONADOS COM A CONFORMIDADE LABORAL

A Lei Geral do Trabalho estabelece mecanismos claros para protecção dos direitos dos trabalhadores e define os poderes e deveres dos empregadores. As empresas devem, necessariamente, incorporar na gestão do capital humano todas as normas e relacionadas com a Lei laboral e por sua vez criar os respectivos regulamentos internos para manter a disciplina e a organização do centro de trabalho. Ao incorporar estas normas nos programas de compliance, as empresas garantem não apenas o cumprimento da lei, mas também a prevenção de riscos laborais e um alinhamento seguro com as exigências jurídicas.

A Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro, conhecida como Lei Geral do Trabalho de Angola (LGT), constitui a base normativa essencial para a conformidade laboral e para a construção de uma cultura de compliance nas relações de trabalho.

A seguir, são destacados os principais artigos que servem de referência obrigatória para empresas, juristas e advogados especialmente no contexto de grandes projectos como o Corredor do Lobito.

Os artigos 1.º a 5.º tratam do âmbito e dos princípios gerais, definindo o campo de aplicação da legislação laboral, o direito ao trabalho, a igualdade de oportunidades, a proibição da discriminação e do trabalho forçado. Estes preceitos formam a base legal de qualquer programa de conformidade, garantindo que as entidades empregadoras actuam de acordo com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

No artigo 12.º, da LGT regula as formas de contrato de trabalho, estabelecendo os tipos de contratos como o contrato por tempo determinado, indeterminado, e as suas condições de validade. Estes dispositivos permitem enquadrar juridicamente o tipo de vínculo laboral e prevenir irregularidades, como falsas prestações de serviços ou vínculos precários que contrariem a lei.

Os artigos 12.º a 17.º definem as regras relativas à celebração e formalização do contrato de trabalho, incluindo a obrigatoriedade da forma escrita e os elementos mínimos que devem constar do documento contratual. Este conjunto de normas é essencial para a transparência e para as auditorias internas, sendo que a falta de contrato escrito constitui uma das infracções laborais mais frequentes no contexto angolano.

O período experimental e as condições de renovação do contrato estão previstos no artigo 18.º. Assegurando que a contratação e a renovação do vínculo ocorram de forma clara e justa, prevenindo abusos e fortalecendo a confiança entre empregador e trabalhador.

Como afirmou Henrique Correia,

A técnica do compliance pode ser utilizada no momento de admissão dos empregados na empresa. Nesse sentido, dentro dos limites legais, o empregador pode realizar processo seletivo prévio à contratação para obter informações de seus trabalhadores que permita a contratação de profissional que esteja comprometido com os ideais da empresa e que respeite os valores por ela desenvolvidos¹².

¹² CORREIA, Henrique. **compliance e sua aplicação no direito do trabalho**. 2020.p. 16.

Durante o processo de admissão, a empresa pode, dentro do que a lei permite, adotar critérios e procedimentos para conhecer melhor o candidato. Isso ajuda o empregador a escolher profissionais que não apenas tenham as competências técnicas necessárias, mas que também estejam alinhados com os valores, princípios éticos e a cultura da empresa.

Ou seja, o objetivo não é invadir a vida privada do candidato ou praticar discriminação, mas garantir que a pessoa contratada tenha uma postura compatível com as regras internas, com o respeito às normas trabalhistas e com os ideais de integridade que a empresa pretende manter. Dessa forma, o compliance na fase de admissão funciona como uma medida preventiva, reduzindo riscos futuros e contribuindo para um ambiente de trabalho mais ético e harmonioso.

Os artigos 83º a 84.^a preveem, os direitos e deveres do trabalhador e da entidade empregadora, consagrando obrigações mútuas como o dever de zelo, a boa-fé, a obediência hierárquica e o respeito recíproco. São também a base para a formulação de códigos de conduta ética e políticas internas de comportamento laboral.

A organização do trabalho e as condições contratuais são tratadas entre os artigos 148.º a 153.º, que disciplinam a mobilidade funcional e territorial, bem como as alterações às condições contratuais. Estas normas garantem segurança jurídica na gestão dos recursos humanos e impedem modificações arbitrárias ou ilegítimas das condições de trabalho. O Estabelecimento da duração do trabalho, deve ser de 44 horas semanais e 8 horas diárias. A entidade empregadora deve fixar o mapa de horário de trabalho no Centro de Trabalho.

Nos artigos 241.º a 255.º, a LGT regula a remuneração e a igualdade salarial, estabelecendo regras sobre a composição do salário, o pagamento, os descontos e a igualdade de tratamento entre trabalhadores que exerçam funções equivalentes. Estes dispositivos são fundamentais para assegurar a conformidade fiscal e prevenir a discriminação salarial.

A LGT define o limite de horas laborais, as pausas, o trabalho suplementar, nocturno e por turnos. Estas disposições visam garantir condições laborais dignas e conformes às convenções internacionais ratificadas por Angola, nomeadamente as da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Os artigos 201.º a 230.º disciplinam as férias, feriados e licenças, incluindo as licenças por maternidade, paternidade, doença e outras ausências justificadas. O cumprimento destas normas é essencial para evitar litígios e assegurar o respeito pelos direitos sociais e familiares dos trabalhadores.

A segurança, higiene e saúde no trabalho, prevista nos artigos 135.º a 146.º, constitui um dos pilares da conformidade laboral. Estes artigos impõem ao empregador a obrigação de garantir condições seguras de trabalho, promover formação em segurança e adoptar medidas preventivas contra acidentes e doenças profissionais, especialmente em actividades industriais, logísticas e portuárias. Garantir que todos os trabalhadores utilizem os Equipamentos de Protecção Individual (EPI) nas actividades que o exigem é, por exemplo, uma forma de cuidar da sua segurança e de promover uma cultura de responsabilidade e respeito no ambiente de trabalho.

A Lei define igualmente as competências da Inspecção Geral do Trabalho (IGT) e o dever de colaboração das empresas, reforçando a importância da transparência e da manutenção de documentação laboral organizada, facilitando auditorias e controlos externos.

A formação e capacitação profissional está prevista na alínea e) do artigo 222.º a alínea e) , cabe ao empregador promover a qualificação e o aperfeiçoamento técnico dos trabalhadores, reforçando a responsabilidade social empresarial e a sustentabilidade do emprego.

Os artigos 36.º a 47.º abordam a protecção de menores e grupos vulneráveis, proibindo expressamente o trabalho infantil e estabelecendo condições especiais de trabalho para menores e pessoas com deficiência, em conformidade com padrões internacionais. A lei estabelece que o contrato deve assumir a forma escrita, o menor deve ter idade igual ou superior a 14 anos, é necessário averiguar a documentação, no acto de contratação.

A cessação e extinção do contrato de trabalho, está sujeito a regras, nomeadamente o despedimento, aviso prévio, compensações e rescisão por mútuo acordo, prevenindo práticas abusivas e garantindo a transparência nas relações laborais.

A LGT impõe a necessidade da empresa em proceder ao registo nominal dos trabalhadores e a manutenção de um cadastro laboral actualizado, que constitui elemento de rastreabilidade e controlo. Este registo é também essencial para efeitos de inscrição na Segurança Social, que garante aos trabalhadores a protecção social prevista por lei, incluindo pensões e subsídios legais.

A inscrição na Segurança Social é uma obrigação legal central para qualquer programa de compliance laboral. O empregador deve assegurar que todos os trabalhadores estão registados no Instituto Nacional de Segurança Social (INSS), que as contribuições mensais são correctamente descontadas e pagas, e que toda a documentação relativa aos pagamentos e declarações é mantida em arquivo, pronta para auditorias. Esta prática não só protege os direitos dos trabalhadores como também previne responsabilidades legais para a empresa, reforçando a ética, a integridade e a sustentabilidade social das operações.

Por fim, as compensações e indenizações, em caso de despedimento improcedente e o cumprimento de prazos em caso de despedimento disciplinares

O cumprimento rigoroso dos prazos na instauração de procedimentos disciplinares é um elemento central do compliance laboral. Garantir que todas as etapas do processo disciplinar ocorrem dentro dos limites legais protege tanto os trabalhadores como a entidade empregadora, evitando alegações de arbitrariedade ou violação de direitos.

Além disso, respeitar os prazos assegura transparência e confiança no ambiente laboral. Os procedimentos disciplinares bem estruturados, dentro dos prazos previstos, permitem corrigir comportamentos inadequados de forma justa, sem comprometer a integridade ou os direitos do trabalhador, e reforçam a cultura de conformidade dentro da organização. Para.

Para Henrique Correia,

O compliance trabalhista tem a finalidade de se evitar a responsabilização das empresas no âmbito judicial para que não haja prejuízo à sua imagem e reputação. Trata-se de uma auditoria interna permanente para prevenir e apurar violações de direitos trabalhistas na empresa¹³.

3. SUSTENTABILIDADE NAS RELAÇÕES LABORAIS

O compliance laboral deve integrar políticas de responsabilidade social, formação de trabalhadores e mecanismos de diálogo com comunidades e sindicatos.

O conceito de sustentabilidade, conforme definido pelas Nações Unidas, compreende “o desenvolvimento que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem as suas próprias necessidades”¹⁴. Esta definição, consagrada no Relatório Brundtland e reafirmada na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, integra as dimensões económica, social e ambiental como pilares inseparáveis do progresso humano.

Aplicado ao contexto laboral e empresarial, o compliance laboral sustentável ultrapassa o mero cumprimento da lei. Significa adotar práticas que assegurem condições dignas de trabalho, inclusão social, igualdade de género, segurança ocupacional e respeito ambiental. Tais princípios alinham-se directamente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pelas Nações Unidas, servindo como guia para políticas empresariais e práticas laborais responsáveis. Em particular, o ODS 8, que trata do trabalho digno e crescimento económico, reforça a importância de criar empregos de qualidade, respeitar os direitos laborais e proporcionar oportunidades de desenvolvimento profissional para todos os trabalhadores. Já o ODS 16, que aborda paz, justiça e instituições eficazes, destaca a necessidade de governança transparente, cumprimento da lei e mecanismos de protecção para os trabalhadores, incluindo acesso a canais de denúncia e resolução de conflitos.

¹³ CORREIA, Henrique. **compliance e sua aplicação no direito do trabalho**. 2020.p. 17

¹⁴ COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. *Nosso futuro comum (Relatório Brundtland)*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1988.

Ao incorporar esses ODS, as empresas do Corredor do Lobito não apenas cumprem a legislação vigente, mas também promovem um modelo de desenvolvimento inclusivo e sustentável, que considera tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto a integridade das comunidades locais. Esse alinhamento transforma o compliance laboral em um instrumento estratégico de sustentabilidade, que integra crescimento económico, responsabilidade social e fortalecimento institucional.

Segundo as Nações Unidas Angola reconhece os ODS como um eixo central da sua política de desenvolvimento e integra-os no seu quadro estratégico. Assim, os ODS estão alinhados com o Plano de Desenvolvimento Nacional 2023-2027 (PDN 2023-2027)¹⁵.

No contexto do Corredor do Lobito, a sustentabilidade exige que as empresas envolvidas incorporem esses princípios em toda a cadeia produtiva. Isso inclui contratar mão-de-obra local, respeitar rigorosamente a Lei Geral do Trabalho, garantir condições de trabalho seguras e manter um diálogo constante com as comunidades próximas.

Dessa forma, o compliance laboral deixa de ser apenas uma obrigação legal e torna-se um verdadeiro instrumento de governança sustentável. Ele conecta a conformidade jurídica à responsabilidade social, promovendo um desenvolvimento humano mais amplo e alinhado com a visão de sustentabilidade defendida pelas Nações Unidas.

No contexto de grandes projectos como o Corredor do Lobito, onde trabalham diferentes categorias de profissionais e existe grande diversidade de contratos, o respeito pelos prazos na disciplina laboral torna-se ainda mais crítico. Ele garante que os processos internos são justos, documentados e auditáveis, alinhando a gestão de pessoal com os princípios de ética, segurança jurídica e responsabilidade social.

3. 1. METAS ESTRATÉGICAS PARA IMPLEMENTAÇÃO DAS ODS 8 E 16 (NAÇÕES UNIDAS, 2019).

3.1.2. ODS 8 – Trabalho digno e crescimento económico

¹⁵ ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável em Angola**. Disponível em: <https://angola.un.org/pt/sdgs>. Acesso em: 28 dez. 2025. [s.d.]

O ODS 8 promove crescimento económico inclusivo e sustentável, trabalho produtivo e decente para todos¹⁶. Entre suas metas principais estão:

1. Meta 8.1: Sustentar crescimento económico per capita consistente, de acordo com as circunstâncias nacionais.
2. Meta 8.3: Promover políticas que apoiem o emprego produtivo e trabalho decente, inclusão de jovens e pessoas vulneráveis.
3. Meta 8.5: Até 2030, trabalho pleno e produtivo para todos, com remuneração justa e direitos iguais para homens e mulheres.
4. Meta 8.7: Erradicar o trabalho forçado, escravo moderno e exploração infantil.
5. Meta 8.8: Proteger direitos laborais e segurança no trabalho, incluindo ambientes de trabalho seguros.

3.1.3 APLICAÇÃO PRÁTICA NO CORREDOR DO LOBITO:

- Contratar mão-de-obra local com contratos regulares e conforme a Lei Geral do Trabalho de Angola, alinhamento com a Lei do Conteúdo Local;
- Garantir remuneração justa, oportunidades de formação e progressão na carreira;
- Implementar políticas anti-discriminação, igualdade de género e inclusão de grupos vulneráveis;
- Estabelecer protocolos de segurança laboral e saúde ocupacional.
- Monitorar continuamente o cumprimento dessas metas via compliance laboral e auditorias internas.

3.2.1. ODS 16 – PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

¹⁶ ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável em Angola.** Disponível em: <https://angola.un.org/pt/sdgs>. Acesso em: 28 dez. 2025. [s.d.]

O ODS 16 visa promover sociedades pacíficas e inclusivas, acesso à justiça e instituições fortes e transparentes ¹⁷. Algumas metas importantes¹⁸:

1. Meta 16.3: Garantir acesso à justiça para todos.
2. Meta 16.5: Reduzir significativamente a corrupção e suborno em todas as suas formas.
3. Meta 16.6: Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.
4. Meta 16.7: Assegurar participação inclusiva, responsiva e representativa na tomada de decisões.
5. Meta 16.10: Garantir acesso à informação e proteger liberdades fundamentais de acordo com a lei.

3.2.2 APLICAÇÃO PRÁTICA NO CORREDOR DO LOBITO:

- Implementar programas de compliance e ética corporativa para prevenção de corrupção e abuso de poder.
- Criar canais de denúncia e mecanismos internos de resolução de conflitos.
- Garantir transparência nos processos de contratação, licenciamento e compras.
- Promover participação das comunidades locais em decisões que impactem a região.
- Publicar relatórios claros e acessíveis sobre políticas, metas e resultados em sustentabilidade e trabalho decente.

4. CONCLUSÃO

O compliance laboral vai muito além de uma obrigação legal; é uma ferramenta estratégica que protege os direitos dos trabalhadores, fortalece a ética no trabalho e promove a justiça. No Corredor do Lobito, a sua eficácia depende de uma cultura

¹⁷ ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável em Angola**. Disponível em: <https://angola.un.org/pt/sdgs>. Acesso em: 28 dez. 2025. [s.d.]

¹⁸ Disponível em: <https://gtagenda2030.org.br/ods/ods16/>. Acesso em: 28 dez. 2025. [s.d.]

organizacional transparente, de mecanismos de fiscalização consistentes e de controlos independentes que identifiquem e corrijam eventuais irregularidades.

Quando aplicado de forma consciente, o compliance laboral permite que as empresas se alinhem com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente o ODS 8, que promove trabalho digno e crescimento económico, e o ODS 16, que incentiva paz, justiça e instituições eficazes. Dessa forma, as práticas empresariais vão além do cumprimento da lei, contribuindo para o desenvolvimento social e humano das comunidades locais e fortalecendo um modelo de governança corporativa sustentável e responsável.

Em suma, o compliance laboral no Corredor do Lobito tornar-se-à numa ferramenta de gestão estratégica, capaz de unir conformidade jurídica, ética empresarial e responsabilidade social, garantindo benefícios duradouros tanto para os trabalhadores quanto para o sucesso e sustentabilidade do projecto como um todo.

BIBLIOGRAFIA

AMADO, João. **Corredor do Lobito Avança com ou Sem Investimento Americano**. Expansão, Luanda, Março.2025. Disponível em: <<https://expansao.co.ao/angola/detalhe/oportunidades-para-empresarios-nacionais-e-estrangeiros-64297.html>>. Acesso em: 15 Out. 2025.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. *Nosso futuro comum (Relatório Brundtland)*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1988.

CORREIA, Henrique. **compliance e sua aplicação no direito do trabalho**. 2020.p. 16.

Decreto Presidencia n.º 225/2023, que aprova o **Plano de Desenvolvimento Nacional 2023 2027 (PDN 2023 2027)**.

ELIOTE, Isaac Tchifica. **O corredor do Lobito: seu papel no projecto de aceleração da diversificação da economia em Angola** = The Lobito Corridor: its role in the

acceleration project for the diversification of the economy in Angola. Ciências Sociais Aplicadas, 01 dez. 2025.

GOMES, Magda Santos. **Compliance Laboral: Está no ADN da sua organização?** Disponível em <https://eco.sapo.pt/opinio/compliance-laboral-esta-no-adn-da-sua-organizacao/>.

KRUPPA, Roberta Potzik Soccio; GONÇALVES, Anselmo. **Compliance trabalhista.** Curitiba: Revista FAE, 2020.p. 69-60.

Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro — Lei Geral do Trabalho

LIEBL, Helena; SANTOS, Rafael Padilha dos. **Compliance e governança corporativa: estratégias para uma gestão socioambiental.** Revista de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR. Umuarama. v. 23, n. 1, p. 129-142, jan./jun. 2020.

NUNES, Quezia da Silva. **Compliance trabalhista: uma ferramenta para a mitigação de riscos.** Salvador-BA: [s.n.], 2024.

ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável em Angola.** Disponível em: <https://angola.un.org/pt/sdgs>. Acesso em: 28 dez. 2025. [s.d.]

Portal do Ministério do Planeamento(MINPLAN). (2025). Disponível em <https://diversificamais.ao/o-corredor-do-lobito/>

VESOLOSKI, Simone Paula; ZAMBAM, Neuro José. **O compliance nas relações de trabalho: mecanismo de prevenção e redução de condutas desvantajosas para a garantia dos direitos sociais.** Londrina.p