



COMISSÃO  
DO MERCADO  
DE CAPITAIS  
REPÚBLICA DE ANGOLA

# CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DA CMC



JUNTOS A FORTALECER O MERCADO DE CAPITAIS



## ÍNDICE

CAPÍTULO I Secção I	5
Disposições Gerais	5
Artigo 1.º (Objecto)	6
Artigo 2.º (Âmbito subjectivo)	6
Artigo 3.º (Âmbito material)	6
Secção II	7
<i>Princípios e Deveres</i>	7
Artigo 4.º (Princípios gerais)	8
Artigo 6.º (Legalidade e independência)	9
Artigo 7.º (Diligência profissional)	9
Artigo 8.º (Deveres)	9
Artigo 9.º (Utilização dos recursos)	9
Artigo 10.º (Pedidos de autorização e comunicações ao Conselho de Administração)	10
Artigo 11.º (Proibições)	10
Artigo 12.º (Dever de informação relativa a conflitos de interesses)	11
Artigo 13.º (Apresentação formal apropriada)	11
Artigo 14.º (Impedimento)	11
CAPÍTULO II NORMAS SOBRE OS PRINCIPAIS DEVERES DOS COLABORADORES E DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA COMISSÃO DO MERCADO DE CAPITAIS	13
Secção I	14
<i>Deveres dos Colaboradores</i>	14
Artigo 16.º (Deveres do trabalhador)	15
Secção II Deveres administrativos	16
Artigo 17.º (Princípio da igualdade e da proporcionalidade)	17
Artigo 18.º (Princípios da imparcialidade)	17
Artigo 19.º (Princípio da prossecução do interesse público)	17
Secção III Dever de Segredo Profissional	18
Artigo 20.º (Segredo Profissional)	19
Artigo 21.º (Segredo de Justiça)	19
Secção IV Impedimento	20
Subsecção I Intervenção em actos	20
Artigo 22.º (Casos de impedimento)	21
Artigo 23.º (Arguição, declaração e efeitos do impedimento)	22
Artigo 24.º (Fundamentos da recusa e suspeição)	22

## ÍNDICE

Secção V Sanções e Incompatibilidades	23
Subsecção I Sanções laborais	23
<b>Artigo 25.º (Sanções disciplinares)</b>	24
<b>Artigo 26.º (Despedimento por justa causa)</b>	24
Subsecção II Responsabilidade Civil	25
<b>Artigo 27.º (Responsabilidade Civil)</b>	26
Subsecção III Abuso de Informação Privilegiada	27
<b>Artigo 28.º (Crime de abuso de informação)</b>	28
Subsecção IV Incompatibilidade dos Colaboradores da CMC	29
<b>Artigo 29.º (Incompatibilidades)</b>	30
Secção VI Conselho de Administração	31
<i>Subsecção I Membros do Conselho de Administração</i>	31
<b>Artigo 30.º (Incompatibilidades)</b>	32
<b>CAPÍTULO III</b>	33
<b>Disposições Finais</b>	33
<b>Artigo 31.º (Monitorização e verificação do cumprimento)</b>	34
<b>Artigo 32.º (Dúvidas e Omissões)</b>	34
<b>Artigo 33.º (Alterações)</b>	34
<b>Artigo 34.º (Revogações)</b>	34
<b>Artigo 35.º (Entrada em vigor)</b>	34

# CAPÍTULO I

---

## Sessão I DISPOSIÇÕES GERAIS



## ARTIGO 1.º

### (Objecto)

No exercício das suas funções, em particular nas relações com os restantes colaboradores e com a CMC, os colaboradores da CMC obedecem ao disposto no presente Código de Conduta e Ética, doravante abreviadamente designado por CCE.

## ARTIGO 2.º

### (Âmbito subjectivo)

O CCE é aplicável a todos os colaboradores da CMC, independentemente da natureza do respectivo vínculo, bem como com as devidas adaptações, aos membros do Conselho de Administração, a todos os colaboradores que prestem serviços de carácter eminentemente estratégico à instituição, ou a terceiros, em nome da instituição, independentemente do vínculo jurídico que os ligue à CMC, quer sejam nacionais ou estrangeiros.

## ARTIGO 3.º

### (Âmbito material)

O CCE contém os princípios de ética profissional que regem o exercício de funções, em particular as relações entre os colaboradores, e entre estes e a CMC, sem prejuízo das normas legais a que os mesmos, no exercício da sua actividade, estão sujeitos, designadamente:

- a)** Os deveres que resultam do Estatuto Orgânico da CMC;
- b)** Os deveres que resultam da sua qualidade de colaboradores, previstos, essencialmente, na Lei Geral do Trabalho; e
- c)** Os deveres que resultam da sua qualidade de colaboradores de uma pessoa colectiva de Direito Público, designadamente os previstos no Código de Procedimento Administrativo Angolano.

# CAPÍTULO I

---

## Sessão II PRINCÍPIOS E DEVERES



## ARTIGO 4.º

### (Princípios gerais)

Os colaboradores da CMC estão exclusivamente afectos ao serviço do interesse público que cabe à CMC prosseguir, devendo observar os valores fundamentais e os princípios da actividade administrativa, designadamente os da legalidade, justiça e imparcialidade, competência, responsabilidade, proporcionalidade, de participação dos interessados na tomada de decisões, transparência e boa-fé, de forma a assegurar a integridade, a independência, a credibilidade e a eficácia no exercício das competências que lhe estão cometidas.

## ARTIGO 5.º

### (Igualdade, não descriminação e proibição de assédio)

- 1.** Os colaboradores da CMC devem contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, sem qualquer tipo de discriminação, assédio ou comportamento ofensivo dos demais colaboradores ou de terceiros, nomeadamente com base em orientações políticas, religiosas, ideológicas ou sexuais, na raça, idade, capacidade ou características físicas ou outras pertencentes à esfera íntima da pessoa.
- 2.** Os colaboradores devem demonstrar consideração e respeito mútuos, abstendo-se de praticar qualquer tipo de comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação que possa razoavelmente ser considerado assédio ou pressão abusiva, com o objectivo ou efeito de perturbar ou constranger outros colaboradores, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 3.** Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado no acesso ao emprego ou no trabalho, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.
- 4.** Constitui assédio moral o comportamento indesejado, percepcionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir em actos de ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em actos subtis que podem incluir violência, psicológica ou física, e que têm como objectivo diminuir a autoestima da pessoa alvo, ou como objectivo ou efeito de forçar a sua desvinculação do posto de trabalho ou do exercício de funções.
- 5.** A violação do disposto nos números anteriores deve ser comunicada pelo canal de denúncias da CMC, directamente ao responsável pelo Compliance ou ao Conselho de Administração, em caso de impossibilidade, sendo mantida a confidencialidade da denúncia e do seu autor durante o procedimento de averiguações, na medida do necessário para a sua protecção nomeadamente de represálias e não impedir o contraditório.
- 6.** A comunicação mencionada no número anterior pode ser efectuada, preferencialmente pelo canal de denúncias da CMC, presencialmente junto do responsável pelo Compliance, ou do Conselho de Administração, em caso de impossibilidade ou, em alternativa, através do endereço electrónico quer do responsável pelo Compliance, quer de algum dos membros do Conselho de Administração, em caso de impossibilidade.

## ARTIGO 6.º

### (Legalidade e independência)

1. Os colaboradores da CMC devem agir única e exclusivamente de acordo com a lei e com as legítimas instruções e orientações recebidas da CMC.
2. Em caso de dúvida sobre o regime legal aplicável à sua actuação, devem os colaboradores da CMC suscitar junto do seu superior hierárquico a necessidade de resolução da mesma.

## ARTIGO 7.º

### (Diligência profissional)

1. A actuação dos colaboradores da CMC deve pautar-se pela lealdade para com a CMC e deve ser honesta, independente, isenta e não atender a interesses pessoais.
2. Os colaboradores da CMC devem aderir aos mais elevados padrões de ética profissional.
3. Os colaboradores da CMC devem identificar e fornecer aos superiores hierárquicos e colegas, em tempo útil e de forma completa e rigorosa, todas as informações que possam ser relevantes para o bom andamento dos trabalhos.
4. Os colaboradores da CMC devem desempenhar as suas funções com zelo, eficiência e responsabilidade, assegurando o cumprimento das instruções, o respeito pelos canais hierárquicos apropriados, e a transparência no trato com todos os intervenientes; devem comportar-se de forma a manter e reforçar a confiança do público na CMC, bem como devem contribuir para o eficaz funcionamento, bom nome e boa imagem da CMC.

## ARTIGO 8.º

### (Deveres)

1. Para além da observância do dever de sigilo profissional, nos termos estabelecidos na lei, os colaboradores da CMC estão sujeitos aos seguintes deveres:
  - a) Manter reserva, inclusivamente em relação aos demais colegas de trabalho, sobre a informação de carácter profissional classificada como reservada;
  - b) Prestar esclarecimentos ao Conselho de Administração, quando solicitado;
  - c) Participar nas reuniões das respectivas áreas funcionais, justificando, com a devida antecedência, aquando da impossibilidade dessa participação;
  - d) Manter-se informado para assegurar o adequado desempenho das suas funções e tarefas de que forem incumbidos; e
  - e) Relatar com fidelidade factos que tenha presenciado, ou do seu conhecimento, atentatórios da ordem e disciplina.

## ARTIGO 9.º

### (Utilização dos recursos)

1. Os colaboradores da CMC devem:
  - a) Velar pela conservação e utilização funcionalmente adequada e eficiente dos recursos que lhes são disponibilizados pela CMC;
  - b) Respeitar, proteger e não fazer uso abusivo do património da CMC; e
  - c) Adoptar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e as despesas da CMC, a fim de permitir uma maior eficácia na gestão dos recursos disponíveis.
2. A utilização de equipamentos e materiais, nomeadamente informáticos e telefónicos, deve obedecer aos princípios da boa-fé e da proporcionalidade, devendo ser prudente e parcimoniosa.

## ARTIGO 10.º

### (Pedidos de autorização e comunicações ao Conselho de Administração)

1. O exercício da actividade de docente do ensino superior ou de investigação é autorizado pelo Conselho de Administração, mediante apreciação da compatibilidade da respectiva carga horária com o período normal de trabalho e o horário de trabalho na CMC, sem prejuízo do disposto no número seguinte, e obedece ao disposto em Circular interna.
2. Na apreciação feita pelo Conselho de Administração é tida em consideração a última avaliação de desempenho, a qual deve ser superior a notação mínima fixada em Ordem de Serviço.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o Conselho de Administração poderá indeferir o pedido de acumulação de funções, mediante parecer fundamentado, nos casos em que entenda poder vir a verificar-se grave prejuízo para o interesse da CMC.
4. A aceitação de convites dirigidos a colaboradores da CMC para participação, nessa qualidade, em eventos oficiais ou de entidades públicas, nacionais ou estrangeiras, está sujeita a autorização pelo Conselho de Administração.
5. O exercício de actividades de carácter político por colaboradores da CMC deve pautar-se pela discrição, independência e neutralidade da CMC, devendo ser requerida ao Conselho de Administração autorização para o exercício de qualquer actividade dessa natureza durante o horário de trabalho.
6. O requerimento para efeitos da autorização do Conselho de Administração para a realização, por conta própria, ou de outrem, directa ou indirectamente, de quaisquer operações sobre valores mobiliários ou outros instrumentos financeiros, bem como a celebração, modificação ou extinção de qualquer contrato de intermediação financeira, salvo se tiverem por objecto exclusivo fundos públicos ou fundos de poupança-reforma, obedece ao disposto em Circular interna aprovada pelo Conselho de Administração.
7. Os colaboradores da CMC comunicam ao Conselho de Administração o elenco de valores mobiliários e outros instrumentos financeiros que, directa ou indirectamente, detenham, bem como dos contratos de intermediação financeira em que sejam parte, salvo se o valor mobiliário instrumento ou contrato respeitar exclusivamente a fundos públicos ou fundos de poupança-reforma, nos termos previstos em Ordem de Serviço aprovada pelo Conselho de Administração.

## ARTIGO 11.º

### (Proibições)

1. É expressamente proibido ao colaborador, para além do estipulado na Lei Geral do Trabalho:
  - a) Ocupar-se de qualquer actividade que possa prejudicar os interesses de serviço;
  - b) Promover algazarras e discussões durante a jornada de trabalho;
  - c) Usar palavras ou gestos impróprios à moralidade e respeito, nas dependências da instituição;
  - d) Fumar no ambiente interno e em locais proibidos;
  - e) Retirar do local de trabalho, sem prévia autorização, qualquer equipamento, objecto ou documento, nomeadamente projectos, ou qualquer informação constante da base de dados da instituição, uma vez que os mesmos são propriedade desta;
  - f) Fazer parte de organização ou iniciativas que concorram com quaisquer actividades da instituição;
  - g) Divulgar o conteúdo de cartas, encomendas, escritos fechados, ou telecomunicações que lhes sejam dirigidos, de origem interna ou externa, em virtude do exercício das suas funções na CMC, para além do necessário ao mesmo exercício;
  - h) Propagar ou incitar a insubordinação no trabalho;
  - i) Estar na instituição sem se fazer acompanhar, de forma visível e adequada, do passe de identificação;
  - j) Usar cartão-de-visita profissional não autorizado pela organização;

- k)** Introduzir pessoas estranhas ao serviço, em qualquer dependência da organização, sem prévia autorização;
  - l)** Divulgar, por qualquer meio, assunto ou facto de natureza privada, da organização;
  - m)** Solicitar ou aceitar de terceiros relacionados com a actividade da CMC, directa ou indirectamente, qualquer dádiva, gratificação, empréstimo, ou qualquer outro gesto de valor pecuniário relevante, sem a prévia autorização do Conselho de Administração;
  - n)** Comparecer alcoolizado, sob efeito de drogas ou fazer uso de álcool, ou quaisquer substâncias psicotrópicas nas dependências da instituição; e
  - o)** Manifestar-se publicamente em nome da instituição, sem estar para tal autorizado ou habilitado a fazê-lo.
- 2.** Os Colaboradores da CMC não podem fornecer informações sobre quaisquer matérias e procedimentos em discussão ou em curso na CMC e devem abster-se de exprimir publicamente, incluindo em redes sociais, opiniões e pareceres sobre assuntos específicos sobre os quais a Entidade, por intermédio dos seus órgãos próprios, se deva pronunciar, sem estarem devidamente autorizados pelo Conselho de Administração.
- 3.** Em caso de autorização concedida pelo Conselho de Administração, os Colaboradores da CMC, no seu relacionamento com a comunicação social e redes sociais, devem agir com base nos princípios previstos neste COE.

## ARTIGO 12.º

(Dever de informação relativa a conflitos de interesses)

- 1.** Os colaboradores devem actuar de forma compatível com os princípios da imparcialidade, transparência e exclusivo serviço público e informar ao superior hierárquico quando se encontrem numa situação de conflito de interesses, nomeadamente:
- a)** No caso de convite, donativo, vantagem ou benefício, com carácter pecuniário ou outro, que em proveito próprio ou de terceiro, de fonte interna ou externa à CMC, seja prometido ou recebido em razão do seu trabalho ou da sua função;
  - b)** No âmbito da admissão de colaboradores ou de estagiários.
- 2.** A informação prevista no número anterior é prestada a título confidencial e só pode ser utilizada para a gestão de um conflito de interesses potencial, ou actual, ou para efeitos de eventual procedimento

## ARTIGO 13.º

(Apresentação formal apropriada)

Os colaboradores da CMC devem apresentar-se de forma apropriada ao exercício das suas funções, atendendo, especialmente, aos usos e costumes profissionais no sector financeiro, de modo que a sua boa apresentação, aliada ao seu desempenho diligente, contribua para um bom ambiente de trabalho e uma boa imagem e reputação da CMC.

## ARTIGO 14.º

(Impedimento)

Sempre que a situação seja considerada materialmente relevante pelo respectivo superior hierárquico, ou pelo Conselho de Administração, o colaborador da CMC que se encontre numa situação de potencial conflito de interesses encontra-se impedido de lidar com quaisquer questões que se possam relacionar com a entidade potencialmente envolvida.

## ARTIGO 15.º

### (Intervenção do Conselho Fiscal)

O Conselho de Administração pode pedir o parecer do Conselho Fiscal sobre as seguintes questões:

- a)** Previstas no presente Código de Conduta, quando esteja em causa uma questão que, pela sua relevância concreta ou sistémica, se revista de importância fundamental para a CMC;
- b)** Relativas à prevenção ou à determinação da existência de situações de conflito de interesses envolvendo prestadores de bens ou serviços à CMC, designadamente quando se trate da prestação de serviços na área jurídica ou económico-financeira;
- c)** Os departamentos competentes e os colaboradores da CMC fornecem tempestivamente ao Conselho Fiscal todas as informações e elementos necessários para a emissão dos pareceres previstos no número anterior.

# CAPÍTULO II

---

NORMAS SOBRE OS PRINCIPAIS DEVERES DOS  
COLABORADORES E DOS MEMBROS DO CONSELHO DE  
ADMINISTRAÇÃO DA COMISSÃO DO MERCADO DE CAPITAIS



# CAPÍTULO II

---

## Sessão I DEVERES DOS COLABORADORES



COMISSÃO  
DO MERCADO  
DE CAPITAIS  
REPÚBLICA DE ANGOLA

## ARTIGO 16.<sup>º</sup>

(Deveres do trabalhador)  
(Artigo 84.<sup>º</sup> da Lei Geral do Trabalho)

- 1.** Sem prejuízo de outras obrigações, os colaboradores da CMC devem:
  - a)** Prestar o trabalho com diligência e zelo, contribuindo para a melhoria da produtividade e da qualidade dos bens e serviços;
  - b)** Cumprir as tarefas inerentes ao posto de trabalho;
  - c)** Cumprir as ordens e instruções legítimas;
  - d)** Ser assíduo e pontual;
  - e)** Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os responsáveis, os companheiros de trabalho e demais utentes no local de trabalho;
  - f)** Utilizar, de forma adequada, os instrumentos e materiais fornecidos pelo empregador para a realização do trabalho, incluindo os equipamentos de protecção individual e colectiva;
  - g)** Proteger os bens da entidade empregadora e os resultados da produção contra danos, destruição, perdas e desvios;
  - h)** Cumprir rigorosamente as medidas de segurança, saúde e higiene no trabalho e de prevenção de incêndios e contribuir para evitar riscos que possam pôr em perigo a sua segurança, dos companheiros, de terceiros e do empregador, as instalações e materiais da entidade empregadora;
  - i)** Guardar sigilo profissional;
  - j)** Ser leal, não negociando ou trabalhando por conta própria ou por conta alheia em concorrência com a entidade empregadora;
  - k)** Não realizar reuniões de índole partidária ou religiosa no centro de trabalho, salvo nos casos de organizações de tendência;
  - l)** Cumprir as demais obrigações impostas por lei ou convenção colectiva de trabalho, ou estabelecidas pela entidade empregadora dentro dos seus poderes de direcção e organização;
  - m)** Participar em programas de formação promovidos pela entidade empregadora.

# CAPÍTULO II

---

## Sessão II DEVERES ADMINISTRATIVOS



COMISSÃO  
DO MERCADO  
DE CAPITAIS  
REPÚBLICA DE ANGOLA

## ARTIGO 17.º

(Princípio da igualdade e da proporcionalidade)

(Artigo 23.º da Constituição da República de Angola e Artigo 17.º e 18.º do Código do Procedimento Administrativo)<sup>1</sup>

1. Nas suas relações com os particulares, os colaboradores da CMC devem reger-se pelo princípio da igualdade, não podendo privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever nenhuma pessoa em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.
2. As deliberações do Conselho de Administração, bem como as decisões dos colaboradores da CMC que colidam com direitos subjectivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares, só podem afectar essas posições em termos adequados e proporcionais aos objectivos a atingir.

## ARTIGO 18.º

(Princípio da imparcialidade)

(Artigo 19.º do Código do Procedimento Administrativo e Artigo 8.º da Lei da Probidade Pública)<sup>2</sup>

No exercício da sua actividade, os colaboradores da CMC devem tratar de forma imparcial os cidadãos com os quais entram em relação, devendo merecer o mesmo tratamento no atendimento, no encaminhamento e na resolução das suas pretensões ou interesses legítimos, observando, sempre, com justeza, ponderação e respeito o princípio da igualdade jurídica de todos os cidadãos perante a Constituição e a lei.

## ARTIGO 19.º

(Princípio da prossecução do interesse público)

(Artigo 9.º da Lei da Probidade Pública)

Os membros do Conselho de Administração, bem como os colaboradores da CMC, devem exercer as suas funções exclusivamente ao serviço do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

1 Aprovado pela Lei n.º 31/22, de 30 de Agosto.

2 Aprovado pela Lei n.º 3/10, de 29 de Março.

# CAPÍTULO II

---

## Sessão III DEVER DE SEGREDO PROFISSIONAL



COMISSÃO  
DO MERCADO  
DE CAPITAIS  
REPÚBLICA DE ANGOLA

## ARTIGO 20.<sup>º</sup>

(Segredo Profissional)

(Artigo 19.<sup>º</sup> do Código dos Valores Mobiliários)<sup>3</sup>

- 1.** Os órgãos da CMC, os seus titulares, os seus colaboradores e as pessoas que lhe prestem, directa ou indirectamente, a título permanente ou ocasional, quaisquer serviços ficam sujeitos a segredo profissional sobre os factos e os elementos cujo conhecimento lhes advenha do exercício das suas funções ou da prestação de serviços, não podendo revelar nem utilizar em proveito próprio ou alheio, directamente ou por interposta pessoa, as informações que tenham sobre esses factos ou elementos.
- 2.** O dever de segredo mantém-se após a cessação das funções ou da prestação de serviços pelas pessoas a ele sujeitas.
- 3.** Os factos ou elementos sujeitos a segredo só podem ser revelados mediante autorização do interessado, transmitida à CMC, ou noutras circunstâncias previstas na lei.
- 4.** O dever de segredo não abrange factos ou elementos cuja divulgação pela CMC seja imposta ou permitida por lei.
- 5.** As pessoas referidas no n.<sup>º</sup> 1 que, sem consentimento, revelarem segredo alheio de que tenham tomado conhecimento em razão do seu estado, ofício, emprego, profissão ou arte são punidas penalmente nos termos aplicáveis à violação de segredo por funcionário público.

## ARTIGO 21.<sup>º</sup>

(Segredo de Justiça)

Os colaboradores da CMC estão sujeitos, nos processos de transgressão, contravenção e nas investigações criminais, ao dever de segredo de justiça nos termos do artigo 97.<sup>º</sup> do Código de Processo Penal Angolano.

<sup>3</sup> Aprovado pela Lei n.<sup>º</sup> 22/15, de 31 de Agosto

# CAPÍTULO II

---

## Sessão IV IMPEDIMENTO

### Subsecção I INTERVENÇÃO EM ACTOS



COMISSÃO  
DO MERCADO  
DE CAPITAIS  
REPÚBLICA DE ANGOLA

## ARTIGO 22.º

(Casos de impedimento)

(Artigo 81.º do Código do Procedimento Administrativo)

**1.** Nenhum colaborador da CMC pode intervir em procedimento administrativo ou em acto ou contrato de direito público ou privado da CMC nos seguintes casos:

- a)** Quando nele tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa;
- b)** Quando, por si ou como representante de outra pessoa, nele tenha interesse o seu cônjuge, algum parente ou afim em linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem viva em economia comum;
- c)** Quando, por si ou como representante de outra pessoa, tenha interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior;
- d)** Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou haja dado parecer sobre questão a resolver;
- e)** Quando, em alguma das situações previstas na alínea anterior, tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário, ou tenha dado parecer sobre alguma questão a resolver, o seu cônjuge, parente ou afim em linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem viva em economia comum;
- f)** Quando contra ele, seu cônjuge ou parente em linha recta esteja intentada acção judicial proposta por interessado ou pelo respectivo cônjuge; e
- g)** Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.

**2.** Excluem-se do disposto no número anterior as intervenções que se traduzam em actos de mero expediente, designadamente actos certificativos e os despachos que se limitem a ordenar o agendamento do tema para deliberação do Conselho de Administração.

**3.** Todos os membros do Conselho de Administração da CMC são considerados impedidos, quando se trate de nomear ou promover pessoa que seja cônjuge, parente ou afim em linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral de qualquer dos membros, bem como pessoa que com alguns deles viva em economia comum.

**4.** Se a hipótese prevista no número anterior ocorrer em sede de um procedimento de contratação pública, devem os serviços propor ao órgão competente a exclusão liminar de qualquer candidato, impedido, estando o órgão competente vinculado a determinar a exclusão, se se verificarem os respectivos pressupostos legais e de facto.

## ARTIGO 23.<sup>º</sup>

(Arguição, declaração e efeitos do impedimento)

(Artigos 82.<sup>º</sup>, 83.<sup>º</sup> e 84.<sup>º</sup> do Código do Procedimento Administrativo)

1. Quando se verifique causa de impedimento em relação a qualquer colaborador da CMC, deve o mesmo comunicar, desde logo, o facto ao seu superior hierárquico.
2. O pedido de dispensa referido no n.<sup>º</sup> 1 deve ser dirigido ao Conselho de Administração.
3. O colaborador da CMC deve suspender a sua actividade no procedimento logo que faça a comunicação da causa de impedimento ou que seja reconhecida a procedência do pedido de dispensa referido no n.<sup>º</sup> 1 do artigo 21.<sup>º</sup>, sem prejuízo de dever tomar todas as medidas inadiáveis em caso de urgência ou de perigo.

## ARTIGO 24.<sup>º</sup>

(Fundamentos da escusa e suspeição)

(Artigo 85.<sup>º</sup> do Código do Procedimento Administrativo)

1. O colaborador da CMC deve pedir dispensa de intervir no procedimento quando ocorra circunstância pela qual possa razoavelmente suspeitar-se da sua isenção ou rectidão da sua conduta e, designadamente:
  - a) Quando, por si ou como representante de outra pessoa, nele tenha interesse parente ou afim em linha recta ou até ao 3.º grau da linha colateral, ou tutelado ou curatelado dele ou do seu cônjuge;
  - b) Quando o colaborador ou o seu cônjuge, ou algum parente ou afim na linha recta, for credor ou devedor de pessoa singular ou colectiva com interesse directo no procedimento, acto ou contrato;
  - c) Quando tenha havido lugar ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento, pelo colaborador, seu cônjuge, parente ou afim na linha recta; e
  - d) Quando haja animosidade, quezília ou grande intimidade entre o colaborador ou o seu cônjuge e a pessoa com interesse directo no procedimento, acto ou contrato.
2. Com fundamento semelhante e até ser proferida decisão definitiva, pode qualquer interessado opor suspeição a colaboradores que intervenham no procedimento, acto ou contrato.

# CAPÍTULO II

---

## Sessão V SANÇÕES E INCOMPATIBILIDADES

### Subsecção I SANÇÕES LABORAIS



## ARTIGO 25.<sup>º</sup>

(Sanções disciplinares)

(Artigo 87.<sup>º</sup> da Lei Geral do Trabalho)

O Conselho de Administração da CMC pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, independentemente de outras fixadas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- a)** Admoestação oral;
- b)** Admoestação registada;
- c)** Despromoção temporária de categoria;
- d)** Redução temporária do salário;
- e)** Suspensão do trabalho com perda parcial de retribuição;
- f)** Despedimento disciplinar.

## ARTIGO 26.<sup>º</sup>

(Despedimento por justa causa)

(Artigos 281.<sup>º</sup> e 282.<sup>º</sup> da Lei Geral do Trabalho)

- 1.** O despedimento só pode ser validamente decidido com fundamento em justa causa, pela prática de infracção disciplinar grave pelo colaborador ou pela ocorrência de motivos objectivamente verificáveis que tornem impossível a manutenção da relação jurídico-laboral.
- 2.** Constituem justa causa para despedimento disciplinar as seguintes infracções disciplinares do colaborador:

- a)** Faltas injustificadas ao trabalho, desde que excedam três dias por mês ou doze por ano ou, independentemente do seu número, desde que sejam causa de prejuízos ou riscos graves para a CMC;
- b)** Incumprimento injustificado do horário de trabalho mais de cinco (5) vezes por mês;
- c)** Desobediência grave, ou repetida, a ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos e dos responsáveis pela organização e funcionamento da CMC;
- d)** Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao cargo ou funções que lhe estejam atribuídas;
- e)** Ofensa à integridade física, à honra e à dignidade de colaboradores da CMC, ao empregador e seus representantes ou superiores hierárquicos;
- f)** Indisciplina grave, perturbadora da organização e funcionamento da CMC;
- g)** Furto, roubo, abuso de confiança, burla e outras fraudes praticadas na CMC ou durante a realização do trabalho;
- h)** Quebra do sigilo profissional ou de segredos de produção e outros casos de lealdade, de que resultem prejuízos graves para a CMC;
- i)** Danos causados intencionalmente ou com negligência grave, nas instalações, equipamentos e instrumentos de trabalho ou na produção, e que sejam causa de redução ou interrupção do processo produtivo ou prejuízo grave para a CMC;
- j)** Redução continuada do rendimento do trabalho, tendo por referência as metas estabelecidas e o nível habitual de rendimento;
- k)** Corrupção activa ou passiva relacionados com o trabalho ou com os bens e interesses da CMC;
- l)** Embriaguez ou toxicodependência que se repercutam negativamente no trabalho;
- m)** Falta de cumprimento das regras e instruções de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- n)** Assédio Sexual.

# CAPÍTULO II

---

## Sessão V SANÇÕES E INCOMPATIBILIDADES

### Subsecção II RESPONSABILIDADE CIVIL





## ARTIGO 27.<sup>º</sup>

(Responsabilidade Civil)  
(Artigo 483.<sup>º</sup> do Código Civil)

O colaborador que com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou quaisquer disposições destinadas a proteger interesses alheios, fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação dos referidos direitos ou disposições.

# CAPÍTULO II

---

## Sessão V SANÇÕES E INCOMPATIBILIDADES

### Subsecção III ABUSO DE INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA



## ARTIGO 28.<sup>º</sup>

**(Crime de abuso de informação)**

**(Artigo 387.<sup>º</sup> do Código dos Valores Mobiliários)**

- 1.** Aquele que disponha de informação privilegiada em virtude da sua qualidade de titular de um órgão de administração ou de fiscalização de um emitente ou de titular de uma participação no respectivo capital, do trabalho ou do serviço que preste, com carácter permanente ou ocasional, a um emitente ou a outra entidade, de profissão ou função pública que exerce, ou que por qualquer forma a tenha obtida através de um facto ilícito ou que suponha a prática de um facto ilícito e a transmita a alguém fora do âmbito normal das suas funções ou, com base nessa informação, negoceie ou aconselhe alguém a negociar em valores mobiliários ou instrumentos derivados ou ordene a sua subscrição, aquisição, venda ou troca, directa ou indirectamente, para si ou para outrem, é punido com prisão até cinco anos ou com pena de multa até 300 dias.
- 2.** Qualquer pessoa não abrangida pelo número anterior, que, tendo conhecimento de uma informação privilegiada, a transmita a outrem ou, com base nessa informação, negoceie ou aconselhe alguém a negociar em valores mobiliários ou instrumentos derivados ou ordene a sua subscrição, aquisição, venda ou troca, directa ou indirectamente, para si ou para outrem, é punida com prisão até quatro anos ou com pena de multa até 240 dias.
- 3.** Entende-se por informação privilegiada toda a informação não tornada pública que, sendo precisa e dizendo respeito, directa ou indirectamente, a qualquer emitente ou a valores mobiliários ou instrumentos derivados, seria idónea, se lhe fosse dada publicidade, para influenciar de maneira sensível o seu preço no mercado.
- 4.** Em relação aos instrumentos derivados sobre mercadorias, entende-se por informação privilegiada toda a informação com carácter preciso que não tenha sido tornada pública e respeite, directa ou indirectamente, a um ou mais desses instrumentos derivados e que os utilizadores dos mercados em que aqueles são negociados esperariam receber ou teriam direito a receber em conformidade, respectivamente, com as práticas de mercado aceites ou com o regime de divulgação de informação nesses mercados.
- 5.** O disposto neste artigo não se aplica quando as operações sejam efectuadas pelo Estado, pelo Banco Nacional de Angola ou por qualquer outro organismo designado pelo Estado, por razões de política monetária, cambial ou de gestão da dívida pública.
- 6.** Se as transacções referidas nos números 1 e 2 envolverem a carteira de uma terceira pessoa, singular ou colectiva, que não seja constituída arguida, o Ministério Público deve extrair certidão e demandar-lhe processo-crime, nos termos previstos no Código de Processo Penal, para efeito da apreensão das vantagens do crime ou da reparação de danos.

# CAPÍTULO II

---

## Sessão V SANÇÕES E INCOMPATIBILIDADES

### Subsecção IV INCOMPATIBILIDADE DOS COLABORADORES DA CMC



## ARTIGO 29.º

### (Incompatibilidades)

**(artigo 35.º, n.º 4, 5, 6 do Estatuto Orgânico da CMC)<sup>4</sup>**

- 1.** Os colaboradores da CMC não podem exercer função pública ou outra actividade profissional, com excepção da actividade de docente do ensino superior que não prejudique as suas funções ou de colaboração temporária com entidade pública, ou em comissões de trabalho, mediante autorização do Conselho de Administração.
- 2.** Os colaboradores da CMC não podem por conta própria ou por conta de outrem, directa ou indirectamente, realizar quaisquer operações sobre instrumentos financeiros, salvo nos seguintes casos:
  - a)** Se as operações tiverem por objecto fundos públicos ou fundos de poupança reforma; e
  - b)** Se o Conselho de Administração por escrito, o autorizar.
- 3.** A autorização a que se refere a alínea b) do número anterior apenas é concedida se as operações em causa não afectarem o normal funcionamento do mercado, não resultarem da utilização de informação confidencial a que o colaborador tenha tido acesso em virtude do exercício das suas funções e se, em caso de venda, tiverem decorrido mais de 6 (seis) meses desde a data da aquisição dos instrumentos financeiros a vender.

---

<sup>4</sup> Aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 54/13, de 6 de Junho.

# CAPÍTULO II

---

## Sessão VI CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO Subsecção I MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO





## ARTIGO 30.º

### (Incompatibilidades)

#### (Artigo 22.º do Estatuto Orgânico da CMC)

1. Os membros do Conselho de Administração ficam impedidos durante o seu mandato de:
  - a) Exercer qualquer outra função pública ou actividade profissional; e
  - b) Realizar, por conta própria, ou no interesse de terceiros, directamente, ou por interposta pessoa, quaisquer operações sobre valores mobiliários e instrumentos derivados.
2. Exceptua-se do disposto na alínea a) do número anterior a actividade docente ou outra, desde que autorizada pelo Ministro das Finanças e que não cause prejuízo ao exercício das suas funções.
3. Exceptuam-se do disposto na alínea b) do n.º 1:
  - a) A alienação imediata de quaisquer outros instrumentos financeiros de que os membros do Conselho de Administração sejam titulares à data da sua nomeação, ou que posteriormente venham a adquirir por herança, ou legado, ou em virtude do exercício de direitos inerentes aos valores que em cada momento integrem a sua existência, por escrito, ao Conselho de Administração.
4. Aos membros do Conselho de Administração é aplicável o disposto nos artigos 17.º 18.º, 19.º, 20.º, 21.º 22.º, 23.º, 24, 27.º e 28.º do presente COE.
5. Os membros do Conselho de Administração estão, ainda, sujeitos ao regime dos impedimentos e incompatibilidades consagrado na Lei n.º 3/10, de 29 de Março, Lei da Probidade Pública, bem como ao regime do Decreto n.º 16/89, de 13 de Maio, sobre o Estatuto do Gestor Público.

# CAPÍTULO III

---

## Sessão I DISPOSIÇÕES FINAIS



COMISSÃO  
DO MERCADO  
DE CAPITAIS  
REPÚBLICA DE ANGOLA



## ARTIGO 31.º

(Monitorização e verificação do cumprimento)

1. A adequada aplicação do presente CCE depende do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos colaboradores.
2. Os superiores hierárquicos devem ter uma actuação exemplar no tocante à adesão aos princípios e critérios estabelecidos, bem como assegurar o seu cumprimento.
3. Incumbe aos dirigentes e chefias dos respectivos serviços zelar pelo respeito e cumprimento do disposto no presente CCE.

## ARTIGO 32.º

(Dúvidas e Omissões)

As dúvidas e omissões resultantes da aplicação do presente CCE são encaminhados e resolvidas pelo Conselho de Administração da CMC.

## ARTIGO 33.º

(Alterações)

Sempre que alterações estatutárias ou estruturais o justifiquem, o presente CCE pode ser revisto a qualquer momento, sob proposta do Presidente da CMC ou de, no mínimo, três membros do Conselho de Administração.

## ARTIGO 34.º

(Revogações)

São revogadas todas as disposições internas que contrariem o disposto no presente CCE.

## ARTIGO 35.º

(Entrada em vigor)

O presente CCE entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.



COMISSÃO  
DO MERCADO  
DE CAPITAIS

REPÚBLICA DE ANGOLA

Tel.: +244 949 546 473

[institucional@cmc.ao](mailto:institucional@cmc.ao) | [www.cmc.ao](http://www.cmc.ao)

Complexo Administrativo Clássicos de Talatona,  
Rua do MAT, 3B, GU 19B Bloco A5, 1º e 2º  
Luanda - Angola