



REGULAMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA AGÊNCIA DE AVIAÇÃO CIVIL

Referência	Aprovado pelo Conselho de Administração	Data
OS Nº 11/CA/2021	 Abraão Santos Lima (Presidente)	11 de novembro de 2021

REGISTO DE REVISÕES

REVISÃO Nº	DATA			APROVAÇÃO	REVISÃO EFETUADA
ORIGINAL	16	11	2021	CA	N/A



PREÂMBULO

O Regulamento do Código de Ética e de Conduta integra os princípios que regem a atividade da Agência de Aviação Civil (AAC) e as regras de natureza ética e deontológica a observar pelos respetivos colaboradores no exercício das suas funções.

Preconiza-se que o presente documento constitua uma referência para a conduta pessoal e profissional dos colaboradores, tornando-se um padrão de relacionamento igualmente a nível externo.

A AAC tem como princípios éticos: a lealdade, a honestidade, a independência e isenção, a discricção, o sigilo profissional, a não discriminação, a igualdade de género, a justiça e equidade.

Importa salientar que o presente Código não substitui as disposições legais vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre os titulares de cargos dirigentes e os trabalhadores da AAC.

A AAC tem como visão consolidar-se como uma autoridade credível e reconhecida pela excelência na atuação e liderança no desenvolvimento do setor e como missão regular e promover o desenvolvimento seguro, regular, eficiente e sustentável da atividade da Aviação Civil em Cabo Verde.

Nestes termos,

Ao abrigo do disposto no artigo 32º dos Estatutos da Agência de Aviação Civil, aprovados pelo Decreto-Lei nº 47/2019, de 28 de outubro, manda a Agência de Aviação Civil publicar o seguinte:



CAPÍTULO I
Disposições Gerais

Artigo 1º

Objetivo e finalidade do Código de Ética e Conduta

1. O presente diploma visa asseverar a prática de condutas profissionais de elevado padrão moral por parte dos colaboradores da AAC, sendo um complemento das disposições legais e regulamentares que devam observar na sua atuação.
2. O presente Código consagra assim linhas de orientação em matéria de ética profissional para os colaboradores ao serviço da AAC, constituindo igualmente uma referência no que respeita a uma conduta exemplar que seja exigível no seu relacionamento com terceiros.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação

1. O Código de Ética e de Conduta é aplicável aos membros dos órgãos sociais e aos colaboradores da AAC, independentemente do vínculo laboral e da posição hierárquica que ocupem.
2. Os princípios e valores constantes neste Código deverão também ser observados, com as devidas adaptações, pelos consultores externos, estagiários e trabalhadores ocasionais no âmbito dos serviços prestados à AAC.

CAPÍTULO II

Princípios, Padrão de Ética, Conduta e Deveres

Artigo 3º

Princípios gerais e valores

1. A atuação dos colaboradores deve pautar-se pela lealdade para com a AAC, ser honesta, independente, isenta, discreta e não atender a interesses pessoais.
2. Os colaboradores devem igualmente aderir a padrões elevados de ética profissional e evitar situações susceptíveis de originar conflitos de interesses.
3. A AAC tem como princípios éticos: a lealdade, a honestidade, a independência e isenção, a discricção, o sigilo profissional, a não discriminação, a igualdade de género, a justiça e equidade.

Artigo 4º

Lealdade

1. Os colaboradores devem agir de forma leal, nomeadamente, não procedendo, por conta própria ou alheia, em concorrência com a instituição, nem divulgando informações de natureza confidencial a que têm acesso, mesmo após o termo da relação laboral.
2. O princípio de lealdade implica, igualmente, o adequado desempenho das tarefas atribuídas, bem como a transparência e cooperação.
3. São contrárias ao tipo de lealdade que se espera dos colaboradores da AAC, a não revelação a superiores e colegas de informações que possam afetar o desenvolvimento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, o fornecimento de informações falsas ou inexatas, a recusa em colaborar com os colegas e a demonstração de uma atitude de obstrução.
4. Os colaboradores que desempenhem funções de direção, coordenação e/ou chefia devem instruir os que com eles trabalhem de uma forma clara e compreensível, oralmente ou por escrito.

Artigo 5º

Honestidade

Os colaboradores, na sua atuação profissional, devem agir com honestidade, promovendo a coerência, a transparência e a verdade, não distorcendo factos, nem ocultando falhas ou promovendo inverdades que possam prejudicar outros colaboradores e/ou a instituição.

Artigo 6º

Independência e isenção

1. No exercício das suas atividades, os colaboradores devem atuar de forma a preservar a independência e neutralidade da AAC, não solicitando ou recebendo instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia à instituição.
2. Os colaboradores devem evitar envolver-se em aspetos de funcionamento interno das organizações que fiscalizam, com exceção daqueles que estejam diretamente relacionados com a sua atividade de supervisão e que possam pôr em causa a segurança operacional.
3. Os colaboradores devem promover relacionamentos internos e externos baseados no profissionalismo, na isenção e imparcialidade, assentes no cumprimento estrito da lei, regulamentos e outros instrumentos emanados pela instituição, abstendo-se de favorecer ou prejudicar outrem com base em valorações subjetivas ou opções arbitrárias.



Artigo 7º

Discrição

Os colaboradores devem agir com modéstia e reserva, sabendo medir corretamente o que é certo e errado. Devem, assim, adotar uma conduta responsável, ter tato, sensatez e prudência, e agir com educação ao se dirigirem às pessoas, sem fazê-las constranger, prevenindo, assim, quaisquer ações suscetíveis de comprometer a reputação da Instituição.

Artigo 8º

Sigilo profissional

1. Os colaboradores devem manter a discrição e a ética profissional no que diz respeito a assuntos de trabalho e informações confidenciais.
2. Não é permitida aos colaboradores da AAC a divulgação ou utilização de informações confidenciais e sigilosas obtidas em virtude do desempenho das suas funções, nem facultar a terceiros informações que não estejam ao dispor do público em geral sem prévia autorização do Conselho de Administração da AAC.

Artigo 9º

Não discriminação

1. Os colaboradores não podem praticar atos discriminatórios, em especial, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, preferência sexual, opiniões políticas, ideias filosóficas ou convicções religiosas.
2. Da mesma forma devem demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa, assim que esta se manifestar nesse sentido.

Artigo 10º

Igualdade de gênero

1. Os colaboradores devem, no exercício das suas funções, primar pelo respeito ao princípio da igualdade de gênero, promovendo o equilíbrio entre homens e mulheres e um tratamento igualitário entre ambas as partes.
2. Igualmente, não devem compactuar com qualquer forma de desrespeito ou violência, física ou simbólica, contra as mulheres, em qualquer nível de atuação.

Artigo 11º

Justiça e Equidade

Os colaboradores, no desempenho das suas funções, devem agir com justiça e equidade, tomando decisões corretas, tanto para si mesmo como para os outros, respeitando sempre a legalidade e os regulamentos internos.

CAPÍTULO III
Normas de conduta

Artigo 13º

Papel dos colaboradores na aplicação do Código

1. A adequada aplicação do presente Código depende, acima de tudo, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos colaboradores.
2. Em particular, os colaboradores em posições de direção devem ter uma atuação exemplar no tocante à adesão aos princípios e critérios estabelecidos no presente Código, bem como, assegurar o seu cumprimento.

Artigo 14º

Ambiente organizacional e relacionamento interpessoal

1. Nas relações entre si, os colaboradores devem fomentar um bom ambiente de trabalho e promover a entreaajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta norteada pelo respeito mútuo, pelo profissionalismo, pela cordialidade e pela honestidade.
2. Os eventuais conflitos entre colaboradores devem ser geridos e ultrapassados pelos próprios com o máximo respeito e cordialidade, de forma a acautelar o ambiente sadio e de confiança indispensável à imagem de rigor e de excelência da AAC.
3. No caso de persistência de conflitos entre colaboradores, estes devem ser objeto de resolução por parte dos respetivos dirigentes intermédios.
4. Os conflitos gerados entre dirigentes intermédios são, no caso de não resolução pelos próprios, resolvidos pelo Conselho de Administração.

Artigo 15º

Proibição do Assédio no Trabalho

1. É expressamente proibida a prática de ofensas, difamação, exploração, discriminação, repressão, intimidação, assédio e violência verbal ou não verbal no ambiente de trabalho.
2. Independentemente da sua posição hierárquica, no seu relacionamento, os colaboradores, devem demonstrar consideração e respeito mútuo, evitando comportamentos que possam ser considerados como ofensivos.
3. Quando possível, de acordo com critérios de prudência e razoabilidade, devem os colaboradores impedir ou fazer cessar atos de assédio de que tenham conhecimento direto, designadamente através de comunicação ao seu superior hierárquico e ao Conselho de Administração, não podendo ser prejudicados a qualquer título por essa conduta.



Artigo 16º

Utilização dos recursos da AAC

1. Os colaboradores devem respeitar e proteger o património da AAC e não permitir a utilização abusiva por terceiros dos serviços e/ou das instalações.
2. Todo o equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada, de acordo com as normas ou práticas internas relevantes.
3. Os colaboradores devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido do uso mais eficiente dos recursos disponíveis, a fim de limitar os custos e despesas da AAC.

Artigo 17º

Vestuário

1. Os colaboradores devem adotar, no exercício das suas funções, uma imagem, comportamento e atitudes que não sejam sob nenhuma forma prejudiciais à reputação da AAC.
2. O colaborador deve assegurar o uso de vestuário próprio e adequado à imagem da Instituição e cuidar da sua apresentação e higiene pessoal, atendendo igualmente que, em missões inspetivas ou outras relacionadas com o serviço, estão em representação da AAC.

Artigo 18º

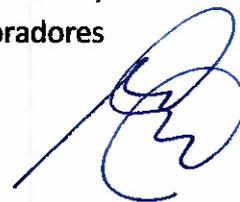
Uso abusivo de informação privilegiada

1. Entende-se por informação privilegiada toda aquela relativa à atividade da AAC, que não esteja ao dispor do público em geral.
2. Os colaboradores devem abster-se da utilização abusiva da informação a que tenham acesso no desempenho das suas funções ou por virtude desse desempenho, nos termos da legislação aplicável e das orientações do Conselho de Administração.

Artigo 19º

Propriedade intelectual

Todo o conhecimento associado à produção e desenvolvimento, inclusive sistemas de informação, marcas, patentes, bem como todos os direitos de propriedade intelectual sobre os mesmos são, na medida em que a lei o permita, propriedade da AAC para todos os efeitos, podendo esta livremente modificá-los e utilizá-los para quaisquer fins, ficando os colaboradores impedidos de utilizá-los sem a devida autorização da AAC.



Artigo 20º

Proteção de dados pessoais

1. Os colaboradores que lidem com dados pessoais relativos a cidadãos individuais ou que tenham acesso a esses dados, devem observar as disposições previstas no Regime Jurídico Geral de Proteção de Dados Pessoais a Pessoas Singulares, estabelecida pela Lei nº 133/V/2001 de 22 de janeiro, republicada pela Lei nº 41/VIII/2013, de 17 de setembro, no que cinge ao tratamento de dados pessoais e às condições do mesmo.
2. Tais colaboradores não podem, nomeadamente, utilizar os dados pessoais para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas a utilizá-los.

Artigo 21º

Incompatibilidades

Os colaboradores da AAC não podem ter vínculo permanente, efetivo ou suspenso, com outra instituição, nem se encontrar em situação que, à luz dos Estatutos da AAC, aprovados pelo Decreto-Lei nº 47/2019, de 28 de outubro, do Regime Geral de Organização e Atividade da Administração Pública, aprovado pelo Decreto-Legislativo nº 2/95 de 20 de junho, ou de qualquer outro diploma legal, possa configurar incompatibilidade, impedimento ou outras situações de conflito de interesses relativamente às funções a exercer na Agência de Aviação Civil.

Artigo 22º

Exercício de atividades externas

O exercício de atividades remuneradas pelos colaboradores requer comunicação prévia à AAC, para verificação de eventuais limitações referentes a acumulações e incompatibilidades, nos termos do disposto nas normas estatutárias vigentes.

1. No exercício de atividades políticas, os colaboradores devem atuar de forma a preservar a independência e neutralidade da AAC.
2. Os colaboradores não podem exercer quaisquer atividades externas e que fujam do âmbito contratual com a AAC, durante o horário de trabalho, nem podem utilizar, para tal efeito, o equipamento ou as instalações desta.

Artigo 23º

Conflitos de interesses

1. Os colaboradores devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses.



2. Existe conflito de interesses sempre que os colaboradores tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.
3. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins ou para o seu círculo de amigos e conhecidos.

Artigo 24º

Prevenção de ingerências externas

Os colaboradores devem, em todos os seus contatos com o exterior, atuar em conformidade com este princípio, nomeadamente não solicitando ou recebendo instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia à AAC.

Artigo 25º

Benefícios, recompensas ou presentes

O respeito pelo princípio da independência é incompatível com o facto de se solicitar, receber ou aceitar, de fonte externa à AAC, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, recompensas ou presentes que excedam um valor meramente simbólico, não superior a 30% do salário mínimo nacional, que de algum modo estejam relacionados com a atividade que os colaboradores desempenham na AAC, e possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

Artigo 26º

Relacionamento com as entidades reguladas

1. A AAC deve incrementar o relacionamento com as entidades reguladas baseado no profissionalismo, isenção, imparcialidade, colaboração, transparência, boa-fé e assente no cumprimento estrito da lei, regulamentos e outros instrumentos emanados por esta entidade.
2. A AAC deve proceder a partilha de informações necessárias de forma clara, exata e tempestiva, devendo ainda, promover a participação das entidades reguladas em assuntos que lhes digam respeito, quando tal não seja legalmente caracterizado como confidencial ou não seja contrário à natureza desses assuntos.
3. É imprescindível que, nas atividades de fiscalização das entidades reguladas, os colaboradores da AAC sejam objetivos e imparciais, agindo em conformidade com as leis, regulamentos aeronáuticos, ordens e instruções legítimas dos seus superiores hierárquicos.
4. A conduta dos colaboradores no âmbito das atividades de fiscalização das entidades reguladas deve facilitar a criação de um clima de à-vontade e confiança, que incentive a

colaboração e partilha de informação pertinente. Devem, assim, agir com tato e diplomacia, evitando discussões e posturas agressivas, potenciadoras de conflitos.

Artigo 27º

Relacionamento com utentes

1. Os colaboradores devem evidenciar, no seu relacionamento com utentes, disponibilidade, eficiência, correção e cortesia.
2. Devem ainda assegurar-se que, na medida do possível, os utentes que usufruem dos serviços prestados pela AAC obtêm as informações que solicitam, devendo ainda, assegurar o rigor, a veracidade e a tempestividade da informação disponibilizada. Tais informações, bem como as eventuais razões para a sua recusa, devem ser claras, compreensíveis e fundamentadas.
3. Os colaboradores devem tratar as reclamações dos utentes com sensatez e prontidão e informá-los de como formalizar eventuais reclamações. As reclamações devem ser remetidas para o Conselho de Administração, garantindo-se a implementação das necessárias medidas necessárias para o apuramento.

Artigo 28º

Relacionamento institucional

1. No relacionamento com instituições públicas e privadas em geral, os colaboradores, no desempenho das suas atribuições profissionais, devem observar as orientações e posições da AAC, pautando a sua atuação por critérios de qualidade, integridade e transparência.
2. Os colaboradores devem estimular e assegurar um bom relacionamento com essas entidades, garantindo uma adequada observância dos direitos e deveres associados às diversas funções da responsabilidade da AAC.

Artigo 29º

Relacionamento com a mídia

1. O relacionamento com a mídia é reservado aos colaboradores que estejam devidamente mandatados pelo Conselho de Administração para agir na qualidade de representantes ou porta-vozes da AAC para o exterior.
2. Os colaboradores não podem, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, conceder entrevistas ou fornecer informações que não estejam ao dispor do público em geral.

3. As informações prestadas pelos colaboradores aos meios de comunicação social devem possuir caráter informativo e verdadeiro e contribuir para a boa imagem e dignificação da AAC, bem como processar-se em conformidade com os normativos específicos.

CAPÍTULO IV

Infração disciplinar

Artigo 30º

Âmbito

O incumprimento do disposto no presente Código pode, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem a responsabilidade disciplinar, sem prejuízo da aplicação de disposições de caráter civil e criminal cabíveis.

Artigo 31º

Competência

Compete ao Conselho de Administração da AAC o conhecimento de situações de infração ao Código de Conduta pelos colaboradores e a decisão sobre instauração das medidas disciplinares cabíveis.

Artigo 32º

Regime Disciplinar

A infração dos deveres previstos neste Código de Conduta será punida, nos termos da lei, consoante a gravidade da violação, o grau de culpa do infrator e as consequências do ato.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Artigo 33º

Dúvidas e Casos Omissos

As dúvidas e os casos omissos são decididos pelo Conselho de Administração.

Artigo 34º

Entrada em Vigor

O presente Regulamento do Código de Ética e Conduta é parte integrante da Ordem de Serviço Nº11/CA/2021 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.

