

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Agência para o Clima, I.P.

julho de 2026

FICHA TÉCNICA

Título

Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Agência para o Clima, I.P.

Editor

Agência para o Clima, I.P. (ApC, I.P.)

Data de Edição

julho de 2026

Contactos

Rua de “O Século”, n.º 51, 1200-433 Lisboa, Portugal

Tel.:(+351) 213 231 500 | Fax: (+351) 213 231 530

Elaboração

Gabinete de Auditoria Interna

Histórico de Alterações

[Inserir lista de alterações que dão origem a uma nova versão do documento]

Ed.	Classificação	Descrição/Alteração	Aprovação	Data
1.0	☐ Restrito ☐ Uso interno ☒ Público	Elaboração inicial Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	CD	02/07/2026

Versão	Órgão / Unidade Orgânica	Data	Procedimento
Versão 1.0	GAI	15 de junho de 2026	Elaboração
Versão 1.0	RCN e URH	15 de junho de 2026	Validação
Versão 1.0	CD	02 de julho de 2026	Aprovação

Índice

Siglas e Acrónimos	4
Preâmbulo.....	5
Capítulo I Disposições Gerais.....	6
Artigo 1.º Objeto e finalidade	6
Artigo 2.º Âmbito de aplicação.....	6
Artigo 3.º Princípios orientadores	6
Capítulo II Conceitos e Tipologias	7
Artigo 4.º Definição de assédio	7
Artigo 5.º Assédio moral	7
Artigo 6.º Assédio sexual	7
Capítulo III Direitos e Deveres	8
Artigo 7.º Direitos dos trabalhadores	8
Artigo 8.º	8
Medidas de apoio às vítimas de assédio	8
Artigo 9.º Deveres dos trabalhadores	8
Artigo 10.º Responsabilidade dos dirigentes	9
Capítulo IV Prevenção e Sensibilização.....	9
Artigo 11.º Medidas preventivas	9
Artigo 12.º	9
Monitorização	9
Artigo 13.º Promoção de cultura organizacional	10
Capítulo V Participação ou Procedimento de Denúncia e Tratamento	10
Artigo 14.º Apresentação de denúncia	10
Artigo 15.º Proteção do denunciante	10
Artigo 16.º Tratamento das denúncias.....	11
Artigo 17.º	11
Confidencialidade	11
Capítulo VI Responsabilidade e Sanções	11
Artigo 18.º Falsas denúncias.....	11
Artigo 19.º Responsabilidade disciplinar.....	11
Artigo 20.º Responsabilidade civil e criminal	12
Capítulo VII Articulação e Disposições Finais	12
Artigo 21.º Articulação com outros instrumentos	12
Artigo 22.º Divulgação	12
Artigo 23.º Entrada em vigor	12
Anexo I – Declaração de Conhecimento e Compromisso do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da ApC, I.P.....	13

Siglas e Acrónimos

Sigla/Acrónimo	Significado
ApC, I.P.	Agência para o Clima, I.P.
Código	Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho
LGTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, o direito de todos os trabalhadores a uma organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, assegurando a realização pessoal e a proteção da sua dignidade no contexto laboral.

Neste enquadramento, a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro normativo aplicável à prevenção e combate ao assédio no trabalho, introduzindo alterações ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), e impondo às entidades empregadoras a obrigação de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio, bem como de instaurar procedimento disciplinar sempre que tenham conhecimento de alegadas situações dessa natureza.

Nos termos da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LGTFP, compete às entidades públicas assegurar a adoção de mecanismos eficazes de prevenção, deteção e tratamento de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

O presente Código observa igualmente o disposto no artigo 29.º do Código do Trabalho, aplicável aos trabalhadores em funções públicas nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, bem como o regime de proteção dos denunciantes previsto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

A Agência para o Clima, I.P., no âmbito da sua missão e em coerência com os princípios previstos no seu Código de Ética e de Conduta — designadamente a legalidade, a integridade, a transparência, a boa-fé e a não discriminação — assume o compromisso de promover um ambiente de trabalho assente no respeito pela dignidade da pessoa humana, na igualdade de tratamento e na valorização de todos os trabalhadores.

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho visa estabelecer um quadro claro de referenciais comportamentais, bem como de procedimentos de prevenção, deteção e intervenção, assegurando a proteção das vítimas, a confidencialidade dos processos e a responsabilização disciplinar dos autores de condutas ilícitas.

A **Agência para o Clima, I.P.** adota, assim, uma **política de tolerância zero** relativamente a **quaisquer formas de assédio, moral ou sexual**, comprometendo-se a atuar de forma célere, eficaz e proporcional na prevenção e repressão destes comportamentos, contribuindo para a consolidação de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitador dos direitos fundamentais.

Capítulo I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto e finalidade

O presente Código estabelece os princípios, regras e procedimentos aplicáveis à prevenção, deteção, comunicação e combate ao assédio no trabalho na Agência para o Clima, I.P. (ApC, I.P.), visando assegurar um ambiente de trabalho digno, seguro e respeitador da dignidade da pessoa humana.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

- 1 – O presente Código é aplicável a todos/as trabalhadores/as e colaboradores/as da ApC, I.P. independentemente das funções que exerçam, da sua natureza, posição hierárquica e do respetivo vínculo jurídico, bem como àqueles que representem esta Agência.
- 2 – Aplica-se ainda a dirigentes, estagiários, prestadores de serviços, consultores e a quaisquer pessoas que, a qualquer título, exerçam funções ou se encontrem em interação profissional com a ApC, I.P.
- 3 – O disposto no presente Código abrange comportamentos ocorridos:
 - a) No local de trabalho;
 - b) Em contexto de teletrabalho;
 - c) Em ações de formação, reuniões, deslocações ou eventos profissionais;
 - d) Fora do local de trabalho, quando relacionados com a atividade profissional.

Artigo 3.º

Princípios orientadores

- 1) – A atuação da ApC, I.P. rege-se, designadamente, pelos seguintes princípios:
 - a) Dignidade da pessoa humana;
 - b) Igualdade e não discriminação;
 - c) Tolerância zero relativamente ao assédio;
 - d) Legalidade, integridade e boa-fé;
 - e) Confidencialidade e proteção da privacidade;
 - f) Celeridade e imparcialidade na atuação;
 - g) Responsabilização pelos comportamentos ilícitos.

Capítulo II

Conceitos e Tipologias

Artigo 4.º

Definição de assédio

- 1 – Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, nomeadamente com base em fator de discriminação, praticado no acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 2 Considera-se igualmente assédio a prática através de meios digitais ou tecnológicos, incluindo correio eletrónico, plataformas colaborativas, sistemas de mensagens instantâneas, videoconferência ou quaisquer outros meios eletrónicos.
- 3 – O assédio pode assumir natureza moral ou sexual.

Artigo 5.º

Assédio moral

Entende-se por assédio moral o conjunto de comportamentos, reiterados ou não, que visem ou tenham como efeito:

- a) Desvalorização sistemática do trabalhador;
- b) Isolamento social ou profissional;
- c) Intimidação ou humilhação;
- d) Subtração injustificada de funções ou atribuição de tarefas desadequadas;
- e) Afetar a sua saúde física ou psíquica;
- f) Ameaça à estabilidade laboral, comprometendo o seu desempenho profissional ou estabilidade emocional.

Artigo 6.º

Assédio sexual

Entende-se por assédio sexual qualquer comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito descrito no artigo 4.º.

Capítulo III

Direitos e Deveres

Artigo 7.º

Direitos dos trabalhadores

Sem prejuízo de outros direitos legalmente consagrados, todos os trabalhadores têm direito a:

- a) Um ambiente de trabalho livre de assédio;
- b) Respeito pela sua dignidade e integridade;
- c) Apresentar queixa ou denúncia sem receio de retaliação;
- d) Proteção da sua identidade e confidencialidade;
- e) Apoio adequado em caso de ocorrência de situações de assédio.

Artigo 8.º

Medidas de apoio às vítimas de assédio

- 1 – A ApC, I.P. assegura a adoção de medidas de apoio às vítimas de assédio, adequadas às circunstâncias do caso.
- 2 – As medidas podem incluir, designadamente:
 - a) Acompanhamento psicológico ou técnico;
 - b) Apoio institucional na condução dos procedimentos;
 - c) Adoção de medidas organizacionais de proteção;
 - d) Encaminhamento para entidades competentes, quando aplicável.

Artigo 9.º

Deveres dos trabalhadores

Constituem deveres dos trabalhadores:

- a) Abster-se da prática de quaisquer comportamentos suscetíveis de constituir assédio;
- b) Promover relações de respeito mútuo;
- c) Colaborar na prevenção e combate ao assédio;
- d) Comunicar situações de assédio de que tenham conhecimento;
- e) Cooperar com os procedimentos de averiguação.

Artigo 10.º

Responsabilidade dos dirigentes

- 1 – Os dirigentes devem:
 - a) Assegurar um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e livre de assédio, promovendo ativamente uma cultura de respeito e integridade;
 - b) Implementar, nas respetivas unidades orgânicas, medidas adequadas de prevenção, deteção e mitigação de situações de assédio;
 - c) Garantir o imediato encaminhamento, acompanhamento e tratamento das denúncias recebidas, em articulação com as unidades competentes;
 - d) Assegurar a proteção efetiva dos denunciantes e demais intervenientes, prevenindo quaisquer formas de retaliação;
 - e) Cooperar com os procedimentos de averiguação e investigação, facultando todos os elementos necessários.
- 2 – O incumprimento dos deveres previstos no presente artigo constitui infração disciplinar, nos termos legalmente aplicáveis.

Capítulo IV

Prevenção e Sensibilização

Artigo 11.º

Medidas preventivas

A ApC, I.P. adota um conjunto de medidas estruturadas de prevenção do assédio, designadamente:

- a) Divulgação sistemática do presente Código junto de todos os trabalhadores e colaboradores;
- b) Realização de ações de formação obrigatórias e periódicas, com especial incidência para dirigentes;
- c) Promoção de campanhas de sensibilização sobre comportamentos adequados no local de trabalho;
- d) Disponibilização de canais de comunicação interna;
- e) Avaliação periódica do clima organizacional e identificação de fatores de risco
- f) Integração dos princípios do presente Código nos processos de acolhimento de novos trabalhadores.

Artigo 12.º

Monitorização

1 – A ApC, I.P. assegura a monitorização da aplicação do presente Código, com base em indicadores que permitam avaliar a eficácia das medidas adotadas, designadamente:

- a) Número de denúncias registadas;

- b) Tempo médio de análise e decisão;
 - c) Tipologia das situações reportadas;
 - d) Medidas adotadas e respetivos resultados;
 - e) Grau de execução das ações de formação e sensibilização.
- 2 – A informação referida no número anterior é objeto de análise periódica e reportada ao Conselho Diretivo.
- 3 – Sempre que necessário, são propostas medidas corretivas ou de melhoria, com vista ao reforço da prevenção e combate ao assédio.
- 4 Os dados utilizados para monitorização são tratados de forma agregada e anonimizada.

Artigo 13.º

Promoção de cultura organizacional

- 1 – A ApC, I.P. promove uma cultura de respeito, inclusão e igualdade.
- 2 – Todos os trabalhadores devem contribuir ativamente para a prevenção do assédio.

Capítulo V

Participação ou Procedimento de Denúncia e Tratamento

Artigo 14.º

Apresentação de denúncia

- 1 – Qualquer pessoa pode apresentar denúncia de situação de assédio.
- 2 – A denúncia pode ser efetuada através:
- a) Dos circuitos internos definidos pela ApC, I.P., conforme estabelecido no Código de Ética e de Conduta;
 - b) Dos canais de denúncia previstos na legislação aplicável.
- 3 – A denúncia pode ser apresentada por escrito ou por qualquer outro meio admissível.

Artigo 15.º

Proteção do denunciante

- 1) – A ApC, I.P. assegura a proteção dos denunciantes, testemunhas e demais intervenientes, nos termos da legislação aplicável, designadamente do regime geral de proteção de denunciantes.
- 2) – É proibida qualquer forma de retaliação, direta ou indireta, contra os denunciantes que atuem de boa-fé.
- 3) – A prática de atos de retaliação constitui infração disciplinar grave

4) – Sempre que se justifique, podem ser adotadas medidas de proteção adequadas, nomeadamente:

- a) Garantia de confidencialidade reforçada;
- b) Adoção de medidas organizacionais temporárias;
- c) Acompanhamento funcional ou institucional.

Artigo 16.º

Tratamento das denúncias

- 1 – As denúncias são objeto de análise célere, imparcial e confidencial.
- 2 – Sempre que existam indícios suficientemente consistentes da prática de assédio:
 - a) São adotadas medidas preventivas imediatas;
 - b) É instaurado procedimento disciplinar, nos termos legais.
- 3 – Podem ser adotadas medidas provisórias de proteção das partes.

Artigo 17.º

Confidencialidade

- 1 – Todos os intervenientes nos procedimentos previstos no presente Código estão obrigados a dever de sigilo e confidencialidade relativamente aos factos, pessoas e elementos processuais de que tomem conhecimento, sem prejuízo dos deveres legais de comunicação às autoridades competentes.
- 2 – A violação do dever de confidencialidade pode constituir infração disciplinar.

Capítulo VI

Responsabilidade e Sanções

Artigo 18.º

Falsas denúncias

A apresentação de denúncia dolosamente infundada constitui infração disciplinar, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil ou criminal.

Artigo 19.º

Responsabilidade disciplinar

A prática de assédio constitui infração disciplinar, podendo dar origem à aplicação de sanções nos termos da lei.

Artigo 20.º

Responsabilidade civil e criminal

A prática de assédio pode ainda determinar responsabilidade civil e/ou criminal nos termos da legislação aplicável.

Capítulo VII

Articulação e Disposições Finais

Artigo 21.º

Articulação com outros instrumentos

- 1 – O presente Código articula-se com o Código de Ética e de Conduta da ApC, I.P., bem como com os instrumentos de controlo interno e de prevenção de riscos.
- 2 – As situações de assédio são consideradas no âmbito da gestão de riscos de integridade, devendo ser objeto de identificação, avaliação, tratamento e monitorização no quadro do PPR.

Artigo 22.º

Divulgação

O presente Código é:

- a) Divulgado a todos os trabalhadores e/ou colaboradores;
- b) Publicado e disponibilizado nos canais institucionais da ApC, I.P.;
- c) Integrado nos processos de acolhimento de novos trabalhadores.

Artigo 23.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.

Anexo I – Declaração de Conhecimento e Compromisso do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da ApC, I.P.



DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO E COMPROMISSO DO CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO DA AGÊNCIA PARA O CLIMA, I. P.

(a ser subscrito pelos trabalhadores/as, colaboradores/as e representantes externos da ApC, I. P.)

Eu, abaixo assinado/a, _____ [Nome completo], a
desempenhar funções ou representar na/o _____ (indicar a
Unidade Orgânica em que está afeto(a) ou indicar a Entidade/Organismo em que está a
representar a ApC, I.P.), desde ____/____/_____, declaro que tomei conhecimento do Código
de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da ApC, I. P e
comprometo-me a cumprir integralmente as disposições constantes do referido Código,
adotando comportamentos conformes com os princípios de respeito, dignidade, integridade, não
discriminação e prevenção do assédio no contexto laboral.

..... (local),de..... de 202...

Assinatura

(Indicar nome completo)

Agência para o Clima, I.P.
Rua de "O Século", n.º 51
1200-433 Lisboa, Portugal
+351 213 231 500



Agência para o Clima – ApC, I.P.
R. de “O Século”, n.º 51
1200-433 Lisboa, Portugal

+351 213 231 500