Assinado por: **HERMÍNIA MARIA DE VASCONCELOS ALVES VILAR**
Num. de Identificação: 06060714
Data: 2024.04.10 11:19:52+01'00'
Certificado por: **Diário da República**
Atributos certificados: **Reitora - Universidade de Évora**

DESPACHO N.º 50/2024

Código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho na Universidade de Évora e Serviços de Ação Social - Alteração

1 - Tendo em consideração a experiência de aplicação do Código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho na Universidade de Évora e Serviços de Ação Social, publicado através do Despacho n.º 79/2023, de 26 de junho, torna-se necessário realizar as seguintes alterações no n.º 1 do artigo 9.º, no artigo 12.º e no n.º 1 do artigo 13.º:

«Artigo 9.º

Denúncia

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio, deve reportar a situação, preferencialmente, através do canal de denúncia disponível na página internet da UÉvora ou à/ao sua/seu superior hierárquica/o imediata/o, ou à/ao superior hierárquico/a seguinte, caso a suspeita de autoria de assédio recaia sobre superior hierárquico/a imediato/a, ou diretamente ao/à Reitor/a caso não haja outro/a superior direto/a.

2. […].

3. […].

4. […].»

«Artigo 12.º

Procedimento disciplinar e resolução

1. O procedimento disciplinar, para resolução de cada uma das situações denunciadas, é conduzido por instrutor nomeado por Despacho Reitoral.

2. As denúncias realizadas através do canal de denúncia disponível na página internet da UÉvora serão monitorizadas pelo/a responsável da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio, a quem cumprirá, em conjunto com a restante Comissão, a análise das referidas denúncias, remetendo, posteriormente, ao/à Reitor/a, a proposta fundamentada sobre os procedimentos a adotar, de acordo com o previsto no artigo 13.º do presente Código.

3. Os procedimentos disciplinares, e resolução de cada situação, devem ser céleres e respeitar os princípios da igualdade, dignidade, confidencialidade, imparcialidade e transparência a todas as pessoas envolvidas.

4. O sigilo no tratamento de todos os processos impõe-se a todos os seus intervenientes.»

«Artigo 13.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1. Para além da, eventual, responsabilidade civil e/ou penal que possa ser imputada aos sujeitos abrangidos pelo âmbito de aplicação do artigo 3.º, no limite das suas competências, a UÉvora instaurará procedimento de inquérito seguido ou não por processo disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor, e do Regulamento Disciplinar dos Estudantes da Universidade de Évora (Despacho n.º 59/2019, de 15 de abril, na redação em vigor), sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando levados a cabo por trabalhadores/as.

2. […].»

2 – É republicado integralmente, em anexo, o Código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho na Universidade de Évora e Serviços de Ação Social.

3 - É alterado no que concerne o Despacho n.º 79/2023, de 26 de junho.

A Reitora da Universidade de Évora, em 10 de abril de 2024

CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO NA UNIVERSIDADE DE ÉVORA E SERVIÇOS DE AÇÃO SOCIAL

PREÂMBULO

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, na redação em vigor, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção e combate a práticas de assédio no trabalho nos setores público e privado, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor), acrescentando a alínea d), do n.º 1, do artigo 4.º, bem como a alínea k), do n.º 1, do seu artigo 71.º, impondo ao empregador público a obrigação de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

De notar que a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b), estatui que, todos os trabalhadores/as têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e que a tutela do assédio moral e sexual é reforçada pelo disposto no seu artigo 13.º, bem como o disposto nas alíneas a) e c) do já mencionado artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, nos termos das quais, respetivamente, o empregador público deve respeitar e tratar com urbanidade e probidade as pessoas que exercem a sua atividade laboral e proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral.

Foram ainda consideradas as orientações veiculadas no Guia informativo, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho, de março de 2013, divulgadas como instrumento de apoio a esta temática.

A Universidade de Évora tem o firme propósito de impedir a ocorrência de todo o tipo assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição, assegurando a tutela da dignidade da pessoa humana, a tutela da igualdade e da não discriminação, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno. Este compromisso público da defesa dos valores da não discriminação, de um ambiente seguro, de uma cultura organizacional civicamente responsável e de combate ao assédio no trabalho, tem como instrumento privilegiado o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade de Évora e nos Serviços de Ação Social. Desta forma, estamos a contribuir para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, garantindo a salvaguarda da integridade moral de todas as pessoas da comunidade UÉvora e a assegurar o seu direito a condições de trabalho e estudo, que respeitem a sua dignidade individual, potenciando a motivação e o desempenho.

Ao abrigo da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, e após auscultação de todas as entidades interessadas, incluindo estruturas sindicais, mediante consulta realizada para o efeito, aprova-se o seguinte Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade de Évora e nos Serviços de Ação Social.

CAPÍTULO I

COMPROMISSO, PRINCÍPIOS E DEFINIÇÕES

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Universidade de Évora e nos Serviços de Ação Social, doravante designado de Código é um instrumento autorregulador e estabelece um conjunto de princípios e injunções que devem ser observados em todas as atividades desenvolvidas na Universidade de Évora e nos Serviços de Ação Social (doravante designados UÉvora). Este Código é parte essencial de uma política de tolerância zero em relação ao assédio que, ativamente, pretende evitar, identificar, banir, punindo situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho, por forma a criar um ambiente seguro, baseado na confiança, e a promoção do bem-estar geral.

Artigo 2.º

Compromisso

1. Todas as pessoas que trabalham, estudam e colaboram com a UÉvora, adiante designadas pessoas da comunidade UÉvora, devem beneficiar de um ambiente de trabalho impulsionador do desenvolvimento profissional e pessoal, baseado no bem-estar, onde se sintam valorizadas, livre de assédio moral e/ou sexual, e de eventuais retaliações a denúncias efetuadas neste âmbito.
2. O assédio moral e/ou sexual prejudica as relações de trabalho, estudo, investigação e desenvolvimento, e tem um impacto negativo significativo na saúde das vítimas, sendo contrário aos princípios e políticas da UÉvora e, como tal, não é tolerado.
3. O incumprimento dos princípios e injunções constantes do presente Código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

4. Com o presente Código, a UÉvora visa contribuir para a valorização do bem-estar de todas as pessoas e para a promoção de um clima interno e relações laborais saudáveis, rejeitando o assédio em todas as suas manifestações, pugnando pela defesa dos direitos de todas as pessoas que nela trabalham ou que com ela têm contacto por outras vias que não a existência de um vínculo laboral.

Artigo 3.º

Âmbito de Aplicação

1. O presente Código é aplicável aos trabalhadores/as da UÉvora, independentemente da sua função, vínculo contratual ou posição hierárquica, inclusive em regime de aposentação, não só no relacionamento recíproco, como nas relações que, em nome da instituição, são estabelecidas com entidades terceiras, de forma duradoura ou ocasional.
2. É também incluído no âmbito de aplicação deste Código o universo dos e das estudantes, bolseiros e bolseiras, estagiários e estagiárias, bem como, entidades ou pessoas contratadas no âmbito de procedimentos de aquisição de bens ou serviços, na medida em que as respetivas condutas se encontram, igualmente, abrangidas pelo compromisso de tolerância zero assumido pela UÉvora, relativamente a todo o tipo de comportamentos de assédio moral e/ou sexual.
3. Aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade da UÉvora, quer se desenvolvam no horário normal de trabalho ou fora dele, nas instalações da UÉvora ou fora delas, quando realizadas quer presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 4.º

Aplicação na regulação de relações profissionais e comerciais

1. O presente Código deve ser objeto de menção nos contratos de trabalho, de aquisição de bens e serviços, de voluntariado e de estágio, e divulgada pelas pessoas ou entidades com quem a UÉvora tenha já celebrado esses contratos.
2. As entidades e/ou pessoas contratadas devem agir de acordo com os princípios e o compromisso de tolerância zero ao assédio assumido pela UÉvora, consubstanciado no presente Código.
3. Nos contratos de aquisição de bens, serviços, bolsas e estágios, deve ser incluída uma cláusula que determine a possibilidade de cessação, com fundamento na violação dos princípios e compromissos assumidos pela UÉvora nesta matéria, em particular no determinado neste Código.

Artigo 5.º

Princípios Gerais

1. A UÉvora assume uma política de tolerância zero no que respeita ao assédio moral e/ou sexual no trabalho, dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.
2. O assédio e a intimidação são contrários à política da UÉvora e à promoção de condições dignas de trabalho.
3. No exercício da sua atividade, a UÉvora e as pessoas abrangidas por este Código, conforme o artigo 3.º, devem atuar, tendo em vista a prossecução do interesse público, no respeito pelos princípios da não discriminação e de prevenção e combate ao assédio moral e/ou sexual no local de trabalho.
4. As pessoas da comunidade UÉvora não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente, com base na ascendência, idade, sexo e identidade de género, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, capacidade de trabalho, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
5. O assédio sexual e/ou moral atenta contra a dignidade da pessoa e traz consequências negativas para a sua saúde física e mental. A prática deste tipo de assédio expõe, de forma geral, as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia ou desprezo, com interferência negativa na vida profissional, social e pessoal do assediado ou da assediada.
6. Considera-se, neste Código, como assédio os atos praticados de forma presencial ou por meios eletrónicos e virtuais.
7. São, nomeadamente, situações potenciadoras de assédio:
   a) A cultura organizacional que não sancione comportamentos intimidatórios;
   b) Transformações súbitas na organização da instituição;
   c) Insegurança no emprego;
   d) Exigências excessivas de trabalho;
   e) Conflito ao nível das funções desempenhadas;
   f) Comportamentos discriminatórios e intolerância;
   g) Problemas pessoais e comportamentos aditivos.
8. Para além das situações descritas no número que antecede, poderão ser enquadradas no âmbito de aplicação do presente Código, outras, cujo respetivo enquadramento seja devidamente fundamentado à luz do aqui disposto.

Artigo 6.º

Assédio moral

1. Entende-se por assédio moral, um conjunto de comportamentos indesejados e abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir em ataques verbais com conteúdos ofensivos e humilhantes ou em atos que podem incluir violência psicológica e/ou física. Estes comportamentos podem ser perpetrados de forma presencial ou através das vias de comunicação digital, nas redes sociais, correio eletrónico e sms, e têm como consequência, a diminuição da autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância, pôr em causa a sua prestação no local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm, em geral, dificuldade em defender-se.
2. O assédio moral pode acontecer em quatro dimensões, designadamente:
   a) Isolamento social:
      i) Promover o isolamento ou falta de contacto de colegas, subordinados ou dirigentes;
      ii) Transferir a pessoa de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento.
   b) Perseguição profissional:
      i) Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado;
      ii) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexequíveis;
      iii) Não atribuir constantemente quaisquer funções ao/à trabalhador/a, traduzido na falta de ocupação efetiva;
      iv) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade;
      v) Apropriar-se regularmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, de subordinados/as ou dirigentes, sem identificar a autoria das mesmas;
      vi) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de colegas, subordinados/as ou dirigentes, ou relativas ao funcionamento da Universidade de Évora, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos/às demais trabalhadores/as e colegas;
   c) Intimidação:
      i) Fazer ameaças sistemáticas de despedimento;
      ii) Criar propositadamente situações de stress e ansiedade com o objetivo de provocar instabilidade emocional;
      iii) Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas.
   d) Humilhação pessoal:
      i) Ridicularizar, direta ou indiretamente, uma característica física ou psicológica;
      ii) Divulgar rumores e comentários maliciosos;

iii) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referente a sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas ou problemas de saúde e familiares.

Artigo 7.º

Assédio sexual

1. O assédio sexual ocorre quando existe um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, que afetem a dignidade da pessoa visada. Podem incluir, entre outras situações, tentativas de contato físico, pedidos de favores sexuais com o objetivo de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são comportamentos reiterados, podendo, também, traduzir-se num ato único e de carácter explícito e ameaçador.
2. O assédio sexual pode acontecer em quatro dimensões, designadamente:
   a) Insinuações sexuais:
      i) Repetir observações sugestivas, piadas ou comentários ofensivos sobre a aparência corporal ou condição sexual;
   b) Atenção sexual não desejada:
      i) Efetuar telefonemas ou enviar cartas, sms, comunicações por aplicações de conversação, emails ou imagens de carácter sexual ofensivo;
      ii) Efetuar propostas indesejadas de caráter sexual, seja pessoalmente, seja através das vias de comunicação digital;
      iii) Efetuar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
      iv) Efetuar perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada;
      v) Efetuar propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.
   c) Contacto físico e agressão sexual:
      i) Promover o contacto físico não desejado, tal como tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar;
      ii) Agredir ou tentativa de agressão sexual.
   d) Aliciamento:
      i) Efetuar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta associação ser expressa e direta ou insinuada.

Artigo 8.º

Autores e Vítimas

Pode ser autor/a ou vítima de assédio qualquer pessoa abrangida pelo âmbito de aplicação do presente código, nos termos do artigo 3.º.

CAPÍTULO II

PROCEDIMENTO INTERNO

Artigo 9.º

Denúncia

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio, deve reportar a situação, preferencialmente, através do canal de denúncia disponível na página internet da UÉvora ou à/ao sua/seu superior hierárquica/o imediata/o, ou à/ao superior hierárquico/a seguinte, caso a suspeita de autoria de assédio recaia sobre superior hierárquico/a imediato/a, ou diretamente ao/à Reitor/a caso não haja outro/a superior direto/a.
2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las através dos métodos referidos no número 1, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.
3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores/as da UÉvora devem ser objeto de queixa, a efetuar pela UÉvora, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante se trate de trabalhador/a do setor público ou do setor privado, respetivamente.
4. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, a UÉvora promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 10.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, da pessoa praticante da situação de assédio, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
2. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, é reduzida a escrito.
3. As comunicações e denúncias são feitas conforme o estipulado no ponto 1 do artigo 9º.
4. A par dos procedimentos internos previstos no presente Código, a Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, disponibilizam os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado.
5. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a situação de assédio pode ser objeto de denúncia escrita junto da Inspeção-Geral de Finanças, através do endereço eletrónico criado para o efeito.

Artigo 11.º

Regime de proteção às pessoas que apresentem queixa, denunciante e testemunhas

1. As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio terão a necessária proteção, assegurada pela UÉvora, em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.
2. As situações de retaliação são uma violação grave ao presente Código e estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.
3. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 12.º

Procedimento disciplinar e resolução

1. O procedimento disciplinar, para resolução de cada uma das situações denunciadas, é conduzido por instrutor nomeado por Despacho Reitoral.
2. As denúncias realizadas através do canal de denúncia disponível na página internet da UÉvora serão monitorizadas pelo/a responsável da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio, a quem cumprirá, em conjunto com a restante Comissão, a análise das referidas denúncias, remetendo, posteriormente, ao/à

Reitor/a, a proposta fundamentada sobre os procedimentos a adotar, de acordo com o previsto no artigo 13.º do presente Código.

3. Os procedimentos disciplinares, e resolução de cada situação, devem ser céleres e respeitar os princípios da igualdade, dignidade, confidencialidade, imparcialidade e transparência a todas as pessoas envolvidas.

4. O sigilo no tratamento de todos os processos impõe-se a todos os seus intervenientes.

CAPÍTULO III

REGIMES SANCIONATÓRIOS

Artigo 13.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1. Para além da, eventual, responsabilidade civil e/ou penal que possa ser imputada aos sujeitos abrangidos pelo âmbito de aplicação do artigo 3.º, no limite das suas competências, a UÉvora instaurará procedimento de inquérito seguido ou não por processo disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor, e do Regulamento Disciplinar dos Estudantes da Universidade de Évora (Despacho n.º 59/2019, de 15 de abril, na redação em vigor), sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando levados a cabo por trabalhadores/as.

2. Acresce o disposto no Código do Trabalho, que enquadra a prática de assédio como contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5, do artigo 29.º, conferindo à vítima de assédio o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º.

Artigo 14.º

Publicidade da decisão

Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, nos termos do disposto no artigo n.º 3, do artigo 563.º, conjugado com o n.º 5, do artigo 328.º, ambos do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV

PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

Artigo 15.º

Medidas Preventivas

A UÉvora tem como responsabilidade a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, para a diminuição dos fatores de risco e o aumento dos fatores de proteção, promovendo o bem-estar e diminuindo a probabilidade deste fenómeno acontecer, nomeadamente:

a) Consulta regular às pessoas da comunidade UÉvora;

b) Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os/as denunciantes/participantes;

c) Promoção da introdução de serviço especializado de resposta e assistência à vítima de violência de género, incluindo assédio sexual, em parceria com entidade externa;

d) Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género e não discriminação, englobando nomeadamente:

i) Ações de sensibilização dirigidos aos cargos de direção e de gestão para a importância do seu papel no combate e prevenção do assédio moral e sexual;

ii) Ações de capacitação sobre os mecanismos e ferramentas disponíveis para denunciar casos de assédio;

iii) Ações de capacitação sobre as metodologias que potenciam um ambiente de trabalho propício à não discriminação, inclusivo e eficazes na prevenção de situações de assédio.

e) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;

f) Divulgação do presente Código a todas as pessoas alvo de aplicação do mesmo;

g) Publicação de um guia de boas práticas;

h) Divulgação da Carta Ética – Dez princípios da Administração Pública;

i) Realização de tertúlias, debates e dinâmicas de grupo sobre o assédio e a igualdade de género e não discriminação;

j) Criação de uma página internet dedicada à temática do assédio;

k) No processo de admissão de trabalhadores/as fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta;

l) Realizar entrevistas de saída da UÉvora com aplicação de questionário;

m) Introdução, pelo menos uma vez por ano, do tema "Assédio moral e sexual" nas agendas de trabalho de todos os órgãos da UÉvora;

n) Desenvolver na UÉvora estudos sobre o fenómeno do assédio.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Artigo 16.º

Publicação e Vigência

O presente Código entra em vigor no dia seguinte à sua publicação em Diária da República, nos termos do artigo 139.º do Código de Procedimento Administrativo.