



Global Media
GROUP

Código de Ética e Conduta

GLOBAL NOTÍCIAS - MEDIA GROUP, S.A.

Sede: Rua Gonçalo Cristóvão, 195-219 | 4049-011 Porto Tel.: (+351) 222 096 100 / Fax: (+351) 222 096 200

Filial: Rua Tomás da Fonseca - Torre E | 1600-209 Lisboa Tel.: (+351) 213 187 500 / Fax: (+351) 213 187 501

Capital Social: 9.309.016,95€ | Matricula C.R.C. Almada | NIPC 502.535.369

globalmediagroup.pt

CRIAR, ENVOLVER, INSPIRAR.

Índice

1. Nota introdutória	3
2. Apresentação do código.....	3
2.1. Objeto e finalidade	3
2.2. Âmbito de aplicação.....	3
2.3. Divulgação, adesão e obrigatoriedade	4
3. Princípios gerais de conduta.....	5
3.1. Compromisso com os colaboradores.....	5
3.2. Compromisso dos colaboradores.....	6
4. Valores éticos de conduta profissional	7
4.1. Igualdade, assédio e não discriminação	7
4.2. Aperfeiçoamento e mérito profissional	7
4.3. Utilização de recursos e equipamentos	7
4.4. Propriedade intelectual e industrial	8
4.5. Privacidade, proteção de dados pessoais e confidencialidade	8
4.6. Conflito de interesses.....	9
4.7. Atividades externas dos colaboradores e não concorrência	9
4.8. Relações com outros grupos de interesse.....	10
4.9. Corrupção e infrações conexas	11
4.10. Branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo	12
4.11. Informação privilegiada	13
5. Aplicação do código	13
5.1. Denúncia de infrações	14
5.2. Responsabilidades disciplinares e criminais	14
6. Disposições finais	15

Controlo de versões/ alterações

Versão	Data de aprovação	Elaboração	Aprovação	Descrição das alterações
v1	03Jul2024	Direção de Compliance	Comissão Executiva	Criação do documento

1. Nota introdutória

1. O Global Media Group (GMG) [Global Notícias – Media Group, S.A., Açormedia – Comunicação, Multimédia, Edições e Publicações, S.A. e Notícias Direct – Distribuição ao Domicílio, Lda.], está comprometido com os mais elevados princípios de ética, integridade e legalidade, baseando a sua conduta no integral respeito pelas leis e regulamentos em vigor.
2. Do nosso compromisso individual com os princípios e padrões de conduta materializados no presente Código de Ética e Conduta (CEC) dependem a integridade e o sucesso do GMG, pelo que a forma como os colaboradores se relacionam entre si, individual e institucionalmente, e com terceiros, é determinante na criação da sustentabilidade.
3. O presente CEC define, pois, os nossos valores, princípios e modelos de comportamento, para que seja a referência para todos aqueles que colaboram com o GMG.

2. Apresentação do código

2.1. Objeto e finalidade

4. O CEC contém os princípios e as normas de ética e de conduta que regulam a atuação dos colaboradores do GMG e tem como finalidade divulgar os padrões de comportamento ético e responsável que cada um deve assumir no desenvolvimento da sua atividade.
5. É objetivo fundamental deste CEC promover e incentivar a adoção dos princípios de atuação e das regras de conduta definidas, no que respeita às relações entre os colaboradores do GMG, e nas relações entre estes e a sociedade.
6. O presente CEC deve ser interpretado conjuntamente com os demais instrumentos reguladores das políticas assumidas pelo GMG, bem como com a legislação e/ou regulamentação que seja, a cada momento, aplicável.

2.2. Âmbito de aplicação

7. O presente CEC aplica-se a todos os colaboradores do GMG e das sociedades que o integram.

8. Aplica-se também a todos os profissionais que desenvolvem atividade no GMG, independentemente da sua localização geográfica, da responsabilidade que exerçam e da modalidade contratual que determina a sua relação, incluindo colaboradores externos, prestadores de serviços, membros dos órgãos sociais, pessoas com vínculo laboral ou de estágio, voluntários e ainda a todas as pessoas que atuem em nome e/ou representação de qualquer das sociedades integrantes do GMG.
9. Os princípios estabelecidos neste CEC são ainda extensivos a demais terceiros prestadores de serviços ocasionais, pessoas individuais ou coletivas, que mantenham vínculos de qualquer natureza com o GMG, como fornecedores, contratantes, parceiros comerciais ou clientes, no âmbito das relações que com eles forem estabelecidas e na medida em que esse vínculo possa afetar a reputação do GMG.
10. O disposto no presente CEC não prejudica a aplicação das demais políticas internas do GMG, nem de quaisquer regimes legais ou regulamentares aplicáveis a todos os colaboradores no exercício das suas funções profissionais, sendo que em caso de conflito deverá ser seguido o regime mais restritivo.

2.3. Divulgação, adesão e obrigatoriedade

11. O presente CEC é divulgado a todos os colaboradores do GMG, sendo a Direção de Recursos Humanos responsável pela referida divulgação interna, a ocorrer no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.
12. Aquando da admissão de um novo colaborador é dado conhecimento do presente CEC, e assinada uma declaração pelo mesmo declarando o conhecimento do mesmo.
13. Todos os colaboradores do GMG comprometem-se a cumprir os princípios descritos neste CEC, sendo este vinculativo.
14. Nenhum colaborador está autorizado a solicitar a outros colaboradores que infrinjam o estabelecido nesta norma, da mesma forma que nenhum colaborador pode justificar uma conduta imprópria com base numa ordem dos respetivos coordenadores nem no desconhecimento desta norma.
15. Cabe em particular aos quadros dirigentes e à Direção de Recursos Humanos assegurar que existe um adequado conhecimento, por parte dos colaboradores, dos princípios e regras de conduta seguidas no GMG.

3. Princípios gerais de conduta

16. O GMG detém marcas de grande relevância no panorama dos *media* em Portugal, com o propósito de CRIAR, ENVOLVER, INSPIRAR ouvintes, espectadores, leitores e anunciantes, alinhando as expectativas dos *stakeholders* com boas práticas do setor.

3.1. Compromisso com os colaboradores

17. Baseamo-nos no respeito pelos direitos humanos, diversidade e não discriminação em função do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, deficiência, idade, orientação sexual ou nacionalidade, em particular em situações de recrutamento, promoção ou cessação de relação laboral.
18. Não compactuamos com nenhuma forma de assédio ou outra qualquer forma de atentado à dignidade dos seus profissionais, considerando, para o efeito, em concreto:
- tratamos cada um com justiça;
 - potenciamos a igualdade de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional;
 - respeitamos o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal de cada um;
 - criamos um bom ambiente de trabalho, assegurando, designadamente, o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde aplicáveis;
 - promovemos o espírito de equipa, a partilha de objetivos comuns e a entreaajuda entre todos.
19. O GMG assume uma política de tolerância zero perante qualquer situação ilícita.
20. No âmbito da atividade da comunicação social, os meios do GMG têm os seus próprios Estatutos Editoriais e Códigos de Conduta Jornalística, os quais refletem as normas éticas, deontológicas e legais aplicadas ao exercício da profissão de jornalista, e referem especificamente a exclusão de quaisquer incitamentos à prática de crimes ou à violação dos direitos fundamentais, e instituem ainda, como pedras basilares e objetivos da atuação dos jornalistas, a defesa da liberdade de expressão, da liberdade de informação, da democracia e da paz, bem como a promoção de um ambiente saudável que não coloque em risco as gerações futuras e que assegure a proteção do património histórico do país.

3.2. Compromisso dos colaboradores

21. Adotamos um comportamento íntegro, leal, honesto e transparente em todas as relações que estabelecemos no âmbito profissional e comprometemo-nos em demonstrar diligência e responsabilidade no desempenho das tarefas atribuídas, cumprindo nomeadamente com:
 - as disposições legais e de supervisão que regulam a atividade do GMG;
 - os regulamentos, políticas corporativas, normas e procedimentos internos; e
 - as obrigações e compromissos assumidos pelo GMG nas suas relações contratuais com terceiros.
22. Promovemos a cordialidade e a urbanidade nas relações interpessoais, e um clima sadio e de confiança, fomentando o respeito pelo próximo e pela estrutura hierárquica.
23. Observamos os limites impostos por lei quanto ao sigilo profissional, guardando reserva sobre toda a informação de que tomamos conhecimento no exercício das funções, mantendo em todas as circunstâncias reserva sobre a mesma, não a divulgando ou manipulando.
24. Desenvolvemos competências com profissionalismo e inovação, através do aperfeiçoamento contínuo de conhecimentos técnicos e da qualidade dos serviços prestados.
25. Vivemos os princípios, normas de conduta e boas práticas da atividade profissional, agindo segundo os padrões de competência requeridos e as regras de desempenho definidas para o exercício das funções.
26. Adotamos boas práticas de utilização dos recursos disponibilizados para o desempenho das funções, com garantia da qualidade dos resultados alcançados, zelando pelo bom estado de conservação do património do GMG.
27. Assumimos uma postura construtiva na resolução de problemas, a nível interno e no contacto com o público em geral, propiciando, dentro do exigível, o bom relacionamento com todas as pessoas com as quais interajam no exercício das suas funções.
28. Utilizamos as redes sociais de forma responsável, evitando prejuízos ao desempenho profissional e dano à imagem e reputação do GMG.

- 29. Comportamo-nos com cordialidade com todos, tendo em conta o respeito mútuo e as regras de trato e de civismo adequadas.
- 30. Adotamos uma comunicação clara que potencia um ambiente de trabalho produtivo.
- 31. Repudiamos todos os comportamentos de assédio, ou seja, todo e qualquer comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, constituindo assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito acima descritos.

4. Valores éticos de conduta profissional

4.1. Igualdade, assédio e não discriminação

- 32. O GMG assegura o respeito pela igualdade de tratamento dos seus colaboradores em todas as situações em que não exista motivo de ordem legal e/ou contratual para proceder de forma distinta.
- 33. Não são admissíveis quaisquer atos discriminatórios baseados em qualquer característica social como raça, género, religião, política, idade, invalidez ou origem por parte do GMG ou seus colaboradores.
- 34. Estes princípios aplicam-se também nas práticas de recrutamento e seleção, na definição de termos e condições de trabalho, tarefas, formação, remuneração, benefícios, promoção, disciplina e tratamento dos colaboradores do GMG.

4.2. Aperfeiçoamento e mérito profissional

- 35. Os colaboradores devem procurar aperfeiçoar e atualizar de forma contínua os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das suas capacidades profissionais, designadamente através da participação em ações de formação promovidas pelo GMG.

4.3. Utilização de recursos e equipamentos

36. Cada colaborador é responsável pela correta utilização dos recursos e equipamentos que lhe estejam atribuídos, bem como pela boa conservação dos mesmos.
37. Qualquer anomalia detetada nos equipamentos ou no seu funcionamento deverá ser comunicada de imediato ao respetivo coordenador, ao qual compete transmitir as instruções necessárias à correção da anomalia ou, sendo caso, proceder à manutenção, reparação ou substituição dos equipamentos.

4.4. Propriedade intelectual e industrial

38. Pertencem ao GMG os resultados da atividade por si desenvolvida, com salvaguarda dos direitos de autor nos casos em que seja legalmente aplicável.
39. Poderá, nestas situações, verificar-se o acesso a informação, designs, marcas, programas informáticos ou outros ativos ou materiais de diferente natureza que estejam protegidos por acordos de confidencialidade, ou por direitos de propriedade intelectual ou industrial, de terceiros ou do GMG, pelo que em nenhum caso qualquer colaborador revelará nem plagiará o conteúdo destes a terceiras pessoas, nem esse conteúdo será utilizado ou cedido sem o consentimento por escrito dos titulares de ditos acordos ou direitos.

4.5. Privacidade, proteção de dados pessoais e confidencialidade

40. Estamos comprometidos com o respeito pela privacidade individual, protegendo adequadamente os dados e a informação de carácter pessoal que possamos obter no desenvolvimento da nossa atividade, e não admitimos o recurso a técnicas ou procedimentos ilícitos ou enganosos para a obtenção, de forma direta ou indireta, de informações, imagens ou materiais audiovisuais, nem a sua difusão ou utilização sem o prévio consentimento das pessoas afetadas.
41. O GMG compromete-se ao estrito cumprimento da legislação de proteção de dados em vigor, garantindo a efetividade dos direitos que dela decorram para as suas pessoas e a proteção dos dados pessoais que são armazenados ou trocados no âmbito das atividades desenvolvidas.
42. Os colaboradores do GMG devem cumprir escrupulosamente os princípios de proteção de dados previstos na legislação e normas e regulamentos internos aplicáveis quando no exercício das suas funções lidem com dados pessoais seja de clientes, fornecedores, acionistas, funcionários ou de terceiros.

43. Quando é utilizada informação de carácter confidencial agimos de forma responsável, em conformidade com a legislação aplicável e com os compromissos contratuais assumidos, utilizando-a sempre com fins legítimos, estando proibida a sua revelação sem a autorização das partes interessadas, salvo nos casos de imperativo legal ou determinação judicial ou provinda de autoridade competente.

4.6. Conflito de interesses

44. Os colaboradores do GMG devem evitar situações que possam dar lugar a um conflito entre os seus interesses pessoais ou económicos, e/ou das suas partes relacionadas, de forma direta ou indireta, e os do GMG, interferindo no cumprimento adequado dos seus deveres profissionais ou os envolvem, a título pessoal, em alguma transação ou operação económica com o GMG.
45. Perante uma situação de possível conflito de interesses, os colaboradores do GMG devem seguir os seguintes princípios gerais de atuação:
- comunicação: informar o seu coordenador sobre os conflitos de interesse em que estejam envolvidos, antes da realização da operação, adotando as decisões oportunas em cada circunstância concreta e evitando que a sua atuação imparcial se possa ver comprometida;
 - abstenção: não intervir na tomada de decisões e de participar nas reuniões em que as referidas decisões se apresentem e de aceder a informação confidencial que afete esse conflito; e
 - independência: atuar em todo momento com profissionalismo, com lealdade e independentemente de interesses próprios, de terceiros ou relacionados.

4.7. Atividades externas dos colaboradores e não concorrência

46. Os colaboradores devem dedicar ao GMG toda a sua capacidade profissional e esforço necessário para o exercício responsável das suas funções.
47. Os colaboradores não podem utilizar o nome de qualquer empresa do GMG, nem invocar a sua condição de profissional, para realizar operações por conta própria ou das suas partes relacionadas.
48. Na vinculação dos profissionais com partidos políticos, grupos ideológicos ou com outro tipo de entidades, instituições ou associações, é necessário que fique claro que o seu vínculo é pessoal, para evitar qualquer possível relação com o GMG.

4.8. Relações com outros grupos de interesse

49. O GMG mantém com os respetivos parceiros uma relação de colaboração baseada na confiança, na transparência da informação e na partilha de conhecimentos, experiências e capacidades, com vista a alcançar os objetivos comuns e o benefício mútuo.
50. O GMG promove a divulgação do presente CEC e a adoção de medidas consistentes com o mesmo entre os respetivos parceiros.
51. Nas relações com os clientes e com o público dos respetivos produtos e serviços é sempre salvaguardada a independência do GMG, evitando que a atuação profissional seja influenciada por vínculos económicos, familiares ou de amizade.
52. Os colaboradores devem atuar com o máximo respeito e proteção dos dados pessoais, sem prejuízo pela utilização que façam destes no âmbito da estratégia comercial e no cumprimento dos objetivos, cumprindo sempre o estabelecido na legislação.
53. Os contratos com clientes e outros parceiros de negócio devem ser redigidos de forma objetiva, clara e transparente.
54. Os processos de contratação de fornecedores e de colaboradores independentes devem ser desenvolvidos com imparcialidade e objetividade, aplicando-se critérios de qualidade e de custo e evitando conflitos de interesse ou favoritismos.
55. O GMG compromete-se a cumprir a norma de defesa da concorrência, evitando qualquer conduta que constitua ou possa constituir um conluio, abuso ou restrição de concorrência, concorrendo nos mercados de forma leal, sem recurso a publicidade enganosa nem difamatória da concorrência ou de terceiros, e a promover a livre concorrência em benefício dos clientes, dos telespetadores e do público em geral.
56. As relações com as autoridades, organismos reguladores e as administrações públicas devem ser orientadas pelos princípios da cooperação e da transparência.
57. O GMG reconhece o direito dos profissionais a exercerem a sua liberdade de expressão, de pensamento político e, de forma geral, de participar na vida pública, sempre e quando tal não interfira no desempenho das respetivas atividades profissionais, ocorra fora do horário de trabalho e de forma que não leve qualquer observador externo a associar o GMG a uma opção ou ideologia política concreta.

58. O GMG compromete-se, perante a sociedade, a adotar as melhores práticas ambientais, de modo a reduzir os impactos decorrentes da atividade e a utilizar, de forma racional, os recursos naturais.

4.9. Corrupção e infrações conexas

59. Não é tolerado qualquer tipo de oferecimento ou o pagamento de qualquer tipo de suborno, solicitação, aceitação, dádiva ou promessa direta ou indireta, sob a forma de qualquer tipo de retribuição, obséquio ou vantagem indevida a qualquer particular, trabalhador do setor privado, funcionários públicos ou titulares de cargos políticos, com o fim de influir no seu comportamento para que adotem uma decisão que favoreça os interesses do GMG, nem tão pouco são respondidas quaisquer destas solicitações por eles apresentadas, nomeadamente:
- vantagens patrimoniais ou não patrimoniais no exercício das funções exercidas por aqueles ou por causa delas;
 - vantagens patrimoniais ou não patrimoniais tendo em vista a prática de qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos deveres do cargo; e
 - vantagens patrimoniais ou não patrimoniais que lhe não sejam devidas, ainda que não haja violação dos deveres do cargo.
60. Os pagamentos de facilitação não são admitidos pelo GMG, e são prontamente denunciados às autoridades policiais ou judiciais competentes.
61. É inadmissível toda a prática de corrupção, em todas as suas formas ativas e passivas, quer através de atos e omissões, quer por via da criação e manutenção de situações irregulares ou de favor, assim como de suborno.
62. É proibido efetuar ou receber, em nome do GMG, contribuições monetárias ou outras como tentativa de aliciamento ou de influência de terceiros.
63. Os colaboradores do GMG não devem aceitar ofertas, serviços ou outro tipo de atenções de qualquer pessoa ou entidade, que possa afetar a sua objetividade ou influenciar a sua relação comercial, profissional ou administrativa.
64. A título excecional, a entrega e aceitação de ofertas e presentes são permitidas caso:
- sejam entregues ou recebidas de forma transparente, proporcional e com caráter ocasional, em virtude de uma prática comercial ou uso social de cortesia geralmente aceite;
 - estejam relacionados com a atividade profissional, p.e. dando a conhecer atividades e serviços de terceiros (livros), para efeitos de marketing junto de

- clientes (merchandising), construir relações (lembranças no Natal) ou celebrar sucessos (conclusão de projeto);
- não sejam contrárias aos valores de ética e transparência aceites pelo GMG e não prejudiquem a sua imagem ou reputação;
 - não sejam proibidas por lei ou pelas práticas comerciais geralmente aceites;
 - não sejam constituídas por dinheiro e o seu valor económico unitário não seja superior a 150 euros (cento e cinquenta euros); e
 - o valor económico cumulativo de ofertas e presentes aceites não excedam o valor anual de 500 euros (quinhentos euros).
65. As ofertas não enquadradas nos pontos anteriores devem ser recusadas ou devolvidas, sendo que, caso haja dúvidas sobre a razoabilidade ou aceitabilidade de uma oferta ou convite, deve ser consultada a Direção de Recursos Humanos.
66. Em qualquer dos casos todos os colaboradores são obrigados a comunicar ao seu coordenador todos os presentes, atenções ou outro tipo de ofertas aceites ou recebidas de valor relevante, reportando anualmente esta informação consolidada à Direção de Recursos Humanos.
67. Os colaboradores do GMG não devem oferecer, de forma direta ou indireta, presentes, serviços ou qualquer outra oferta a clientes, fornecedores ou a qualquer outra pessoa ou entidade, com o objetivo de influenciar a sua relação comercial, profissional ou administrativa.
68. O GMG dispõe de medidas de prevenção, deteção, correção e controlo de formas de corrupção, remetendo-se para regulamentação interna as matérias referentes à política de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, conforme previsto no Regime geral de prevenção da corrupção (Decreto-Lei n.º 109E/2021, de 09 de setembro) e no Regime geral de proteção de denunciantes de infrações (Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro).

4.10. Branqueamento de capitais e financiamento ao terrorismo

69. O GMG não tolera condutas ilegais como as previstas e punidas pelo artigo 368.º-A do Código Penal, nomeadamente a aquisição, detenção ou utilização de bens com proveniência numa atividade criminosa ou da participação numa atividade dessa natureza ou participação em actos que os facilitem.
70. Todos colaboradores abster-se-ão de incorrer neste tipo de condutas no desenvolvimento das suas relações empresariais com clientes, parceiros, fornecedores, concorrentes e quaisquer outros terceiros.

71. O GMG adota os procedimentos necessários para conhecer a identidade das contrapartes relevantes dos negócios que pretende concretizar, e apenas conclui tais negócios caso não sejam identificados indícios de irregularidades, colaborando plenamente com as autoridades competentes sempre que solicitado.

4.11. Informação privilegiada

72. O GMG respeita a legislação relativa a valores mobiliários, assegurando que está segura e é protegida a informação privilegiada que não tenha sido tornada pública e diga respeito, direta ou indiretamente, ao GMG ou com os seus valores mobiliários, e idónea para influenciar de maneira sensível o preço dos eventuais títulos do GMG.

5. Aplicação do código

73. O cumprimento das regras, princípios e valores enunciados no presente CEC é vinculativo a todos os colaboradores do GMG, e o seu incumprimento é considerado assunto relevante, poderá conduzir às providências que se entenderem apropriadas para o seu devido esclarecimento e resolução, e potencialmente sancionável pela aplicação de medidas disciplinares e/ou criminais.
74. Presume-se a adesão dos atuais colaboradores do GMG ao presente CEC quando estes não se opuserem, por escrito e no prazo de 20 (vinte) dias, a contar do início da respetiva divulgação.
75. Os princípios estabelecidos neste CEC devem, ainda, ser comunicados e recomendados aos demais prestadores de serviço, contratantes, parceiros comerciais e fornecedores do GMG, no âmbito das relações que com eles forem estabelecidas.
76. O GMG disponibilizará formação periódica a todos os seus colaboradores quanto às matérias abordadas no presente CEC.
77. A aplicação do presente CEC é acompanhada pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo do GMG, nos termos da lei e da deliberação que lhe atribui funções, o qual pode ser contactado através do email compliance@globalmediagroup.pt para o esclarecimento de qualquer tipo de dúvidas.

5.1. Denúncia de infrações

78. Todos os colaboradores do GMG têm a obrigação de denunciar qualquer tipo de conduta suscetível de ser ilícita, irregular ou contrária aos valores expressos no presente CEC, recorrendo ao Canal de Ética recorrendo aos seguintes meios:
- presencial junto da direção de compliance do GMG, sito na Rua Tomás da Fonseca - Torre E | 1600-209 Lisboa;
 - por escrito, mediante carta remetida ao “Direção de Compliance do GMG” para o endereço postal Rua Tomás da Fonseca - Torre E | 1600-209 Lisboa, com indicação de “confidencial” e o assunto “Denúncia”;
 - através do email compliance@globalmediagroup.pt;
 - preenchendo o formulário disponível em gmgi.integrityline.com.
79. É garantida a confidencialidade da identidade do denunciante e dos envolvidos nos factos relatados, podendo também a denúncia ser feita anonimamente, sendo proibida qualquer forma de retaliação contra o denunciante de boa-fé.
80. É assegurada a informação ao denunciante sobre o estado e seguimento da denúncia efetuada, de acordo com o procedimento definido no Regulamento do Canal de Ética e nos prazos previstos na legislação aplicável.
81. Por cada infração detetada é elaborado pela direção de compliance uma triagem das comunicações realizadas, e relatórios periódicos com a identificação de regras do CEC violadas, sanções aplicadas e medidas de mitigação adotadas e/ou a adotar.

5.2. Responsabilidades disciplinares e criminais

82. As medidas internas de resolução adotáveis poderão ser de ordem processual (*p.e.* mudança de procedimento), formativas ou desencadear a instauração de procedimentos disciplinares, podendo-se incorrer em sanções disciplinares previstas no Código do Trabalho, bem como no instrumento de regulamentação coletiva em vigor a cada momento, nomeadamente o previsto nos artigos 128.º e 328.º do Código do Trabalho.
83. Para além daquelas consequências de ordem interna, pode existir responsabilidade civil, contraordenacional e/ou penal da parte de cada colaborador individual, de pessoas que ocupem uma posição de liderança e de sociedades do GMG.
84. A conduta daqueles que utilizem os mecanismos de esclarecimento de dúvidas ou manifestações de preocupações aqui previstos com manifesta má-fé ou através de

utilização de informações falsas, ou em violação do dever de confidencialidade, constituirá uma infração suscetível de ser objeto de aplicação de sanção disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil e/ou criminal.

6. Disposições finais

85. O presente CEC produz efeitos a partir do dia 1 de agosto e por um período indefinido, sendo atualizado ou revisto a cada três anos, ou sempre que ocorram alterações nas atribuições ou na estrutura organizativa, por deliberação da Comissão Executiva do GMG.
86. O presente CEC, bem como as suas revisões, será divulgado interna e externamente no prazo de 10 (dez) dias contados desde a aprovação, encontrando-se o mesmo disponível para consulta de todos os destinatários, em formato digital, nas plataformas informáticas do GMG e, em papel, na receção de cada edifício.
87. Os diretores funcionais de todas as entidades do GMG são responsáveis, no âmbito da sua atuação, por estabelecer os procedimentos e ações necessários para a correta implementação do CEC.
88. As normas e os procedimentos internos impactados pelo CEC devem ser atualizados para incorporar e assegurar a sua plena implementação e atualização periódica.

A Comissão Executiva
01 de agosto de 2024