

 <p>Cenfic Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Sul</p>	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA</h1>	Cód. CAGPRAQS/2025
		Pág. 2/6
		Revisão 1

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º (Âmbito)

1. O presente Código estabelece um conjunto de princípios orientadores de ética, valores, regras de atuação e normas de conduta profissional a observar por todos os trabalhadores do CENFIC, no exercício das suas funções e em todas as atividades relacionadas com o Centro, tanto no relacionamento interno como externo, seja com entidades públicas ou privadas, ou com o público em geral.
2. O presente Código é aplicável a todos os trabalhadores, independentemente da natureza do respetivo vínculo e posição hierárquica que ocupem, que prestem a sua atividade ao CENFIC, incluindo os trabalhadores cedidos, em regime de cedência de interesse público e estagiários, bem como, com as necessárias adaptações, aos formandos, membros dos Órgãos Sociais do CENFIC.
3. A aplicação do presente Código e a sua observância não dispensa o conhecimento e o cumprimento das restantes normas internas e não substitui ou prejudica a aplicação das disposições legais ou regulamentos em vigor, em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre os titulares de cargos dirigentes e demais trabalhadores.

Artigo 2.º (Princípios e valores orientadores)

1. No exercício das suas funções, os trabalhadores do CENFIC devem agir com respeito pelos princípios da legalidade, da justiça, da imparcialidade, da proporcionalidade, da transparência e da boa-fé.
2. O CENFIC pauta-se por valores da ética, do respeito, da responsabilidade e da verdade nas relações com formandos, clientes, fornecedores e comunidade em geral, bem como pela gestão responsável e transparente dos dinheiros públicos, valores que devem ser observados por todos os seus trabalhadores e membros dos Órgãos Sociais no exercício das suas atividades.
3. Os trabalhadores devem atuar sempre com competência, responsabilidade, profissionalismo, integridade e honestidade, salvaguardando o interesse do CENFIC em prejuízo dos interesses individuais, pautando-se por uma conduta isenta e leal ao Centro, evitando situações suscetíveis de originar conflitos de interesses, dos quais possam resultar benefícios ou prejuízos ilegítimos para os seus destinatários.
4. Os trabalhadores devem cumprir com competência, rigor, zelo e eficiência, as funções que lhes estejam atribuídas e os deveres que lhes sejam cometidos, bem como ser coerentes no seu comportamento, com respeito pelas instruções e ordens recebidas, agindo dentro dos limites dos seus poderes e competências, empenhando-se em contribuir para um forte espírito de equipa e cooperação e também para a credibilidade, o prestígio e a imagem do CENFIC, assegurando uma posição institucional de rigor e de qualidade.
5. Os dirigentes do CENFIC devem ser um exemplo nos comportamentos que adotam, cabendo-lhes liderar, motivar e empenhar os seus trabalhadores para o esforço conjunto de melhorar e assegurar o bom desempenho e imagem dos serviços.
6. Em caso de dúvida, devem os trabalhadores suscitar, junto da sua chefia direta, a necessidade de resolução da mesma.

Artigo 3.º (Igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho)

O trabalhador tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissional e condições de trabalho, não podendo ser beneficiado, prejudicado ou privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever.

Artigo 4.º (Gestão e divulgação de informação)

1. Os trabalhadores estão sujeitos a um dever de sigilo quanto a todas as informações e documentos que tenham conhecimento, em virtude do seu vínculo com o CENFIC, em particular no que diz respeito aos que contenham dados pessoais, salvo quando as informações possam ser relevantes para o bom

andamento dos trabalhos, devendo ser assegurado, nesse caso, o respeito pelos princípios da proteção de dados, em conformidade com a legislação vigente.

2. É confidencial toda a informação estratégica sobre métodos de trabalho, bem como a informação relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, quando for considerado que tal deve ficar obrigatoriamente circunscrito aos serviços que o desenvolvam.
3. Os trabalhadores estão proibidos de divulgar o conteúdo de quaisquer comunicações (internas ou externas) que lhes sejam dirigidas ou de que tomem conhecimento, em especial quando a informação que contenham seja classificada como reservada ou confidencial, além do estritamente necessário ao desempenho das suas funções, ou que lhes seja exigido nos termos da Lei.
4. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores do CENFIC devem garantir a comunicação, o registo e a partilha de todas as informações que possam ser relevantes para o bom andamento dos trabalhos, entre si ou com as suas chefias, especialmente no seio da unidade orgânica em que se inserem, de forma a facilitar a gestão e a preservação do conhecimento adquirido ou criado em decorrência da atividade realizada.
5. Os trabalhadores do CENFIC só podem utilizar a informação que produzam ou aquela que chegue ao seu conhecimento no exercício das respetivas funções, não podendo utilizá-la em proveito próprio ou de terceiros com que se relacionem.

Artigo 5.º

(Identificação funcional dos documentos administrativos)

Os documentos escritos que integram processos administrativos, despachos e informações sobre eles exarados, bem como os documentos do sistema contabilístico, devem sempre identificar, de forma legível, os dirigentes e demais trabalhadores que os subscrevem e a qualidade em que o fazem.

Artigo 6.º

(Proibição de Uso Indevido)

Os poderes conferidos aos trabalhadores, para o exercício das suas funções no CENFIC, apenas podem ser usados para os fins previstos no quadro das suas funções.

CAPÍTULO II

RELACIONAMENTO INTERNO

Artigo 7.º

(Relacionamento entre trabalhadores)

1. Os trabalhadores devem contribuir para a promoção de um bom ambiente de trabalho, mantendo um relacionamento cordial, respeitador e profissional, independentemente da unidade orgânica ou hierarquia em que estejam inseridos.
2. Os trabalhadores devem, ainda, cooperar entre si, para a resolução de questões, problemas ou decisões, dispensando, na medida do possível, solicitações formais, podendo partilhar conhecimentos ou informações, desde que respeitando o dever de sigilo, sempre que tal for aplicável, nos termos referidos no artigo 4.º.
3. Quem desempenhe funções de direção ou de chefia deve instruir os seus subordinados ou aqueles que com eles trabalhem de forma clara, objetiva e compreensível, oralmente ou por escrito, abstendo-se de solicitar a realização de tarefas para benefício próprio ou de terceiros alheios ao CENFIC.

Artigo 8.º

(Privacidade e discrição)

1. É fundamental ao adequado relacionamento interpessoal e profissional que qualquer trabalhador preserve a sua intimidade, privacidade, honra e imagem pessoal, bem como a dos restantes trabalhadores do CENFIC.
2. A vida privada dos trabalhadores é assunto pessoal dos mesmos, não devendo ser objeto de qualquer interferência, a menos que cause prejuízo ao desenvolvimento do seu trabalho ou à atividade e imagem do CENFIC.

 <p>Cenfic Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Sul</p>	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA</h1>	Cód. CAGPRAQS/2025
		Pág. 4/6
		Revisão 1

Artigo 9.º
(Desempenho e aperfeiçoamento profissional)

1. Os trabalhadores devem, no exercício das suas funções, executar as tarefas que lhes forem atribuídas, com zelo e dedicação procurando atualizar os seus conhecimentos e competências, de forma contínua, para o desenvolvimento das suas capacidades profissionais, com o conseqüente aperfeiçoamento do seu trabalho.
2. As Chefias são responsáveis, em articulação com os seus subordinados, por identificar as necessidades de aperfeiçoamento e/ou aquisição de novas competências e por promover a formação considerada necessária ou mais ajustada às funções dos mesmos.

Artigo 10.º
(Responsabilidade Profissional)

Os Trabalhadores não podem usar os bens, equipamentos e demais meios que o CENFIC lhes disponibiliza que não seja para o cumprimento das suas obrigações laborais.

CAPÍTULO III
Assédio

Artigo 11.º
Princípios

No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores devem sempre atuar com respeito pela diversidade, bem como pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho, abstendo-se de perturbar ou constranger outros trabalhadores.

CAPÍTULO IV
RELACIONAMENTO EXTERNO

Artigo 12.º
(Relações com terceiros)

1. Os trabalhadores devem, nas relações com quaisquer entidades com que se relacionem e cidadãos em geral, salvaguardar a credibilidade, o prestígio e a boa imagem do CENFIC, atuando de forma a proporcionar um serviço eficiente, com elevado profissionalismo, respeito, honestidade e cortesia no trato com todos os interlocutores, abstendo-se de qualquer tratamento preferencial.
2. Na sua atuação, os trabalhadores devem agir sem preconceitos ou discriminações para com terceiros, devendo assegurar que situações idênticas, são alvo de um tratamento idêntico.
3. Perante quaisquer solicitações de terceiros, os trabalhadores devem responder da forma mais rigorosa, oportuna e completa possível às questões que sejam colocadas, devendo, no caso de não serem responsáveis pelo assunto, encaminhá-las para o trabalhador responsável, com a maior celeridade possível, procurando maximizar a satisfação dos direitos ou legítimos interesses e pretensões apresentados.
4. Se ocorrer um erro que prejudique injustificadamente os direitos de terceiros, os trabalhadores devem procurar corrigir, de forma expedita, as conseqüências negativas do mesmo.
5. Todas as reclamações, críticas e sugestões formuladas ao CENFIC, devem ser respondidas com rapidez e precisão, com respeito escrupuloso dos prazos legais, quando aplicáveis.
6. Reclamações relativas à proteção de dados pessoais, recebidas nos canais gerais, devem ser imediatamente reencaminhadas para o Encarregado de Proteção de Dados (EPD) para apreciação, decisão e resposta a comunicar ao reclamante.

Artigo 13.º
(Representação Institucional)

1. No relacionamento com outras entidades, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, os trabalhadores do CENFIC apenas poderão atuar em sua representação quando autorizados pela Direção ou Administração.

 <p>Cenfic Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Sul</p>	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA</h1>	Cód. CAGPRAQS/2025
		Pág. 5/6
		Revisão 1

2. As informações prestadas ou contidas em publicidade devem possuir caráter informativo e verdadeiro, respeitando os valores institucionais, culturais e éticos da comunidade, o meio ambiente e a dignidade humana, contribuindo para a dignificação da imagem do CENFIC e para o reforço da sua credibilidade e prestígio.

Artigo 14.º
(Ofertas, gratificações, benefícios e vantagens)

1. Os trabalhadores não podem solicitar, ou receber, para si ou para terceiros, gratificações, pagamentos, ofertas, benefícios, vantagens ou favores, que possam criar, a quem os presta, expectativas de favorecimento nas suas relações com o CENFIC, devendo ser imparciais e independentes.
2. A violação do disposto no número anterior é prevista e punida nos artigos 372.º e seguintes do Código Penal com penas que podem ascender a oito anos de prisão em algumas circunstâncias e com despedimento com justa causa.

Artigo 15.º
(Relacionamento com entidades de inspeção ou de auditoria)

Os trabalhadores designados pelo CENFIC para se relacionarem com entidades de inspeção ou de auditoria, devem prestar-lhes toda a colaboração que se encontre ao seu alcance, satisfazendo as solicitações que lhes forem dirigidas e adotando comportamentos que facilitem o exercício das correspondentes competências de supervisão.

Artigo 16.º
(Dados Pessoais)

1. O Cenfic recolhe e recebe dados pessoais de pessoas singulares e coletivas para o exercício da sua atividade de formação profissional, contratação de serviços e contratação laboral, dados que incidem, nomeadamente em contactos, habilitações académicas e profissionais e composição de agregado familiar.
2. Os Trabalhadores do CENFIC devem guardar a maior reserva relativamente aos dados pessoais a que tenham acesso, só os usando para o fim para que forem fornecidos.

CAPÍTULO V
CONFLITOS DE INTERESSES

Artigo 17.º
(Conflitos e proibições)

1. Considera-se conflito de interesses, para efeitos do presente Código, qualquer situação em que os trabalhadores do CENFIC tenham um interesse pessoal em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.
2. Entende-se por interesse pessoal do trabalhador, qualquer potencial vantagem para o próprio, cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim, bem como para o seu círculo de amigos e conhecidos ou para outro colaborador de organização ou empresa em que tenha interesse ou pertença.
3. Os trabalhadores do CENFIC devem evitar incorrer em qualquer situação que possa originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses, ou que possa razoavelmente conduzir um terceiro a presumir a existência de uma situação de conflitos de interesses, mesmo que efetivamente tal não suceda.
4. Por forma a respeitar o princípio da lealdade para com o CENFIC, o trabalhador não pode negociar por conta própria ou desempenhar funções para entidades ou cidadãos particulares com interesses no âmbito da atividade do CENFIC, ou que possam ter um relacionamento com este, exceto se expressamente autorizado pelo Conselho de Administração ou pelo Diretor.
5. Os trabalhadores estão proibidos de fazer uso de qualquer informação privilegiada que obtenham no exercício das suas funções, em benefício próprio ou de terceiros, mesmo após terminado o vínculo contratual.
6. No âmbito da Contratação Pública aplicam-se as normas do Código dos Contratos Públicos.

 Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Sul	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	Cód. CAGPRAQS/2025
		Pág. 6/6
		Revisão 1

Artigo 18.º
(Dever de informação relativa a conflitos de interesses)

Qualquer trabalhador do CENFIC, que se encontre numa situação de conflito de interesses, deve reportar a situação à respetiva Chefia ou ao Diretor da unidade orgânica em que está integrado.

Artigo 19.º
(Dever de informação não conformidade ou potencial fraude)

1. Os trabalhadores, no exercício das suas funções, que identifiquem situações de prática de atividades ou comportamentos irregulares, que possam configurar atos de corrupção, potencial fraude, ou infrações conexas, têm o dever de os comunicar, identificando os intervenientes ou visados, sendo garantida a confidencialidade da identidade ou anonimato dos denunciantes bem como de terceiros mencionados na denúncia.
2. As denúncias têm de ser fundamentadas em factos, detalhadas e, sempre que possível, com identificação de testemunhas e documentos.
3. As denúncias são feitas através do Canal de Denúncias Internas, canal.denunciainterna@cenfic.pt.
4. As denúncias que se relevem dolosas podem ser sancionadas penal, civil e disciplinarmente.
5. Os crimes e quadro punitivo do âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção encontram-se discriminados no Anexo ao presente código.

CAPÍTULO VI
DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 20.º
(Preenchimento de lacunas)

Às omissões do presente código, aplicar-se-á o previsto na legislação nacional que as preveja.

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subsequentes alterações.
Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos.

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Corrupção (art.º 373.º)	<p>1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p> <p>2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou.</p>
Recebimento ou oferta indevidos de vantagem (art.º 372.º)	<p>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.</p> <p>2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção.</p>
Peculato (art.º 375.º)	<p>1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções.</p>
Peculato de uso (art.º 376.º)	<p>1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p> <p>2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda.</p>

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subseqüentes alterações.
 Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos.

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Participação económica em negócio (art.º 377.º)	<p>1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.</p> <p>2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.</p> <p>3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade.</p>
Concussão (art.º 379.º)	<p>1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p> <p>2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido.</p>
Abuso de poder (art.º 382.º)	<p>O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.</p>	<p>Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros.</p>

QUADRO DOS CRIMES DO ÂMBITO DO REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

Crimes previstos pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março (Código Penal) com a subsequentes alterações.
 Aplicável a funcionários e trabalhadores de entidades e organizações do setor público, de natureza pública ou que, de algum modo, exerçam atividades, no todo ou em parte, que sirvam o interesse público ou que beneficiem de apoios públicos.

Crime	Definição legal e quadro punitivo	Exemplos ilustrativos de situações práticas
Tráfico de influência (art.º 335.º)	1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias. 3 - ... 4 - ...	Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço.
Branqueamento (art.º 368.º A)	1 - ... 2 - ... 3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos. 4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos. 5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provém as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. 6 - ... 7 - ... 8 - ... 9 - ... 10 - ... 11 - ... 12 - ...	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais.