

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Instituto Vida e Saúde - INVISA

www.invisa.org.br

Aplicável a todos os colaboradores, prestadores,
fornecedores e parceiros do INVISA.

SUMÁRIO

Nº	Capítulo
01	Mensagem do Diretor Geral
02	Quem Somos — INVISA
03	Missão, Visão e Valores
04	A Quem se Destina Este Código
05	Como Usar Este Código
06	Comitê de Ética e Compliance - CEC
07	Nosso Ambiente de Trabalho
08	Condutas Esperadas e Proibidas
09	Assédio Moral e Sexual
10	Diversidade, Equidade e Inclusão
11	Saúde Mental e Bem-Estar
12	Saúde e Segurança do Trabalho
13	Relação com Usuários dos Serviços
14	Relação com Agentes Públicos
15	Relação com Fornecedores e Parceiros
16	Relação com Voluntários e Comunidade
17	Relação com Sindicatos e Imprensa
18	Conflito de Interesses
19	Assédio Eleitoral e Político
20	Anticorrupção e Fraude
21	Privacidade e Proteção de Dados — LGPD
22	Uso de Redes Sociais e Tecnologia
23	Inteligência Artificial Responsável
24	Proteção da Marca e Propriedade Intelectual
25	Registros Contábeis e Controle Interno
26	Meio Ambiente e Sustentabilidade
27	Canal de Denúncias e Proteção ao Denunciante
28	Penalidades e Política de Consequências
29	Vigência e Atualização
AN	Anexos — Termos de Adesão PF e PJ

01 Mensagem do Diretor Geral

O Instituto Vida e Saúde — INVISA — nasceu de uma convicção: a de que saúde de qualidade é um direito, não um privilégio. Em mais de 20 anos de trajetória, construímos nossa credibilidade junto a municípios e estados, levando cuidado, assistência e dignidade a quem mais precisa e fazendo isso com responsabilidade.

Este Código de Ética e Conduta expressa quem somos e como escolhemos agir. Não foi escrito por exigência formal, foi construído a partir dos nossos valores. É o registro do compromisso que cada pessoa do INVISA assume ao fazer parte desta instituição: agir com honestidade, com cuidado genuíno e com respeito incondicional em cada decisão, a cada dia.

Peço que você leia com atenção, compreenda com profundidade e, acima de tudo, viva estes princípios na prática. Diante de dúvidas o Comitê de Ética e Compliance está à disposição. E se você testemunhar qualquer conduta que contrarie nossos valores, denuncie — nossos canais são seguros, sigilosos e protegidos contra qualquer forma de retaliação.

Juntos, somos o INVISA que queremos ser.

BRUNO SOARES RIPARDO

Diretor Geral

Instituto Vida e Saúde - INVISA

02 Quem Somos — INVISA

O Instituto Vida e Saúde — INVISA é uma entidade privada sem fins lucrativos, qualificada como Organização Social (OS) na área da Saúde, atuando desde 2003 em parceria com governos municipais e estaduais, presente em 5 estados brasileiros.

NOSSAS ÁREAS DE ATUAÇÃO

Gestão Hospitalar e Serviços de Saúde

Assistência Social — CREAS, PETI, Abrigos, Casas de Passagem

Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) e Residências Terapêuticas

Vigilância Epidemiológica, Reabilitação e Ambulatório Especializado

Educação, Esporte, Meio Ambiente e Cultura

03 Missão, Visão e Valores

Nossa Missão

Oferecer serviços de excelência na área da saúde e assistência social, promovendo qualidade de vida e bem-estar à população atendida, com responsabilidade, eficiência e ética.

Nossa Visão

Ser referência nacional na gestão de saúde pública, reconhecida pela transparência, humanização e pelo impacto positivo nas comunidades que servimos.

Nossos Valores

VALOR	O QUE SIGNIFICA PARA NÓS
Honestidade	Agir com verdade em tudo — mesmo quando é difícil.
Integridade	Coerência entre o que falamos, decidimos e fazemos.
Diligência	Cuidado e atenção em cada tarefa, sem descuido.
Justiça	Igualdade de tratamento, sem discriminação de nenhum tipo.
Altruísmo	O bem-estar do outro vem antes do interesse pessoal.
Profissionalismo	Fazer o certo, da forma certa, no tempo certo.
Transparência	Informação clara, precisa e acessível para todos.
Trabalho em equipe	Cooperação genuína para alcançar resultados melhores.
Humanização	Tratar cada pessoa com dignidade, empatia e respeito.

04 A Quem se Destina Este Código

Este Código se aplica a todas as pessoas que fazem parte do INVISA ou atuam em seu nome, independentemente do nível hierárquico, regime de trabalho ou localização:

- Diretores, conselheiros e membros da alta gestão
- Todos os colaboradores e funcionários — de qualquer cargo ou turno
- Estagiários e jovens aprendizes
- Voluntários
- Prestadores de serviço e profissionais autônomos
- Fornecedores e parceiros institucionais
- Pessoas jurídicas contratadas pelo INVISA

Atenção: O descumprimento deste Código pode resultar em medidas disciplinares, rescisão contratual e responsabilização nas esferas civil e penal, conforme a gravidade da infração.

05 Como Usar Este Código

Este Código não é um manual de regras rígidas — é um guia para as situações do dia a dia. A maioria das decisões éticas é tomada com base em valores pessoais de honestidade. Mas há casos em que a situação concreta traz dúvidas. Para esses momentos, este documento existe.

QUANDO TIVER DÚVIDA, PERGUNTE-SE:
✓ Isso é legal? Está de acordo com a legislação brasileira?
✓ Está alinhado com os valores e políticas do INVISA?
✓ Eu me sentiria confortável se a diretoria ou minha família soubesse desta decisão?
✓ Isso preserva a confiança que depositam no INVISA?
✓ Se a resposta for não para qualquer uma dessas perguntas — não faça.

Em caso de dúvidas, consulte seu gestor imediato, os departamentos jurídico e de recursos humanos ou envie uma consulta ao Comitê de Ética e Compliance-CEC: compliance@invisa.org.br

06 Comitê de Ética e Compliance - CEC

O Comitê de Ética e Compliance é o órgão responsável pela aplicação e atualização deste Código. Atua com autonomia, reporte direto à Diretoria Geral e pauta-se pelos princípios de discrição, sigilo, imparcialidade, presunção de inocência e não retaliação.

Atribuições

- Zelar pela observância e divulgação do Programa de Compliance do INVISA
- Atualizar este Código e demais políticas internas sempre que necessário
- Atuar como instância consultiva, esclarecendo dúvidas de interpretação
- Promover treinamentos periódicos sobre ética e integridade
- Gerenciar o Canal de Denúncias, desde o recebimento até a resposta final
- Instaurar e supervisionar Procedimentos de Averiguação
- Monitorar riscos de compliance, operacionais e de imagem

CONTATO DO COMITÊ

E-mail geral: compliance@invisa.org.br | denuncia@invisa.org.br

Canal de denúncias: <https://invisa.org.br/sobre/canal-de-denuncias/>

07 Nosso Ambiente de Trabalho

O INVISA promove um ambiente de trabalho saudável, seguro, colaborativo e livre de qualquer forma de violência ou discriminação. As relações interpessoais devem ser orientadas pelo respeito à dignidade humana, coleguismo e imparcialidade.

É responsabilidade de todos — e não apenas da liderança — manter um ambiente que valorize a harmonia e contribua para o crescimento de cada pessoa.

08 Condutas Esperadas e Proibidas

Condutas esperadas de todos

- Desenvolver o trabalho com compromisso, ética, honestidade e de acordo com nossa missão
- Respeitar todos — colegas, superiores, subordinados e terceiros — com cortesia e profissionalismo
- Comunicar erros e intercorrências ao gestor imediato com transparência
- Zelar pela imagem e reputação do Instituto em todas as suas interações

- Respeitar o sigilo profissional e institucional
- Usar crachá de identificação visível durante todo o expediente
- Relatar condutas antiéticas pelo Canal de Denúncias

Condutas expressamente proibidas

- Obter favorecimentos pessoais utilizando cargo ou influência
- Tratar qualquer pessoa de forma agressiva, abusiva, intimidatória ou preconceituosa
- Transportar bens ou equipamentos do INVISA sem autorização
- Trabalhar sob efeito de álcool ou drogas ilícitas
- Marcar o ponto de outro funcionário — configura ilícito penal
- Usar as instalações para fins políticos ou captação de clientela
- Praticar, tolerar ou deixar de denunciar atos lesivos à Administração Pública
-

09 Assédio Moral e Sexual

Assédio Moral

O INVISA não admite qualquer prática de assédio moral, entendido como toda conduta abusiva e repetitiva — por comportamentos, palavras ou gestos — que possa causar danos à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa.

Cobranças profissionais legítimas, realizadas com cortesia — como pontualidade e cumprimento de metas — não configuram assédio moral.

Assédio Sexual

O INVISA não tolera o assédio sexual, entendido como o constrangimento insistente ou hostil de alguém, por meio físico, palavras ou gestos, objetivando favores sexuais mediante imposição de vontade, intimidação ou chantagem. O assédio sexual não pressupõe hierarquia.

Atenção: Toda situação de assédio deve ser reportada imediatamente ao Canal de Denúncias. O INVISA garantirá sigilo ao denunciante e tomará as medidas cabíveis sem retaliação.

10 Diversidade, Equidade e Inclusão

O INVISA acredita que a diversidade fortalece nossas equipes e torna nosso atendimento mais humano. Repudiamos qualquer forma de preconceito e garantimos igualdade de oportunidades a todos.

- Recrutamos e valorizamos pessoas por suas competências, não por características pessoais
- Promovemos igualdade salarial entre mulheres e homens para funções equivalentes
- Garantimos acessibilidade e condições equitativas para pessoas com deficiência
- Repudiamos discriminação por raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, idade ou qualquer outra característica
- Criamos espaços seguros onde todas as vozes são ouvidas e respeitadas

11 Saúde Mental e Bem-Estar

Trabalhar na área da saúde é exigente. O contato constante com vulnerabilidade, a intensidade das jornadas e a pressão por resultados podem afetar o bem-estar de qualquer profissional. O INVISA reconhece isso e assume sua responsabilidade.

NOSSOS COMPROMISSOS COM VOCÊ

- ✓ Promover equilíbrio entre vida pessoal e profissional
- ✓ Incentivar comunicação aberta e honesta entre equipes e lideranças
- ✓ Garantir que nenhum colaborador seja penalizado por buscar apoio
- ✓ Respeitar os limites de jornada e os períodos de descanso previstos em lei
- ✓ Combater o estigma de saúde mental no ambiente de trabalho

Se você estiver passando por dificuldades, converse com seu gestor ou com o RH. Pedir ajuda é um sinal de responsabilidade, não de fraqueza.

12 Saúde e Segurança do Trabalho

É responsabilidade de todos observar e cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, especialmente nas unidades hospitalares.

- Agir de acordo com os regulamentos e NRs aplicáveis
- Utilizar obrigatoriamente os EPIs fornecidos
- Manter limpeza e organização em todas as instalações
- Realizar os exames médicos periódicos conforme determinação
- Identificar e comunicar imediatamente situações de risco

Nas unidades hospitalares é proibido o uso de adornos (anéis, alianças, brincos, correntes, relógios) nos termos da NR 32.

13 Relação com Usuários dos Serviços

Os usuários dos nossos serviços — pacientes, beneficiários de programas sociais e seus familiares — são a razão de ser do INVISA.

- Atender com cortesia, humanização, respeito e profissionalismo
- Garantir os direitos do paciente: privacidade, autonomia e acesso à informação
- Assegurar o sigilo das informações, inclusive após o encerramento do atendimento
- Observar os preceitos da bioética: fazer o bem, não causar dano, respeitar a autonomia

Atenção: É proibido abordar pacientes com objetivo de desviá-los para consultórios particulares. É igualmente proibida qualquer cobrança de pacientes em unidades públicas de saúde.

14 Relação com Agentes Públicos

O INVISA mantém postura de absoluta neutralidade política e rigoroso respeito às normas de relacionamento com agentes governamentais.

- Todo contato com autoridades públicas deve ser oficial, transparente e registrado
- É proibido oferecer, prometer ou entregar qualquer valor ou vantagem a agentes públicos
- O INVISA não faz contribuições a partidos políticos ou candidatos
- A gestão de verbas públicas é feita com total transparência e disponível para prestação de contas

15 Relação com Fornecedores e Parceiros

A seleção de fornecedores e prestadores deve ocorrer com base nos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, conforme nosso Regulamento Próprio de Aquisição.

- Segregação de funções: quem executa não fiscaliza, e vice-versa
- Todos os processos de compra são documentados com critérios técnicos e éticos
- Oportunidades transparentes e equitativas são garantidas a todos os fornecedores
- São vedadas ações promocionais de materiais médicos ou medicamentos nas instalações

16 Relação com Voluntários e Comunidade

Voluntários

Os voluntários do INVISA são pessoas que doam seu tempo e talento para causas de interesse social. Todos devem cumprir as normas e procedimentos do Instituto, incluindo este Código.

Comunidade

O INVISA atua de forma proativa em prol da comunidade. Respeitamos costumes e crenças, promovemos o bem-estar coletivo e agimos de forma leal e transparente com outras entidades do Terceiro Setor.

17 Relação com Sindicatos e Imprensa

Sindicatos

O INVISA reconhece os sindicatos como representantes legítimos. Todo colaborador tem o direito de se associar. Não toleramos retaliação a quem participe de atividades sindicais.

Imprensa

O atendimento a profissionais da imprensa é realizado exclusivamente pelo Setor de Comunicação, com alinhamento da Diretoria.

Atenção: É proibido que colaboradores não autorizados falem em nome do INVISA para a imprensa ou concedam entrevistas sem autorização do Setor de Comunicação.

18 Conflito de Interesses

Conflito de interesses ocorre quando a situação pessoal de um colaborador pode influenciar — ou parecer influenciar — suas decisões profissionais, comprometendo a imparcialidade e os interesses do INVISA.

- Contratar ou influenciar a contratação de fornecedor que seja familiar ou sócio
- Usar informações internas para benefício próprio ou de terceiros
- Manter relação de subordinação com cônjuge ou familiar até 3º grau
- Exercer atividade paralela que interfira nas funções exercidas no INVISA

Brindes e Hospitalidades

Item	Regra aplicável
Brindes institucionais	Aceitos até R\$ 100,00 por item, com aprovação da Diretoria.
Dinheiro / gorjetas	Proibidos em qualquer circunstância.
Eventos de entretenimento	Proibidos.
Viagens pagas por parceiros	Vedadas. Casos excepcionais: aprovação prévia do Comitê.

Relações Afetivas no Trabalho

Relacionamentos afetivos entre colaboradores devem ser informados ao Setor de Gestão de Pessoas assim que iniciados. Colaboradores em relacionamento afetivo não podem exercer funções com subordinação entre si.

Atividades Políticas

O ambiente do INVISA é neutro e apartidário. Qualquer propaganda política nas instalações ou canais do Instituto é expressamente proibida. As regras detalhadas sobre assédio eleitoral estão no capítulo 19.

19 Assédio Eleitoral e Político

O assédio eleitoral é uma prática ilegal prevista no art. 297 do Código Eleitoral, consistindo em usar a relação de poder existente no ambiente de trabalho para coagir, pressionar, ameaçar ou induzir colaboradores a adotar determinado comportamento eleitoral ou político. O INVISA, como organização que administra recursos públicos, tem responsabilidade redobrada na prevenção desta prática.

O QUE DIZ A LEI
Art. 297 do Código Eleitoral: reclusão de 4 a 6 anos + pagamento de 200 a 300 dias-multa para quem usar poder econômico ou de cargo para coagir eleitores.
Art. 41-A da Lei 9.504/1997: vedação ao uso de bens de organização estatal para fins de campanha eleitoral.
Lei 9.029/1995: proibição de práticas discriminatórias e coercitivas por motivo político.

O que configura assédio eleitoral ou político

- Exigir, solicitar ou pressionar colaboradores a votar em determinado candidato ou partido
- Ameaçar com demissão, rebaixamento ou transferência em razão de escolha eleitoral
- Prometer vantagens (promoção, aumento, benefício) em troca de apoio político
- Usar os canais do INVISA (e-mail, WhatsApp, grupos, murais) para difundir propaganda eleitoral
- Realizar reuniões ou treinamentos com pauta política disfarçada de pauta institucional
- Induzir colaboradores a participar de eventos políticos durante o horário de trabalho
- Constranger colaboradores a exibir materiais, camisetas ou símbolos de candidatos
- Criar ambiente hostil contra quem manifeste posicionamento político diferente do gestor

Atenção: Assédio eleitoral é crime. Gestores e líderes que praticarem ou permitirem estas condutas responderão pessoalmente nas esferas criminal e eleitoral, além das sanções administrativas do INVISA.

Neutralidade institucional — o que o INVISA não faz

- Não faz doações, patrocínios ou contribuições a candidatos, partidos ou campanhas eleitorais
- Não cede bens, infraestrutura ou recursos públicos para fins eleitorais
- Não promove ou permite o uso de suas instalações para eventos de campanha
- Não usa seus canais de comunicação para divulgar candidaturas ou posições partidárias
- Não admite que contratos de gestão ou parcerias públicas sejam usados como moeda eleitoral

Liberdade política do colaborador

O INVISA respeita integralmente a liberdade política e o sigilo do voto de cada colaborador. Nenhum colaborador é obrigado a revelar sua preferência política. A participação em atividades político-partidárias é um direito individual — desde que exercida fora do horário de trabalho, das instalações do Instituto e sem vinculação ao nome ou recursos do INVISA.

SE VOCÊ SOFRER OU TESTEMUNHAR ASSÉDIO ELEITORAL:

- ✓ Documente: anote data, horário, local e quem estava presente.
- ✓ Guarde evidências: prints de mensagens, e-mails e registros de chamadas.
- ✓ Reporte pelo Canal de Denúncias — de forma anônima, se preferir.
- ✓ O INVISA garante sigilo e proíbe qualquer retaliação ao denunciante.
- ✓ Em casos graves, a denúncia também pode ser feita ao Ministério Público Eleitoral.

20 Anticorrupção e Fraude

O INVISA adere integralmente à Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013) e tem tolerância zero com qualquer ato de corrupção, fraude, suborno ou desvio de recursos.

- Oferecer, solicitar ou aceitar qualquer vantagem indevida — dinheiro, presentes, serviços ou favores
- Manipular processos de contratação, licitação ou prestação de contas
- Falsificar documentos, registros ou informações de qualquer natureza
- Desviar recursos públicos ou privados em benefício próprio ou de terceiros
- Participar de esquemas de lavagem de dinheiro ou ocultação de valores

SE VOCÊ SUSPEITAR DE CORRUPÇÃO OU FRAUDE

Não ignore — o silêncio também é cumplicidade.

Reporte imediatamente pelo Canal de Denúncias.

Você pode fazer a denúncia de forma anônima.

O INVISA protege quem denuncia de boa-fé.

21 Privacidade e Proteção de Dados — LGPD

O INVISA lida diariamente com dados pessoais e dados pessoais sensíveis de pacientes, usuários, colaboradores e parceiros. A LGPD (Lei 13.709/2018) estabelece como essas informações devem ser tratadas. O cumprimento é obrigação de todos.

Suas responsabilidades

- Acessar apenas os dados necessários para o desempenho da sua função
- Nunca compartilhar senhas ou credenciais com terceiros
- Não fotografar, copiar ou transmitir prontuários sem autorização
- Não divulgar dados de pacientes nas redes sociais — nunca, em hipótese alguma
- Notificar imediatamente o superior em caso de suspeita de vazamento de dados
- Manter sigilo mesmo após o encerramento do vínculo com o Instituto

Atenção: O acesso a prontuários não vinculados às suas atribuições fica registrado no sistema. O infrator sujeita-se a penalidades administrativas, civis e penais, além de sanções da ANPD.

22 Uso de Redes Sociais e Tecnologia

O que você publica online — mesmo em perfis pessoais — pode afetar sua imagem profissional e a reputação do INVISA. Use a tecnologia com responsabilidade.

Ao usar redes sociais

- Nunca compartilhe imagens ou informações sobre pacientes
- Não divulgue informações internas do INVISA sem autorização
- Não emita opiniões que possam ser interpretadas como posicionamento oficial
- Comunique ao Setor de Comunicação qualquer assunto controverso envolvendo o INVISA

Sobre os equipamentos e sistemas do INVISA

- Use computadores e e-mails corporativos exclusivamente para fins profissionais
- É proibido instalar programas não autorizados nas máquinas do Instituto
- A empresa pode monitorar o uso de seus equipamentos e sistemas

REGRA DE OURO

Antes de postar algo relacionado ao trabalho, pergunte-se:

Eu me sentiria confortável se a diretoria e minha família vissem isso?

Se a resposta for não — não publique.

23 Inteligência Artificial Responsável

O uso de ferramentas de IA no ambiente de trabalho é uma realidade crescente. O INVISA incentiva o uso responsável da IA como apoio às atividades — desde que observadas as diretrizes abaixo.

- Não insira dados de pacientes ou informações sigilosas em ferramentas de IA generativa (Ex: ChatGPT, Copilot, Gemini etc.)
- Não use IA para tomar decisões clínicas ou assistenciais sem supervisão humana qualificada
- Valide sempre as informações geradas por IA antes de usá-las em documentos oficiais
- Não use IA para criar conteúdo enganoso ou que possa prejudicar terceiros
- Reporte ao gestor qualquer uso de IA que represente risco à segurança da informação

POR QUÊ ISSO IMPORTA

Ferramentas de IA generativa processam os dados que você insere.

Dados de pacientes em IA pública podem configurar violação grave da LGPD.

A responsabilidade pelo uso adequado é sempre do colaborador que utiliza a ferramenta.

24 Proteção da Marca e Propriedade Intelectual

Uso da Marca INVISA

A marca INVISA é nosso maior patrimônio. Construída em mais de 20 anos, ela representa nossa identidade, valores e credibilidade. Todos têm o dever de protegê-la.

- O uso da marca deve ser previamente autorizado pelo Setor de Comunicação
- É vedada a filmagem e fotografia das instalações sem autorização
- Fotos de pacientes ou colaboradores exigem Termo de Autorização de Uso de Imagem

Propriedade Intelectual

Todos os materiais, processos, estratégias e documentos desenvolvidos no INVISA ou por solicitação do INVISA pertencem ao Instituto, incluindo após o encerramento de qualquer relação contratual.

25 Registros Contábeis e Controle Interno

O INVISA tem compromisso com a exatidão e confiabilidade de seus registros contábeis e financeiros. Estas diretrizes se aplicam a todos os colaboradores.

É expressamente proibido:

- Efetuar registros financeiros e contábeis inidôneos ou imprecisos
- Criar registros que induzam ao erro ou sejam artificiais
- Omitir informações relevantes nos registros
- Aprovar ou efetuar pagamentos com finalidade diferente da descrita no documento
- Divulgar informações financeiras do INVISA sem autorização da Diretoria Financeira

26 Meio Ambiente e Sustentabilidade

O INVISA entende que cuidar das pessoas inclui cuidar do planeta. Nossa atuação é guiada por práticas ambientalmente responsáveis, economicamente viáveis e socialmente justas.

- Agimos de forma preventiva em relação a riscos ambientais em todas as unidades
- Descartamos resíduos hospitalares de forma adequada, segura e conforme a legislação
- Damos preferência a fornecedores com práticas socioambientais responsáveis
- Incentivamos a redução, reutilização e reciclagem em todas as operações

27 Canal de Denúncias e Proteção ao Denunciante

Toda pessoa que se relaciona com o INVISA tem o dever de reportar situações que violem este Código. Denunciar é um ato de responsabilidade e de coragem.

COMO FAZER UMA DENÚNCIA

E-mail: denuncia@invisa.org.br | compliance@invisa.org.br

Site: <https://invisa.org.br/sobre/canal-de-denuncias/>

Inclua: data, local, nomes dos envolvidos e descrição detalhada dos fatos.

Garantias ao Denunciante

- As denúncias podem ser feitas de forma anônima
- O sigilo das denúncias é garantido pelo Comitê de Ética e Compliance
- É proibida qualquer forma de retaliação a quem denunciar de boa-fé

28 Penalidades e Política de Consequências

O descumprimento das diretrizes deste Código gera consequências. Sempre será garantido o direito à ampla defesa e ao contraditório.

Gravidade	Medidas possíveis
Leve	Advertência verbal ou escrita.
Moderada	Advertência formal, suspensão ou restrição de funções.
Grave	Demissão por justa causa ou rescisão contratual.
Gravíssima	Demissão + responsabilização civil e penal.

29 Vigência e Atualização

Este Código entra em vigor na data de sua publicação e tem prazo indeterminado. O Comitê de Ética e Compliance realizará revisões periódicas para garantir sua atualidade.

Este documento substitui integralmente todas as versões anteriores do Manual de Conduta Ética e Compliance do Instituto Vida e Saúde — INVISA.

TERMO DE ADESÃO AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
PESSOA FÍSICA

Eu, _____, matrícula _____, declaro que:

- Li o Código de Ética e Conduta do Instituto Vida e Saúde — INVISA.
- Estou ciente do seu conteúdo e importância para o exercício das minhas atividades.
- Conheço o dever de identificar, prevenir e reportar atos que violem as políticas do INVISA.
- Comprometo-me a agir em conformidade com este Código em todas as minhas atividades.

Assinatura

Nome completo em letra de forma

CPF: _____ Cargo: _____

_____, ____ de ____ de ____ .
Local e Data

TERMO DE ADESÃO AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

PESSOA JURÍDICA

Eu, _____, representante legal da empresa _____, CNPJ _____, declaro que:

- Li o Código de Ética e Conduta do Instituto Vida e Saúde — INVISA
- Estou ciente de que este Código deve ser observado por todos os profissionais que atuem em atividades relacionadas ao INVISA.
- Comprometo-me a garantir o cumprimento deste Código por todos os integrantes da minha empresa envolvidos na relação com o Instituto.

Assinatura do Representante Legal

Nome completo em letra de forma

Razão Social: _____ CNPJ: _____

_____, _____ de _____ de _____.

Local e Data