



CD-CMP-001-03


# CD

**CÓDIGO**



**COMPLIANCE**

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

	<b>CÓDIGO</b>		
	<b>ÉTICA E CONDUTA</b>	<b>CÓDIGO: CD.CMP.001</b>	<b>REVISÃO: 03 PÁGINA: 1/13</b>

**CARTA DO PRESIDENTE:**

De cabeça erguida para enfrentar os desafios de uma nova realidade social, política e econômica, e sem perder de vista os nossos princípios, crenças e valores, o INTS vem implementando as ações do seu Programa de Integridade, dando ênfase às condutas que sempre praticamos, porém, agora, amparado por um vigoroso sistema de normas e controles internos.

Guiados por um Código de Ética e Conduta, todos os integrantes do INTS deverão observar as suas regras, especialmente no que se refere aos princípios da legalidade, da impessoalidade, da eficiência e da transparência, com o propósito de melhor atender às comunidades assistidas.


As lideranças devem envidar esforços para incentivar suas equipes a agirem em conformidade com os padrões éticos do Instituto. Por sua vez, as equipes de Governança, Riscos e Compliance, devem estar atentas, reforçando processos e políticas, desenvolvendo treinamentos, fortalecendo os canais de comunicação e disponibilizando um novo sistema de monitoramento das obrigações, além de dar visibilidade ao sistema de conformidade do Instituto.

Conto com o apoio de todos para que possamos fazer valer os esforços envidados, no sentido de contribuir para construção de uma sociedade mais ética e justa.

---

**Marcelino Sousa**

**Presidente do INTS**

	<b>CÓDIGO</b>		
	<b>ÉTICA E CONDUTA</b>	<b>CÓDIGO: CD.CMP.001</b>	<b>REVISÃO: 03 PÁGINA: 2/13</b>

## MISSÃO

Prover a administração pública soluções de gestão e tecnologia na área de saúde, educação e ação social buscando a satisfação das partes interessadas, assim como, a conformidade com as legislações aplicáveis.

## VISÃO

Ser referência Nacional na gestão de serviços de saúde, educação e ações sociais destacando-se pela qualidade, aprimoramento e modernização dos nossos serviços.

## VALORES

✓ **Legalidade:** O atendimento às legislações e à conformidade regulatória deve ser uma prática constante em nossa organização.


✓ **Transparência em nossas atitudes:** Nosso crescimento deve ser pautado na transparência e honestidade de nossas ações.

✓ **Prezar pela vida e integridade das pessoas:** Devemos considerar esta diretriz mandatária nas atividades de assistência à saúde, educação e ações de promoção à saúde.

✓ **Preservar e honrar compromissos:** Deve ser uma prática constante por todos.

✓ **Respeitar as relações com as partes interessadas:** Em todos os níveis da nossa organização, devemos buscar construir relacionamentos baseados neste valor, seja com nossos clientes, parceiros, fornecedores, agências regulatórias e poder público.

✓ **Aperfeiçoamento contínuo:** O aperfeiçoamento contínuo da nossa equipe é a base para a qualidade dos nossos serviços e a gestão do nosso negócio.

	<b>CÓDIGO</b>		
	<b>ÉTICA E CONDUTA</b>	<b>CÓDIGO:</b> CD.CMP.001	<b>REVISÃO: 03</b> <b>PÁGINA: 3/13</b>

## CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

### 1. INTRODUÇÃO E ABRANGÊNCIA

Este Código reflete a identidade cultural e os compromissos sociais assumidos pelo INTS, solidificando a nossa imagem e reputação institucional. Importante destacar, ainda, que cada colaborador é responsável, **na medida das suas atividades**, pela reputação do INTS, de maneira que a adoção das melhores práticas aqui previstas é condição de permanência na instituição e de fomento da sua imagem perante a sociedade.


Este Código reúne as diretrizes e os princípios éticos e morais que devem ser observados por todas as pessoas que, independentemente de cargo ou função, estabeleçam vínculo direto de pessoalidade e subordinação dentro da estrutura organizacional do INTS, trabalhando nas dependências da Sede, Unidades e nos locais onde há atuação da Instituição, devendo nortear as ações e relações entre colaboradores e demais partes interessadas, tais como: contratantes, fornecedores, parceiros, Poder Público, sociedade, comunidades atendidas, dentre outros.

### 2. OBJETIVOS

- 2.1. Estabelecer os princípios e valores do INTS, regulando o exercício das atividades profissionais, sobretudo no que diz respeito à integridade, à legalidade, à clareza de posições e ao decoro, com o intuito de motivar o respeito e a confiança entre os membros da equipe e do público em geral;
- 2.2. Ser uma referência, formal e institucional, para a conduta pessoal e profissional de todos os colaboradores do INTS, estabelecendo um padrão de relacionamento interno e externo;
- 2.3. Apresentar os princípios e valores do INTS ao público com o qual ele se relaciona;
- 2.4. Conduzir as atividades do INTS de forma correta, íntegra e eficiente, visando atingir os melhores resultados e obedecendo aos contratos celebrados, as normas e legislações aplicáveis.

### 3. PRINCÍPIOS ÉTICOS

- 3.1. O respeito à Constituição Federal do Brasil, às leis e aos regulamentos aplicáveis ao seguimento social no qual operamos constitui um princípio fundamental do INTS;
- 3.2. O respeito à Justiça, à legalidade, à moralidade, à impessoalidade, à publicidade, à eficiência e

	<b>CÓDIGO</b>		
	<b>ÉTICA E CONDUTA</b>	<b>CÓDIGO: CD.CMP.001</b>	<b>REVISÃO: 03 PÁGINA: 4/13</b>

às boas práticas de governança corporativa e contábeis;

3.3. A honestidade, o direito à privacidade, a dignidade, o respeito, a lealdade, responsabilidade, o decoro, o zelo, a eficiência, a qualidade, a confiança, a transparência, a segurança e a consciência dos princípios éticos são os valores maiores que devem orientar a relação do INTS com o público com o qual ele se relaciona;

3.4. A melhoria contínua de processos, sempre valorizando e estimulando o profissionalismo, a eficiência, a eficácia, a proatividade, o compartilhamento de conhecimentos, a criatividade e a inovação;

3.5. O compromisso com o desenvolvimento sustentável, especialmente no que se refere ao desenvolvimento de projetos sociais para benefício das comunidades assistidas;

3.6. O compromisso de cumprir rigorosamente as legislações, políticas, padrões, códigos e normas ambientais e sanitárias aplicáveis, priorizando a prevenção da poluição e a definição de objetivos e metas com uso de alternativas ambientais adequadas, além de promover a conscientização e a capacitação de parceiros e colaboradores em ações de proteção do meio ambiente.

#### **4. DIREITOS E DEVERES DOS COLABORADORES**

##### **Da ética no processo de tomada de decisão:**

Para decidir se uma ação ou conduta é adequada, recomendamos seguir três passos:


(i) Certifique-se que a ação ou conduta está de acordo com a Legislação em vigor; (ii) Certifique-se que a ação ou conduta está de acordo com este Código, com as políticas internas e com outras normas do INTS; (iii) Certifique-se que a ação ou conduta está de acordo com os Valores do INTS. Caso a resposta a qualquer uma dessas perguntas seja “não” o comportamento ou atitude em questão é inadequado e não admitido pelo INTS. Além disso, você também pode perguntar a você mesmo se ficaria orgulhoso de informar amigos e familiares sobre sua atitude ou vê-la publicada em jornais. Respostas negativas indicam que pode haver problemas.

##### **Ambiente de Trabalho e Exercício das Atividades:**

4.1. Os direitos individuais são legítimos e devem ser respeitados;

4.2. O INTS tem o compromisso de proporcionar a seus colaboradores um ambiente de trabalho adequado, visando a segurança, a higiene, a saúde e ao bem-estar;

4.3. O INTS promove práticas de gestão que fortalecem o foco nos resultados, a motivação,

	<b>CÓDIGO</b>		
	<b>ÉTICA E CONDUTA</b>	<b>CÓDIGO: CD.CMP.001</b>	<b>REVISÃO: 03 PÁGINA: 5/13</b>

satisfação, a iniciativa responsável e o comprometimento de seus colaboradores;

4.4. Ao definir a sua apresentação profissional, os colaboradores devem procurar levar em consideração o tipo de atividade que executa, o público com o qual se relaciona e os hábitos culturais e empresariais da região onde trabalha;

4.5. Os colaboradores devem exercer suas atribuições com efetividade, eliminando situações que levem a erros, conflito de interesses, vantagem indevida, atrasos na prestação do serviço, ou acidentes de trabalho;

4.6. Os colaboradores devem ser assíduos e pontuais, sendo os casos excepcionais informados ao superior hierárquico;

4.7. Os colaboradores devem manter a ordem do local e dos materiais de trabalho;

4.8. Os colaboradores devem usar racionalmente os materiais postos à sua disposição, sempre para os fins a que se destinam, evitando o desperdício e preservando o meio ambiente;

4.9. No exercício de suas atividades, os colaboradores devem preservar o patrimônio do **INTS**, bem como daqueles que estejam sob a sua administração, sejam eles públicos ou privados, móveis ou imóveis, tangíveis ou intangíveis, a exemplo de informações estratégicas, veículos, equipamentos, bases operacionais, dentre outros ativos;

**No relacionamento com os colegas, os Colaboradores:**

4.10. Devem manter sempre uma atitude transparente, ética, de respeito e colaboração com os colegas de trabalho e terceiros;

4.11. Devem exercer suas funções e autoridade com o espírito de superar desafios, visando os interesses do INTS;


4.12. Devem enfatizar a integração e o desenvolvimento de trabalhos em equipe;

4.13. Devem agir de forma leal e cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com que se relacionam, respeitando as diferenças individuais;

4.14. Não devem prejudicar a reputação de colegas por meio de julgamentos preconceituosos, falso testemunho, informações não fundamentadas ou qualquer outro subterfúgio;

4.15. Os líderes devem ouvir, avaliar e acompanhar as preocupações, sugestões e críticas de seus colaboradores para agregar novos aprendizados;

4.16. Os líderes devem promover a relação entre os colaboradores com base no respeito e na competência individual, não utilizando de critérios de favorecimento ou que envolvam qualquer tipo de discriminação;

	<b>CÓDIGO</b>		
	<b>ÉTICA E CONDUTA</b>	<b>CÓDIGO: CD.CMP.001</b>	<b>REVISÃO: 03 PÁGINA: 6/13</b>

4.17. Os líderes devem buscar o desenvolvimento das competências profissionais de cada indivíduo através das ações de feedback, capacitação e treinamento;

**No relacionamento com Terceiros (contratantes, parceiros, fornecedores, consultorias, concorrentes e comunidades assistidas), os Colaboradores:**

4.18. Devem avaliar os fornecedores por meio de critérios claros e sem discriminação. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitido favorecimento de nenhuma natureza.

4.19. Devem garantir junto aos fornecedores o entendimento, a transparência e a lisura das informações necessárias para cotação, contratação ou compras de equipamentos e produtos;

4.20. Devem tratar contratantes, comunidades atendidas, parceiros, fornecedores, servidores públicos e instituições concorrentes de maneira respeitosa e cordial, procurando aperfeiçoar os processos de comunicação e de relacionamento;

4.21. Devem tratar as comunidades assistidas com respeito e dignidade, valendo-se das melhores técnicas e procedimentos aplicáveis à sua atividade;

**Preconceitos e Discriminação**

4.22. Os colaboradores devem promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, estado civil, religião e quaisquer outras formas de discriminação;

4.23. O INTS repudia qualquer tipo de preconceito ou discriminação seja política, econômica, social, religiosa, de raça, nacionalidade, gênero, idade, estado civil, ou de orientação sexual e quaisquer outras formas de discriminação;


**Intimidações**

4.24. Os colaboradores não devem tolerar ameaças ou assédios de qualquer tipo;

4.25. Os colaboradores não devem ceder a pressões que visem à obtenção de vantagens indevidas;

4.26. Os colaboradores não devem se submeter a situações de assédio moral (entendido como o ato de desqualificar repetidamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do colaborador em função da relação de trabalho) e devem denunciar o assediador;

4.27. Os colaboradores devem comunicar imediatamente aos seus superiores hierárquicos, para as providências cabíveis, qualquer aliciamento, ato ou omissão que julgam contrários ao interesse do INTS;

	<b>CÓDIGO</b>		
	<b>ÉTICA E CONDUTA</b>	<b>CÓDIGO: CD.CMP.001</b>	<b>REVISÃO: 03 PÁGINA: 7/13</b>

**No caso da ocorrência de erros, os Colaboradores:**

4.28. Devem aprender com base nos seus próprios erros ou de outrem, eliminando suas causas e evitando sua repetição;

4.29. Quando se consideram não capacitados para executar alguma tarefa, devem procurar os colegas, gestores e líderes a fim de obter os meios para superar essas limitações;

4.30. Devem avaliar sistematicamente seus erros e acertos, com a participação da gerência imediata, visando melhorar continuamente a qualidade de seu trabalho, pois o INTS entende que o erro é uma fonte de aprendizado e, quando ocorre, deve ser utilizado como uma oportunidade de eliminação das causas e de evitar assim a sua repetição;

**Utilização de Equipamentos e Sistemas**

4.31. Os equipamentos, tais como computadores, celulares e sistemas, incluindo correio eletrônico, são ferramentas de trabalho fornecidas pelo INTS e, portanto, devem ser utilizados exclusivamente para assuntos pertinentes ao seu trabalho, devendo os colaboradores cuidar sempre da segurança da informação e não disseminar mensagens que possuem conteúdos ilegais, abusivos, pornográficos, racistas e de cunho religioso ou político;

**Em relação à preservação das informações e dados, os Colaboradores:**

4.32. Não devem divulgar informação que afete a imagem das instituições concorrentes ou contribuam para divulgação de informações inverídicas sobre elas, devendo tratar todas com respeito;


4.33. Não devem alterar nem deturpar o teor de qualquer documento, informação ou dados do INTS;

4.34. Não devem divulgar informações ou dados do INTS, colaboradores ou contratantes, atendendo às diretrizes estabelecidas pela Lei Geral de Proteção de Dados;

4.35. Devem tratar as informações estratégicas da instituição com sigilo, sendo expressamente proibida a sua divulgação sem autorização;

4.36. Devem divulgar sempre as informações verdadeiras, disponibilizando-as de forma igualitária para todos os interessados; quando não estiverem autorizados a responder a uma consulta, devem informar tal fato ao demandante;



	<b>CÓDIGO</b>		
	<b>ÉTICA E CONDUTA</b>	<b>CÓDIGO: CD.CMP.001</b>	<b>REVISÃO: 03 PÁGINA: 8/13</b>

### **Conflito de Interesses**

4.37. Os colaboradores não devem se envolver em qualquer atividade que seja de interesse conflitante com a atuação do INTS; o conflito de interesses pode acontecer quando (i) os interesses pessoais do colaborador conflitam ou podem conflitar com o desempenho de suas atividades de forma isenta para atender aos interesses do INTS, (ii) as atividades particulares dos colaboradores forem incompatíveis com as suas obrigações perante o INTS, entre outras situações;

4.38. É proibido aos colaboradores, de qualquer nível, contratar profissionais ou empresas para funções internas ou externas levando em consideração relação de amizade ou grau de parentesco;

4.39. É igualmente proibido aos colaboradores, de qualquer nível, manter relação de hierarquia e/ou direção com cônjuges, companheiro(a), amigos íntimos ou pessoas em qualquer grau de parentesco;

4.40. O INTS considera que a vida particular dos colaboradores é um assunto pessoal de cada um, porém, ressalta que a conduta pessoal dos colaboradores não pode prejudicar a sua imagem ou seus interesses, sendo vedado aos colaboradores colocar o nome do INTS em controvérsias alheias, particulares ou públicas, zelando pela boa imagem da Instituição;

### **Vantagens Pessoais**


4.41. Os colaboradores não devem manter relações comerciais privadas com o público com o qual se relacionam, de modo a obter vantagens indevidas para si, seus familiares ou qualquer outra pessoa em razão de cargo ou função ocupados;

4.42. Os colaboradores não devem pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação, presente ou vantagem de qualquer espécie, para si, seus familiares ou qualquer outra pessoa, para o exercício de suas atividades profissionais ou para influenciar outro colega para o mesmo fim;

4.43. Os colaboradores não devem fazer uso de informações a que tenham acesso em decorrência de sua atribuição ou função, a fim de obter vantagem pessoal para parentes ou terceiros;

4.44. Os colaboradores não devem permitir que o relacionamento com ex-colaboradores, através de relações comerciais ou pessoais, venha a influenciar qualquer decisão do INTS ou a propiciar o acesso a informações privilegiadas;

4.45. Os colaboradores não devem aceitar presentes do público com o qual se relacionam, excetuando-se brindes claramente identificados e sem valor comercial (conforme definido no item 4.59 abaixo);

	<b>CÓDIGO</b>		
	<b>ÉTICA E CONDUTA</b>	<b>CÓDIGO: CD.CMP.001</b>	<b>REVISÃO: 03 PÁGINA: 9/13</b>

#### **Relação com a Mídia**

4.46. Toda divulgação das ações do INTS deve ser adequada ao posicionamento da instituição e seguir a orientação da Diretoria Geral;

4.47. O INTS condena a publicação de notícias enganosas, devendo as iniciativas de marketing da instituição respeitar a legislação vigente, a ética e as normas de referência;

4.48. Os colaboradores só podem conceder entrevistas, publicar artigos ou utilizar qualquer outra forma de manifestação pública de caráter profissional ou pessoal envolvendo assuntos relacionados ao INTS, suas atividades ou seguimento, se devidamente autorizados por sua Diretoria imediata, devendo preservar os interesses, a imagem e o sigilo das informações relativas à atuação da Instituição;

#### **Respeito à Legislação e a Integridade nas Atividades**


4.49. É expressamente vedada aos colaboradores do INTS a prática dos seguintes atos, dentre outros previstos na legislação anticorrupção, tais como (i) prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a representante do poder público, ou a terceira pessoa a ele relacionada; (ii) utilizar-se de terceiros para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a sua identidade; (iii) frustrar ou fraudar o caráter competitivo de procedimento licitatório público; (iv) dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional;

4.50. Os colaboradores do INTS não devem aceitar pleitos, provocar ou sugerir qualquer tipo de ajuda financeira, pagamento de "taxa de urgência", gratificação, prêmio, comissão, doação, presente ou vantagem pessoal de qualquer espécie aos representantes de empresas privadas (tais como contratantes, fornecedores e parceiros de atividade) ou do poder público (órgãos e entidades da administração pública nacional ou estrangeira, bem como pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público, incluindo concessionárias de serviços públicos), ou terceiros a eles relacionados, em troca de facilidades para o exercício de suas atividades profissionais ou institucionais;

4.51. É vedada a prática de qualquer ato que configure ou possa configurar delito empresarial ou que coloque em risco a imagem ou a conduta da instituição;

4.52. Os colaboradores não devem se submeter a qualquer situação que configure concussão, conflito de interesses, pagamentos ou recebimentos questionáveis;

4.53. Os colaboradores devem zelar pelo recolhimento exato e pontual de todos os tributos devidos

	<b>CÓDIGO</b>		
	<b>ÉTICA E CONDUTA</b>	<b>CÓDIGO: CD.CMP.001</b>	<b>REVISÃO: 03 PÁGINA: 10/13</b>

em função do exercício de sua atividade social;

4.54. Os colaboradores devem prezar para que todos os livros, registros, contas e demonstrativos financeiros reflitam com exatidão as transações financeiras efetuadas;

4.55. Os colaboradores não devem utilizar o trabalho infantil ou o trabalho forçado, respeitando sempre os direitos da criança e do adolescente e as resoluções da Organização Internacional do Trabalho;

4.56. Os colaboradores devem observar rigorosamente as normas e leis aplicáveis garantindo a transparência necessária para gerar registros e relatórios fidedignos;

4.57. É expressamente proibido participar, ou tolerar práticas ilegais, que propiciem vantagens indevidas, que possam configurar improbidade administrativa (descritas nos artigos 9º a 11 da Lei Federal nº 8.429/92) ou que se enquadrem especificamente no art. 5º da Lei Federal nº 12.846/13 (“Lei Anticorrupção”);

#### **Relacionamento com Sindicatos**

4.58. O INTS reconhece os sindicatos como representantes legítimos dos colaboradores, repudiando qualquer tipo de discriminação aos colaboradores sindicalizados;

#### **Brindes, Presentes e Hospitalidades**


4.59. Os colaboradores do INTS não devem oferecer e nem aceitar presentes e outros benefícios do público com o qual se relaciona, excetuando-se brindes claramente identificados e sem valor comercial, de valor modesto (referência até R\$ 100,00), distribuído com o intuito de divulgação da marca apenas;

#### **Relação com partidos políticos e candidatos**

4.60. O INTS mantém posição de independência e isenção a candidatos e partidos políticos.

4.61. O INTS não proíbe a filiação de colaboradores e terceiros a partidos políticos, porém é proibida qualquer manifestação e campanhas políticas nas instalações do instituto, inclusive nas Unidades as quais gerencia.

4.62. O INTS repudia a utilização da instituição como forma de concessão de apoio político, direto ou indireto, seja a partidos ou candidatos;

	<b>CÓDIGO</b>		
	<b>ÉTICA E CONDUTA</b>	<b>CÓDIGO: CD.CMP.001</b>	<b>REVISÃO: 03 PÁGINA: 11/13</b>

## **Dúvidas e Denúncias**

4.63. Toda e qualquer dúvida ou possível violação às normas previstas neste Código deverá ser imediatamente comunicada ao líder imediato e/ou a área de **Compliance** ([compliance@ints.org.br](mailto:compliance@ints.org.br)) e/ou ao **Conselho de Ética e Transparência** e/ou ao **Canal de Ética do INTS (0800 799 9956)**, para providências e orientações, bem como para prevenir responsabilidades;

4.64. O INTS repudia qualquer tentativa de retaliação ao livre exercício dos seus colaboradores ou de terceiros de formular denúncias ou questionamentos, assegurando-lhe o anonimato;

4.65. Não será tolerado tratamento discriminatório contra qualquer indivíduo que exponha, de boa-fé, uma possível violação a este Código, às demais normas internas do INTS e às leis, devendo ser punido de forma exemplar todos àqueles que descumprirem esta norma, inclusive com a demissão.

## **5. SANÇÕES NO CASO DE VIOLAÇÃO ÀS NORMAS DESTE CÓDIGO**

5.1. A violação deste Código pode resultar na aplicação de medidas disciplinares, como treinamento de reciclagem, aplicação de advertência, suspensão, transferência de setor, incluindo a possibilidade de demissão. Tais medidas serão estabelecidas de acordo com a gravidade da infração, tendo como base as políticas do INTS e na legislação aplicável.


## **6. CONSELHO DE ÉTICA E TRANSPARÊNCIA**

6.1. Conforme previsão estatutária, o Conselho de Ética e Transparência do INTS é composto por 04 (quatro) membros, possuindo as funções de (i) fiscalizar e exigir o cumprimento das leis e regulamentos do INTS; (ii) esclarecer dúvidas dos colaboradores e terceiros a respeito da aplicação deste Código ou das condutas a serem adotadas perante qualquer negócio ou situação; (iii) deliberar acerca das apurações contra infrações à lei, regulamentos ou a este Código praticadas pelos colaboradores ou terceiros relacionados; (iv) participar ativamente na divulgação, promoção e consolidação da cultura de ética, de transparência e boa conduta, promovendo palestras, cursos, seminários, comunicados gerais, alertas e orientação institucionais.

## **7. DISPOSIÇÕES FINAIS**

7.1. O INTS tem a convicção de que, para se consolidar e desenvolver, deve partir de objetivos institucionais e princípios éticos precisos que sejam compartilhados por todos os colaboradores e membros dos Conselhos de Administração, Fiscal e de Ética e Transparência;

7.2. O presente Código é válido por tempo indeterminado e poderá ser modificado em virtude de

 <b>INTS</b> Instituto Nacional de Tecnologia e Saúde	<b>CÓDIGO</b>		
	<b>ÉTICA E CONDUTA</b>	<b>CÓDIGO:</b> CD.CMP.001	<b>REVISÃO: 03</b> <b>PÁGINA: 12/13</b>

alteração da legislação aplicável ou por necessidade identificada pelo INTS, sempre a critério do Conselho de Administração e do Conselho de Ética e Transparência;

7.3. As políticas do INTS são parte integrante deste Código, como anexas ao mesmo.

**REVISÃO 03 – DEZEMBRO DE 2020**

*A presente minuta foi validada e aprovada pelo Conselho de Ética e Transparência em 16 de dezembro de 2020.*

Membros:

**JORGE URPIA**


Vice-presidente do INTS

**Neyla Carvalho**

Gerente de Recursos Humanos do INTS

**Mayara Souza**

Analista de Qualidade e Compliance do INTS

 Instituto Nacional de Tecnologia e Saúde	<b>CÓDIGO</b>		
	<b>ÉTICA E CONDUTA</b>	<b>CÓDIGO:</b> CD.CMP.001	<b>REVISÃO: 03</b> <b>PÁGINA: 13/13</b>

## TERMO DE ADESÃO E TREINAMENTO

Declaro que recebi, fui treinado, li e compreendi a Política Antissuborno e o Código de Ética e Conduta do **INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA E SAÚDE - INTS**, e os cumprirei integralmente no exercício das minhas funções e atividades na Instituição.

Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

Matrícula: \_\_\_\_\_