



POLÍTICA DE GENTE



GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria da Saúde



SUMÁRIO

1. Finalidade.....	3
2. Abrangência	3
3. Regulação.....	3
4. Definições Técnicas.....	4
5. Fundamentos	4
6. Diretrizes Estratégicas.....	5
7. Responsabilidades.....	6
8. Processos Institucionais	7
9. Código de Conduta e Ética Pessoal	10
10. Aplicação a Servidores Cedidos e Profissionais de Terceiros	10
11. Sanções e Penalidades	11
12. Disposições Finais	11

POLÍTICA	
Título: Política de Gente	Código: POL.007
	Revisão: 00

POLÍTICA DE GENTE

A presente Política de Gente foi aprovada pelo Conselho Curador da Fundação Estadual de Inovação em Saúde – iNOVA Capixaba em 22/12/2025 – ata da 7ª Reunião do Conselho Curador de 2025 – em sessão ordinária.

1. Finalidade

A presente Política de Gente estabelece os princípios, diretrizes e objetivos institucionais que norteiam a gestão de empregados na Fundação iNOVA Capixaba, entidade pública de direito privado, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), responsável pela gestão de hospitais públicos e outras entidades no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), no Estado do Espírito Santo.

O instrumento visa promover uma cultura organizacional pautada na valorização das pessoas, no desempenho institucional e excelência na prestação dos serviços públicos de saúde, assegurando condições justas, transparentes e sustentáveis de trabalho para os empregados, sempre em estrita observância aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, inerentes à gestão pública e à natureza da Fundação iNOVA Capixaba como entidade de direito privado com finalidade pública.

2. Abrangência

2.1 Esta Política primordialmente aplica-se aos empregados da Fundação iNOVA Capixaba, em todas as modalidades de vínculo trabalhista regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluindo os admitidos por Concurso Público, em regime de Livre Nomeação (para cargos de gestão e assessoria) e Temporários (via Processo Seletivo Simplificado).

2.1.1 Disposições específicas relativas a Servidores Cedidos e Profissionais de Terceiros (incluindo prestadores de serviços, consultores e estagiários em regimes não-CLT) estão detalhadas no Capítulo X, visando assegurar a conformidade com os princípios e normas institucionais da iNOVA Capixaba durante sua atuação, sem que isso configure vínculo empregatício direto com a Fundação.

3. Regulação

3.1 Esta política fundamenta-se nos seguintes instrumentos legais e normativos:
 Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
 Lei Complementar Estadual nº 924/2019;
 Decreto nº 4585-R, de 05 de março de 2020 (Estatuto Social da iNOVA Capixaba);
 Resoluções específicas do Conselho Curador e da Diretoria Executiva;
 Código de Ética, Conduta e Integridade iNOVA Capixaba;
 Regulamento Próprio de Compras e Logística da iNOVA Capixaba;

Termos de Cessão e Contratos de Prestação de Serviços, Convênios e Termos de Estágio, no que couber.

4. Definições Técnicas

4.1 Avaliação de Desempenho: Ferramenta sistemática para medir e analisar o desempenho dos empregados, possibilitando feedbacks, reconhecimento e definição de planos de desenvolvimento.

4.2 Clima Organizacional: Percepção coletiva dos empregados sobre o ambiente de trabalho, influenciada por fatores como liderança, comunicação, reconhecimento e condições de trabalho.

4.3 Competências: Conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o desempenho eficaz das funções.

4.4 Gestão de Empregados: Conjunto de práticas e estratégias voltadas para atrair, desenvolver, engajar e reter empregados, alinhando seus objetivos individuais aos objetivos organizacionais.

4.5 Integração: Processo estruturado de acolhimento e adaptação de novos empregados à cultura, aos valores, às políticas, aos processos e às rotinas da instituição, visando que se tornem produtivos, engajados e alinhados com os objetivos organizacionais de forma rápida e eficiente.

4.6 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Conjunto de condições físicas, psicológicas e sociais que garantem equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.

4.7 Servidor Cedido: Profissional com vínculo funcional com outro órgão ou entidade da Administração Pública, cedido para atuar temporariamente na iNOVA Capixaba, mantendo seu regime jurídico de origem.

4.8 Profissional de Terceiros: Pessoa física ou jurídica que presta serviços à iNOVA Capixaba sob um regime contratual específico (prestação de serviços, consultoria, estágio não-CLT, voluntariado), sem vínculo empregatício direto com a Fundação.

5. Fundamentos

5.1 Esta política está alicerçada nos fundamentos do Sistema Único de Saúde e nos fundamentos próprios da gestão de excelência contemporânea, especialmente os seguintes:

- a) Pensamento sistêmico, que considera as relações de interdependência entre os diversos agentes internos da iNOVA Capixaba;
- b) Aprendizado organizacional, fundamentado na busca contínua e alcance de novos patamares de conhecimentos, individuais e coletivos, por meio da percepção, reflexão, avaliação e compartilhamento de informações e experiências;
- c) Cultura da inovação, mediante a promoção de um ambiente favorável à criatividade, à experimentação e à implementação de novas ideias que possam gerar um diferencial para a Fundação iNOVA;
- d) Liderança aberta, democrática, inspiradora, motivadora das pessoas e exercida com constância de propósitos, como elemento promotor da gestão, responsável pela orientação, estímulo e comprometimento para o alcance e melhoria dos resultados organizacionais;

- e) Orientação por processos e informações, dentro de uma postura proativa, relacionada à noção de antecipação e resposta rápida às mudanças, com vistas a evitar problemas, aproveitar oportunidades e oferecer ao SUS a resposta rápida que agregue valor aos serviços de assistência à saúde à população;
- f) Visão de futuro, com adoção e implementação de estratégias sistematicamente monitoradas, que considerem as tendências das políticas públicas de saúde, o ambiente externo, as necessidades e expectativas da população, os desenvolvimentos tecnológicos e os requisitos legais, no sentido de readequá-las e redirecioná-las, quando for o caso;
- g) Geração de valor, com foco no alcance de resultados consistentes, assegurando o aumento de valor tangível e intangível, de forma sustentada, a todas as partes interessadas na atuação da iNOVA Capixaba;
- h) Foco no cidadão e na sociedade, com direcionamento da atuação da iNOVA Capixaba para o atendimento, regular e contínuo, às necessidades do Sistema Único de Saúde e da população;
- i) Gestão participativa, mediante a adoção de um estilo de gestão que determine uma atitude gerencial da alta administração da iNOVA Capixaba que busque o máximo de cooperação entre as pessoas; que reconheça a capacidade e o diferencial de cada um; e que harmonize os interesses individuais e coletivos, a fim de conseguir a sinergia das equipes de trabalho;
- j) Adoção e prática contínua dos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência em todas as ações e decisões relacionadas à gestão de pessoas, refletindo o compromisso com a probidade, a transparência e a igualdade de oportunidades no serviço público.

6. Diretrizes Estratégicas

6.1 Alinhamento à missão, à visão, aos valores e objetivos estratégicos da Fundação iNOVA Capixaba;

6.2 Gestão dos empregados alinhada à estratégia institucional e fundamentada em práticas transparentes, justas e éticas;

6.3 Promoção dos princípios éticos relativos à dignidade humana, valorização da vida, afirmação da cidadania, integridade física e moral de todos, e coibir atos discriminatórios, intimidatórios, ou que configurem conflito de interesses, em todas as instâncias;

6.4 Reconhecimento de que os empregados da Fundação iNOVA Capixaba constituem a sua fonte de capital intelectual, a ser permanentemente desenvolvida e preservada, por meio de programas de atração, desenvolvimento, reconhecimento e retenção de talentos;

6.5 Respeito e valorização das diversidades sociais e culturais e as diferenças individuais, concedendo a todos um tratamento e oportunidades equânimes, sem preconceitos de origem social, cultural, étnica ou relativos à identidade de gênero, cor/raça, idade, religião, opinião política, orientação sexual, condição física e qualquer outra forma de discriminação;

6.6 Desenvolvimento de líderes educadores, que compartilhem os valores da Fundação iNOVA Capixaba com os empregados por meio de orientações, treinamento contínuo e aprendizagem coletiva;

6.7 Interlocução e negociação permanente entre as instâncias superiores e os empregados da Fundação iNOVA Capixaba, com vistas a garantir o alto desempenho institucional;

6.8 Organização dos empregados em sistemas de trabalho projetados com base nas competências institucionais, que respeitem as características das atividades ou funções exercidas, as competências dos cargos e carreiras existentes na Fundação iNOVA Capixaba e as necessidades e possibilidades de utilização de novas soluções tecnológicas;

6.9 Preenchimento das vagas de emprego através de concurso público, garantindo impessoalidade e mérito, sendo as demais contratações admitidas apenas em caráter excepcional para atender necessidades temporárias ou para cargos de confiança, conforme legislação vigente;

6.10 Adoção de mecanismos de integração das pessoas recém admitidas na Fundação iNOVA Capixaba, visando prepará-las para o exercício pleno de suas funções;

6.11 Estruturação dos postos de trabalho e dos empregos de forma a viabilizar alternativas de mobilidade ocupacional, o planejamento individual de carreira, a administração de potencial e de sucessões e a adequada remuneração do trabalho, em prol do alto desempenho pessoal do empregado e institucional da Fundação iNOVA Capixaba;

6.12 Observância de padrão remuneratório adequado às funções exercidas pelos empregados da Fundação iNOVA Capixaba, compatível com valores praticados no mercado;

6.13 Promoção do desenvolvimento profissional dos empregados, com a implementação de programas permanentes de capacitação e desenvolvimento, que abordem os valores e fundamentos das políticas públicas de saúde e da gestão pública voltada para resultados;

6.14 Avaliação sistemática do desempenho dos empregados da Fundação iNOVA Capixaba, com o objetivo de promover a melhoria do desempenho individual e institucional, com base no estabelecimento e alcance de metas de desempenho;

6.15 Promoção da qualidade de vida dos empregados da Fundação iNOVA Capixaba, por meio do desenvolvimento de programas que objetivem o bem-estar, a satisfação e a motivação dos empregados, assim como a garantia da sua saúde e da sua segurança no trabalho;

6.16 Adoção de medidas que ampliem a qualidade da integração, do comprometimento e da satisfação dos empregados da Fundação iNOVA Capixaba com o trabalho e com o ambiente institucional.

7. Responsabilidades

7.1 Aos titulares das unidades administradas pela Fundação iNOVA Capixaba, caberá observar as disposições desta Política de Gente e Gestão em suas respectivas atuações, disseminar os seus fundamentos e diretrizes entre os empregados e demais profissionais que atuam na Fundação, e promover e incentivar a sua implementação, de forma a proporcionar um ambiente de trabalho propício ao comprometimento das pessoas com o pleno cumprimento da finalidade da Fundação iNOVA Capixaba.

7.2 Os empregados da Fundação iNOVA Capixaba deverão observar os fundamentos e diretrizes estabelecidos nesta Política, em todas as suas atividades, colaborando para o fortalecimento da

cultura institucional, a plena realização de sua finalidade, competências legais e o alcance dos objetivos organizacionais.

8. Processos Institucionais

8.1 Monitoramento e Avaliação

8.1.1 O detalhamento operacional desta Política é estabelecido no Regulamento de Gente e Gestão da Fundação iNOVA, aprovado pela Diretoria Executiva, em consonância com as diretrizes aqui estabelecidas.

8.1.2 Os processos de acompanhamento e avaliação da Política de Gente se darão em consonância com os objetivos e as ações estratégicas da Fundação iNOVA Capixaba, com base em indicadores já existentes no planejamento estratégico, podendo se utilizar, também, de indicadores de desempenho próprios.

8.2 Recrutamento, Seleção e Admissão dos Empregados do Quadro de Pessoal da iNOVA

8.2.1 A Fundação iNOVA Capixaba, por sua natureza pública e compromisso com os princípios da Administração Pública, prioriza o ingresso de seus empregados por meio de Concurso Público (CP), reservando as modalidades de Procedimento de Recrutamento e Seleção Simplificado (PRSS) para contratações temporárias e o Recrutamento Amplo/Livre Nomeação para cargos de gestão e assessoria, conforme detalhado em seu Regulamento de Gente e Gestão e legislação aplicável.

8.2.2 Os processos de Recrutamento e Seleção são conduzidos com respeito a todos os candidatos, internos e externos, assegurando tratamento igualitário, sem distinções ou preferências.

8.2.3 A cultura organizacional pauta-se pelo recrutamento transparente, em consonância com os princípios da legalidade, da impessoalidade e da eficiência, valorizando tanto as competências técnicas quanto as comportamentais.

8.2.4 São observadas regras claras e objetivas desde a abertura e aprovação da vaga até a efetiva contratação, a qual poderá ocorrer por meio de Livre Nomeação, Procedimento de Recrutamento e Seleção Simplificado ou Concurso Público. Cada modalidade é composta por etapas estruturadas, destinadas a assegurar maior transparência e assertividade no processo de seleção.

8.2.5 Todos os novos empregados participam do Programa de Treinamento de Integração, que inclui desde o acolhimento e a apresentação institucional em seu primeiro dia, até treinamentos voltados à Missão, à Visão de Futuro, aos Valores, ao Código de Conduta e Ética e, principalmente, à Cultura Organizacional.

8.2.6 Compete ao gestor do novo empregado a responsabilidade de capacitá-lo nas atividades inerentes à função, assegurando a realização de feedbacks registrados, ainda que o empregado apresente elevado índice de desempenho. Dessa forma, garante-se o acompanhamento sistemático e a formação de um histórico profissional adequado.

8.3 Treinamento e Desenvolvimento

8.3.1 O grande desafio da Política de Gente é desenvolver pessoas e impulsionar suas respectivas carreiras, com o intuito de promover e reter talentos.

8.3.2 O “Treinamento de Integração” constitui etapa inicial obrigatória do desenvolvimento do empregado. Como instrumentos complementares, são adotadas as avaliações mensais de acompanhamento, os feedbacks, as avaliações anuais de desempenho por competência e o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), destinados a apoiar a evolução da carreira.

8.3.3 Incentiva-se, também, que as lideranças façam uso da ferramenta de feedback, disponibilizada no Sistema da Qualidade, visando o próprio desenvolvimento e de seus empregados.

8.3.4 A participação do empregado em eventos, cursos, seminários, feiras, reuniões técnicas, palestras e demais atividades, realizadas interna ou externamente pela iNOVA ou por qualquer outra instituição, deverá ser devidamente informada e registrada no Sistema de Gente e Gestão.

8.4 Desligamento

8.4.1 Tão relevante quanto atrair e reter os melhores talentos é assegurar tratamento adequado ao empregado, especialmente no momento de seu desligamento.

8.4.2 É responsabilidade do gestor realizar análise completa do histórico profissional do empregado, independentemente de se tratar de aposentadoria ou de desligamento já aprovado. Devem ser considerados, entre outros aspectos, as avaliações mensais, a experiência profissional, a ficha funcional, o histórico comportamental, o relacionamento interpessoal, a assiduidade, o comprometimento e o engajamento durante o período em que o empregado integrou a Fundação iNOVA. Além disso, é obrigatório consultar as áreas Jurídica e de Saúde e Segurança do Trabalho para verificar eventuais impedimentos legais ao desligamento.

8.4.3 Deve ser aplicada a pesquisa de desligamento, de caráter confidencial, observando princípios de respeito, orientação e atenção ao empregado. A partir dela, é possível obter informações relevantes sobre a Fundação iNOVA, sua gestão, condições de trabalho e os relacionamentos internos dos empregados, tanto com seus pares quanto com seus superiores.

8.4.4 O responsável pela pesquisa de desligamento é a área de Gente das unidades, que deverá primar pela ética e respeito ao profissional e às leis trabalhistas.

8.5 Remuneração

8.5.1 A Fundação iNOVA usa como referência o segmento das entidades públicas sem fins lucrativos. Embora não busque fomentar uma competitividade salarial do setor privado, leva-se em consideração a estabilidade financeira, o primeiro quartil das entidades privadas e, como diferencial, a valorização de profissionais interessados em atuar em uma instituição que prioriza a qualidade e o bom clima organizacional.

8.5.2 São devidamente cumpridas as leis trabalhistas e o acordo coletivo da categoria, atendendo a todos os itens obrigatórios. Além disso, a Fundação iNOVA oferece benefícios adicionais como seguro de vida, programa de refeição nas unidades hospitalares, tíquete alimentação, vale-transporte e qualificação profissional e desenvolvimento.

8.5.3 A Fundação iNOVA preza pela transparência, divulgação de suas ações motivacionais, da manutenção do excelente clima organizacional e remuneração compatível com a média de mercado, fazendo com que a Fundação iNOVA Capixaba busque constantemente estar entre as melhores Fundações Públicas de Direito Privado para se trabalhar.

8.6 Relação Trabalhista

8.6.1 Prima-se pelo cumprimento da legislação trabalhista, do Código de Ética, Conduta e Integridade, do Acordo Coletivo de Trabalho, dos Contratos, Normas e Regulamentos Internos e dos benefícios oferecidos e praticados.

8.7 Movimentação de Pessoal

8.7.1 Reconhecendo a individualidade e mutabilidade do ser humano, a Fundação iNOVA Capixaba adota a premissa de “a pessoa certa no lugar certo”, reconhecendo que o empregado pode assumir diferentes funções e gerar resultados distintos conforme o papel desempenhado. Com base nesse princípio, são utilizadas ferramentas e processos que permitem movimentar o pessoal de forma estruturada e segura, visando otimizar o desempenho individual e coletivo. Essa abordagem contribui para a criação de um ambiente de alta performance, alinhando os objetivos dos empregados aos objetivos institucionais da Fundação iNOVA.

8.8 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

8.8.1 A Fundação iNOVA valoriza o bem-estar, a satisfação e a saúde de seus empregados. Assim, por meio da Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), são promovidos programas que incentivam o equilíbrio entre trabalho, família, estudo e espiritualidade. Todos os gestores têm a responsabilidade de apoiar e implementar essas iniciativas, garantindo que os empregados tenham acesso a um ambiente de trabalho saudável e acolhedor.

8.9 Apoio a Segundas Vítimas, Profissionais Vítimas de Agressão e Profissionais com Necessidades de Apoio Emocional

8.9.1 A Fundação iNOVA reafirma seu compromisso com o bem-estar e a saúde emocional de seus empregados, reconhecendo que eventos adversos podem gerar impactos significativos na saúde mental e na qualidade de vida dos profissionais. Situações como agressões, erros assistenciais ou outros episódios traumáticos exigem atenção e acolhimento adequados.

8.9.2 A Fundação iNOVA repudia veementemente qualquer forma de agressão, seja ela física, verbal ou psicológica, no ambiente de trabalho. Para isso, mantém canais de comunicação seguros, confidenciais e acessíveis, por meio dos quais os empregados podem relatar ocorrências de agressão ou condutas inadequadas. Todos os relatos serão tratados com a máxima seriedade, garantindo a proteção, o sigilo e o suporte necessários às vítimas.

8.9.3 Ciente dos efeitos emocionais e profissionais que situações traumáticas podem causar, a Fundação iNOVA compromete-se a oferecer suporte psicológico e institucional aos empregados impactados. Esse apoio inclui escuta qualificada, acolhimento e encaminhamento para acompanhamento especializado, quando necessário, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro, empático e saudável para todos.

9. Código de Conduta e Ética Pessoal

O Código de Conduta e Ética estabelece diretrizes claras para o comportamento ético e profissional dos empregados da iNOVA Capixaba, bem como serve de referência para todos que atuam em nome ou no ambiente da Fundação. Promovendo um ambiente de trabalho íntegro, respeitoso e colaborativo.

9.1 Princípios Fundamentais

- a) Integridade: Agir com honestidade, transparência e responsabilidade em todas as ações e decisões. II - Respeito: Tratar todos com dignidade, valorizando a diversidade e evitando qualquer forma de discriminação ou assédio.
- b) Confidencialidade: Proteger informações confidenciais, colegas e clientes, respeitando a privacidade.
- c) Compliance: Cumprir todas as leis, regulamentos internos e políticas corporativas aplicáveis.

10. Aplicação a Servidores Cedidos e Profissionais de Terceiros

Este capítulo estabelece as diretrizes para a atuação de Servidores Cedidos e Profissionais de Terceiros no ambiente da iNOVA Capixaba, assegurando a conformidade com os princípios éticos, normas de conduta e diretrizes operacionais da Fundação, em respeito aos seus respectivos regimes jurídicos.

10.1 Servidores Cedidos

10.1.1 Os Servidores Cedidos para a iNOVA Capixaba, embora mantenham seu vínculo funcional e regime jurídico com o órgão de origem, conforme determina a Lei Complementar Estadual nº 924/2019, Art. 31; Decreto nº 4585-R/2020, Art. 59, deverão observar as seguintes diretrizes durante sua atuação na Fundação:

- a) Adesão aos Princípios e Valores: Comprometem-se a atuar em alinhamento com a missão, visão, valores e princípios da iNOVA Capixaba, especialmente aqueles relacionados à integridade, probidade, transparência e excelência na prestação de serviços de saúde;
- b) Código de Ética, Conduta e Integridade: Devem aderir e cumprir integralmente o Código de Ética, Conduta e Integridade da iNOVA Capixaba, bem como as políticas de segurança da informação, proteção de dados e sigilo profissional;
- c) Normas e Procedimentos Internos: Estão sujeitos às normas, regulamentos e procedimentos operacionais da Fundação que sejam aplicáveis às suas atividades e à unidade em que atuam;
- d) Consequências do Descumprimento: O descumprimento das normas da iNOVA Capixaba por Servidores Cedidos será comunicado ao órgão de origem para as providências disciplinares cabíveis, podendo a Fundação solicitar a sua devolução imediata, sem prejuízo de outras responsabilizações legais.

10.2 Profissionais de Terceiros (Prestadores de Serviços, Consultores, Estagiários não-CLT e Similares)

10.2.1 Os Profissionais de Terceiros que atuam em nome ou no ambiente da iNOVA Capixaba, com base em contratos de prestação de serviços, termos de estágio, convênios ou outros instrumentos jurídicos, deverão aderir às seguintes diretrizes:

- a) Obrigação Contratual: A conformidade com os princípios, normas e políticas da iNOVA Capixaba será estabelecida e exigida por meio de cláusulas específicas nos respectivos contratos, convênios ou termos.

- b) Código de Ética, Conduta e Integridade: O Código de Ética, Conduta e Integridade da iNOVA Capixaba, bem como as políticas de segurança da informação, proteção de dados, sigilo profissional e normas de segurança e saúde no trabalho, deverão ser expressamente aceitos e cumpridos pelos Profissionais de Terceiros e, quando aplicável, por seus prepostos, empregados e subcontratados.
- c) Responsabilidade da Contratada: Em casos de empresas contratadas, estas serão integralmente responsáveis pela garantia da conformidade de seus próprios empregados e prepostos com as diretrizes da iNOVA Capixaba.
- d) Consequências do Descumprimento: O não cumprimento das normas e políticas da iNOVA Capixaba por Profissionais de Terceiros ou seus representantes será considerado infração grave, podendo resultar em penalidades contratuais, rescisão unilateral do contrato, e responsabilização por perdas e danos, sem prejuízo de outras medidas legais.

11. Sanções e Penalidades

11.1 Sem prejuízo das sanções previstas na legislação vigente, a serem aplicadas pela autoridade competente, em caso de violação dos termos e procedimentos estabelecidos nesta política, deverão os administradores da Fundação iNOVA tomar as medidas disciplinares cabíveis:

- a) Para empregados da iNOVA Capixaba: As sanções serão aplicadas no âmbito interno da Fundação, em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Regulamento de Gente e Gestão.
- b) Para Servidores Cedidos: O descumprimento será comunicado formalmente ao órgão de origem para aplicação das sanções pertinentes ao regime jurídico do servidor, e poderá resultar na solicitação de sua devolução à instituição cedente.
- c) Para Profissionais de Terceiros: As penalidades serão aplicadas conforme as disposições contratuais específicas, podendo incluir multas, rescisão contratual e responsabilização por perdas e danos.

12. Disposições Finais

12.1 As disposições previstas nesta Política não excluem a aplicação de outras regras legais ou estatutárias não especificadas no texto.

12.2 A Fundação iNOVA Capixaba promoverá a compatibilização desta política com as orientações emanadas das políticas e programas voltados ao trabalhador do SUS, estabelecidas pelo Ministério da Saúde e pela Secretaria de Estado da Saúde do Espírito Santo.

12.3 As lacunas oriundas desta Política deverão ser submetidas à Diretoria de Gente e Gestão e resolvidos pela Diretoria Executiva da Fundação iNOVA, observada a alçada superior: Conselho Curador.

12.4 Esta política entra em vigor na data de sua publicação.

