



**IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO PARA ADMISSÃO DE NOVOS  
COOPERADOS DA UNIMED DE RIBEIRÃO PRETO**

**IMPLEMENTATION OF THE PROCESS FOR ADMISSION OF NEW  
COOPERATED AT UNIMED DE RIBEIRÃO PRETO**

📍 **Ricardo Santos de Oliveira**

Graduado em Medicina pela Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Neurocirurgião e Membro Titular da Sociedade Brasileira de Neurocirurgia. Doutor, Pós-Doutor e Livre-Docente da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto. Médico Assistente da Divisão de Neurocirurgia do Hospital das Clínicas de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, desde 2000. Cooperado da Unimed de Ribeirão Preto, desde 2001. Membro do Conselho Técnico da Unimed de Ribeirão Preto, desde 2019. MBA em Gestão em Saúde pela Faculdade Unimed (em andamento).

Endereço para correspondência:

Rua Dr. João Gomes Rocha 840, ap. 31- Ribeirão Preto, SP - CEP 14020-550

Fone: 16-99131-3309. Contato: [rsoliveira30@gmail.com](mailto:rsoliveira30@gmail.com)

📍 **Jairo Rosa e Silva Júnior**

Graduado em Medicina pela Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais. Residência em Clínica Médica no Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia, em Minas Gerais. Residência em Cardiologia, Arritmias e Marcapasso no Instituto de Cardiologia Dante Pazzanese, em São Paulo. Membro habilitado pela SBC e SBCCV em Arritmias e Marcapasso. Médico Assistente no HCFMRP-USP no período de 1992 a 2017. Médico Assistente no Núcleo de Especialidades – NGA – Área de Cardiologia na Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto no período de 1992 a 2017. MBA em Gestão em Saúde pela Faculdade Unimed de 2015-2017. Médico Cooperado da Unimed de Ribeirão Preto, desde 1993. Coordenador do Conselho Técnico da Unimed Ribeirão Preto de 2019 a 2021 e membro do Conselho de Administração (2021 a 2023).



## RESUMO

A admissão de novos cooperados é um tema de relevância nacional para todo o Sistema Unimed. O presente artigo tem como objetivo discutir o novo processo de admissão de cooperados da Unimed de Ribeirão Preto, instituído a partir de 2018. Metodologia. Trata-se de um estudo descritivo e retrospectivo da implementação do processo de admissão de novos cooperados na Unimed de Ribeirão Preto compreendendo o período de março de 2018 a junho de 2021. De acordo com as especialidades médicas e áreas de atuação definidas pelo Conselho Federal de Medicina, foram destinadas 77 vagas para novos médicos cooperados. Resultados. Houve um total de 94 candidatos inscritos, que passaram por etapas seletivas e foram convocados para a 4ª fase (curso de cooperativismo), em ordem de classificação, considerando-se as fases anteriores e na proporção das vagas ofertadas, o total de 47 candidatos. Conclusão. O novo processo de admissão de médicos cooperados da Unimed Ribeirão demonstrou-se eficiente, transparente, técnico e igualitário. É mister que as práticas adotadas estejam registradas no estatuto social, devendo constar de forma objetiva, o modus operandi para o ingresso na cooperativa.

**Palavras-chave:** Sociedade Cooperativa Médica. Cooperativismo. Princípio das “portas abertas”. Governança corporativa. Gestão empresarial

## ABSTRACT

Objective. The admission of new members is an issue of national relevance for the entire Unimed system. This article aims to discuss the new process for the admission of new members of Unimed Ribeirão Preto, established in 2018. Methodology. This is a descriptive and retrospective study of the implementation of the cooperative admission process at Unimed in Ribeirão Preto from March 2018 to June 2021. According to the medical specialties and areas of activity defined by the Federal Council of Medicine, 77 vacancies were allocated to non-cooperative physicians. Results. There were a total of 94 candidates enrolled who went through selective stages and were invited to the 4th stage (cooperative course), in order of classification considering the previous stages and in the proportion of vacancies offered, a total of 47 candidates. Conclusion. Unimed Ribeirão's new admission process for cooperative members proved to be efficient, transparent, technical and egalitarian. It is essential that the practices



adopted in the cooperative are registered in the bylaws, and the modus operandi for joining the cooperative must be objectively stated.

**Keywords:** Medical Cooperative Society. Open doors principle. Corporate governance. Business management



## 1 INTRODUÇÃO

As cooperativas são sociedades de pessoas que reciprocamente obrigam-se a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro e são regulamentadas no art. 4º da Lei Federal Nº 5.764/71 (BRASIL, 1971; BRASIL, 1988).

Nas cooperativas de trabalho, como a de médicos, a produção (ou oferecimento de serviço) é realizada em conjunto pelos associados, sob a proteção da própria cooperativa. Assim, a cooperativa coloca à disposição do mercado, a força de trabalho, cujo produto da venda - após a dedução de despesas - é distribuído por equidade aos associados, ou seja, cada um receberá proporcionalmente ao trabalho efetuado (número de consultas, complexidade do tratamento, entre outros parâmetros) (DELGADO, 2010).

Devido às peculiaridades do sistema cooperativo, de índole mais social, há princípios que lhe são intrínsecos, tais como o da adesão livre e voluntária, o do controle democrático pelos sócios, o da participação econômica dos sócios, o da autonomia e independência, o da educação, treinamento e informação, o da cooperação entre as cooperativas e o da preocupação com a comunidade. Esses princípios foram aprovados pela Aliança Cooperativa Internacional (Congressos de Viena de 1966 e de Manchester de 1995) e constam também do art. 4º da Lei no 5.764/1971 (SILVA, 2004).

Para Waldírio Bulgarelli (2000, p. 207), a voluntariedade é o princípio pelo qual não se admite que ninguém seja coagido a ingressar numa sociedade cooperativa; e o princípio das “portas abertas” é aquele por meio do qual não pode ser vedado o ingresso, na sociedade, àqueles que preenchem as condições estatutárias (BULGARELLI, 2000).

O artigo 21º da Lei 5.764/71 permite justamente a regulamentação da forma de ingresso, ou seja, as condições de admissão que o interessado deverá preencher para então ingressar espontaneamente na cooperativa (BRASIL, 1971).

O Poder Judiciário vem se manifestando, há algum tempo sobre o princípio das “portas abertas” (DELGADO, 2010). Existem duas correntes jurídicas de entendimento do assunto no âmbito do Direito Empresarial no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo: uma linha jurídica entende que a exigência de aprovação em processo seletivo não é compatível com o princípio das “portas abertas”, ou seja, as cooperativas não podem restringir a entrada dos médicos, a não ser por impossibilidade técnica de prestação de serviços (SÃO PAULO, 2020);



enquanto a outra corrente, entende que o princípio das “portas abertas” não é irrestrito e deve-se considerar o ambiente competitivo. Na tese, o desembargador Bezerra Cavalcante considerou que “não é abusiva, tampouco discriminatória e arbitrária, a exigência de seleção pública prevista no Estatuto Social de Cooperativa que opera plano de saúde, tendo em vista que não incumbe ao Poder Judiciário, pelo viés da impossibilidade técnica, intervir no funcionamento das cooperativas, sob pena de ferir princípios constitucionais da autonomia deliberativa, da não intervenção estatal, da livre associação, além de preservar a isonomia” (CAVALCANTE, 2019).

A admissão de novos cooperados é um tema de relevância nacional para todo o sistema Unimed, sendo imperativo que novas propostas sejam discutidas e colocadas em prática nas singulares, de forma transparente e igualitária.

Diante deste contexto controverso e respeitando os preceitos estabelecidos na lei do cooperativismo, o presente artigo tem como objetivo discutir o processo de admissão de novos cooperados da Unimed de Ribeirão Preto, instituído a partir de 2020.

## 2 MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de um estudo descritivo e retrospectivo da implementação do processo de admissão de novos cooperados na Unimed de Ribeirão Preto. Os dados coletados foram armazenados no Programa *software* Microsoft Office Excel ® 2016, para análise e posterior construção de tabelas. O processo de admissão de novos cooperados da Unimed de Ribeirão Preto compreendeu o período de março de 2018 a junho de 2021.

O processo de implementação da admissão de novos cooperados na Unimed de Ribeirão Preto foi dividido em quatro etapas: 1) criação de grupo de trabalho envolvendo o Conselho Técnico e a Assessoria Jurídica; 2) apresentação do projeto; 3) mudança estatutária e definição dos critérios /especialidades; 4) elaboração e publicação do Edital Público e conclusão do processo (Figuras 1-4). Na etapa 3 foi definida uma empresa especializada na elaboração e condução de concursos públicos, a partir da seleção de três empresas. A empresa escolhida foi a Tekyou Soluções. O Edital foi publicado no dia 20/12/2020 em site específico ([UNIMED, 2020](#)) e permaneceu público e acessível durante todo o processo.

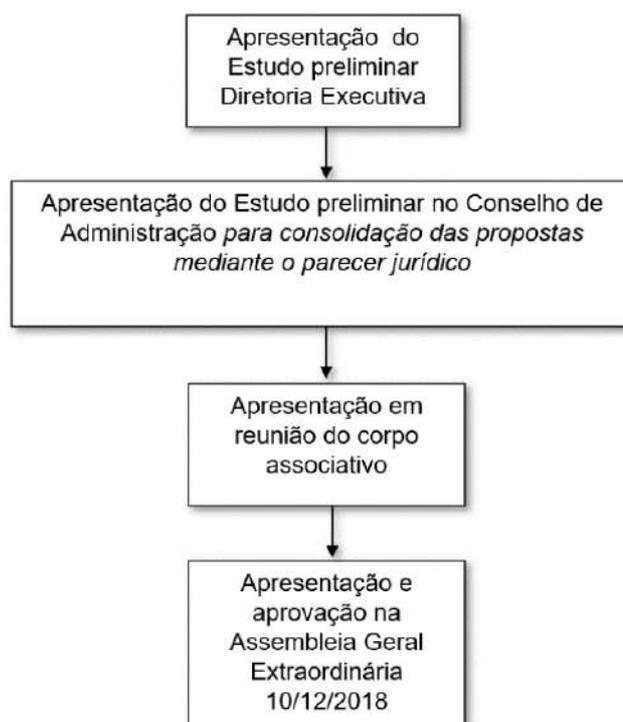


**Figura 1.** Fluxograma para a adoção de novos critérios admissionais (período de março de 2018 a julho 2018), demonstrando a criação do grupo de trabalho envolvendo o Conselho Técnico e a Assessoria Jurídica.



Fonte: autoria própria

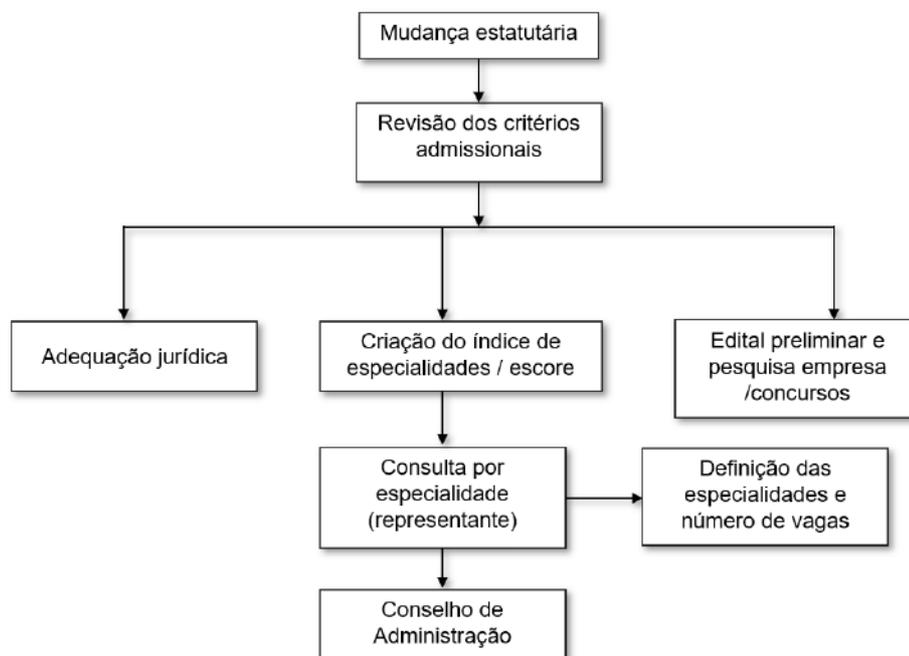
**Figura 2.** Fluxograma demonstrando as apresentações do projeto para a adoção de novos critérios admissionais na Unimed Ribeirão Preto (período de agosto de 2018 a dezembro de 2018).



Fonte: autoria própria

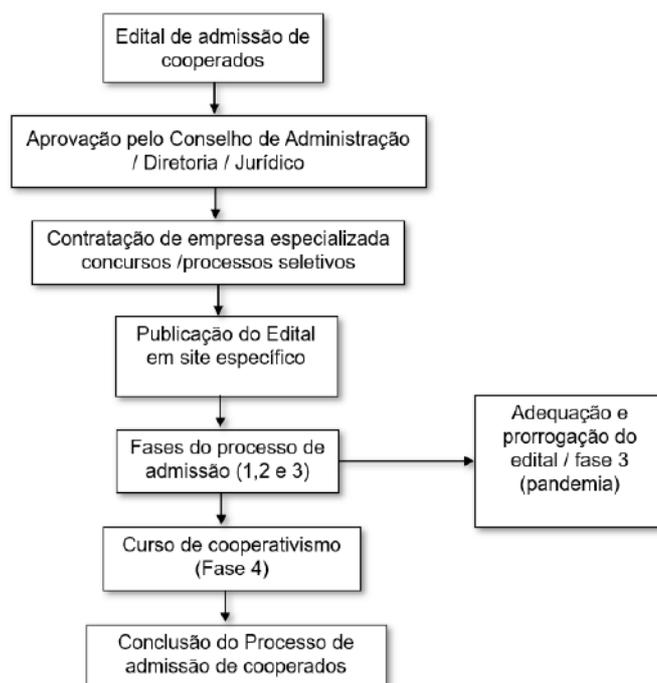


**Figura 3.** Fluxograma demonstrando a mudança estatutária e o processo para a definição dos critérios adotados nas especialidades para a definição do número de vagas realizados no período de fevereiro de 2019 a julho de 2020.



Fonte: autoria própria

**Figura 4.** Fluxograma demonstrando a elaboração e a publicação do Edital e conclusão do processo para a adoção de novos critérios admissionais, no período de agosto de 2020 a junho de 2021.





Fonte: autoria própria

A necessidade e a definição do número de vagas em cada especialidade foram estabelecidas a partir da criação de um instrumento próprio, nos quais constaram as seguintes variáveis: idade (mediana), áreas com baixo número de cooperados ou consideradas estratégicas, demanda de consultas de acordo com as normas da Agência Nacional de Saúde (ANS) (BRASIL, 2011), disponibilidade de plantão de emergência (24h) e solicitação da especialidade (Tabela 1). O escore de especialidade variou de 0 a 11, subdividido em três categorias, de acordo com a necessidade de novos cooperados na área: 0-4 (baixo); 5-7 (médio) e, entre 8-11 (alto).

**Tabela 1.** Escore de especialidades médicas

<b>Critérios</b>					
<b>Idade (anos)</b>	< 50 (0)	51-55 (1)	56-60 (2)	> 61 (3)	
<b>Áreas estratégicas afastamento/número baixo de cooperados</b>	Sim (1)	Não (0)			
<b>Demanda de consultas</b>	<19 (0)	20-49 (1)	50-99 (2)	100-299 (3)	>300 (4)
<b>Disponibilidade plantão 24h</b>	Sim (2)	Não (0)			
<b>Solicitação da especialidade</b>	Sim (1)	Não (0)			
<b>Escore</b>	0-4*	5-7**	8-11***		

Fonte: autoria própria

\* Demanda da especialidade / área estratégica Unimed

\*\* Discussão com o Conselho de Administração e a Diretoria

\*\*\* Especialidade com escore elevado / recomendação de abertura de vagas



O processo admissional de novos cooperados consistiu em 4 fases: 1) avaliação do *Curriculum Vitae* (peso 4); 2) avaliação de documentação do candidato (peso 2); 3) avaliação escrita objetiva de múltipla escolha, contendo 50 (cinquenta) questões (peso 4); 4) curso de cooperativismo para os candidatos aprovados nas fases anteriores e limitado ao número de vagas ofertadas no edital (Quadros 1 e 2).

A prova de múltipla escolha foi elaborada e administrada pela empresa Tekyou Soluções, de forma independente e sigilosa num ambiente fora da cooperativa e sem a presença ou interferência de forma direta ou indireta de membros da Diretoria e/ou Conselhos. O conteúdo programático da prova escrita foi disponibilizado no site (UNIMED, 2020), tendo sido disponibilizado para o candidato através de *download*, no formato PDF Adobe Acrobat Reader®. Todo o processo seletivo foi realizado em ambiente virtual sem a necessidade de impressão de papel.

**Quadro 1.** Fases definidas no processo de admissão de novos cooperados

Fase	Descrição
1	Avaliação do <i>Curriculum Vitae</i> do candidato
2	Avaliação de documentação do candidato
3	Avaliação escrita objetiva de múltipla escolha contendo 50 (cinquenta) questões
4	Curso de cooperativismo

Fonte: Unimed, 2020

**Quadro 2.** Assuntos abordados através de questões de múltipla escolha, na fase 3 do processo de admissão de novos cooperados.

Prova	No de questões
Código de Ética Médica	20
Lei do Cooperativismo e Estatuto Social e Regimento da Unimed Ribeirão Preto	15
Agência Nacional de Saúde (ANS)	10
Lei 9656/98 (Lei dos Planos de Saúde)	05

Fonte: Unimed, 2020

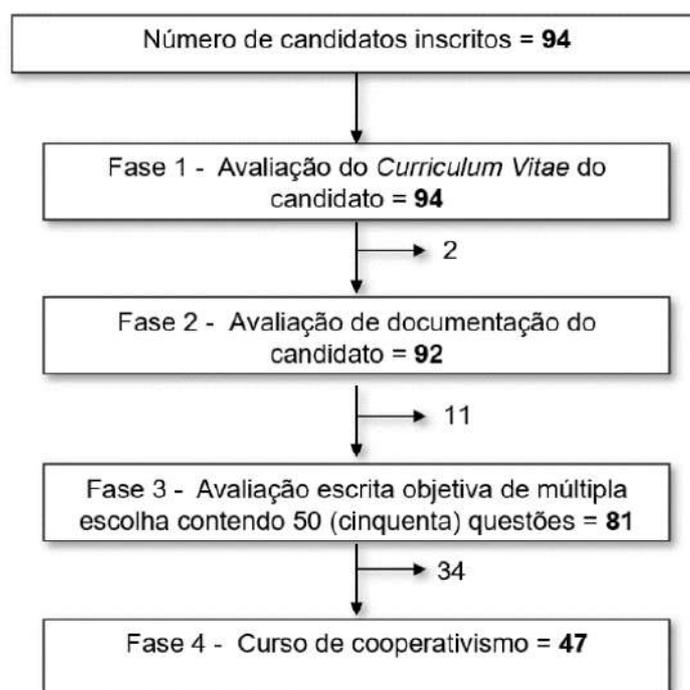


### 3 RESULTADOS

A partir dos critérios adotados durante o processo de admissão, foram selecionadas 33 especialidades e/ou áreas de atuação médica definidas pelo Conselho Federal de Medicina, no total de 77 vagas para médicos não cooperados.

Houve 94 inscritos no total. Na fase 3 (prova escrita), 86 candidatos estavam aptos (91,4%), tendo comparecido 81. Foram convocados para a fase 4 (curso de cooperativismo), em ordem de classificação, considerando-se as fases anteriores e na proporção das vagas ofertadas, o total de 47 candidatos (Figura 5).

**Figura 5.** Fluxograma demonstrando o número de candidatos em cada fase.



Fonte: autoria própria

Após a realização de cada fase, houve previsão no Edital, de um período de contestação, no qual o (a) candidato (a) poderia interpelar a revisão de sua nota. Na fase 1, houve 9 solicitações (9,57%), tendo sido deferidos 5 pedidos de revisão de pontuação. Na fase 2, houve 8 pedidos de revisão (8,69%), tendo sido todos deferidos. Na fase 3, a revisão dos recursos interpostos foi realizada por uma banca especializada e independente. Nove candidatos solicitaram a revisão de questões, totalizando 24 recursos. Apenas uma questão (número 40)



foi anulada pela banca examinadora e o ponto foi dado a todos os candidatos que fizeram a prova (Tabela 2).

**Tabela 2.** Distribuição das notas dos candidatos durante a prova escrita.

Prova (Fase 3)*	Questões	Mínimo de Acertos	Máximo de Acertos	Média de Acertos	% de Acertos (média)
Código de Ética Médica	20	9	20	17,0	85,2
Lei do Cooperativismo e Estatuto Social e Regimento Interno da Unimed Ribeirão Preto	15	3	15	8,9	59,6
Agência Nacional de Saúde (ANS)**	10	3	10	6,6	66,4
Lei 9656/98	5	1	5	2,9	59,6
Total (acertos)	50	24	48	35,6	71,2

Fonte: autoria própria

\* Total de candidatos presentes = 81

\*\*A questão de número 40 foi anulada e todos os candidatos obtiveram a pontuação

Dentre os assuntos avaliados, o de maior número de acertos foi relativo à Ética Médica (85,2%), enquanto a Lei do Cooperativismo e Estatuto Social e Regimento Interno da Unimed Ribeirão Preto e normas relacionadas à ANS tiveram o menor número de acertos (59,6%) entre os candidatos. O curso de Cooperativismo foi subdividido em três etapas: a parte teórica foi ministrada em plataforma virtual, além do curso presencial técnico e do treinamento técnico sobre o sistema de Registro Eletrônico em Saúde da Unimed Ribeirão Preto.

#### 4 DISCUSSÃO



As Cooperativas de Trabalho Médico foram regulamentadas pela Lei nº 5.764/71, definindo os sete princípios fundamentais, ou sejam: adesão livre e voluntária; gestão democrática; participação econômica dos membros; autonomia e independência; educação; formação e informação; intercooperação e interesse pela comunidade (BRASIL, 1971).

Desde a criação da primeira escola de Medicina no Brasil em 1808, na Bahia, o número de escolas médicas saltou para 347, sobretudo nas últimas décadas (atualizado em 04 de março de 2021). Este número representa uma oferta de 35.558 vagas para o ingresso na carreira médica (NASSIF, 2021).

O aumento expressivo do número de graduandos de medicina, a polarização e concentração da medicina em grandes centros urbanos, a retração econômica brasileira na última década e o desemprego convergem cada vez mais para um cenário preocupante, no tocante às Cooperativas de Trabalho Médico.

Com o surgimento das empresas de saúde e a consequente mercantilização dos serviços médicos, bem como a precarização das condições de trabalho no âmbito público, os médicos enxergaram, como alternativa, a associação pelo cooperativismo, que se apresentava como um empreendimento coletivo, autogestionário e social, voltado para o exercício da profissão de forma autônoma e especializada, buscando a excelência e a dignidade na prestação de serviços médicos (DELGADO, 2010; PEREIRA, 2019).

Assim, algumas singulares no sistema Unimed, com o passar do tempo, verificaram a necessidade de adoção de novos critérios para abertura de vagas.

Em consulta *on-line* ao *site* especializado [www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br) foi identificado no período compreendido entre 01/05/2011 e 21/05/2021, o número de 6650 documentos jurídicos (notícias, sentenças, agravos, decisões judiciais, entre outros) relacionados especificamente com o assunto “admissão de novos cooperados x Unimed”, confirmando a relevância do tema entre as cooperativas de trabalho médico.

A Unimed de Ribeirão Preto iniciou um estudo sobre o tema, envolvendo o Conselho Técnico e o Departamento Jurídico. Posteriormente, discussões e reuniões foram realizadas até a convocação de uma assembleia extraordinária em dezembro de 2019, aprovando por unanimidade o novo processo de admissão de cooperados. Diante desta aprovação, houve modificação estatutária pertinente ao assunto no Artigo 5º, Parágrafo 1º do Estatuto Social da Unimed Ribeirão Preto.

As etapas subsequentes consistiram num estudo detalhado de cada especialidade e/ou área de atuação baseado em critérios da ANS, mediana de idade entre os cooperados,



atendimento em pronto socorro (disponibilidade de plantões) e critérios da Organização Mundial da Saúde (OMS). Assim, definiu-se um escore de especialidade classificando como baixa, média e alta, a necessidade de novos cooperados.

Diante deste cenário, o escore de especialidade permitiu a seleção de 33 especialidades e/ou áreas de atuação médica. O formato do processo seletivo foi definido a partir da contratação de uma empresa especializada e publicado na internet, em *site* específico (UNIMED, 2020). Houve a inscrição de 94 candidatos através da plataforma digital e ao longo das fases estabelecidas, 81 candidatos (86,1%) estavam aptos à realização da prova (fase 3).

Em todas as etapas, houve tempo hábil discriminar quanto tempo...para que o candidato enviasse alguma solicitação de contestação. Nas etapas 1 e 2, as solicitações foram revisadas pelo Conselho Técnico e na fase 3, a prova foi aplicada de forma independente e sem conhecimento prévio das questões pela Unimed de Ribeirão Preto, tornando o processo seguro e totalmente imparcial.

Considerando que para o ingresso do médico cooperado faz-se necessária a comprovação da certificação da especialidade, obtida através do Ministério da Educação e Cultura (MEC) e/ou Associação Médica Brasileira (AMB), uma prova de conteúdo de especialidades tornar-se-ia impraticável. Assim, foram definidos assuntos para a aplicação da prova que cobrissem áreas fundamentais, para a avaliação do ingresso de um médico cooperado.

Os candidatos obtiveram a média mais elevada nas questões relativas à Ética Médica (85,2%), entretanto o desempenho em relação ao sistema Unimed foi o menor, juntamente com as normas sobre os planos de saúde (59,6%). Estes números sinalizam uma falta de conhecimento prévio do médico, em relação às diretrizes e normas do sistema Unimed.

Neste novo processo de admissão de cooperados, o curso de cooperativismo passou a ser ministrado, após a conclusão da fase 3, para os candidatos aprovados. Em várias demandas judiciais, o resultado foi desfavorável para a Unimed, justamente porque o médico autor da ação judicial, demonstrava qualificação para a prestação de serviços e o curso de cooperativismo (SÃO PAULO, 2018).

O entendimento de várias correntes jurídicas é dado pelo princípio da livre adesão ou das “portas abertas” (art. 4º, inciso I), não podendo existir restrições arbitrárias e discriminatórias à livre entrada de novo membro na cooperativa, devendo a regra limitativa da impossibilidade técnica de prestação de serviços, ser interpretada segundo a natureza da sociedade cooperativa (CONTO, 2017).



Em decisão recente, foi aprovado pelos desembargadores do Grupo de Câmaras Reservadas de Direito Empresarial do Tribunal de Justiça de São Paulo, em sessão realizada no dia 10 de dezembro de 2019, o enunciado X: “A exigência de aprovação em processo seletivo ou de realização de curso de cooperativismo como condição de ingresso em cooperativa não tem base legal e viola o princípio das portas abertas.” (SÃO PAULO, 2020).

Entretanto, a decisão do Ministro Marco Buzzi, julgado em 03/04/2014, indicou que a “exigência estatutária de processo seletivo para o ingresso de médicos nos quadros de Cooperativa Médica, não viola a regra de livre adesão do artigo 4o, I, da Lei 5.764/71”, encontrando-se em consonância com o entendimento desta Corte Superior, a qual preconiza que, “à luz do princípio da adesão livre e voluntária que rege o sistema cooperativista (artigo 4o, inciso I, da Lei 5.764/71), não pode ser vedado o ingresso, nos quadros da sociedade cooperativa, àqueles que preencham as condições estatutárias, revelando-se ilimitado o número de associáveis, salvo demonstrada a impossibilidade técnica de prestação de serviços” (CONTO, 2017).

A publicação do acórdão sobre o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), de relatoria do desembargador Francisco Bezerra Cavalcante trouxe uma relevante contribuição neste assunto. A decisão criou jurisprudência sobre a admissão de profissionais de saúde pela Unimed de Fortaleza Sociedade Cooperativa Médica, por meio de seleção pública de provas e títulos.

O IRDR foi admitido em 31 de outubro de 2016 e surgiu de recurso da Unimed Fortaleza e Confederação Nacional das Cooperativas Médicas, que pediram a anulação de decisão da 12ª Vara Cível de Fortaleza, que havia concedido a três médicos o direito de serem admitidos nos quadros de filiados da cooperativa, sem a necessidade processo seletivo. Os profissionais alegaram que o ingresso é livre, não havendo limite ao número de associados. Já a Unimed argumentou que o estatuto prevê seleção para a entrada de novos médicos e que a entrada deles poderia gerar desequilíbrio econômico.

Com a medida, todos os processos relacionados ao assunto tendem a ter o mesmo entendimento, ou seja, não é abusivo fazer seleção para acesso de cooperados. Segundo o desembargador Francisco Bezerra Cavalcante, relator do caso, “a matéria era controvertida, havendo decisões favoráveis e desfavoráveis em casos similares. A publicação do IRDR trouxe pacificação e segurança jurídica” (CAVALCANTE, 2019).

A exigência de seleção pública de provas e títulos para ingresso na cooperativa é justamente uma das garantias de qualidade com que estas cooperativas médicas devem se



preocupar, garantindo a lisura do processo, além de definirem critérios objetivos, tangíveis e não baseados apenas em critérios econômicos, protecionistas ou número excessivo de profissionais no mercado.

## 5 CONCLUSÃO

As Cooperativas de Trabalho Médico fazem parte de um setor integrante da ordem econômica nacional, estando sujeitas ao regramento específico.

A admissão e a formação de novos cooperados necessitam de assessoria técnica para a realização da seleção idônea, indelével e imparcial para filiação de médicos, fortalecendo a governança cooperativa e ajustando as ações de cooperação às necessidades da Unimed. Estas ações permitem preservar a qualidade da prestação de serviços aos seus beneficiários, bem como respeitar as exigências dos órgãos regulatórios de ordem civil e na saúde suplementar.

O novo processo de admissão de cooperados da Unimed Ribeirão demonstrou-se eficiente, transparente, técnico e igualitário. É mister que as práticas adotadas estejam registradas no estatuto social, devendo constar de forma objetiva o *modus operandi* para o ingresso na cooperativa.

## AGRADECIMENTOS

Os autores agradecem o apoio e a colaboração durante a implementação do processo de admissão de novos cooperados em Ribeirão Preto: Sra. Janaina Melo (secretária do CT), Sr. Fábio Ota (Diretor da Tekyou Soluções), Dr. Henrique Furquim Paiva (Advogado), Dr. Humberto Vilela de Castro e Silva (membro do CT), Dr. Alessandro José Rodrigues Daré (membro do CT), Dr. Paulo Ricardo de Oliveira Pagnano (membro do CT), Dr. Osvaldo Merege Vieira Neto (membro do CT), Sr. Júlio César Paim (Diretor Geral), Diretoria da Unimed Ribeirão Preto e membros do Conselho de Administração.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. *Lei nº 5.764*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 1971. Disponível em: <https://bit.ly/362orFx>. Acesso em: 11/05/2021

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <https://bit.ly/3x9f1nt>. Acesso em: 11/05/2021.



BRASIL. *Resolução Normativa - RN N° 259*. Brasília: Agência Nacional de Saúde, 2011.

BULGARELLI, W. *As sociedades cooperativas e a sua disciplina jurídica*. 2. ed. São Paulo: Renovar, 2000.

CAVALCANTE, F. B. Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR). *R. Jur. Trib. Jus. Est. Ceará*, Fortaleza, v. 60, p. 229 - 369, 2019.

CONTO, M. A adesão livre e voluntária à luz da jurisprudência dos Tribunais Superiores no Brasil. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, Bilbao, p. 167-178, 2017.

DELGADO, B. S. As Cooperativas Médicas e o Princípio das Portas Abertas: Limitação Sob A Análise Econômica do Direito. *Revista Paradigma*, Ribeirão Preto, v.19, p.129-150, 2010.

NASSIF, A. C. N. *Escolas Médicas do Brasil*. Disponível em: <https://bit.ly/3h7THcI>. Acesso em: 11 de maio de 2021.

PEREIRA, F. M e NÓBILE, R. A importância da produção de conhecimento sobre cooperativismo no brasil. *Revista Científica da Faculdade Unimed*. v. 1 n. 2, 2019.

SÃO PAULO. *Tribunal de Justiça*. Apelação civil n. 10006853420178260506 SP 1000685-34.2017.8.26.0506 Relator: Alexandre Coelho, 8ª Câmara de Direito, 22 de nov. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3h6kztg>. Acesso em: 11 de maio de 2021.

SÃO PAULO. *Tribunal de Justiça*, 2020. Enunciados do Grupo de Câmaras Reservadas de Direito Empresarial, São Paulo, 2020.

SILVA, L. L. M. Princípios do Cooperativismo. *Revista Nobel Iuris*, Maringá, v. 2, n. Semestral, p. 131-148, 2004.

UNIMED Ribeirão Preto. *Edital*. Disponível em: <https://bit.ly/2SCLFPn>. Acesso em: 13 de maio de 2021.