



**COOPANEST.CE**

**MANUAL DE  
COMPLIANCE**

COOPANEST-CE

COOPANEST-CE

COOPANEST-CE

1. APRESENTAÇÃO .....	05
1.1 Quem somos .....	05
1.2 Missão, Visão, Valores .....	06
1.3 Organização .....	06
1.4 Programa de Integridade e do Compromisso da Alta Administração .....	07
2. LEGISLAÇÃO BASE .....	07
2.1 Lei Anticorrupção .....	07
2.2 Decreto N. 11.129/2022 .....	08
2.3 Concorrencial.....	09
2.4 Trabalhista .....	10
2.5 Lei de Licitações .....	10
2.6 Lei de Combate à Lavagem de Capitais .....	10
2.7 Código de Ética Médica .....	11
2.8 Resolução CFM 1.974/2011 Publicidade Médica.....	11
2.9 Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais .....	11
3. Princípios e Deveres Fundantes.....	12
3.1 Política de Tolerância Zero quanto à Corrupção.....	12
3.2 Relação com Servidores Públicos pautada em transparência	12
3.3 Agir com Lealdade em face de concorrentes.....	13
3.4 Conscientizar os cooperados quanto ao respeito ao Código de Publicidade Médica .....	13
3.5 .Documentar todos os atos da Cooperativa.....	13
3.6 Apartidarismo.....	13
3.7 Preferência a Processos Licitatórios .....	14
3.8 Cumprimento às normas trabalhistas.....	14

3.	9.Cumprimento às normas tributárias.....	15
3.10.	Adesão as Políticas Sociais, Ambientais e de Governança	15
4.	Faltas Éticas.....	15
4.1.	Não reportar eventuais atos ilícitos de colega cooperado.....	15
4.2.	Oferecer qualquer vantagem a funcionário público a fim de obter benefícios em processos sob nossa condução.....	16
4.3.	Fazer reuniões com funcionários públicos desacompanhado e, na sua impossibilidade, deixar de gravá-las.....	16
4.4.	Reportar-se a servidor público com quem tenha parentesco consanguíneo ou por afinidade .....	16
4.5.	Omitir função paralela desempenhada junto ao poder público.	16
4.6.	Manipular Processo Licitatório para afetar seu resultado .....	17
4.7.	Manipular Processo de Dispensa de Licitação para Contratação com o Poder Público.....	17
4.8.	Abusar da Influência de Mercado por meio da Unificação de Preço .....	18
4.9.	Abusar da Influência de Mercado procedendo a greves e/ou boicotes na Hipótese de descumprimento de contrato público .....	19
4.1	Deixar de Registrar ato comunicacional interno ou externo a fim de omitir seu conteúdo .....	19
4.11.	Flexibilizar o formato remuneratório, deixando de emitir notas fiscais ou emitindo de modo incompleto ou irreal.....	19
4.12.	Descumprir Recomendação do Jurídico da Cooperativa ou deixar de consultar o jurídico a respeito de questão relevante.....	20
4.13.	Fazer Manifestações hostis ao Programa de Compliance, desmerecer sua pretensão e falar mal da iniciativa .....	20
4.14.	Agredir colega e/ou paciente, especialmente, por questões de raça, cor, orientação sexual e/ou credo .....	20
5.	Sanções .....	21
5.1.	Advertência .....	21
5.2.	Suspensão.....	21

5.3. Eliminação.....	21
6.Procedimentos Internos.....	22
6.1. Informação quanto a Cargo Público Paralelo.....	22
6.2. Plantões.....	22
6.3. Contratações.....	22
6.4. Relações com Terceiros.....	22
6.5. Registros Contábeis.....	23
6.6. Auditorias Periódicas.....	23
6.7. Licitações .....	23
6.8. Doações.....	24
7. Comitês de Ética e Compliance.....	24
8. Canais de Comunicação .....	24
8.1. Canais de Comunicação Externos .....	25
8.2. Canais de Comunicação Internos.....	26
8.2.1. Canal de Confiança.....	26
8.2.2. Mailing Mensal.....	26
9. Termo Declaratório de Aceitação .....	27

## **APRESENTAÇÃO**

### **1.1 QUEM SOMOS**

A Cooperativa dos Médicos Anestesiologistas do Ceará (Coopanest-CE) se destaca por importantes marcos. Com fundação em 2 de fevereiro de 1987, é a primeira cooperativa de especialidade médica a ser criada no Ceará e a 6ª cooperativa de anestesiologistas instituída no Brasil.

O pioneirismo dos anestesiologistas cearenses na criação da Coop anest-CE teve papel importante na formação de outras cooperativas de especialidades médicas, como Ginecologia e Obstetrícia, Vascular, Neurocirurgia, Pediatria, Oftalmologia, Urologia, Endoscopia e Fisioterapia.

A fundação da Cooperativa, inicialmente Cooperativa dos Anestesiologistas do Ceará (Copace), ocorreu em assembleia, no Centro Médico Cearense. Na ocasião, com a presença de 28 anestesiologistas, foi eleito presidente o líder da iniciativa, o médico anestesiologista Oziel de Souza Lima.

As atividades se iniciaram em uma sala no Centro Médico Cearense, à Rua Pedro I, 997, no Centro de Fortaleza. Após dois anos de funcionamento, na segunda gestão de Oziel de Souza Lima, foi realizada a aquisição da primeira sede social, à Rua Tomás Acioly, 840, Sala 503, no bairro Dionísio Torres. Em agosto de 1992, na gestão de Antônio Olavo de Souza Magalhães, o crescimento das atividades demandou aumento do espaço físico e, com isso, foram adquiridas quatro salas à Rua João Carvalho, 800, Salas 808 a 811, no Edifício Talent Center, endereço atual da sede.

Com a criação da Federação Brasileira das Cooperativas de Anestesiologia (Febracan), em 1989, mudou-se a razão social das Cooperativas da especialidade para Coopanest, seguida da sigla de cada Estado, no caso do Ceará, Coopanest-CE.

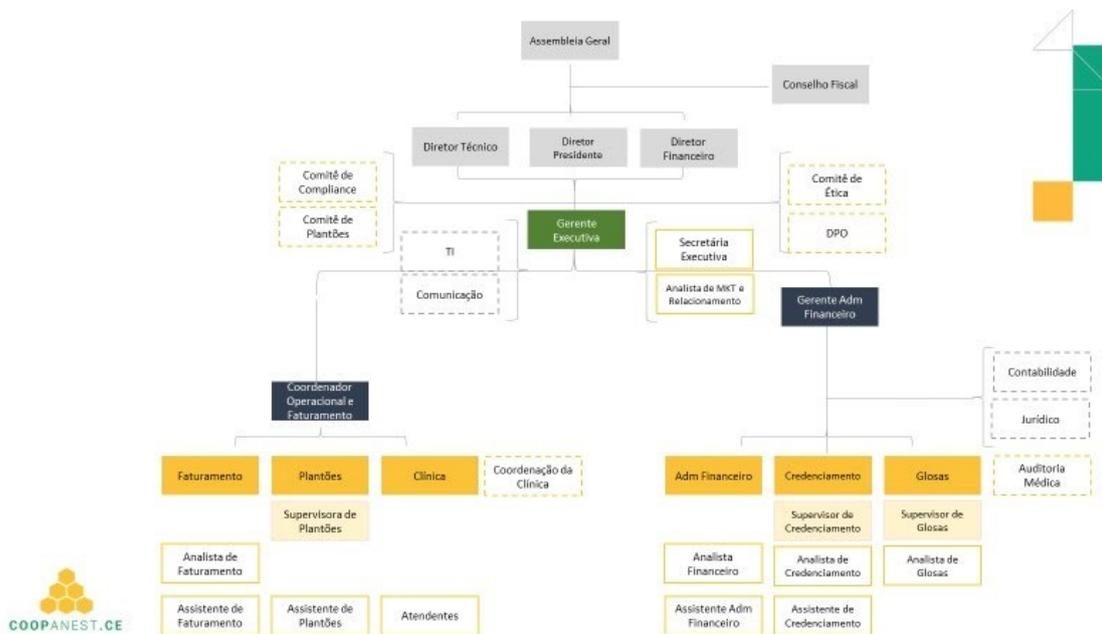
## **1.2 MISSÃO.VISÃO.VALORES**

Nosso propósito é ter a Anestesia cooperando para a vida. Tendo como Missão a excelência em anestesia e cooperação, com uma Visão em ser a solução sustentável de cooperação em anestesia. E por fim Nossos Valores: Acreditamos na cooperação; Comprometimento com respeito à cooperativa e ao paciente; Agirmos com ética e transparência; Sustentáveis com inovação e adaptabilidade.

## **1.3 ORGANIZAÇÃO**

COOPANEST-CE possui como órgão máximo de deliberação a sua Assembleia Geral. Suas funções administrativas são desempenhadas pela Diretoria, composta por três membros: Diretor Presidente, Diretor Financeiro e Diretor Técnico, todos eleitos pela Assembleia Geral com mandato de 03 anos. Conforme organograma abaixo:





A administração da Cooperativa é assiduamente fiscalizada por seu Conselho Fiscal, composto por três membros efetivos e três suplentes, eleitos anualmente em Assembleia Geral.

#### 1.4. PROGRAMA DE INTEGRIDADE E DO COMPROMISSO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO.

Pensando em aprimorar sua atuação e ciente dos riscos inerentes à atuação da Cooperativa, a COOPANEST desenvolveu um Programa de Integridade e Gestão de Riscos, com o objetivo do constante aprimoramento, da conformidade, transparência, governança, inerentes a sua atividade. Padronizando seus processos e aprimorando sua governança.

Para que se tenha uma Programa de Integridade eficiente e sempre atualizado, se faz necessário implantar a cultura da conformidade. Sempre com o comprometimento da alta administração

De nada adianta ter um programa apenas de maneira formal, bom apenas no papel, mas sem operabilidade ou potencialidade de mudança. Por mais organizada ou concisa que seja uma organização, sempre deve estar suscetível ao aprimoramento de sua atividade.

Por isso, a Diretoria da COOPANEST-CE afirma seu compromisso com o programa, consistente na garantia de autonomia ao setor de Compliance e ao Comitê de Ética para procederem às apurações de eventuais desvios, bem como na participação dos atos e treinamentos, visando replicar e disseminar os princípios éticos da organização.

## **2.LEGISLAÇÃO BASE**

### **2.1 LEI ANTICORRUPÇÃO**

Toda relação com o poder público possui riscos inerentes. A Coopanest administra vários contratos com o poder público. Sendo assim o Programa de Integridade deve preocupar-se com a potencialidade da Cooperativa e sua diretoria serem aliciados em sua relação com algum servidor público.

A relação com o poder público deverá ser dotada de ética e transparência, a partir do estrito cumprimento das leis, contratos e regulamentações, além de garantir que pessoas ligadas a partidos políticos não deixem sua relação intervir na COOPANEST-CE.

Por isso, assume-se o compromisso de aplicar política de tolerância zero à corrupção, tendo como base a Lei 12.846/13.

### **2.2 DECRETO N. 11.129/2022;**

Os Programas de Integridade sob o aspecto legal, são regulamentados pelo Decreto nº 11.129/2022.

O Decreto institui o que um Programa de Integridade necessita para atender aos parâmetros do que o Estado aceita como um programa eficiente.

O Decreto n.º 11.129/2022 também norteia o embasamento deste Manual, de modo que todos esses requisitos estão contidos em nosso programa:

- (1) A alta administração declarou seu comprometimento na introdução do Manual;
- (2) As legislações nas quais o Manual se baseia estão descritas neste capítulo;
- (3) O Manual, no item 6, retrata o procedimento adequado no tratamento com terceiros;
- (4) Haverá treinamentos e capacitação durante todo o ciclo de implantação do programa;
- (5) Os colaboradores serão constantemente avaliados com intuito de melhora e aperfeiçoamento constantes do programa de compliance;
- (6) Os procedimentos contábeis e de controle de fluxo de caixa estarão dispostos no item 6 deste manual;
- (7) O Capítulo 6 também conterà processos criados com escopo de assegurar o controle interno das áreas;
- (8) Há procedimentos específicos no que tange à contratação e os limites da relação com o poder público;

- (9) O comitê de compliance possui autonomia para análise de reportes;
- (10) Existem canais de comunicação internos e externos para a apresentação de denúncia e aperfeiçoamento do programa;
- (11) Há previsão de medidas disciplinares em caso de violação aos princípios e normas deste Manual;
- (12) Há procedimentos específicos para fiscalização e apuração de denúncias pelo Comitê de Compliance;
- (13) Existe procedimento próprio para a relação com terceiros, sendo esses diligenciados por meio de formulários e reuniões;
- (14) Não há projeção nem compatibilidade da Cooperativa com operações de M&A; (M&A é a sigla para Mergers & Acquisitions, que significa “Fusões e Aquisições” (F&A) em português. No caso, **a fusão ocorre quando duas empresas se unem para formar uma nova organização, enquanto a aquisição ocorre quando uma empresa compra outro empreendimento** – e ambas são consideradas operações societárias.)
- (15) O ciclo de implementação do programa de compliance será de doze meses, compreendendo as etapas de identificação de riscos, aplicação de medidas para administrá-los e de manutenção e adaptação destas práticas;
- (16) O Manual prevê disposições específicas concernentes aos partidos políticos;

### **2.3 CONCORRENCIAL;**

A implementação do programa de compliance no que tange à conformidade concorrencial tem dois principais pilares:

- 1) Lei nº 12.529/122, que regula o sistema de defesa da concorrência;
- 2) o Termo de Cessação de Conduta firmado entre a Federação Brasileira das Cooperativas de Anestesiologia com o CADE. O compliance concorrencial visa ao respeito à livre concorrência e ao direito concorrencial. Foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela Portaria SOE nº 14/2004, que estabeleceu o "Programa de Prevenção de Infrações à Ordem Econômica (PPI)".

Os procedimentos de compliance visam garantir que a influência de mercado eventualmente existida não irá resultar em dominação por uniformização e imposição de preço e o que disso resulta.

## **2.4 TRABALHISTA;**

Mesmo tratando-se de uma Cooperativa, a COOPANEST-CE, tem que atentarse às regulações trabalhistas, visto que mais do que contratuais, elas são uma relação de fato.

A relação mais comum é a empregatícia, regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que traz regras absolutamente essenciais à manutenção de um ambiente saudável de trabalho.

Uma organização só consegue prosperar se tratar seus colaboradores com dignidade e respeito, garantindo que estejam sempre em locais salubres. A CLT sempre será aplicada a todos os funcionários que tenham pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade.

É necessário também seguir leis específicas que regem vínculos de trabalho especiais, como por exemplo, quanto aos estagiários.

## **2.5 LEI DE LICITAÇÕES;**

Como contrata com o poder público e presta serviço em hospitais públicos, a COOPANEST-CE está sujeita aos limites previstos pela **Lei nº 14.133/2021**. Essa lei dispõe acerca dos procedimentos licitatórios, hipóteses que autorizam contratação direta (dispensa e inexigibilidade), e prevê os ilícitos (cíveis e criminais) que podem ser cometidos no curso de concorrências públicas.

Em face disso, todos os procedimentos licitatórios em que tomar parte serão fiscalizados a partir de limites previstos também por este Manual.

## **2.6 LEI DE COMBATE À LAVAGEM DE CAPITAIS;**

A COOPANEST-CE compromete-se a investigar o rastro de seus pagamentos, não receber valores em dinheiro, e manter sua contabilidade e registros financeiros íntegros, atualizados e refletindo a realidade da organização. Conforme prevê a Lei 9.613/1998 e a Lei 14.478/2022.

Não haverá, em hipótese alguma, emissão de meia nota, prestação de serviço sem a emissão do respectivo documento fiscal ou emissão de nota com dados incompletos e falsos.

## **2.7 CÓDIGO DE ÉTICA MÉDICA;**

A classe médica é regulada pelos conselhos federal e regionais de medicina.

A eles compete investigar eventuais desvios cometidos por médicos e impor sanções que garantam a higidez e integridade da atividade.

Assim como neste programa de compliance, os órgãos de classe médicos estabeleceram regras de conformidade, criando modelos ideais de cumprimento

da função médica, bem como expondo as condutas que são proibidas e suas respectivas sanções.

A COOPANEST- CE também utiliza como legislação de base ao seu programa de conformidade as normas editadas pelo Conselho Federal de Medicina, notadamente o Código de Ética Médica.

Principalmente no que tange aos capítulos 3 e 4 desse Código, propõe-se a complementar o trabalho dos órgãos de classe e criar ferramentas de controle e investigação internas para garantir que seus cooperados estejam cumprindo rigorosamente os princípios fundamentais ao exercício da medicina e que não estejam incorrendo em nenhuma das proibições previstas pelo Código.

## **2.8 RESOLUÇÃO CFM 1.974/2011 PUBLICIDADE MÉDICA;**

O Manual também estará atento aos critérios de controle sobre as informações de divulgações médicas, estabelecendo regras para respeitarem os limites normativos. Ficar atento, dessa maneira, aos critérios norteadores da propaganda em medicina, bem como às limitações de anúncios, divulgações e às proibições referentes às matérias, tais como o sensacionalismo e a autopromoção.

## **2.9. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DA DADOS PESSOAIS**

Entrou em vigor no Brasil a Lei 13.709/2018, que visa dar uma maior proteção aos dados pessoais.

A Cooponest-CE, segue fielmente todos os princípios da lei, garantindo a proteção dos dados pessoais de seus cooperados, colaboradores e parceiros.

## **3. PRINCIPIOS E DEVERES FUNDANTES**

Tomando como base as legislações acima mencionadas e a realidade tática da Cooperativa, consolidamos os seguintes princípios e deveres fundantes do programa de compliance.

Esses princípios e deveres deverão ser observados em cada ato do dia a dia dos cooperados e são uma recomendação de comportamento ideal dos cooperados e colaboradores, refletindo parâmetros nos quais as faltas de ética se basearão (uma vez que o rol que será apresentado no item 4 do Manual não é exaustivo).

Dessa maneira, são princípios e deveres fundantes do programa de compliance da COOPANEST-CE:

### **3.1 POLÍTICA DE TOLERÂNCIA ZERO QUANTO À CORRUPÇÃO;**

A COOPANEST-CE repudia todo e qualquer ato de corrupção. Todo o Manual se pauta na negação absoluta de sujeição aos atos corruptivos. Não será admitido que qualquer cooperado aja de maneira ilegal, mesmo que o não aceite acarrete qualquer prejuízo à operação.

Toda e qualquer relação com agentes ligados ao poder público deverá invocar atenção e cautela por parte de todos os cooperados e da alta administração.

Da mesma forma, a alta direção compromete-se a agir com lealdade, transparência, decoro, ética e seriedade, negando qualquer pedido ou aliciamento de servidor público, garantindo que as autoridades competentes tomem conhecimento de eventuais desvios.

### **3.2 RELAÇÃO COM SERVIDORES PÚBLICOS PAUTADA EM PROBIIDADE E TRANSPARÊNCIA;**

As reuniões com servidores públicos deverão ser realizadas com a presença de dois representantes da Cooperativa. Caso seja impossível comparecer acompanhado, os membros da alta direção poderão (e deverão) gravar caso seja autorizado por todos.

Qualquer situação que envolva possível aliciamento de qualquer agente público deverá ser reportada imediatamente à equipe de compliance.

### **3.3. AGIR COM LEALDADE EM FACE DE CONCORRENTES;**

As cooperativas médicas têm que se atentar às possíveis violações à livre iniciativa. Tais violações configuram-se nas hipóteses de boicote, coerções a empresas que não aceitam o preço estabelecido, em imposições da Classificação Brasileira Hierarquizada de Procedimentos Médicos - CBHPM, dominação do mercado, no aliciamento de novos médicos, interferência no processo licitatório e em outras tentativas de imposição de preço.

### **3.4. CONSCIENTIZAR OS COOPERADOS QUANTO AO RESPEITO. AO CÓDIGO DE PUBLICIDADE MÉDICA;**

A publicidade médica é regulamentada pela Resolução do Conselho Federal de Medicina nº 1.974/11, que estabelece os critérios norteadores da propaganda em medicina, conceituando os anúncios, a divulgação de assuntos médicos, o sensacionalismo, a autopromoção e as proibições referentes à matéria.

Toda e qualquer publicidade médica da COOPANEST-CE deverá obedecer a princípios éticos de orientação educativa.

### **3.5 DOCUMENTAR TODOS OS ATOS DA COOPERATIVA;**

Informação é poder. Por isso a transparência é um dos principais elementos que caracterizam um programa de integridade eficiente.

Registrar todos os atos de gestão e a construção de uma cadeia de informações que possam ser acessadas por todos é uma das principais ferramentas de controle interno.

Por isso, todas as reuniões e demais atos de gestão devem ser registrados, bem como todos os atos comunicacionais, afastando a informalidade que pode interferir na integridade da operação.

O registro das informações também possibilitará, a posterior, análise e medição que todos os envolvidos na organização estão incorporando as práticas de compliance em suas funções.

### **3.6 APARTIDARISMO;**

Independentemente dos posicionamentos políticos dos cooperados, colaboradores e membros da alta administração, a Cooperativa, como pessoa autônoma e independente, não tem posição política consolidada.

Com efeito, não haverá doações para partidos políticos durante campanha para quaisquer cargos, mesmo que o candidato seja cooperado.

No mesmo sentido, o cooperado candidato está proibido de utilizar o nome da Cooperativa para promover-se ou buscar votos.

A gestão da Coopanest-CE ratifica seu posicionamento de neutralidade partidária, garantindo que todos os seus cooperados e colaboradores tenham liberdade política.

### **3.7 PREFERÊNCIA A PROCESSOS LICITATÓRIOS;**

Em toda a contratação com o poder público, a inexigibilidade e dispensa de licitação são exceções.

Embora haja previsão legal e não seja ilícita a contratação por dispensa ou inexigibilidade, deve seguir requisitos rigorosos já que a regra sempre deve ser a realização de certame à contratação.

Por isso, sempre que a Cooperativa participar de contratação direta exigirá a documentação que comprova a real situação de emergência, e os setores de compliance e jurídico farão a análise minuciosa da documentação.

Evidentemente essa análise deverá ser feita também primando pela urgência da situação, de modo que o processo de contratação não seja obstaculizado por demoras decorrentes da análise documental.

Não haverá contratação com dispensa sem que os motivos estejam perfeitamente esclarecidos, e sem que haja parecer da procuradoria do órgão contratante se posicionando, fundamentadamente, pela necessidade do procedimento excepcional.

### **3.8 CUMPRIMENTO ÀS NORMAS TRABALHISTAS**

Conforme afirmado no capítulo anterior, a COOPANEST cumpre, com rigor e seriedade, a legislação trabalhista. Para isso, busca a partir das relações táticas as regulações que mais se aproximam para estabelecer qual tipo de relação de trabalho existe.

A título de exemplo, quando houver pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade, aplicar-se-á a relação empregatícia; quando houver um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido na COOPANEST-CE, aplicar-se-

á a Lei do Estágio. Isso será vital para o desenvolvimento de políticas corretas para cada relação de trabalho.

### **3.9 CUMPRIMENTO ÀS NORMAS TRIBUTÁRIAS**

A legislação brasileira é abstrata em relação à maneira exata de tributação das cooperativas, especialmente, na diferenciação entre atos cooperados internos e externos.

Perdura discussão no Poder Judiciário brasileiro sobre a incidência de PIS/COFINS e ISS sobre os atos cooperados internos, bem como sua diferenciação dos atos externos.

Em face disso, existe, um fundo contingencial (Fundo Para Contingências de Obrigações Tributárias e Societárias), para eventuais obrigações da Cooperativa, evitando-se maiores riscos à atividade.

### **3.10. ADESÃO AS POLÍTICAS SOCIAIS, AMBIENTAIS E DE GOVERNANÇA.**

A Coopanest-CE, aliada a um cenário promissor, enfrenta uma realidade de grandes desafios mercadológicos, visto as mudanças nos processos de contratação pública, movimento de verticalização da saúde e movimento de gestão da saúde como um todo. Essa realidade reflete-se com uma maior profundidade nos aspectos que podem influenciar a perenidade dos negócios a médio e longo prazo.

Diante disso, é necessário direcionar nossos esforços para um olhar mais sistêmico que poderá ser representado pelas práticas propostas do modelo do ESG.( Environmental. Social. Governance)

Chegando a hora de atuar no aprofundamento das diretrizes que nortearão os caminhos a serem seguidos nas questões Ambientais, Sociais, Econômicas e Culturais.

## **4. FALTAS ÉTICAS**

### **4.1. NÃO REPORTAR EVENTUAIS ATOS ILÍCITOS DE COLEGA COOPERADO;**

A omissão dolosa de ilícitos cometidos por colega cooperado a fim de encobrir sua conduta configura falta ética, à medida que o não reporte de atos ilegais ou violadores aos princípios deste Manual retira a eficácia do programa.

Se não houver compromisso de todos com a efetiva mudança de cultura a que se propõe por meio deste programa, não teremos uma organização efetivamente conforme, mas apenas formalmente.

#### **4.2. OFERECER QUALQUER VANTAGEM A FUNCIONÁRIO PÚBLICO A FIM DE OBTER BENEFÍCIOS EM PROCESSOS SOB NOSSA CONDUÇÃO**

É vedado ao membro da diretoria ou ao cooperado oferecer vantagem a servidor público a fim de encontrar benefícios nos processos de contratação ou na gestão da Cooperativa.

No mesmo modo, é proibido deixar-se levar por pedidos de propina feitos por servidores públicos, mesmo quando o que eles se prestam a dar em troca seja algo lícito.

#### **4.3. FAZER REUNIÕES COM FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DESACOMPANHADO E, NA SUA IMPOSSIBILIDADE, DEIXAR DE GRAVÁLAS;**

Na linha do que dispõem nossos princípios fundantes, é proibido fazer reuniões com servidores públicos desacompanhado ou sem qualquer tipo de registro. Fazer reuniões sozinho com um servidor público pode influenciá-lo a propor algum benefício ilegal, ou aliciar o cooperado ou membro da diretoria.

Por isso, sempre que for possível, em uma reunião privada com servidor público, pedir a autorização para gravá-la.

#### **4.4. REPORTAR-SE A SERVIDOR PÚBLICO COM QUEM TENHA PARENTESCO CONSANGUÍNEO OU POR AFINIDADE;**

É vedado o uso de proximidade com qualquer servidor público como ferramenta a obter favores à Cooperativa. O cooperado ou membro da diretoria que tiver relação de consanguinidade com servidor público deve evitar fazer contato com ele visando ajustar questões pertinentes à Cooperativa. Todas as relações com servidores públicos devem manter-se na formalidade, com registro e transparência.

#### **4.5. OMITIR FUNÇÃO PARALELA DESEMPENHADA JUNTO AO PODER PÚBLICO;**

O médico cooperado não tem exclusividade com a Cooperativa, podendo optar por contratar por ela ou por conta própria, sendo também autorizado manter outra atividade paralela, pública ou privada.

Não será considerada concorrência desleal a manutenção de atividade privada paralela nem a titularidade de cargo público de médico anestesista.

Mas para garantir a hígidez organizacional interna, é imperioso que o médico mantenha seus dados atualizados, de modo a viabilizar à Cooperativa identificar quais são os hospitais em que já atua em plantão como servidor público.

#### **4.6. MANIPULAR PROCESSO LICITATÓRIO PARA AFETAR SEU RESULTADO**

É absolutamente vedado, e previsto como crime, a manipulação de procedimento licitatório.

Qualquer manobra que afete a concorrência é também infração a este Manual e aos princípios éticos da Cooperativa.

Atos como combinar preço com os demais concorrentes, combinar quem será o vencedor e/ou deixar de apresentar documentos essenciais à habilitação a fim de definir de maneira artificial quem será o vencedor, serão tidos também como infração ética.

A Lei nº 14.133/2022 refere-se às modalidades de procedimento licitatórios, à maneira como os processos devem se dar e às infrações à sua integridade.

A violação ao disposto pela referida norma será infração ética e poderá repercutir em reporte ao órgão competente (no caso, o Ministério Público), para a apuração de crime licitatório.

#### **4.7. MANIPULAR PROCESSO DE DISPENSA DE LICITAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO COM O PODER PÚBLICO**

A contratação com o Poder Público deve dar-se, em regra, por concorrência pública. A sua dispensa, prevista pelo art. 75 da Lei n 14.133/2022, é excepcional, e para que se justifique deve cumprir diversos requisitos.

As possibilidades de dispensa, que são taxativas e exaurientes, estão elencadas nos incisos do art. 75. Para que se justifique a dispensa é indispensável a justificativa e um parecer da respectiva procuradoria do órgão contratante, explicando minuciosa e exaustivamente, os motivos pelos quais a dispensa se aplica no caso.

Com efeito, para que seja viável a contratação dos serviços da Cooperativa por dispensa de licitação, é imperioso que seja seguido o processo interno previsto pelo item 6. Descumprir o referido processo é incidir em infração ética, o que resulta em aplicação de sanção, após apuração da veracidade do reporte.

#### **4.8. ABUSAR DA INFLUÊNCIA DE MERCADO POR MEIO DA UNIFICAÇÃO DE PREÇO**

A Classificação Brasileira Hierarquizada de Procedimentos Médicos - CBHPM foi uma vitória à profissão médica, mas seus referenciais não devem ser utilizados peremptoriamente. Conforme entendimento já consolidado pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE, as tabelas de remuneração profissional podem ser uma referência à precificação, mas não devem engessar os preços.

Se todos os médicos aplicarem a Classificação Brasileira Hierarquizada de Procedimentos Médicos - CBHPM os pacientes ficarão impedidos de encontrar valores mais condizentes com sua situação financeira.

Sabe-se que a negociação de contratação não é feita, em regra, com o paciente, mas com os contratantes (convênios, hospitais e poder público) em face da natureza do serviço (anestesiologia). No entanto, vale a mesma regra: o valor do

serviço anestésico compõe o preço do procedimento, se ele estiver unificado nunca influenciará na diferença do valor final.

Assim, embora a união dos médicos em cooperativas crie influência de mercado, isso não pode afetar a concorrência ou eliminar as opções de preço que o consumidor final (no nosso caso, o paciente) deve ter.

#### **4.9. ABUSAR DA INFLUÊNCIA DE MERCADO PROCEDENDO A GREVES E/OU BOICOTES NA HIPÓTESE DE DESCUMPRIMENTO DE CONTRATO PÚBLICO;**

Naturalmente, quando se contrata com o Poder Público se tem ciência de que ele pode atrasar ou descumprir avenças. Embora seja ilegal que não seja efetuado o pagamento do serviço prestado nos termos do que dispõe o contrato, não deve a Cooperativa e/ou seus membros proceder a boicotes ou interrupções da prestação de serviço.

Mesmo na hipótese de inadimplemento, há medidas legais que podem ser tomadas a fim de forçar o pagamento. A interrupção da prestação de serviço essencial à saúde afeta muito negativamente a população cearense.

Por isso, sempre que houver inadimplemento, o jurídico da Cooperativa será imediatamente informado para instruir acerca de como proceder. Descumprir recomendação do jurídico será considerado infração ética.

#### **4.1 O. DEIXAR DE REGISTRAR ATO COMUNICACIONAL INTERNO OU EXTERNO A FIM DE OMITIR SEU CONTEÚDO**

Um dos princípios fundantes da COOPANEST-CE é precisamente o registro por escrito de todos os atos comunicacionais. Isso porque o hábito de registrar conversas havidas com sujeitos públicos ou privados, politicamente expostos ou não, serve para além da proteção da Cooperativa na hipótese de algum desvio funcional.

Serve como filtro do que é certo e errado à medida que, em regra, não se coloca no papel algo errado, antiético ou ilícito. Usando o registro como ferramenta de conformidade, sempre que se for redigir um documento, um e-mail ou uma mensagem, o interlocutor pensará duas vezes e acabará optando por não fazer.

Por isso o registro de todos os atos comunicacionais é de suma importância ao controle interno da Cooperativa.

#### **4.11. FLEXIBILIZAR O FORMATO REMUNERATÓRIO, DEIXANDO DE EMITIR NOTAS FISCAIS OU EMITINDO DE MODO INCOMPLETO OU IRREAL**

Todas as operações financeiras da Cooperativa devem ser documentadas mediante emissão de nota fiscal.

A nota fiscal deve retratar a operação com veracidade, não podendo constar objeto ou Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE diverso do

serviço prestado, valor diferente ou parcial. Deve reproduzir com exatidão os termos do pagamento.

Assim, caso seja dada ordem pela direção para que o financeiro omita informações ou preencha as notas com dados errados, haverá incidência em falta ética.

A transparência das operações é o coração de qualquer programa de integridade e o não preenchimento adequado de documentos fiscais acarreta prejuízos latentes à organização.

#### **4.12. DESCUMPRIR RECOMENDAÇÃO DO JURÍDICO DA COOPERATIVA OU DEIXAR DE CONSULTAR O JURÍDICO A RESPEITO DE QUESTÃO RELEVANTE**

O Setor Jurídico da Cooperativa ganha mais destaque quando implementado programa de conformidade.

O Jurídico participará dos processos de tomada de decisão e deverá ser consultado havendo qualquer dúvida sobre como proceder. Nenhuma decisão com efeito jurídico deve ser tomada sem seu parecer final.

Por exemplo: havendo inadimplemento de qualquer contrato deve o Jurídico ser consultado para alinhar qual a medida a ser tomada.

Agir antes de consultar o Setor Jurídico será considerado infração ética. Do mesmo modo, ignorar a recomendação dada pelo Jurídico também será visto como violação a este Manual.

#### **4.13. FAZER MANIFESTAÇÕES HOSTIS AO PROGRAMA DE COMPLIANCE, DESMERE-CER SUA PRETENSÃO E FALAR MAL DA INICIATIVA**

A implantação de um programa de conformidade só surte os efeitos desejados quando efetivamente altera a cultura da organização. Mudar atitudes, assumindo hábitos bons e deixando para trás aqueles hábitos nocivos a si ou à Cooperativa, é o objetivo do programa.

Se mesmo após todo o esforço da sua implantação, os cooperados e colaboradores insistirem em não compreender seu sentido e tomarem medidas que afetam sua eficácia, serão sancionados por estarem infringindo os parâmetros éticos da COOPANEST-CE.

O programa deve ser levado a sério por todos. Hostilizar o programa, a equipe ou o Comitê de Compliance coloca em xeque toda a sua finalidade.

#### **4.14. AGREDIR COLEGA E/OU PACIENTE, ESPECIALMENTE, POR QUESTÕES DE RAÇA, COR, ORIENTAÇÃO SEXUAL E/OU CREDO**

Um ambiente de compliance deve respeitar as diferenças e ter tolerância com todos os colegas que fazem parte da cadeia de trabalho. É vedado deixar de prestar serviço a qualquer paciente por questões de raça, cor, etnia, orientação sexual e/ou credo.

Todos os pacientes e colegas devem ser tratados com isonomia e questões pessoais, não devendo haver ser entraves à excelência do fornecimento do serviço.

## 5. SANÇÕES

A indicação de princípios e de faltas éticas não é exaustiva, sendo que casos não regulados por este Manual serão objeto de deliberação pelos membros do Comitê.

Na hipótese de desrespeito aos princípios e disposições de todo este Manual, caberá ao Comitê de Compliance, havendo a devida apuração, impor as seguintes sanções, conforme a respectiva gravidade:

**5.1. Advertência:** não havendo reincidência e sendo considerada a falta de baixa gravidade pelo Comitê de Compliance. Ainda, havendo tentativa concreta do cooperado/colaborador em remediar eventuais resultados negativos decorrentes do desvio, será aplicada uma advertência, que poderá ser encaminhada em documento digital, necessariamente assinada pelo presidente da Cooperativa e pelo Comitê de Compliance;

**5.2. Suspensão:** havendo reincidência, mas sendo a falta considerada de baixa gravidade pelo Comitê. Ainda, havendo esforços concretos do cooperado/colaborador no sentido de remediar eventuais resultados negativos dos desvios, será aplicada pena de suspensão, cuja duração será avaliada caso a caso, e a depender da gravidade da infração.

**5.3. Eliminação:** Nos casos de exclusão a Coopanest-CE seguirá os dispositivos previstos na Instrução Normativa nº003/2022.

## 6. PROCEDIMENTOS INTERNOS

### 6.1. INFORMAÇÃO QUANTO A CARGO PÚBLICO PARALELO

Sempre que o cooperado possuir função pública paralela à desempenhada por intermédio da Cooperativa deverá informar por escrito.

### 6.2. PLANTÕES

Serão formulados critérios isentos para escolha dos plantões pela Diretoria Técnica e Comitê de Plantões, baseados na Instrução Normativa 001/2022.

### 6.3. CONTRATAÇÕES

Como cediço, em toda a contratação com o poder público a inexigibilidade de licitação é exceção, sendo a licitação, regra.

Para tanto, de acordo com a realidade da COOPANEST-CE, foram criadas algumas regras que servirão como forma de controle para a contratação com o poder público, sendo elas:

- a) Conta corrente específica em instituição financeira com alto nível de integridade e conformidade para o recebimento de valores advindos do poder público, com a devida supervisão de pagamentos recebidos;
- b) Acompanhamento por setor jurídico especializado em licitações e direito administrativo de todo o processo de contratação com o poder público;

#### **6.4. RELAÇÕES COM TERCEIROS**

A COOPANEST-CE busca desenvolver uma relação de confiança com seus terceiros, bem como revelar-se de modo transparente e autêntico.

Para isso - em um ambiente voltado às políticas de conformidade com os padrões éticos é necessário que conheçamos os terceiros com quem nos relacionamos.

Aliado a esse fator, um dos pilares essenciais de um programa de integridade, é o desenvolvimento de padrões de conduta, de ética, responsabilidade social e ambiental. Sempre que possível os fornecedores, prestadores de serviços e agentes intermediários, devem apresentar a Coopanest-CE indicadores desses programas.

Tendo essas premissas, foi desenvolvido um programa de *Due Diligence*, pelo qual a COOPANEST-CE receberá informações essenciais no que tange à transparência e integridade de seus parceiros.

A Due Diligence conterá perguntas chaves sobre relações humanas; relações comerciais; dados financeiros; relações com funcionários públicos; relação com a COOPANEST-CE e ética.

Para o cumprimento de seu objetivo, deverá ser aplicado tanto com os novos fornecedores e terceiros, quanto com os contratos já estabelecidos à data de implantação desse programa.

#### **6.5. REGISTROS CONTÁBEIS**

A precisão e a qualidade dos números financeiros e o balanço da instituição são fundamentais em um programa de compliance. Na COOPANEST-CE primamos pelo controle rígido de despesas e entradas.

Também há necessidade de total transparência com relação às contas bancárias da Cooperativa, tendo-se estabelecido processos de controle constante sobre as transações dessa Cooperativa para aprimorar o combate da prática de "caixa 2".

#### **6.6. AUDITORIAS PERIÓDICAS**

As auditorias possuem um papel primordial no acompanhamento do funcionamento da empresa. É um processo essencial para identificar riscos e compreender quais os procedimentos mais eficientes.

Como a COOPANEST-CE possui um Conselho Fiscal especializado em auditoria e fiscalização, conforme estatuto.

Contrata auditorias periódicas externas (anuais e mensais), que possam auditar a conformidade e Integridade da Cooperativa.

Todos os dados auditados serão submetidos a Diretoria, Conselho Fiscal e Assembleia Geral Ordinária, realizada anualmente.

## **6.7. LICITAÇÕES**

Conforme mencionado no capítulo sobre o Poder Público, o processo licitatório é a regra para contratação administrativa. Esse, por óbvio, deve ser conduzido sem nenhuma influência.

Além das práticas anticoncorrenciais afetarem a livre concorrência, a interferência na elaboração de edital ou na condução do procedimento é crime punível com prisão, segundo a Lei Federal nº 14.133/2022.

Por isso, todos os atos praticados no curso de uma concorrência devem ser registrados por escrito, ou mesmo gravados. Trata-se de uma precaução tanto em face de eventuais desvios de colaboradores quanto de terceiros participantes no certame.

Como em regra não se registra aquilo que se reconhece ilícito ou antiético, a obrigatoriedade do registro constante serve como filtro comportamental, e auxilia muito na mudança de paradigma institucional e assimilação de novos hábitos.

## **6.8. DOAÇÕES**

A COOPANEST-CE dentro de sua Responsabilidade Social, utiliza de doações para amenizar os impactos das desigualdades sociais. Regulamentada por sua Política de Patrocínios e Doações.

## **7. COMITÊS DE ÉTICA e COMPLIANCE**

Dentro do seu Programa de Integridade existem dois Comitês: O Comitê de Ética, que apura fatos relativos aos Cooperados, sendo formado por 3 membros nomeados pela Diretoria. O Comitê de Compliance, apurará fatos relacionados aos colaboradores. Sua composição será formada por número ímpar de componentes, devendo haver pelo menos cinco membros. Os comitês, eventualmente poderão agir em conjunto.

Todos poderão se candidatar para compor o Comitê de Compliance, que necessariamente deverá ter representante da alta administração, da equipe de Compliance, de cooperados e colaboradores.

Os Comitês se reúnem ordinariamente pelo menos uma vez por mês, podendo haver reuniões extraordinárias. Para que processem todos os relatos recebidos no Canal de Confiança e no Fale Conosco, bem como para alinhar as estratégias de propagação do conteúdo deste Manual, como treinamentos, workshops e cursos.

O Comitê de Compliance é atualmente composto por: um membro da alta administração, um membro da equipe de compliance, um membro da equipe administrativa da Cooperativa e dois cooperados.

Há também dois cooperados suplentes e um membro da equipe administrativa suplente. Os membros da alta administração e da equipe de compliance podem variar de acordo com a disponibilidade de agenda.

As reuniões poderão ser feitas por plataformas de reunião on-line, desde que em equipamentos com proteção de dados.

## **8. CANAIS DE COMUNICAÇÃO**

### **8.1. CANAIS DE COMUNICAÇÃO EXTERNOS**

Todo o conteúdo do Programa de Integridade (manual, treinamentos, comitê e atas de reunião, etc.) ficará disponível na aba "GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA", em nosso site: <https://www.coopanest-ce.com.br/>

A sociedade poderá fazer contato pelo portal Fale Conosco, reportando eventuais situações potencialmente violadoras de nossos princípios fundantes e/ou o cometimento de uma falta ética.

Para que não haja desvirtuamento da ferramenta, a comunicação no portal Fale Conosco pressupõe a identificação do interlocutor e será processada pelo Comitê de Compliance em suas reuniões mensais ou extraordinárias.

A principal finalidade dessa ferramenta é manter aberto ao diálogo da Cooperativa com a sociedade, já que fornecemos serviço essencial à saúde.

A apuração de que o fato reportado é inverídico também acarretará a necessidade de tomada de providências pela equipe de Compliance, inclusive, informando aos órgãos responsáveis quando se tratar de situação liame com a denúncia caluniosa.

### **8.2. CANAIS DE COMUNICAÇÃO INTERNOS**

Os canais de comunicação internos têm o escopo de fomentar o diálogo institucional e a disseminação da cultura de conformidade na Cooperativa.

São duas as ferramentas de comunicação interna:

#### **8.2.1. CANAL DE CONFIANÇA**

O Canal de Confiança só será manejado por cooperado ou colaborador da COOPANEST-CE. Serve para que sejam tiradas dúvidas pontuais acerca de situações de potencial risco jurídico e/ou estrutural, e para que sejam reportadas violações aos princípios fundantes de nosso Programa de Integridade ou cometimento de falta ética.

Para que não haja resistência ao uso da ferramenta, por medo de represálias, o reporte poderá ser feito por interlocutor anônimo (sem a necessidade de identificar nome e/ou e-mail).

Em razão da possibilidade de anonimato, todos os reportes serão rigorosamente processados pelo comitê de Compliance, para que seja averiguada sua veracidade.

Havendo elementos suficientes a confirmar a ocorrência, será definida a sanção a ser aplicada ao cooperado/colaborador que agiu em desvio dos princípios e regras desse Manual. Na hipótese de se constatar que se tratou de reporte falso, será aplicada sanção àquele que dolosamente forjou a informação, com a possível quebra de criptografia para constatar sua origem.

### **8.2.2. MAILING MENSAL**

O Mailing tem a função de propagar a mensagem do Compliance, fornecendo aos cooperados e colaboradores elementos de informação para que compreendam por que devem manter as suas rotinas alinhadas com os pilares do programa (transparência, livre mercado e tolerância zero com a corrupção).

Serão em formato digital, encaminhados por e-mail aos cooperados e colaboradores, bem como disponibilizados na aba "Programa de Compliance" de nosso site: <https://www.coopanest-ce.com.br/>

### **TERMO DECLARATORIO DE ACEITAÇÃO**

Pelo presente Manual, todos os membros da alta administração afirmam seu compromisso com o Programa de Compliance da COOPANEST-CE, buscando assegurar respeito aos pilares do programa efetivo de integridade, conforme disposto pelo Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União.

Comprometem-se a dar autonomia ao setor de compliance para que possa reportar eventuais desvios.

Reforçam a política de tolerância zero com a corrupção e reafirmam seus princípios fundantes que revelam a sua essência.

Diretoria COOPANEST-CE

1ª Versão: 05/10/2018

**Responsáveis pelo documento:**

<b>RESPONSÁVEL</b>	<b>ÁREA</b>
<b>Elaboração: Eduardo Lammy</b>	<b>Oficial de Compliance</b>
<b>Revisão</b>	<b>Comitê de Compliance</b>
<b>Aprovação</b>	<b>Diretoria/Comitê de Compliance</b>

2ª Versão: 05/01/2023

**Responsáveis pelo documento:**

<b>RESPONSÁVEL</b>	<b>ÁREA</b>
<b>Elaboração: Reginaldo Hissa</b>	<b>Oficial de Compliance</b>
<b>Revisão</b>	<b>Comitê de Compliance</b>
<b>Aprovação</b>	<b>Diretoria/Comitê de Compliance</b>

**Registros de Alterações:**

<b>VERSÃO</b>	<b>ÍTEM MODIFICADO</b>	<b>MOTIVO</b>	<b>DATA</b>
<b>01</b>	<b>Versão Original</b>	<b>Doc. Inicial</b>	<b>03/10/2022</b>
<b>02</b>	<b>Todos</b>	<b>Atualização</b>	<b>05/01/2023</b>
<b>03</b>	<b>Item 6</b>	<b>Atualização</b>	<b>20/03/2024</b>



COOPANEST.CE



COOPANEST.CE



@coopanest.ce

[www.coopanest-ce.com.br](http://www.coopanest-ce.com.br)