



Fis.:	06
Processo:	1072/18
Visto:	<i>[Assinatura]</i>

## PARÁ CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO PARÁ

Autarquia Federal – Lei 5.905/73

Filiado ao Conselho Internacional de Enfermeiros – Genebra

<b>INTERESSADO:</b> Presidência do Conselho Regional de Enfermagem do Pará.
<b>ASSUNTO:</b> Parecer técnico acerca de absenteísmo, passagem de plantão e abandono de plantão por profissionais de enfermagem.
<b>PARECER DFIS Nº 03/2018.</b>
<b>REFERÊNCIA:</b> Memo. Nº 007/2018 – CEE encaminhado ao Coren-PA, da presidente e vogal da Comissão de Ética de Enfermagem da Fundação Santa Casa de Misericórdia do Pará, Enfermeiras Iuvia Mello e Lena Ferreira, respectivamente.
<b>PROCESSO:</b> 1072/2018.
<b>PARECERISTA:</b> Cláudia Travassos Ferreira

**Ementa:** Parecer técnico sobre absenteísmo, passagem de plantão e abandono de plantão por profissionais de enfermagem.

### I – RELATÓRIO

1. Trata-se da solicitação de Parecer técnico “quanto ao absenteísmo, passagem de plantão de profissionais de enfermagem e abandono de plantão (...) conforme novo código de ética de enfermagem e o posicionamento do Coren-PA”.

### II – ANÁLISE FUNDAMENTADA

2. Na enfermagem, dispor de uma assistência de qualidade ao paciente depende dentre outros fatores de uma equipe bem capacitada e treinada, e para isso deve-se também manter quantidade de enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem em quantidade suficiente. Por outro lado, a ausência de um ou mais elemento durante a jornada de trabalho pode influenciar negativamente na qualidade dessa assistência.

3. Segundo Chiavenato (1992, p.168) absenteísmo também pode ser denominado de ausentismo e usado para “designar as faltas e ausências dos

*[Assinatura]*

Fls.: 06-U  
Processo: 3072118  
Visto: [assinatura]



## CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO PARÁ

Autarquia Federal – Lei 5.905/73

Filiado ao Conselho Internacional de Enfermeiros – Genebra

empregados ao trabalho”. Num sentido mais amplo é a soma dos períodos em que os empregados encontram-se ausentes, seja por falta, seja por atraso devido a algum motivo interveniente. Refere também que nem sempre as causas estão no empregado, mas na organização, na supervisão deficiente, na falta de motivação, nas condições de trabalho, na sua pouca integração com a empresa, e nos impactos psicológicos de uma direção deficiente.

4. O absenteísmo no trabalho abrange todas as causas de ausência, como: doença prolongada, acidentes, licenças de maternidade, atenção a problemas familiares ou formalidades judiciais e até cursos fora da empresa, exceto greve, cursos dentro da empresa, repouso semanal ou compensado, férias e feriados (BULHÕES, 1986);

5. Para Silva e Marziale (2000) o absenteísmo na enfermagem é preocupante, pois desorganiza o serviço, gera insatisfação, sobrecarga entre os trabalhadores presentes e conseqüentemente diminui a qualidade da assistência prestada ao paciente.

6. Esse tema é de bastante relevância para enfermagem por influenciar na provisão de recursos humanos, com destaque aos estudos de dimensionamento de pessoal de enfermagem, que devem ser realizados pelo Enfermeiro responsável Técnico de enfermagem do serviço, conforme Resolução do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) nº509/2016;

7. A Resolução COFEN 543/2017 prevê que “Ao quantitativo de profissionais estabelecido deverá ser acrescido o índice de segurança técnica (IST) de no mínimo 15% do total, dos quais 8,3% são referentes a férias e 6,7% a ausências não previstas”.

8. No que diz respeito a realização da passagem de plantão pela equipe de enfermagem, esta tem finalidade de comunicar as informações de forma objetiva e clara em relação às intercorrências durante um período de trabalho, envolve o cuidado direto e/ou indireto aos clientes (Marques, Santiago, 2012). Tem como objetivo principal assegurar o fluxo de informações entre as equipes de enfermagem nos diferentes turnos que se sucedem no período de 24 horas (Barbosa, et al, 2013).

[assinatura]



Fls.: 07  
Processo: 1072/18  
Visto: [assinatura]

## CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO PARÁ

Autarquia Federal – Lei 5.905/73

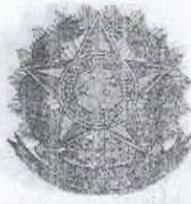
Filiado ao Conselho Internacional de Enfermeiros – Genebra

9. A passagem de plantão é uma atividade que proporciona a identificação de problemas significativos a cada paciente, a definição de necessidades para o planejamento e execução de medidas de enfermagem que possibilitem a “excelência” do atendimento. O termo tem sido utilizado para referir-se ao momento em que a equipe de enfermagem transmite informações na troca de turnos de trabalho e para que a mesma seja eficiente é preciso que ocorra em um tempo previamente estabelecido, com a presença da equipe receptora e transmissora, em um local adequado, sem interrupções desnecessárias, sendo as informações transmitidas de forma clara, objetiva e completa, tendo atenção e postura profissional, bem como entrosamento e respeito interpessoal (Krutinsky, et al, 2007).

10. Para Silva e Campos (2007), como instrumento e rotina de trabalho da enfermagem, é influenciada por fatores como tempo, infraestrutura, organização do trabalho, ausência, interesse e comportamento da equipe. Outros problemas, como o atraso de membros da equipe, conversas paralelas, brincadeiras, chamadas telefônicas, campanha, entrada e saída de funcionários, interrupções de outros profissionais, presença de pacientes e familiares, saídas apressadas dos profissionais e impontualidade para o início da atividade colocam em risco o êxito da passagem de plantão.

11. Ainda de acordo com os autores acima, existem diversas maneiras de transmitir as informações durante a passagem de plantão, podendo ocorrer por meio da elaboração de relatórios escritos e/ou orais, junto ao leito ou em reuniões com a equipe de enfermagem. As definições dependem da complexidade do quadro do paciente, do tamanho do setor, do tipo de clínica, da quantidade de doentes e do tempo de permanência destes na unidade. Independente da forma, a passagem de plantão deve ser vista como o momento de entrosamento de equipes e compete à gerência de enfermagem institucional organizar as normas e rotinas para a passagem de plantão.

12. Neste sentido, a instituição deve possuir regras que normatizem os horários para a realização da ação, suas formas e condições de operação, para que em



Fls.: 07-V  
 Processo: 1072/18  
 Visto: [assinatura]

## CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO PARÁ

Autarquia Federal – Lei 5.905/73

Filiado ao Conselho Internacional de Enfermeiros – Genebra

situações de impossibilidade da presença de algum dos profissionais envolvidos, não ocorra dano ao paciente (ANDRADE, et al, 2004).

13. No que concerne ao abandono de plantão, este é caracterizado pela ausência do profissional no local e no ambiente de trabalho injustificadamente e sem prévia autorização do chefe imediato, faltando o colaborador com os princípios e valores morais que guiam as ações e comportamentos de um indivíduo ou de um grupo. Tais condições são apresentadas sob a forma de regras, nos diferentes códigos de ética adotados pelos trabalhadores, formando um conjunto de direitos e obrigações do profissional em sua relação com o cliente, os colegas e com a corporação onde trabalha (DURAND, 2003), tal ato constitui também infração de cunho administrativo, e legal, não cabendo a este Conselho adentrar nessa seara;

14. Porém, quando tratamos de ausências por motivos não justificados em lei, há que se ter em mente que sem a existência de uma justificativa legal, os motivos da ausência podem ser justificáveis, independente da existência de um prévio comunicado de ausência ou não, como por exemplo, casos de força maior (CARRION, 2013). Vale lembrar que existem diferentes regimes trabalhistas que são regidos por seus próprios estatutos ou regimes jurídicos.

15. Conforme a Lei 7.498, do exercício profissional, cabe ao enfermeiro o planejamento, organização, coordenação, execução e avaliação dos serviços da assistência de enfermagem.

16. Considera-se infração ética e disciplinar a ação, omissão ou conivência que implique em desobediência e/ou inobservância às disposições do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, bem como a inobservância das normas do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem e a gravidade da infração é caracterizada por meio da análise do(s) fato(s), do(s) ato(s) praticado(s) ou ato(s) omissivo(s), e do(s) resultado(s), (COFEN, 2017).

17. Considerando o Código de Ética dos Profissionais de enfermagem, destacamos alguns artigos que se relacionam aos assuntos mencionados anteriormente:



Fls.: 085  
Processo: 3092118  
Visto: [Assinatura]

## CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO PARÁ

Autarquia Federal – Lei 5.905/73

Filiado ao Conselho Internacional de Enfermeiros – Genebra

(Direito) Art. 10 Ter acesso, pelos meios de informação disponíveis, às diretrizes políticas, normativas e protocolos institucionais, bem como participar de sua elaboração;

(Deveres) Art. 24 Exercer a profissão com justiça, compromisso, equidade, resolutividade, dignidade, competência, responsabilidade, honestidade e lealdade;

(Deveres) Art. 26 Conhecer, cumprir e fazer cumprir o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem e demais normativos do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem;

(Deveres) Art. 38 Prestar informações escritas e/ou verbais, completas e fidedignas, necessárias à continuidade da assistência e segurança do paciente;

(Deveres) Art. 59 Somente aceitar encargos ou atribuições quando se julgar técnica, científica e legalmente apto para o desempenho seguro para si e para outrem;

(Deveres) Art. 45 Prestar assistência de Enfermagem livre de danos decorrentes de imperícia, negligência ou imprudência;

(Proibições) Art. 62 Executar atividades que não sejam de sua competência técnica, científica, ética e legal ou que não ofereçam segurança ao profissional, à pessoa, à família e à coletividade.

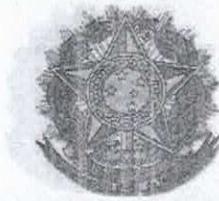
### III – CONCLUSÃO

18. Baseada nos ditos acima, na lei nº 7.498/86 e no Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem esta parecerista compreende que cabe a Gerencia de enfermagem a elaboração de normas e rotinas e protocolo quanto o método de passagem de plantão, assim como quanto as alternativas diante de casos de ausência sem justificativa ou abandono de plantão, e que esses documentos sejam de conhecimentos de todos os profissionais de enfermagem, visando garantir a continuidade da assistência.

19. Cabe ainda à instituição garantir o dimensionamento adequado de profissionais de enfermagem e substituir aqueles por falta justificada, de forma que

[Assinatura]

Fls.: 08-U  
 Processo: 1072/18  
 Viso: [assinatura]



## CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO PARÁ

Autarquia Federal – Lei 5.905/73

Filiado ao Conselho Internacional de Enfermeiros – Genebra

não haja sobrecarga de trabalho dos profissionais de enfermagem, assim como tomar providências administrativas em casos de profissionais com faltas injustificadas.

20. Dentro do contexto abordado, poderá responder eticamente neste órgão de classe aquele profissional que deixar de garantir a continuidade da assistência ao paciente, o responsável pelo serviço de enfermagem que não elaborou ferramentas gerenciais que norteiem as ações de enfermagem frente aos temas abordados, assim como aquele que não tomar providências a fim de garantir a continuidade do cuidado de enfermagem.

É o parecer, salvo melhor juízo.

Belém, 13 de agosto de 2018.

*[Assinatura]*  
**Cláudia Travassos Ferreira**  
 Coren-PA-202793-ENF  
 Fiscal Mat. 1296



Fis.: 09  
Processo: 1072118  
Visto: [assinatura]

## CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO PARÁ

Autarquia Federal – Lei 5.905/73

Filiado ao Conselho Internacional de Enfermeiros – Genebra

### REFERÊNCIAS

ANDRADE, J. S.; VIEIRA, M. J.; SANTANA, M. A.; LIMA, D. M. A comunicação entre enfermeiros na passagem de plantão. **Acta Paul Enferm.** 2004; v.17, p.311-315.

Disponível em:

<<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IscScript=iah/iah.xis&nextAction=lnk&base=LILACS&exprSearch=451435&indexSearch=ID&lang=p>>. Acesso em: 27 de julho de 2018.

BARBOSA, P.M.K, BARBOSA, V.B.A., SOARES, F.V., SALES, P.R.S., BARBOSA, F.K., SILVA, L.C.P. Organização do processo de trabalho para passagem de plantão utilizando escore para dependência e risco clínico. **Rev Adm Saúde.** 2013; 15(58):19-26.

Bulhões, I. **Enfermagem do trabalho.** Rio de Janeiro. IDEAS, 1986. V2, 463P.

BRASIL. Lei 7.498, de 25 de junho de 1986. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da Enfermagem e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 26 jun. 1986. Seção 1, p. 9273

CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** Legislação complementar e jurisprudencial. 38 ed. Atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2013.

CHIAVENATO II. **Recursos Humanos: O capital das Organizações.** 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM, Resolução COFEN 509/2016, de 15 de MARÇO de 2016 Atualiza a norma técnica para Anotação de Responsabilidade Técnica pelo Serviço de Enfermagem e define as atribuições do enfermeiro Responsável Técnico. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Entidades de Fiscalização do Exercício das Profissões Liberais, Brasília, DF, 16 Mar. 2016. Seção 1, p. 66.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM, Resolução COFEN 564/2017, de 06 de NOVEMBRO de 2017 Aprova o novo código de Ética dos Profissionais de enfermagem. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Entidades de Fiscalização do Exercício das Profissões Liberais, Brasília, DF, 06 Dez. 2017. Seção 1, p. 157.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM, Resolução COFEN 543/2017, de 08 de MAIO de 2017 Atualiza e estabelece parâmetros para o Dimensionamento do Quadro de Profissionais de Enfermagem nos serviços/locais em que são realizadas atividades de enfermagem... **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**,



Fls.: 09-u  
 Processo: 1072/18  
 Visto: [assinatura]

## CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DO PARÁ

Autarquia Federal – Lei 5.905/73

Filiado ao Conselho Internacional de Enfermeiros – Genebra

Poder Executivo, Entidades de Fiscalização do Exercício das Profissões Liberais, Brasília, DF, 08 Mai. 2017. Seção 1, p. 119.

DURAND, G. **Introdução geral à bioética: história, conceitos e instrumentos.** São Paulo; Loyola, 2003. 431p.

MARQUES L.F., SANTIAGO L.C., FÉLIX V.C. A passagem de plantão como elemento fundamental no processo de cuidar em enfermagem: o perfil da equipe de enfermagem de um Hospital Universitário. **Rev Pesq Cuid Fundam (Online).** 2012; 42(2):2878- 82. 2.

KRUTINSKY D.C., CORNACCHIA H, LEITÃO IC, SOUZA JC, ANANIAS JC, COUTINHO RMC. O significado da passagem de plantão por trabalhadores de enfermagem. **Rev Inst. Ciênc Saúde.** 2007; 25(2):105-11. Disponível em: [https://www.unip.br/presencial/comunicacao/publicacoes/ics/edicoes/2007/02\\_abr\\_ju\\_n/V25\\_N2\\_2007\\_p105-111.pdf](https://www.unip.br/presencial/comunicacao/publicacoes/ics/edicoes/2007/02_abr_ju_n/V25_N2_2007_p105-111.pdf). Acesso em: 2 ago. 2018.

SILVA, D.M.P.P.da; MARZIALE, M.H.P. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. **Rev.latino-am.enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 8, n. 5, p. 44-51, outubro 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v8n5/12366.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2018.

SILVA E. E., CAMPOS L.F. Passagem de plantão na enfermagem: revisão de literatura. **Cogitare Enferm** 2007 out/Dez; 12 (4):502-7. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/10077/6929>, acesso em: 25 jul. 2018.