

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL “MANOEL GUEDES”

Escola Técnica “Dr. Gualter Nunes”

Curso de Habilitação Profissional de Técnico em
Enfermagem

Legislação Profissional

MÓDULO I

Tatuí-SP

Sumário

1. VISÃO HOLÍSTICA DA ENFERMAGEM NO CUIDADO AO PACIENTE.....	2
2. ENTIDADES DE CLASSE.....	2
2.1 Associação Brasileira de Enfermagem - ABEn	2
2.2 SISTEMA COFEN/COREN.....	3
2.1.1 Competências	4
3. INTRODUÇÃO À ÉTICA PROFISSIONAL	5
3.1 Definição de Ética, Moral e Deontologia.....	5
3.2 Consciência de valores.....	7
4. SEGREDO PROFISSIONAL	7
4.1 Quando é permitida e quando é obrigatória a revelação do segredo:.....	7
4.2 Aspectos Jurídicos do Segredo:	8
4.3 Aspectos Deontológicos:	8
5 CÓDIGO DE ÉTICA DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM	8
5.1 Princípios Fundamentais	9
6. LEI DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL.....	20
7. CONCEITO BÁSICO DE DIREITO	25
8. DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR	25
9. CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL	28
10. CONTRATO DE TRABALHO.....	28
11. JORNADA DE TRABALHO.....	29
12. DESLIGAMENTO DA EMPRESA	30
12.1 Outras formas de extinção do contrato de trabalho.....	32
12.2 ADICIONAIS	33
13. PRESCRIÇÃO TRABALHISTA	33
14. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL – INSS	34
14. FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - FGTS	34
15. SEGURO DESEMPREGO	35
16. PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL E PROGRAMA DE FORMAÇÃO DO PATRIMÔNIO DO SERVIDOR PÚBLICO (PIS/PASEP).....	35
17. IMPOSTO DE RENDA	36
Bibliografia	37

TATUÍ

1. VISÃO HOLÍSTICA DA ENFERMAGEM NO CUIDADO AO PACIENTE



Dentro de uma linha filosófica administrativa, o homem era visto apenas como um ser puramente produtivo. Ao longo dos anos, começou-se a ver o homem com outras necessidades, vê-lo como um todo e não mais fragmentadamente.

A visão de totalidade deve ser um princípio para a Enfermagem na assistência ao paciente, intra ou extra-hospitalar.

E imprescindível, respeitar a dignidade do ser humano, aceitando-o, tratando-o em suas necessidades básicas e específicas, dando-lhe todas as garantias, já que se encontra debilitado e

sob os cuidados da Enfermagem. E extremamente importante, compreender sua dependência e fragilidade proporcionando-lhe conforto e segurança.

Quando a Enfermagem envolve o paciente em seus cuidados e realiza os procedimentos necessários, consultando-o sobre seus costumes e preferências, consolida o valor e respeito ao ser humano.

Olhar, aceitar e tratar o paciente com dignidade e desprendimento, respaldado no conhecimento técnico-científico, denota responsabilidade no desempenho profissional e antecipa a visão do novo milênio, de que o ponto de apoio e de partida de qualquer iniciativa será o investimento no ser humano, fazendo desabrochar seus talentos, promovendo a oportunidade de praticar e ensinar valores morais como resposta para um convívio humano mais ameno, racional e humanitário.

Desta forma, exige-se da Enfermagem um profundo domínio da ciência de sua profissão, um conhecimento abrangente do comportamento humano, de valores e culturas específicas, calcados na totalidade.

O grande desafio do final deste século para todos os profissionais, especificamente, para aqueles que acreditam ter uma visão altruísta, com coragem e vontade de vencer, é desafiar a ordem atual e partir para valores e sentimentos nobres frente à grandeza do "ser humano".

Se entendermos nossa profissão nessa dimensão, poderemos nos considerar parte daqueles que acreditam e agem para que aconteça uma mudança de comportamento que vá refletir não somente no relacionamento social, na realização e satisfação pessoal e profissional. Mas, mais do que isso, seremos os grandes responsáveis por impulsionar a Enfermagem ao desenvolvimento e à evolução.



2. ENTIDADES DE CLASSE

2.1 Associação Brasileira de Enfermagem - ABEn

Sociedade civil sem fins lucrativos, que congrega enfermeiros e técnicos em enfermagem, fundada em agosto de 1926, sob a denominação de "Associação Nacional de Enfermeiras Diplomadas Brasileiras". É uma entidade de direito privado, de caráter científico e



assistencial regida pelas disposições do Estatuto, Regulamento Geral ou Regimento Especial. Em 1929, no Canadá, na Cidade de Montreal, a Associação Brasileira de Enfermagem, foi admitida no Conselho Internacional de Enfermeiras (I.C.N). Por um espaço de tempo a associação ficou inativa.

Em 1944, um grupo de enfermeiras resolveu reerguê-la com o nome Associação Brasileira de Enfermeiras Diplomadas. Seus estatutos foram aprovados em 18 de setembro de 1945. Foram criadas Seções Estaduais, Coordenadorias de Comissões. Ficou estabelecido que em qualquer Estado onde houvesse 7 (sete) enfermeiras diplomadas, poderia ser formada uma Seção. Em 1955, esse número foi elevado a 10 (dez). Em 1952, a Associação foi considerada de Utilidade Pública pelo Decreto nº 31.416/52. Em 21 de agosto de 1964, foi mudada a denominação para Associação Brasileira de Enfermagem - ABEn. Atualmente a ABEn, com sede em Brasília, funciona através de Seções formadas nos Estados, e no Distrito Federal, as quais, por sua vez, poderão subdividir-se em Distritos formados nos Municípios das Unidades Federativas da União.

Finalidades da ABEn

- Congregar os enfermeiros e técnicos em Enfermagem, incentivar o espírito de união e solidariedade entre as classes.
- Promover o desenvolvimento técnico, científico e profissional dos integrantes de Enfermagem do País.
- Promover integração às demais entidades representativas da Enfermagem, na defesa dos interesses da profissão.

Estrutura

ABEn é constituída pelos seguintes órgãos, com jurisdição nacional:

1. Assembléia de Delegados
2. Conselho Nacional da ABEn (CONABEn)
3. Diretoria Central
4. Conselho Fiscal

Realizações da ABEn

- *Congresso Brasileiro de Enfermagem* - Uma das formas eficazes que a ABEn utiliza para beneficiar a classe dos enfermeiros, reunido enfermeiros de todo o País nos Congressos para fortalecer a união entre os profissionais, aprofundar a formação profissional e incentivar o espírito de colaboração e o intercâmbio de conhecimentos.
- *Revista Brasileira de Enfermagem* - A Revista Brasileira de Enfermagem é órgão oficial, publicado bimestralmente e constitui grande valor para a classe, pois trata de assuntos relacionados à saúde, profissão e desenvolvimento da ciência. A idéia da publicação da Revista Brasileira de Enfermagem surgiu em 1929, quando Edith Magalhães Franckel, Raquel Haddock Lobo e Zaira Cintra Vidal participaram do Congresso do I.C.N. em Montreal, Canadá.

2.2 SISTEMA COFEN/COREN

Criação: Em 12 de julho de 1973, através da Lei 5.905, foram criados os Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem, constituindo em seu conjunto Autarquias Federais, vinculadas ao Ministério do Trabalho e Previdência Social. O Conselho Federal e os Conselhos Regionais são órgãos disciplinadores do exercício da Profissão de Enfermeiros, e Técnicos de Enfermagem e Auxiliares de Enfermagem. Em cada estado existe um Conselho Regional os quais estão subordinados ao Conselho Federal, que é sediado no Rio de Janeiro e com escritório Federal em Brasília.

Direção: Os Conselhos Regionais de Enfermagem são dirigidos pelos próprios inscritos, que formam uma chapa e concorrem a eleições. O mandato dos membros do COFEN/COREN's é honorífico e tem duração de três anos, com direito apenas a uma reeleição. A formação do plenário do COFEN é composta pelos profissionais que são eleitos pelos Presidentes dos CORENs.

Receita: A manutenção do Sistema COFEN/CORENs é feita através da arrecadação de taxas emolumentos por serviços prestados, anuidades, doações, legados e outros, dos profissionais inscritos nos CORENs.

Finalidade: São entidades públicas de direito privado, vinculadas ao Poder Executivo, na esfera da fiscalização do exercício profissional. O objetivo primordial é zelar pela qualidade dos profissionais de Enfermagem, pelo respeito ao Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem e cumprimento da Lei do Exercício Profissional.

O Sistema COFEN/CORENs encontra-se representado em 27 Estados Brasileiros, sendo este filiado ao Conselho Internacional de Enfermeiros em Genebra.

2.1.1 Competências

a) Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) órgão normativo e de decisão superior:

- normatizar e expedir instruções, para uniformidade de procedimento e bom funcionamento dos Conselhos Regionais;
- esclarecer dúvidas apresentadas pelos COREN's;
- apreciar decisões dos COREN's, homologando, suprindo ou anulando atos praticados por este;
- aprovar contas e propostas orçamentária de autarquia, remetendo-as aos órgãos competentes;
- promover estudos e campanhas para aperfeiçoamento profissional;
- exercer as demais atribuições que lhe forem conferidas por lei.

b) Conselho Regional de Enfermagem (COREN) - órgão de execução, decisão e normatização suplementar:

- deliberar sobre inscrições no Conselho e seu cancelamento;
- disciplinar e fiscalizar o exercício profissional, observando as diretrizes gerais do COFEN;
- executar as instruções e resoluções do COFEN;
- expedir carteira e cédula de identidade profissional, indispensável ao exercício da profissão, a qual tem validade em todo território nacional;
- fiscalizar e decidir os assuntos referentes à Ética Profissional impondo as penalidades cabíveis;
- elaborar a proposta orçamentária anual e o projeto de seu regimento interno, submetendo-os a aprovação do COFEN;
- zelar pelo conceito da profissão e dos que a exercem;
- propor ao COFEN medidas visando a melhoria do Exercício Profissional;
- eleger sua diretoria e seus delegados eletores a nível central e regional;
- exercer as demais atribuições que lhe forem conferidas pela Lei 5.905/73 e pelo COFEN.

c) Sistema de Disciplina e Fiscalização

O Sistema de Disciplina e Fiscalização do Exercício Profissional da Enfermagem, instituído por lei, desenvolve suas atividades segundo as normas baixadas por Resoluções do COFEN. O Sistema é constituído dos seguintes objetivos:

- **área disciplinar normativa** - estabelecendo critérios de orientação e aconselhamento, para o exercício de Enfermagem, baixando normas visando o exercício da profissão, bem como atividade

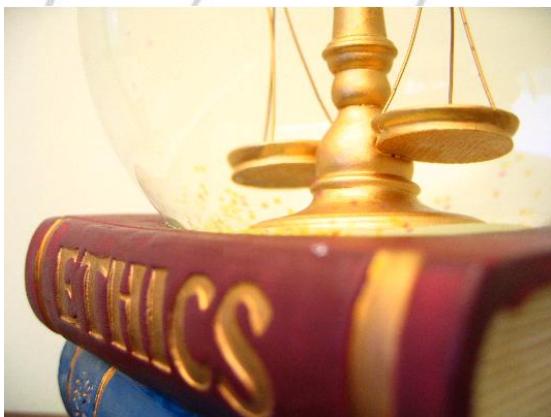
na área de Enfermagem nas empresas, consultórios de Enfermagem, observando as peculiaridades atinentes à classe e a conjuntura de saúde do país.

- **área disciplinar corretiva** -instaurando processo em casos de infrações ao Código de Ética do Profissionais de Enfermagem, cometidas pelos profissionais inscritos e, no caso de empresa, processos administrativos, dando prosseguimento aos respectivos julgamentos e aplicações das penalidades cabíveis; encaminhando às repartições competentes os casos de alçada destas.
- **área fiscalizatória** - realizando atos e procedimentos para prevenir a ocorrência de infrações à legislação que regulamenta o exercício da Enfermagem; inspecionando e examinando os locais públicos e privados, onde a Enfermagem é exercida, anotando as irregularidades e infrações verificadas, orientando para sua correção e colhendo dados para a instauração dos processos de competência do COREN e encaminhando às repartições competentes, representações.

3. INTRODUÇÃO À ÉTICA PROFISSIONAL

3.1 Definição de Ética, Moral e Deontologia

As discussões em torno dos termos: ética, moral e deontologia são muito freqüentes.



A palavra ética procede do termo grego **ETHOS** que significa caráter e também **ETHOS** que significa hábito ou costume. Ética poderia ser definitiva como conjunto de princípios morais para a formação de um caráter nobre e para a criação de hábitos dos quais resulte uma maneira de ser e de agir íntegra, e de acordo com as leis do dever.

A palavra moral provém do latim **mos**, **moris** (costume), moral “é a ciência que se preocupa com os atos humanos, os bons costumes, os deveres do homem individual, grupal e perante seu grupo profissional”.

A Moral estabelece, para cada sociedade, os comportamentos permitidos ou proibidos, de acordo com suas idéias de Bem e Mal. Suas regras são severas, têm origem em idéias, valores e em preconceitos que favorecem apenas a determinados grupos e, sendo obedecidas, garantem que a sociedade permaneça como é.

Elas estabelece quais as partes do nosso corpo que podemos ou não exibir; as palavras que podemos pronunciar em público; com quem e em que situações podemos ter relacionamentos amorosos, etc.

Mudanças na sociedade provocam mudanças nas idéias de moral ou imoral também, considerando normal o que antes não era.

A Ética, ao contrário, não muda tanto assim com o passar do tempo, e, apesar de ter ligação com a Moral, vai mais além.

Elas questiona se as normas e regras de conduta moral realmente fazem bem a todos e devem ser obedecidas ou se existem apenas porque convém a alguns.

A preocupação maior da Ética é com todos os seres humanos, independentemente das diferenças de cor, sexo, idade, situação econômica, escolaridade, etc., pois os considera igualmente feitos “da mesma massa”: com inteligência; capacidade de calcular e fazer planos; paixões; medos; carências; sonhos; ideais e fraquezas.

O critério utilizado pela Ética é, portanto, mais racional e geral; o da Moral é o da “conveniência” ou interesse de apenas alguns indivíduos. Neste último caso, mudando-se os interesses ou as pessoas que comandam as regras, mudam-se também os critérios.

Nem todas as ações são boas só porque motivadas, por ordens (de pais, patrões, superiores, governantes, etc.), por costumes ou porque são mais práticas. Às vezes, ao contrário, elas nos causam – ou a outros – infelicidade, dano ou prejuízo. Nestes casos, desobedecê-las pode ser um bem.

Por isso, a Ética diz:

Não obedeça simplesmente às ordens e costumes. Questione-os. Não seja um robô, seja livre! Faça o que quiser! E completa: desde que seja bom!

E bom é o que convém para o bem-estar do ser humano e mau é o que não lhe convém, porque lhe causa mal-estar físico, emocional ou social.

A preocupação da Ética é a de que, vivendo em sociedade, trataremos as coisas como coisas e os humanos como humanos, para também sermos por eles tratados como tal.

E isso nós só conseguimos quando, no momento de escolher, substituímos o desejo de levar vantagem em tudo por sentimentos de simpatia pela felicidade dos homens e de compaixão por suas desgraças.

Embora não haja receitas, há algumas posturas que podemos adotar se quisermos ser éticos. Por exemplo:

- Tratar o outro como nosso igual e respeitá-lo enquanto diferente.
- “Colocar-se na sua pele”; sentir-se como ele está se sentindo.
- Perceber seus interesses e os nossos, avaliando quais os que mais convêm para o bem-viver.
- Tratá-lo com justiça, correspondendo à sua expectativa de ser respeitado em seus direitos, necessidades, carências e possibilidades.



Geralmente exigimos ética apenas de políticos, padres, educadores, etc., como se eles fossem mais (ou menos?) humanos do que nós. A Ética, porém, diz respeito a todos e envolve os atos mais simples do nosso dia-a-dia.

Para terminar, gostaria de citar um pensamento que nos pode dar a exata dimensão do que é um comportamento ético:

“Se eu soubesse algo que me fosse útil e que fosse prejudicial à minha família, expulsá-lo ia de meu espírito. Se eu soubesse algo útil à minha família que não o fosse à minha pátria, tentaria esquecê-lo. Se eu soubesse algo útil à minha pátria que fosse prejudicial à Europa, ou que fosse útil à Europa e prejudicial ao gênero humano, considerá-lo-ia um crime, pois sou necessariamente homem, ao passo que sou francês por mera casualidade.” (Montesquieu)

Deontologia: provém do grego *deon*, *deontos* (dever) e *logos* (estudo), é a ciência que estuda os deveres de um grupo profissional.

Deontologia de enfermagem: “é a ciência que se preocupa com os deveres, as responsabilidades dos enfermeiros e de toda a equipe de enfermagem”.

Não há grandes diferenças entre as palavras ética, moral e deontologia, pois todas se referem diretamente do comportamento humano, com algumas características diferentes. Atribui-



se à ética uma conotação mais filosófica, com enfoque nos aspectos diretamente relacionados com a honestidade profissional. Atribui-se à moral uma conotação mais sobrenatural, muitas vezes confundida com religião. À deontologia, atribui-se a preocupação mais direta com os deveres de um grupo profissional em relação às atribuições e responsabilidades profissionais.

Relacionamento com outras disciplinas

A deontologia por ter o ser humano como centro, está relacionada com outras disciplinas. Tais como:

- História – estudo do passado para entender o presente e projetar o futuro.
- Sociologia – estudo do ser humano em grupo.
- Psicologia – estuda o comportamento do ser humano.

3.2 Consciência de valores

Consciência: É a percepção que a pessoa tem de si, do meio ambiente e dos outros. É o “ego” psicológico. Para deontologia, consciência significa o julgamento interno que cada pessoa faz de seus atos e dos atos dos outros.

Valores: Os valores não se vêem, mas sua presença pode ser sentida. Podem ser definidos como:

- Fundamentos motores do agir, sem eles perde-se o sentido da vida.
- Aspirações básicas do ser humano e suas realizações.
- Algo pelo qual vale a pena viver, lutar e até morrer.

4. SEGREDO PROFISSIONAL

Definição: Segredo é tudo aquilo que por sua natureza ou contrato deve ser mantido em oculto.

Segundo Gelain, esta coisa oculta, fundamenta-se na confiança, na confidência e na justiça. Sem confiança não há confidência. Ao se revelar um segredo indevidamente, respeitamos ou desrespeitamos a justiça, pois o segredo pertence ao dono.



Tipos de Segredo: Existem 2 tipos básicos de segredo: o segredo natural e o profissional.

Para o profissional de enfermagem, segredo é tudo o que se refere ao paciente, à família, aos funcionários e à empresa.

4.1 Quando é permitida e quando é obrigatória a revelação do segredo:

Pode-se revelar:

- Quando o dono permite;
- Quando o bem comum o exige;
- Quando o bem de terceira pessoa o exige;
- Quando o bem do depositário o exige.

Deve-se revelar:

- Ao se tratar de uma declaração de nascimento;
- Para evitar um casamento, em casos de enfermidades que possam por em risco um dos cônjuges ou a prole;
- Na declaração de doenças infecto-contagiosas de notificação compulsória;
- Ao se tratar de fato delituoso previsto em lei;

- e) Em caso de sevícias de menores;
- f) Ao se ter conhecimento de abortadores profissionais;
- g) Nas perícias médico-legais;
- h) Nos registros de livros hospitalares.

4.2 Aspectos Jurídicos do Segredo:

O código Civil Brasileiro assim se expressa: “Ninguém pode ser obrigado a depor de fatos a cujo respeito, por estado ou profissão, deva guardar segredo” (art. 144). Pretende, com este artigo, dar cobertura legal a quem for convocado a depor em juízo sobre fatos conhecidos no exercício da profissão. Sem dúvida, a pessoa convocada deverá se apresentar, mas não será obrigada a revelar o que sabe, evidentemente nos casos em que a revelação não for obrigatória.

O Código de Deontologia de Enfermagem estabelece a atitude do enfermeiro perante seu segredo profissional: “São deveres do enfermeiro: manter segredo sobre fato sigiloso de que tenha conhecimento em razão de sua atividade profissional e exigir o mesmo comportamento do pessoal sob sua direção” (art. 8º, inc. II).

4.3 Aspectos Deontológicos:

Estes aspectos, analisados por Häring (4) e outros, envolvem o respeito à pessoa, à justiça, ao direito individual e comunitário. Ao se revelar, indevidamente, um segredo profissional, desrespeita-se a confiança depositada e pode-se ocasionar grave prejuízo ao bom nome, à honra ou à profissão. Um cliente, por exemplo, revela ao enfermeiro que foi um drogado, mas, seus pais e amigos não sabem. Se o enfermeiro revelar este segredo, comprometerá a honra do cliente e a confiança em si como profissional.

Por outro lado, ocultar alguma coisa sabida, mas, que deveria ser revelada, pode da mesma forma violar a justiça e o direito comunitário. Um cliente revela ao enfermeiro, sob segredo, que é portador de moléstia contagiosa. Este segredo não poderá ser mantido, pois está em risco a saúde da comunidade.

Diante de situações como estas, evidencia-se a importância de se saber decidir quando revelar ou guardar um segredo.



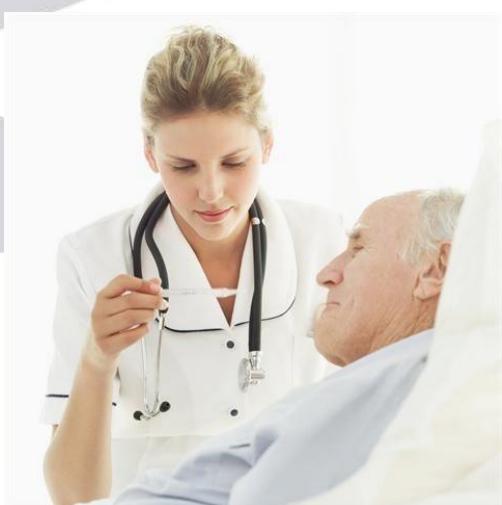
5 CÓDIGO DE ÉTICA DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Aprovado pela [Resolução COFEN 311/2007](#). Passou a vigorar no dia 12 de maio de 2007.

PREÂMBULO

A Enfermagem compreende um componente próprio de conhecimentos científicos e técnicos, construído e reproduzido por um conjunto de práticas sociais, éticas e políticas que se processa pelo ensino, pesquisa e assistência. Realiza-se na prestação de serviços à pessoa, família e coletividade, no seu contexto e circunstâncias de vida.

O aprimoramento do comportamento ético do profissional passa pelo processo de construção de uma consciência individual e coletiva, pelo compromisso social e



profissional configurado pela responsabilidade no plano das relações de trabalho com reflexos no campo científico e político.

A Enfermagem Brasileira, face às transformações sócio-culturais, científicas e legais, entendeu ter chegado o momento de reformular o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem (CEPE).

A trajetória da reformulação, coordenada pelo Conselho Federal de Enfermagem com a participação dos Conselhos Regionais de Enfermagem, inclui discussões com a categoria de Enfermagem.

O Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem está organizado por assunto e inclui princípios, direitos, responsabilidades, deveres e proibições pertinentes à conduta ética dos profissionais de Enfermagem.

O Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem leva em consideração a necessidade e o direito de assistência em Enfermagem da população, os interesses do profissional e de sua organização. Está centrado na pessoa, família e coletividade e pressupõe que os trabalhadores de Enfermagem estejam aliados aos usuários na luta por uma assistência sem riscos e danos e acessível a toda população.

O presente Código teve como referência os postulados da Declaração Universal dos Direitos do Homem, promulgada pela Assembléia Geral das Nações Unidas (1948) e adotada pela Convenção de Genebra da Cruz Vermelha (1949), contidos no Código de Ética do Conselho Internacional de Enfermeiros (1953) e no Código de Ética da Associação Brasileira de Enfermagem (1975). Teve como referência, ainda, o Código de Deontologia de Enfermagem do Conselho Federal de Enfermagem (1976), o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem (1993) e as Normas Internacionais e Nacionais sobre Pesquisa em Seres Humanos [Declaração Helsinque (1964), revista em Tóquio (1975) e a Resolução 196 do Conselho Nacional de Saúde, Ministério da Saúde (1996)].

5.1 Princípios Fundamentais



A Enfermagem é uma profissão comprometida com a saúde e qualidade de vida da pessoa, família e coletividade.

O Profissional de Enfermagem atua na promoção, prevenção, recuperação e reabilitação da saúde, com autonomia e em consonância com os preceitos éticos e legais.

O profissional de Enfermagem participa, como integrante da equipe de saúde, das ações que visem satisfazer as necessidades de saúde da população e da defesa dos princípios das políticas públicas de saúde e ambientais, que garantam a universalidade de acesso aos serviços de saúde, integralidade da assistência, resolutividade, preservação da autonomia das pessoas, participação da comunidade, hierarquização e descentralização político-administrativa dos serviços de saúde.

O Profissional de Enfermagem respeita a vida, a dignidade e os direitos humanos, em todas as suas dimensões.

O Profissional de Enfermagem exerce suas atividades com competência para a promoção do ser humano na sua integralidade, de acordo com os princípios da ética e da bioética.

O Profissional de Enfermagem exerce suas atividades com competência para a promoção da saúde do ser humano na sua integridade, de acordo com os princípios da ética e da bioética.

CAPÍTULO I **DAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS**

DIREITOS

Art. 1º - Exercer a Enfermagem com liberdade, autonomia e ser tratado segundo os pressupostos e princípios legais, éticos e dos direitos humanos.

Art. 2º – Aprimorar seus conhecimentos técnicos, científicos e culturais que dão sustentação a sua prática profissional.

Art. 3º - Apoiar as iniciativas que visem ao aprimoramento profissional e à defesa dos direitos e interesses da categoria e da sociedade.

Art. 4º - Obter desagravo público por ofensa que atinja a profissão, por meio do Conselho Regional de Enfermagem.

RESPONSABILIDADES E DEVERES

Art. 5º - Exercer a profissão com justiça, compromisso, eqüidade, resolutividade, dignidade, competência, responsabilidade, honestidade e lealdade.

Art. 6º – Fundamentar suas relações no direito, na prudência, no respeito, na solidariedade e na diversidade de opinião e posição ideológica.

Art. 7º - Comunicar ao COREN e aos órgãos competentes, fatos que infrinjam dispositivos legais e que possam prejudicar o exercício profissional.

PROIBIÇÕES

Art. 8º - Promover e ser conivente com a injúria calúnia e difamação de membro da Equipe de Enfermagem, Equipe de Saúde e de trabalhadores de outras áreas, de organizações da categoria ou instituições.

Art. 9º – Praticar e/ou ser conivente com crime, contravenção penal ou qualquer outro ato, que infrinja postulados éticos e legais.

SEÇÃO I

DAS RELAÇÕES COM A PESSOA, FAMÍLIA E COLETIVIDADE

DIREITOS

Art. 10 - Recusar-se a executar atividades que não sejam de sua competência técnica, científica, ética e legal ou que não ofereçam segurança ao profissional, à pessoa, família e coletividade.

Art. 11 - Ter acesso às informações, relacionadas à pessoa, família e coletividade, necessárias ao exercício profissional.

RESPONSABILIDADES E DEVERES

Art. 12 - Assegurar à pessoa, família e coletividade assistência de Enfermagem livre de danos decorrentes de imperícia, negligência ou imprudência.

Art. 13 - Avaliar criteriosamente sua competência técnica, científica, ética e legal e somente aceitar encargos ou atribuições, quando capaz de desempenho seguro para si e para outrem.

Art. 14 – Aprimorar os conhecimentos técnicos, científicos, éticos e culturais, em benefício da pessoa, família e coletividade e do desenvolvimento da profissão.

Art. 15 - Prestar Assistência de Enfermagem sem discriminação de qualquer natureza.

Art. 16 - Garantir a continuidade da Assistência de Enfermagem em condições que ofereçam segurança, mesmo em caso de suspensão das atividades profissionais decorrentes de movimentos reivindicatórios da categoria.

Art. 17 - Prestar adequadas informações à pessoa, família e coletividade a respeito dos direitos, riscos, benefícios e intercorrências acerca da Assistência de Enfermagem.

Art. 18 - Respeitar, reconhecer e realizar ações que garantam o direito da pessoa ou de seu representante legal, de tomar decisões sobre sua saúde, tratamento, conforto e bem estar.

Art. 19 - Respeitar o pudor, a privacidade e a intimidade do ser humano, em todo seu ciclo vital, inclusive nas situações de morte e pós-morte.

Art. 20 - Colaborar com a Equipe de Saúde no esclarecimento da pessoa, família e coletividade a respeito dos direitos, riscos, benefícios e intercorrências acerca de seu estado de saúde e tratamento.

Art. 21 - Proteger a pessoa, família e coletividade contra danos decorrentes de imperícia, negligência ou imprudência por parte de qualquer membro da Equipe de Saúde.

Art. 22 - Disponibilizar seus serviços profissionais à comunidade em casos de emergência, epidemia e catástrofe, sem pleitear vantagens pessoais.

Art. 23 - Encaminhar a pessoa, família e coletividade aos serviços de defesa do cidadão, nos termos da lei.

Art. 24 – Respeitar, no exercício da profissão, as normas relativas à preservação do meio ambiente e denunciar aos órgãos competentes as formas de poluição e deteriorização que comprometam a saúde e a vida.

Art. 25 – Registrar no Prontuário do Paciente as informações inerentes e indispensáveis ao processo de cuidar.

PROIBIÇÕES

Art. 26 - Negar Assistência de Enfermagem em qualquer situação que se caracterize como urgência ou emergência.

Art. 27 – Executar ou participar da assistência à saúde sem o consentimento da pessoa ou de seu representante legal, exceto em iminente risco de morte.

Art. 28 - Provocar aborto, ou cooperar em prática destinada a interromper a gestação.

Parágrafo Único - Nos casos previstos em Lei, o profissional deverá decidir, de acordo com a sua consciência, sobre a sua participação ou não no ato abortivo.

Art. 29 - Promover a eutanásia ou participar em prática destinada a antecipar a morte do cliente.

Art. 30 - Administrar medicamentos sem conhecer a ação da droga e sem certificar-se da possibilidade dos riscos.

Art. 31 - Prescrever medicamentos e praticar ato cirúrgico, exceto nos casos previstos na legislação vigente e em situação de emergência.

Art. 32 - Executar prescrições de qualquer natureza, que comprometam a segurança da pessoa.

Art. 33 - Prestar serviços que por sua natureza competem a outro profissional, exceto em caso de emergência.

Art. 34 - Provocar, cooperar, ser conivente ou omisso com qualquer forma de violência.

Art. 35 - Registrar informações parciais e inverídicas sobre a assistência prestada.

SEÇÃO II

DAS RELAÇÕES COM OS TRABALHADORES DE ENFERMAGEM, SAÚDE E OUTROS DIREITOS

Art. 36 - Participar da prática profissional multi e interdisciplinar com responsabilidade, autonomia e liberdade.

Art. 37 - Recusar-se a executar prescrição medicamentosa e terapêutica, onde não conste a assinatura e o número de registro do profissional, exceto em situações de urgência e emergência.

Parágrafo Único – O profissional de Enfermagem poderá recusar-se a executar prescrição medicamentosa e terapêutica em caso de identificação de erro ou ilegibilidade.

RESPONSABILIDADES E DEVERES

Art. 38 - Responsabilizar-se por falta cometida em suas atividades profissionais, independente de ter sido praticada individualmente ou em equipe.

Art. 39 - Participar da orientação sobre benefícios, riscos e consequências decorrentes de exames e de outros procedimentos, na condição de membro da equipe de saúde.

Art. 40 – Posicionar-se contra falta cometida durante o exercício profissional seja por imperícia, imprudência ou negligência.

Art. 41 - Prestar informações escritas e verbais, completas e fidedignas necessárias para assegurar a continuidade da assistência.

PROIBIÇÕES

Art. 42 - Assinar as ações de Enfermagem que não executou, bem como permitir que suas ações sejam assinadas por outro profissional.

Art. 43 - Colaborar, direta ou indiretamente com outros profissionais de saúde, no descumprimento da legislação referente aos transplantes de órgãos, tecidos, esterilização, fecundação artificial e manipulação genética.

SEÇÃO III

DAS RELAÇÕES COM AS ORGANIZAÇÕES DA CATEGORIA

DIREITOS

Art. 44 - Recorrer ao Conselho Regional de Enfermagem, quando impedido de cumprir o presente Código, a legislação do Exercício Profissional e as Resoluções e Decisões emanadas pelo Sistema COFEN/COREN.

Art. 45 - Associar-se, exercer cargos e participar de Entidades de Classe e Órgãos de Fiscalização do Exercício Profissional.

Art. 46 – Requerer em tempo hábil, informações acerca de normas e convocações.

Art. 47 – Requerer, ao Conselho Regional de Enfermagem, medidas cabíveis para obtenção de desagravo público em decorrência de ofensa sofrida no exercício profissional.

RESPONSABILIDADES E DEVERES

Art. 48 - Cumprir e fazer cumprir os preceitos éticos e legais da profissão.

Art. 49 – Comunicar ao Conselho Regional de Enfermagem, fatos que firam preceitos do presente Código e da legislação do exercício profissional.

Art. 50 – Comunicar formalmente ao Conselho Regional de Enfermagem fatos que envolvam recusa ou demissão de cargo, função ou emprego, motivado pela necessidade do profissional em cumprir o presente Código e a legislação do exercício profissional.

Art. 51 – Cumprir, no prazo estabelecido, as determinações e convocações do Conselho Federal e Conselho Regional de Enfermagem.

Art. 52 – Colaborar com a fiscalização de exercício profissional.

Art. 53 – Manter seus dados cadastrais atualizados, e regularizadas as suas obrigações financeiras com o Conselho Regional de Enfermagem.

Art. 54 – Apor o número e categoria de inscrição no Conselho Regional de Enfermagem em assinatura, quando no exercício profissional.

Art. 55 – Facilitar e incentivar a participação dos profissionais de Enfermagem no desempenho de atividades nas organizações da categoria.

PROIBIÇÕES

Art. 56 – Executar e determinar a execução de atos contrários ao Código de Ética e às demais normas que regulam o exercício da Enfermagem.

Art. 57 – Aceitar cargo, função ou emprego vago em decorrência de fatos que envolvam recusa

ou demissão de cargo, função ou emprego motivado pela necessidade do profissional em cumprir o presente código e a legislação do exercício profissional.

Art. 58 – Realizar ou facilitar ações que causem prejuízo ao patrimônio ou comprometam a finalidade para a qual foram instituídas as organizações da categoria.

Art. 59 - Negar, omitir informações ou emitir falsas declarações sobre o exercício profissional quando solicitado pelo Conselho Regional de Enfermagem.

SEÇÃO IV

DAS RELAÇÕES COM AS ORGANIZAÇÕES EMPREGADORAS

DIREITOS

Art. 60 - Participar de movimentos de defesa da dignidade profissional, do seu aprimoramento técnico-científico, do exercício da cidadania e das reivindicações por melhores condições de assistência, trabalho e remuneração.

Art. 61 - Suspender suas atividades, individual ou coletivamente, quando a instituição pública ou privada para a qual trabalhe não oferecer condições dignas para o exercício profissional ou que desrespeite a legislação do setor saúde, ressalvadas as situações de urgência e emergência, devendo comunicar imediatamente por escrito sua decisão ao Conselho Regional de Enfermagem.

Art. 62 - Receber salários ou honorários compatíveis com o nível de formação, a jornada de trabalho, a complexidade das ações e responsabilidade pelo exercício profissional.

Art. 63 - Desenvolver suas atividades profissionais em condições de trabalho que promovam a própria segurança e a da pessoa, família e coletividade sob seus cuidados, e dispor de material e equipamentos de proteção individual e coletiva, segundo as normas vigentes.

Art. 64 - Recusar-se a desenvolver atividades profissionais na falta de material ou equipamentos de proteção individual e coletiva definidos na legislação específica.

Art. 65 - Formar e participar da comissão de ética da instituição pública ou privada onde trabalha, bem como de comissões interdisciplinares.

Art. 66 - Exercer cargos de direção, gestão e coordenação na área de seu exercício profissional e do setor saúde.

Art. 67 - Ser informado sobre as políticas da instituição e do Serviço de Enfermagem, bem como participar de sua elaboração.

Art. 68 – Registrar no prontuário e em outros documentos próprios da Enfermagem informações referentes ao processo de cuidar da pessoa.

RESPONSABILIDADES E DEVERES

Art. 69 – Estimular, promover e criar condições para o aperfeiçoamento técnico, científico e cultural dos profissionais de Enfermagem sob sua orientação e supervisão.

Art. 70 - Estimular, facilitar e promover o desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, devidamente aprovadas nas instâncias deliberativas da instituição.

Art. 71 - Incentivar e criar condições para registrar as informações inerentes e indispensáveis ao processo de cuidar.

Art. 72 – Registrar as informações inerentes e indispensáveis ao processo de cuidar de forma clara, objetiva e completa.

PROIBIÇÕES

Art. 73 – Trabalhar, colaborar ou acumpliciar-se com pessoas físicas ou jurídicas que desrespeitem princípios e normas que regulam o exercício profissional de Enfermagem.

Art. 74 - Pleitear cargo, função ou emprego ocupado por colega, utilizando-se de concorrência desleal.

Art. 75 – Permitir que seu nome conste no quadro de pessoal de hospital, casa de saúde, unidade sanitária, clínica, ambulatório, escola, curso, empresa ou estabelecimento congêneres sem nele exercer as funções de Enfermagem pressupostas.

Art. 76 - Receber vantagens de instituição, empresa, pessoa, família e coletividade, além do que lhe é devido, como forma de garantir Assistência de Enfermagem diferenciada ou benefícios de qualquer natureza para si ou para outrem.

Art. 77 - Usar de qualquer mecanismo de pressão ou suborno com pessoas físicas ou jurídicas para conseguir qualquer tipo de vantagem.

Art. 78 – Utilizar, de forma abusiva, o poder que lhe confere a posição ou cargo, para impor ordens, opiniões, atentar contra o pudor, assediar sexual ou moralmente, inferiorizar pessoas ou dificultar o exercício profissional.

Art. 79 – Apropriar-se de dinheiro, valor, bem móvel ou imóvel, público ou particular de que tenha posse em razão do cargo, ou desviá-lo em proveito próprio ou de outrem.

Art. 80 - Delegar suas atividades privativas a outro membro da equipe de Enfermagem ou de saúde, que não seja Enfermeiro.

CAPÍTULO II

DO SIGILO PROFISSIONAL

DIREITOS

Art. 81 – Abster-se de revelar informações confidenciais de que tenha conhecimento em razão de seu exercício profissional a pessoas ou entidades que não estejam obrigadas ao sigilo.

RESPONSABILIDADES E DEVERES

Art. 82 - Manter segredo sobre fato sigiloso de que tenha conhecimento em razão de sua atividade profissional, exceto casos previstos em lei, ordem judicial, ou com o consentimento escrito da pessoa envolvida ou de seu representante legal.

§ 1º - Permanece o dever mesmo quando o fato seja de conhecimento público e em caso de falecimento da pessoa envolvida.

§ 2º - Em atividade multiprofissional, o fato sigiloso poderá ser revelado quando necessário à prestação da assistência.

§ 3º - O profissional de Enfermagem intimado como testemunha deverá comparecer perante a autoridade e, se for o caso, declarar seu impedimento de revelar o segredo.

§ 4º - O segredo profissional referente ao menor de idade deverá ser mantido, mesmo quando a revelação seja solicitada por pais ou responsáveis, desde que o menor tenha capacidade de discernimento, exceto nos casos em que possa acarretar danos ou riscos ao mesmo.

Art. 83 – Orientar, na condição de Enfermeiro, a equipe sob sua responsabilidade sobre o dever do sigilo profissional.

PROIBIÇÕES

Art. 84 - Franquear o acesso a informações e documentos a pessoas que não estão diretamente envolvidas na prestação da assistência, exceto nos casos previstos na legislação vigente ou por ordem judicial.

Art. 85 - Divulgar ou fazer referência a casos, situações ou fatos de forma que os envolvidos possam ser identificados.

CAPÍTULO III

DO ENSINO, DA PESQUISA E DA PRODUÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA

DIREITOS

Art. 86 - Realizar e participar de atividades de ensino e pesquisa, respeitadas as normas ético-legais.

Art. 87 – Ter conhecimento acerca do ensino e da pesquisa a serem desenvolvidos com as pessoas sob sua responsabilidade profissional ou em seu local de trabalho.

Art. 88 – Ter reconhecida sua autoria ou participação em produção técnico-científica.

RESPONSABILIDADES E DEVERES

Art. 89 – Atender as normas vigentes para a pesquisa envolvendo seres humanos, segundo a especificidade da investigação.

Art. 90 - Interromper a pesquisa na presença de qualquer perigo à vida e à integridade da pessoa.

Art. 91 - Respeitar os princípios da honestidade e fidedignidade, bem como os direitos autorais no processo de pesquisa, especialmente na divulgação dos seus resultados.

Art. 92 - Disponibilizar os resultados de pesquisa à comunidade científica e sociedade em geral.

Art. 93 - Promover a defesa e o respeito aos princípios éticos e legais da profissão no ensino, na pesquisa e produções técnico-científicas.

PROIBIÇÕES

Art. 94 - Realizar ou participar de atividades de ensino e pesquisa, em que o direito inalienável da pessoa, família ou coletividade seja desrespeitado ou ofereça qualquer tipo de risco ou dano aos envolvidos.

Art. 95 - Eximir-se da responsabilidade por atividades executadas por alunos ou estagiários, na condição de docente, Enfermeiro responsável ou supervisor.

Art. 96 - Sobrepor o interesse da ciência ao interesse e segurança da pessoa, família ou coletividade.

Art. 97 – Falsificar ou manipular resultados de pesquisa, bem como, usá-los para fins diferentes dos pré-determinados.

Art. 98 - Publicar trabalho com elementos que identifiquem o sujeito participante do estudo sem sua autorização.

Art. 99 – Divulgar ou publicar, em seu nome, produção técnico-científica ou instrumento de organização formal do qual não tenha participado ou omitir nomes de co-autores e colaboradores.

Art. 100 - Utilizar sem referência ao autor ou sem a sua autorização expressa, dados, informações, ou opiniões ainda não publicados.

Art. 101 – Apropriar-se ou utilizar produções técnico-científicas, das quais tenha participado como autor ou não, implantadas em serviços ou instituições sem a concordância ou concessão do autor.

Art. 102 – Aproveitar-se de posição hierárquica para fazer constar seu nome como autor ou co-autor em obra técnico-científica.

CAPÍTULO IV

DA PUBLICIDADE

DIREITOS

Art. 103 – Utilizar-se de veículo de comunicação para conceder entrevistas ou divulgar eventos e assuntos de sua competência, com finalidade educativa e de interesse social.

Art. 104 – Anunciar a prestação de serviços para os quais está habilitado.

RESPONSABILIDADES E DEVERES

Art. 105 – Resguardar os princípios da honestidade, veracidade e fidedignidade no conteúdo e na forma publicitária.

Art. 106 – Zelar pelos preceitos éticos e legais da profissão nas diferentes formas de divulgação.

PROIBIÇÕES

Art. 107 – Divulgar informação inverídica sobre assunto de sua área profissional.

Art. 108 - Inserir imagens ou informações que possam identificar pessoas e instituições sem sua prévia autorização.

Art. 109 – Anunciar título ou qualificação que não possa comprovar.

Art. 110 – Omitir, em proveito próprio, referência a pessoas ou instituições.

Art. 111 – Anunciar a prestação de serviços gratuitos ou propor honorários que caracterizem concorrência desleal.

CAPÍTULO V

DAS INFRAÇÕES E PENALIDADES

Art. 112 - A caracterização das infrações éticas e disciplinares e a aplicação das respectivas penalidades regem-se por este Código, sem prejuízo das sanções previstas em outros dispositivos legais.

Art. 113 - Considera-se Infração Ética a ação, omissão ou conivência que implique em desobediência e/ou inobservância às disposições do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem.

Art. 114 - Considera-se infração disciplinar a inobservância das normas dos Conselhos Federal e Regional de Enfermagem.

Art. 115 - Responde pela infração quem a cometer ou concorrer para a sua prática, ou dela obtiver benefício, quando cometida por outrem.

Art. 116 - A gravidade da infração é caracterizada por meio da análise dos fatos do dano e de suas consequências.

Art. 117 - A infração é apurada em processo instaurado e conduzido nos termos do Código de Processo Ético das Autarquias dos Profissionais de Enfermagem.

Art. 118 - As penalidades a serem impostas pelos Conselhos Federal e Regional de Enfermagem, conforme o que determina o art. 18, da Lei nº 5.905, de 12 de julho de 1973, são as seguintes:

- I - Advertência Verbal;
- II - Multa;
- III - Censura;
- IV - Suspensão do Exercício Profissional;
- V - Cassação do Direito ao Exercício Profissional.

§ 1º - A advertência verbal consiste na admoestação ao infrator, de forma reservada, que será registrada no Prontuário do mesmo, na presença de duas testemunhas.

§ 2º - A multa consiste na obrigatoriedade de pagamento de 01 (um) a 10 (dez) vezes o valor da anuidade da categoria profissional à qual pertence o infrator, em vigor no ato do pagamento.

§ 3º - A censura consiste em repreensão que será divulgada nas publicações oficiais dos Conselhos Federal e Regional de Enfermagem e em jornais de grande circulação.

§ 4º - A suspensão consiste na proibição do exercício profissional da Enfermagem por um período não superior a 29 (vinte e nove) dias, e será divulgada nas publicações oficiais dos Conselhos Federal e Regional de Enfermagem, jornais de grande circulação e comunicada aos órgãos empregadores.

§ 5º - A cassação consiste na perda do direito ao exercício da Enfermagem e será divulgada nas publicações dos Conselhos Federal e Regional de Enfermagem e em jornais de grande circulação.

Art. 119 - As penalidades referentes à advertência verbal, multa, censura e suspensão do exercício profissional, são da alçada do Conselho Regional de Enfermagem, serão registradas no

prontuário do profissional de Enfermagem; a pena de cassação do direito ao exercício profissional é de competência do Conselho Federal de Enfermagem, conforme o disposto no art. 18, parágrafo primeiro, da Lei nº 5.905/73.

Parágrafo Único - Na situação em que o processo tiver origem no Conselho Federal de Enfermagem, terá como instância superior a Assembléia dos Delegados Regionais.

Art. 120 - Para a graduação da penalidade e respectiva imposição consideram-se:

- I - A maior ou menor gravidade da infração;
- II - As circunstâncias agravantes e atenuantes da infração;
- III - O dano causado e suas consequências;
- IV - Os antecedentes do infrator.

Art.121 - As infrações serão consideradas leves, graves ou gravíssimas, segundo a natureza do ato e a circunstância de cada caso.

§ 1º - São consideradas infrações leves as que ofendam a integridade física, mental ou moral de qualquer pessoa, sem causar debilidade ou aquelas que venham a difamar organizações da categoria ou instituições.

§ 2º - São consideradas infrações graves as que provoquem perigo de vida, debilidade temporária de membro, sentido ou função em qualquer pessoa ou as que causem danos patrimoniais ou financeiros.

§ 3º - São consideradas infrações gravíssimas as que provoquem morte, deformidade permanente, perda ou inutilização de membro, sentido, função ou ainda, dano moral irremediável em qualquer pessoa.

Art. 122 - São consideradas circunstâncias atenuantes:

- I - Ter o infrator procurado, logo após a infração, por sua espontânea vontade e com eficiência, evitar ou minorar as consequências do seu ato;
- II - Ter bons antecedentes profissionais;
- III - Realizar atos sob coação e/ou intimidação;
- IV - Realizar ato sob emprego real de força física;
- V - Ter confessado espontaneamente a autoria da infração.

Art. 123 - São consideradas circunstâncias agravantes:

- I - Ser reincidente;
- II - Causar danos irreparáveis;
- III - Cometer infração dolosamente;
- IV - Cometer a infração por motivo fútil ou torpe;
- V - Facilitar ou assegurar a execução, a ocultação, a impunidade ou a vantagem de outra infração;
- VI - Aproveitar-se da fragilidade da vítima;
- VII - Cometer a infração com abuso de autoridade ou violação do dever inerente ao cargo ou função;
- VIII - Ter maus antecedentes profissionais.

CAPÍTULO VI

DA APLICAÇÃO DAS PENALIDADES

Art. 124 - As penalidades previstas neste Código somente poderão ser aplicadas, cumulativamente, quando houver infração a mais de um artigo.

Art. 125 - A pena de Advertência Verbal é aplicável nos casos de infrações ao que está estabelecido nos artigos: 5º a 7º; 12 a 14; 16 a 24; 27; 30; 32; 34; 35; 38 a 40; 49 a 55; 57; 69 a 71; 74; 78; 82 a 85; 89 a 95; 89; 98 a 102; 105; 106; 108 a 111 deste Código.

Art. 126 - A pena de Multa é aplicável nos casos de infrações ao que está estabelecido nos artigos: 5º a 9º; 12; 13; 15; 16; 19; 24; 25; 26; 28 a 35; 38 a 43; 48 a 51; 53; 56 a 59; 72 a 80; 82; 84; 85; 90; 94; 96; 97 a 102; 105; 107; 108; 110; e 111 deste Código.

Art. 127 - A pena de Censura é aplicável nos casos de infrações ao que está estabelecido nos artigos: 8º; 12; 13; 15; 16; 25; 30 a 35; 41 a 43; 48; 51; 54; 56 a 59 71 a 80; 82; 84; 85; 90; 91; 94 a 102; 105; 107 a 111 deste Código.

Art. 128 - A pena de Suspensão do Exercício Profissional é aplicável nos casos de infrações ao que está estabelecido nos artigos: 8º; 9º; 12; 15; 16; 25; 26; 28; 29; 31; 33 a 35; 41 a 43; 48; 56; 58; 59; 72; 73; 75 a 80; 82; 84; 85; 90; 94; 96 a 102; 105; 107 e 108 deste Código.

Art. 129 - A pena de Cassação do Direito ao Exercício Profissional é aplicável nos casos de infrações ao que está estabelecido nos artigos: 9º, 12; 26; 28; 29; 78 e 79 deste Código.

CAPITULO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 130 - Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Federal de Enfermagem.

Art. 131 - Este Código poderá ser alterado pelo Conselho Federal de Enfermagem, por iniciativa própria ou mediante proposta de Conselhos Regionais.

Parágrafo Único - A alteração referida deve ser precedida de ampla discussão com a categoria, coordenada pelos Conselhos Regionais.

Art. 132 - O presente Código entrará em vigor 90 dias após sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 08 de fevereiro de 2007.

6. LEI DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL

Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986

Dispõe sobre a regulamentação do exercício da Enfermagem e dá outras providências
O presidente da República.

Lei nº 8.967, de 28 de dezembro de 1994

Altera a redação do parágrafo único do art. 23 da Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, que
dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem e dá outras providências
O Presidente da República.

Faço saber que o Congresso Nacional decreta eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - O Parágrafo único do Art. 23 da Lei nº 7.498 de 25 de junho de 1986, passa a vigorar com a seguinte redação:

Parágrafo único - É assegurado aos Atendentes de Enfermagem, admitidos antes da vigência desta Lei, o exercício das atividades elementares da Enfermagem, observado o disposto em seu artigo 15.

Art. 2º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 28 de dezembro de 1994; 175º da Independência e 106º da República

Itamar Franco

Marcelo Pimentel

Decreto nº 94.406, de 08 de junho de 1987

Regulamenta a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, que dispõe sobre o exercício da Enfermagem, e dá outras providências

O Presidente da República, usando das atribuições que lhe confere o Art. 81, item III, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Art. 25 da Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, Decreta:

Art. 1º - O exercício da atividade de Enfermagem, observadas as disposições da Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, e respeitados os graus de habilitação, é privativo de Enfermeiro, Técnico de Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem e Parteiro e só será permitido ao profissional inscrito no Conselho Regional de Enfermagem da respectiva região.

Art. 2º - As instituições e serviços de saúde incluirão a atividade de Enfermagem no seu planejamento e programação.

Art. 3º - A prescrição da assistência de Enfermagem é parte integrante do programa de Enfermagem.

Art. 4º - São Enfermeiros:

I - o titular do diploma de Enfermeiro conferido por instituição de ensino, nos termos da lei;

II - o titular do diploma ou certificado de Obstetriz ou de Enfermeira Obstétrica, conferidos nos termos da lei;

III - o titular do diploma ou certificado de Enfermeira e a titular do diploma ou certificado de Enfermeira Obstétrica ou de Obstetriz, ou equivalente, conferido por escola estrangeira segundo as respectivas leis, registrado em virtude de acordo de intercâmbio cultural ou revalidado no Brasil como diploma de Enfermeiro, de Enfermeira Obstétrica ou de Obstetriz;

IV - aqueles que, não abrangidos pelos incisos anteriores, obtiveram título de Enfermeira conforme o disposto na letra "d" do Art. 3º. do Decreto-lei Decreto nº 50.387, de 28 de março de 1961.

Art. 5º. São técnicos de Enfermagem:

I - o titular do diploma ou do certificado de técnico de Enfermagem, expedido de acordo com a legislação e registrado no órgão competente;

II - o titular do diploma ou do certificado legalmente conferido por escola ou curso estrangeiro, registrado em virtude de acordo de intercâmbio cultural ou revalidado no Brasil como diploma de técnico de Enfermagem.

Art. 6º São Auxiliares de Enfermagem:

I - o titular do certificado de Auxiliar de Enfermagem conferido por instituição de ensino, nos termos da Lei e registrado no órgão competente;

II - o titular do diploma a que se refere a Lei nº 2.822, de 14 de junho de 1956;

III - o titular do diploma ou certificado a que se refere o item III do Art. 2º da Lei nº 2.604, de 17 de setembro de 1955, expedido até a publicação da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961;

IV - o titular de certificado de Enfermeiro Prático ou Prático de Enfermagem, expedido até 1964 pelo Serviço Nacional de Fiscalização da Medicina e Farmácia, do Ministério da Saúde, ou por órgão congênero da Secretaria de Saúde nas Unidades da Federação, nos termos do Decreto-lei nº 23.774, de 22 de janeiro de 1934, do Decreto-lei nº 8.778, de 22 de janeiro de 1946, e da Lei nº 3.640, de 10 de outubro de 1959;

V - o pessoal enquadrado como Auxiliar de Enfermagem, nos termos do Decreto-lei nº 299, de 28 de fevereiro de 1967;

VI - o titular do diploma ou certificado conferido por escola ou curso estrangeiro, segundo as leis do país, registrado em virtude de acordo de intercâmbio cultural ou revalidado no Brasil como certificado de Auxiliar de Enfermagem.

Art. 7º - São Parteiros:

I - o titular de certificado previsto no Art. 1º do nº 8.778, de 22 de janeiro de 1946, observado o disposto na Lei nº 3.640, de 10 de outubro de 1959;

II - o titular do diploma ou certificado de Parteiro, ou equivalente, conferido por escola ou curso estrangeiro, segundo as respectivas leis, registrado em virtude de intercâmbio cultural ou revalidado no Brasil, até 26 de junho de 1988, como certificado de Parteiro.

Art. 8º - Ao enfermeiro incumbe:

I - privativamente:

a) direção do órgão de Enfermagem integrante da estrutura básica da instituição de saúde, pública ou privada, e chefia de serviço e de unidade de Enfermagem;

b) organização e direção dos serviços de Enfermagem e de suas atividades técnicas e auxiliares nas empresas prestadoras desses serviços;

c) planejamento, organização, coordenação, execução e avaliação dos serviços da assistência de Enfermagem;

d) consultoria, auditoria e emissão de parecer sobre matéria de Enfermagem;

e) consulta de Enfermagem;

f) prescrição da assistência de Enfermagem;

g) cuidados diretos de Enfermagem a pacientes graves com risco de vida;

h) cuidados de Enfermagem de maior complexidade técnica e que exijam conhecimentos científicos adequados e capacidade de tomar decisões imediatas;

II - como integrante da equipe de saúde:

a) participação no planejamento, execução e avaliação da programação de saúde;

b) participação na elaboração, execução e avaliação dos planos assistenciais de saúde;

c) prescrição de medicamentos previamente estabelecidos em programas de saúde pública e em rotina aprovada pela instituição de saúde;

d) participação em projetos de construção ou reforma de unidades de internação;

e) prevenção e controle sistemático da infecção hospitalar, inclusive como membro das respectivas comissões;

f) participação na elaboração de medidas de prevenção e controle sistemático de danos que possam ser causados aos pacientes durante a assistência de Enfermagem;

g) participação na prevenção e controle das doenças transmissíveis em geral e nos programas de vigilância epidemiológica;

h) prestação de assistência de enfermagem à gestante, parturiente, puérpera e ao recém-nascido;

i) participação nos programas e nas atividades de assistência integral à saúde individual e de grupos específicos, particularmente daqueles prioritários e de alto risco;

j) acompanhamento da evolução e do trabalho de parto;

- l) execução e assistência obstétrica em situação de emergência e execução do parto sem distocia;
- m) participação em programas e atividades de educação sanitária, visando à melhoria de saúde do indivíduo, da família e da população em geral;
- n) participação nos programas de treinamento e aprimoramento de pessoal de saúde, particularmente nos programas de educação continuada;
- o) participação nos programas de higiene e segurança do trabalho e de prevenção de acidentes e de doenças profissionais e do trabalho;
- p) participação na elaboração e na operacionalização do sistema de referência e contra-referência do paciente nos diferentes níveis de atenção à saúde;
- q) participação no desenvolvimento de tecnologia apropriada à assistência de saúde;
- r) participação em bancas examinadoras, em matérias específicas de Enfermagem, nos concursos para provimento de cargo ou contratação de Enfermeiro ou pessoal Técnico e Auxiliar de Enfermagem.

Art. 9º - As profissionais titulares de diploma ou certificados de Obstetriz ou de Enfermeira Obstétrica, além das atividades de que trata o artigo precedente, incumbe:

- I - prestação de assistência à parturiente e ao parto normal;
- II - identificação das distócias obstétricas e tomada de providências até a chegada do médico;
- III - realização de episiotomia e episiorrafia com aplicação de anestesia local, quando necessária.

Art. 10º - O Técnico de Enfermagem exerce as atividades auxiliares, de nível médio técnico, atribuídas à equipe de Enfermagem, cabendo-lhe:

- I - assistir ao Enfermeiro:
 - a) no planejamento, programação, orientação e supervisão das atividades de assistência de Enfermagem;
 - b) na prestação de cuidados diretos de Enfermagem a pacientes em estado grave;
 - c) na prevenção e controle das doenças transmissíveis em geral em programas de vigilância epidemiológica;
 - d) na prevenção e controle sistemático da infecção hospitalar;
 - e) na prevenção e controle sistemático de danos físicos que possam ser causados a pacientes durante a assistência de saúde;
 - f) na execução dos programas referidos nas letras "i" e "o" do item II do Art. 8º.
- II - executar atividades de assistência de Enfermagem, excetuadas as privativas do Enfermeiro e as referidas no Art. 9º deste Decreto;
- III - integrar a equipe de saúde.

Art. 11º - O Auxiliar de Enfermagem executa as atividades auxiliares, de nível médio atribuídas à equipe de Enfermagem, cabendo-lhe:

- I - preparar o paciente para consultas, exames e tratamentos;
- II - observar, reconhecer e descrever sinais e sintomas, ao nível de sua qualificação;
- III - executar tratamentos especificamente prescritos, ou de rotina, além de outras atividades de Enfermagem, tais como:
 - ministrar medicamentos por via oral e parenteral;
 - realizar controle hídrico;
 - fazer curativos;
 - d) aplicar oxigenoterapia, nebulização, enteroclisma, enema e calor ou frio;
 - e) executar tarefas referentes à conservação e aplicação de vacinas;
 - f) efetuar o controle de pacientes e de comunicantes em doenças transmissíveis;
 - g) realizar testes e proceder à sua leitura, para subsídio de diagnóstico;
 - h) colher material para exames laboratoriais;
 - i) prestar cuidados de Enfermagem pré e pós-operatórios;

j) circular em sala de cirurgia e, se necessário, instrumentar;

I) executar atividades de desinfecção e esterilização;

IV - prestar cuidados de higiene e conforto ao paciente e zelar por sua segurança, inclusive:

a) alimentá-lo ou auxiliá-lo a alimentar-se;

b) zelar pela limpeza e ordem do material, de equipamentos e de dependência de unidades de saúde;

V - integrar a equipe de saúde;

VI - participar de atividades de educação em saúde, inclusive:

a) orientar os pacientes na pós-consulta, quanto ao cumprimento das prescrições de Enfermagem e médicas;

b) auxiliar o Enfermeiro e o Técnico de Enfermagem na execução dos programas de educação para a saúde;

VII - executar os trabalhos de rotina vinculados à alta de pacientes;

VIII - participar dos procedimentos pós-morte.

Art. 12º - Ao Parteiro incumbe:

I - prestar cuidados à gestante e à parturiente;

II - assistir ao parto normal, inclusive em domicílio; e

III - cuidar da puérpera e do recém-nascido.

Parágrafo único - As atividades de que trata este artigo são exercidas sob supervisão de Enfermeiro Obstetra, quando realizadas em instituições de saúde, e, sempre que possível, sob controle e supervisão de unidade de saúde, quando realizadas em domicílio ou onde se fizerem necessárias.

Art. 13º - As atividades relacionadas nos Arts. 10º e 11º somente poderão ser exercidas sob supervisão, orientação e direção de Enfermeiro.

Art. 14º - Incumbe a todo o pessoal de Enfermagem:

I - cumprir e fazer cumprir o Código de Deontologia da Enfermagem;

II - quando for o caso, anotar no prontuário do paciente as atividades da assistência de Enfermagem, para fins estatísticos;

Art. 15º - Na administração pública direta e indireta, federal, estadual, municipal, do Distrito Federal e dos Territórios será exigida como condição essencial para provimento de cargos e funções e contratação de pessoal de Enfermagem, de todos os graus, a prova de inscrição no Conselho Regional de Enfermagem da respectiva região.

Parágrafo único - Os órgãos e entidades compreendidos neste artigo promoverão, em articulação com o Conselho Federal de Enfermagem, as medidas necessárias à adaptação das situações já existentes com as disposições deste Decreto, respeitados os direitos adquiridos quanto a vencimentos e salários.

Art. 16º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 17º - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 08 de junho de 1987;

José Sarney

Eros Antonio de Almeida

Dec. nº 94.406, de 08.06.87

publicado no DOU de 09.06.87

seção I - fls. 8.853 a 8.855

7. CONCEITO BÁSICO DE DIREITO

Por viver em sociedade, a ação de um homem interfere na vida de outros homens, provocando, consequentemente, a reação dos seus semelhantes. Para que essa interferência de condutas tivesse um sentido construtivo, foi necessária a criação de regras capazes de preservar a paz no convívio social. Assim nasceu o Direito. Nasceu da necessidade de se estabelecer um conjunto de regras que organizassem a vida em sociedade.

Assim, pode-se definir direito como um conjunto de regras obrigatórias que disciplinam a convivência social humana.

8. DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

A seguir uma síntese dos direitos do trabalhador brasileiro:

Duração do trabalho

• **Conceito:** Nossa legislação prevê, para efeitos de jornada de trabalho, o tempo que o empregado fica à disposição do empregador, quer trabalhando ou aguardando ordens.

• **Duração:** Quanto a sua duração, a praxe é que seja de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

• **Horas extras:** São aquelas prestadas além do horário contratual, legal ou normativo.

O artigo 7º, XVI, da CF, determina que as horas extras deverão ser remuneradas com, no mínimo, 50% sobre a hora normal, sendo vedado segundo o art. 59 da CLT ao empregado laborar em horário suplementar a mais de 2 horas por dia.

Observação: se horas extras são feitas e, consequentemente, pagas deverão integrar as outras verbas, como 13º salário, aviso prévio, férias mais 1/3 etc.

• **Acordo de prorrogação de horas:** O empregador poderá assinar o acordo de prorrogação juntamente com o empregado mediante o pagamento de horas extras. (quando as horas extras forem habituais).

• **Acordo de compensação (banco de horas):** Ocorre quando um empregado trabalha mais horas em um determinado dia para diminuir sua carga horária em outro dia, não havendo o pagamento do adicional de horas extras. Escola Técnica Dr. Gualter Nunes

• **Trabalho noturno:** O adicional noturno visa compensar o maior desgaste do empregado que presta serviços no período destinado ao repouso.

Em razão de haver uma distinção em relação ao empregado urbano e rural quanto ao horário noturno, destacamos abaixo os horários e o adicional mínimo pertinente a esses trabalhadores:

- URBANO – (adicional 20%) – entre 22 e 5 horas do dia subsequente.
- RURAL – (adicional de 25% agricultura) – entre 21 e 5 horas do dia subsequente.
- RURAL – (adicional de 25% pecuária) – entre 20 e 4 horas do dia subsequente.

• **Intervalos:** São períodos de tempo dentro da jornada de trabalho ou entre elas, com o intuito de alimentação e descanso, em que o empregado não presta serviços. São eles: intrajornada e Inter jornada.

É devido tais intervalos nas seguintes proporções: trabalho não excedente de 6 horas será obrigatório o intervalo de 15 minutos e de 6 a 8 horas, intervalo obrigatório de no mínimo 1 hora.

Lembrando que entre uma jornada e outra deverá ser respeitado um intervalo mínimo de 11 horas.

Salário

• **Salário mínimo:** quantia mínima devida e paga nacionalmente pelo empregador a todo o empregado.

- Piso salarial: a cada categoria profissional pode ser fixado um limite mínimo de remuneração. (acordo ou convenção coletiva de trabalho).
- Irredutibilidade de salário: o salário do trabalhador, na vigência do contrato de trabalho, não pode ser reduzido, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, firmado entre as categorias de trabalhadores e os respectivos patrões.
- Impenhorabilidade: O Código de Processo Civil, em seu art. 649, IV, estabelece a segurança do empregado, que não pode ter seu salário penhorado em nenhuma hipótese, ressalvando a pensão alimentícia.
- Décimo terceiro salário: é a remuneração anual que o empregador paga ao empregado. O pagamento deve ser feito com base no salário de dezembro, salvo para aqueles que recebem salários variáveis (comissões ou percentagens), quando o décimo terceiro deve perfazer a média anual dos salários.
- Formas de pagamento de salários: Em dinheiro, cheque, depósito bancário e utilidades.

Repouso e férias

- Repouso semanal remunerado (DSR): o trabalhador tem direito a um descanso semanal de 24 horas consecutivas, que deve ser remunerado, e coincidir, preferencialmente, com os domingos e feriados.
- Férias: o trabalhador tem direito, anualmente, ao gozo de férias, sem prejudicar seu salário, acrescido de 1/3 a mais que o salário normal.
- Venda das férias: O empregado pode converter 1/3 (10 dias) do período de férias em abono pecuniário.
- Não concessão das férias: Quando as férias não forem concedidas no curso do período concessivo, o empregador pagará em dobro a remuneração do empregado mais 1/3 Constitucional.
- Perda das férias: O empregado perderá direito às férias se tiver, durante o período aquisitivo, mais de 32 faltas injustificadas ao serviço. Obs: existem outras formas.

FGTS

- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço: depósito bancário obrigatório feito pelas empresas no valor de 8% do salário do empregado.
- Indenização de 40% do FGTS: Com o manifesto propósito de evitar demissões involuntárias desreguladas, a Lei 8.036/90, assegura aos empregados uma multa a ser depositada na conta vinculada do trabalhador, pertinente aos depósitos efetuados por ele.
- Obs: Falaremos mais a fundo em tópico futuro.

Aposentadoria

A nova regra de cálculo das aposentadorias por tempo de contribuição foi estabelecida pela Lei 13.183, publicada no Diário Oficial da União desta quinta-feira (5). Agora, o cálculo levará em consideração o número de pontos alcançados somando a idade e o tempo de contribuição do segurado – a chamada Regra 85/95 Progressiva.

Além da soma dos pontos é necessário também cumprir a carência, que corresponde ao quantitativo mínimo de 180 meses de contribuição para as aposentadorias. Alcançados os pontos necessários, será possível receber o benefício integral, sem aplicar o fator previdenciário. A progressividade ajusta os pontos necessários para obter a aposentadoria de acordo com a expectativa de sobrevida dos brasileiros.

(Previdência Social: Publicado: 18/06/2015)

- Especial: Deverá ter 25 anos de trabalho em serviço perigoso ou insalubre.
- Invalidez: Deverá estar inscrito no regime geral da Previdência Social e está será concedida através de perícia.
- Aposentadoria por idade (trabalhador urbano): 15 anos de contribuição mais o requisito idade (65 anos homem e 60 mulher).
- Aposentadoria por idade (trabalhador rural): 15 anos de comprovação de atividade exercida como trabalhador rural, mais o requisito idade (60 anos homem e 55 mulher).

A mulher, o menor e o empregado doméstico

- Mulher: licença maternidade com duração de 120 dias (em regra 28 dias antes do parto e 92 em seguida), licença paternidade por 5 dias.
- Estabilidade da gestante: A empregada, terá estabilidade provisória em seu emprego, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.
- Menor: A Constituição Federal permite o trabalho a partir de 14 anos, somente na condição de aprendiz. Assim, dos 14 aos 16 anos, o empregado só poderá prestar serviços na condição descrita, sendo que dos 16 aos 18 anos é permitido qualquer tipo de trabalho, inclusive o pertinente à aprendizagem, ressalvando o trabalho noturno, insalubre ou perigoso.
- Doméstico: É aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial desta.
- Direitos do doméstico: Salário mínimo, 13º salário, irredutibilidade salarial, repouso semanal remunerado, férias remuneradas com 1/3, licença maternidade de 120 dias, licença paternidade, aviso prévio de no mínimo 30 dias e aposentadoria.

Sindicato

- Sindicato: consiste na associação profissional devidamente reconhecida à qual compete à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria que representa. É livre a associação profissional ou sindical, nos limites da lei. Ninguém pode ser obrigado a filiar-se a sindicato. É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Existem 3 tipos básicos de associações sindicais:
 - Contribuição sindical: contribuição obrigatória do empregado que corresponde a 1/30 dias de salário, normalmente descontados no salário de março. Uma parte vai para o sindicato da categoria profissional e outra para a confederação dos sindicatos.
 - Contribuição Assistencial: contribuição definida em assembleia não é obrigatória. A contribuição vai para o sindicato da categoria profissional e serve para questões jurídicas, médicas, seguros, etc. (Ex: cobrança de cópia da convenção coletiva).
 - Contribuição associativa: quando o empregado resolve filiar-se individualmente ao sindicato da sua categoria. Não é obrigatório e por isso, não pode ser descontado do salário. (Ex: ficar sócio do clube).

Convenção Coletiva de Trabalho

- É o pacto feito entre sindicato de trabalhadores e sindicato de empregadores, destinado a estipular direitos e obrigações entre as partes. Toda matéria estipulada em uma Convenção faz lei entre as partes, desde que respeitado os limites da CF.

Acordo Coletivo de Trabalho

- É o pacto realizado entre sindicato de trabalhadores e uma ou mais empresas, os requisitos são os mesmos da Convenção Coletiva. Escola Técnica Dr. Gualter Nunes

Direito de greve e lockout

- Direito de greve: Consiste na paralisação da produção com o intuito de requerer melhores condições de trabalho. A lei definirá os serviços essenciais, com a finalidade de disciplinar o direito de greve, em face desses serviços e necessidades. (Ex: assistência médica hospitalar, transporte coletivo, etc.).
- Lockout: consiste na paralisação das atividades pelo empregador, ou seja, é a greve invertida. Cumpre esclarecer que a atual lei de greve proíbe o lockout em nosso país.

9. CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Histórico sobre carteira de trabalho

Instituída pelo Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932 e posteriormente regulamentada pelo Decreto nº. "22.035, de 29 de outubro de 1932" a Carteira de Trabalho e Previdência Social tornou-se documento obrigatório para toda pessoa que venha a prestar algum tipo de serviço à outra pessoa, seja na indústria, no comércio, na agricultura, na pecuária ou mesmo de natureza doméstica.

A Carteira de Trabalho e Previdência Social é hoje, por suas anotações, um dos únicos documentos a reproduzir com tempestividade a vida funcional do trabalhador. Assim, garante o acesso a alguns dos principais direitos trabalhistas, como seguro-desemprego, benefícios previdenciários e FGTS.

Definição

É um dos principais meios de prova da relação de trabalho, onde consta toda a vida de trabalho do cidadão.

Características da C.T.P.S

1- Obrigatoriedade – é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

2- Emissão – é emitida pelas delegacias regionais do trabalho, ou mediante convênio, pelos órgãos Federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta.

3- Elemento de identificação – possui elementos importantes na identificação do empregado, são eles:

Número, série e data de emissão, possui elementos de identificação do portador, tais como: Foto (3x4); nome, filiação, data e lugar de nascimento e assinatura; nome, idade e estado civil dos dependentes; nacionalidade e número do RG.

Além destas características a C.T.P.S. possui espaços destinados às anotações pertinentes ao contrato de trabalho. Esse espaço é preenchido pelo empregador e entregue ao empregado em um prazo máximo de 48 horas, onde serão anotadas a data de admissão, a remuneração, e as condições do serviço. Recusando-se a empresa a fazer as anotações ou devolver a carteira, o empregado poderá apresentar reclamação junto a Delegacia Regional do Trabalho.

Importante salientar ainda, que qualquer alteração no contrato de trabalho deverá ser anotada na C.T.P.S do obreiro. Ex: Acidente do trabalho, alteração salarial, mudança de cargo, férias e FGTS.

Importância da C.T.P.S. devidamente preenchida

- a) Nos casos de conflitos entre empregado e empregador.
- b) Em casos de aposentadoria (INSS).
- c) Para indenização por acidente de trabalho ou moléstia profissional.

A C.T.P.S. quando cheia, deve o empregado solicitar uma nova C.T.P.S. à Delegacia Regional do Trabalho, devendo, a que estiver cheia, guardar para fins de INSS.

10. CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho, baseado em Leis Trabalhistas (CLT), pode ser dividido, quanto à duração, em dois tipos:

Contrato de duração determinada

Em regra os contratos de trabalho são mantidos por prazo indeterminado. No entanto, o art. 443 da CLT admite a pactuação do contrato de trabalho por prazo determinado.

Por representarem algumas vantagens ao empregador, como, por exemplo, a impossibilidade de aviso prévio, salvo nos contratos de experiência, estabilidades de qualquer natureza e indenização de 40% do FGTS, resolveu por bem o legislador estabelecer alguns requisitos com a nítida intenção que esses contratos continuem sendo exceção à regra, que são os contratos por prazo indeterminado. Escola Técnica Dr. Gualter Nunes

Assim, o art. 443, § 2º, da CLT, traz os seguintes requisitos:

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (aumento esporádico na produção, prazo máximo de 2 anos);
- b) de atividades empresariais de caráter transitório (Ex: natal, páscoa, prazo máximo de 2 anos);
- c) de contrato de experiência (prazo máximo de 90 dias)

• **Rescisão antecipada dos contratos por prazo determinado**

De acordo com o art. 479 da CLT, o empregador que rescindir o contrato a prazo, obrigar-se-á ao pagamento de uma indenização em favor do empregado equivalente à metade do que este deveria receber até o final do contrato.

De acordo com o princípio da equidade, deve-se entender, que o empregado que rescindir o contrato poderá sofrer a mesma penalidade.

Contrato de duração indeterminada

O contrato de duração indeterminada, não existe um prazo final. O empregado na admissão não estabelece um tempo para cancelar este contrato, podendo perdurar por toda a sua existência. Na sociedade atual, este tipo de contrato é muito comum, sendo este interrompido por vontade própria, de uma das partes, tendo como obrigação o fornecimento do aviso prévio à outra parte.

Neste tipo de contrato o tempo de serviço traz para o empregado diversos direitos, tais como: férias, décimo terceiro salário, etc...

ESPÉCIES DE TRABALHADORES E EMPREGADOS

Importante salientar que empregado é: toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Existem outros trabalhadores que tem requisitos próprios e sendo assim, não estão submetidos as Leis Trabalhistas (CLT), são eles:

- ❖ autônomos;
- ❖ eventuais (Ex: troca de uma instalação elétrica);
- ❖ avulso (sua contratação é feita por um intermediário, Ex: portuários);
- ❖ estagiário;
- ❖ rural;
- ❖ domésticos;
- ❖ temporário (requisitos: necessidade transitória de substituição de pessoal ou acumulo extraordinário de serviço, Ex: férias, licença maternidade);
- ❖ aprendiz (14 aos 16 anos)
- ❖ cooperativa.

11. JORNADA DE TRABALHO

TATUÍ

Definição

A Constituição Federal assegura aos trabalhadores urbanos e rurais uma série de direitos fundamentais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Dentre esses direitos, iremos abordar: jornada de trabalho e a jornada diária de trabalho.

A jornada de trabalho diz respeito à duração do trabalho executado pelo empregado, tendo um limite máximo de horas trabalhadas semanalmente. A duração do trabalho normal não pode ser superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais. Podendo ainda ocorrer uma redução da jornada e compensação mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Empregados excluídos da jornada de trabalho

Existem empregados excluídos da jornada de trabalho, quais sejam: os domésticos, os gerentes e os vendedores externos.

Os domésticos em razão de que suas horas de trabalho confundem-se com as horas de lazer, sendo praticamente impossível sua comprovação.

Já os gerentes devem ser aqueles que exercem cargo de confiança, e que recebem ao menos 40% de gratificação de função e por fim os vendedores externos pela incompatibilidade com a fixação de horário.

Jornadas diferenciadas

Alguns empregados, possuem jornada de trabalho diferenciada, quer seja em razões de condições peculiares de trabalho, quer seja em razão de maior desprendimento de força, dentre outros.

Vejamos alguns:

- ❖ telefonistas (6 horas diárias);
- ❖ turnos ininterruptos de revezamento (6 horas);
- ❖ bancários (6 horas);
- ❖ advogado (4 horas);
- ❖ professor (4 aulas de 50 minutos consecutivas por dia).

Horas in itinere

Se o empregado se locomover de sua residência até o trabalho e vice-versa em condução fornecida pelo empregador e mora em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, considera-se esse tempo desprendido pelo empregado como tempo à disposição do empregador e remunerado como tempo de serviço.

Sobreaviso

Como dissemos anteriormente, entende-se como jornada de trabalho o tempo que o empregado está à disposição do empregador.

Tal fato se consubstancia mesmo que o empregado esteja em sua residência, desde que fique comprovado que ele está aguardando ordens de seu empregador a qualquer momento.

Nesse caso o adicional pago será 1/3 (um terço) da hora correspondente.

12. DESLIGAMENTO DA EMPRESA

O desligamento da empresa ocorre quando o contrato firmado é cancelado. O rompimento do contrato pode ser por vários motivos:

Por decisão do empregado (pedido de demissão)

É quando o empregado, por sua própria vontade decide romper o contrato de trabalho. Com o pedido de demissão o empregado receberá:

- I – Saldo de salário;
- II – 13º salário proporcional;
- III – férias proporcionais mais 1/3.

Dispensa com justa causa

Ocorre o rompimento do contrato por parte do empregador, quando o empregado comete uma falta grave.

Nesse caso o empregado receberá:

- I – saldo de salário;

II – férias vencidas (se houver) mais 1/3.

São consideradas faltas que ensejam a justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador as seguintes hipóteses:

- Ato de improbidade – furto, roubo, entrega de atestados médicos falsos.
- Incontinência de conduta ou mau procedimento – é o desregramento do empregado no tocante à sua vida sexual. Atos libidinosos e obscenos.
- Negociação habitual sem permissão do empregador – vendas de roupas, jóias ou outras mercadorias no trabalho.
- Condenação criminal do empregado – quando o empregado será recolhido à penitenciária.
- Desídia – preguiça, desleixo, faltas constantes ao serviço, atrasos habituais, etc... (nesse caso há necessidade da reincidência).
- Embriaguez – estado de embriaguez habitual ou em serviço.
- Violação de segredo da empresa – violação de qualquer segredo da empresa, revelando ato de má-fé, infidelidade à empresa, etc...
- Ato de indisciplina ou de insubordinação – é a desobediência sistemática das ordens de serviço.
- Abandono de emprego – ausência prolongada sem comunicar ou justificar.
- Ato lesivo à honra e à boa fama ou ofensas físicas – agressão física e ofensa moral; calúnia, injúria, difamação.
- Ato lesivo à honra e à boa fama e ofensas físicas contra empregador ou superior hierárquico – trata-se exatamente da mesma falta do texto anterior, mas nesse caso as agressões físicas ou verbas são contra o empregador ou superior hierárquico.
- Ato atentatório à segurança nacional – atualmente, em total e absoluto desuso, essa falta grave vem do auge do regime militar (1967-1970).

Por decisão do empregador (dispensa sem justa causa)

Ocorre dispensa sem justa causa quando, a empresa dispensa o empregado sem nenhum fundamento já mencionado anteriormente.

Neste caso, o empregado terá direito:

- I – saldo se salário;
- II – aviso prévio;
- III – 13º salário proporcional;
- IV – férias vencidas (se houver) e férias proporcionais mais 1/3;
- V – FGTS e indenização de 40%.

Dispensa indireta (rescisão indireta)

A rescisão em apreço é aquela feita pelo empregado em virtude de justa causa cometida pelo empregador, razão pela qual devemos entender que os princípios tratados no item pertinente à justa causa devem também ser observados na rescisão indireta. Segue abaixo alguns exemplos:

- Exigir serviços que são superiores às forças do empregado.
- Rigor excessivo no tratamento dado pelo empregador.
- Perigo manifesto de mal considerável (são os riscos anormais da profissão).
- Descumprimento de obrigações contratuais (Ex. falta de pagamento de salários).
- Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama (Ex: agressões verbais).
- Agressão física ressalvada a legítima defesa.
- Redução do trabalho (quando o pagamento for por tarefa ou peça).
- Morte do empregador (o empregado poderá rescindir o contrato se não quiser continuar trabalhando para o sucessor).

12.1 Outras formas de extinção do contrato de trabalho

Morte do empregado;

Morte do empregador;

Extinção da empresa (Ex: falência);

Força maior (acontecimentos alheios á vontade das partes, Ex: incêndio, inundação);

Culpa recíproca (ocorre quando as partes cometem algumas das faltas supra-arguidas, de maneira concomitante. Nesse passo as verbas rescisórias serão devidas pela metade).

Obs final – aposentadoria (a aquisição do benefício da aposentadoria não mais extingue o contrato de trabalho automaticamente).

Fim do trabalho

- Aviso prévio: é a notificação pela qual a parte que deseja encerrar a relação de trabalho comunica antecipadamente sua decisão à outra. O aviso deve ser cumprido no mínimo de 30 dias, podendo ser de forma trabalhada ou indenizada. Escola Técnica Dr. Gualter Nunes

- Proteção contra despedida arbitrária: o empregado está protegido contra despedida arbitrária, ou seja, sem justa causa, sendo assim caso o empregador venha a demitir o empregado, deverá pagar uma indenização de 40% sobre os depósitos efetuados em sua conta vinculada.

- Seguro-desemprego: é garantido em caso de desemprego involuntário.

- Local de pagamento das verbas rescisórias: quando o obreiro tiver mais de um ano de trabalho as verbas rescisórias deveram ser pagas na presença do sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

- Prazos para pagamento: até o 1º dia útil imediato ao término do contrato de trabalho; ou até o 10º dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

- Multa por descumprimento dos prazos acima: caso o empregador venha a descumprir os prazos supracitados deverá pagar uma multa a favor do empregado equivalente ao seu salário devidamente corrigido.

ESTABILIDADE

É o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, salvo se existir uma causa relevante expressa em lei que permita sua dispensa (justa causa).

Vejamos algumas:

- Estabilidade decenal: O empregado que contasse com mais de dez anos de serviços prestados para a mesma empresa adquiria o direito de não ser dispensado, salvo por falta grave nos termos da lei. Tal estabilidade encontra-se em desuso, pois a atual Constituição Federal a extinguiu.
- Membros da CIPA: A CIPA é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, destinada, obrigatoriamente, às empresas que explorem atividades insalubres ou perigosas e tenham mais de 50 empregados. (estabilidade desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato).
- Dirigente sindical: O dirigente sindical é a pessoa eleita por determinada categoria profissional para representá-la, conquistando, em seu nome, vantagens econômicas e jurídicas. (estabilidade a partir do registro da candidatura e se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave).
- Acidente do trabalho ou doença ocupacional: O empregado, quando sofre acidente do trabalho ou adquire alguma doença profissional, é afastado das suas funções. Os primeiros 15 dias de afastamento são pagos pelo empregador. A partir do 15º dia, o empregado ingressa no INSS, passando a receber da própria Previdência Social. O empregado só adquire a estabilidade se ingressar no INSS. (estabilidade de um ano após a alta médica).
- Gestante: (desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto).

- Obs. importante: Caso o trabalhador esteja em alguma das estabilidades acima e venha ser demitido involuntariamente deverá ser reintegrado imediatamente.

12.2 ADICIONAIS

Adicional noturno

Tem direito ao adicional noturno o empregado que desempenha trabalho no período entre às 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte. O adicional noturno é de 20%, pelo menos, sobre as horas diurnas. Considerar com hora noturna 52 minutos e 30 segundos.

O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos, logo se integra também ao 13º salário, FGTS, férias mais 1/3.

Adicional de insalubridade

Caracterizado pelo ambiente nocivo à saúde do trabalhador, é destinado a qualquer tipo de empregado que trabalhe em local que exponha a agentes nocivos, mesmo que em parte do dia.

O adicional é de 10, 20 ou 40%, dependendo do grau, mínimo, médio ou máximo, respectivamente, tendo como base o salário mínimo nacional.

Adicional de periculosidade

Visa remunerar o risco à integridade física do empregado. Por lei, existem três situações em que se torna devido o adicional: são elas:

Inflamáveis, explosivos e eletricitários.

O adicional é de 30% sobre o salário básico, sem qualquer tipo de adicional.

Obs. Importante: O art. 193, § 2º da CLT não admite a cumulatividade do adicional de insalubridade com o de periculosidade. Se houver comprovação de ambos os adicionais por meio de perícia, o empregado deverá optar por um deles.

VALE-TRANSPORTE

O vale transporte é regido pela Lei nº 7.418/85, regulado também pelo decreto nº 95.247/87.

Pelo que se extrai da Lei 7.418/85 existe obrigatoriedade do empregador em fornecer o vale-transporte.

Como se vê, existe sim obrigatoriedade do empregador em fornecer o vale ao empregado. Porém, este não é obrigatório a aceitá-lo, pois pode representar-lhe prejuízo, como a seguir se comprovará.

O empregado participará do vale-transporte com 6% de sua remuneração.

Por isso alertamos anteriormente que o empregado poderá recusar o vale-transporte, pois, em algumas ocasiões, dependendo da remuneração, ele, arcando exclusivamente com o seu deslocamento, terá até mais vantagens financeiras do que se concordar em receber o vale, tendo 6% de desconto em seus proventos.

13. PRESCRIÇÃO TRABALHISTA

Definição: É a perda do direito de ação, no direito do trabalho existem duas prescrições:

Prescrição bienal

Após a rescisão do contrato de trabalho, qualquer que tenha sido a causa, o empregado terá dois anos para promover a reclamação trabalhista.

Prescrição quinquenal

Nessa prescrição nada importa a data da rescisão contratual. Assim, da data da propositura da reclamação trabalhista retroagem-se os últimos cinco anos para eventuais créditos.

14. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL – INSS

Definição: É um conjunto de ações de iniciativas dos poderes públicos e da sociedade que tem como objetivo assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social.

A Previdência Social tem como objetivo assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Assistência social

Assistência social é a política que provê o atendimento das necessidades básicas, quanto à proteção da família, à maternidade, à infância, à adolescência, à velhice e à pessoa portadora de deficiência, independentemente de contribuição à seguridade social (Loas).

Saúde

Cabe ao Estado reduzir o risco de doenças e de outros agravos.

Cabe também ao Estado garantir o acesso universal e igualitário a ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

A organização das atividades de saúde obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

- Acesso universal igualitário.
- Provimento das ações e serviços por meio de rede regionalizada e hierarquizada, integrados em sistema único.
- Atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas.
- Participação da comunidade na gestão, fiscalização e acompanhamento das ações e serviços de saúde.

Segurados da Previdência Social

Qualquer pessoa acima de 16 anos de idade pode ser segurada da Previdência Social. Os que exercem atividades remuneradas são segurados obrigatórios. Estão aí enquadrados os que têm carteira assinada e os que não têm (avulsos, temporários, etc...).

14. FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - FGTS

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é um depósito obrigatório feito por todas as empresas, no valor de 8% sobre o salário do empregado.

O depósito de 8% da remuneração do empregado fica a cargo do empregador, não incidindo sobre o vale-transporte e bolsas de estudo.

Será devido na hipótese de o empregado estar prestando serviço militar, licença-maternidade, paternidade e acidente do trabalho. Escola Técnica Dr. Gualter Nunes

Os recursos arrecadados dos depósitos do F.G.T.S. são administrados pelo governo, que os investe no financiamento de moradias populares. O saldo do FGTS fica a disposição na CEF, podendo ser retirado em caixas eletrônicas através do cartão Cidadão.

Os depósitos do FGTS podem ser sacados mediante a ocorrência de diversas hipóteses, vejamos:

- Demissão sem justa causa;
- Rescisão indireta;
- Extinção ou fechamento total da empresa, implicando rescisão do contrato de trabalho;
- Aposentadoria;
- Falecimento do trabalhador, o saldo será pago aos herdeiros;
- Aquisição no todo ou em parte de moradia própria;
- Em caso de inatividade da conta vinculada por três anos ininterruptos; e
- Caso o trabalhador seja portador de moléstia grave (Ex: portador do vírus HIV).

15. SEGURO DESEMPREGO

- Conceito: É um benefício que tem por finalidade prover a assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a dispensa indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo. Destina-se, também, a auxiliar os trabalhadores na busca de um novo emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.
- Requisitos: O Trabalhador que for dispensado sem justa causa, bem como na dispensa indireta, deverá comprovar: a) ter recebido salários no período de 6 meses consecutivos imediatamente anteriores à data da dispensa, de uma ou mais pessoas jurídicas ou físicas equiparadas às jurídicas (o pagamento recebido não precisa ser do mesmo empregador e não é necessário que o trabalhador tenha estado empregado integralmente em cada um dos seis meses). Para a contagem deste período de seis meses, os últimos seis salários devem corresponder ao mês de dispensa e aos cinco meses imediatamente anteriores a esse; b) ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica durante, pelo menos, 6 (seis) meses nos últimos 36 (trinta e seis) meses que antecederam a data de dispensa que deu origem ao requerimento do seguro-desemprego; c) não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento de Benefícios da Previdência Social, excetuando o auxílio-acidente e a pensão por morte; d) não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.
- Valor do benefício: Estando o trabalhador em gozo de auxílio-doença ou convocado para prestação do serviço militar, bem como na hipótese de não ter recebido salários nos 3 (três) últimos meses, o valor do benefício será fixado como fundamento na média dos dois últimos salários ou, ainda, no valor do último salário. O valor do seguro-desemprego do empregado doméstico (quando integrante do FGTS) corresponderá a um salário mínimo e será concedido por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 meses. O cálculo será feito observando a média tanto do salário fixo como do variável, como se o empregado percebesse algum adicional, comissão ou percentagem. Mesmo que o empregado não tenha trabalhado integralmente em qualquer dos 3 (três) últimos meses, o salário será calculado com base no mês completo de trabalho. Quando o trabalhador perceber salário por quinzena, por semana, ou por hora, o valor do seguro-desemprego será calculado com base no que seria equivalente ao seu salário mensal, tomando-se por parâmetro, para essa equivalência, o mês de 30 (trinta) dias ou 220 (duzentos e vinte) horas. Escola Técnica Dr. Gualter Nunes
- Período de recebimento: O Seguro-Desemprego será concedido ao trabalhador desempregado, por um período máximo variável de 03 (três) a 05 (cinco) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 (dezesseis) meses.

16. PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL E PROGRAMA DE FORMAÇÃO DO PATRIMÔNIO DO SERVIDOR PÚBLICO (PIS/PASEP)

PIS: Destina-se a promover a integração do empregado na vida e desenvolvimento da empresa, procurando conferir ao trabalhador certa participação nos lucros.

PASEP: Diz respeito à formação de patrimônio dos servidores públicos. Ambos os fundos estão hoje unificados sob a denominação PIS/PASEP.

O PIS se desenvolve mediante um fundo de participação, constituído por depósitos efetuados pelas empresas na C.E.F.

O PASEP se desenvolve mediante contribuição financeira da União, Estados, Municípios e Distrito Federal, que efetuarão recolhimento mensal para este programa em conta do Banco do Brasil.

Anualmente serão creditados nas contas do trabalhador, juros de 3% + correção monetária anual e o resultado das operações financeiras realizadas com o Fundo. A hipótese de utilização do Fundo. Dividem-se em dois grupos:

a) Saques anuais – anualmente poderão ser sacados os juros, resultante de operações realizadas com o fundo.

b) Saques eventuais – poderão ser sacados em caso de aposentadorias, invalidez ou morte, neste caso os beneficiários serão os dependentes.

Aos trabalhadores com inscrição no PIS/PASEP, e que recebem até 2 salários mínimos mensais, é assegurado o pagamento de 1 salário mínimo anual.

17. IMPOSTO DE RENDA

Base de cálculo mensal em R\$	Aliquota %	Parcela a deduzir do imposto em R\$
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15,0	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

Fonte: <http://www.tabelairf.com.br/>

Lista de abreviaturas

CF – Constituição Federal

Art. – Artigo

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

INSS – Instituto Nacional da Seguridade Social

CLT – Consolidação das leis do Trabalho

§ - parágrafo

TATUÍ

Bibliografia

- HARRINGTON/DALLY. **Psicologia e Psiquiatria na Enfermagem**. São Paulo, EPU, 1978.
- GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional**. 16^a ed, Rio de Janeiro, Objetiva, 1995.
- GARDNER, Howard. **Estrutura da Mente. A Teoria das Inteligências Múltiplas**. Porto Alegre, Artes Médicas, 1994.
- DANIEL, Liliana Felcher. **Atitudes interpessoais em Enfermagem**. São Paulo, EPU, 1983.
- GELAIN, Ivo. **Deontologia e Enfermagem**. 2^a ed, São Paulo, EPU, 1987.
- MARCOLINO, Camargo. **Ética, Vida e Saúde**. 7^a ed, Curitiba, Vozes, 1983.
- COREN/SP. **Documentos Básicos de Enfermagem**. 2001.
- Site: www.corensp.org.br
- MARX, Lore Cecília. **Competências Gerenciais na Enfermagem**. Ed. BH Comunicação, São Paulo, 2000.
- STAFANELLI, Maguida. **Comunicação com Paciente Teoria e Ensino**. 2^a ed. São Paulo, Robe Editorial, 1993.
- Saad, José Eduardo Duarte, CLT Comentada, 42^o edição, editora LTr, 2009.
- Godinho, Mauricio Delgado. Curso de Direito do Trabalho, 8^o edição, editora LTr, 2009.
- PEDAGOGIA DO AMOR. Cidadania Ambiental – Atitudes que fazem a diferença. Disponível <http://pedagogia.loveblog.com.br/130974/Cidadania-Ambiental-atitudes-que-fazem-diferenca/>. Acesso em 09 de Nov. 2011.
- FALTA DE CIDADANIA. Disponível <http://faltadecidadania.blogspot.com/>. Acesso em 09 de Nov. 2011.
- ARTÍGOS JURÍDICOS. Cidadania . Disponível <http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/fadipa/marcossilviodesantana/cidadania.htm>. Acesso em 10 de Nov. 2011.
- <http://www.previdencia.gov.br/> (acesso em 11/01/2017)