

coleção

Coren-SC Orienta

Vol. 6

Comissões de Ética de Enfermagem das Instituições de Saúde



Florianópolis - SC - 2025

GESTÃO ENFERMAGEM VALORIZADA E PARTICIPATIVA 2024-2026

DIRETORIA

Presidente

Maristela Assumpção de Azevedo – Coren-SC 33.234 – Enf.

Vice-Presidente

Sandra Regina da Costa – Coren-SC 39.248 – Enf.

Primeira Secretária

Silvana Alves Benedet Ofugi Rodrigues – Coren-SC 60.207 – Enf.

Segunda Secretária

Ana Cristina Oliveira da Silva Hoffmann – Coren-SC 82.058 – Enf.

Primeira Tesoureira

Fernanda Antunes Luz – Coren-SC 336.408 – T.E.

Segundo Tesoureiro

Henrique Manoel Alves – Coren-SC 318.858 – T.E.

Membros Efetivos

Ana Cristina Oliveira da Silva Hoffmann – Coren-SC 82.058 – Enf.

Everley Hobold – Coren-SC 112.900 – Enf.

Maristela Assumpção de Azevedo – Coren-SC 33.234 – Enf.

Poliana Weber Fontana – Coren-SC 235.130 – Enf.

Sandra Regina da Costa – Coren-SC 39.248 – Enf.

Silvana Alves Benedet Ofugi Rodrigues – Coren-SC 60.207 – Enf.

Tarcísio José da Silva – Coren-SC 160.894 – Enf.

Valdemira Santana Dagostin – Coren-SC 53.289 – Enf.

Angelo Vidal Alves – Coren-SC 297.893 – T.E.

Fernanda Antunes Luz – Coren-SC 336.408 – T.E.

Hanele Laske da Silva – Coren-SC 262.031 – T.E.

Henrique Manoel Alves – Coren-SC 318.858 – T.E.

Wallace Fernando Cordeiro – Coren-SC 134.068 – T.E.

Membros Suplentes

Dani Felipe de Souza Pinto – Coren-SC 465.013 – Enf.

Denise Thum – Coren-SC 59.555 – Enf.

Euclides da Cunha Correa – Coren-SC 300.955 – Enf.

Gabriele Carradore da Silva – Coren-SC 356.138 – Enf.

Maria Cristina Berta – Coren-SC 45.009 – Enf.

Tânia Silvana Schulz – Coren-SC 224.938 – Enf.

Eliane Goulart Joaquim da Silva – Coren-SC 352.529 – T.E.

Gleide Nara de Amorim – Coren-SC 301.201 – T.E.

Junior da Luz Wolff – Coren-SC 853.779 – T.E.

Marilene Cagol Salles – Coren-SC 731.679 – T.E.

Silvia Cristina Machado – Coren-SC 550.916 – T.E.

COMISSÃO DE ÉTICA DO COREN-SC

Portaria Coren-SC 188/2025, de 6 de março de 2025

Coordenadora

Tânia Soares Rebello – Coren-SC 20.856 – Enf.

Secretária

Helen Bruggemann Bunn Schmitt – Coren-SC 34.109-R – Enf.

Membros efetivos

Eliane Goulart Joaquim da Silva – Coren-SC 352.529 – T.E.
Katuscia Silva Barcia – Coren-SC 915.624 – T.E.
Loriel Vieira dos Santos – Coren-SC 508.826 – Enf.
Karla Rodrigues Barzan – Coren-SC 37.978 – Enf.
Helen Bruggemann Bunn Schmitt – Coren-SC 34.109-R – Enf.
Tânia Soares Rebello – Coren-SC 20.856 – Enf.

Membros suplentes

Euclides da Cunha Correa – Coren-SC 300.955 – Enf.
Luciana Perosso – Coren-SC 441.391 – Enf.
Marilene Cagol Salles – Coren-SC 731.679 – T.E.
Juliana Coimbra – Coren-SC 1.531.890 – T.E.
Luziana Porfirio da Costa Mendes – Coren-SC 401.214 – T.E.
Romilda Canalli – Coren-SC 1.014.820 – T.E.
Liriane Marques de Lima – Coren-SC 779.104 – A.E.
Trícia Karine Mota de Oliveira Goncalves – Coren-SC 100.222 – Enf.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SANTA CATARINA

COLEÇÃO COREN-SC ORIENTA

COMISSÕES DE ÉTICA DE ENFERMAGEM DAS INSTITUIÇÕES DE SAÚDE

Vol. 6

ORGANIZAÇÃO

Maria Elisabeth Kleba – Coren-SC 19.602 – Enf.

Tânia Soares Rebello – Coren-SC 20.856 – Enf.

COLABORAÇÃO

Maristela Assumpção de Azevedo – Coren-SC 33.234 – Enf.

Dulcinéia Ghizoni Schneider – Coren-SC 33.712 – Enf.

Ivonei Bittencourt – Coren-SC 97.092 – Enf.

Valdemira Santana Dagostin – Coren-SC 53.289 - Enf.

Helen Bruggemann Bunn Schmitt – Coren-SC 34.109 - Enf.

PROJETO GRÁFICO

Assessoria de Comunicação do Coren-SC

Florianópolis, 2025

2025. Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina

Conselho Regional de Enfermagem – Santa Catarina

Elaboração, distribuição e informações:

Conselho Regional de Enfermagem – SC

Avenida Mauro Ramos, nº 224, Centro Executivo Mauro Ramos, 5º ao 9º andar
88020-300 – Florianópolis – SC

Fone: 0800 048 9091

Site: www.corensc.gov.br / E-mail: gabinete@corensc.gov.br

Apresentação

A Enfermagem é exercida livremente no Brasil sendo regulada pela Lei nº 7.498 de 25 de junho de 1986, o Decreto 94.406 de 8 junho de 1987 e guiada por Leis, Decretos e Resoluções entre estas o Código de Ética Profissional (Brasil, 1986:1987; Conselho Federal de Enfermagem, 2017).

Somos Enfermeiras/os, Técnicas/os, Auxiliares de Enfermagem e Obstetizas que todos os dias, em todos os espaços de cuidado do Brasil, prestam assistência a milhares de brasileiras e brasileiros de forma qualificada, embasada nas resoluções do Conselho Federal de Enfermagem-Cofen e nas Decisões Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina- Coren-SC.

Estamos presentes na Atenção Primária a Saúde, Hospitais Especializados, Clínicas, Consultórios e nas mais diversas atividades, oferecendo a assistência direta de qualidade, baseada na ciência, e o consolo e alívio nos momentos mais frágeis da vida, desde o nascimento até a morte.

No Coren-SC construímos a Gestão Valorizada e Participativa, que assumiu em janeiro de 2024 com 26 conselheiros, eleitos em todas as regiões do estado, representando os profissionais de enfermagem, e que baseados na ética, buscamos sempre a dignidade profissional. Neste sentido nosso trabalho enquanto órgão de fiscalização, legislação e representação profissional, vem promovendo palestras, capacitações, visitas técnicas, enfim, eventos que visam proporcionar a enfermagem, um fazer diário, seguro e qualificado.

Dentre deste arcabouço surge a Comissão de Ética do Coren-SC que orienta a formação e capacitação nas instituições de saúde, procurando difundir a promoção de práticas profissionais seguras, éticas e alinhadas com os preceitos legais da categoria.

Essas comissões desempenham um papel essencial no ambiente de saúde, pois ajudam a promover a autonomia do profissional e a qualidade da assistência prestada, tendo um caráter informativo, educativo e preventivo. Os profissionais são orientados sobre os dilemas éticos durante a sua prática, levando a disseminação de conhecimentos sobre a Legislação e padrões éticos, o que contribui sobremaneira para práticas seguras, prevenindo os conflitos e as irregularidades que possam existir.

Além do mais, fortalecem as instituições e sua organização demonstrando compromisso com os padrões éticos instituídos pela profissão. As comissões são essenciais, garantindo padrões de excelência e respeito aos princípios éticos.

Nosso trabalho é continuar desenvolvendo a Enfermagem em Santa Catarina e no Brasil! Em 2024 superamos diversos desafios, tanto internamente quanto externamente, estivemos em várias comissões e reuniões com MPSC, MT, Secretários de Saúde buscando sempre defender a nossa atividade profissional, de forma que ela seja pautada na valorização e na participação em todas as instancias que nos competem.

Os próximos anos não serão diferentes e para fazer frente a essa enorme demanda, contamos com o apoio e a colaboração de muitos colegas que fazem parte de Câmaras Técnicas, Grupos de Trabalho, Comissão de instrução, Comissão de Ética e dos trabalhadores do Coren-SC.

Nosso trabalho é para você profissional de enfermagem, você é o Coren-SC!

Maristela Assumpção de Azevedo

Presidente do Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina

Gestão Valorizada e Participativa 2024/2026

Lista de siglas

ABEn – Associação Brasileira de Enfermagem

AE – Auxiliar de Enfermagem

ART – Anotação de Responsabilidade Técnica

AR – Aviso de Recebimento

CBEn – Congresso Brasileiro de Enfermagem

CEC – Comissão de Ética do Coren

CEE – Comissão de Ética de Enfermagem

CEPE – Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem

Cofen – Conselho Federal de Enfermagem

Coren – Conselho Regional de Enfermagem

Coren-SC – Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina

CPE – Código de Processo Ético

CPF – Cadastro de Pessoa Física

Enf – Enfermeira

Enf.Me – Enfermeira Mestre

ERT – Enfermeiro Responsável Técnico

PE – Processo de Enfermagem

RI – Regimento Interno

SCE – Sistema de Comissões de Ética do Coren-SC

TE – Técnica/o de Enfermagem

TI – Tecnologia da Informação

Sumário

1

COMISSÕES DE ÉTICA DE ENFERMAGEM EM SANTA CATARINA

- Comissões de Ética de Enfermagem em Santa Catarina. Pág.12

2

COMISSÕES DE ÉTICA NO ÂMBITO DO COREN-SC

- 2.1 Comissão de Ética do Coren-SC (CEC). Pág. 18
 - 2.1.1 Dos objetivos e das competências do CEC. Pág. 19
 - 2.1.2 Da composição e organização da CEC. Pág. 20
- 2.2 Comissão de Ética de Enfermagem (CEE). Pág. 21
 - 2.2.1 São atribuições dos membros da CEE. Pág. 21
 - 2.2.2. Da Organização e Composição da CEE. Pág. 22
 - 2.2.3 Procedimentos para Implantação ou Renovação da CEE. Pág.24

3

PROCEDIMENTOS DA COMISSÃO DE ÉTICA DE ENFERMAGEM

- 3.1 Procedimentos Internos da CEE. Pág. 32
 - 3.1.1 Regimento Interno da CEE. Pág. 35
 - 3.1.2 A Ata da CEE. Pág. 36
- 3.2 Procedimentos da CEE relacionados à denúncia ético-disciplinar. Pág. 36
 - 3.2.1 A denúncia. Pág.37
 - 3.2.2. Instauração do processo de avaliação da denúncia. Pág. 39
- 3.3 Questões de caráter administrativo protocoladas à CEE. Pág. 40
- 3.4 Documentação recomendada para composição do processo de avaliação. Pág. 40
- 3.5 Do apoio e trabalho conjunto com o Enfermeiro Responsável Técnico (ERT). Pág. 41
- Considerações finais. Pág. 43

4

CONSIDERAÇÕES FINAIS

- Considerações finais. Pág.44

5

APÊNDICES

- Modelos de documentos para composição da Comissão de Ética de Enfermagem. Pág. 46
- Modelos de documentos e impressos para o funcionamento da Comissão de Ética de Enfermagem. Pág. 47
- Referências. Pág. 48

COMISSÕES DE ÉTICA DE ENFERMAGEM EM SANTA CATARINA

Os profissionais de Enfermagem em suas ações do cuidar, nos mais diversos ambientes de trabalho, devem considerar que suas decisões implicam em intervenções sobre outros seres humanos, muitas vezes em situação de fragilidade e vulnerabilidade. Logo, é de suma importância que este cuidado, para ser seguro e de qualidade, seja baseado em conhecimentos técnico-científico e ético. Considerando a grande responsabilidade ética que o cuidar implica, há necessidade de conscientização, de integração do “pensamento ético” na prática profissional cotidiana e na análise dos conflitos e dilemas (Bub, 2005; Conselho Regional de Enfermagem, 2017, p. 3).

Os Enfermeiros, Técnicos de Enfermagem e Auxiliares de Enfermagem dispõem de instrumentos legais e de normativas formuladas pelo Conselho Federal de Enfermagem (Cofen) que amparam e dão respaldo ao exercício da Enfermagem no território

nacional, dentre estes destacamos, respectivamente, a legislação que regulamenta o exercício da Enfermagem, com destaque à Lei Nº 7.498, de 25 de junho de 1986 (Brasil, 1986) e o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem (Conselho Federal de Enfermagem, 2017).

Por entender a importância das diretrizes éticas e legais para a garantia de uma assistência de Enfermagem qualificada e segura para a sociedade, o Coren-SC, desde 1992, vem promovendo a implantação de Comissões de Ética de Enfermagem nas Instituições com Serviços de Enfermagem no estado de Santa Catarina. Estas comissões são um importante elo entre o Conselho e as equipes de Enfermagem das instituições, assumindo função educativa, consultiva, conciliadora, de orientação e de vigilância ao exercício ético e disciplinar dos profissionais de Enfermagem nas áreas de assistência, ensino, administração e pesquisa.

A história das Comissões de Ética de Enfermagem antecede à criação do Sistema Cofen/Corens. No Brasil, a primeira Comissão de Ética foi criada em 1956 durante o IX Congresso Brasileiro de Enfermagem- CBEn, promovido pela Associação Brasileira de Enfermagem (ABEn). Esta Comissão recebeu a incumbência de elaborar o anteprojeto do Código Brasileiro de Ética de Enfermagem e apresentou o resultado do seu trabalho no X Congresso Brasileiro de Enfermagem (CBEn). Em 1958, durante o XI CBEn, o Código Brasileiro de Ética de Enfermagem foi aprovado e vigorou até 1975 (Horr, 2008; Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina, 1995; 2014; 2020).

Em Santa Catarina, a organização da Comissão de Ética do Conselho tem seu início em 1991, considerando a crescente complexidade das questões ético-profissionais e legais e, com isso, a necessidade de assessoria para auxiliar na análise, interpretação e equacionamento destas questões. Por meio da Portaria Coren-SC Nº 022, de 12 de dezembro de 1991, foi designada a Comissão para a elaboração de um Regimento Interno de criação da Comissão Permanente de Ética do Coren-SC, o qual foi aprovado pela Decisão Coren-SC Nº 018, de 18 de outubro de 1992. Em 10 de dezembro de 1992 foram designados os membros da 1ª Comissão Permanente de Ética do Coren-SC, por meio da Portaria Coren-SC Nº 034/1992, com as finalidades: a) opinativa; b) consultiva; c) educativa; d) de assessoramento nas questões éticas do exercício profissional da categoria (Horr, 2008; Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina, 1995; 2014; 2020).

Em 1993, a Comissão Permanente de Ética do Coren-SC realizou seminários em diferentes cidades do estado, visando divulgar o Código de Ética (na época denominado Código de Deontologia) da Enfermagem, bem como motivar as instituições a formarem sua Comissão de Ética de Enfermagem (Horr, 2008).

No ano seguinte, tendo em vista a Resolução Cofen Nº 172/1994, que normatizou a criação

de Comissão de Ética de Enfermagem nas Instituições de Saúde, a Comissão reformulou o seu Regimento Interno, aprovado pela Decisão Coren-SC Nº 017, de 18 de agosto de 1994, passando a denominar-se Comissão de Ética do Coren-SC (CEC). Neste mesmo ano, por meio da Decisão Coren-SC Nº 018, de 15 de setembro de 1994, o Regional normatizou a criação e o funcionamento das Comissões de Ética de Enfermagem (CEE) nas instituições de saúde do estado de Santa Catarina, instituindo um modelo de Regimento Interno para estas Comissões. Destaca-se que, em 01 de dezembro de 1994 foi criada a primeira Comissão de Ética de Enfermagem no âmbito do Coren-SC, na Maternidade Carmela Dutra, na cidade de Florianópolis (Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina, 1995; 2014; 2020).

Cumprido, ainda, destacar que a Resolução Cofen Nº172/1994 autorizou a criação das CEE, mas, atribuiu aos Conselhos Regionais de Enfermagem a tarefa de “definir sobre a constituição, eleição, função e atribuições da Comissão de Ética, regulamentando através de decisão, que deverá ser homologada pelo Cofen” (Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina, 2014, p.33). Apenas em 05 de novembro de 2018, por meio da Resolução 593, o Cofen instituiu como obrigatória a criação e manutenção da CEE em instituições que contam em seu quadro funcional com um número a partir de 50 profissionais de Enfermagem, determinando como período de mandato três anos, entre outras recomendações (Conselho Federal de Enfermagem, 2018).

Desde sua criação até os dias de hoje, a CEC tem atuado com a finalidade de divulgar o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem- CEPE, sensibilizando profissionais de Enfermagem e gestores quanto sua aplicação nas instituições com serviços de Enfermagem, além de assessorar a implantação das CEE nos serviços de enfermagem, fornecendo o suporte depois de implantadas. Outro papel desempenhado pela CEC tem sido prestar consultoria as CEE e aos profissionais de Enfermagem com vistas a agir de forma preventiva nas intercorrências e conflitos.

Interessante ressaltar que, até 2014, a CEC do Coren-SC recebia as denúncias éticas, realizava os trâmites para decidir sobre sua admissibilidade, emitindo o respectivo parecer antes de o processo ser instaurado. A partir de 2015, na gestão da Enf. Me. Helga Regina Bresciani, foi criado o Setor de Processos Éticos e a admissibilidade das denúncias éticas passou a ser realizada pelo Plenário do Coren-SC, a partir de parecer de Conselheiro, como orientado nas novas resoluções da época. Atualmente, o novo Código de Processo Ético é regido pela Resolução Cofen Nº 706/2022 com as alterações dispostas na Resolução 758 de 2024 que instituiu a Câmara de Ética como órgão que delibera sobre a admissibilidade de denúncias no âmbito do Coren, tendo como base parecer emitido por Conselheiro (Conselho Federal de Enfermagem, 2022; 2024).

Outra mudança relevante vivenciada recentemente pela CEC em Santa Catarina foi em relação à sua composição. Nessa perspectiva, a Decisão Coren-SC N° 055/2021, de 28 de outubro de 2021, que dispõe sobre alteração no Regimento da Comissão de Ética do Coren-SC, determinou a inclusão de técnicos e auxiliares de Enfermagem como membros efetivos e suplentes (Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina, 2021). Esta decisão reforçou o movimento de inclusão promovido pela gestão do Regional, na defesa de uma Enfermagem mais valorizada e participativa e no reconhecimento da importância do trabalho em equipe (Conselho Federal de Enfermagem, 2021).

Nos últimos anos, além de esclarecer dúvidas e dar apoio às CEE ante denúncias ou dúvidas relativas à seu papel na instituição, a ação da CEC tem se concentrado na motivação e orientação as instituições para a implantação e a renovação de sua CEE, de acordo com as normativas do Sistema Cofen/Corens. Abaixo apresentamos alguns números que evidenciam o trabalho realizado pela CEC no estado em todo seu período de atuação:

Quadro 1: Número de Comissões de Ética de Enfermagem (CEE) implantadas no estado de Santa Catarina, por período de Gestão do Coren-SC.

PERÍODO	NÚMERO DE CEE IMPLANTADAS	NÚMERO DE CEE ATIVAS E EM RENOVAÇÃO AO FINAL DO PERÍODO
1994-1996	1	1
1997-1999	5	7
2000-2002	4	6
2003-2005	9	17
2006-2008	10	26
2009-2011	7	28
2012-2014	18	44
2015-2017	15	52
2018-2020	17	68
2021-2023	30	99
2024-*	17	118

Fonte: Elaborado por Maria Elisabeth Kleba, com base em levantamento realizado em Portarias de designação de membros das CEE emitidas pelo Coren-SC. (* Até setembro de 2024)

Apresentar neste Caderno a composição e as realizações da CEC do Coren-SC e o resgate dos seus feitos, visa demonstrar a importância de contarmos com profissionais que objetivam fazer da Enfermagem uma profissão comprometida com a segurança da sociedade no que se refere ao agir ético na prática assistencial, favorecendo a prevenção de erros e contribuindo com a diminuição da ocorrência de danos à saúde humana. Para o alcance deste objetivo apresentamos

a seguir o nome dos profissionais de Enfermagem, que participaram como integrantes da CEC, desde sua criação aos dias atuais.

Quadro 2: Relação dos membros da CEC/Coren-SC, 1991-2024.

Profissionais designados como membros da CEC	
Janete Elza Felisbino (Coordenadora)	Denise F. Bordignon Flores (Secretária)
Lidvina Horr (Coordenadora)	Giana Marlize Boeira Poetini (Secretária)
Maria Anice da Silva (Coordenadora)	Mariana Zabotti da Silva (Secretária)
Maria do Carmo Vicensi (Coordenadora)	Valdemira Santana Dagostin (Secretária)
Maria Elisabeth Kleba (Coordenadora)	Silvia Marani T. Lineira (Secretária)
Nelcy Terezinha C. Mendes (Coordenadora)	Neide Aparecida Gomes Pereira (Secretária)
Tania Soares Rebello (Coordenadora)	
Alcina dos Santos da Silva	Luziana Porfírio da Costa Mendes
Ana Paula da Silva Maciel	Luizita Henkemaier
Ângelo Vidal Alves	Lygia Paim
Anita Terezinha Zago	Magali Maria Tagliari Graf
Áurea Boing	Maira Roberta Pessi
Bernadette Kreutz Erdtmann	Manira Schmitz
Carolina Fajardo V. Pagliarin Brüggemann	Mara Ambrosina de Oliveira Vargas
Cecilia Spiazzi	Marcia Aparecida Baems Pereira
Charles Roberto Mineiro da Silva	Marcia Binder Neis
Cinara Porto Pierezan	Maria Cristina da S. Melo
Clóvis Fernando Darolt	Maria do Horto Fontoura Cartana
Daiane Demétrio Vieira	Maria Madalena Colla
Dayane Carla Borille	Marilda dos Santos Bittencourt
Dayse Uliano Rodrigues	Marilene Cagol Salles
Dulcinéia Veras Ghizoni Schneider	Marilyn GalliziDebetio
Elfy Margrit G. Weiss	Maristela Jeci dos Santos
Eliane Goulart Joaquim da Silva	Marta Inez Machado Verdi
Elizandra Faria Andrade	Maurilia V. A. Quadros
Eloir do Carmo Correia Antunes	Michele de Souza Andrade
Euclides da Cunha Correia	Monique Haenscke Senna Schlickmann
Felipa Rafaela Amadigi	Nanci Aparecida da Silva David
Flávia Regina Souza Ramos	Nelyr de Fátima Filipini
Francisca Alrileide Mesquita Guerra	Olga Elizabete Mohr
Gilberto Ribeiro dos Santos	Otilia Cristina Coelho Rodrigues
Gláucia A. B. S. Melillo	Priscila Rodrigues da Cunha

Profissionais designados como membros da CEC	
Haimée E. Lentz Martins	Rafael Santos da Silva
Ivo Gelain	Rafaela Serpa
Ivonei Bittencourt	Romilda Canalli
Izabel Cristina B. Cabral	Rosania Aparecida Rodrigues
Jaçany Aparecida Borges Prudente	Rosilda Verissimo Silva
José M. da C. Pereira	Rozanea M. Vieira
Joyce Candido Floriano Sartor	Sandra R. Barreto Costa
Judite Hennemann	Sandra R. da C. Soares
Julia Estela Willrich Boell	Silvana A. Benedet
Juliana Marques de Lima	Simone Bihain Hagemann
Junior da Luz Wolff	Sonia Celini Hall
Karla Rodrigues Barzan	Taise C. Ribeiro Klein
Katiuscia Silva Barcia	Talita Piccoli Sevegnanni
Ladyanne Kessin Flores	Vera L. Dias de Oliveira
Liete Francisco Marcelino	Vilma Beltrame
Liriane Marques de Lima	Vinicius Paim Brasil
Luciana Galvão Paes da Rosa	Wilson Kraemer de Paula
Luciana Perosso	

Fonte: Elaborad0 por Maria Elisabeth Kleba com base em levantamento realizado relativo as Portarias de designação de membros da CEC emitidas pelo Coren-SC. (* Até agosto de 2024)

O conteúdo deste novo Caderno visa fornecer suporte e orientação aos membros da CEC e das CEE, Enfermeiros Responsáveis Técnicos (ERT) e aos profissionais de Enfermagem do estado de Santa Catarina. O presente documento tem como base as publicações da Coleção Coren-SC Orienta Vol.2, de 2014, e Vol.5, de 2020, bem como materiais produzidos e disponibilizados por diferentes Conselhos Regionais de Enfermagem, com destaque para o Manual das Comissões de Ética de Enfermagem do Estado de São Paulo, inspiração fundamental para esta edição (Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina, 2014; 2020; Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo, 2023).

COMISSÕES DE ÉTICA DO COREN E COMISSÕES DE ÉTICA DA ENFERMAGEM

2.1 Comissão de Ética do Coren-SC (CEC)

A cada três anos, o Coren-SC designa em Portaria os profissionais que compõe a sua Comissão de Ética do Coren (CEC), a qual tem como finalidades prestar consultoria e assessoramento, bem como promover ações educativas e de orientação em relação as questões éticas do exercício profissional de Enfermagem, nas áreas de assistência, ensino, pesquisa e administração.

A CEC é uma das Comissões Permanentes do Coren-SC, vinculada e subordinada diretamente à sua Plenária, devendo orientar-se em sua atuação no que determinam as normas do Cofen e do Coren-SC, especialmente o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem (CEPE) e o Código de Processo Ético- CPE (Conselho Federal de

Enfermagem, 2017; 2018; 2022)

O Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina (Coren-SC) mantém ativa sua Comissão de Ética desde 1992, ano em que foi criada por meio da Portaria Coren-SC No 034/1992. (Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina, 2021a). Este compromisso vem ao encontro do que o Conselho Federal de Enfermagem (Cofen) estabelece em sua Resolução No 593/2018, Art. 9º, de que “cabe aos Conselhos Regionais de Enfermagem apoio, suporte e orientações necessárias para a constituição e funcionamento das CEE” (Conselho Federal de Enfermagem, 2018, p. 5).

2.1.1 Dos objetivos e das competências da CEC

A CEC do Coren-SC foi instituída para atender os seguintes objetivos e respectivas competências, descritas no Regimento aprovado pela Decisão 055/2021 (Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina, 2021a).

Objetivo 1: Promover o conhecimento dos profissionais de Enfermagem sobre as normas disciplinares e éticas do exercício profissional.

Competências:

- I – Divulgar o CEPE e demais normas disciplinares e éticas do exercício profissional.
- II – Promover reuniões, seminários e eventos sobre ética ou que visem à interpretação do CEPE, encaminhando à Plenária do Coren-SC reivindicações da categoria, conclusões e decisões tomadas durante esses eventos. Visando também a valorização profissional.
- III – Participar em atividades que visem a interpretação do CEPE e a sensibilização dos profissionais de Enfermagem em relação à sua postura ético-profissional.
- IV – Divulgar o papel e os objetivos da CEC.
- V – Promover e participar de atividades multiprofissionais ligadas à ética.
- VI – Elaborar e/ou reproduzir documentos e materiais áudio visuais sobre ética, a exemplo da criação de mídias, postagens, oficinas, palestras, lives e podcast.
- VII – Fomentar estudos e pesquisas sobre ética, divulgando seus resultados.

Objetivo 2: Ampliar e fortalecer a atuação das Comissões de Ética da Enfermagem (CEE).

Competências:

- I – Coordenar a realização de levantamento anual de instituições que preenchem a condição de obrigatoriedade de criação de CEE, de acordo com as normativas do Cofen, identificando quais dessas mantêm sua Comissão ativa.

- II** – Orientar e acompanhar os Enfermeiros Responsáveis Técnicos (ERTs) e as equipes de Enfermagem das instituições de saúde na constituição e renovação das CEE.
- III** – Assessorar e apoiar a CEE no desenvolvimento de suas atribuições/atividades, atendendo as orientações e normas do Cofen e do Coren-SC.
- IV** – Apreciar e emitir parecer sobre questões éticas encaminhadas pelas CEE.
- V** – Orientar/Destacar aos ERTs a importância de garantir apoio ao funcionamento da CEE, bem como à participação dos profissionais de Enfermagem nas atividades desenvolvidas pela Comissão.
- VI** – Articular com Conselheiros e Fiscais do Coren-SC para ampliar as ações de suporte e orientação à atuação da CEE em sua Região.
- VII** – Divulgar potencialidades e boas práticas da CEE nos canais de comunicação do Conselho.

Objetivo 3: Atuar como interlocutor entre a CEE, a Plenária, os Fiscais e as Comissões de Instrução do Coren-SC.

Competências:

- I** – Contribuir com a Diretoria, a Plenária (órgão de deliberação do Coren, formado pelos Conselheiros efetivos e suplentes) e as Comissões de Instrução (instituídas para análise de processo ético, após a denúncia ser admitida por Conselheiro) em relação a questões éticas implicadas no exercício da Enfermagem.
- II** – Atuar em parceria com o setor de fiscalização, para que sejam realizados os devidos procedimentos relativos à identificação e notificação das instituições que não cumprem as normativas quanto à criação de CEE.
- III** – Apresentar, mensalmente, à Plenária síntese das atividades desenvolvidas pela CEE com o intuito de informar e motivar a participação dos conselheiros em sua respectiva Região.
- IV** – Criar e adotar indicadores que expressem as potencialidades e fragilidades da CEE para que a Plenária possa contribuir ao planejamento de futuras ações.
- V** – Apresentar, anualmente, ao Plenário do Coren-SC o planejamento e o relatório das atividades.

2.1.2 Da Composição e Organização da CEE

A composição da CEE em Santa Catarina inclui, no mínimo, três enfermeiros e três técnicos ou auxiliares de Enfermagem efetivos e respectivos suplentes, sendo dois representantes entre os conselheiros e um representante do Departamento de Fiscalização (Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina, 2021; 2012a; Conselho Federal de Enfermagem, 2021).

Os integrantes da CEC, indicados pela Diretoria do Coren-SC, em diálogo com os demais conselheiros, e designados mediante Portaria, devem atender os seguintes critérios:

- a)** ter, no mínimo, três anos de experiência profissional;
- b)** representar diferentes áreas de atuação da Enfermagem;
- c)** representar as diversas regiões do estado, considerando seu vínculo com Sede e Subseções do Coren-SC.
- d)** estar em pleno gozo dos direitos profissionais e civis.
- e)** estar inscrito no Coren-SC e em situação regular com suas obrigações financeiras.
- f)** estar livre de sanção ética, bem como não constar como denunciado em processo ético em andamento.

2.2 Comissão de Ética de Enfermagem (CEE)

A implantação da CEE nas instituições de saúde é regulamentada pela Resolução Cofen Nº 593, de 05 de novembro de 2018 (Conselho Federal de Enfermagem, 2018) sendo reiterada em Santa Catarina pela Decisão Coren-SC No 036/2022 (Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina, 2022). A norma determina como obrigatória a criação e o funcionamento de CEE em instituições com 50 profissionais de Enfermagem ou mais em seu quadro de trabalhadores e trabalhadoras. Em instituições com número inferior à 50 profissionais de Enfermagem, a implantação e correspondente manutenção da CEE é facultativa (Conselho Federal de Enfermagem, 2018; Conselho Regional de Santa Catarina, 2022).

A CEE das Instituições com serviços de Enfermagem é um órgão representativo e subordinado ao Coren-SC, tendo funções educativa, consultiva, de conciliação, orientação e de vigilância ao exercício ético e disciplinar dos profissionais de Enfermagem, cujas ações deverão ser fundamentadas no CEPE e nas demais legislações vigentes.

A CEE deve estabelecer relação de autonomia e imparcialidade com a Instituição à qual ela é vinculada, bem como resguardar o sigilo e discrição nos assuntos que lhe forem demandados. A atuação da CEE limita-se as condutas com implicações éticas, disciplinares e legais do exercício profissional da Enfermagem.

2.2.1. São atribuições dos membros da Comissão de Ética de Enfermagem¹:

Conforme as normativas constantes no Cofen (2018) e no Coren (2022) As atribuições dos

membros das Comissões de Ética de Enfermagem, são as que seguem:

- I** - representar o Coren-SC na Instituição em se tratando de temas relacionados à divulgação do CEPE;
- II** - divulgar e zelar pelo cumprimento da Legislação de Enfermagem ora vigente;
- III** - identificar as ocorrências éticas e disciplinares na instituição onde atua;
- IV** - receber denúncia de profissionais de Enfermagem, profissionais da saúde, usuários, clientes e membros da comunidade relativa ao exercício profissional da Enfermagem, fazendo os devidos encaminhamentos;
- V** - elaborar relatório restrito à narrativa dos fatos que ensejaram a denúncia, anexando documentação se houver relativa a qualquer indício de infração ética ou disciplinar;
- VI** - encaminhar o relatório ao Coren-SC e ao Enfermeiro Responsável Técnico (ERT) da instituição para conhecimento, nos casos em que haja indícios de infração ética ou disciplinar;
- VII** - propor e participar, em conjunto com o ERT e Enfermeiro responsável pelo Serviço de Educação Permanente de Enfermagem, de ações preventivas e educativas sobre questões éticas e disciplinares;
- VIII** - promover e participar de atividades multiprofissionais referentes à ética;
- IX** - assessorar a Diretoria/Chefia/Coordenação de Enfermagem da Instituição, nas questões relativas à ética profissional;
- X** - divulgar as atribuições da CEE;
- XI** - participar das atividades educativas do Coren-SC, atender solicitações de reuniões e convocações inerentes às atribuições da CEE e promover capacitações relativas à Ética em Enfermagem;
- XII** - apresentar anualmente plano de trabalho e relatório de suas atividades ao ERT de sua instituição;
- XIII** - encaminhar anualmente ao Coren-SC o planejamento das atividades a serem desenvolvidas e o relatório das atividades do ano anterior, até 1º de março;
- XIV** - solicitar assessoramento da Comissão de Ética do Coren-SC (CEC) sempre que necessário;
- XV** - confeccionar e manter atualizado o Regimento Interno (RI) da CEE, observando normativas do Cofen e do Coren-SC (Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina, 2018, p. 2)

2.2.2. Da Organização e Composição da CEE

A constituição da CEE deverá ocorrer por meio de eleição direta e voto secreto, sendo os

¹ As atribuições seguem a Resolução Cofen Nº 593/2018 e a Decisão Coren-SC 036/2022, ou aquelas vigentes no momento.

candidatos eleitos, por seus pares. Somente quando não houver inscritos como candidatos para o processo eleitoral, os profissionais para compor a CEE poderão ser indicados pelo ERT, que, após consultar interesse e disponibilidade, deverá examinar se estes preenchem os critérios estabelecidos no Regimento próprio e nas normativas do Cofen/Coren-SC.

A Resolução Cofen Nº 593/2018, reiterada pela Decisão Coren-SC No 036/2022, determina que a composição da CEE tenha no mínimo 03 (três) e no máximo 11 (onze) profissionais de Enfermagem, sempre respeitando o número ímpar de efetivos, facultada a eleição de suplentes, entre Enfermeiros, Obstetrizes, Técnicos e Auxiliares de Enfermagem (Conselho Federal de Enfermagem, 2018; Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina, 2022). Entretanto, o número de integrantes da CEE será definido pela instituição, recomendando-se seguir os seguintes parâmetros de proporcionalidade para sua composição:

- a)** serviço com número igual ou menor do que 49 (quarenta e nove) profissionais de Enfermagem, cuja CEE é facultativa, recomenda-se que a composição inclua 03 (três) profissionais efetivos e 02 (dois) suplentes, com no mínimo 02 (dois) enfermeiros;
- b)** serviço com número entre 50 (cinquenta) e 99 (noventa e nove) profissionais de Enfermagem, recomenda-se que a composição inclua, no mínimo, 05 (cinco) profissionais efetivos e 03 (três) suplentes, com no mínimo 03 (três) enfermeiros;
- c)** serviço com número entre 100 (cem) e 249 (duzentos e quarenta e nove) profissionais de Enfermagem, recomenda-se que a composição inclua, no mínimo, 07 (sete) profissionais efetivos e 05 (cinco) suplentes, com no mínimo 05 (cinco) enfermeiros;
- d)** serviço com número entre 250 (duzentos e cinquenta) e 500 (quinhentos) profissionais de Enfermagem, recomenda-se que a composição inclua, no mínimo, 09 (nove) profissionais efetivos e 07 (sete) suplentes, com no mínimo 07 (sete) enfermeiros;
- e)** serviço com número maior que 500 (quinhentos) profissionais de Enfermagem, recomenda-se que a composição inclua 11 (onze) profissionais efetivos e 09 (nove) suplentes, com no mínimo 09 (nove) enfermeiros.

A definição do número de seus componentes com base nestes parâmetros pode ser incluída no Regimento Interno da CEE, de acordo com critérios de razoabilidade e viabilidade que devem considerar especificidades da instituição e de seus colaboradores.

Nas instituições cujo quadro for composto somente por Enfermeiros, a CEE será formada exclusivamente por estes profissionais.

A CEE será composta por presidente, secretário e membros, dentre os profissionais mais votados, cabendo ao Enfermeiro o cargo de presidente.

A homologação da composição da CEE deverá ocorrer mediante portaria emitida pela Presidência do Coren-SC, após a aprovação do processo eleitoral pela CEC, seguida de aprovação pelo Plenário do Coren-SC. Os integrantes da CEE serão empossados em cerimônia oficial pela Presidência do Coren-SC ou por representante por ela designado. Somente após a cerimônia de posse, a CEE estará oficialmente autorizada para iniciar suas atividades.

2.2.3. Procedimentos para Implantação ou Renovação da CEE

Para dar início ao processo de implantação ou renovação da CEE, é necessário que o responsável designado pela instituição para gerenciar esse processo realize o cadastro, preenchendo o formulário específico disponível na Website do Coren-SC, no espaço destinado à CEE. Desta forma, ocorre a abertura de um processo específico no Sistema de Comissões de Ética do Coren-SC (SCE), gerando um login e senha, os quais serão encaminhados ao endereço de e-mail informado pelo responsável na instituição.

Todo o processo deverá seguir as etapas indicadas no SCE, observando as orientações e utilizando os modelos de documentos disponíveis. O profissional cadastrado como responsável pelo processo receberá mensagens por e-mail, informando sobre as ações realizadas ou alertando sobre prazos para cumprir etapas ou inserir documentos no sistema. Para cada processo, será designado um membro da CEC que irá analisar se os encaminhamentos realizados e os documentos inseridos estão de acordo com as recomendações e poderá ser contatado pela instituição em caso de dúvidas ou outras demandas.

O processo de implantação ou renovação da CEE deverá seguir as seguintes etapas, observando-se, quando for o caso, a necessidade de inserir cópia do devido documento no SCE:

Etapa 1 - Designação da Comissão Eleitoral

Por meio do Instrumento de Designação da Comissão Eleitoral para Formação da Comissão de Ética de Enfermagem (APÊNDICE I), o ERT designará três profissionais de Enfermagem para gerenciar o pleito, incluindo, necessariamente, representantes dos diferentes níveis existentes na instituição (enfermeiro e técnico ou auxiliar de Enfermagem). Os membros da Comissão Eleitoral devem estar em situação regular em relação às obrigações éticas, legais e financeiras perante o Coren-SC e possuir boa reputação entre seus pares, inspirando confiança e transparência no processo que irão gerenciar, para motivar a participação de todos com seu voto.

Etapa 2 - Comissão Eleitoral

Após nomeada, a Comissão Eleitoral deverá dar andamento a todas as etapas do processo eleitoral, sendo destituída no ato da posse da CEE.

É vedada a candidatura dos membros da Comissão Eleitoral à CEE.

São competências da Comissão Eleitoral para a formação da CEE:

- a)** eleger um Presidente e um Secretário para esta comissão;
- b)** prover, juntamente ao ERT, o material necessário para conduzir as atividades eleitorais (material de divulgação, listagem dos profissionais de Enfermagem da instituição, cédulas, urna ou formulário eletrônico, entre outros) e a definição da modalidade, do local e horários da votação;
- c)** conduzir os trabalhos de divulgação, organização e realização do pleito, com apoio da equipe de Tecnologia da Informação (TI) da instituição, se for o caso;
- d)** estimular e orientar a inscrição de candidatos ao pleito eleitoral. A inscrição como candidato é individual, ou seja, sem a constituição de chapas;
- e)** informar que cada profissional vota em um candidato de seu grupo correspondente : Grupo 1 – enfermeiro e obstetrix; Grupo 2 – técnico e auxiliar de Enfermagem, esclarecendo que, para que a eleição seja legítima, o número de votantes deve ser, no mínimo, a metade mais um dos profissionais ativos na instituição, em cada nível profissional;
- f)** apazigar o período das inscrições para, no máximo, 15 dias após a publicação do edital para formação de candidatos;
- g)** encaminhar ao ERT a relação com os nomes dos inscritos (em formulário próprio, em Excel) e respectivos Termos de Candidatura para que sejam inseridos no SCE;
- h)** após a certificação dos inscritos como aptos ao pleito pelo fiscal do Coren-SC, divulgar na instituição o Edital de Convocação para as Eleições da CEE com o nome dos candidatos, por nível profissional, período e local de votação e modalidade do voto (cédula ou eletrônico);
- i)** coordenar as eleições, organizando o local (ou o formulário eletrônico, se for o caso), registrando ocorrências em ata, fazendo a apuração dos votos e encaminhando os resultados para o ERT;
- j)** receber os questionamentos relativos ao pleito, caso houver, e dar os devidos encaminhamentos nas 48 horas após sua finalização.

Etapa 3 - Edital de Convocação para a Formação de Candidatos às Eleições da Comissão de Ética de Enfermagem (CEE)

Uma vez nomeada a Comissão Eleitoral, o ERT deverá anunciar em edital público a convocação para o processo eleitoral na instituição, em até 60 dias antes da data prevista para a eleição. A divulgação do Edital de Convocação para a Formação de Candidatos às Eleições da Comissão de Ética de Enfermagem (Apêndice II) deverá ser realizada em locais estratégicos, de ampla visibilidade, garantindo a ciência por todos os profissionais de Enfermagem da instituição.

O edital deve apresentar o quantitativo de membros efetivos na composição da CEE e de suplentes, se houver os critérios para inscrição, local e período para as inscrições dos candidatos e modalidade (on-line ou por cédula).

Etapa 4 - Inserção da relação dos profissionais de Enfermagem ativos na instituição

Nesta etapa, o ERT deverá inserir no SCE a Relação dos Profissionais de Enfermagem Ativos na Instituição (Apêndice III), que inclui nome completo dos profissionais, respectiva categoria profissional, número do CPF e o número de inscrição no Coren-SC.

Etapa 5 - Inscrição dos candidatos

Os candidatos deverão realizar sua inscrição de forma individual, sem composição de chapa. Para tanto, devem utilizar o Termo de Candidatura (Apêndice IV), atestando que preenchem os critérios definidos nas normativas do Cofen e Coren-SC e informados no Edital de Convocação para a Formação de Candidatos às Eleições da CEE.

Ao finalizar o prazo das inscrições, a Comissão Eleitoral, juntamente com o ERT, precisa avaliar o número de profissionais inscritos e a suficiência para prosseguir o pleito, tendo em vista as recomendações do Regimento Interno e, se for o caso, o estabelecido no Edital de Convocação para a Formação de Candidatos. Caso contrário, poderá ser publicado um Aditivo ao Edital, prorrogando o prazo para a inscrição de Candidatos na instituição.

Após findar esta etapa, deverão ser inseridas no SCE: a) a Relação dos Profissionais Inscritos como Candidatos para a Formação da Comissão de Ética de Enfermagem (Apêndice V), em formulário próprio (em Excel), apresentando o nome completo, a categoria profissional, o número do CPF e o número do Registro Profissional; b) cópia dos Termos de Candidatura (reunidos em um único documento, em pdf).

Uma vez inserida no SCE a Relação dos Profissionais Inscritos ao pleito para a CEE, o Enfermeiro Fiscal do Coren-SC, no prazo de até sete dias úteis, deverá inserir a análise da situação de regularidade de cada candidato perante o Conselho. Caso o fiscal identifique alguma condição de irregularidade, o presidente da Comissão Eleitoral, juntamente com o ERT, concederá cinco dias úteis para que o profissional implicado regularize sua situação. Caso não forem regularizadas em tempo hábil, as inscrições dos candidatos nessa condição deverão ser indeferidas. Neste caso, a Relação dos Profissionais Inscritos ao pleito corrigida deverá ser inserida no SCE, incluindo apenas aqueles com situação regular perante o Coren-SC.

Etapa 6 - Eleições

Após a certificação de regularidade dos candidatos pelo fiscal do Coren-SC, será divulgado o Edital de Convocação para as Eleições da CEE (Apêndice VI), incluindo: a) o número de membros efetivos e, opcionalmente, de suplentes que irão compor a CEE, sempre respeitando o número ímpar de efetivos; b) o nome dos candidatos, por categoria profissional, e respectivo número de inscrição no Coren-SC; c) local, data e horário do pleito; e, d) a modalidade da votação (formulário eletrônico ou cédula). Em caso de cédula o Apêndice VII apresenta um modelo que pode ser utilizado.

O Edital de Convocação para as Eleições da CEE deverá ser amplamente divulgado, mobilizando toda a categoria à votação.

Os eleitores deverão votar de acordo com a respectiva categoria, ou seja, os enfermeiros e obstetras votarão nos candidatos do Grupo I; os técnicos e auxiliares de Enfermagem votarão nos candidatos do Grupo II.

A eleição se processará, preferencialmente, em um ou dois dias, de forma que viabilize o voto em todos os turnos de trabalho e o acesso a todos os colaboradores da instituição.

A apuração dos votos será realizada pela Comissão Eleitoral, imediatamente após o encerramento do processo, devendo ser pública e na presença de observadores e interessados. A eleição somente terá legitimidade se o número dos votos for no mínimo a metade mais um do número de profissionais, por nível profissional, ativos na instituição na data da eleição. Quando o número de votantes for inferior ou igual ao número de não votantes, deverá ocorrer um novo pleito no respectivo nível profissional (Grupo 1 ou Grupo 2).

Os resultados das eleições deverão ser registrados em ata, a qual será entregue pela Comissão

Eleitoral ao ERT, que deverá divulgá-los amplamente na instituição. Recursos e pedidos de revisão deverão ser formalizados, por escrito, no prazo de até 48 horas após a publicação da lista dos eleitos, sendo entregue pelo reclamante à Comissão Eleitoral, que terá prazo de 10 (dez) dias para averiguar a queixa e emitir parecer. Em casos de decisão contrária ao fato requerido, ou ainda de omissão à resposta, o reclamante poderá endereçar petição à Presidência do Coren-SC.

O resultado da apuração deverá ser inserido no SCE, 48 horas após o pleito, considerando o tempo estabelecido como prazo para recursos e em não havendo pedido de revisão.

O Edital de Proclamação do Resultado das Eleições para a Comissão de Ética de Enfermagem (Apêndice VIII) deverá divulgar: a) por nível profissional: o número de eleitores (profissionais ativos no período da eleição); o nome dos candidatos, respectivo número de inscrição no Coren-SC, o número de votos recebidos; o número de votos nulos e em branco; o total de votos; b) a relação dos profissionais que irão compor a CEE (membros efetivos e suplentes, caso houver), de acordo com o maior número de votos recebidos; e c) o nome dos profissionais que irão assumir como presidente e secretário da comissão.

Em caso de empate entre candidatos da mesma categoria, o desempate será realizado levando-se em consideração o critério de maior tempo de exercício profissional na instituição. Persistindo o empate, será considerado eleito o profissional com maior tempo de inscrição junto ao Coren-SC.

Ao finalizar o pleito, o membro da CEC designado deverá emitir o Parecer do Processo Eleitoral, contemplando informações sobre todo o processo, o qual será submetido à Reunião Ordinária da CEC para a sua aprovação. Em seguida, o Parecer deverá ser encaminhado ao Plenário do Coren-SC para que sejam aprovados os nomes dos profissionais eleitos e, desta forma, seja emitida a Portaria de designação dos membros da CEE. Essa Portaria deverá conter o nome do enfermeiro que ocupará o cargo de presidente, o nome do secretário, nome dos membros efetivos e dos suplentes, se houver, e o prazo de mandato a ser cumprido pela CEE.

Etapa 7 - Indicação dos membros da CEE, quando da impossibilidade de realizar as eleições

Nas Instituições de Saúde militares, a constituição da CEE deverá obedecer aos critérios de designação por autoridade competente, de acordo com as normas da instituição e os dispositivos estabelecidos na Resolução Cofen vigente.

Nas Instituições de Saúde civis, o Enfermeiro Responsável Técnico poderá indicar os profissionais para compor a CEE, após transcorrida a etapa estabelecida no Edital de Convocação para a Formação de Candidatos ao Pleito da CEE, incluindo iniciativas de ampliação do prazo para as inscrições, nas seguintes situações:

- a)** não há profissionais de Enfermagem inscritos para o processo eleitoral;
- b)** não há profissionais de um dos níveis inscritos para o processo eleitoral: Grupo 1 (enfermeiros) ou Grupo 2 (técnico ou auxiliar de Enfermagem);
- c)** o número de inscritos como candidatos (ou, ainda, o número de inscritos com situação regular junto ao Coren-SC) ser inferior ao número mínimo de profissionais de Enfermagem previsto nas normativas do Sistema Cofen/Coren-SC, bem como em Regimento Interno da CEE da instituição.

No caso das alternativas b e c, o ERT deverá incluir os profissionais inscritos ao Pleito na Relação de Profissionais Indicados, em Virtude da Impossibilidade de Realizar Eleições para a Comissão de Ética de Enfermagem (APÊNDICE IX). Os profissionais indicados deverão preencher o Termo de Ciência e Concordância para Compor a Comissão de Ética de Enfermagem (APÊNDICE X) e devem preencher os critérios estabelecidos nos documentos normativos do Cofen/Coren-SC para integrar a CEE.

A Relação de Profissionais Indicados e o documento reunindo os Termos de Ciência e Concordâncias deverão ser inseridos pelo ERT no SCE, para que o fiscal possa proceder a análise da regularidade de sua situação junto ao Coren-SC.

Uma vez comprovado pelo fiscal que os profissionais inscritos estão com situação regular perante o Coren-SC, o membro da CEC designado para acompanhar o respectivo processo no SCE deverá emitir Parecer, o qual será submetido à Reunião Ordinária da CEC para a sua aprovação. Em seguida, o Parecer deverá ser encaminhado ao Plenário do Coren-SC para que sejam aprovados os nomes dos profissionais indicados e, desta forma, seja emitida a Portaria de designação dos membros da CEE.

Etapa 8 - Posse

A posse da CEE deverá ser organizada pelo ERT, juntamente com a Comissão Eleitoral, de acordo com o Modelo de Cerimonial disponível no SCE (Apêndice XI). A data e o horário da posse deverão ser definidos em comum acordo entre a CEC e o ERT. Caberá ao Presidente do Coren-SC ou outro profissional por ele designado, dar posse à CEE em ato oficial e, na oportunidade, entregar a Portaria de designação dos membros da CEE.

Recomenda-se que, na solenidade de posse da CEE, se façam presentes o ERT, a Comissão Eleitoral, membros da CEE que está finalizando seu mandato (em caso de renovação) e os novos eleitos ou indicados, incluindo suplentes, equipe de Enfermagem e/ou representantes de todas as categorias por setor de trabalho, diretores e convidados de honra. No caso de renovação, compete aos membros da CEE que encerra seu mandato providenciar a apresentação do relatório de atividades realizadas durante o período de mandato e realizar a entrega oficial dos documentos sob sua guarda aos novos componentes da CEE.

Após a posse, a CEE realizará a capacitação de todos os membros empossados, orientando sobre o plano de trabalho e o Regimento Interno, apresentando as atividades que deverão ser desenvolvidas pela CEE, esclarecendo dúvidas e informando sobre os canais e normativas do Cofen e Coren-SC como base e suporte para sua atuação.

Etapa 9 - Mandato

O mandato dos integrantes da CEE será de três anos, sendo permitida aos membros apenas uma reeleição ou recondução, por igual período.

Neste período, poderá haver afastamento de integrantes, seja temporariamente, seja por desistência, destituição ou desligamento da instituição. Independente do tipo de afastamento, a Presidência da CEE ou o ERT deverá comunicar o fato à CEC no prazo de até 30 dias (Apêndice XII), informando o nome do profissional afastado, com a devida justificativa, e o daquele que assumirá a vaga, para que seja providenciada Portaria de Designação dos Membros da CEE com ajustes.

No caso de afastamento de membro efetivo, a substituição será pelo respectivo suplente. No caso de afastamento de membro suplente, a substituição será feita pelo candidato que recebeu maior número de votos, de acordo com o respectivo nível profissional, conforme o Edital de Proclamação dos Resultados das Eleições para a Formação da Comissão de Ética de Enfermagem e que não fora nomeado pela Portaria de Designação dos Membros da CEE. Não havendo profissionais que preencham estas condições, o ERT da instituição poderá indicar novo membro para assumir a respectiva vaga.

Ocorrendo a desistência ou destituição de membro(s) da CEE, de modo que impossibilite seu quórum mínimo, o presidente da CEE, em conjunto com o ERT da instituição, deverá, de imediato, documentar e comunicar à CEC as circunstâncias e a extinção da referida CEE, e promover um novo processo eleitoral na instituição, no prazo de até 60 dias.

Ao finalizar o período de mandato da CEE, recomenda-se que o ERT da instituição inicie o processo eleitoral em até 120 (cento e vinte) dias antes do término do mandato vigente, considerando possíveis intercorrências no processo e evitando a descontinuidade do trabalho da Comissão. Realizadas as 9 etapas ocorre o início do trabalho da Comissão de Ética de Enfermagem da Instituição, que será detalhada no próximo capítulo.

PROCEDIMENTOS DA COMISSÃO DE ÉTICA DE ENFERMAGEM (CEE)

3.1 Procedimentos Internos da CEE

No início de seu mandato, a CEE deverá elaborar o Planejamento Geral para os três anos (Apêndice XIII). Este planejamento deve indicar a pretensão de ações da CEE, considerando suas atribuições, a realidade da instituição e a disponibilidade dos membros. No caso de renovação, as atividades desenvolvidas pelos membros da CEE anterior também serão referência para o planejamento atual.

A cada ano, a CEE deverá elaborar seu Plano Anual de Trabalho (Apêndice XIV), em diálogo com o ERT e o profissional responsável pela educação permanente na instituição. O Plano Anual de Trabalho levará em consideração o relatório e a avaliação das atividades realizadas no ano anterior, caso houver, e deverá ser inserido no Sistema

de Comissões de Ética (SCE) até o dia 01 de março do ano em curso. No primeiro ano de mandato, a CEE deverá enviar o Planejamento Geral e o Plano Anual de Trabalho à CEC, por meio do SCE, até 30 dias após a posse.

Além do Plano Anual de Trabalho, deverá ser elaborado o Relatório Anual de Atividades da CEE (Apêndice XV), que deverá ser inserido no SCE para acompanhamento da CEC. Cópia desses documentos deverá ser enviada ao ERT da instituição.

O planejamento e o plano de trabalho poderão prever as seguintes ações, entre outras:

Ações técnico-administrativas: envolve ações de desenvolvimento técnico e instrumentais para diferentes objetivos e metas da CEE:

- ✓ realização de reuniões periódicas (ordinárias) da CEE;
- ✓ elaboração do plano e do relatório anual;
- ✓ elaboração e atualização do Regimento Interno;
- ✓ organização da documentação da CEE.

Ações de produção científica: envolve o planejamento, apoio e desenvolvimento científico no campo do conhecimento da Enfermagem com relação a ética profissional:

- ✓ publicação de estudos realizados em eventos ou outros meios de comunicação;
- ✓ participação como autor e coautor de publicações, incluindo relatos de experiência da CEE;
- ✓ submissão de temas livres envolvendo as ações da CEE a eventos do Cofen, Coren-SC e Associação Brasileira de Enfermagem (ABEn).
- ✓ Ações de educação permanente: envolve o planejamento e desenvolvimento de ações educativas dirigidas a própria CEE e ao público interno e externo da instituição;
- ✓ participação em eventos para fortalecer e ampliar os conhecimentos dos membros da CEE acerca de Ética/Bioética e do Exercício Profissional, como os Encontros Regional e Estadual de CEE promovidos pelo Coren-SC;
- ✓ divulgação, na instituição, da legislação referente ao exercício profissional, principalmente o CEPE;
- ✓ divulgação de normativas do Cofen e do Coren-SC (Resoluções, Decisões, entre outras);
- ✓ realização de eventos de educação em saúde direcionados à comunidade interna e externa relacionados à prática profissional, visando fortalecer e valorizar a Enfermagem, participando em iniciativas da instituição, como integração de novos funcionários, semana da Enfermagem, semana da CIPA e da semana da Ética.

Recebimento e encaminhamento de denúncias éticas.

- ✓ Acolhimento das denúncias
- ✓ Realização de reuniões da CEE para avaliação de denúncia
- ✓ Envio da Denúncias ao Coren-SC, se for o caso.

A partir do momento que tomam posse, os membros da CEE deverão estabelecer o cronograma de reuniões mensais em horário viável para todos, tanto efetivos quanto suplentes, em caráter ordinário, podendo ainda reunir-se em caráter extraordinário, quando necessário. O cronograma anual e datas de reuniões extraordinárias deverão ser apresentados e deferidos pelo ERT, considerando que o horário dedicado pelos membros para as atividades da CEE, mesmo que fora de seu turno regular, deve ser reconhecido como horário de trabalho.

A programação das reuniões poderá prever as seguintes ações, de acordo com o Plano Anual de Trabalho:

- ✓ estudo sobre a legislação e a regulamentação do exercício da Enfermagem;
- ✓ estudo e discussão de casos éticos;
- ✓ análise e deliberação acerca de denúncias ou ocorrências éticas identificadas; (encaminhamento das denuncias eticas ao Coren)
- ✓ produção de estratégias e materiais de divulgação da CEE na instituição;
- ✓ reuniões com outras comissões da instituição para propor ações conjuntas;
- ✓ planejamento e programação de atividades educativas sobre ética e legislação profissional para os profissionais de Enfermagem da instituição;
- ✓ elaboração de pesquisa e produção de relatos sobre ética e o trabalho realizado na instituição para publicação e notoriedade da CEE.

Todas as reuniões, ações e deliberações que envolvam a CEE devem ser registradas em ata mencionada anteriormente (Apêndice XVI), devidamente assinada pelos membros presentes e arquivada em local que garanta o sigilo das informações. As deliberações da CEE serão definidas no grupo, considerando-se a responsabilidade compartilhada em decidir sobre algo ou ocorrência com base na coleta de dados, no conhecimento, na análise, na discussão e, finalmente, na decisão e consequente adoção dos devidos encaminhamentos. Este processo deve ser pautado sempre no CEPE e na legislação profissional de Enfermagem, além de outros referenciais já citados acima.

Recomenda-se que as deliberações da CEE sejam definidas por consenso. Não havendo esta possibilidade, estas serão definidas por maioria simples, sendo prerrogativa do Presidente o “voto de Minerva” para o desempate.

A ausência sem justificativa por três reuniões consecutivas ou por seis reuniões ao longo de um ano excluirá, automaticamente, o membro efetivo, sendo convocado o suplente do mesmo nível profissional, quando houver, de acordo com a ordem da votação, para assumir a vaga de efetivo.

Em seu último ano de vigência, a CEE deverá incluir no Plano Anual de Trabalho ações a serem desenvolvidas para subsidiar o ERT na abertura do processo de renovação da Comissão, bem como para informar, esclarecer e motivar os colegas a participarem do pleito como candidatos ou como eleitores.

Salienta-se que a CEE ocupa um lugar de responsabilidade e relevância na instituição, como parceira no trabalho de qualificação do exercício ético nas práticas de Enfermagem. Diante disso, os seus membros devem observar, de forma contínua, sua própria conduta, não fazendo comentários ou menções de qualquer natureza em relação a ocorrências que possam identificar pacientes, familiares ou profissionais envolvidos em situações ética e disciplinares, seja fora das reuniões da Comissão, seja no decorrer da avaliação de denúncias, tanto para os demais profissionais da própria CEE, quanto para outros profissionais, envolvidos ou não na ocorrência.

É primordial a CEE garantir o respeito e o sigilo das informações que chegam até ela, seja em forma de denúncia ética ou de um simples relato informal, por qualquer pessoa.

3.1.1 Regimento Interno da CEE

Além das normativas do Cofen e do Coren-SC, a atuação da CEE deverá seguir as determinações estabelecidas em Regimento Interno (RI) próprio.

Para instituir o Regimento Interno da Comissão de Ética de Enfermagem (Apêndice XVII), a CEE deverá elaborar proposta, seguindo recomendações do Coren-SC e realizando as adequações de acordo com a realidade da instituição. Em seguida, deverá submeter à aprovação pela categoria, por meio de Assembleia ou Consulta Pública, para então, inserir cópia assinada pelo ERT e pelo presidente da CEE no SCE. O RI somente poderá ser considerado vigente após sua aprovação pela CEE e homologação pela Plenária do Coren-SC.

O RI deve ser revisto e ajustado pela CEE sempre que uma nova Resolução do Cofen ou nova Decisão do Coren-SC instituir mudanças voltadas a regulamentar a criação e o funcionamento das CEE em nível federal e estadual, respectivamente.

3.1.2 A Ata da CEE

Toda a pauta discutida nas reuniões da CEE deve ser registrada na Ata das Reuniões da CEE conforme mencionado anteriormente e apresentado o modelo no Apêndice XVI. A ata é um documento de valor ético, legal, jurídico e probatório, devendo contemplar a pauta, o nome dos presentes, justificando-se as ausências, e uma síntese dos temas abordados e, se for o caso, deliberados. Deve incluir, também, o nome de convidados, informando o motivo de sua participação.

Quando o ponto de pauta tratar da análise ou deliberação de denúncias ou ocorrências éticas, não será permitida a presença de participantes externos à CEE para garantir o sigilo. Recomenda-se que este ponto de pauta seja registrado de forma sucinta na ata, com informações sobre número de protocolo da denúncia, número do processo de avaliação da denúncia, caso este for enviado ao Coren. Sendo a ata documento público, o conteúdo registrado deverá observar o necessário sigilo, preservando-se a identidade dos envolvidos.

Em regra geral, escreve-se ou digita-se seguidamente, sem rasuras, emendas ou entrelinhas, em linguagem simples, clara e concisa. Deve-se evitar abreviaturas e abreviações e os números podem ser escritos em algarismo arábico ou por extenso.

Caso seja manuscrita, ao verificar qualquer erro no momento da redação, deverá ser retificado com a expressão “digo” (no decorrer do texto) ou “em tempo” (ao final dele). Na hipótese de algum erro ter sido identificado depois de lavrada a ata, deve-se fazer uma ressalva na ata subsequente: “em tempo”, “na linha (...)”, “onde se lê (...)”, “leia-se (...)”, ou no formato de errata.

Ao final da redação e impressão da ata, todos os participantes devem assinar e carimbar o documento, que deve ser arquivado em pasta própria, em armário da CEE, sob responsabilidade de seu presidente e secretário, permanecendo disponível para consultas, quando solicitadas, por qualquer membro da CEE, pelo Coren-SC, ou por outra autoridade que tiver jus a acessá-la.

3.2 Procedimentos da CEE relacionados à denúncia ético-disciplinar

As Comissões de Ética de Enfermagem (CEE) representam os Conselhos Regionais de Enfermagem nas instituições onde existe Serviço de Enfermagem, tendo como atribuições, entre outras, identificar ocorrências éticas e disciplinares, bem como receber denúncias relativas ao exercício profissional da Enfermagem nas instituições onde atuam (Conselho Federal de Enfermagem, 2018).

Tem sido recorrente a manifestação por membros de CEE no estado a necessidade de um instrumento que possa esclarecer e instruir as condutas a serem adotadas diante de uma denúncia ética na instituição. Nesta direção, este capítulo apresenta informações, reflexões e orientações, tendo como propósito fortalecer a capacidade de os membros das CEE tomarem decisões assertivas, considerando todos os envolvidos.

Destacamos alguns pontos que devem ser considerados em todo e qualquer procedimento realizado pela CEE ante uma denúncia ou uma ocorrência ético-disciplinar, envolvendo profissionais de Enfermagem:

- ✓ ao receber uma denúncia ou identificar uma ocorrência na instituição, a CEE deverá analisar: a) se o denunciado é profissional de Enfermagem; b) se o profissional desenvolvia atividades de Enfermagem na instituição quando a ocorrência sucedeu; e, c) se há indícios de infrações ético-disciplinares. Se estas três condições estiverem contempladas, a CEE deverá abrir processo da denúncia que será encaminhado ao Coren-SC.
- ✓ nos casos em que a denúncia envolver um profissional denunciado pertencente a outra profissão que não a Enfermagem, a CEE encaminha a denúncia ao Coren.
- ✓ os atos da CEE relativos a avaliação da denúncia deverão ser sigilosos, preservando os dados de identificação dos envolvidos e as circunstâncias do caso que possam revelar a sua autoria;
- ✓ todas as ações da CEE deverão ser redigidas e documentadas, e irão compor os autos do processo de avaliação da denúncia, devendo ser guardadas em local que assegure o sigilo, sob responsabilidade da CEE;
- ✓ a CEE tem autonomia e deverá respeitar o princípio de imparcialidade nos trabalhos realizados. Se questionada acerca de fato ou denúncia com repercussões na instituição, cabe ao presidente limitar sua resposta de que os fatos estão sendo “avaliados”;
- ✓ nos casos em que haja indícios de infração ética ou disciplinar, a CEE tem a obrigação de encaminhar a denúncia ao Coren-SC. Somente aos envolvidos (denunciante e denunciado) cabe a devolutiva e ciência do resultado da avaliação;
- ✓ fatos ocorridos na instituição que têm implicações éticas podem ser elencados como temas para ações educativas e de orientação, desde que preservados o sigilo e a discrição sobre sua autoria e partes envolvidas.

3.2.1 A Denúncia

A denúncia é o ato pelo qual se atribui a alguém a prática de infração ética ou disciplinar. As denúncias surgem de fatos supostamente ocorridos na instituição, sendo originárias de profissionais de Enfermagem, profissionais da área da saúde, pacientes, familiares, acompanhantes, pessoas ligadas à gestão institucional ou ainda de órgãos externos. Podem surgir, também, da atuação da própria CEE, como prática da vigilância ao exercício ético e disciplinar dos profissionais de Enfermagem, quando seus membros identificarem alguma ocorrência na instituição.

As ocorrências éticas e disciplinares são ações, omissões ou conivência, praticadas por profissionais de Enfermagem em suas atividades profissionais, “que impliquem em desobediência e/ou inobservância às disposições do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, bem como a inobservância das normas do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem” (Conselho Federal de Enfermagem, 2017, p. 13).

A denúncia será acolhida pela CEE em Formulário para Denúncia à Comissão de Ética de Enfermagem (Apêndice XVIII), contemplando a descrição do fato denunciado com o maior número de informações e detalhes possíveis (datas, horários, locais, identificação dos envolvidos, pessoas envolvidas, documentos e demais provas comprobatórias), constando a data e a assinatura do denunciante e o número do registro profissional, se houver. Quando o denunciante apresentar uma denúncia verbal, este deve ser orientado para registrar e protocolar a denúncia por meio dos canais criados pela CEE com esta finalidade. No caso de a própria CEE identificar a ocorrência, a denúncia será registrada como “de ofício”, com assinatura de seus membros.

A denúncia é irretirável, ou seja, uma vez protocolada junto a CEE, não pode ser retirada por nenhuma das partes envolvidas, tampouco por qualquer membro da CEE, ou por outro profissional de Enfermagem, ou a pedido da gestão institucional; portanto, deve ser avaliada.

Após o recebimento da denúncia, esta deverá ser colocada em pauta na Reunião Ordinária subsequente, ou, considerando a gravidade do fato, deverá ser convocada Reunião Extraordinária para sua apreciação e os devidos encaminhamentos.

No caso em que o profissional denunciado não esteja mais vinculado ou atuando na instituição na qual a ocorrência foi identificada, a CEE deverá colher todos os elementos relacionados à denúncia e, caso houver indícios de infração ética ou disciplinar, encaminhar ao Conselho Regional de Enfermagem onde ele estiver inscrito.

Em se tratando de ocorrência que caracterize fato grave ou gravíssimo que implique em risco de vida, ou sobre a qual haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação ao paciente, à população e a dignidade da profissão, caso o profissional denunciado continue a exercer a Enfermagem, o presidente da CEE instruirá o encaminhamento ao Coren-SC imediatamente, não necessitando aguardar a reunião mensal ou convocar reunião extraordinária, sempre atentando para os requisitos necessários para a oficialização da denúncia (nome, data, assinatura e registro profissional do denunciante e denunciado), e comunicar formalmente ao ERT.

Na ocorrência de denúncia que envolva um membro da CEE como denunciado, o mesmo deverá ser afastado da CEE, em caráter preventivo, enquanto perdurar o processo de avaliação da denúncia e, se for o caso, até a finalização do processo instaurado pelo Coren-SC.

Pode-se, assim, verificar a importância de a CEE orientar aos profissionais de Enfermagem sobre sua atuação diante de denúncias, do processo de avaliação destas, de modo que as partes implicadas tenham ciência da importância de sua contribuição para a avaliação de supostas infrações ético-disciplinares, bem como da responsabilidade assumida ao realizar uma denúncia.

3.2.2 Instauração do processo de avaliação da denúncia

Toda denúncia recebida deve ser analisada pelos membros da CEE que encaminharão ao Coren caso haja indícios de infração ético-disciplinar.

Membros da CEE que se encaixem nas condições a seguir precisam ser afastados desta avaliação. São elas:

- ✓ possuir relação íntima, afetiva ou de desafeição de qualquer parte, atualmente ou no passado;
- ✓ possuir relação de parentesco até terceiro grau de qualquer parte;
- ✓ ter aconselhado qualquer parte;
- ✓ ser chefe imediato ou subordinado direto de qualquer parte;
- ✓ ser credor ou devedor, tutor ou curador de qualquer parte;
- ✓ ser sócio, acionista ou administrador de pessoa jurídica, de qualquer parte envolvida ou interessada no processo.

É fundamental que a Comissão organize os documentos e outros elementos reunidos na avaliação (denúncia, registros em prontuários, provas materiais, imagens, entre outros) em um processo único, em ordem cronológica, e garanta que estejam em boa qualidade: completos, legíveis, sem rasuras e/ou com boa resolução.

Ao finalizar o processo, a Comissão deverá elaborar relatório, contemplando: relato objetivo da avaliação, relato sobre suas conclusões se há ou não indícios de suposta infração ético-disciplinar, e suas recomendações relativas aos encaminhamentos ao Coren.

3.3 Questões de caráter administrativo protocoladas à CEE

Quando a denúncia se refere somente a questões de caráter administrativo, sem implicações para a assistência prestada, sem envolver riscos ou danos à terceiros, sem ameaçar a segurança do paciente e dos demais profissionais, bem como não forem evidenciadas supostas infrações ao CEPE, a CEE deverá elaborar relatório sucinto dos fatos e encaminhar ao ERT para ciência e devida tramitação junto a gestão, conforme normatização institucional (Apêndice XIX).

Esta decisão pode ser tomada pela CEE assim que tiver ciência da denúncia, sem necessariamente ter que abrir processo de avaliação, desde que conte com os elementos necessários para certificar-se que a denúncia se enquadre nesta condição.

Com este procedimento, a CEE registra em Ata o encaminhamento adotado e que a denúncia foi arquivada e dá ciência ao denunciante sobre o que foi deliberado, orientando-o, se for o caso, sobre possíveis encaminhamentos que ele poderá realizar, e, se for o caso, ao denunciado, sobre o que foi deliberado.

Destaca-se que a atribuição de Tribunal Ético é exclusiva do Sistema Cofen/Corens. Ao receber a denúncia, a suposta infração é apurada pelo Coren-SC nos termos do Código de Processo Ético-Disciplinar vigente, aprovado pelo Cofen. **Não é de competência da CEE julgar e/ou atribuir penalidade de qualquer natureza.**

Considerando que os membros da CEE também são profissionais de Enfermagem, quando do não cumprimento das disposições contidas nas normativas do Cofen e do Coren-SC, que regulamentam a criação e o funcionamento das CEE, bem como da inobservância à legislação profissional e o CEPE, estes podem ser responsabilizados e afastados da CEE.

Em caso de impedimento de todos os membros da CEE realizarem o processo de avaliação ante uma denúncia, devem comunicar de imediato, formalmente, à CEC, a qual irá orientar quanto aos procedimentos a serem adotados.

3.4 Documentação recomendada para composição do processo de avaliação

1. Capa dos autos do processo de avaliação da denúncia (Apêndice XX).
2. Formulário de denúncia protocolado à CEE.
3. Comunicação ao denunciado quanto a denúncia.
4. Manifestação do denunciado sobre a denúncia.
5. Relatório final do processo de avaliação da denúncia. (Apêndice XXI)
6. Cópia da Ata da reunião com deliberação da CEE.
7. Termo de encaminhamento de Resultado do Processo de Avaliação ao Coren-SC, se for o caso. (Apêndice XXII)

3.5 Do apoio e trabalho conjunto com o Enfermeiro Responsável Técnico (ERT)

O ERT, de acordo com a Resolução Cofen No 727, de 27 de setembro de 2023, em seu Art. 2º, inciso IV, é definido como profissional Enfermeiro, que exerce as atividades de Enfermagem dispostas nos termos da Lei No 7.498, de 25 de junho de 1986, e do Decreto No 94.406, de 08 de junho de 1987, bem como as atribuições previstas nos atos regulatórios do exercício da profissão de Enfermagem e nesta Resolução, a quem é concedida, pelo Coren-SC, a Anotação de Responsabilidade Técnica (ART). Por sua vez, a ART é o ato administrativo que licencia o ERT para atuar na referência e relação entre o Serviço de Enfermagem da instituição e o Coren (Conselho Federal de Enfermagem, 2023).

Quando exercida por mais de um ERT, dentro de um mesmo serviço de saúde, as ART devem estar subordinadas a um ERT (Coordenador de Enfermagem), o qual deverá atuar para garantir a implementação do Processo de Enfermagem (PE) e para que outras diretrizes sejam uniformemente seguidas no âmbito do serviço de saúde. Neste caso, é ao ERT Coordenador que a CEE deverá apresentar e solicitar aprovação do cronograma de reuniões e reportar-se quando necessitar de apoio para realizar suas atividades ou quando encaminha relatórios (Conselho Federal de Enfermagem, 2023).

Como representantes dos Conselhos Regionais de Enfermagem, visando divulgar e zelar pelo cumprimento do CEPE, bem como demais Legislações de Enfermagem vigentes, a CEE deve ser reconhecida como parceira do trabalho desenvolvido pelo ERT nas instituições com serviços de Enfermagem. Esta parceria destaca-se no potencial de a CEE contribuir para o cumprimento das atribuições do ERT, como, por exemplo, na promoção da qualidade e no desenvolvimento da assistência de Enfermagem com práticas seguras para a sociedade, profissionais de Enfermagem e instituições de saúde, em seus aspectos técnicos e éticos (Conselho Federal de Enfermagem,

2023).

Por sua vez, o Cofen determina que cabe ao ERT intermediar junto ao Coren a implantação e o funcionamento das CEE, de acordo com as normas vigentes do Sistema Cofen/Corens (Res. Cofen 727/2023). Para tanto, é central seu papel na mobilização de profissionais de Enfermagem para a constituição de uma CEE com membros interessados e comprometidos. Uma vez formada, a CEE deverá receber o devido apoio do ERT para desenvolver suas atividades com autonomia e imparcialidade ante a instituição, bem como com o devido sigilo e discrição nos assuntos vinculados às condutas de caráter ético e disciplinar dos profissionais de Enfermagem (Conselho Federal de Enfermagem, 2018).

Este apoio inclui a garantia do tempo, do local e dos recursos necessários ao desenvolvimento das atividades da CEE; liberação de horário destinado as reuniões, atividades educativas e processos de avaliação de denúncias; disponibilização de local que garanta sigilo aos temas discutidos e deliberações tomadas e que inspire nos colegas confiança de resguardo à sua identidade; e, fornecimento de materiais para registro, para implementação de atividades e divulgação de suas atribuições.

O apoio do ERT também será importante na intermediação dos diálogos da CEE com outras comissões ou grupos de trabalho na instituição, a exemplo do Núcleo de Qualidade e Segurança do Paciente (NQSP), da Ouvidoria e do Setor de Educação Permanente, a partir dos quais podem ser criadas estratégias de trabalho conjunto, além de servir de apoio a atribuição da CEE de exercer a vigilância ante ocorrências éticas na Enfermagem.

Em relação as ações de caráter educativo e de orientação, o ERT deverá acompanhar a CEE desde seu planejamento, até sua realização, definindo prioridades, sugerindo temas e estratégias pedagógicas, sensibilizando e liberando os profissionais para participar na instituição. Como parte destas atividades, é importante que a CEE divulgue na instituição suas atribuições e quais os canais de comunicação disponíveis para enviar dúvidas, sugestões ou denúncias à Comissão.

Por fim, quando se tratar de ocorrências que contêm irregularidade ou ilegalidade, envolvendo profissionais de Enfermagem, é esperado que o ERT seja procurado em primeiro lugar, uma vez que sua posição hierárquica lhe atribui um papel de direção e de liderança na instituição. Neste caso, ele deverá adotar as devidas medidas administrativas, que pode ser desde um processo administrativo disciplinar com orientação até a aplicação de penalidades previstas nas normativas institucionais (advertência, transferência de setor, suspensão ou desligamento da instituição).

É importante destacar que a implantação de uma CEE na instituição não exime o ERT de seu papel administrativo e poderá contribuir na definição de encaminhamentos mais assertivos, quando se tratar de questões relacionadas à ética profissional.

Assim, dependendo da ocorrência envolvendo profissionais de Enfermagem da instituição, o ERT poderá:

- ✓ adotar as devidas medidas administrativas, resolvendo a situação no âmbito da gestão de Enfermagem;
- ✓ encaminhar para a abertura de sindicância administrativa, no caso da necessidade de responder à algum órgão público;
- ✓ encaminhar para a CEE, caso verifique suposta infração ética e disciplinar.

No caso de a CEE instaurar processo de avaliação da denúncia, este deve ser pautado nos princípios éticos e legais, com imparcialidade e isenta de interferências externas, inclusive por parte do ERT.

Após deliberar sobre o parecer final do processo de avaliação da denúncia, a CEE deverá entregar ao ERT relatório sucinto dos fatos, para que este esteja ciente dos encaminhamentos adotados pela CEE e para que possa definir quais os procedimentos ele deverá implementar. Além disso, é importante que o ERT tenha conhecimento da decisão da CEE, pois ele poderá ser o primeiro profissional a ser procurado para elucidar os fatos na instituição, caso o Conselho promova uma averiguação.

A parceria entre o ERT e a CEE se destaca, ainda, em seu potencial para prevenir ocorrências Éticas, por meio da vigilância constante para identificar pontos vulneráveis na instituição e desenvolver ações educativas direcionadas a estes pontos em caráter permanente. Além disso, quando instaurado, o processo de avaliação se constitui como processo pedagógico, quando todos os envolvidos podem aprender, tendo em vista a garantia da assistência segura e de qualidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A criação das CEE tem como finalidade contribuir para a efetivação dos objetivos do Sistema Cofen/Corens, tais como: garantir assistência segura e de qualidade aos usuários, prestada por profissionais habilitados; zelar pelo bom conceito da profissão e dos que a exerçam; e, propor medidas, visando a melhoria do exercício profissional.

Em Santa Catarina, o depoimento de seus membros nos encontros regionais e estadual de CEE tem reiterado a importância de sua atuação, ao lado do ERT, para fortalecer o trabalho em equipe, promovendo melhorias nas relações interprofissionais e maior disposição para o diálogo.

Outro aspecto que vem sendo destacado é a colaboração da CEE nas ações de fiscalização na instituição, visando não à punição, mas prevenir erros e promover a excelência na assistência.

Sem dúvida, os membros da CEE enfrentam desafios significativos em sua atuação. No entanto, é importante reconhecer que a CEE possibilita um processo permanente de empoderamento, à medida que seus integrantes estudam, buscam informações, escutam, dialogam e tomam decisões em favor de uma Enfermagem mais segura e de qualidade.

Nessa perspectiva, o Coren-SC, por meio da CEC, tem disponibilizado canais de escuta e de diálogo para compartilhar orientações e esclarecimentos. Além de atender demandas por telefone e e-mail, realizar visitas e reuniões nas instituições, a CEC tem promovido encontros em nível regional e estadual, com a finalidade de proporcionar aperfeiçoamento técnico e científico e, desta forma, apoiar e fortalecer a atuação das CEE nas instituições.

APÊNDICES

Modelos de documentos para composição da Comissão de Ética de Enfermagem

APÊNDICE I - Instrumento de Designação da Comissão Eleitoral para Formação da Comissão de Ética de Enfermagem (CEE)

APÊNDICE II – Edital de Convocação para a Formação de Candidatos às Eleições da Comissão de Ética de Enfermagem

APÊNDICE III - Relação dos Profissionais de Enfermagem Ativos na Instituição

APÊNDICE IV - Termo de Candidatura para a Comissão de Ética de Enfermagem

APÊNDICE V - Relação dos Profissionais Inscritos como Candidatos para Formação da Comissão de Ética de Enfermagem

APÊNDICE VI - Edital de Convocação para as Eleições da CEE

APÊNDICE VII - Modelo de cédula eleitoral para a formação da Comissão de Ética de Enfermagem

APÊNDICE VIII - Edital de Proclamação do Resultado das Eleições para a Comissão de Ética de Enfermagem

APÊNDICE IX - Relação de Profissionais Indicados, em Virtude da Impossibilidade de Realizar Eleições para a Comissão de Ética de Enfermagem

APÊNDICE X - Termo de Ciência e Concordância dos Profissionais Indicados para Compor a Comissão de Ética de Enfermagem

APÊNDICE XI - Modelo de Cerimonial para Realizar a Posse da Comissão de Ética de Enfermagem

APÊNDICE XII - Modelo de Solicitação para Regularizar a Composição da Comissão de Ética de Enfermagem

Modelos de documentos e impressos para o funcionamento da Comissão de Ética de Enfermagem

APÊNDICE XIII - Modelo de Planejamento para o Mandato da Comissão de Ética de Enfermagem (CEE)

APÊNDICE XIV - Modelo de Plano Anual de Trabalho da Comissão de Ética de Enfermagem (CEE)

APÊNDICE XV - Modelo de Relatório Anual de Atividades da Comissão de Ética de Enfermagem

APÊNDICE XVI - Modelo de Ata das Reuniões da Comissão de Ética de Enfermagem

APÊNDICE XVII - Modelo de Regimento Interno da CEE das Instituições com Serviços de Enfermagem de Santa Catarina - Aprovado pela Decisão Coren-SC Nº 036/2022, na 614ª Reunião Ordinária de Plenário

APÊNDICE XVIII - Modelo de Formulário para Denúncia à Comissão de Ética de Enfermagem

APÊNDICE XIX - Termo de Encaminhamento de Resultado do Processo de Avaliação ao Enfermeiro(a) Responsável Técnico(a)

APÊNDICE XX - Modelo de Capa de Processo de Avaliação

APÊNDICE XXI - Relatório Final do Processo de Avaliação da Denúncia

APÊNDICE XXII - Termo de Encaminhamento de Resultado do Processo de Avaliação de Denúncia ao Coren-SC

Os documentos estão disponíveis no QR Code abaixo:



Referências

BUB, M. B. C. Ética e prática profissional em saúde. Texto contexto - Enfermagem. [online]. 2005, vol.14, n.1, pp.65-74.

BRASIL. 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. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 jun. 1987. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/d94406.htm#:~:text=DECRETO%20No%2094.406%2C%20DE,enfermagem%2C%20e%20dá%20outras%20provid%C3%BAncias.> Acesso em: 20 jul. 2024.

BRASIL. Lei No 7.498, de 25 de junho de 1986. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da Enfermagem e dá outras providências. Diário Oficial da União, Congresso Nacional, Brasília, DF, 26 jun. 1986. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17498.htm> Acesso em: 20 jul. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Resolução Cofen No172/1994, de 15 de junho de 1994. Normatiza a criação de Comissão de Ética de Enfermagem nas Instituições de Saúde. Rio de Janeiro: Cofen, 1994. Disponível em: <<https://www.cofen.gov.br/wp-content/uploads/1994/06/RESOLUCAO-COFEN-172-1994.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Resolução Cofen No 564/2017, de 06 de novembro de 2017. Aprova o novo Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem. Brasília: Cofen, 2017. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-5642017_59145.html>. Acesso em: 20 jul. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Resolução Cofen No 593/2018, de 05 de novembro de 2018. Normatiza, no âmbito dos Conselhos Regionais de Enfermagem, a criação e funcionamento das Comissões de Ética de Enfermagem nas instituições com Serviço de Enfermagem. Brasília: Cofen, 2018. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-593-2018_66530.html> Acesso em: 20 jul. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Resolução Cofen No 706/2022, de 25 de julho de 2022. Aprova o Código de Processo Ético do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem. Brasília: Cofen, 2022. Disponível em: <<https://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-706-2022/>>. Acesso em: 20 jul. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Resolução Cofen No 727/2023, de 27 de setembro de 2023. Institui os procedimentos necessários para concessão, renovação e cancelamento do registro da Anotação de Responsabilidade Técnica (ART), pelo Serviço de Enfermagem, e define as atribuições do Enfermeiro Responsável Técnico (ERT). Brasília: Cofen, 2023. Disponível em: <<https://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-727-de-27-de-setembro-de-2023/>> Acesso em: 20 jul. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Resolução Cofen No 758/2024, de 29 de julho de 2024. Altera o Código de Processo Ético do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, aprovado pela Resolução Cofen nº 706, de 25 de julho de 2022, e dá outras providências. Brasília: Cofen, 2024. Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-758-de-29-de-julho-de-2024/> Acesso em: 24 mar. 2024.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SANTA CATARINA. Manual de orientação. Comissões de Ética de Enfermagem dos Conselhos Profissionais. Florianópolis: Coren/SC, 1995.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SANTA CATARINA. Comissões de Ética de Enfermagem das instituições de saúde. Florianópolis: Coren-SC, 2014. Coleção Coren-SC Orienta (V. 2) Disponível em: <https://www.corensc.gov.br/wp-content/uploads/2017/06/Coren_SC-Orienta-Comissoes-de-Etica-de-Enfermagem-das-Instituicoes-de-Saude.pdf> Acesso em: 20 jul. 2024.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SANTA CATARINA. Parecer Coren-SC Nº 013/CT/2017. Assunto: Abandono de plantão. 2017. Disponível em: <https://www.corensc.gov.br/wp-content/uploads/2017/08/PT-013-2017-Abandono-de-Plant%C3%A3o-CT-Educa%C3%A7%C3%A3o-e-Legisla%C3%A7%C3%A3o.pdf> Acesso em: 24 mar. 2025.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SANTA CATARINA. Comissões de Ética de Enfermagem das instituições de saúde. Florianópolis: Coren-SC, 2020. Coleção Coren-SC Orienta (V. 5) Disponível em: <https://www.corensc.gov.br/wp-content/uploads/2021/02/Comissao-de-Etica_rev05.pdf> Acesso em: 20 jul. 2024.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SANTA CATARINA. Decisão Coren-SC Nº 055/2021, de 28 de outubro de 2021. Dispõe sobre alteração no Regimento da Comissão de Ética do Coren-SC. Florianópolis: Coren-SC, 2021. Disponível em: <<https://transparencia.corensc.gov.br/wp-content/uploads/2021/12/055-2021.pdf>> Acesso em: 20 jul. 2024.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SANTA CATARINA. Regimento Interno da Comissão de ética do Coren Santa Catarina. Regimento da Comissão de Ética do Coren-SC. Florianópolis: Coren-SC, 2021a. Disponível em: <https://www.corensc.gov.br/wp-content/uploads/2021/12/2021-CEC-Regimento-Interno-aprovado-em-ROP.pdf> Acesso em: 24 mar. 2025.

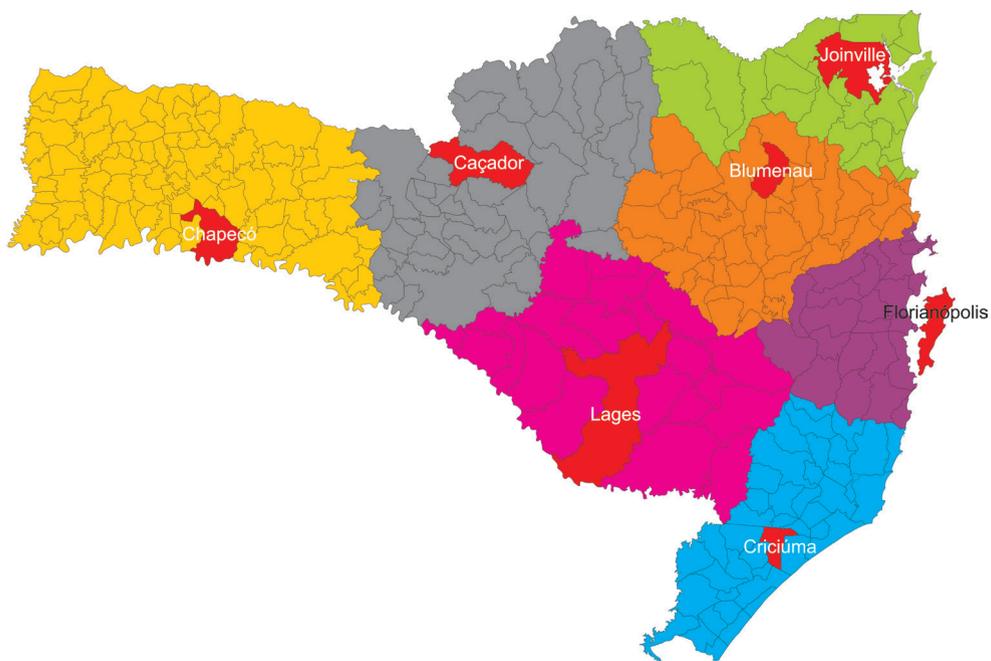
CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SANTA CATARINA. Decisão Coren-SC No 036/2022, de 23 de agosto de 2022. Atualiza as normas referentes à criação de Comissões de Ética de Enfermagem (CEE) nas Instituições com serviços de Enfermagem do Estado de Santa Catarina. Florianópolis: Coren-SC, 2022. Disponível em: <<https://transparencia.corensc.gov.br/wp-content/uploads/2023/02/036-2022-Decisão-CEC-e-regimento-em-anexo.pdf>> Acesso em: 20 jul. 2024.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SÃO PAULO. Manual das Comissões de Ética de Enfermagem do Estado de São Paulo. 4ª Ed. São Paulo: Coren-SP, 2023. Disponível em: <<https://portal.coren-sp.gov.br/comissao-de-etica-de-enfermagem/>> Acesso em: 20 jul. 2024.

HORR, L. Roteiro para implantação e renovação das Comissões de Ética de Enfermagem (CEE) nas entidades de saúde – Estado de Santa Catarina. Florianópolis: Coren-SC, 2008. (Digitado)

SCHNEIDER, D. G.; RAMOS, F. R. S. Ensino simulado e deliberação moral: contribuições para a formação profissional em saúde. Porto Alegre: Moriá, 2019.

SUBSEÇÕES E ENDEREÇOS



*Confira os endereços da Sede e Subseções em:
<http://transparencia.corensc.gov.br/enderecos-sedesubsecoes/>*

LEMBRE-SE: É OBRIGAÇÃO DE CADA PROFISSIONAL MANTER O SEU ENDEREÇO RESIDENCIAL E PROFISSIONAL ATUALIZADO NO COREN-SC

- **Lei nº 7.498/1986, de 25 de junho de 1986** – Lei do Exercício Profissional de Enfermagem
- **Lei nº 2.604/1955, art. 12** – Regula o exercício da Enfermagem profissional nos aspectos não revogados por legislação posterior.
- **Resolução Cofen nº 139/1992** – Institui a obrigatoriedade de comunicação, por escrito, de todos os dados de identificação do pessoal de Enfermagem.
- **Resolução Cofen nº 564/2017, art. 33** – Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem.

Poderão ocorrer eventuais alterações nas normas, acompanhe os sites:
www.corensc.gov.br | www.cofen.gov.br

Realização:

