



Assistência de enfermagem com qualidade está diretamente ligada à organização do serviço de enfermagem, função esta privativa do profissional enfermeiro, conforme as alíneas “b” e “c”, inciso I do art. 11 da Lei 7498/86, que dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem⁽¹⁾.

Sendo os instrumentos administrativos parâmetros que visam subsidiar a organização do serviço, direcionamos nossa atenção àquele que contém diretrizes básicas para o funcionamento do serviço de enfermagem – O Regimento Interno/Manual de Organização.

Nos dados coletados por ocasião das visitas fiscalizadoras, verificamos que a elaboração do Regimento Interno/Manual de Organização é a principal dificuldade encontrada pelo enfermeiro no exercício de sua atividade.

Considerando que o Regimento Interno/Manual de Organização do Serviço de Enfermagem expressa a missão institucional, as características da clientela a ser assistida, bem como a disponibilidade e organização dos recursos humanos e materiais, ressalta-se a relevância de sua elaboração, conhecimento e efetiva utilização por todos os elementos da equipe de enfermagem.

Diante disso, elaboramos um modelo de Regimento Interno/Manual de Organização, objetivando contribuir com os profissionais no exercício de sua função administrativa. Deve-se destacar que se trata de um modelo que deve ser adequado a cada realidade e, ao mesmo tempo, revisado periodicamente para atualização dos dados que podem ser alterados por ocasião de mudança da missão institucional, implantação ou desativação de serviços, avanços tecnológicos, entre outros. Importante lembrar que, para a implantação do Regimento Interno/Manual de Organização do Serviço de Enfermagem é necessária a sua aprovação pela direção da instituição.

2. Estrutura organizacional e forma de apresentação do regimento

De acordo com o inciso II do art. 1º da Decisão COREN-MG 38/95, o regimento interno deverá obedecer a seguinte estrutura.⁽²⁾

a) da finalidade ou objetivos; b) da posição; c) da competência; d) do pessoal e seus requisitos; e) do pessoal e suas atribuições; f) do horário de trabalho; g) das disposições gerais ou transitórias.

Quanto à forma de apresentação, os capítulos deverão ser enumerados em algarismos romanos e seu texto composto de artigos. Os artigos, por sua vez, devem ser numerados por ordinais (do 1º ao 9º), a seguir cardinais (a partir do 10), sendo ininterrupta essa numeração. Os artigos poderão ter diversos parágrafos (§) e incisos (I) que poderão ser compostos de alíneas (“a”).

A formatação do regimento deverá seguir as normas da ABNT.

3. Conceitos

De acordo com o documento PUC-MG⁽³⁾, o regimento de enfermagem é o “Instrumento administrativo de caráter normativo e flexível elaborado pela coordenação do serviço de enfermagem, conjuntamente com toda equipe, o qual concentra por escrito toda organização infra-estrutural do serviço de enfermagem. Deve ser aprovado pela direção do hospital ou instituição”.⁽³⁾

“O regimento é um ato normativo, aprovado pela administração superior da organização de saúde, de caráter flexível e que contém diretrizes básicas para o funcionamento do serviço de enfermagem. O regimento especifica as disposi-

* Enfermeiro fiscal. Unidade de Fiscalização do COREN - MG
** Enfermeira fiscal. Unidade de Fiscalização do COREN - MG

Endereço para correspondência:
Jorge de Freitas Souza
Rua Roma, 38 - Copacabana
CEP-31550-470 - Belo Horizonte - Minas Gerais
Fone:31-3496-9460

ções do regulamento para o serviço, devendo, portanto, estar nele embasado".⁽⁴⁾

"O Manual de Organização também é denominado em algumas empresas como, Manual de Funções, tem por finalidade enfatizar e caracterizar os aspectos formais das relações entre os diferentes departamentos (ou unidades organizacionais) da empresa, bem como estabelecer e definir os deveres e responsabilidade relacionados a cada um dos cargos de chefia ou assessoria da empresa".⁽⁵⁾

Outros conceitos relativos a "regimento" também são conhecidos, tais como:

"Ato normativo que disciplina o funcionamento do serviço de enfermagem."

"É um instrumento gerencial e dinâmico, passível de variações, tem caráter flexível."

De acordo com os autores deste artigo o Regimento Interno tem a seguinte definição:

"Texto normativo que direciona e disciplina o S.E, é passível de alteração, deverá ser revisto anualmente ou sempre que houver implantação e/ou desativação de unidades ou serviços que desenvolvam atividades de Enfermagem."

4. Modelo de regimento interno/manual de organização

A seguir apresentaremos sua organização estrutural, lembrando que os exemplos citados são para direcionar o Enfermeiro Responsável Técnico no processo de elaboração do Regimento/Manual de Organização.

CAPÍTULO I

Das finalidades ou objetivos

Organizar, orientar e documentar todo o desenvolvimento do Serviço de Enfermagem, visando sua missão, que é o compromisso e o dever dos profissionais da enfermagem para com seus clientes internos ou externos.

Exemplos:

Art. 1º O Serviço de Enfermagem tem por finalidade:

- I- Assistir o paciente, integralmente, visando o ser humano como um todo, a fim de reintegrá-lo à sociedade, o mais rápido possível;
- II- Promover e colaborar em programas de ensino, treinamento em serviço e no aperfeiçoamento da equipe de enfermagem;
- III- Trabalhar de acordo com o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, etc.

CAPÍTULO II

Da posição

Posição do serviço de enfermagem no organograma da instituição e quem o coordenará.

Exemplos:

Art. 2º O serviço de Enfermagem da instituição "X" está subordinado diretamente ao diretor geral e será coordenado exclusivamente por Enfermeiro;

O serviço de Enfermagem da instituição "X" está subordinado diretamente à direção administrativa e será coordenado exclusivamente por Enfermeiro.

CAPÍTULO III

Da composição: (Estrutura Administrativa)

Pessoal que compõe o Serviço de Enfermagem de forma hierárquica.

Exemplo:

Art. 3º O pessoal que compõe o Serviço de Enfermagem está assim classificado:

- I- Enfermeiro Responsável Técnico; II- Enfermeiro Chefe da Unidade "X", etc.
- III- Enfermeiro Responsável pelo Serviço de Educação Continuada, pelo SICR, etc.
- IV- Técnicos de Enfermagem; V- Auxiliares de Enfermagem; VI- Secretário.

CAPÍTULO IV

Da competência

Relacionar as diversas unidades e/ou serviços e suas competências.

Exemplos:

Art. 4º À Unidade de Internação compete:

- I- Proporcionar assistência integral aos clientes considerando suas necessidades;
- II- Promover pesquisa científica em assuntos de enfermagem;
- III- Proporcionar aos profissionais de enfermagem treinamento sistematizado, etc.

Art. 5º Ao Serviço de Controle de Infecção Hospitalar compete:

- I- Avaliar e orientar as técnicas relacionadas com procedimentos invasivos;
- II- Padronizar uso de medicamentos, etc.

CAPÍTULO V

Do Pessoal e seus Requisitos

Discriminar as categorias profissionais e os cargos existentes e os requisitos necessários para seu preenchimento, mostrar a relação chefe/subordinado, a delegação de autoridade e responsabilidade. Faz-se necessário citar como requisito principal a obrigatoriedade de possuir registro no COREN, com jurisdição na área onde ocorra o exercício - art. 2º da Lei 7498/86-(2), os demais requisitos necessários ficarão a cargo da instituição.

Exemplos:

Art. 6º Classificação das categorias profissionais.

I- Enfermeiro RT; II- Enfermeiro Chefe de Unidade; III- Enfermeiro; IV- Técnico de Enfermagem; V- Auxiliar de Enfermagem; VI- Secretário.

Art. 7º Requisitos necessários aos cargos discriminados acima.

I- Enfermeiro RT

- Registro profissional no COREN, com jurisdição na área onde ocorra o exercício;
- Experiência profissional comprovada; c) Possuir especialização em Administração Hospitalar; d) ...

II- Enfermeiro Chefe de Unidade

- Registro profissional no COREN, com jurisdição na área onde ocorra o exercício;
- Experiência profissional comprovada; c) Conhecimento específico para chefia da unidade (obstetrícia, ambulatório, UTI, etc.); d) ...

III- Enfermeiro

- Registro profissional no COREN, com jurisdição na área onde ocorra o exercício;
- Experiência profissional comprovada; c) Capacidade de liderança; d) ...

IV- Técnico de Enfermagem

- Registro profissional no COREN, com jurisdição na área onde ocorra o exercício;
- Experiência profissional comprovada; c) Aceitação de trabalho em equipe, responsabilidade, autocontrole, entre outras; d) ...

V- Auxiliar de Enfermagem

- Registro profissional no COREN, com jurisdição na área onde ocorra o exercício;
- Experiência profissional comprovada; c) Aceitação de trabalho em equipe, responsabilidade, autocontrole, entre outras; d) ...

VI- Secretário

- Certificado de conclusão do 1º grau; b) Comunicabilidade;
- Responsabilidade, entre outras; d) ...

CAPÍTULO VI

Do pessoal e suas atribuições

Discriminar os cargos, as categorias profissionais, relacionando suas atribuições em conformidade com a legislação e normas vigentes (Lei 7498/86(1) e Decreto 94406/87(2)).

Exemplos:

Art. 8º São atribuições do pessoal:

I- Enfermeiro RT

- Elaborar diagnóstico situacional do serviço de enfermagem e conseqüentemente plano de trabalho, que deverão ser apresentados à instituição; b) Organizar o serviço de enfermagem de acordo com a especificidade de cada instituição, elaborando e/ou fazendo cumprir o regimento do serviço de enfermagem. c) ...

II- Enfermeiro Chefe de Unidade

- Planejar os cuidados de enfermagem dos clientes sob sua responsabilidade; b) Distribuir tarefas e funções adequadas a cada elemento da equipe; c) Responsabilizar-se pela escala de trabalho do pessoal da enfermagem sob sua supervisão, com aprovação do Enfermeiro RT; d) ...

III- Técnico de Enfermagem

- Receber e passar o plantão de sua responsabilidade dentro do horário estabelecido pela instituição; b) Prestar cuidados de enfermagem prescritos aos pacientes de acordo com as suas necessidades; c) Cumprir rigorosamente as prescrições médicas e de enfermagem. d) ...

IV- Auxiliar de Enfermagem

- Zelar pela manutenção e limpeza da unidade; b) Zelar pela manutenção dos equipamentos da unidade em bom estado de conservação e funcionamento; c) Encaminhar ao expurgo todo o material usado; d) ...

V - Secretário

- Executar todos os trabalhos burocráticos da unidade de enfermagem, sob orientação do enfermeiro; b) Atender telefonemas e transmitir recados; c) Manter os prontuários dos pacientes em perfeita ordem; d) ...

CAPÍTULO VII

Do horário de trabalho

Horário de trabalho das diversas categorias profissionais discriminado por turnos e/ou horário de funcionamento de unidades ou setores.

Exemplos:

Art. 9º O Serviço de Enfermagem do Hospital "X" manterá plantão durante 24 horas, sendo:

- Plantão Diurno ⇒ 7h às 16h;
7h às 19h, em dias alternados
14h às 22h

II- Plantão Noturno ⇒ 19h às 7h, em dias alternados
22h às 7h

O Serviço de Enfermagem do Hospital "Y" obedecerá aos seguintes turnos de trabalho:

I- Unidade de Internação ⇒ 7h às 19h
19h às 7h

II- Unidade de Ambulatório ⇒ 7h às 17h (segunda a sexta-feira)

CAPÍTULO VIII

Das disposições Gerais ou Transitórias

Relacionar as situações não previstas nos capítulos anteriores.

Exemplos:

Art. 10 Todos os funcionários deverão apresentar-se ao trabalho no horário determinado em escala de revezamento, devidamente uniformizados.

Art. 11 O pessoal de Enfermagem não poderá receber de clientes ou familiares, pagamentos referentes aos serviços prestados durante sua jornada normal de trabalho.

Art. 12 O pessoal de Enfermagem ao ser admitido deverá apresentar, além do registro profissional, nada consta fornecido pelo COREN informando se o mesmo encontra-se regularizado com suas obrigações financeiras com o Conselho Regional de Enfermagem (Art. 74 – Dos Deveres Disciplinares – Capítulo VI do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem).

Art. 13 O pessoal de Enfermagem deverá apresentar anualmente ao Departamento de Enfermagem, comprovante de quitação da anuidade em exercício.

Art. 12 Os casos omissos neste regimento serão resolvidos pelo Responsável Técnico pelo Serviço de Enfermagem.

Considerações finais

Mais uma vez, ressalta-se a importância do Regimento Interno/Manual de Organização do Serviço de Enfermagem como instrumento administrativo que não só orienta o processo de trabalho da equipe como também dá o respaldo legal ao seu exercício.

Além disso, acredita-se que sua utilização é efetiva quando acompanhada dos demais instrumentos administrativos que, assim como este, devem ser elaborados com clareza e atualizados de acordo com as mudanças organizacionais.

Diante da escassa bibliografia específica sobre o tema, há necessidade de que o Regimento Interno seja alvo de maior número de estudos e aprofundamento. Dessa forma, ao apresentarmos um modelo, ainda que simplificado, demonstramos a nossa intenção de minorar as dificuldades encontradas pelo Enfermeiro na elaboração desse documento.

Referências bibliográficas

1. Brasil. Lei nº 7498, de 25 jun. 1986. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem e dá outras providências. Diário Oficial da União 26 jun. 1986; Seção 1, p.9273-5.
2. COREN-MG. Decisão COREN-MG 38/95. Belo Horizonte; 1995.
3. PUC-MG Modelo de regimento interno do serviço de enfermagem: disciplina administração aplicada à Enfermagem. Belo Horizonte; s.d. (mimeografado)
4. Kurcgant P. Administração em enfermagem. São Paulo: Pedagógica e Universitária ;1991
5. Oliveira DPR. Sistemas, organização & métodos. São Paulo: Atlas; 1994.
6. Brasil. Decreto No 94407, de dd mmm. 86. (dia mês) falta os dados ????
7. Feldmann M. Administração do Serviço de Enfermagem. São Paulo: Sociedade Beneficente São Camilo; s.d.
8. Marx LC. Manual de Gerenciamento de Enfermagem. São Paulo: Rufo; 1998.
9. UFMG. Escola de Enfermagem. Disciplina Administração Aplicada à Enfermagem. Modelo de instrumentos administrativos do Serviço de Enfermagem. Belo Horizonte; s.d.