

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DA BAHIA

NOTA TÉCNICA n.º 02/2026

*Versa sobre a jornada de trabalho dos profissionais de enfermagem:
aspectos legais, éticos e técnicos.*

Assunto: Jornada de trabalho dos profissionais de enfermagem, considerando a adoção de jornadas de 12 e 24 horas consecutivas à luz dos aspectos éticos, legais e técnico-científicos, os limites para a continuidade do trabalho mediante dobra de plantão, as responsabilidades das instituições de saúde quanto à organização das escalas, às condições adequadas de repouso, ao gerenciamento dos riscos ocupacionais e ao dimensionamento de pessoal, bem como as repercussões das jornadas prolongadas sobre a saúde do trabalhador, a segurança do paciente e a qualidade da assistência.

A Câmara Técnica de Enfermagem na Promoção, Proteção e Recuperação da Saúde – CTEPPRS, instituída pela Portaria nº 727/2024 do Coren-BA e reunida em maio de 2026, submete ao Plenário a presente Nota Técnica, em continuidade às ações do Conselho voltadas ao fortalecimento de práticas seguras, éticas e qualificadas na assistência de enfermagem.

A proposição decorre acerca da jornada de trabalho dos profissionais de enfermagem, considerando seus aspectos éticos, legais e técnico-científicos. Os questionamentos referem-se: (i) à possibilidade de adoção de jornadas de 12 e 24 horas consecutivas à luz da legislação trabalhista e da legislação do exercício profissional; (ii) aos limites éticos e técnicos para sua manutenção, especialmente quanto à continuidade do trabalho mediante dobra de plantão; (iii) às responsabilidades das instituições de saúde quanto à organização das escalas, às condições adequadas de repouso, ao gerenciamento dos riscos ocupacionais e ao dimensionamento de pessoal; e (iv) às repercussões das jornadas prolongadas sobre a saúde do trabalhador, a segurança do paciente e a qualidade da assistência.

O Coren-BA, amparado pela Lei nº 5.905/73¹, art. 15, possui competência para disciplinar e fiscalizar o exercício profissional, assegurando que as atividades de enfermagem sejam realizadas com qualidade e segurança. Não detém, contudo, atribuição para fixar ou vedar jornadas de trabalho, matéria inserida no âmbito do direito do trabalho e da negociação coletiva, sob a tutela do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário.

As questões relativas à jornada, à negociação das condições de trabalho e à organização das escalas extrapolam, portanto, a competência dos Conselhos de Enfermagem, situando-se entre as atribuições das entidades representativas da categoria, especialmente dos sindicatos, aos quais os profissionais podem e devem recorrer para obter orientações sobre direitos trabalhistas e negociação coletiva. Quando a demanda envolver a organização, a gestão e o funcionamento dos serviços públicos de saúde, recomenda-se ainda que a categoria conheça e utilize os espaços de participação e controle social, como o Conselho Municipal de Saúde, observadas suas competências e atribuições.

Registre-se, por fim, a Decisão Coren-BA nº 188², de 13 de agosto de 2026, que revogou o Parecer/CGCT nº 008/2022 relativo à jornada de 24 (vinte e quatro) horas pelo profissional de enfermagem, considerando a necessidade de atualização dos atos e entendimentos técnicos produzidos no âmbito do Conselho. Nesse contexto, a presente Nota Técnica tem por objetivo revisar a matéria à luz das atualizações legislativas e normativas, da evolução das evidências científicas sobre fadiga ocupacional, saúde mental e segurança do paciente e das recentes alterações nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

Jornada de trabalho da enfermagem e suas bases ético-legais

A jornada de trabalho é elemento central na organização das relações laborais e exerce relevante impacto sobre a saúde do trabalhador e a qualidade da assistência prestada. Corresponde ao período em que o empregado permanece à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens³, conforme o art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que inclui nessa disponibilidade situações específicas como sobreaviso e prontidão⁴.

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, introduziu o art. 59-A na CLT, regulamentando a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso (12x36), autorizada mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho especialmente para os serviços de saúde, com os feriados e o descanso semanal remunerado considerados compensados⁶.

A legislação, no entanto, não contempla autorização expressa para jornadas de 24 horas consecutivas, o que exige análise criteriosa quanto à compatibilidade dessa prática com os princípios constitucionais de proteção à saúde do trabalhador e de segurança do paciente. Quando existentes, os plantões de 24 horas normalmente decorrem de regimes jurídicos específicos, estatutos de servidores públicos, legislações próprias, acordos ou convenções coletivas particulares, ou contratos de profissionais autônomos ou cooperados, não constituindo modelo geral previsto na legislação trabalhista; ainda assim, sua adoção deve observar os princípios da razoabilidade, da proteção ao trabalhador e da continuidade segura da assistência.

No estado da Bahia, a Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027, firmada entre o Sindicato dos Enfermeiros do Estado da Bahia (SEEB) e o Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado da Bahia (SINDHOSBA), não prevê autorização expressa para plantões de 24 horas consecutivas, disciplinando apenas mecanismos de banco de horas e compensação de jornada em conformidade com a CLT⁸.

Sob a perspectiva da saúde ocupacional, a literatura evidencia que jornadas prolongadas favorecem o desenvolvimento de fadiga física e mental, privação do sono, alterações cognitivas, estresse ocupacional e síndrome de burnout, comprometendo tanto o bem-estar do trabalhador quanto sua capacidade de atuar com segurança em atividades complexas⁷, ampliando a probabilidade de erros assistenciais e eventos adversos.

Sob a ótica da segurança do paciente, os incidentes não devem ser compreendidos como resultado exclusivo de falhas individuais, mas como consequência da interação entre fatores humanos, organizacionais e estruturais. O Modelo do Queijo Suíço, proposto por Reason⁹, explica os eventos adversos pelo alinhamento entre falhas latentes do sistema e falhas ativas dos profissionais, sendo

a duração da jornada apenas um dos fatores capazes de fragilizar as barreiras de segurança, ao lado do dimensionamento inadequado de pessoal, das falhas de supervisão e comunicação e das limitações organizacionais.

Essa compreensão sistêmica é ampliada pelo modelo Systems Engineering Initiative for Patient Safety (SEIPS), desenvolvido por Carayon¹⁰, segundo o qual a segurança do paciente resulta da interação dinâmica entre as características do profissional, as tecnologias utilizadas, o ambiente físico, a organização do trabalho e os processos assistenciais, de modo que a organização das escalas deve ser compreendida como componente estratégico da gestão da segurança, e não apenas como instrumento administrativo de distribuição de recursos humanos.

Nessa linha, Scott et al. associam jornadas superiores a 12 horas ao aumento da fadiga ocupacional, à redução da vigilância e ao maior risco de erros relacionados ao cuidado, sobretudo no período noturno, quando fatores fisiológicos ligados ao ritmo circadiano reduzem a atenção e o desempenho cognitivo¹¹, o que torna imprescindível, nos casos de jornada prolongada, a adoção de estratégias institucionais de mitigação de risco, como supervisão contínua, protocolos de dupla checagem, pausas para repouso e monitoramento das condições físicas e emocionais dos profissionais.

Embora a literatura ainda não estabeleça consenso acerca de um limite absolutamente seguro para a duração das jornadas de trabalho, em razão da diversidade de contextos organizacionais e assistenciais, há evidências consistentes de que jornadas excessivamente prolongadas produzem repercussões negativas sobre a saúde física, mental e social dos trabalhadores, bem como sobre a qualidade da assistência prestada. A adoção de plantões de 24 horas consecutivas deve, portanto, ser tratada como excepcional, considerando de forma integrada os aspectos legais, éticos, organizacionais, científicos e assistenciais, de modo a assegurar a proteção da saúde do profissional e a segurança do paciente.

Jornada de trabalho da enfermagem e sua implicação para a segurança do trabalhador/paciente

A análise da adoção de jornadas de vinte e quatro horas consecutivas pelos profissionais de enfermagem deve considerar, de forma integrada, a legislação

profissional, os princípios éticos da profissão, as normas de saúde e segurança do trabalhador, bem como as evidências científicas relacionadas aos efeitos da fadiga ocupacional sobre a segurança do paciente.

O exercício profissional da enfermagem é regulamentado pela Lei nº 7.498/1986¹² e orientado pelo Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, aprovado pela Resolução Cofen nº 564/2017¹³. Embora a legislação profissional não estabeleça limite específico para a duração da jornada de trabalho, por não ser da sua competência como expresso anteriormente, impõe ao profissional e às instituições o dever de garantir que o exercício da enfermagem ocorra em condições que preservem a segurança da assistência.

Nesse contexto, o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem estabelece, em seu art. 13, que o profissional tem o direito de exercer suas atividades em condições de trabalho que promovam sua segurança e a qualidade da assistência, ao mesmo tempo em que lhe atribui o dever de avaliar sua competência técnica e as condições existentes antes de assumir encargos profissionais. Complementarmente, o art. 45 determina que a assistência de enfermagem deve ser prestada livre de danos decorrentes de imperícia, negligência ou imprudência, evidenciando que a responsabilidade ética do profissional está diretamente relacionada à adoção de condições de trabalho compatíveis com a segurança do paciente.¹³

Sob essa perspectiva, a responsabilidade pela segurança da assistência não se restringe ao profissional individualmente considerado, mas também alcança as instituições de saúde, que possuem o dever de organizar processos de trabalho capazes de reduzir riscos ocupacionais e assistenciais.

Esse entendimento foi fortalecido pelas recentes atualizações das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. A Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), atualizada pelas Portarias MTE nº 1.419/2024¹⁴ e nº 765/2025¹⁵, tornou obrigatória a identificação e o gerenciamento dos fatores de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Dessa forma, aspectos como fadiga ocupacional, sobrecarga mental, estresse relacionado ao trabalho e jornadas excessivamente prolongadas passaram a integrar o conjunto de riscos que devem ser avaliados e controlados pelas organizações.

Essa obrigação articula-se diretamente com a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17)¹⁶, que determina a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores por meio da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), e com a Norma Regulamentadora nº 07 (NR-07)¹⁷, responsável pela implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o qual deve monitorar os agravos relacionados à organização do trabalho, incluindo fadiga, adoecimento mental e demais repercussões decorrentes de jornadas prolongadas.

A integração dessas normas impõe importante dever institucional aos serviços de saúde. À luz da NR-01¹⁸, a adoção de jornadas de vinte e quatro horas deve ser reconhecida como potencial fator de risco psicossocial, exigindo sua inclusão no Programa de Gerenciamento de Riscos. Pela NR-17¹⁶, a organização dessa jornada deve ser precedida de análise ergonômica que demonstre sua compatibilidade com as exigências físicas e cognitivas da atividade desenvolvida. Paralelamente, a NR-07¹⁷ exige que o acompanhamento médico ocupacional monitore continuamente os profissionais submetidos a regimes de plantões prolongados, identificando precocemente sinais de fadiga, esgotamento físico ou sofrimento psíquico.

Sob o ponto de vista técnico-científico, é amplamente reconhecido que a permanência em atividade por períodos prolongados favorece o acúmulo progressivo de fadiga física e mental, reduzindo a atenção sustentada, a capacidade de julgamento clínico, o raciocínio crítico e a tomada de decisão. Consequentemente, aumentam os riscos de erros assistenciais, acidentes de trabalho, eventos adversos e adoecimento ocupacional.¹¹ Esses efeitos tornam-se ainda mais relevantes quando o profissional permanece em atividade após completar vinte e quatro horas consecutivas de trabalho, situação popularmente conhecida como "dobra de plantão".

Embora possam existir jornadas de vinte e quatro horas decorrentes de regimes jurídicos específicos ou de instrumentos coletivos de trabalho, a continuidade da atividade profissional além deste período compromete o tempo fisiologicamente necessário para recuperação do organismo, contrariando os princípios da proteção à saúde do trabalhador, da prevenção de riscos ocupacionais e da segurança do paciente.¹¹ Sob esse enfoque, considera-se inadequada a exigência de permanência em atividade após o término de vinte e quatro horas

consecutivas de trabalho, sobretudo quando essa prática ocorre de forma habitual, institucionalizada ou compulsória.

Nesse contexto, merece destaque também, o Parecer Normativo nº 01/2024 do Conselho Federal de Enfermagem, que estabelece parâmetros para o planejamento da força de trabalho da enfermagem e reforça que o dimensionamento do quadro de profissionais deve considerar, entre outros aspectos, a dinâmica de funcionamento dos serviços, a jornada efetiva de trabalho, a carga horária semanal, os padrões de desempenho, o perfil etário dos trabalhadores, as limitações laborais e o Índice de Segurança Técnica.¹⁹ O documento evidencia que o adequado dimensionamento constitui elemento essencial para reduzir sobrecarga, prevenir adoecimento ocupacional e assegurar condições seguras para o exercício profissional.

Ademais, é importante destacar que o Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem não possui competência constitucional para legislar sobre Direito do Trabalho, atribuição reservada privativamente à União, nos termos do art. 22, inciso I, da Constituição Federal.⁵ Todavia, compete aos Conselhos fiscalizar o exercício profissional da enfermagem, verificando se as condições institucionais permitem que a assistência seja prestada em conformidade com os princípios éticos, técnicos e científicos da profissão. Assim, o Sistema Cofen não veda, em tese, a existência de jornadas de vinte e quatro horas quando decorrentes de instrumentos jurídicos válidos, mas possui competência para avaliar se sua implementação preserva a saúde do trabalhador, respeita os princípios éticos da profissão e garante a segurança do paciente, constituindo esses elementos o verdadeiro objeto da fiscalização profissional.

Conclusão

Diante do exposto, conclui-se que não há vedação legal expressa à adoção de jornada de 24 horas consecutivas para profissionais de enfermagem. Sua licitude, contudo, não é presumida: depende de fundamento jurídico válido e do atendimento simultâneo de requisitos éticos, normativos e assistenciais que assegurem a proteção da saúde do trabalhador e a segurança do paciente.

Nesse sentido, a nota técnica esclarece que a adoção da jornada de 24 horas na enfermagem, quando implementada, deve observar rigorosamente:

- Respeito aos limites constitucionais, não ultrapassando a jornada os parâmetros legais quando considerada a compensação de horários;
- Negociação coletiva aplicável, com formalização da escala em acordo ou convenção coletiva de trabalho, garantindo a participação dos trabalhadores e a transparência das condições estabelecidas;
- Conformidade com a tríade das Normas Regulamentadoras: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), nos termos da NR-01, principalmente quanto aos riscos psicossociais; Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e, quando indicada, Análise Ergonômica do Trabalho (AET), validando a carga ergonômica nos termos da NR-17; e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), considerando os riscos ocupacionais identificados e classificados no PGR, inclusive os relacionados às jornadas prolongadas, nos termos da NR-07;
- Avaliação do risco assistencial, considerando a complexidade do serviço, a carga de trabalho, às características da assistência prestada e a vulnerabilidade dos pacientes;
- Dimensionamento adequado, com observância dos parâmetros estabelecidos na Resolução Cofen nº 743/2024, incluindo o Índice de Segurança Técnica (IST) de, no mínimo, 15%;
- Segurança sistêmica, com implementação de barreiras contra o erro (dupla checagem e supervisão) para neutralizar o impacto da fadiga circadiana, conforme a RDC nº 36/2013 da ANVISA;
- Observância do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, aprovado pela Resolução Cofen nº 564/2017, garantindo assistência livre de danos decorrentes de fadiga ou sobrecarga;
- Descanso efetivo, assegurando o intervalo interjornada adequado (mínimo de 72 horas após plantão de 24 horas) e o usufruto dos intervalos intrajornada;
- Inexistência de prejuízo à segurança do paciente, com monitoramento de eventos adversos e de indicadores de qualidade assistencial, à luz das evidências científicas que relacionam fadiga a erros assistenciais.

O atendimento conjunto a esses requisitos constitui condição indispensável para que a jornada de 24 horas, quando adotada, seja compatível com os princípios éticos e legais que regem o exercício da enfermagem, resguardando tanto a saúde do trabalhador quanto a segurança e a qualidade da assistência prestada à população.

Atenciosamente,

Câmara Técnica de Enfermagem na Promoção, Proteção e Recuperação da Saúde – CTEPPRS

Carlos Jefferson do Nascimento Andrade - 450929-ENF
Carolina Santos Silva - 108034-ENF
Sarah Alves Moura Costa - 352778-ENF

Conselheiro do Coren-BA

Benedito Fernandes da Silva Filho - Coren-BA - nº 109238-ENF

Coordenação da Câmaras Técnicas

Cássia Menaia França Carvalho Pitangueira - 390174-ENF

Referências

1. Brasil. Lei nº 5.905, de 12 de julho de 1973. Dispõe sobre a criação dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem e dá outras providências [Internet]. Brasília, DF: Presidência da República; 1973 [citado 2026 set 12]. Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/lei-n-590573-de-12-de-julho-de-1973/>
2. Conselho Regional de Enfermagem da Bahia. Decisão nº 188, de 13 de agosto de 2026 [Internet]. Salvador: Coren-BA; 2026 [citado 2026 set 12]. Disponível em: [Decisão nº 188/2026](#)
3. Patriota CCSRB. Art. 5º – Trabalho – Conceito de jornada de trabalho: horário de trabalho, tempo de trabalho, prontidão e sobreaviso [Internet]. Jusbrasil [cited 2026 Aug 3]. Available from: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/art-5-trabalho-conceito-de-jornada-de-trabalho-horario-de-trabalho-tempo-de-trabalho-prontidao-e-sobre-aviso/828498683>
4. Brasil. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [Internet]. Brasília (DF): Presidência da República; 1943 [cited 2026 Aug 3]. Available from: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
5. Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 [Internet]. Brasília (DF): Presidência da República; 1988 [cited 2026 Aug 3]. Available from: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

6. Brasil. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho [Internet]. Brasília (DF): Presidência da República; 2017 [cited 2026 Aug 3]. Available from: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm
7. Brasil. Lei nº 14.602, de 20 de junho de 2023. Altera a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, para instituir condições de repouso aos profissionais de enfermagem durante o horário de trabalho [Internet]. Brasília (DF): Presidência da República; 2023 [cited 2026 Aug 3]. Available from: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14602.htm
8. Sindicato dos Trabalhadores em Saúde da Bahia (SINDISAÚDE-BA). Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 [Internet]. Salvador (BA): SINDISAÚDE-BA; 2026 [cited 2026 Aug 3]. Available from: <https://sindhosba.org.br/wp-content/uploads/2026/05/SINDISAUDE-2026.pdf>
9. Reason J. Human error: models and management. BMJ [Internet]. 2000 [cited 2026 Aug 3];320(7237):768-70. Available from: <https://www.bmj.com/content/320/7237/768>
10. Carayon P, Schoofs Hundt A, Karsh BT, Gurses AP, Alvarado CJ, Smith M, et al. Work system design for patient safety: the SEIPS model. Qual Saf Health Care [Internet]. 2006 [cited 2026 Aug 3];15(Suppl 1):i50-8. Available from: https://qualitysafety.bmj.com/content/15/suppl_1/i50
11. Scott-Marshall HK. Safe limits on work hours for the nursing profession: a rapid evidence review. Front Glob Womens Health [Internet]. 2024 [cited 2026 Aug 3];5:1455422. Available from: <https://www.frontiersin.org/journals/global-womens-health/articles/10.3389/fgwh.2024.1455422/full>
12. Brasil. Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem e dá outras providências [Internet]. Brasília (DF): Presidência da República; 1986 [cited 2026 Aug 3]. Available from: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7498.htm
13. Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Resolução COFEN nº 564, de 6 de novembro de 2017. Aprova o novo Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem [Internet]. Brasília (DF): COFEN; 2017 [cited 2026 Aug 6]. Available from: https://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-5642017_59145.html
14. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de Riscos Ocupacionais" e altera o Anexo I – Termos e definições da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais [Internet]. Brasília (DF): Ministério do Trabalho e Emprego; 2024 [cited 2026 Aug 7]. Available from: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>
15. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025. Prorroga o prazo de início de vigência da nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de Riscos Ocupacionais" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais [Internet]. Brasília (DF): Ministério do Trabalho e Emprego; 2025 [cited 2026 Aug 7]. Available from: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2025/portaria-mte-no-765-nr-01-gro-nova-prorroga-prazo-vigencia.pdf/view>



[emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2025/portaria-mte-no-765-prorroga-inicio-de-vigencia-cap-1-5-da-nr-01.pdf/view](https://emprego.pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2025/portaria-mte-no-765-prorroga-inicio-de-vigencia-cap-1-5-da-nr-01.pdf/view)

16. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17): Ergonomia [Internet]. Brasília (DF): Ministério do Trabalho e Emprego [cited 2026 Aug 3]. Available from: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>

17. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7): Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) [Internet]. Brasília (DF): Ministério do Trabalho e Emprego [cited 2026 Aug 3]. Available from: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-7-nr-7>

18. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais [Internet]. Brasília (DF): Ministério do Trabalho e Emprego; 2026 [cited 2026 Aug 3]. Available from: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>

19. Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Parecer Normativo nº 01/2024/COFEN. Parâmetros para o planejamento da força de trabalho da enfermagem [Internet]. Brasília (DF): COFEN; 2024 [cited 2026 Aug 3]. Available from: <https://www.cofen.gov.br/parecer-normativo-no-1-2024-cof-en/>