



## Educação permanente em ambiente hospitalar: percepção da gestão de enfermagem

Permanent education in hospital environment: perception of nursing management

Educación permanente en ambiente hospitalario: percepción de la gestión de enfermería

Tatheanne da Silva Trindade dos Santos<sup>1</sup>, Maria Lourdes Gisi<sup>2</sup>, Maria Cecilia da Lozzo Garbelini<sup>1</sup>, Elaine Rossi Ribeiro<sup>1</sup>.

### RESUMO

**Objetivo:** Desvelar a percepção da gestão em enfermagem sobre o processo de educação permanente. **Metódos:** Caracteriza-se por ser uma pesquisa exploratória-descritiva, com abordagem qualitativa, realizada mediante entrevistas com gestores de enfermagem, utilizando-se como critério para a pesquisa, o método de análise de conteúdo segundo Bardin L (1977). **Resultados:** A partir da análise das informações foi possível a integralização de sete categorias que confluíram na delimitação do fenômeno: Importância da educação permanente; Motivação; Papel dos gestores; Estratégias educacionais; Efetivação do programa na instituição, os pressupostos norteadores e as melhorias do programa de educação permanente na instituição. **Conclusão** Cada vez mais consciente de seus direitos, os usuários dos serviços de saúde exigem cuidados de saúde competentes, compassivos e humanos. Assim, percebeu-se no estudo que a implementação do programa de Educação Permanente em Saúde com a finalidade de realizar mudanças nas relações, nos processos, nos atos de saúde e nos profissionais de saúde fornece uma base sólida para o atendimento de alta qualidade. Ainda, de acordo com o estudo, foi possível observar que os entrevistados acreditam no processo de educação como uma ferramenta de transformação no ambiente de trabalho, mas ainda com conceitos incipientes sobre o objeto em si.

**Palavras-chave:** Educação Permanente, Capacitação profissional, Educação em Saúde, Educação em Enfermagem.

### ABSTRACT

**Objective:** To reveal the perception of nursing management about the permanent education process. **Methodo:** It is characterized by being exploratory-descriptive research, with a qualitative approach, carried out through interviews with nursing managers, using as a criterion for the research, the content analysis method according to Bardin L (1977). **Results:** From the analysis of the information, it was possible to integrate seven categories that converged in the delimitation of the phenomenon: Importance of permanent education; Motivation; Role of managers; Educational strategies; Effectiveness of the program in the institution, the guiding assumptions and improvements of the permanent education program in the institution. **Conclusion:** Increasingly aware of their rights, users of health services demand competent, compassionate and humane health care. Thus, it was noticed in the study that the implementation of the Permanent Education in Health program with the purpose of making changes in relationships, processes, health acts and health professionals

<sup>1</sup> Faculdades Pequeno Príncipe, Curitiba - PR.

<sup>2</sup> Universidade Pontifícia do Paraná. Curitiba - PR.

provides a solid basis for high quality care. Still, according to the study, it was possible to observe that the interviewees believe in the education process as a tool for transformation in the work environment, but still with incipient concepts about the object itself.

**Keywords:** Permanent Education, Professional training, Health education, Nursing Education.

---

### RESUMEN

**Objetivo:** Revelar la percepción de la gestión de enfermería sobre el proceso de formación permanente.

**Método:** Se caracteriza por ser una investigación exploratoria-descriptiva, con abordaje cualitativo, realizada a través de entrevistas con gestores de enfermería, utilizando como criterio de investigación, el método de análisis de contenido según Bardin L (1977). **Resultados:** A partir del análisis de la información, fue posible integrar siete categorías que confluyeron en la delimitación del fenómeno: Importancia de la educación permanente; Motivación; Rol de los gerentes; Estrategias educativas; Eficacia del programa en la institución, los supuestos rectores y mejoras del programa de educación permanente en la institución. **Conclusión:** Cada vez más conscientes de sus derechos, los usuarios de los servicios de salud exigen una atención de salud competente, compasiva y humana. Así, se percibió en el estudio que la implementación del programa de Educación Permanente en Salud con el objetivo de generar cambios en las relaciones, procesos, actos de salud y profesionales de la salud proporciona una base sólida para una atención de alta calidad. Aún así, según el estudio, fue posible observar que los entrevistados creen en el proceso educativo como herramienta de transformación en el ambiente de trabajo, pero aún con conceptos incipientes sobre el objeto mismo.

**Palabras clave:** Educación Permanente, Capacitación profesional, Educación para la salud, Educación en Enfermería.

---

### INTRODUÇÃO

Para responder às mudanças que ocorrem no mundo do trabalho, a educação permanente deve ser considerada como uma estratégia para melhorar a qualificação dos trabalhadores nos setores da saúde. Representa uma importante mudança de conceitos e práticas de formação e interpretação dos meios que estão inseridos, propõe uma inversão da lógica do processo, integra a aprendizagem ao cotidiano das organizações e estimula mudanças nas estratégias educacionais para que a prática funcione como fonte de conhecimento e uma posição para os profissionais atuarem ativamente no processo educacional (ALMEIDA, RGS, et al., 2019).

A educação permanente surgiu para quebrar as tradicionais divisões entre ensino e prática, prática educativa e prática laboral, com o objetivo de aproximar ensino, trabalho e desenvolvimento pessoal. Por isso, deve-se ressaltar que os processos educacionais em questão não possuem como objetivo único o aumento da produtividade nos ambientes de trabalho, mas, principalmente, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores envolvidos (AQUINO FOTP, 2013).

A Educação Permanente é o conceito pedagógico, no setor da saúde, para efetuar relações orgânicas entre ensino e as ações e serviços, e entre docência e atenção à saúde, sendo ampliado, na Reforma Sanitária Brasileira, para as relações entre formação e gestão setorial, desenvolvimento institucional e controle social em saúde, tais amplitudes visam a valorização da atenção em saúde e o fortalecimento de princípios e diretrizes do SUS (BRASIL, 2009).

A implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), foi instituída em 2004 por meio da portaria GM/MS nº198, de 13 de fevereiro de 2004, e posteriormente substituída pela Portaria GM/MS n. 1.996, de 20 de agosto de 2007, constitui um importante marco na implementação de diretrizes educacionais nos diferentes processos de trabalho em saúde, e está inserida no Programa Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), o qual constitui uma proposta política e pedagógica baseada na aprendizagem significativa e na perspectiva de transformação das práticas profissionais. No Brasil, a EPS se configurou como política pública diante da necessidade de se promoverem práticas ancoradas no contexto real dos serviços, dos trabalhadores e das necessidades dos usuários (FIGUEIREDO EBL, et al., 2017).

No Brasil, a educação permanente constitui uma política que visa orientar a formação e qualificação dos profissionais para a superação de práticas profissionais específicas e reprodutivas. Diferentemente da educação continuada em saúde, a educação permanente se legitima como ferramenta de diálogo qualificado e compartilhado com diversos atores da saúde a partir de uma abordagem interativa e sistemática. Uma perspectiva estratégica vê a educação permanente voltada para a formação de profissionais para o planejamento eficaz, desenvolvendo competências laborais críticas para a reflexão sobre o trabalho em saúde (BRASIL, 2018).

Existem dois tipos de educação: permanente e contínua. A educação permanente ocorre em duas partes: as necessidades do ambiente de trabalho e o pensamento crítico, ele incorpora trabalho, estudo acadêmico e experiência prática. A educação continuada consiste na aquisição pelo trabalhador de novas informações científicas e técnicas por meio de interações informais, como a participação em organizações de trabalho ou escolas tradicionais, após a graduação, envolvendo atividades de ensino adicionais, com duração definida e utilizando métodos tradicionais de ensino, como a participação em cursos de pós-graduação (BEZERRA TV e DIAS IKR, 2022).

O objetivo da educação permanente em enfermagem é elevar o padrão de atendimento prestado aos pacientes, oferecendo uma opção de aprendizado para especialistas em saúde e contribuindo para a formação de profissionais mais qualificados e capacitados, por meio de atividades de aprendizagem permanentes e renovadoras. Logo, a pergunta norteadora deste estudo é: Qual é a percepção dos gestores de enfermagem em relação ao processo de educação permanente em saúde? E o objetivo do presente artigo é: “- Desvelar a percepção da gestão em enfermagem sobre o processo de educação permanente.”

## MÉTODOS

Caracteriza-se por ser uma pesquisa exploratória-descritiva, com abordagem qualitativa, realizada em um Hospital de grande porte, referência no tratamento de pacientes oncológicos, situado na cidade de Curitiba – PR que possui 1343 funcionários, sendo 595 destes pertencentes à área da Enfermagem. Para a realização da pesquisa, foram convidados gestores de enfermagem, com mais de 1 ano de experiência na função de gestor, da instituição de saúde em que foi realizada a pesquisa. Foram incluídos gestores de enfermagem de ambos os sexos e excluídos coordenadores que estavam em período de férias ou com atestado.

As coletas de informações foram realizadas em um período de 2 meses (abril à junho de 2022), na instituição de saúde, em que a pesquisadora têm vínculo empregatício, de forma presencial e após assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido disponível no portal da instituição hospitalar. Para manter a privacidade dos participantes, seus nomes foram substituídos pelas siglas alfa numéricas G1, G2, G3...G10, para os 10 gestores de enfermagem que participaram da pesquisa.

As informações foram guardadas de forma sigilosa e com acesso restrito a outras pessoas, as quais terão acesso somente a parte transcrita pela autora, sendo a gravação apagada após a transcrição e o material escrito será guardado por 5 anos. O instrumento de pesquisa utilizado para nortear a entrevista continha perguntas semiestruturadas.

A análise das informações iniciou-se com a transcrição na íntegra das entrevistas gravadas. Na sequência foi realizada uma leitura compreensiva do conteúdo de forma detalhada e minuciosa de todo o material com o objetivo de atingir os níveis mais profundos e salientar as ideias principais. Em seguida à leitura, houve a organização do material por unidades de respostas conforme a frequência das mesmas com a finalidade de destacar as particularidades do conteúdo a ser analisado. Para a análise do conteúdo optou-se pela metodologia de análise proposta por Bardin L (2016), o qual têm crescente aplicação tanto na realização de pesquisas científicas quanto no campo das ciências da saúde.

Dessa forma e a partir da análise dos dados foi possível a integralização de sete categorias que confluíram na delimitação do fenômeno: Importância da educação permanente; Motivação; Papel dos gestores; Estratégias educacionais; Efetivação do programa na instituição; Os pressupostos norteadores e as melhorias do programa de educação permanente na instituição.

Este estudo respeitou os princípios éticos estabelecidos pela Resolução 466/2012 que trata de pesquisa com seres humanos do Conselho Nacional de Saúde. Foi submetido ao comitê de Ética em Pesquisa das Faculdades Pequeno Príncipe para aprovação da realização da pesquisa, conforme orientações das normas que regulamentam pesquisas com seres humanos o mesmo foi aprovado com o seguinte número de Parecer Consubstanciado nº 56912222600005580 e número de parecer 5.313.366. Por conseguinte, foi encaminhado ao comitê de ética do centro de pesquisa do Hospital coparticipante, sendo aprovado pelo seguinte número de Parecer Consubstanciado nº 56912222630010098 e número de parecer 5.476.894.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quanto aos participantes da pesquisa, 80% são do sexo feminino, 60% eram casados(as), 40% eram solteiros(as) ou divorciados(as). Quanto ao tempo de serviço 40% têm mais de 10 anos exercendo a profissão. No quesito tempo de formação acadêmica, 50% têm mais de 10 anos de formação.

Após leitura extensiva das falas dos participantes, foi possível observar certa singularidade nas respostas dos gestores de enfermagem, que se repetiram com frequência. Em busca deste refinamento foi evidente a convergência de pensamentos entre os participantes da pesquisa, fato este que possibilitou categorizar os discursos em sete tópicos principais, que denominamos: 1. Importância da educação permanente; 2. Motivação; 3. Papel dos gestores; 4. Estratégias educacionais; 5. Efetivação do programa na instituição; 6. Os pressupostos norteadores; 7. As melhorias do programa de Educação Permanente na Instituição, as quais serão apresentadas a seguir. A análise dos dados possibilitou a integralização de sete categorias que confluíram na delimitação do fenômeno.

### Importância da Educação Permanente

Vale dizer que quando perguntados sobre a importância da educação permanente para uma boa gestão em enfermagem foi expresso o valor real dos programas de educação permanente e como são capazes de modificar a rotina hospitalar. De acordo com a fala das entrevistadas, percebe-se como alguns profissionais reconhecem o processo educacional como uma atualização de técnicas:

*[...] Capacitando a importância de você está capacitando diariamente a equipe, para que no final você tenha um resultado positivo que é o paciente. (G9)*

*[...] Assim o que é bem importante da educação permanente, sempre está capacitando...para que todo mundo fale a mesma língua, para que o processo aconteça sempre da mesma maneira, para que todos façam corretamente os seus procedimentos iguais. (G10)*

Neste contexto Boeira S, et al. (2020), destacam em seu artigo que no processo de educação permanente deve haver mudança nas posturas profissionais e levar em consideração as tecnologias de educação e capacitação que busque uma integração de todo o processo de cuidar com técnicas problematizadoras que instiguem mudanças no ambiente hospitalar.

Bettanin FRSM e Bacci JCMR (2020) destacam que a aprendizagem-trabalho é construída no dia a dia e que os trabalhadores são os idealizadores de fazer o seu cotidiano, onde, os saberes são construídos e desconstruídos a cada momento que a partir de uma situação existente deve haver uma intervenção de maneira a transformar e superar a partir de uma situação problematizadora.

### Motivação

Salienta-se dizer que quando perguntados sobre a importância da educação permanente para uma boa gestão em enfermagem e como eles poderiam ser motivados, foi expresso como a educação permanente gera resultados de motivação quando realizada, permitindo ganhos laborais e amadurecimento da força produtiva, conforme demonstra a fala do G1:

*Acredito que o ponto chave da motivação é trazer eles para dentro dos projetos que precisam ser executados. Eu acho que vou dar um exemplo, aqui dentro do laboratório da*

*quimioterapia nós temos um programa interno, né, que pode ser considerado como a educação permanente desenvolvido pelos próprios profissionais. Então trazer eles para esse contexto, trazer eles para fazer isso. Eu acho que é o que motiva a equipe. Manter eles engajado, eles dentro das ideias que a gente precisa exercitar.*

O aumento da motivação das pessoas vem de sua maior demanda e necessidade de saúde, exige processos de educação permanente para incluir incentivos como salários mais altos. Esse processo precisa ser permanente para ser eficaz (CEZAR VS, et al., 2019).

### **Papel dos Gestores**

Denota-se, nos discursos, a percepção que os gestores possuem um papel fundamental no critério motivação e de apresentação de oportunidades que amadureçam o processo educativo e desenvolvimento profissional. Percebe-se na fala igualmente o relato da necessidade de um elo diário e forte entre gestor e trabalhador, isso ajuda na liberdade profissional, o que evita os “medos” de expor necessidades e determinadas situações.

*Eu acho que o gestor ele tem que estar junto. Ele tem que estar presente, ele tem que ser um gestor ouvinte, atender as necessidades, para atender as necessidades da equipe, conhecer o fluxo as rotinas entrar no centro do seu setor e tá junto com a equipe. [...] Na minha opinião fazer a ligação, fazer a ponte. Transitar entre os setores, trazer coisas novas para equipe e sempre estar junto com eles. (G1)*

*É essencial né. A participação dos gestores tem que ser muito ligada a educação permanente. Eles, eles têm que estar sempre se comunicando para não deixar em nenhum momento que os colaboradores não participem dos treinamentos. (G2)*

Cuidar da saúde requer educação e capacitação, por isso as instituições de saúde precisam de diretrizes de um estado democrático. Essas diretrizes ajudam a definir a transformação e qualificação das práticas de saúde, a organização das ações e serviços de saúde e os processos de formação e práticas pedagógicas em saúde. Além disso, determinam o papel dos gestores hospitalares como importantes apoiadores dos processos educativos e de valorização dos profissionais em todos os cenários de atenção à saúde (PASSONE EFK, 2019).

### **Estratégias Educacionais**

Vale ressaltar que quando perguntados sobre quais ações devem ser realizadas pelo Programa de Educação Permanente para que se possa conseguir a adesão De participantes para o desenvolvimento das atividades a serem realizadas, foi expressa é necessidade de estratégias “firmes” e consistentes para envolver os profissionais nos programas de educação permanente, conforme demonstra o gestor 1.

*Eu acho que dinâmicas são bem importantes para assimilações práticas, né! Aqui dentro do ambulatório, a gente trabalha muito a questão prática, então, sempre vejo o que dá mais resultado. As vezes um treinamento, uma situação mais teórica, tem menos adesão de equipe, tem menos efetividade no resultado final, trazer sempre uma prática, algo leve e descontraído para que eles possam se sentir confiante na execução, né. (G1)*

Para aprender é preciso criar um ambiente que estimule o compartilhamento do conhecimento por meio de projetos criativos. Este processo assume que falar é mais importante do que ouvir ao aprender. As pessoas devem ouvir com atenção e expressar com confiança sua perspectiva com desenvoltura (RIBEIRO BCO, SILVA RG e SOUZA RM, 2019).

### **Efetivação do Programa na Instituição**

Quando perguntados sobre quais são os pressupostos norteadores das ações realizadas pelo Programa de Educação Permanente na instituição, foram expressos pareceres que indicavam como efetivar os programas de educação permanente na instituições conforme a fala do gestor 4:

*Eu acho que a educação permanente é importante para qualquer processo que nós fazemos aqui, né. Então, por exemplo, dentro do meu setor, nós temos uma rotatividade grande de paciente e o que a gente percebe é que um processo de enfermagem simples, desde a lavagem das mãos, técnica adequada de punção, coisas muito simples se perdem, porque você tem um volume muito grande, [...]. Ela é essencial, fundamental, indispensável para qualquer função da enfermagem.*

O SUS necessita investir mais em educação e capacitação estruturada para subsidiar sua política de pessoal. Necessitam aliar educação em serviço, discussão de casos e estudos temáticos a cursos mais longos, como os técnicos em saúde pública, essa é uma tarefa difícil, mas necessária para o sucesso do SUS (CAMPOS KFC, SENA RR e SILVA KL, 2017).

### **Os Pressupostos Norteadores**

Os participantes da pesquisa ao serem questionados sobre os pressupostos norteadores das ações realizadas pelo Programa de Educação Permanente na Instituição, falaram sobre “treinamentos” obrigatórios, oficinas e capacitações, tal como demonstra a fala do gestor abaixo:

*Olha, a gente aqui trabalha com 3 nortes, 3 norteadores. O primeiro são treinamentos que o ministério da saúde e o Ministério do Trabalho precisam que a gente dê anualmente. Então, a gente trabalha com esse treinamento que a gente chama de obrigatórios, aqui. O segundo estão o LNT, é um levantamento de necessidades de treinamento. Então, todo gestor do hospital no começo do ano manda para a gente necessidades de treinamento do seu próprio setor. Não quer dizer que nós vamos desenvolver todos eles. Quer dizer professor vai desenvolver alguns a gente vai se envolver outros e no final do ano a gente tem um compilado de tudo aquilo que a gente treinou [...] (G8)*

O processo de Educação Permanente em Saúde ao ser mediada pelo processo de aprendizagem significativa ou outra ferramenta interativa, denota que as abordagens de intervenções, possibilitam a autorreflexão e autoavaliação, fazendo com que cada profissional se sinta o autor/protagonista no percurso de (re)significação da aprendizagem ao longo da vida (BACKES DS, 2022).

isso pode ser realizado ao articular as necessidades dos serviços de saúde, as possibilidades de desenvolvimento dos profissionais, a capacidade resolutiva dos serviços de saúde e a gestão social sobre as políticas públicas de saúde (BRASIL, 2009).

### **As Melhorias do Programa de Educação Permanente na Instituição**

De acordo com as falas dos gestores, eles ressaltam que o programa de Educação Permanente, implantado na instituição, apesar de ser novo, tem causado melhorias contínuas no processo de aprendizagem significativa, onde o aprender-fazer e saber, se estão fazendo presente no cotidiano dos profissionais de saúde, no entanto por ser novo, ainda precisa de muitas melhorias e estudos aprofundados sobre os processos organizacionais e de saúde que ocorrem no âmbito de trabalho.

*Aqui, nós temos na quimioterapia um projeto que chama conecta PT, que é o que foi desenvolvido junto com educação permanente do hospital, ééé para treinamento de todos os enfermeiros em relações as técnicas básicas no manuseio de antineoplásicos. Então eu acho que nós disponibilizamos o pessoal, fizemos os treinamentos. Então acho que essa foi a contribuição assim do ambulatório aqui da quimioterapia para o desenvolvimento. (G1)*

A Educação Permanente é importante nas instituições hospitalares, pois ela estimula o desenvolvimento da consciência nos profissionais sobre o seu contexto, pela sua responsabilidade em seu processo permanente de capacitação, busca captar os reais problemas/dificuldades que os profissionais sentem em locus e de posse disso criam metodologias de aprendizagem significativa ativa, onde o saber-fazer e aprender se farão presente na vida cotidiana de cada profissional.

## CONCLUSÃO

Os participantes da pesquisa entendem que o significado de educação permanente é o mesmo que o da educação continuada, não possuindo uma visão aprofundada sobre o tema e a distinção sobre os seus conceitos. Durante as entrevistas foi possível identificar que o programa de Educação Permanente traz benefícios para a equipe de enfermagem bem como para a instituição e para o paciente, embora não haja um serviço estruturado sob a égide da Política Nacional de Educação Permanente. Portanto, diante dos discursos apresentados, percebeu-se que ainda se faz necessário um aprofundamento conceitual dos próprios gestores sobre o significado da EPS, pois na fala dos participantes, foi destacado que a Educação Permanente promove aprendizagem significativa, inovação do conhecimento, segurança, qualidade e confiança no atendimento, agilidade nos procedimentos diários, e o compartilhamento de experiências adquiridas, mas como é um programa implantado recentemente na instituição hospitalar, o mesmo precisa de atualizações, como mudança do nome de educação continuada para educação permanente, e muitas melhorias. Por outro lado, existem as dificuldades por parte dos gestores em conseguir organizar as equipes para a educação permanente, devido os horários de trabalho, os imprevistos durante a jornada de trabalho, o déficit de funcionários, a alta demanda de pacientes para atender aos horários em que ocorrem as ações educativas, sendo os maiores “prejudicados” o turno da noite, os quais em sua maioria, ficam sem capacitações.

## REFERÊNCIAS

1. ALMEIDA AMGB e ALMEIDA JFF. Jacques Delors e os Pilares da Educação. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 2018; 3(2): 12-25.
2. ALMEIDA RGS. A interface entre o PET-Saúde/Interprofissionalidade e a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. *Saúde em Debate*, 2019; 43: 97-105.
3. AQUINO FOTP. Gestão da educação permanente no município de Fortaleza. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) –Centro de Ciências da Saúde, Universidade do Estado do Ceará, Ceará, 2013; 125p.
4. ARNEMANN CT. Educação permanente em saúde no contexto da residência multiprofissional: estudo apreciativo crítico. (Tese em Enfermagem) - Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2017; 263p.
5. BACKES DS, et al. Educação Permanente: Percepção da Enfermagem à Luz do pensamento da complexidade. *Acta Paul Enferm*, 2022.
6. BETTANIN FRSM e BACCI JCMR. Educação Permanente em Saúde como instrumento de qualidade assistencial. *Braz J. of develop.*, 2020; 6(7): 42986-42992.
7. BEZERRA TV e DIAS IKR. Satisfação da Enfermagem da Atenção Primária à Saúde com a Educação Permanente. *Revista Baiana de Saúde Pública*, 2022; 46(2): 104-121.
8. BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. Série B. Textos Básicos de Saúde. Série Pactos pela Saúde 2006, 2009, v. 9, Brasília, 63p.
9. BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. Política Nacional de Educação Permanente em Saúde: o que se tem produzido para o seu fortalecimento? / Ministério da Saúde, 1. ed. rev. – Brasília: Ministério da Saúde, 2018, 78p.
10. BOEIRA S, et al. Educação Permanente para a qualificação do processo de enfermagem com o uso de terminologia padronizada de enfermagem. *Enfermagem: Inovação, Tecnologia e Educação em Saúde. Semantic Scholar*, 2020, v.26, cap. 15, 206-217p.
11. CAMPOS KFC, et al. Educação Permanente em Saúde e Modelo Assistencial: correlações no cotidiano do serviço na atenção primária a Saúde. *APS em Revista*, 2019; 1(2): 132-140.
12. CAMPOS KFC, et al. Educação Permanente em Saúde: Avanços e Desafios Na Gestão em Saúde no Brasil. *APS em Revista*. 2022, v.1, 1276-1285p.
13. CECCIM RB. Educação Permanente em Saúde: desafio ambicioso e necessário. *Interface: Comunicação, Saúde, Educação*, 2005.

14. CEZAR VS, et al. Educação permanente em cuidados paliativos: uma proposta de pesquisa-ação. *Revista Online de Pesquisa Cuidado é Fundamental*, 2019; 11: 324-332.
15. FIGUEIREDO EBL, et al. Dez Anos de Educação Permanente Como Política de Formação em Saúde no Brasil: Um Estudo das Teses e Dissertações. *Trab. Educ. Saúde*, 2017; 15(1): 147-162.
16. PASSONE EFK. Uma Perspectiva Educacional Histórico-Crítica na Educação Permanente em Saúde. *Revista ambiente educação*. 2019; 12(3): 132-153.
17. RIBEIRO BCO, et al. A importância da educação continuada e educação permanente em unidade de terapia intensiva–revisão de literatura. *Revista de Iniciação Científica e Extensão*, 2019; 2(3): 167-175.
18. SANTOS FM. Análise de Conteúdo: A Visão de Laurence Bardin. *Revista Eletrônica de Educação*, 2011.