

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

ESCOLA DE ENFERMAGEM

JULIANA GONÇALVES DA SILVA FERNANDES

**ELABORAÇÃO DO PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM UM
HOSPITAL MUNICIPAL.**

CORINTO

2015

JULIANA GONÇALVES DA SILVA FERNANDES

**ELABORAÇÃO DO PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM UM
HOSPITAL MUNICIPAL**

Trabalho apresentado no Curso de Especialização em Formação Pedagógica para Profissionais de Saúde - CEFPEPS, da Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Livia Cozer Montenegro

CORINTO

2015

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFMG

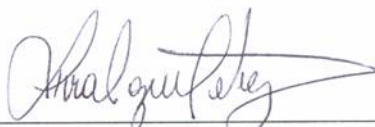
FERNANDES, JULIANA GONÇALVES DA SILVA
ELABORAÇÃO DO PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM UM HOSPITAL MUNICIPAL [manuscrito] / JULIANA GONÇALVES DA SILVA FERNANDES. - 2015.
23 f.
Orientador: Lívia Cozer Montenegro.
Monografia apresentada ao curso de Especialização em Formação de Educadores em Saúde - Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Enfermagem, para obtenção do título de Especialista em Formação Pedagógica para Profissionais da Saúde.
1.Educação Continuada. 2.equipe de enfermagem. 3.prestação de cuidados. I.Montenegro, Lívia Cozer . II.Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Enfermagem. III.Título.

Juliana Gonçalves da Silva Fernandes

**ELABORAÇÃO DO PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM UM
HOSPITAL MUNICIPAL**

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização de Formação Pedagógica para Profissionais de Saúde da Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do Certificado de Especialista.

BANCA EXAMINADORA:



Prof. Livia Cozer Montenegro



Prof. Virginia Mascarenhas Nascimento Teixeira

Data de aprovação: **14/11/2015**

Dedico este trabalho à minha mãe, Maria Terezinha (in memória), que sempre ou buscar novos horizontes, que nunca acreditou que houvesse limites para a busca do conhecimento, e que sempre me ensinou a batalhar pelos meus sonhos, mesmo que para alguns possam parecer apenas sonhos.

Em especial dedico este trabalho aos meus amores, Rulidei Cordeiro e Bernardo Fernandes, que nunca mediram esforços para me acompanhar, que souberam abdicar de suas vidas durante essa minha jornada, para que eu pudesse concluir esse sonho. E eu consegui!

Obrigada!

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus que iluminou o meu caminho durante esta caminhada.

Ao meu pai Jorge da Silva, meus irmãos Júnior Gonçalves da Silva, Josiane Gonçalves da Silva, Jorgiane Gonçalves da Silva, minha dindinha Emiliana Maria Gonçalves e a toda minha família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu concluísse esta etapa de minha vida.

Aos meus sobrinhos, Arthur Emanuel e Pedro Jorge, que abrilhantaram os meus dias, trazendo novas cores para minha vida, e que com cada sorriso mesmo sem saber, me incentivaram a continuar a busca pelos meus objetivos.

Aos meus colegas de trabalho do Hospital Municipal de João Pinheiro, na pessoa de minha amiga Verailda Gomes Pacheco e a RT Patrícia Helena, por contribuir, colaborar e incentivar os com os meus estudos.

À Profª Drª. Livia Cozer Montenegro, por seus ensinamentos, paciência e confiança ao longo da elaboração do meu trabalho de conclusão de curso.

Agradeço também à minha tutora presencial Virgínia Mascarenhas, aos tutores, Miria e Fábio e aos demais colegas, por terem contribuído para a construção do meu conhecimento.

Meus sinceros agradecimentos!

RESUMO

A educação permanente pode ser entendida como aprendizagem-trabalho, ou seja, ela acontece no cotidiano das pessoas e das organizações. Ela é feita a partir dos problemas enfrentados na realidade e leva em consideração os conhecimentos e as experiências que as pessoas já têm. O objetivo deste trabalho, está centrado na necessidade de implantar no cotidiano de uma instituição ações voltadas para a Educação Permanente em Saúde, visando o aperfeiçoamento e aprimoramento da equipe de enfermagem de um Hospital Municipal em João Pinheiro-MG. Estar à frente da equipe de enfermagem deste hospital, possibilitou a observação das ações dessa equipe na prestação do cuidado com qualidade aos seus usuários. Almejando assim que, através da Educação Permanente em Saúde, sejam proporcionados subsídios para a produção e aprimoramento dos conhecimentos, em prol de uma assistência atualizada e de qualidade. Após a elaboração deste projeto, pude descobrir a importância de implantar um programa de Educação Permanente, onde nota-se que a política de educação permanente dos trabalhadores da saúde é um processo evolutivo lento, que exige das lideranças e de todos os que acreditam e participam desse processo de esforço, dedicação e paciência.

Palavras chave: Educação Continuada, equipe de enfermagem, prestação de cuidados.

ABSTRACT

Lifelong learning can be understood as learning-work, that is, it happens in the daily lives of people and organizations. It is made from the problems faced in reality and takes into account the knowledge and experience that people already have. The objective of this work is centered on the need to deploy the daily life of an institution actions for Continuing Education in Health, aimed at the improvement and enhancement of the nursing staff of a Municipal Hospital in João Pinheiro, Minas Gerais. Be ahead of this hospital nursing staff, enabled the observation of the actions of the team in providing quality care to its members. Craving so by continuing healthcare education, subsidies are provided for the production and improvement of knowledge in favor of an updated and quality care. After the development of this project, I was able to discover the importance of implementing a Permanent Education program, where it is noted that continuing education policy for health workers is a slow evolutionary process, which requires the leadership and all who believe and participate this process of effort, dedication and patience.

Keywords: Continuing Education, nursing staff, care

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	08
2. PROBLEMATIZAÇÃO	12
3. JUSTIFICATIVA	14
4. METODOLOGIA	15
5. RESULTADOS	16
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
7. REFERÊNCIAS.....	20

1 - INTRODUÇÃO

A educação permanente pode ser entendida como aprendizagem-trabalho, ou seja, ela acontece no cotidiano das pessoas e das organizações. Ela é feita a partir dos problemas enfrentados na realidade e leva em consideração os conhecimentos e as experiências que as pessoas já têm. Propõe que os processos de educação dos trabalhadores da saúde se façam a partir da problematização do processo de trabalho, e considera que as necessidades de formação e desenvolvimento dos trabalhadores sejam pautadas pelas necessidades de saúde das pessoas e populações. (BRASIL, 2007)

A educação permanente em saúde tem sido amplamente debatida pela sociedade brasileira organizada em torno da temática da saúde, tendo sido aprovada na XII Conferência Nacional de Saúde e no Conselho Nacional de Saúde (CNS) como política específica no interesse do sistema de saúde nacional, o que se pode constatar por meio da Resolução CNS n. 353/2003 e da Portaria MS/GM n. 198/2004. A 'educação permanente em saúde' tornou-se, dessa forma, a estratégia do SUS para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para a saúde. (BRASIL, 2007)

Essa política tem como afirmativas a articulação entre ensino, trabalho e cidadania; a vinculação entre formação, gestão setorial, atenção à saúde e participação social; a construção da rede do SUS como espaço de educação profissional; o reconhecimento de bases locais como unidades político-territoriais nas quais as estruturas de ensino e de serviços devem se encontrar em 'cooperação' para a formulação de estratégias para o ensino, assim como para o crescimento da gestão setorial, a qualificação da organização da atenção em linhas de cuidado, o fortalecimento do controle social e o investimento na intersetorialidade. (BRASIL, 2007)

No ambiente socioeducacional Brasileiro, ainda existe uma supervalorização dos hospitais no que se refere à produção de conhecimento na área da saúde, bem como a constituição de um modelo de atenção à saúde sabidamente médico-assistencial, curativo e hospitalocêntrico, esse modelo está em processo de mudança, mas ainda não foi superado pela assistência primária ou atenção básica (BRASIL, 2004).

O modelo, de características medicalocêntrica e hospitalocêntrica, encarece muito os custos da assistência à saúde, porque se detém no conhecimento especializado, nos equipamentos, em fármacos, em toda a tecnologia existente em um hospital (BRASIL, 2004).

O que ainda se pode ver é o modelo centrado no procedimento, na produção de consultas, exames complementares, associado ao aumento da medicalização da sociedade, em que o assistir a saúde deveria estar mais centrado no acolhimento, no vínculo com o usuário, na busca da promoção da saúde, na integralidade da assistência pautado na defesa da vida (CAMPOS, 2000).

O Brasil possui uma rede de serviços hospitalares legitimadas e possuidoras de uma “realidade concreta, sendo operacionalizadas dentro de um novo cenário sanitário e com diretrizes gerais para as políticas públicas de saúde, em muito, conflitante com a prática desenvolvida nessas instituições” (BRASIL, 2004, p.9).

No Hospital Municipal, cenário deste estudo, observa-se no que se refere especificamente à prática de capacitação de trabalhadores de enfermagem, a existência de problemas na efetivação das ações, considerando as necessidades emergentes de mudanças nas práticas de saúde de acordo com os princípios do Sistema Único de Saúde (SUS). Ações educativas devem ser dirigidas a esses trabalhadores e inseridas no planejamento de atividades da direção de enfermagem, visto que existe uma insatisfação, por parte da direção, frente ao modo como vem se realizando as ações de capacitação, já que não se observa mudanças efetivas nas práticas assistenciais dos trabalhadores.

A inserção de um programa de educação permanente se faz necessário no cotidiano deste hospital, por se tratar de uma instituição “porta aberta”, onde são feitos vários atendimentos diariamente, em no mínimo três especialidades médicas, sendo elas: clínica, pediátrica e obstétrica. Sua clientela é composta, em larga escala, por pessoas simples, de baixa renda, com pouco ou nenhum grau de instrução ou escolaridade, e que apresentam grande dificuldade de compreensão à cerca dos procedimentos que são submetidos ao usufruírem dos cuidados prestados na instituição.

É importante evidenciar, que a educação permanente deve ser sistematizada sob a ótica de uma pedagogia problematizadora com o intuito de desenvolver ações que possam contribuir para a melhoria da assistência prestada pela equipe de enfermagem do Hospital Municipal em estudo, ações essas que devem ser inseridas no cotidiano da instituição através da elaboração de um programa eficaz de Educação Permanente.

O aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho. [...] é a partir da problematização do processo e da qualidade do trabalho, em cada serviço de saúde, que são identificadas as necessidades de qualificação, garantindo a aplicação e a relevância dos conteúdos e tecnologias estabelecidas (BRASIL, 2014, p.10).

A enfermagem deve objetivar, a busca pela competência, pelo conhecimento e pela atualização, que se torna essencial para garantir a sobrevivência do profissional e da profissão. A contribuição da educação permanente na prática profissional evidencia-se por meio das atitudes que o profissional assume enquanto cuida, dentre as quais está o compromisso firmado consigo mesmo, mediante a motivação pela busca do autoconhecimento, do aperfeiçoamento e da atualização, e prevendo melhorar o cuidado prestado ao cliente e à comunidade. Evidenciando assim, a importância do aperfeiçoamento, da atualização e da atitude crítica e reflexiva das situações vivenciadas na área da promoção, prevenção e reabilitação da saúde, contextualizada pelas políticas públicas no âmbito da saúde e da educação.

Desenvolver pessoas não é apenas dar informação para que aprendam novos conhecimentos, habilidades e atitudes e se tornem mais eficientes naquilo que fazem. É, sobretudo, proporcionar a formação básica para que aprendam novas atitudes, soluções, ideias, conceitos, modifiquem hábitos e comportamentos e se tornem mais eficazes naquilo que fazem (JESUS, *et al*, 2011).

Neste sentido, a educação permanente é compreendida como a constante busca pelo aprender, como uma das ações que possibilita o desenvolvimento do processo de mudança e que visa à qualificação profissional da enfermagem e conseqüentemente à realização da prática profissional competente, consciente e responsável. Constitui um caminho para emancipação e autonomia do trabalhador da saúde, uma vez que é no encontro entre o mundo de formação e o mundo do trabalho que em prol de uma assistência digna e de qualidade (BRASIL, 2004).

Portanto o objetivo deste trabalho, está centrado na necessidade de implantar no cotidiano da instituição ações voltadas para a Educação Permanente em Saúde, visando o aperfeiçoamento e aprimoramento da equipe de enfermagem de um Hospital Municipal.

Os objetivos específicos abordam as dificuldades existentes para a implantação de um programa de Educação Permanente, quais são as habilidades que necessitam ser

mais trabalhadas pelos profissionais de saúde na prestação do cuidado, o índice de satisfação dos usuários do SUS frente as ações prestadas durante o atendimento no serviço de saúde.

2. PROBLEMATIZAÇÃO

O Hospital cenário deste estudo foi criado em 10 de setembro de 1998, sendo um hospital público municipal, tendo como mantenedora a Prefeitura Municipal, com característica de hospital geral. Foi construído em um complexo horizontal com uma área total de 38.000 m², deste total 10.575,36 m² são de área construída, sendo composto por diversos setores, conforme o projeto físico. (IBGE)

O Hospital disponibiliza para seus clientes: um laboratório de exames clínicos, uma farmácia interna, uma sala de RX, uma sala computadorizada destinada ao Sus-Fácil, um aparelho de ultrassonografia, convênio com a prefeitura municipal para realização de Tomografia computadorizada em casos de urgência e emergência, uma assistente social, e demais equipes como fisioterapia, limpeza, departamento de nutrição e dietética e médicos plantonistas sendo: dois clínicos, um pediatra e um obstetra 24 horas por dia, um cirurgião e um anestesiológico sobre aviso.

O Pronto Socorro, é porta de entrada para as gestantes do hospital no setor de urgência e emergência, conta hoje com seis leitos, todos com banheiro, cinco macas e três cadeiras de roda, três consultórios médicos (Pediatria, Clínica médica e Obstetrícia), um posto de enfermagem, um banheiro para funcionários, sala de curativo, sala de emergência, sala de medicação, sala de procedimentos e um quarto para descanso da enfermagem.

A Pediatria é composta por 13 leitos, sendo utilizada para crianças até 12 anos para tratamento clínico ou pré e pós-cirúrgicos. O berçário possui duas incubadoras, um berço aquecido, duas fototerapias. A Obstetrícia dispõe de oito leitos, todos com mesa de cabeceira, berço e escada e a ginecologia disponibiliza dois leitos, todos com mesa de cabeceira e escada. A Clínica Cirúrgica é composta por 12 leitos, sendo utilizada para tratamento pré e pós-cirúrgicos todos com mesa de cabeceira e escada. A Clínica Médica é composta por 12 leitos, e um leito para isolamento, todos com mesa de cabeceira e escada. Já o Centro Cirúrgico, é composto por duas salas cirúrgicas, uma sala de parto e uma sala de cuidados para com RN.

Atualmente, o Hospital Municipal é referência no atendimento de urgência e emergência em nível secundário, para uma população de 73.228 habitantes, (João Pinheiro, Brasilândia de Minas e Lagoa Grande), abrangendo dois municípios da macro região noroeste, composta pelas microrregiões de Patos de Minas e Unaí.

O processo de trabalho da equipe de enfermagem do Hospital Municipal, apresenta-se de modo que sua execução é distribuída entre os seus vários agentes. Teoricamente determinada de acordo com a qualificação exigida pelo grau de complexidade das tarefas que o compõe, onde a divisão do trabalho é legitimada pela formação escolar, estabelecendo, assim, uma hierarquização de tarefas, visto que todos os funcionários da equipe. São funcionários de carreira, em que cada um assume o seu papel de acordo com sua graduação.

No Hospital Municipal, a equipe de enfermagem no plantão diurno é composta por três enfermeiros com carga horária de 30h semanais e 11 técnicos de enfermagem com carga horária de 44h semanais. No plantão noturno, é composta por um enfermeiro com carga horária de 30h semanais e nove técnicos de enfermagem com carga horária de 44h semanais.

Visto o grande número de profissionais de enfermagem, atuantes no Hospital percebeu-se a necessidade de um Programa de Educação Permanente. Os profissionais de enfermagem envolvidos diretamente no processo do cuidar necessitam de aperfeiçoamento constante frente às tarefas exercidas frequentemente no seu local de trabalho, observando que as ações prestadas no processo saúde e doença, são ações mutáveis, que podem ser inovadas e melhoradas constantemente. Conforme Smaha e Carloto (2010): “a educação permanente permite reler constantemente a realidade na qual somos aprendizes”.

3. JUSTIFICATIVA

Estar à frente da equipe de enfermagem, possibilitou a observação das ações dessa equipe na prestação do cuidado com qualidade aos seus usuários. Almejando que, através da Educação Permanente em Saúde, sejam proporcionados subsídios para a produção e aprimoramento dos conhecimentos, em prol de uma assistência atualizada e de qualidade.

A educação permanente pode ser entendida como aprendizagem-trabalho, ou seja, ela acontece no cotidiano das pessoas e das organizações. Ela é feita a partir dos problemas enfrentados na realidade e leva em consideração os conhecimentos e as experiências que as pessoas já têm. Propõe que os processos de educação dos trabalhadores da saúde se façam a partir da problematização do processo de trabalho, e considera que as necessidades de formação e desenvolvimento dos trabalhadores sejam pautadas pelas necessidades de saúde das pessoas e populações. Os processos de educação permanente em saúde têm como objetivos a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho

Além disso, a educação permanente em saúde foi amplamente debatida pela sociedade brasileira organizada em torno da temática da saúde, tendo sido aprovada na XII Conferência Nacional de Saúde e no Conselho Nacional de Saúde (CNS) como política específica no interesse do sistema de saúde nacional, o que se pode constatar por meio da Resolução CNS n. 353/2003 e da Portaria MS/GM n. 198/2004. A educação permanente em saúde tornou-se, dessa forma, a estratégia do SUS para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para a saúde.

4. METODOLOGIA

Para organização do projeto de educação permanente, específico para este grupo de profissionais, foi necessário sistematizar as ações refletindo e identificando os problemas frequentes na prática cotidiana do hospital em estudo. Inicialmente foi necessário estudar e compreender a Política Nacional de Educação Permanente proposta pelo governo federal, a fim de instrumentalizar, os interessados em implantar esta política no Hospital, sobre os conceitos, diretrizes e legislações e ainda sobre a importância de tal política para a qualidade do cuidado.

Em um segundo momento, baseados nos documentos e legislações da Política Nacional de Educação Permanente do governo federal, sistematizou-se o passo a passo necessário para colocar em prática o projeto de educação permanente no hospital. Para esta sistematização relacionamos uma sequência de ações que vai da prática à informação, da informação à aquisição de competências e capacidades, da aquisição à programação de soluções práticas (PNEP, 2009).

Por fim, com as propostas de ações sistematizadas, apontamos como estas ações deveriam ocorrer relacionando as aos responsáveis, conforme o quadro 1. Ainda descrevermos os resultados esperados para cada ação de consolidação da política de educação permanente no hospital.

5.RESULTADOS

Como resultados, apresentamos a sistematização realizada para o processo de implantação da política de educação permanente no Hospital em estudo, conforme quadro 1.

Quadro 1 – Representação das atividades propostas para a Comissão de Educação Permanente de um Hospital Municipal – Corinto, 2015.

Problema	Proposta de ação	Método	Metas
Ausência de um programa, sistematizado para aperfeiçoamento contínuo dos profissionais da equipe de enfermagem.	Implantar um Programa de Educação Permanente no Hospital Municipal Antônio Carneiro Valadares.	O programa será executado, através de aulas práticas e teóricas, expositivas, de curta duração, simples e objetivas para entendimento de todos.	Após a execução do programa, obter resultados positivos, objetivando formar profissionais pensantes, formadores de opinião e inteirados com o mundo.
Recursos	Proposta de Ação	Método	Metas
Formação de uma comissão para organização deste serviço	Reunir profissionais da equipe de enfermagem e coordenadores e diretores da instituição.	A formação da equipe será realizada por meio de uma publicação formal dentro da instituição convidando os interessados para fazer parte da comissão	Agregar uma equipe multiprofissional com intenção de assessorar a direção na consolidação do programa de educação permanente
Descrever os objetivos do serviço de educação	Reunir a opinião dos profissionais de enfermagem sobre	Realizar reunião com os enfermeiros responsáveis por	Espera-se orientar os enfermeiros sobre a necessidade da criação

permanente para o hospital	a atuação do serviço de educação continuada	cada setor e solicitar que construam junto com a equipe um mapa conceitual abordando a atuação do serviço de educação continuada	deste serviço e envolver toda a equipe na construção deste processo
Inserir este plano como uma política do hospital visando melhorar os indicadores de saúde	Agrupar e organizar as propostas da equipe de enfermagem visando a organização sistemática de encontros e discussões pertinentes a melhoria da qualidade da assistência	Organizar encontros com os profissionais e discutir temas apontado por eles juntamente com especialistas das áreas afins.	Inserir um processo dinâmico de ensino e aprendizagem, ativo e permanente, face à evolução científico-tecnológica, às necessidades sociais e aos objetivos e metas institucionais.

Fonte: Elaborada para fins deste estudo, Corinto, 2015.

Espera-se com a implantação do Programa de Educação Permanente no Hospital que, seja possível a capacitação contínua dos profissionais de saúde, tornando-se cada vez mais seguros e aptos a desenvolver as atividades pertinentes à sua categoria dentro da equipe de enfermagem.

A adesão da instituição de saúde onde será desenvolvido o programa é de suma importância para o bom funcionamento do mesmo. Os problemas identificados previamente e também os que surgirão no decorrer do Programa, serão evidenciados em conjunto através da comissão de educação permanente que irá se instaurar na instituição. Cabe a comissão, criar estratégias para adesão dos profissionais ao programa, tendo como ideia inicial a inserção destes treinamentos durante os plantões,

com curta duração, objetivando atingir 100% do público alvo, com avaliações semestrais para avaliação da eficácia do programa.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desenvolver esse trabalho de conclusão de curso tornou-se ao longo de sua construção, uma tarefa árdua mais prazerosa, pois pude descobrir a importância de implantar um programa de Educação Permanente que pode ser vista durante a construção deste projeto de intervenção, onde nota-se que a política de educação permanente dos trabalhadores da saúde é um processo evolutivo lento, que exige das lideranças e de todos os que acreditam e participam desse processo de esforço, dedicação e paciência.

Através do curso de formação pedagógica, foi possível a elaboração desse projeto que subsidiou conhecimentos valiosos a cerca do tema Educação Permanente e sua real necessidade de implantação no Hospital foco deste estudo, gerando uma expectativa latente, que dias melhores poderão vir através de uma medida simples, de suma importância para a qualificação dos profissionais de enfermagem e principalmente para uma assistência de qualidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM nº 1996 de 20 de agosto de 2007. **Dispõe sobre as diretrizes para implementação da Política Nacional de Educação Permanente em saúde e dá outras providências.** Brasília, 2007a.

CAMPOS, G.W. de S. **Um método para análise e co-gestão de coletivos.** São Paulo: HUCITEC, 2000.

Conselho Nacional de Saúde Resolução nº 353, de 27 de novembro de 2003. Afirmar a aprovação da “Política Nacional de Formação e Desenvolvimento para o SUS: Caminhos para a Educação Permanente em Saúde” e a estratégia de “Pólos ou Rodas de Educação Permanente em Saúde” como instâncias locais e interinstitucionais de gestão da Educação Permanente.

<http://www.cidades.ibge.gov.br/painel/painel.php?codmun=313630&search=%7Cjoao-pinheiro&lang=>. Acesso em: 15/04/2015

JESUS, et al. **Educação permanente em enfermagem em um hospital universitário.** Rev. Esc. Enferm. USP. 2011.

Ministério da Saúde. Portaria nº 198/GM/MS, em 13 de fevereiro de 2004 Brasília, 2004.

Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. **Política de Educação e Desenvolvimento para o SUS:** caminhos para a educação permanente em saúde: pólos de educação permanente em saúde/ Ministério da Saúde. Brasília, 2004.

Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde Coordenação Geral de Atenção Hospitalar. **Reforma do Sistema da Atenção Hospitalar Brasileira.** Ministério da Saúde. Brasília, 2004.

Ministério da Saúde. Portaria nº 278, de 27 de fevereiro de 2014. http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2014/prt0278_27_02_2014.html. Acesso em:18/02/2015

Política Nacional de Educação Permanente em Saúde / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão da Educação em Saúde. – Brasília : Ministério da Saúde, 2009.

Smaha IN, Carloto CM. Educação permanente: da pedagogia para a saúde. [Internet]. [Cited 2010 Novembro 16]. Available from: http://www.estudosdotrabalho.org/anaisvii-7-seminariotrabalho-ret-2010/india_nara_smaha_cassia_maria_carloto_educacao_permanente_da_pedagogia_para_a_saude.pdf.