

**EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE NA ATENÇÃO BÁSICA: PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM****CONTINUING HEALTH EDUCATION IN BASIC CARE: NURSING PROFESSIONALS' PERCEPTIONS****EDUCACIÓN PERMANENTE EN SALUD EN LA ATENCIÓN PRIMARIA: PERCEPCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA**Juliana Marques Weykamp<sup>1</sup>Diana Cecagno<sup>2</sup>Flávio Peraça Vieira<sup>3</sup>Hedi Crecência Heckler de Siqueira<sup>4</sup>

Doi: 10.5902/2179769216754

**Resumo:** **Objetivo:** investigar a percepção dos profissionais de enfermagem da Atenção Básica em relação às atividades de Educação Permanente em Saúde. **Método:** estudo do tipo descritivo, exploratório, com abordagem qualitativa. Os dados foram coletados em Unidades Básicas de Saúde, numa cidade do Rio Grande do Sul/Brasil, mediante entrevista semiestruturada, e analisados e interpretados segundo Bardin. **Resultados:** as atividades da Educação Permanente em Saúde são consideradas uma importante ferramenta no cotidiano de trabalho, capaz de propiciar reconhecimento e valorização profissional. **Conclusão:** a constante qualificação pode ser um meio capaz de tornar o sujeito crítico, reflexivo e fazer a diferença na trajetória profissional desenvolvendo competências, habilidades e atitudes que permitem uma atuação direcionada às necessidades de saúde da população, e isso possibilita a conquista da autonomia.

**Descritores:** Enfermagem; Educação; Atenção primária à saúde.

**Abstract:** **Aim:** To investigate the perception of nursing professionals of primary care in relation to the Continuing Education activities in Health. **Method:** A descriptive study, with exploratory qualitative approach. Data were collected at basic health units in Rio Grande do Sul / Brazil, through semi-structured interviews, and analyzed and interpreted according to Bardin. **Results:** The activities of Continuing Health Education is considered an important tool in the daily work, being capable of providing recognition and professional development. **Conclusion:** the constant qualification may be a manner of building a critical and reflective professional and also make a difference in the professional career by developing skills, abilities and attitudes that enable targeted actions to the population's health needs, and that results in the achievement of autonomy.

**Descriptors:** Nursing; Education; Basic health care.

**Resumen:** **Objetivo:** Investigar la percepción de los profesionales de enfermería de atención primaria en relación con las actividades de Educación Continua en Salud. **Método:** Enfoque cualitativo descriptivo, exploratorio. Los datos fueron recolectados en las unidades básicas de salud en Rio Grande do Sul / Brasil, a través de entrevistas semiestructuradas y analizados e interpretados según Bardin. **Resultados:** Las actividades

<sup>1</sup> Enfermeira. Doutoranda em Enfermagem pelo Programa de Pós Graduação em Enfermagem/FURG. Rio Grande/RS. Brasil. Email: juweykamp@hotmail

<sup>2</sup> Enfermeira. Doutora em Enfermagem pela FURG. Rio Grande/RS. Brasil. Email: cecagnod@yahoo.com.br

<sup>3</sup> Enfermeiro. Mestre em Enfermagem pela FURG. Rio Grande/RS. Brasil. Email: enfovieira@gmail.com

<sup>4</sup> Enfermeira e Administradora Hospitalar. Doutora em Enfermagem pela UFSC. Rio Grande/RS. Brasil. Email: hedihs@terra.com.br

*de Educación Continua de la Salud son consideradas herramientas importantes en el trabajo diario, capaces de proporcionar el reconocimiento y el desarrollo profesional. Conclusión: la calificación puede ser un medio capaz de transformar el sujeto en crítico, reflexivo y hacer diferencia en la carrera profesional de desarrollo de habilidades, capacidades y actitudes que permiten acciones dirigidas a las necesidades de salud de la población y el logro de la autonomía.*

**Descritores:** *Enfermería; Educación; Atención primaria de salud.*

## INTRODUÇÃO

Atualmente, as transformações estimuladas e fortalecidas pela globalização caracterizam uma sociedade em transição sociodemográfica e econômica, que induz o aumento do consumo de informação, de tecnologia e de conhecimento.<sup>1</sup>

As modificações se manifestam em distintos setores da sociedade e, especialmente, no processo de trabalho nas organizações, tanto na abordagem do processo de seleção e contratação, como nas relações do trabalhador com a instituição e seus pares. Nesse intento, na prática, existem requisitos que instigam buscar conhecimentos tecnológicos de informação, capacidade de desenvolver atitudes e comportamentos apropriados para atender as constantes alterações que emergem, de maneira contínua, nas organizações.

Os requisitos mencionados podem ser potencializados por meio de uma formação contínua, que promova o desenvolvimento de conhecimentos, competências e habilidades, que possibilitem aos indivíduos escolher as ferramentas necessárias e aplicá-las em seu aperfeiçoamento pessoal e profissional.<sup>1</sup>

Não diferentes dos demais, os profissionais da área da saúde, por vivenciarem em seu cotidiano os imprevistos e/ou situações que envolvem o ser humano e seu bem estar, além das demandas do desenvolvimento de habilidades e competências específicas para se adequarem à realidade de trabalho, necessitam de atualização constante. Esta condição pode permitir a capacitação que potencializa, ao ser humano trabalhador da saúde, ir ao encontro das reais necessidades de saúde da população, conforme preconiza o Sistema Único de Saúde (SUS) brasileiro.<sup>2</sup>

Entende-se que a atual concepção formativa para atender as necessidades de saúde da população deve integrar ensino, pesquisa e serviço como uma proposta estratégica, com visão da política de formação profissional e desenvolvimento com estímulo da sua continuidade.<sup>3</sup> É neste contexto que a proposta pedagógica dos cursos de Graduação em Enfermagem pode ser percebida como um instrumento de integração de conhecimento, competências, habilidades e atitudes necessários para contemplar o perfil do egresso, requerido pelas instituições de saúde e preconizado nas Diretrizes Curriculares Nacionais de Enfermagem (DCN/ENF).<sup>4</sup> Ela indica e enfatiza uma metodologia de ensino-aprendizagem centrada no discente, orientada ao indivíduo, à família e à comunidade. Essa proposta deve se articular com os princípios educacionais, legais e éticos da profissão, bem como com as políticas educativas e de saúde vigentes.<sup>5</sup>

Dessa forma, é fundamental que haja conscientização do ser humano sobre a realidade na qual está inserido e sua capacidade de agir com liberdade, autonomia, para que o processo de mudança possa existir. A mudança irá ocorrer somente quando a educação for utilizada como ferramenta para tornar o indivíduo crítico, capaz de refletir, inovar e, assim, ser um agente de mudança.<sup>5</sup> Essa maneira de perceber a educação é o fato de entendê-la como um processo dinâmico e contínuo na construção do conhecimento e, também, uma oportunidade de problematização, reflexão e diálogo, tornando possível promover mudanças e transformações na realidade.<sup>6</sup>

Neste íterim, considera-se que a enfermagem está interligada com a educação, uma vez que as funções exercidas pelo enfermeiro abarcam atividades educativas, direcionadas às questões de saúde tanto em relação ao usuário, sua família, como também à equipe de trabalho. Portanto, para atender a esta demanda é necessária a atualização constante do conhecimento profissional.

Com o intuito de atender a necessidade de formação permanente dos profissionais, foi implantada pelo Ministério da Saúde, em 2004, a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), que objetiva estimular e atender a demanda em relação à qualificação profissional dos trabalhadores da saúde. Essa política é compreendida como uma proposta de ação capaz de contribuir para a necessária transformação dos processos formativos, práticas pedagógicas e de saúde, abarcando também a organização dos serviços. Ela deve se constituir num trabalho articulado entre o sistema de saúde, em suas esferas de gestão, e as instituições formadoras, com vistas à identificação de problemas cotidianos e à construção de soluções pertinentes às necessidades de saúde da população.<sup>3</sup>

De acordo com a PNEPS, a capacitação/qualificação é uma das principais maneiras de enfrentar as dificuldades em relação à ampliação dos serviços de saúde, realizando atividades planejadas que objetivam enriquecer os profissionais em nível de competências e habilidades que, muitas vezes, são pouco disponibilizadas pelas organizações.<sup>3</sup> Nesse sentido, a Educação Permanente em Saúde (EPS) representa uma oportunidade de transformação, ampliação e valorização dos saberes individuais e coletivos dos membros envolvidos neste processo, empoderando-os para que sejam agentes ativos no seu processo de trabalho.<sup>7</sup>

Ao olhar para o resultado da busca, que fundamenta o estado da arte do tema pesquisado, percebe-se uma lacuna em relação à compreensão da Educação Permanente na Atenção Básica como uma necessidade, uma vez que a maioria dos estudos se refere às atividades de EPS na área hospitalar.

Diante do exposto, a questão de pesquisa deste estudo está baseada no seguinte questionamento: qual a percepção dos profissionais de enfermagem da Atenção Básica em relação às atividades da Educação Permanente em Saúde?

Em busca de resposta à questão de pesquisa, este estudo objetivou investigar a percepção dos profissionais de enfermagem da Atenção Básica em relação às atividades de Educação Permanente em Saúde.

## MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa do tipo descritiva e exploratória, com abordagem qualitativa, realizada em duas Unidades Básicas de Saúde (UBS) com Estratégia de Saúde da Família (ESF), ambas localizadas na Zona Urbana em uma cidade ao sul do Rio Grande do Sul. As Unidades foram identificadas com as letras A e B. Elas funcionam no turno da manhã e da tarde, com uma jornada de trabalho de oito horas diárias de segunda à sexta-feira. Seu atendimento é exclusivamente pelo SUS, prestando atendimento em livre demanda e realizando os programas propostos pela ESF.

A UBS A é constituída por quatro equipes de ESF, compostas por oito profissionais membros da equipe de enfermagem, e à noite funciona como Unidade Básica tradicional atendendo em livre demanda. Na UBS B atuam três equipes de ESF, formadas por seis profissionais também pertencentes à equipe de enfermagem, totalizando 14 profissionais. A amostra foi constituída por 11 participantes, devido a recusa de três em participar da pesquisa.

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas no local de trabalho dos entrevistados, sendo elas gravadas em áudio, com duração média de 30 minutos. Para realizar a análise dos dados foi utilizada a técnica da Análise de Conteúdo,<sup>8</sup> que compreende três polos: a pré-análise; a exploração do material; e o tratamento dos resultados: a inferência e a interpretação. Tais polos são criteriosos, com aspectos que devem ser observados para que possam colaborar para descobrir os conteúdos das mensagens presentes nas entrevistas.

Com a finalidade de preservar o anonimato dos participantes, estes foram identificados com as letras E: enfermeiros e TE: técnicos de enfermagem, seguidas de um algarismo arábico, conforme a ordem da entrevista, dispostas após as letras A e B, identificando a UBS a que pertence: AE1, AE2, AE4, ATE1, ATE2 e BE1, BE2, BE3 e BTE3.

Neste estudo foram mantidos os preceitos éticos de acordo com a Resolução 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde, que trata da ética e pesquisa envolvendo seres humanos. A coleta de dados foi realizada após aprovação do projeto por Comitê de Ética em Pesquisa, identificado pelo parecer número 178/2012 - Ata 102.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esse artigo se fundamenta nas duas categorias encontradas nos resultados da pesquisa.

### Atividades de EPS na Atenção Básica na ótica da equipe de enfermagem

A PNEPS assevera que a Educação Permanente em Saúde é a **aprendizagem no trabalho**, sendo que as práticas de estudo e ensino estão inseridas no dia a dia em que são realizados os serviços e no local onde o trabalhador desenvolve suas atividades laborais, baseando-se na aprendizagem significativa e na possibilidade de modificar as práticas profissionais.<sup>2</sup>

Em relação à questão acerca do conceito da EPS, os participantes se manifestaram conforme as seguintes falas:

*[...] a Educação Permanente em Saúde é a qualificação constante dos profissionais e a atualização constante dentro de tudo que surge na área da saúde. (BE1)*

*[...] uma política nacional para os profissionais de saúde continuarem se atualizando. (AE1)*

As respostas dos entrevistados permitem inferir que a sua compreensão em relação à EPS está diretamente associada ao conhecimento adquirido quanto às práticas existentes no seu cotidiano. Ainda, associa-se à busca por mais informações concernentes a situações específicas, oriundas do dia a dia de sua prática profissional.

É possível perceber a conceitualização de EPS utilizando os termos qualificação e atualização. Atualização está interconectada-interligada ao aprendizado, isto é, os indivíduos necessitam processar o conhecimento adquirido e transformá-lo de modo que possibilite o enfrentamento inteligente dos desafios cotidianos. Da mesma forma, pode possibilitar a ampliação da capacidade de corresponder às exigências técnico-científicas e tecnológicas, que se modificam de forma veloz e constante.<sup>9</sup>

A EPS conceituada como atualização profissional pode ser compreendida de uma maneira restrita, pois as atividades de educação permanente são mais amplas, associando-

a ao crescimento pessoal que deve ser potencializado. Assim, além da qualificação prática dos participantes, ela proporciona a obtenção de novas informações, conceitos e ações, fundamentados na liberdade individual e coletiva, ancorados nos preceitos de cidadania, que possam incidir em transformações sociais.<sup>6</sup>

No que se refere à equipe de enfermagem, vale salientar que as ações propostas pela EPS além de proporcionarem estratégias de qualificação e melhorias na qualidade do atendimento ao usuário, oportunizam o desenvolvimento dos serviços, ocasionando benefícios à população, à instituição e aos profissionais. A PNEPS enfatiza que a capacidade de promover a habilidade de aprender e qualificar os sujeitos envolvidos, conquistada por meio da EFS, possibilita o aumento da qualidade da assistência em saúde e a garantia de um atendimento mais humanizado.<sup>3</sup>

Quanto ao conceito de EPS explicitado pelos participantes, um deles associou a EPS com a política de saúde. Isso demonstra certa fragilidade, por parte dos profissionais, no que concerne ao conhecimento a respeito dos protocolos disponibilizados pelo Ministério da Saúde (MS), como também *déficit* no entendimento em relação à proposta de ação vinculada a EPS.<sup>3</sup> A política deveria ser implementada nos serviços de saúde com a finalidade de beneficiar a população assistida e também aos que prestam a assistência em saúde.

Sob este ponto de vista, a PNEPS se encontra vinculada ao processo de aprendizado e desenvolvimento dos profissionais de saúde que atuam em serviços do SUS. Ela é entendida como estratégia de ação, visando colaborar para a modificação dos métodos formativos, das atividades pedagógicas e de saúde, das instituições formadoras, envolvendo também a melhor disposição dos serviços.<sup>2</sup>

A aprendizagem, para ser expressiva e transformadora, na concepção da EPS, precisa estar associada às vivências do profissional e ainda contribuir para o seu desenvolvimento, a partir do momento que oportuniza compreensão dos serviços e exerce influência em seu desenvolvimento profissional e pessoal. Além de renovar as questões profissionais, ela possibilita, também, que se possa solucionar as dificuldades existentes na rotina de trabalho ou em seu cotidiano.<sup>3</sup>

Constata-se que a respectiva percepção que os profissionais apresentam sobre a EPS pode influenciar em sua participação nestas atividades, uma vez que quando se obtém melhor conhecimento sobre o que representa e ao entender a sua relevância, é possível compreender a importância da participação e, assim, sentir-se mais motivado para colaborar na sua implementação.

Destaca-se a importância da participação dos profissionais em atividades de EPS pela necessidade de repensar a prática assistencial, que pode possibilitar a superação das dificuldades e inovação do fazer, aumentando a satisfação no trabalho.<sup>10</sup> No que se refere à participação dos profissionais nas atividades de EPS, percebe-se que as opiniões divergem entre os entrevistados, conforme os discursos:

*[...] quando são propostas sim, e, às vezes, quando não são propostas eu também participo. Sempre que eu posso, eu participo. (BE2)*

*[...] não. Porque eles não oferecem para nós, ou oferecem em horários que a gente não consegue participar. (ATE1)*

É possível perceber nas falas dos entrevistados que existe uma divergência entre as opiniões e as atitudes em relação à participação nas atividades da EPS. De acordo com AE1 e BE2, as atividades de EPS são oferecidas pelos órgãos responsáveis e ambos, quando

possível, participam dessas atividades. Observa-se que um profissional refere não participar das atividades da EPS, justificando que existe falta de disponibilidade destas atividades, como também a realização das mesmas em horários inadequados. Este fato pode demonstrar a necessidade de que estratégias sejam planejadas e implementadas em locais e horários no qual os profissionais tenham condições de participar.

As formas como os profissionais entrevistados colocaram sua participação em atividades da EPS podem estar associadas a fatores de estímulo interno e externo. Estímulo é definido como aquilo que incentiva um agente externo ou interno, capaz de provocar uma reação num órgão ou sistema.<sup>11</sup> Neste sentido, é recomendada a participação de todos os envolvidos em determinado serviço, para que consigam discutir em conjunto o que precisa ser melhorado, implementado e/ou excluído para beneficiar os usuários e familiares, os trabalhadores e a instituição. As discussões, com um diálogo aberto, podem ser o caminho mais indicado para realizar as negociações necessárias e encontrar as melhores soluções dos problemas a serem enfrentados, oportunizando um olhar diferenciado, dinâmico e contextualizado.<sup>12</sup>

Acredita-se que, além da importância do diálogo entre as pessoas envolvidas nas atividades da EPS, é de grande valia que a instituição visualize a qualificação dos profissionais como investimento e, assim, incentive a implantação da EPS nas UBS e estimule a participação dos trabalhadores em suas ações. A própria PNEPS propõe que a Educação Permanente deve levar em consideração as necessidades do serviço e, assim, auxiliar a encontrar as estratégias para o encaminhamento e solução das dificuldades.<sup>3</sup>

### Fatores que estimulam os profissionais a participarem da EPS

A qualificação dos profissionais deve ser vista como fator de crescimento. Isto porque, na medida em que os profissionais percebem a relevância de sua participação em atividades da EPS, os mesmos se mostram mais estimulados e motivados a incluírem esse tipo de ação como uma das metas a serem cumpridas em seu dia a dia de trabalho.<sup>13</sup>

Com a finalidade de intensificar a participação e envolvimento de todos os profissionais na EPS, faz-se necessário identificar e avaliar os fatores que estimulam os profissionais a essa prática. Ao conhecer os fatores capazes de instigar os trabalhadores com a ideia da EPS, torna-se mais fácil programar estratégias capazes de despertar o interesse deles em compartilhá-la.

Segundo os participantes entrevistados, os fatores que os estimulam a participar das atividades de EPS são:

*[...] eu mesma, e a minha vontade de estar sempre aprendendo e sempre querer saber um pouco mais. (BTE1)*

*[...] eu gosto de me atualizar, para o meu crescimento profissional. (AE2)*

A auto realização e a autovalorização podem ser interpretadas como necessidades intrínsecas do ser humano, que necessitam ser estimuladas de maneira permanente e embasadas em políticas motivacionais.<sup>14</sup> Isto pode ser percebido quando os entrevistados mencionam como fator estimulante a vontade própria, a busca pelo autoconhecimento e o crescimento profissional.

Nesta linha de pensamento, o estímulo próprio para a auto realização e crescimento profissional do trabalhador pode ser considerado como uma ferramenta de grande ajuda para os profissionais realizarem suas atividades e contribuírem para o melhor

desenvolvimento próprio e institucional. Porém, o profissional ao se sentir e mostrar estimulado necessita de reconhecimento e valorização por parte do gestor institucional e do serviço no qual atua. É necessário focar as atenções para a valorização profissional como fator de desenvolvimento do processo de trabalho, uma vez que as pessoas competentes almejam exercer suas atividades em instituições que demonstram retorno pela sua dedicação e empenho.<sup>15</sup>

Os fatores de estímulo são importantes e não devem ser esquecidos por parte do gestor da instituição e do próprio serviço, tanto em relação ao ambiente adequado e recursos financeiros, materiais e humanos; quanto à recompensa financeira; folgas; premiações; reconhecimento coletivo, entre outros. Esses aspectos, além de estimularem o trabalhador, possibilitam ao profissional um maior envolvimento com a proposta das atividades da EPS, ou seja, qualificação profissional de forma sistematizada e contínua.

Se o sujeito não é estimulado, seja qual for o fator envolvido, possivelmente diminui o número de profissionais que comparecem às atividades da EPS. A ausência de incentivo, bem como a falta de vontade, pode estar fundamentada na pouca motivação, valorização, ou seja, situações que abrangem a subjetividade do profissional.<sup>12</sup>

Por meio das falas dos participantes entrevistados, observa-se que um profissional associou o cuidado ao paciente como estímulo, induzindo a compreensão da relação direta entre a busca por conhecimento e as novas aprendizagens, a fim de desenvolvê-las em benefício próprio e visando a melhoria do cuidado em enfermagem.

Os profissionais, por meio das alocações, demonstram que dependem de motivações e estímulos externos para a sua participação. Esses relatos confirmam que o potencial próprio não é percebido como sendo um estímulo para se tornar um agente de mudança das práticas profissionais. Estes fatos podem ser compreendidos nas falas:

*[...] é o não cumprimento dos horários. (BE3)*

*[...] saber que quando eu sair para as atividades de educação permanente, a minha equipe fica sobrecarregada. (AE2)*

*[...] acredito que as atividades de EPS estão mais voltadas para unidades hospitalares, e parece que lá o conhecimento percorre com maior facilidade no hospital, porque lá tem uma equipe multidisciplinar. (BE1)*

*[...] eu tenho colegas que trabalham em hospital e dizem que lá a EPS é realizada com frequência e que tem estímulo para participar. (AE4)*

Vale ressaltar que a fala dos entrevistados aponta fatores que eles consideram não estimulantes, como a falta de planejamento, o não cumprimento de horários exposto, a realização de atividades em horários inadequados e, também, a sobrecarga da equipe durante as atividades da EPS. Entende-se que estes fatores estão direta ou indiretamente vinculados ao planejamento, ou seja, à falta de sistematização das ações ligadas a EPS.

O planejamento implica numa mudança organizacional, que pode influenciar nas repercussões da prática cotidiana dos envolvidos.<sup>16</sup> Considera-se que quando uma ação é desenvolvida desconsiderando os princípios do planejamento, na maioria das vezes, essa atividade não atinge o objetivo esperado, porque quando não ocorre sistematização, há prejuízo na avaliação e, conseqüentemente, nas melhorias das ações.

Tratando-se das práticas da EPS, quando não planejadas com antecedência os profissionais identificam a dificuldade de participação. É possível inferir que o não planejamento por parte dos órgãos e pessoas responsáveis em dar continuidade à proposta, bem como de propiciar a conscientização dos sujeitos acerca de sua importância, faz com que os gestores não sejam vistos com a credibilidade que seu cargo sugere, ou seja, a confiança de que uma proposta possa ser eficiente e eficaz depende do comprometimento, do envolvimento, da credibilidade e do planejamento.

Conforme pode ser identificado em alguns dos relatos, as atividades de EPS estão mais voltadas às unidades hospitalares, sendo que essa afirmativa é justificada por meio da existência da equipe multiprofissional. No entanto, outros estudos necessitam ser realizados para confirmar ou não esta afirmativa. Entende-se que a equipe multiprofissional está presente tanto na assistência hospitalar quanto na atenção básica, então esse fato não pode servir de justificativa pela não implementação da EPS nas Unidades Básicas. Independente das instituições, é fato que as propostas educativas comprometidas com a inovação e a transformação necessitam partir de construções coletivas, embasadas na reflexão e na crítica, que buscam convergir no aprimoramento tanto da assistência como da gestão.<sup>17</sup>

O fato de não se enxergarem como membros de uma equipe, com potencial para a busca e socialização do saber, transformando-o em conhecimento, pode prejudicar tanto o desempenho técnico quanto o desenvolvimento pessoal e profissional. Entretanto, os membros da equipe precisam ser vistos como indivíduos que utilizam suas práticas e aprendizados no enfrentamento de cada situação vivenciada, uma vez que eles já conhecem a problemática local.<sup>18</sup>

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que os entrevistados percebem as atividades da EPS como uma ferramenta importante em seu cotidiano de trabalho, com fragilidades em associá-las a PNEPS. Este fato requer uma revisão da estrutura e do planejamento da EPS para modificar a prática e incorporá-la no cotidiano dos profissionais da saúde.

Por meio deste estudo, foi possível identificar que há necessidade de um planejamento efetivo das atividades da EPS, de forma que ela se estenda ao ambiente de trabalho das UBS, possibilitando a valorização e estímulo profissional e demais benefícios que sua implementação propicia. No entanto, é ímpar o desenvolvimento de estudos com maior abrangência, tanto de Unidades como de profissionais.

Espera-se que este estudo possa contribuir para o estímulo ao planejamento e desenvolvimento de estratégias voltadas às práticas de EPS na Área Básica de Saúde, evidenciando a sua importância para a formação profissional e, conseqüentemente, qualificando o cuidado ao ser humano, família e comunidade.

## REFERÊNCIAS

1. Cecagno D. Formação acadêmica do enfermeiro na perspectiva ecossistêmica [tese]. Rio Grande (RS): Universidade Federal do Rio Grande; 2015. 236 p.
2. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. Atenção hospitalar. Brasília: Ministério da Saúde; 2011. 268 p.
3. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. Educação Permanente em Saúde: um movimento instituinte de novas práticas no Ministério da Saúde: Agenda 2014. 1. ed. Brasília (DF); 2014. 120 p.



4. Brasil. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CES 1.300, de 6 de novembro de 2001. Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Graduação em Farmácia e Odontologia. Diário Oficial da União, Brasília/DF; 2001 dez 7. Seção 1, p. 25 [Internet]. 2001 [acesso em 2012 jan 30]. Disponível em: <http://www.portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES1300.pdf>.
5. Freire P. Educação e mudança. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 2011.
6. Montanha D, Peduzzi M. Educação permanente em enfermagem: levantamento de necessidades e resultados esperados segundo a concepção dos trabalhadores. Rev Esc Enf USP. 2010;44(3):597-604.
7. Silva LAA, Ferraz F, Lino MM, Backes VMS, Schmidt SMS. Educação permanente em saúde e no trabalho de enfermagem: perspectiva de uma práxis transformadora. Rev Gaúcha Enferm. 2010 set;31(3):557-61.
8. Bardin L. Análise de conteúdo. Lisboa, Portugal: Edições 70; 2011.
9. Santos MC. Basil Bernstein e Paulo Freire: possibilidades de diálogos para o estudo anatomofuncional do campo pedagógico. Rev Educação. 2011;14(18):151-62.
10. Juliani CMM, Kurcgant P. Educação continuada e gerência participativa: indicadores de qualidade da gestão de recursos humanos em enfermagem. Cienc Cuid Saude. 2010 jul/set; 9(3):456-63.
11. Ferreira ABDH. Novo dicionário eletrônico Aurélio. São Paulo: Positivo; 2014 [acesso em 2012 ago 25]. Disponível em: <http://www.dicionariodoaurelio.com>.
12. Moraes MC. O paradigma educacional emergente. 16ª ed. Campinas: Papyrus; 2012.
13. Silva JM, Caldeira AP. Avaliação para melhoria da qualidade da estratégia saúde da família e a qualificação profissional. Trab Educ Saúde. 2011;9(1):95-108.
14. Bezerra FD, Andrade MFC, Andrade JSS, Vieira MJ, Pimentel D. Motivação da equipe e estratégias motivacionais adotadas pelo enfermeiro. Rev Bras Enferm. 2010;63(1):33-7.
15. Cunha PF, Magajewski F. Gestão participativa e valorização dos trabalhadores: avanços no âmbito do SUS. Saúde Soc. 2012;21(1):71-9.
16. Oliveira RO, Schilling MCL. Análise do serviço de enfermagem no processo de planejamento estratégico no hospital. Rev REGE. 2011;18(2):225-43.
17. Silva LAA, Leite MT, Hildebrandt LM, Pinno C. Educação permanente em saúde na ótica de membros das comissões de integração ensino-serviço. Rev Enferm UFSM. 2013;3(2):296-306.
18. Pereira RCA, Rivera FJU, Artmann E. O trabalho multiprofissional na estratégia saúde da família: estudo sobre modalidades de equipes. Interface (Botucatu). 2013;17(45):327-40.

Data de recebimento: 13/01/2015

Data de aceite: 09/05/2016

Contato do autor responsável: Juliana Marques Weykamp

Endereço postal: Rua Visconde de Ouro Preto, 258 - Areal - CEP 96077-000

E-mail: [juweykamp@hotmail.com](mailto:juweykamp@hotmail.com)