

DI ONI ZE MONTANHA

*Centro Universitário Lusíada (UNILUS).*

ANNA PAULA NOGUEIRA

*Prefeitura Municipal da Estância Balneária  
de Praia Grande. Residência  
Multiprofissional em Estratégia de Saúde da  
Família e Comunidade.*

*Recebido em outubro de 2017.  
Aprovado em novembro de 2017.*

## EDUCAÇÃO DOS ENFERMEIROS E TRABALHADORES DE NÍVEL MÉDIO QUE ATUAM NA ÁREA ONCOLÓGICA NO MUNICÍPIO DE SANTOS - SP

### RESUMO

Estudo qualitativo, que analisou a capacitação dos enfermeiros, técnicos e auxiliares que atuam na área oncológica e identificou as ações educativas realizadas no serviço. Os sujeitos foram oito enfermeiros, seis trabalhadores de nível médio e a enfermeira de educação continuada. Para coleta de dados, utilizou-se entrevista semi estruturada, foram gravadas, transcritas e analisadas com base na análise de conteúdo. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em pesquisa com Seres Humanos. Os resultados demonstraram poucas ações educativas, a partir da identificação de falhas e uso de novos materiais e medições. Concluiu-se que a unidade apresenta fragilidade nas ações educativas, as poucas ações realizadas ocorreram com base no conceito de EC, no entanto, os trabalhadores manifestaram necessidade de mais capacitações, para uma melhor qualificação da assistência.

Palavras-Chave: Educação Permanente; Educação Continuada; Oncologia.

### EDUCATION OF NURSES AND MEDIUM LEVEL WORKERS IN THE ONCOLOGY AREA IN THE MUNICIPALITY OF SANTOS - SP

### ABSTRACT

Qualitative study, which analyzed the training of nurses, technicians and assistants who work in the oncology area and identified the educational actions performed in the service. The subjects were eight nurses, six mid-level workers and the continuing education nurse. For data collection, we used a semi-structured interview, were recorded, transcribed and analyzed based on content analysis. The study was approved by the Ethics Committee in research with Human Beings. The results showed few educational actions, from the identification of failures and the use of new materials and medications. It is concluded that the unit presents fragility in educational actions, the few actions carried out were based on the concept of continuing education, and however, workers expressed the need for more skills, for a better qualification of assistance.

Keywords: Continuing Education; Permanent Education; Oncology.

## INTRODUÇÃO

O câncer é uma doença que apresenta crescimento acentuado ano a ano, e embora fosse considerado um problema característico dos países desenvolvidos, atualmente apresenta-se como um importante problema de saúde pública global, principalmente pela alta incidência e mortalidade da doença. No Brasil, a estimativa para 2016/17 é a ocorrência de 600 mil novos casos (BRASIL, 2016).

Com o crescimento da doença e os desafios relacionados às várias modalidades de tratamento do câncer, a educação do trabalhador é essencial para atender a esta complexa demanda, e assim, entregar ao usuário uma assistência com qualidade.

Por um lado, a grande maioria dos cursos de enfermagem ainda não dispõe de nenhum tipo de abordagem sobre câncer (AMADOR, et al, 2011). Sendo assim, se não há uma abordagem apropriada e suficiente nos cursos de graduação, o quantitativo e qualitativo de trabalhadores para a prática do cuidado estará comprometido.

Por outro, a educação realizada na maioria dos serviços de saúde é a educação existente desde a década de 50 que é a educação continuada.

A educação continuada apresenta vários conceitos: Para Garanhani et al. (2009, p. 2005) “A EC tem o objetivo de proporcionar o aperfeiçoamento do que já se aprendeu durante a formação profissional”.

Souza, Ceribelli (2004) descrevem que a EC é direcionada a produção de conhecimentos para que o profissional possa atuar de forma produtiva em seu setor de trabalho, e que as atividades educativas de capacitação decorrem da introdução de um novo equipamento que necessita de um programa de treinamento.

Salum; Prado (2000) conceitua a EC como uma somatória de experiências que sucedem a formação inicial, dando ao trabalhador a oportunidade de aumentar e aprimorar a competência para que desenvolva em conjunto com suas responsabilidades e tarefas.

Assim, a educação concebida é a educação tradicional, referida como educação em serviço, educação continuada, mais especificamente, treinamento, reciclagem, entre outros. Trata-se de um processo uniprofissional, com enfoque no treinamento e adequação do profissional no setor onde irá exercer sua função, com embasamento nas rotinas e normas institucionais, desarticulado no que diz respeito à gestão, não incidindo no profissional a reflexão sobre os problemas enfrentados e a capacidade de problematização, resolutividade e transformação do processo de trabalho.

O conceito de educação permanente surgiu na década de 1980, pela OPAS, após a constatação do pouco impacto causado pelos programas de capacitação na questão da resolutividade dos problemas do serviço e na qualidade da assistência que vinha sendo prestada (VINCENT, 2007).

A Educação Permanente em Saúde (EPS) caracteriza-se como uma política do Ministério da Saúde instituída em 2004, e modificada em 2007, como uma estratégia para a consolidação do Sistema Único de Saúde (SUS). A política tem como referência o controle social, a gestão setorial e as necessidades populacionais de saúde (BRASIL, 2005). Tem como objetivo a transformação do processo de trabalho e visa o aperfeiçoamento dos métodos educacionais para que assim possa alcançar uma maior qualidade no serviço, busca ainda atingir a equidade em relação ao cuidado, para que possa atender as necessidades da população (MASSAROLI; SAUPE, 2008).

Em relação ao conceito de Educação Permanente em saúde Paschoal, Mantovani e Lacerda (2006) pontuam que o enfermeiro encontra-se em um processo educativo contínuo em sua prática, sendo necessário o desenvolvimento de reflexão crítica, empreendedorismo e criatividade para salientar suas ações. A educação dos profissionais de enfermagem requer uma maior atenção, vista a necessidade de indivíduos aptos às mudanças globais e no trabalho, para que possam ser atendidas as necessidades de desenvolvimento pessoal e de equipe em conjunto com as institucionais e as sociais.



Elias (2009) entende a EPS como uma proposta de intervenção embasada numa ótica educacional como alternativa para a construção de espaços coletivos que permitam contemplar e analisar as ações realizadas pelas equipes.

Para Carotta, Kawamura e Salazar (2009) a política nacional de EPS permite reconhecer as necessidades advindas da formação e do desenvolvimento dos profissionais, e criar estratégias para que a gestão e a assistência em saúde tenham mais qualidade, intensificando assim o controle social no intuito de gerar impacto efetivo na saúde.

Entende-se, por fim que a EPS valoriza o processo de trabalho como fonte de conhecimento e transformação, onde os envolvidos refletem e problematizam as situações vivenciadas, construindo o conhecimento, referenciando as necessidades de saúde populacionais a gestão setorial e o controle social em saúde.

Para aprimorar a qualidade dos serviços prestados, é importante que haja uma articulação entre ensino e trabalho, de forma a integrar a prática de ensino-aprendizagem ao cotidiano dos trabalhadores e instituições de saúde, proporcionando assim, uma maior capacidade de reflexão sobre a prática e conseqüentemente, a melhora do processo de trabalho em saúde (BRASIL, 2004).

Nesse contexto, o estudo investigou sobre a capacitação dos trabalhadores que atuam na área oncológica.

## OBJETIVOS

- a) Identificar as ações educativas realizadas no serviço.
- b) Analisar a capacitação dos enfermeiros, técnicos e auxiliares que atuam na área oncológica.

## METODOLOGIA

A Pesquisa foi de abordagem qualitativa, realizada em um Hospital de ensino vinculado ao Sistema Único de Saúde (SUS), na cidade de Santos - SP, no setor de quimioterapia ambulatorial da Rede Hebe Camargo de combate ao câncer.

Os sujeitos foram 15 profissionais sendo: 8 enfermeiros, 2 técnicos, 4 auxiliares de enfermagem e uma enfermeira do serviço de educação do hospital. Dois sujeitos recusaram-se a participar do estudo.

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos do Centro Universitário Lusíada e do Hospital onde foi realizado o estudo. Os sujeitos foram devidamente esclarecidos e se de acordo em participar, assinavam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Os dados foram coletados de 09 de janeiro a 20 de fevereiro de 2015, por intermédio de entrevista semiestruturada, contendo duas partes: a primeira, sobre a caracterização da amostra e a segunda, questões sobre o objeto de estudo.

No que concerne à análise dos dados, as entrevistas foram gravadas, ouvidas e transcritas na íntegra. Os sujeitos foram identificados por meio da definição de códigos, de acordo com sua categoria profissional e sequência de entrevistas. Os dados foram analisados com base na análise de conteúdo, mais especificamente, análise temática (MILNAYO, 2007)

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Do total de enfermeiros no serviço, quatro possuem pós-graduação em alguma área, sendo três em oncológica (duas especializações e um mestrado).

A inserção dos entrevistados na área oncológica foi por intermédio de convite ou, demonstraram interesse em mudar de setor, apenas duas enfermeiras apresentavam vivência prévia na área.

Na graduação, apenas três enfermeiros receberam conteúdo sobre câncer, porém relataram que foi superficial voltada aos cuidados básicos do paciente oncológico. Nos cursos de técnicos e auxiliares não houve abordagem sobre oncologia.

Quanto à preparação para atuar na oncologia os sujeitos referiram ter realizado seu preparo através da prática em serviço, treinamento por enfermeiros do setor, estudos individuais, curso e atividades relacionadas à área oncológica.

Apesar dos trabalhadores apresentarem pouco conhecimento na área oncológica, em 2014 poucas ações educativas foram realizadas no serviço, dentre elas:

- a) Extravasamento de quimioterápicos;
- b) Derramamento de quimioterápicos;
- c) Acesso venoso central e acesso venoso periférico;
- d) Resultados de exames laboratoriais do paciente oncológico - biópsia, hemograma, entre outros.

Essas capacitações foram realizadas por necessidade dos funcionários de outros setores para a execução do cuidado ao paciente oncológico internado. Essas ações foram ministradas pelos enfermeiros do ambulatório de quimioterapia e contaram com a participação dos próprios funcionários do setor, (enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem), como também dos funcionários de outras enfermarias e setores do hospital. Além deste público, também estiveram presentes os alunos em estágio e residência médica do Hospital.

No mesmo ano, foram também desenvolvidas capacitações exclusivas destinadas apenas aos enfermeiros como a capacitação sobre um novo porth-a-cath, realizada pela empresa fornecedora.

É importante ressaltar que o serviço foi implantado em Junho de 2012, com atendimento inicial de 284 pacientes/mês, número que cresceu significativamente a cada ano, chegando a 1.300 pacientes/mês. De modo que, considerando o aumento da demanda, a quantidade de capacitações realizadas desde a abertura do serviço mostrou-se aquém das necessidades, pois é necessário constante capacitação da equipe de enfermagem para que possa atender adequadamente à demanda referida, uma vez que a maioria dos trabalhadores do setor não possui formação prévia em oncologia.

Em relação à capacitação dos trabalhadores no ambulatório de quimioterapia, foram identificadas as seguintes categorias: treinamento admissional, treinamento baseado nas necessidades do funcionário e treinamento para o uso de novos materiais e medições.

#### TREINAMENTO ADMISSI ONAL

Na unidade é preconizado o treinamento admissional a todos os funcionários novos inseridos no setor que tenham ou não experiência em oncologia.

Conforme relatos dos auxiliares, técnicos e enfermeiros entrevistados, há treinamento toda vez que um novo funcionário é admitido na unidade, momento em que são passadas as atividades rotineiras do serviço. Essa capacitação é realizada pelo diretor do serviço, enfermeiras da unidade, profissionais de nível médio que atuam a mais tempo na unidade, com mais experiência do setor.

*“As primeiras vezes que vem o pessoal que nunca trabalhou com oncologia a gente passa a técnica mesmo do trabalho, (...) sempre começa com um funcionário mais antigo para rever como é que os pacientes são abordados, é mais a prática no começo mesmo, depois eles vão pegando” (E11).*



O treinamento admissional é realizado com o objetivo de habilitar os profissionais para que possam prestar a assistência de acordo com as metas e regras institucionais e/ou setoriais (BUCCHI; MIRA, 2010).

#### TREINAMENTO BASEADO NAS NECESSIDADES DO FUNCIONÁRIO

O levantamento das necessidades ocorre por meio da observação do cotidiano do trabalho e após, é realizado o planejamento das capacitações pelo diretor da unidade a cada início de ano.

*“A gente faz um ciclo de palestras anual, (...) normalmente é o nosso chefe aqui do setor que levanta, mas é feito educação em serviço no dia-a-dia, então se tem alguma coisa aleatória a enfermeira que é assistencial chama os funcionários faz uma reunião, mas é mais mesmo o nosso supervisor de setor que determina. Normalmente, as capacitações que são feitas aqui a demanda é mais para os de fora (...) que seria clínica médica, PS, eles tem uma dificuldade grande com os pacientes da oncologia” (E08).*

O diretor ou enfermeira da unidade realiza o levantamento das necessidades com base nas falhas e dificuldades que surgem naquele determinado momento de maneira pontual e precisa, sendo esta outra ação de EC, conforme observada nos relatos abaixo, utilizada para sanar um problema específico surgido, de maneira momentânea. Isso significa que as ações de treinamento são realizadas com base na identificação de problemas, conforme também identificado em outro estudo (MONTANHA, 2008).

*“Conforme vai surgindo as dúvidas, as enfermeiras vão abordando a dificuldade que a gente tem” (T02).*

*“Aqui a gente tem algumas discussões pontuais (...) mas não é nada muito programado, são questões pontuais e temporárias (...), surge uma dificuldade e a gente tenta resolver” (E05).*

Val e destacar que não são consideradas as necessidades do usuário, somente as do funcionário, quando surgem falhas ou dúvidas em relação aos cuidados a serem prestados.

Segundo aponta Silva e Seiffert (2009) o objetivo das ações educativas nas instituições de saúde é aprimorar seus profissionais por meio de capacitações pontuais e necessárias, sendo esta uma ação de educação continuada, uma vez que apresenta como característica obter as transformações exatas, pontuais, nos modelos de atenção.

Observa-se na maioria das referências encontradas que a educação existente nos serviços de saúde reproduz ações isoladas em detrimento de reflexão pautada na prática (LUZ, 2000; LORENCETTE, 2002).

#### TREINAMENTO PARA O USO DE NOVOS MATERIAIS E MEDIÇÕES

Com base nas entrevistas, os trabalhadores enfatizaram o treinamento para o uso de novos materiais e medições, conforme relatos abaixo:

*“Sempre tem representante aqui que faz orientação sobre (...) medicações novas que vão aparecendo e sempre vem aqui dar a reciclagem para gente (...), e assim a gente foi aprendendo aos poucos” (E01).*

*“Chegaram algumas medicações novas (...), veio técnicos do laboratório, uma enfermeira do laboratório, explicar sobre a medicação, manuseio, o preparo, tudo, tem sempre” (T02).*

Este treinamento por sua vez, é de extrema importância para a oncológica. Para que seja possível orientar da melhor forma o paciente em relação ao tratamento é necessário saber o mecanismo de ação das drogas quimioterápicas, anticorpos monoclonais e outras utilizadas, além disso, é importante saber também sobre os efeitos colaterais desencadeados pela utilização destas drogas e o que pode ser feito para amenizá-los.

A capacitação da equipe e sua consequente atualização para o uso de materiais e equipamentos repercutem na assistência prestada, pois, conhecer os materiais e saber manusear os equipamentos é importante para melhorar a qualidade das ações desenvolvidas no serviço, sendo que esta capacitação gera benefícios não somente para a equipe que apresenta maior segurança ao executar o trabalho, mas principalmente para o usuário do serviço.

Além da identificação da capacitação dos trabalhadores em oncologia, identificou-se durante a realização do estudo uma necessidade de clareza em relação ao conceito de Educação Continuada e Educação Permanente em Saúde, há fragilidade no entendimento principalmente por parte dos enfermeiros do setor conforme demonstra o relato abaixo:

*“Eu acredito que educação continuada, falam permanente hoje em dia, muda o nome, mas enfim” (E05).*

De acordo com Falkenberg et al. (2014, p. 848):

Na prática dos serviços o uso dos termos educação em saúde, educação popular em saúde, educação sanitária, educação permanente e educação continuada têm sido utilizados de forma indistinta pelos profissionais.

Também aparece na pesquisa uma forte crença tanto por parte dos enfermeiros como dos trabalhadores de nível médio, de que as ações de EC devem ser responsabilidade exclusiva do serviço de educação continuada do hospital e não da unidade em si:

*“Existe um serviço dentro do hospital chamado educação continuada, eu não acho que eu tenha que diminuir meu atendimento como enfermeira ao paciente para ficar ensinando o pessoal, tem o serviço de educação continuada, então assim, eu sinto que é muito falho, outro problema, elas até montam só que ninguém aparece, não existe não sei um mecanismo que fala você vai ter que ir, hoje é o dia (...) é uma grande deficiência que eu sinto na educação continuada daqui” (E06).*

Costa e Shimizu (2005) descrevem que os enfermeiros não se dedicam às atividades educativas como deveriam, que esse tipo de atividade não recebe a devida importância, sendo a educação a ação menos desenvolvida pelos enfermeiros dentro das unidades, o que é prejudicial, visto que a educação do trabalhador é de suma importância para que se mantenham atualizados, o que consequentemente influencia na qualidade da prática assistencial.

É de suma importância que o enfermeiro desenvolva a visão de que é responsável pelo processo educacional de sua unidade, sendo a educação do trabalhador uma das ações do seu processo de trabalho.

A educação dos profissionais é função de cada unidade da organização, não somente do Serviço de Educação, que por sua vez não consegue suprir as necessidades de educação de todo o hospital, pois não possui domínio sobre todas as áreas de especificidade como é o caso da oncologia, deve funcionar como uma espécie de consultor, sinalizador de ações, planejamento e auxílio nas capacitações, mas não consegue e nem



possui conhecimento científico suficiente para capacitar todos os profissionais da instituição, de todos os setores, pois cada setor apresenta uma especificidade diferente.

É necessário que os enfermeiros adquiram reflitam e desenvolvam uma nova visão, tendo em mente que a capacitação do trabalhador é condição essencial para o crescimento do profissional, isso irá repercutir na qualidade de assistência em sua unidade, e conseqüentemente, em uma maior satisfação por parte do usuário.

Em relação ao questionamento acerca do que poderia melhorar na educação dos trabalhadores, os enfermeiros, e os profissionais de nível médio foram unânimes em afirmar que deveria haver mais capacitações, com maior frequência na instituição.

Sugeriram também que para facilitar a educação do trabalhador, os cursos de graduação em enfermagem deveriam inserir oncologia na grade, pois isso melhoraria e facilitaria a educação do funcionário.

Foram também levantadas nas entrevistas às dificuldades para atuar na área oncológica, os entrevistados relataram como dificuldades: o trabalho em equipe, novas medições e equipamentos, emocional do funcionário, mão de obra especializada, falta de material e medição, falta de conhecimento e lidar com o paciente oncológico, sendo estes os maiores desafios para a equipe.

#### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Trata-se de uma área bastante específica que requer mão de obra altamente especializada e capacitada, porém conforme observado no estudo, apenas três dos oito enfermeiros apresentam pós-graduação em oncologia, sendo um mestrado e duas especializações.

Em relação à capacitação dos trabalhadores, identificou-se que poucas ações educativas foram realizadas para atender as necessidades e a demanda apresentada pelo serviço, as ações de capacitação da equipe ocorrem mediante a identificação de falhas e para uso de novos materiais e medições, além do treinamento admissional. Essas capacitações ocorreram com base no conceito de EC, método tradicional de ensino, não centrada no processo de trabalho, embora os trabalhadores entendam que na instituição suas ações são embasadas no conceito de educação permanente.

Os trabalhadores possuem forte crença de que a capacitação da equipe de enfermagem é uma atribuição exclusiva do Serviço de Educação Continuada do hospital, e não uma responsabilidade setorial.

A manifestação da necessidade de mais capacitações por parte dos trabalhadores e a fragilidade no entendimento do conceito de educação, assim como a necessidade de incluir a disseminação do conceito no setor, e planejar capacitações mais direcionadas tanto para as necessidades do funcionário, como também para as necessidades dos usuários do serviço. Isso irá proporcionar aos trabalhadores maior segurança em suas ações, em seu modo de cuidar nesta complexa especificidade, e conseqüentemente, gerar maior qualidade do cuidado ao usuário do serviço de saúde.

#### REFERÊNCIAS

AMADOR, D. D. et al. Concepção dos enfermeiros acerca da capacitação no cuidado à criança com câncer. *Texto Contexto Enferm.* Florianópolis, v. 20, n.1, p. 94-101. Mar. 2011

BRASIL. 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, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. - Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2004.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. A educação permanente entra na roda: pólos de educação permanente em saúde: conceitos e caminhos a percorrer / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. - Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2005.

BRASIL. Ministério da Saúde. Estimativa 2016. Incidência do câncer no Brasil. <http://www.inca.gov.br/estimativa/2016/index.asp?ID=2>

BUCCHI, S. M.; MIRA, V. L. Reelaboração do treinamento administrativo de enfermeiros de Unidade de Terapia Intensiva. Revista da Escola de Enfermagem da USP, São Paulo, v. 4, n. 44, p. 1003-1010, mar. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v44n4/21.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2015.

CAROTTA, F.; KAWAMURA, D.; SALAZAR, J. Educação permanente em saúde: uma estratégia de gestão para pensar, refletir e construir práticas educativas e processos de trabalhos. Saúde e Sociedade, v. 18, n. supl. 1, p. 48-51, 2009.

COSTA, R. A.; SHIMIZU, H. E. Atividades desenvolvidas pelos enfermeiros nas unidades de internação de um hospital escola. Revista Latino Americana de Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 5, n. 13, p. 654-662, out. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v13n5/v13n5a08.pdf>. Acesso em: 15 set. 2015.

ELIAS, C. E. L. Educação permanente no cotidiano das equipes de saúde da família. 2009. 43 f. TCC (Graduação) - Curso de Enfermagem, Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2009.

FALKENBERG, M. B. et al. Educação em saúde e educação na saúde: conceitos e implicações para a saúde coletiva. Ciênc. Saúde Coletiva, [s.l.], v. 19, n. 3, p. 847-852, 2014. FapUNI FESP (SciELO). DOI: 10.1590/1413-81232014193.01572013.

GARANHANI, M. L. et al. As práticas educativas realizadas por enfermeiros da área hospitalar públicos em períodos nacionais. Ciênc Cuid Saúde, Londrina, v. 2, n. 8, p. 205-212, jun. 2009.

LORENCETTE, D. A. C. A importância e proposta de indicadores para a avaliação dos serviços de educação continuada segundo gerentes dos serviços de enfermagem [dissertação]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2002.

LUZ, S. Educação Continuada: estudo descritivo de instituições hospitalares. O mundo da Saúde v. 24, n. 5, p. 343-51. 2000.

MASSAROLI, A.; SAUPE, R. Distinção Conceitual: Educação permanente e educação continuada no processo de trabalho em saúde. 2º Seminário Internacional sobre o Trabalho na Enfermagem-2º SITEEn, 2008.

MINAYO, M. C. S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 10. ed. -São Paulo: Hicitec, 2007

MONTANHA, D. Análise das atividades educativas de trabalhadores de enfermagem em um hospital de ensino: público participante, levantamento de necessidades e resultados esperados. 2008. 166 f. Dissertação (Mestrado) - Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo- USP, São Paulo (SP), 2008.





PASCHOAL, A. S. ; Mantovani M. F. ; Lacerda, M. R. A educação permanente em enfermagem: subsídios para a prática profissional. Rev Gaúcha Enferm, Porto Alegre (RS). V. 27 n. 3, p. 336-343, set. 2006.

SALUM, N. C. ; PRADO, M. Educação continuada no trabalho: uma perspectiva de transformação da prática e valorização do trabalhador (a) de enfermagem. Texto Contexto Enferm. v. 9, n. 2, p. 298-311, 2000.

SILVA, G. M. ; SEIFFERT, O. M. L. B. Educação continuada em enfermagem: uma proposta metodológica. Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília, v. 3, n. 62, p. 362-366, jun. 2009.

SOUZA, M. C. B. ; CERIBELLI, M. I. P. F. Enfermagem no centro de material esterilizado: a prática da educação continuada. Rev Latino Americana de Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 5, n. 12, p. 767-774, out. 2004. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rlae/artic/e/vi/ewFile/1940/2005>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

VINCENT, S. P. Educação Permanente: componente estratégico para a implementação da política nacional de atenção oncológica. Revista Brasileira de Cancerologia, Rio de Janeiro, v. 1, n. 53, p. 79-85, abr. 2007.