



## EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE: ESPAÇO DE PARTICIPAÇÃO E FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Nanci da Silva Teixeira Junqueira<sup>1</sup>  
Geraldo Antônio da Rosa<sup>2</sup>  
Nilva Lúcia Rech Stedile<sup>3</sup>

**Resumo:** A Educação Permanente é uma Política Pública criada pelo Governo Federal Brasileiro para orientar o processo de capacitação profissional em serviço dos profissionais da saúde. Considerando isso, este estudo tem como objetivo analisar quais aspectos são dificultadores de um processo de acreditação hospitalar. Nesse sentido a Educação Permanente de Saúde (EPS) é uma estratégia importante na capacitação de profissionais da saúde que necessitam desenvolver habilidades para incorporação de uma nova base conceitual de nível internacional no cuidado em saúde. A acreditação hospitalar auxilia a promover a qualidade e a segurança da assistência na saúde. Nesse sentido, além da Organização Nacional de Acreditação (ONA), também tem trabalhado exigências de nível internacional como exemplo a *Agência de Calidad Sanitaria de Andalucía* (ACSA) a qual também refina processos de trabalho e incentiva a autonomia do e envolvimento do sujeito. Este estudo é um recorte de uma tese de doutorado e trata-se de uma pesquisa-ação, realizada parte da coleta de dados no Hospital Regional do Sertão Central, a partir de entrevistas semiestruturadas com os profissionais da saúde dessa instituição e tendo como aporte teórico principalmente Brasil (2014; 2018); Ausubel (1969); ACSA (2018); ONA (2020). No que concerne aos resultados, a partir das entrevistas, foram elencados como aspectos dificultadores da obtenção de uma certificação internacional por uma instituição de saúde, a partir da análise de conteúdo, de Bardin (2016): pandemia; nova base conceitual; burocracia/aumento de trabalho; falta de adesão de alguns profissionais. Destaca-se que a Educação Permanente em Saúde (EPS) mostrou-se como uma ferramenta que pode ser utilizada como condutora de processos que resultem em melhoria da qualidade na assistência em saúde. Através da educação, podem-se criar cenários propícios para incentivar a interdisciplinaridade e a interprofissionalidade, utilizando a EPS como estratégia de capacitação dos profissionais de forma processual e contínua.

**Palavras-chave:** educação permanente em saúde, qualidade em saúde, acreditação internacional, urgência e emergência.

**Resumen:** La Educación Permanente es una Política Pública creada por el Gobierno Federal de Brasil para orientar el proceso de formación de profesionales del área de la salud. Considerando esto, este estudio tiene como objetivo analizar cuales son los aspectos que dificultan un proceso de Certificación hospitalar. En

<sup>1</sup> Doutora e mestra em Educação pela Universidade de Caxias do Sul (UCS); professora na Universidade de Caxias do Sul.

<sup>2</sup> Pós-doutorado na Espanha, Universidade Carlos III -UC3M- GETAFE- Comunidade de Madri. Doutorado em Teologia pela Escola Superior de Teologia Professor da Universidade de Caxias do Sul (UCS).

<sup>3</sup> Pós-doutorado em Informação e Comunicação em Saúde pelo ICICT/FIOCRUZ. Doutora em Enfermagem pela Universidade Federal de São Paulo. Professora na Universidade de Caxias do Sul.

# Revista Gepesvida

este sentido, la Educación Permanente en Salud (EPS) es una estrategia importante en la formación de los profesionales que necesitan desarrollar habilidades para incorporar una nueva base conceptual de un nivel internacional en la atención a la salud. La certificación hospitalar ayuda a promover la calidad y seguridad de la atención sanitaria. En este sentido, además de la Organización Nacional de Acreditación (ONA), también se ha trabajado en requisitos internacionales, como los de la Agencia Andaluza de Garantía de la Calidad (ACSA), que también direcciona y mejora los procesos de trabajo y fomenta la autonomía de los profesionales de la salud. Este estudio forma parte de una tesis de un doctorado y es una investigación, realizada como parte de la recolección de datos en el Hospital Regional do Sertão Central, a partir de entrevistas semiestructuradas con los profesionales de salud de esa institución y teniendo como base teórica principalmente Brasil. (2014; 2018); Ausubel (1969); ACSA (2018); ONA (2020). En cuanto a los resultados, a partir de las entrevistas se enumeraron como obstáculos para la obtención de una certificación internacional por parte de una institución de salud, los siguientes aspectos, con base en el análisis de contenido de Bardin (2016): pandemia; nueva base conceptual; burocracia/aumento del trabajo; falta de adherencia de algunos profesionales. Es de destacar que la Educación Permanente en Salud (EPS) demostró ser una herramienta importante que puede ser utilizada como conductora de los procesos que resulten en una mejora de la calidad de la atención en salud. A través de la educación se pueden crear escenarios propicios para fomentar la interdisciplinariedad y la interprofesionalidad, utilizando la EPS como estrategia para la formación de profesionales de forma continua.

**Palabras clave:** educación permanente en salud, calidad en salud, acreditación internacional, urgencia y emergencia.

## 1 INTRODUÇÃO

A Educação Permanente (EP) é uma política pública criada pelo Governo Federal que visa orientar o processo de capacitação profissional, propondo aperfeiçoamento de conhecimentos e habilidades necessárias para a atuação dos profissionais. Segundo as premissas dessa política, “as ações educativas devem ser compreendidas para além do sentido clássico da aquisição de conhecimentos técnico científicos referidos a uma dada profissão” (BRASIL, 2014, p. 7). Dentro desse campo, tem-se a Educação Permanente em Saúde (EPS), voltada para os profissionais dessa área de atuação.

A EPS, ao estar incorporada ao cotidiano dos serviços, pode ser considerada uma estratégia fundamental para obtenção de mudanças na cultura e nos processos de cuidado em uma instituição de saúde, tonando-se útil, por exemplo, em processos de acreditação hospitalar. A acreditação hospitalar é um método de avaliação e de certificação que busca, por meio de padrões e requisitos definidos, promover a qualidade e a segurança da assistência na saúde (ONA, 2020), sejam essas creditações nacionais, como a Organização Nacional da Saúde (ONA), sejam internacionais, como a *Agência de Calidad Sanitaria de Andalucía* (ACSA). Quanto a esta, tem como fundamento estruturante o paciente como sujeito ativo do processo do restabelecimento da sua saúde

# Revista Gepesvida

e tem como objetivo a melhoria contínua da qualidade dos serviços de saúde.

Considerando isso, este estudo tem como objetivo analisar quais os aspectos dificultadores de um processo EPS na capacitação de profissionais da saúde que necessitam desenvolver habilidades para incorporação de uma nova base conceitual no cuidado em saúde, a partir da experiência dos profissionais de um hospital do Ceará, que já tem esse processo de acreditação internacional implementado, a fim de facilitar a implementação de processo de acreditação hospitalar. Trata-se de um recorte da tese de doutorado em Educação intitulada *Educação permanente com profissionais assistenciais da unidade de urgência e emergência na perspectiva do cuidado centrado no paciente segundo critérios de acreditação nacional (ONA) e internacional (ACSA)*. Parte da pesquisa foi desenvolvida no Hospital Regional do Sertão Central-HRSC do Ceará, no município de Quixeramobim, por já apresentar a certificação ACSA, com isso, a análise dos dificultadores perante a incorporação de nova base conceitual pelos profissionais da saúde ocorreu a partir de entrevistas realizadas com profissionais desse hospital.

Isso torna-se importante, pois, através das informações fornecidas pelos colaboradores do HRSC, foi organizado estratégias para diminuir as dificuldades quando implementadas as estratégias para obtenção da acreditação internacional em outros hospitais.

No que concerne à metodologia, trata-se de uma pesquisa-ação, a qual se constitui em uma ação deliberada de transformação da realidade e de produção de conhecimentos relativos a essas modificações. Sobre isso, Barbier (2007, p. 17) diz que “não se trabalha sobre os outros, mas sim com os outros”. Ainda, esta pesquisa tem caráter qualitativo, uma vez que utilizou dados predominantemente qualitativos, de natureza descritiva e exploratória, ou seja, por se ocupar de um conjunto de fenômenos humanos que contemplam o universo dos significados, o que não pode ser quantificado (MINAYO, 2011).

No que se refere à pesquisa exploratória, esta “tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias” e tem por objetivo “formar hipóteses precisas e operacionalizáveis” (GIL, 2019, p. 26). E a pesquisa descritiva, conforme Gil (2019, p. 27), “tem como objetivo levantar opiniões, atitudes e crenças de uma determinada população”.

Durante a pesquisa no Hospital Regional do Sertão Central, foi realizado

# Revista Gepesvida

entrevistas<sup>4</sup> com os profissionais e, através das análises, foi percebido aspectos dificultadores a partir da percepção dos entrevistados, principalmente quando se trata de novos conceitos e implementação de protocolos. As entrevistas foram individuais com um profissional de cada área selecionada, ou seja, um coordenador médico e um de enfermagem, dois enfermeiros responsáveis pelos setores assistenciais do Hospital Regional do Sertão Central. As perguntas norteadoras da entrevista semiestruturada têm como finalidade entender o motivo pelo qual a instituição procedeu a escolha da acreditadora ACSA, os processos metodológicos utilizados com seus colaboradores para alcançar esse objetivo, como desenvolveram a sensibilização dos colaboradores e o trabalho visando ao cuidado centrado no paciente, quais as formas de capacitação desenvolvidas, entre outros aspectos. A entrevista é uma forma de interação social, isto é, de diálogo assimétrico em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação (GIL, 2019).

Para garantir a fidelidade dos dados da entrevista, ela foi gravada com o consentimento do entrevistado. A gravação foi feita mediante o uso de celular e as falas transcritas posteriormente, sempre observando o anonimato do informante. Para esta pesquisa, traz-se alguns trechos para fundamentar a percepção das dificuldades. A análise das entrevistas foi a partir da análise de conteúdo, de Bardin (2016).

## **2 EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE: ESPAÇO DE PARTICIPAÇÃO E DE CRIATIVIDADE DOS PROFISSIONAIS**

O Ministério da Saúde preconiza que as instituições de saúde devem adotar medidas para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) e a elaboração de estratégias para sua atualização, as quais se fazem necessárias diante das novas e complexas exigências da área da saúde (BRASIL, 2018). A EPS foi instituída para

romper essa prática cartesiana, ao propor produzir conhecimento a partir da democratização do saber; por isso também é considerada uma ferramenta importante para a gestão de coletivos, pois apresenta um conceito e um fazer que se diferenciam dos processos de Educação Continuada (VASCONCELOS

---

<sup>4</sup> Este texto é um recorte da tese de doutorado já mencionada e passou pelo Comitê de Ética da UCS. Por questões éticas, não serão referidos os nomes dos entrevistados.

# Revista Gepesvida

*et al.*, 2009, p. 22 *apud* BRASIL, 2014, p. 10).

De acordo com Vasconcelos *et al.* (2009, p. 22 *apud* BRASIL, 2014), é em função dos princípios PNEPS que se justifica a escolha de não utilizar a educação continuada neste estudo. Precisa-se incentivar a construção coletiva e não continuar utilizando metodologias convencionais nas quais a “transmissão” de conhecimentos se torne comum. A EPS, como mencionado, consiste em envolver os profissionais em ações voltadas à saúde e à qualificação dos processos de trabalho.

A EPS é a aprendizagem *no* e *para* o trabalho. Assim, incentivar as práticas da EPS dentro de um cenário hospitalar torna-se importante para que os profissionais possam, por meio delas, ampliar a criticidade e a participação durante o desenvolvimento das propostas educacionais. A exemplo disso, a busca de qualidade em serviços como ações de processos assistenciais para proporcionar qualidade e segurança aos pacientes, o que é chamado de “acreditação hospitalar”.

Para isso, precisa-se considerar o cenário em que esses profissionais estão inseridos e verificar o que a comunidade está precisando como ações em saúde. A EPS é considerada com a política de formação que norteia as ações e que pretende promover os processos formativos definidos a partir da problematização do seu processo de trabalho, das práticas profissionais e da própria organização do trabalho (BRASIL, 2018).

A política da EPS assume, como base teórica, a *aprendizagem significativa*, a qual se ancora em Ausubel (1968). Para o autor (1968, p. 37), a aprendizagem significativa é considerada uma “experiência consciente, claramente articulada e precisamente diferenciada, que emerge quando sinais, símbolos, conceitos e proposições potencialmente significativos são relacionados à estrutura cognitiva e nela incorporados”.

Segundo Brasil (2018), a EPS configura-se como aprendizagem no trabalho, em que o aprender e o ensinar incorporam-se ao cotidiano das organizações e ao trabalho. Essas práticas de envolvimento dos profissionais são importantes para que se possa melhorar o entendimento real das orientações assistenciais, proporcionando, dessa forma, uma aprendizagem significativa, o que pode levar a melhores práticas em saúde. Segundo Ceccim e Ferla (2008), para a EPS não existe a educação de um ser que sabe para um ser que não sabe. O que existe, como em qualquer educação crítica e transformadora, é a troca e o intercâmbio que causem estranhamento e reflexões.

Nesse sentido, os profissionais da saúde, quando elaborarem atividades

# Revista Gepesvida

educativas com a população e também com os próprios colegas de profissão, deverão estar atentos e sensibilizados para acolher as experiências prévias dos sujeitos. O aprimoramento de determinado assunto deve ter sentido e, por meio disso, ser incorporado às futuras práticas do cotidiano da comunidade e da práxis de trabalho em saúde: “A Educação Permanente ganha então visibilidade pela defesa da integração da gestão, serviços, ensino e comunidade, chamado quadrilátero da saúde e se propõe a atuar em áreas estratégicas: [...] a educação em serviço, como forma de assegurar qualificação técnica” (CAMARA, 2015, p. 21).

Deve-se lembrar que a Educação Permanente em saúde se apoia nos conceitos de ensino problematizador e de aprendizagem significativa e, com a política de educação na saúde, a EPS envolve a contribuição do ensino à construção do Sistema Único de Saúde (SUS) (BRASIL, 2018). Dissertado sobre a importância da educação continuada, passa-se a falar sobre a percepção dos entrevistados quanto às dificuldades na implementação de uma acreditação.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quando da realização das entrevistas foram encontrados inúmeros aspectos facilitadores e dificultadores da obtenção de uma certificação internacional por uma instituição de saúde. Os aspectos dificultadores, foco deste artigo, foram organizados em quatro categorias distintas: pandemia; nova base conceitual; burocracia/aumento de trabalho; falta de adesão de alguns profissionais.

O Quadro 1 apresenta o conjunto de aspectos considerados pelos participantes como dificultadores na obtenção dos resultados exigidos para obtenção da acreditação internacional. Durante a análise de dados foi necessário a classificação dos participantes com a letra P (participantes) numerados sequencialmente como exemplo: P1, P2, P3.

Quadro 1 – Aspectos dificultadores no processo de acreditação

<b>Categoria de análise</b>	<b>Extratos dos textos</b>
Pandemia	Reorganização gerada pelo evento da pandemia (P1)

# Revista Gepesvida

Nova base conceitual	Ideia de mudança (P2) Falta de conhecimento (P3) Manutenção da padronização (P6) Processos que não faziam parte da rotina (P7) Angústia relacionada ao novo processo (P9) Muita coisa acontecendo ao mesmo tempo (P10) Dificuldade de estabelecer uma rotina (P13)
Burocracia/aumento do trabalho	Grande demanda de documentos (P4) Acréscimo com relação a protocolos, treinamentos (P16) Tempo curto para entregar os protocolos (P11) Sobrecarga em relação aos novos protocolos (P12)
Falta de adesão de alguns profissionais	Resistências pontuais, vícios (P8) Equipe médica com dificuldade em aderir ao novo processo (P14) Falta de adesão de alguns profissionais (P15) Falta do senso de pertencimento (P5)

Fonte: elaborado pelos autores (2022).

Conforme o Quadro 1, a categoria que concentra o maior número de itens diz respeito à incorporação de nova base conceitual, seguidas dos aspectos burocráticos por consumirem muito tempo e aumentar a demanda de trabalho e a falta de adesão de alguns profissionais, com ênfase nos médicos. Um dos entrevistados relatou que a pandemia da covid-19<sup>5</sup> foi um aspecto que dificultou o processo de acreditação, pois vários colaboradores foram contratados, outros foram afastados por questões de saúde, novos setores foram criados e os treinamentos tiveram que ser realizados de forma virtual, tendo resistência de alguns profissionais. O desafio é entender que nos momentos de crises há uma necessidade de avaliar o cenário que se apresenta para escolher a melhor estratégia de aprendizagem no desenvolvimento dos profissionais.

Na categoria nova base conceitual, a falta de conhecimento foi relatada por um dos entrevistados. Segundo ele, os profissionais, na sua grande maioria, não conheciam o processo da ACSA e os conceitos nela envolvidos. Alguns deles tinham conhecimento da metodologia ONA, mas existem diferenças entre elas. Segue trecho para exemplificar isso:

*“a falta de conhecimento do processo da ACSA; não era muito igual ao que a gente já tava planejando que seria a ONA” (P3).*

---

<sup>5</sup> Covid-19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo vírus SARS-COV-2. Causou uma “pandemia” de nível mundial (BRASIL, 2021). “Pandemia” se refere a distribuição geográfica de uma doença (OPAS, 2020).

# Revista Gepesvida

A ideia de mudança, os processos que não faziam parte da rotina e a angústia relacionada ao novo processo também foram destacados. Em um estudo realizado por Oliveira e Matsuda (2017), a mudança da cultura organizacional foi um aspecto dificultador na implantação de uma certificação.

Segundo os entrevistados, muitos processos novos foram sendo implantados ao mesmo tempo, e a rotina mudou completamente. Isso fez com que os colaboradores ficassem angustiados, não sabendo se o que estava sendo feito era correto. Quebrar paradigmas e introduzir novos conceitos para que o processo funcione é uma dificuldade que precisa ser cuidadosamente trabalhada, pois hábitos e rotinas consolidadas somente podem ser transformados com a incorporação de novos valores e atitudes.

Consoante isso, a título de exemplo, um dos entrevistados disse:

*“eu acho que o novo né, essa ideia de novo em si, a gente precisa reaprender, a gente descobrir que muitos dos quesitos que eles nos pediram nós não tínhamos” (P2)*

*“algumas coisas que a gente não tinha na nossa rotina, algo que a gente tinha que implantar e aí bateu o medo, de repente, poxa vida, a gente nunca fez isso” (P7).*

A grande quantidade de processos acontecendo ao mesmo tempo também foi um dificultador, segundo um dos participantes. De acordo com ele, muitos treinamentos, muitas reuniões, processos novos, tudo isso junto com a pandemia fazia com que os dias fossem muito agitados. Além disso, os prazos eram curtos para a entrega das evidências.

A importância da EPS pode ser destacada, uma vez que é incorporado no cotidiano dos serviços, não exigindo, necessariamente, que os profissionais deixem o contexto de trabalho para se capacitar. O próprio processo é parte do processo educativo e acompanha o profissional enquanto trabalha.

Na categoria burocracia/aumento de trabalho, o grande número de protocolos e o tempo curto para elaboração deles foram relatados por alguns dos entrevistados, embora se saiba que a burocracia sustenta a formalização de procedimentos nas instituições. Conforme alguns entrevistados, diversos protocolos novos foram exigidos e o tempo para construção e socialização deles dificultou o processo. Além disso, destacam que a burocracia acaba afastando o profissional da assistência ao paciente, conforme esta faça:

*“A burocracia! A burocracia ela afasta o profissional de saúde do beira-leito, da beira-leito [...] Então, essa é uma grande*

# Revista Gepesvida

*dificuldade. [...] Check-lists, enfim, eles são importantíssimos, eu acho que precisaria ser mais digitalizado” (P16).*

Nessa mesma categoria, um dos entrevistados destacou a grande quantidade de documentos que eram exigidos para a conquista da certificação. Segundo ele, tudo precisa estar documentado para que o processo seja mais seguro, o que demanda muito tempo. Aqui é necessário que os profissionais definam quais procedimentos e técnicas educativas podem ser desenvolvidas, considerando as necessidades específicas de cada instituição de saúde.

Com relação à categoria “falta de adesão de alguns profissionais”, as resistências pontuais e os vícios foram relatados por um dos entrevistados. De acordo com ele, todo processo novo gera resistências, pois as pessoas já estão acostumadas a fazer da mesma maneira por vários anos. Além disso, os profissionais médicos, historicamente, são mais resistentes a mudanças, conforme fala dos entrevistados:

*“algumas resistências pontuais né, alguns vícios” (P8);  
“tem pessoas e pessoas, umas que aderiram e outras que não, e isso é a maior dificuldade, que é sensibilizar algumas pessoas e não todas” (P15).*

Outro dificultador foi a falta do senso de pertencimento. Muitos dos profissionais assistenciais não moram na região; fazem o plantão e voltam às suas cidades sem se envolver muito com o hospital. Eis uma fala que vai ao encontro disso:

*A gente é um hospital que é distante da capital. [...] A gente ainda não tem muitos profissionais que são da região e, de uma certa forma, às vezes, esse senso de pertencimento, ele não tá tão fortalecido. [...] Essa sensibilidade, então, talvez um obstáculo seja ter uma grande leva de profissionais que não resida aqui, que de repente vem, dá seu plantão, não se envolve tanto, volta pra sua capital, porque ali só me interessa na terça-feira à noite, no plantão de 24h, talvez esse tenha sido um obstáculo (P5).*

Diante dos relatos dos entrevistados, nota-se alguns dificultadores no processo. Conhecê-los permitiu formular estratégias com intuito de superar dificuldades, a fim de alcançar os objetivos da proposta de certificação. Por exemplo, se o fator tempo é fundamental para a proposição de protocolos, isso precisa ser disponibilizado pela instituição que buscará a certificação.

Para que as dificuldades mencionadas pelos entrevistados possam ser

# Revista Gepesvida

diminuídas, é importante criar espaços com o objetivo de promover as discussões e entendimento de importância do conhecimento de cada profissão, para que, dessa forma, possa se construir um atendimento de forma integral. A Educação Permanente em Saúde é uma ferramenta adequada por permitir que os profissionais participem ativamente no processo educativo e por valorizar o conhecimento construído a partir da experiência.

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das entrevistas feitas no Hospital Regional do Sertão Central (HRSC), o qual possui uma acreditação internacional, pode-se entender quais as dificuldades na implementação de uma acreditação. Com isso, este estudo mostra que a Educação Permanente é a metodologia que poderá auxiliar na diminuição das dificuldades percebidas e mencionadas na implementação de um método de certificação.

As dificuldades relatadas foram: a pandemia da Covid-19, a nova base conceitual com ideias de mudanças, grande quantidade de processos e novos protocolos, a burocracia que envolve a implementação da acreditação de nível internacional e a falta de adesão de alguns profissionais foram destacados nas entrevistas. Essas dificuldades podem estar presentes em outros setores hospitalares, com isso, os resultados deste artigo foram úteis para entender os processos e planejar ações para a implementação de acreditação, pois permitiu prevenir problemas e desenvolver estratégias para superar as dificuldades.

Cabe destacar que a Educação Permanente em Saúde (EPS) mostrou-se como uma ferramenta que pode ser utilizada como condutora de processos que resultem em melhoria da qualidade na assistência em saúde. Através da educação, podem-se criar cenários propícios para incentivar a interdisciplinaridade e a interprofissionalidade, utilizando a EPS como estratégia de capacitação dos profissionais de forma processual e contínua.

## REFERÊNCIAS

AGENCIA DE CALIDAD SANITARIA DE ANDALUCÍA (ACSA). **Manual de Normas:** Centros Hospitalares. Agência de Qualidade em Saúde de Andaluzia. Sevilha, 2018. 107 p.

# Revista Gepesvida

AUSUBEL, D. P. **Educational Psychology**: a cognitive view. Nova York, Holt, Rinehart and Winston, 1968.

BARBIER, R. **A Pesquisa-Ação**. Brasília: Liber, 2007.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Educação Permanente em Saúde**: um movimento instituinte de novas práticas no Ministério da Saúde. Agenda 2014. Brasília, DF. 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde**: o que se tem produzido para o seu fortalecimento? Brasília: Ministério da Saúde, 2018.

CAMARA, A. C. S. **Educação Interprofissional no PET-Saúde**: cenário para o desenvolvimento de práticas e competências colaborativas na área da saúde. 2015. Tese (Doutorado em Ciências e Tecnologia em Saúde) – Universidade de Brasília. Brasília, 2015.

CECCIM, R. B; FERLA, A. A. Educação e saúde: ensino e cidadania como travessia de fronteiras. **Trabalho, Educação e Saúde**, [s.l.], v. 6, n. 3, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462008000300003>. Acesso em: 23 ago. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MINAYO, M. C. S. O Desafio da Pesquisa Social. *In*: MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 30. ed. Petrópolis: Vozes, 2011. p. 09-29.

OLIVEIRA, J. L. C. de; MATSUDA, L. M. Benefits and difficulties in the implementation of hospital accreditation: the voice of quality managers. **Escola Anna Nery – Revista de Enfermagem**, [S.L.], v. 20, n. 1, p. 63-69, 2017.

ORGANIZAÇÃO NACIONAL DE ACREDITAÇÃO (ONA). Homepage. 2020. Disponível em: <https://www.ona.org.br/>. Acesso em: 05 jan. 2020.