



A EDUCAÇÃO PERMANENTE NO COTIDIANO DAS CHEFIAS DE ENFERMAGEM NO PROCESSO DE ACREDITAÇÃO HOSPITALAR

PERMANENT EDUCATION IN THE DAILY LIFE OF NURSING MANAGERS IN THE PROCESS OF HOSPITAL ACCREDITATION

LA EDUCACIÓN PERMANENTE EN LO COTIDIANO DE LAS JEFAS DE ENFERMERÍA EN EL PROCESO DE ACREDITACIÓN HOSPITALARIA

Viviane Brasil Amaral dos Santos Coropes¹, Geilsa Soraia Cavalcanti Valente², Carmen Lucia de Paula³, Andréa Cristina Fortuna de Oliveira⁴, Cláudia Quinto Santos de Souza⁵

RESUMO

Objetivos: descrever a realidade da educação no processo de trabalho das chefias de enfermagem em um hospital acreditado; identificar limites e possibilidades para a implementação da educação permanente neste cotidiano de trabalho; e analisar se a implementação traria implicações no cotidiano das chefias de enfermagem em um hospital acreditado. **Método:** estudo descritivo, exploratório, de campo, com abordagem qualitativa, realizado no Instituto Nacional do Câncer/RJ. Enfermeiros que ocupam cargos de chefia participaram da entrevista semiestruturada e análise do Discurso do Sujeito Coletivo. **Resultados:** a instituição fornece insumos, equipamentos e manutenção de um número limitado de recursos humanos, contudo carece de investimento na capacitação dos profissionais. A implementação da educação permanente elevaria o padrão dos processos e da assistência, possibilitando o alcance dos padrões de qualidade. **Conclusão:** profissionais expressaram necessidade de maior investimento em educação permanente. **Descritores:** Acreditação; Enfermagem; Educação Continuada.

ABSTRACT

Objectives: to describe the reality of education in the work process of nursing managers in an accredited hospital; to identify the limits and possibilities for the implementation of permanent education in the daily work, and analyze whether the implementation would bring implications in the daily life of nursing managers in an accredited hospital. **Method:** this is a descriptive, exploratory study, of field, with a qualitative approach, conducted at the National Cancer Institute/RJ. Nurses who occupy management positions participated in semi-structured interviews and analysis of the Collective Subject Discourse. **Results:** the institution provides inputs, equipment and maintenance of an adjacent number of human resources, but lacks investment in the professionals training. The implementation of permanent education would raise the standard of care processes, allowing the achievement of quality standards. **Conclusion:** professionals expressed a need for greater investment in permanent education. **Descriptors:** Accreditation; Nursing; Continuing Education.

RESUMEN

Objetivos: describir la realidad de la educación en el proceso de trabajo de las jefas de enfermería en un hospital acreditado; identificar límites y posibilidades para la implementación de la educación permanente en este cotidiano de trabajo; y analizar si la implementación traería implicaciones en lo cotidiano de las jefas de enfermería en un hospital acreditado. **Método:** estudio descriptivo, exploratorio, de campo, con abordaje cualitativo, realizado en el Instituto Nacional del Cáncer/RJ. Enfermeros que ocupan cargos de jefe participaron de la entrevista semi-estructurada y análisis del Discurso del Sujeto Colectivo. **Resultados:** la institución fornece insumos, equipamientos y manutención de un número limitado de recursos humanos, con todo carece de inversión en la capacitación de los profesionales. La implementación de la educación permanente elevaría el padrón de los procesos y de la asistencia, posibilitando el alcance de los padrones de calidad. **Conclusión:** profesionales expresaron necesidad de mayor inversión en educación permanente. **Descriptores:** Acreditación; Enfermería; Educación Continuada.

¹Enfermeira, Mestre em Ciências do Cuidado, Ambulatório de Ginecologia Oncológica do Instituto Nacional do Câncer (INCA). Rio de Janeiro (RJ), Brasil. E-mail: vivibrasil83@yahoo.com.br; ²Enfermeira, Doutora em Enfermagem, Professora Adjunta, Departamento de Fundamentos de Enfermagem e Administração, Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa - Universidade Federal Fluminense/EEAAC/UFF. Niterói (RJ), Brasil. E-mail: geilsavalente@yahoo.com.br; ³Enfermeira, Mestre em Enfermagem, Ambulatório de Oncologia do Hospital do Câncer (INCA). Rio de Janeiro (RJ), Brasil. E-mail: carmenpaula@ymail.com; ⁴Enfermeira, Mestre em Saúde Pública, Setor de radiologia do Instituto Nacional do Câncer (INCA). Rio de Janeiro (RJ), Brasil. E-mail: andrea.oliveira@inca.gov.br; ⁵Enfermeira, Mestre em Enfermagem, Gerente de Enfermagem, Unidade de Pacientes Externos do Instituto Nacional do Câncer (INCA). Rio de Janeiro (RJ), Brasil. E-mail: claudiaquintobr@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

A preocupação com a qualidade nos serviços vem evoluindo ao longo dos tempos e com isto foram criadas organizações, dentre elas a Joint Commission international (JCI), cuja função é desenvolver processos de consultoria e acreditação nos países. No Brasil, a JCI estabeleceu acordo com o Consórcio Brasileiro de Acreditação (CBA) com a finalidade de realizar o processo de acreditação e certificação.¹

O processo de auditoria visa à qualidade hospitalar e à manutenção desta, em que atualmente os hospitais estão cada vez mais voltados para esta preocupação, sendo submetidos a este processo a cada dois anos. Neste contexto, os esforços executados pela equipe multidisciplinar mostram uma diferenciação dentre outros hospitais e serviços de saúde que não estão envolvidos no processo de Acreditação Hospitalar.

A acreditação pode ser vista como um processo que envolve a todos os que compõem o hospital, pois todos os setores passam pelo processo de avaliação, em que a mobilização em períodos de auditoria é imensa, a fim de que tudo esteja organizado para a recepção dos avaliadores externos com a finalidade de obter o título de hospital acreditado.

Neste processo, é fundamental a conscientização e o envolvimento de todos os profissionais, mas para que isto seja real, é necessário o incentivo e estímulo que deve partir das chefias, devendo-se entender que não deve ser algo impositivo, mas é importante influenciar de maneira natural os subordinados, levando-os a uma conscientização maior da importância de todo o processo, pois caso contrário, redundará em profissionais desestimulados e no não alcance dos padrões exigidos.

A problemática é que todos os esforços são voltados para este processo em um determinado período, haja vista que a auditoria é realizada de dois em dois anos, mas, ao passar o processo, muitos voltam as suas práticas habituais, sem serem rigorosos com o que é preconizado pela acreditação, descumprindo muitas normas da qualidade. Pensa-se que nesse intervalo entre um processo avaliativo e outro, os hospitais deveriam dispor de um mecanismo, uma ferramenta educativa, para que tudo que foi feito no processo avaliativo não se perdesse ao longo desses dois anos que vêm pela frente até a próxima avaliação.

Sabe-se que na educação permanente ressalta-se a identificação de necessidades de

formação e de desenvolvimento dos trabalhadores de saúde, a construção de estratégias e processos que qualifiquem a atenção e a gestão em saúde e o fortalecimento do controle social no setor, assim a educação permanente torna-se um instrumento muito valioso, pois sua proposta é o conhecimento por intermédio da discussão da prática.

Objetivos do estudo: descrever a realidade da educação permanente no processo de trabalho das chefias de enfermagem em um hospital acreditado; identificar os limites e possibilidades para a implementação da educação permanente neste cotidiano de trabalho; e analisar se a implementação da educação permanente traria implicações no cotidiano das chefias de enfermagem que atuam em um hospital acreditado.

MÉTODO

Pesquisa de abordagem qualitativa, descritiva, de natureza exploratória, de campo.² Como cenário de pesquisa foi definido o Hospital do Câncer II, que tem como responsabilidade o atendimento aos pacientes com cânceres ginecológicos e cânceres do tecido ósseo e conectivo, localizado no estado do Rio de Janeiro, de esfera Federal, sendo componente do Sistema Único de Saúde (SUS). Os participantes foram 15 enfermeiros que ocupam cargos de chefia nos setores do hospital. Foram excluídos os profissionais que não são da área da enfermagem e que não ocupam cargo de chefias na área da enfermagem.

A técnica de coleta de dados consistiu em um questionário, um instrumento de medida de gestão da qualidade para a avaliação dos enfermeiros chefes dos setores da instituição, com perguntas abertas e fechadas, com base nos preceitos do teórico Donabedian.

Neste estudo foram atendidas as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas envolvendo Seres Humanos, estabelecidas pela Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), vinculado ao MS. O presente estudo é proveniente da dissertação de mestrado apresentada na Universidade Federal Fluminense (UFF)/Niterói em 2015, tendo como título: A educação permanente da enfermagem no processo de acreditação hospitalar. O projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética da Faculdade de Medicina da Universidade Federal Fluminense, sendo aprovado sob nº 790.113, e teve a autorização da direção do INCA para a coleta de dados.

A técnica empregada para análise de dados foi o Discurso do Sujeito Coletivo - DSC, uma

técnica que permite o resgate de discursos coletivos de forma qualitativa. Como procedimento nas pesquisas, são feitas entrevistas individuais com questões abertas, resgatando o pensamento como comportamento discursivo e fato social internalizado individualmente, podendo ser divulgado, preservando a sua característica qualitativa.

Após a realização das entrevistas, cuja duração total foi de aproximadamente três meses, realizou-se o tratamento dos dados (tabulação), iniciando com a análise de cada uma das perguntas elaboradas pelo pesquisador, sendo quatro perguntas sobre a qualidade, baseadas nos conceitos de Donabedian, e sete perguntas sobre a educação e educação permanente, totalizando 11 perguntas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Análise da primeira pergunta: Em seu setor, há recursos humanos necessários para o bom funcionamento, mesmo no período de não avaliação institucional?

Por intermédio desta questão objetiva, entre 15 profissionais entrevistados, sete evidenciaram que “há recursos humanos necessários” para o bom funcionamento de seu setor, mesmo no período fora da avaliação da acreditação, e oito participantes demonstram o contrário dizendo que “não há recursos humanos necessários nem no período de avaliação, nem fora dele”.

Nesse sentido, a maioria dos participantes deste estudo percebe a escassez de mão de obra em seu ambiente de trabalho, fato este que pode comprometer a qualidade da assistência. Este aspecto ficou evidenciado quando responderam que há déficit de recursos humanos no hospital. Acredita-se, portanto, que um dos motivos para este fato pode ser decorrente das licenças médicas que são oriundas de sobrecarga de trabalho, pela falta de profissionais, as aposentadorias que ocorrem sem a reposição deste número, pela impossibilidade da instituição contratar ou solicitar maior contingente nos bancos de concursos já realizados, ocasionando em diminuição de recursos humanos.

Existe uma congruência das relações internas com o sistema de saúde na acreditação.³

Observa-se, com isso, uma importante situação caracterizada que, de certa forma, faz parte de um processo, visto que tudo o que diz respeito ao tratamento diretamente e no momento em que ele está ocorrendo, pode ser considerado como processo⁶. Sendo assim,

este aspecto carece de maior atenção por parte das chefias, no sentido de cobrar dos superiores as providências cabíveis, no sentido de ampliar o quadro de profissionais, tendo em vista que o hospital é acreditado e necessita manter os padrões da qualificação e, certamente, um número condizente de profissionais em cada setor trará benefícios para uma assistência mais qualificada.

- Análise da segunda pergunta: Em seu setor, há recursos materiais/equipamentos necessários para o bom andamento do serviço, mesmo no período de não avaliação institucional?

Evidenciou-se que 14 participantes disseram que “*Há recursos materiais/equipamentos necessários para o bom andamento do serviço, mesmo no período de não avaliação institucional*”.

De maneira quase unânime, os participantes referem não perceber o déficit de materiais e equipamentos, sendo os seus setores abastecidos durante todo o ano, mesmo fora do período de avaliação, contribuindo para a qualidade da assistência. Apenas 01 participante não concordou com os demais, afirmando que “*Não há recursos materiais/equipamentos necessários para o bom andamento do serviço, mesmo no período de não avaliação institucional*”.

Situação esta bem diferente de outras instituições que passam pelo mesmo processo de avaliação, mascarando o cenário para a aprovação. Percebe-se, então, que as instâncias superiores da instituição têm a consciência da importância da manutenção dos estoques de insumos para a prestação de um atendimento de qualidade para a clientela assistida.

- Análise da terceira pergunta: Como processo, Donabedian aponta para o envolvimento/relação entre profissional/paciente, respeitando os aspectos éticos. Você identifica a implementação dessa relação ética fora do período avaliativo?

As respostas dos sujeitos foram unânimes, em que os 15 participantes afirmaram que: “*Identifica-se a implementação da relação ética fora do período avaliativo, envolvimento/relação entre profissional/paciente*”.

O profissional de enfermagem deve exercer suas atividades com competência para a promoção do ser humano na sua integralidade, de acordo com os princípios da ética e da bioética.

A ética possui fundamentos, como a percepção de conflitos, a autonomia e a coerência.⁴

- **Análise da quarta pergunta:** Com relação aos objetivos de qualidade preconizados pela acreditação, no período de não avaliação institucional, enquanto chefe, o que percebe?

Apenas três chefias afirmaram que “Há a continuidade de tudo o que é preconizado pela acreditação fora do período de avaliação”.

Nesse prisma da análise, salienta-se que no processo de acreditação, mudanças comportamentais são impostas, mobilização dos profissionais em busca de metas e objetivos propostos, além da melhoria permanente e contínua do atendimento prestado.⁹ No entanto, nesta mesma questão, 12 chefias foram contra as três acima afirmando que, fora do período, “não há continuidade nos processos preconizados pela acreditação”, evidenciando uma lacuna de manutenção dos processos.

Uma vez reconhecidas as implicações do sistema de qualidade pelos próprios profissionais, mais fácil será o caminho para a manutenção de todo processo e conquista da excelência no atendimento. Assim, a manutenção de tudo o que é preconizado sobre as questões de qualidade só será possível se houver a consciência das implicações do sistema de qualidade para posterior incorporação.⁵

- **Análise da quinta pergunta:** Você acha que sua instituição investe na capacitação de seus profissionais?

Sobre este aspecto, nove chefias afirmam que “A instituição investe na capacitação de seus profissionais”. Já a outra parte dos participantes (seis) disse que “A instituição não investe na capacitação de seus profissionais”.

Refletindo sobre o exposto, acredita-se que todo esforço de melhoria de uma organização deve começar por meio do enfoque dos profissionais no que tange à educação, desenvolvimento de habilidades, formação de consciência responsável, treinamentos para o trabalho em equipe e desenvolvimento da concepção ética do trabalho.⁵ A educação deve ser a base da melhoria da qualidade de uma organização, cabendo, portanto, às organizações terem consciência de tal importância para o alcance de seus objetivos com relação à obtenção da qualidade.⁵ Neste sentido, corrobora-se que não há como separar a educação da qualidade.

- **Análise da sexta pergunta:** Como se dá a educação em saúde dos profissionais de seu setor?

Nesta pergunta, oito participantes responderam que “A educação em saúde se dá

por meio de eventos internos (estudo de casos dirigidos, revisão e atualização das rotinas institucionais, iniciativas pessoais, serviço de Educação Continuada, cursos através do Capacita Coren, cursos dados pela Gerência de riscos, Segurança do trabalho e pelas chefias) e externos”.

De acordo com as respostas dos oito participantes deste estudo, percebe-se que existe um movimento que expressa o esforço em realizar ações de educação permanente na instituição pelo estímulo à participação nos diversos eventos e fóruns de formação, conforme apresentado anteriormente. Abordagens multidisciplinares que integrem informação, educação, comunicação e saúde demonstram grande potencial e têm contribuído para melhorias nos serviços de saúde.⁶

Os outros sete participantes responderam que “Não existe ou não tem acontecido, há déficit nos treinamentos, sejam eles institucionais ou relacionados com a prática e quando tem, fica difícil a liberação dos liderados pela escassez de mão de obra. Cursos e certificações são dados através de outras instituições”.

Percebe-se, dessa forma, uma carência de oferta de estímulos, em discordância com o grupo anterior, que denota a necessidade de investimentos por parte das chefias. Assim, vale referir que cabe à instituição estimular e proporcionar a seus funcionários os meios para a aquisição de conhecimentos e desenvolvimento de competências, possibilitando a formação de profissionais mais eficientes e maduros em seu cotidiano de trabalho.

- **Análise da sétima pergunta:** O que você sabe sobre a Educação Permanente?

Com relação ao conhecimento sobre a educação permanente, 14 chefias mostraram ser portadoras de algum conhecimento sobre ela: “É a análise do cotidiano, educação contínua, estruturação de processos, continuidade, atualização, construção de pensamento coletivo”. Neste âmbito, apenas uma chefia se posicionou contra: “Não sei nada sobre a educação permanente”.

A educação permanente em saúde possibilita o acúmulo de conhecimento, influenciando a organização.⁷

O processo de educação permanente transcende ao aperfeiçoamento técnico, ao possibilitar aos sujeitos sua autonomia, bem como a sua multidimensionalidade.⁷

Felizmente, percebeu-se que a maioria das chefias apresenta-se ciente, pelo menos em parte, do que é a educação permanente,

mesmo sem vivenciá-la profundamente, no entanto se refere à educação contínua, embora em um contexto voltado para a ampliação da formação profissional, conforme referiram.

- **Análise da oitava pergunta:** Seria favorável a implantação da educação permanente em seu processo de trabalho?

Nesta questão, as respostas foram unânimes, em que os 15 participantes disseram que seriam favoráveis à implantação da educação permanente em seu processo de trabalho. Para a unanimidade, a introdução da educação permanente seria favorável, uma vez que proporcionaria muitas mudanças em todas as esferas da instituição. A introdução da educação permanente seria estratégia fundamental para a recomposição das práticas de formação, atenção e gestão.

- **Análise da nona pergunta:** Quais as implicações da implementação da educação permanente no seu cotidiano de trabalho no hospital acreditado?

Com relação a este aspecto, cindo chefias, de forma positiva, declararam as implicações: *“Processos deverão ser avaliados, facilitados, resolução de muitos problemas, ajudaria nos treinamentos”*.

Os profissionais emergem como cerne da política de qualidade, tendo papel essencial na garantia e na manutenção do processo, pois o diferencial das organizações está no âmbito das pessoas. De forma negativa e reflexiva, 10 chefias colocaram as implicações: *“Fator falta de tempo para a liberação do profissional e a dificuldade em alcançar todos os servidores, resistência da equipe, atender às demandas por cientificação, desinteresse de outros profissionais, mudança de muitos paradigmas e reconstrução das práticas”*.

Percebe-se que a maioria, de forma realista e autêntica, reflete nas dificuldades da implementação da educação permanente em seu cotidiano de trabalho, o que podem ser barreiras para ela não se estabelecer.

- **Análise da décima pergunta:** Como a educação permanente influenciaria no processo da acreditação hospitalar e em seu cotidiano de trabalho? Modificaria de alguma forma?

14 participantes responderam que: *“A educação permanente influenciaria na mobilização e elo dos profissionais para o alcance das metas, manutenção do padrão de qualidade, aperfeiçoamento das rotinas, auxílio, facilitação, melhoria, permanência, atualização e incorporação dos processos objetivando a transformação das práticas”*.

Observou-se que apenas um participante não soube responder à questão por considerar que não contém o conhecimento mais aprofundado sobre a educação permanente, conforme demonstrado: *“Não possuo embasamento para responder à questão”*.

A educação permanente propõe através da análise coletiva dos processos de trabalho que seus atores possam se responsabilizar mutuamente pela produção de autonomia e de cuidados na perspectiva de integralidade da assistência.⁸

- **Análise da décima primeira pergunta:** O que a educação permanente traria como benefícios/possibilidades no processo de acreditação hospitalar e fora do período avaliativo?

Nesta questão, todos responderam à questão de maneira positiva: *“Alcance dos padrões mais elevados de qualidade através de melhoria do atendimento, revisão das práticas, cumprimento de rotinas com conscientização e não obrigatoriedade, evolução positiva no fluxo de atendimento, manutenção de processos, aprendizado, continuidade, concretização de todos os POPS (Procedimento Operacional Padrão)”*.

Percebe-se que os participantes reconhecem que a educação permanente poderia proporcionar tudo que está exposto no discurso anterior.

A responsabilidade pelo processo de educação de modo permanente deve ser estimulada e valorizada, porém o ideal é o desenvolvimento de uma cultura organizacional preocupada com a educação em saúde de seus profissionais de forma permanente.⁹

CONCLUSÃO

Com base no exposto, o presente estudo revelou que a instituição pesquisada colabora com o fornecimento de insumos, equipamentos e manutenção de um número relevante de recursos humanos para o bom funcionamento do hospital, mesmo fora do período de acreditação, muito embora também tenha revelado que a instituição ainda carece de investimentos na capacitação de seus profissionais; revelou, também, as implicações da implementação da educação permanente no cotidiano de trabalho da enfermagem e, segundo a maioria, a referida implementação elevaria o padrão dos processos e da assistência, pois se basearia em um aprendizado frequente e resolutivo, considerando-se, portanto, como positiva. Sobre os limites e possibilidades da educação permanente em seu cotidiano de trabalho,

segundo os depoentes, possibilitaria o alcance dos mais altos padrões de qualidade, o que englobaria todas as áreas, tanto educacional, assistencial e gerencial.

Há a necessidade expressa pelos profissionais de um maior investimento na área da educação em saúde de forma permanente, em que esta pode ser o elo do conhecimento com a prática, tornando os processos mais maduros e mais fáceis de serem trabalhados. Sabendo que o enfermeiro tem o papel fundamental com suas equipes, no processo da acreditação, participando ativamente em momentos decisivos, estratégicos e operacionais.¹⁰

O estudo demonstrou que a maioria dos trabalhadores é a favor da implantação da educação permanente em seu cotidiano de trabalho, atuando como agente facilitador e promotor de mudanças e manutenção dos processos.

REFERÊNCIAS

1. Noronha JCde, Costa JH, Sousa P. Acreditação e segurança do paciente. Criando organizações de saúde seguras. Rio de Janeiro. Fiocruz; EAD, 2014.
2. Bosi MLM, Macedo MA. Anotações sobre a análise crítica de discurso em pesquisas qualitativas no campo da saúde. Rev Bras Saúde matern Infant [Internet]. 2014 Oct/Dec [cited 2015 Nov 13];14(4):423-432. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S151938292014000400423&script=sci_abstract&lng=pt
3. Fortes MT, Mattos RA, Baptista TWF. Acreditação ou acreditações? Um estudo comparativo entre a acreditação na França, no Reino Unido e na Catalunha. Rev Assoc Med Bras [Internet]. 2011 Apr [cited 2015 Nov 13];57(2):[about 5 p]. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/ramb/v57n2/v57n2a25.pdf>
4. Rates CMP, Pessalacia JDR. Posicionamento ético de acadêmicos de enfermagem acerca de situações dilemáticas em saúde. Revista Bioética [Internet]. 2010 [cited 2015 Nov 13];18(3):659-75. Available from: http://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/592/598
5. Manzo BF, Brito MJM, Corrêa AR. Implicações do Processo de Acreditação Hospitalar no cotidiano de profissionais de saúde. Rev esc enferm USP [Internet]. 2012 Apr [cited 2015 Sept 11];46(2):388-394. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342012000200017&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342012000200017>.
6. Mandarin, ACS, Gallo E, Gomberg, E. Informar e educar em saúde: análises e experiências. Rio de Janeiro: FIOCRUZ; 2014.
7. Morais FLA, Marinho CSR, Backes VMS, Martini JG. Educação permanente em saúde: uma estratégia para articular ensino e serviço. Rev RENE [Internet]. 2013 [cited 2015 Nov 11];14(5):1050-1060. Available from: <http://www.revistarene.ufc.br/revista/index.php/revista/article/view/102>
8. Fortuna CM et al. Movimentos da educação permanente em saúde, desencadeados a partir da formação de facilitadores. Rev. Latino-Am Enferm [Internet]. 2011 Mar/Apr [cited 2015 Sept11]; 19(2): [10 telas]. Available from: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n2/pt_25
9. Bezerra ALQ, Queiroz ES, Weber JM, Denize B. O processo de educação continuada na visão de enfermeiros de um hospital universitário. Rev. Eletronica Enferm [Internet]. 2012 jul/set [cited 2015 Nov 11] 14(3):618-625. Available from: http://www.revenf.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-19442012000300019
10. Manzo BF, Ribeiro HCTC, Brito MJM, Alves M. Nursing in the hospital accreditation process: practice and implications in the work quotidian. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2012 Jan/Feb [cited 2015 Nov 12] 20(1):151-158. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692012000100020
11. Dickerson PS, Cain JA. Developing a learner-directed, learner-paced activity. J Contin Educ Nurs on line [Internet]. 2015 May 46(5):198-9. Available from: <http://www.healio.com/nursing/journals/jcen/2015-5-46-5/%7B8c3ac757-c01a-4144-9faa-3d02c6814811%7D/developing-a-learner-directed-learner-paced-activity>
12. Dias FG M, Valente GSC, Chrizostimo MM et al. A Educação permanente na equipe de enfermagem para prevenir a infecção hospitalar. J Nurs UFPE on line [Internet]. 2010 Jan/Mar [cited 2015 May 29];4(1):324-32. Available from: http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/viewFile/684/pdf_326

Submissão: 18/10/2015

Aceito: 10/02/2016

Publicado: 01/03/2016

Correspondência

Viviane Brasil Amaral dos Santos Coropes
Rua Dr. Cláudio Bardy, 48
Bairro Taquara
CEP 22725-200 – Rio de Janeiro (RJ), Brasil