



B1

ISSN: 2595-1661

ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

## Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



### Motivações dos trabalhadores da saúde em realizar atividades educativas ofertadas pela Escola de Saúde Pública

Motivations of healthcare workers to carry out educational activities

DOI: 10.55892/jrg.v8i18.2124

ARK: 57118/JRG.v8i18.2124

Recebido: 18/05/2025 | Aceito: 21/05/2025 | Publicado *on-line*: 22/05/2025

**Letícia Abreu de Carvalho<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0000-0003-2977-5435>

<https://lattes.cnpq.br/3085455492399507>

Universidade Federal do Amazonas, UFAM, Brasil

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



#### Resumo

As atividades educativas em saúde vêm com o objetivo de fortalecer a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), promovendo mudanças nos processos de trabalho e melhorias na gestão, atenção e assistência à saúde. Contudo, a implementação dessas atividades enfrenta diversos desafios, entre eles a evasão. Com o propósito de diminuir o processo de evasão nessas atividades, o presente trabalho tem como objetivo captar as motivações dos trabalhadores da saúde em participar das ofertas educacionais ofertadas pela Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Norte. Trata-se de um estudo descritivo, exploratório, corte seccional, de abordagem qualitativa e quantitativa caracterizado como pesquisa avaliativa. Os dados foram coletados por meio da aplicação de questionários e entrevistas, no período de janeiro a março de 2024. Os dados quantitativos foram analisados de forma descritiva (frequências absolutas e relativas) com o auxílio do software Google Planilhas, enquanto as entrevistas foram analisadas segundo a metodologia da Análise de Conteúdo. As motivações encontradas no estudo foram a necessidade de atualização dos conhecimentos e das práticas; continuidade dos estudos; troca de experiências; melhoria salarial e Plano de Cargos, Carreiras e Salários; cumprimento de requisitos regulatórios; melhoria na prestação de serviços e satisfação. Este estudo intenciona contribuir com possíveis estratégias institucionais que promovam o desenvolvimento profissional, a partir das motivações dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Educação em Saúde; Profissional da Saúde; Sistema Único de Saúde.

<sup>1</sup> Graduada em Saúde Coletiva pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN); Mestre em Saúde Coletiva pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

## **Abstract**

*Health education activities aim to strengthen the National Policy on Continuing Health Education (PNEPS), promoting changes in work processes and improvements in health management, care, and assistance. However, the implementation of these activities faces several challenges, including dropout. In order to reduce dropout rates in these activities, this study aims to identify the motivations of health workers to participate in the educational offerings provided by the Public Health School of Rio Grande do Norte. This is a descriptive, exploratory, cross-sectional study with both qualitative and quantitative approaches, characterized as an evaluative research. Data were collected through questionnaires and interviews conducted between January and March 2024. Quantitative data were analyzed descriptively (absolute and relative frequencies) using Google Sheets, while the interviews were analyzed according to the Content Analysis methodology. The motivations identified in the study included: the need to update knowledge and practices; continuation of studies; exchange of experiences; salary improvement and the Career, Positions, and Salaries Plan; compliance with regulatory requirements; improvement in service delivery; and job satisfaction. This study aims to contribute to potential institutional strategies that promote professional development based on the motivations of health workers.*

**Keywords:** Health Education; Health Professional; Unified Health System.

## **1. Introdução**

A discussão sobre a necessidade de uma educação contextualizada para os profissionais de saúde resultou na criação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), instituída em 2004 como uma estratégia para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores da saúde. Este foi o primeiro passo significativo para o avanço da Educação Permanente em Saúde no Brasil (Brasil, 2004).

Posteriormente, em 2007, a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde foi atualizada, definindo novas diretrizes para sua implementação. Nesse momento, foi reforçada a importância dos Colegiados de Gestão Regional e das Comissões Permanentes de Integração Ensino-Serviço (CIES) como responsáveis pela condução regional da PNEPS (Brasil, 2007). Em 2011, o Decreto Nº 7.508 reafirmou alguns dos objetivos do Pacto pela Saúde, instituído em 2006, destacando a articulação interfederativa entre os três níveis de governo (Município, Estado e União) para consolidar o SUS e promover a integração das ações de saúde (Brasil, 2011).

No Estado do Rio Grande do Norte, as primeiras ações educativas na saúde foram motivadas pelas ideias do Movimento Sanitário nos anos 1970. Em 1985, foi criado o Centro de Formação de Pessoal para os Serviços de Saúde Dr. Manoel da Costa Souza (CEFOPE), responsável pela formação dos profissionais de nível fundamental e médio do SUS no Rio Grande do Norte (Melo; Sobreira; Aquino, 2022).

Ainda nesse contexto, surgiram também os Núcleos de Estudos em Saúde Coletiva (NESC), criados para atender às necessidades de formação, pesquisa e assessoria na área de saúde. Em 1988, o NESC da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) foi estabelecido com o objetivo de apoiar a consolidação do SUS e aproximar instituições universitárias dos serviços de saúde (Pinheiro, 2009).

Em 2006, o NESC, em parceria com a Secretaria de Saúde Pública do Rio Grande do Norte (SESAP), realizou o Seminário de Integração Ensino-Serviço, visando maior articulação entre universidades e serviços de saúde (Vasconcelos;

Pinheiro, 2008). No entanto, apesar desses esforços, muitos desafios foram encontrados, como a resistência à reforma sanitária por parte de decisores políticos.

Nesse cenário, com a atualização da PNEPS em 2007 e a instituição das CIES, novos passos foram dados até 2011 para fortalecer a articulação entre ensino e serviço, resultando na criação de políticas e regulamentações como a Portaria GS/SESAP N° 422/2011, que normatiza as ações de educação no Estado (Melo; Sobreira; Aquino, 2022).

Em 2012, apesar da interrupção dos repasses financeiros do Ministério da Saúde, as ações de Educação Permanente em Saúde continuaram a ser realizadas no Rio Grande do Norte com recursos remanescentes. Entre 2013 e 2015, o Ministério revisou a PNEPS, promovendo eventos para propor melhorias no processo (Melo; Sobreira; Aquino, 2022).

Em 2017, foi instituído o Programa para o Fortalecimento das Práticas de Educação Permanente em Saúde no SUS, buscando adaptar a formação às particularidades regionais (Brasil, 2017). Seguindo esse movimento, em 2018, a SESAP/RN publicou a Portaria GS/SESAP RN N° 001/2018, que regulamenta ações de ensino-serviço, fruto das articulações entre a CIES e os Núcleos de Educação Permanente em Saúde (NEPS).

Considerando todas essas mudanças é criada a Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Norte (ESPRN), instituição voltada para promover ações formativas em Saúde para todos os profissionais e parceiros que atuam no SUS do estado, incluindo os níveis médio, técnico e superior. Dessa forma, fortalece a PNEPS no estado, promovendo mudanças nos processos de trabalho e melhorias na gestão, atenção e assistência à saúde (ESPRN, 2024).

Apesar desses avanços, o cenário brasileiro da educação em saúde enfrenta desafios contínuos. Desde os anos 2000, a mercantilização da educação técnica e superior, especialmente através de programas como PROUNI e FIES, tem gerado tensões quanto à qualidade da formação (Oliveira; Santos, 2022). Segundo diversos autores, essa lógica mercadológica impacta diretamente a qualidade da formação em saúde, exacerbando a precarização do trabalho docente e o aumento dos custos do ensino (Miranda, Azevedo, 2020; Oliveira, Santos, 2022). Dessa maneira, este estudo foi conduzido para responder a seguinte pergunta norteadora: Quais as motivações dos trabalhadores da saúde em participar das ofertas educacionais da ESPRN?

## 2. Metodologia

Trata-se de um estudo descritivo, exploratório, de corte seccional e de abordagem mista (qualitativa e quantitativa).

O estudo incluiu duas amostras: a primeira compreendeu os profissionais de saúde que participaram de atividades educativas entre 2021 e 2023, que responderam a um questionário online como parte da amostra quantitativa. A partir do quantitativo total de profissionais, caracterizando uma população finita, foi calculado o tamanho de amostra para participar da fase subsequente de coleta de dados; a aplicação de questionários online.

Por conseguinte, a partir da quantidade de 1.448 participantes no período de 2021-2023, valor de proporção de 50% (utilizado para obtenção do maior tamanho amostral possível) margem de erro de 8% e grau de confiança de 90%, foi estimada uma amostra de 65 participantes. Uma segunda amostra foi obtida para o estudo qualitativo, incluindo participantes das atividades formativas oferecidas pela ESPRN entre 2021 e 2023, dentre os quais trabalhadores, gestores e tutores.

O critério de inclusão utilizado foi ser trabalhador da Secretaria de Estado da Saúde Pública do Rio Grande do Norte (SESAP), com vínculo trabalhista ativo, e participante das atividades formativas disponibilizadas pela ESPRN. Referente ao critério de exclusão, foram excluídos do estudo trabalhadores inativos, pesquisadores e estagiários

Os dados foram coletados no período de Janeiro a Março de 2024, através da aplicação de questionário e realização de entrevistas. O questionário foi aplicado aos trabalhadores que participaram de alguma das atividades formativas oferecidas pela ESPRN. Assim, considerando a possibilidade de um grande número de perdas em função do método de coleta por envio de questionário por e-mail, com as informações de contato identificadas na fase anterior, realizou-se o envio para todos os 1.448 participantes com a finalidade de alcançar o tamanho amostral de 65 participantes.

No e-mail havia informações sobre a pesquisa para a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido, para que o indivíduo indicasse seu consentimento para participar do estudo, e o link para o questionário. O questionário foi estruturado com questões fechadas de múltipla escolha e questões abertas para captar informações não arroladas nas alternativas. Os dados provenientes do questionário foram analisados de forma descritiva, calculando frequências absolutas, relativas e o intervalo de confiança das variáveis com o auxílio do software Google Planilhas.

Já as entrevistas foram orientadas por roteiro semi-estruturado. Foi composta uma amostra intencional típica da abordagem qualitativa envolvendo seis indivíduos. Segundo Morse (2000), na pesquisa qualitativa utilizando a técnica da entrevista preconiza-se uma amostra de 6 a 10 participantes para uma clara compreensão da questão de investigação. Sendo o aspecto principal na seleção a vivência do fenômeno, no caso, a participação em processo formativo na ESPRN e a saturação dos dados durante a entrevista.

Os participantes das entrevistas foram selecionados de acordo com suas funções e experiências específicas, incluindo 2 egressos, 1 tutora e 3 integrantes da equipe condutora (membros da equipe responsável por liderar e conduzir os processos formativos). Esses enfoques visam garantir uma diversidade de perspectivas e experiências relevantes para o objetivo do estudo.

As entrevistas aconteceram por meio virtual em horário previamente pactuado com os participantes. Conduzida de modo a controlar o tempo de entrevista sem se colocar numa posição de julgamento, mediante resposta do entrevistado. Foram analisadas segundo a análise de conteúdo de Bardin (1977), perpassando as etapas de pré-análise; exploração do material; tratamento dos resultados e interpretação.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Universitário Onofre Lopes (CEP/HUOL/UFRN) através do parecer n°. 6.573.185. Os participantes assistiram ao Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), para a participação deste estudo através de documento com esta finalidade.

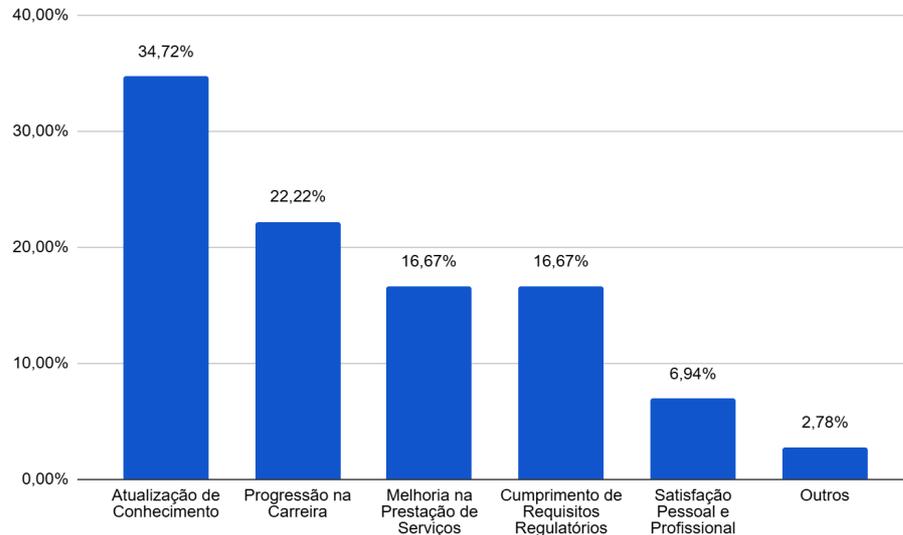
### 3. Resultados e Discussão

As respostas dos trabalhadores sobre a motivação em realizar atividades formativas nos questionários, concentrou-se em Atualização de Conhecimentos (34,7%), Progressão na Carreira (22,2%), Cumprimento de Requisitos Regulatórios (16,7%), Melhoria na Prestação de Serviços (16,7%), Satisfação (6,9%) e outros motivos (2,8%).

Enquanto os dados obtidos pelas entrevistas referentes às motivações em realizar atividades formativas evidenciaram as categorias: Atualização dos conhecimentos e das práticas; Continuidade dos estudos; Troca de experiências;

Melhoria Salarial e Plano de Cargos, Carreiras e Salários. Nota-se que os dados encontrados tanto no questionário como nas entrevistas estão diretamente relacionados e serão discutidos em conjunto.

**Gráfico 1** – Motivações dos trabalhadores da saúde em realizar atividades educativas. Natal, Rio Grande do Norte, 2024.



**Fonte:** Elaborado pelo autor (2024).

A concentração das respostas na Atualização de Conhecimentos e das Práticas refletem a complexidade do processo de trabalho em saúde como constante e mutável, sendo necessário não apenas para acompanhar os avanços tecnológicos e científicos, mas também para garantir práticas baseadas em evidências. Dessa forma, destacamos alguns fragmentos das falas dos entrevistados sobre a atualização dos conhecimentos e das práticas como fator motivador.

A gente também precisa pensar no âmbito da atualização, a questão de conhecer com está o cenário atual (E.2)

Atualização nos temas e no momento que o profissional está atuando é um fator motivador porque envolve muitos conhecimentos que muitas vezes na graduação não se tem, então a gente percebe que o aluno busca um aprofundamento e está numa turma multiprofissional, que é o que acontece na maioria das vezes, traz esse aporte de conhecimento, por exemplo, de vigilância, de promoção da saúde, de atenção primária, ligado a própria natureza do campo de conhecimento e práticas da saúde coletiva, que é multidisciplinar (E.6)

A motivação dos trabalhadores relacionado a Atualização de Conhecimentos e das Práticas se faz relevante para identificação de problemas cotidianos e necessidades dos serviços e usuários do sistema de saúde, que se confirma a responsabilidade de melhorar as condições de saúde da população (Meneses et al., 2019). Desse modo, a atualização dos trabalhadores é fundamental na implementação das novas tecnologias, melhorando a gestão e a usabilidade dos programas em decorrência da necessidade do processo de trabalho (Bender et al., 2024).

Além disso, é observado pelos entrevistados a troca de experiências como motivação para realização das atividades formativas. Essa troca enriquece o processo de aprendizagem e contribui para a construção de uma rede de apoio profissional, onde os participantes podem buscar conselhos, discutir casos referentes ao processo de trabalho e atualizar-se sobre as melhores práticas e avanços na área da saúde.

Acredito que uma motivação dessas pessoas é a troca de experiências que elas têm a oportunidade de vivenciar com seus colegas durante os três dias de encontros. Elas convivem com diferentes realidades, e isso proporciona uma vasta troca de informações e conhecimentos com pessoas de diversas regiões. (E.3)

Uma motivação a busca por atualização, atualizar um tema, poder compartilhar um pouco também as experiências e as vivências (E.6)

É importante ressaltar que as atividades formativas constituem uma iniciativa de política pública que busca articular o aprendizado e a experiência dos profissionais de saúde de forma interdisciplinar e atenta aos contextos locais (Ortega; Müller, 2022). Conforme Ribeiro e Friedrich (2023), os processos formativos favorecem espaços de compartilhamento e a troca de conhecimentos entre os trabalhadores de saúde, agregando aos processos educativos e às condutas do trabalho, contribuindo e ressaltando a necessidade de sua implementação nos serviços de saúde.

Referente à progressão na carreira relacionada a melhoria salarial, na SESAP, o PCCR foi instituído somente em 2022, por meio da lei complementar nº 694, de 17 de janeiro de 2022, que garante as diretrizes básicas da política de pessoal por meio da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional em carreiras, com evolução funcional e estímulo a qualificação, como forma de melhorar a qualidade da prestação dos serviços de saúde. De acordo com Mendes et al. (2018), o PCCR mostrou-se como grande motivador para os profissionais buscarem aperfeiçoamento profissional e progressão na carreira dentro das instituições em que trabalham. Esse fator motivador se fez presente em todas as falas dos entrevistados.

O plano de cargos de carreira, está atrelado à qualificação profissional que por consequência ocasiona mudanças, a valores financeiros, a sua mudança salarial, a sua qualificação. Então, o plano de carreiras, os valores financeiros que estão atrelados ao desenvolvimento do profissional, por exemplo, o profissional é de nível médio, que passa para nível superior. O que é de nível superior, faz uma especialização (E.1)

O profissional pensar em obtenção de títulos para progressão, tendo em vista as normativas do plano de carreira de salários da SESAP. (E.4)

Pensando nos objetivos pessoais, o que os motiva, é a questão da qualificação de modo a progredir na carreira, aumentar a renda e as gratificações (E.6)

O PCCR representa possibilidades mais efetivas de investimento no capital humano por meio da valorização do trabalhador da saúde e do seu trabalho, através dos Plano de Cargos Carreiras e Salários como estratégias que podem fixar e engajar a efetividade no desempenho do trabalho em saúde (Gleriano et al., 2021). Desta maneira, observa-se que muitos trabalhadores estão interessados em avançar em suas carreiras e melhorar suas condições de trabalho, incluindo aspectos relacionados à progressão na hierarquia organizacional e à remuneração.

O Cumprimento de Requisitos Regulatórios refere-se a regulamentações e normas estabelecidas pela SESAP que são obrigatórias para determinadas atividades profissionais. No contexto do trabalho e da formação profissional, esse cumprimento é essencial para garantir o melhor entendimento do trabalhador sobre o processo de trabalho dentro da instituição, assim como as operações e serviços a serem executados para que estejam em conformidade com os padrões estabelecidos.

Esse dado apesar de não ser uma motivação é um motivo válido de discussão relacionado a um dos cursos analisados, o curso "Trilhas do Saber". Verificou-se que esse curso é voltado para o cumprimento de requisitos regulatórios, tendo como público-alvo os servidores recém-empocados, com o objetivo de proporcionar-lhes compreensão sobre a estrutura organizacional e o funcionamento da SESAP. Esse dado demonstra que a instituição está focada em atender suas obrigações legais e em garantir a integração eficaz dos novos funcionários no ambiente de trabalho.

Todavia, é válido destacar que cursos focados estritamente no cumprimento de requisitos regulatórios podem restringir o potencial de aprendizado, uma vez que as atividades podem não estar alinhadas com as prioridades dos trabalhadores, tornando-se assim pouco eficientes. Isto posto, é importante garantir o cumprimento regulatório, mas também proporcionar a inclusão de programas que visem o crescimento profissional e pessoal dos trabalhadores.

A Melhoria na Prestação do Serviço, apesar de não ser o tópico mais citado pelos trabalhadores, expressa preocupação com o processo de trabalho e de cuidado com o outro. Essa informação também é encontrada no estudo Silva (2022) que destaca o estímulo e engajamento dos trabalhadores com os avanços nas orientações da formação profissional para que se tornem cada vez mais protagonistas no seu fazer profissional e possam contribuir para melhorias na qualidade dos serviços prestados.

Camargo (2022), indica que as atividades educativas são ferramentas potenciais de melhoria do processo de trabalho, principalmente, nas categorias do "conteúdo significativo do trabalho" e nas "relações no trabalho". Dessa forma, essa motivação pode ser considerada um fator muito positivo, uma vez que fortalece o potencial das atividades formativas, bem como possui reflexos diretos nos serviços oferecidos aos usuários.

Em relação à satisfação, percebe-se que uma pequena parcela das respostas se concentrou neste item, acredita-se que a satisfação pessoal é um fator primordial para a motivação e engajamento dos trabalhadores. Segundo Camargo (2022), a satisfação é determinada por aspectos que se referem ao conteúdo significativo e as relações sociais, seja no trabalho ou na vida pessoal.

Outro ponto motivador encontrado nas entrevistas foram a possibilidade dos trabalhadores em continuar seus estudos dentro do ambiente de trabalho, conforme destacadas nas falas abaixo:

Os cursos ofertados dão essa possibilidade para os trabalhadores da saúde buscarem a continuidade de sua formação, elevando a sua formação profissional, ele utiliza também essa formação na sua vida pessoal. Porque não existem trabalhadores da saúde exclusivos da SESAP, eles prestam serviço em outras secretarias, na iniciativa privada, fazendo atividades particulares. Então, toda formação que ele tenha possibilita oportunidades dentro e fora da SESAP, ele aproveitando essa formação na sua vida pessoal (E.1)

Continuação da primeira carreira, buscando progredir na carreira e se envolver. Até pela questão da avaliação de desempenho. (E.2)

A continuidade dos estudos e a busca pela formação contínua são pontos cruciais que motivam os trabalhadores da saúde. Essa motivação se dá tanto pelo desejo de crescimento profissional quanto pela necessidade de melhorar a performance no trabalho e, conseqüentemente, a avaliação de desempenho. Além disso, a formação proporciona habilidades e conhecimentos que podem ser aplicados não apenas no ambiente de trabalho, mas também na vida pessoal e em outras atividades profissionais.

#### 4. Conclusão

O estudo identificou as motivações para participar das atividades educativas ofertadas pela ESPRN, como: atualização dos conhecimentos e das práticas, continuidade dos estudos, melhoria salarial e progressão de carreira, cumprimento de requisitos regulatórios, melhoria na prestação de serviços e satisfação pessoal.

É importante destacar que os resultados deste estudo devem ser analisados com cautela, considerando as limitações encontradas. O viés de seleção da amostra foi uma delas. A amostra quantitativa foi enviada a todos os participantes da pesquisa e respondida voluntariamente, o que pode não representar adequadamente toda a população alvo. Aqueles com maior acesso à internet e que monitoram mais frequentemente informações por e-mail podem ter sido mais propensos a participar. Outra limitação foi a vivência da pesquisadora no cenário de pesquisa, uma vez que a autora fazia parte da equipe da Subcoordenadoria da Gestão da Educação na Saúde da SESAP, o que poderia influenciar sua percepção.

Diante dos resultados obtidos, ressalta-se a necessidade de estratégias institucionais que promovam o desenvolvimento pessoal, a partir das motivações dos trabalhadores. Assim, garantindo o reconhecimento, a autonomia dos profissionais com o propósito de aumentar a participação dos trabalhadores nas atividades formativas e reduzir a evasão. Contribuindo com um ambiente de trabalho mais produtivo, onde os trabalhadores se sintam valorizados e motivados a alcançar seu melhor desempenho.

#### Referências

- BENDER, J. D.; et al. O uso de tecnologias de informação e comunicação em saúde na atenção primária à saúde no Brasil, de 2014 a 2018. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 29, n. 1, p. 1-9, 8 jan. 2024.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n. 198, de 13 de fevereiro de 2004. Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo: Brasília, DF, 16 fev. 2004.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS n. 1.996, de 20 de agosto de 2007. Dispõe sobre as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 ago. 2007.
- BRASIL. Decreto n. 7.508, de 28 de junho de 2011. Regulamenta a Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990, para dispor sobre a organização do Sistema Único de Saúde – SUS, o planejamento da saúde, a assistência à saúde e a articulação interfederativa, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 29 jun. 2011.

- CAMARGO, Sócrates Coelho. **Satisfação no processo de trabalho e seus determinantes: interfaces com a Educação Permanente em Saúde**. 2022. 101 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2022.
- ESCOLA DE SAÚDE PÚBLICA DO RIO GRANDE DO NORTE. Secretaria do Estado de Saúde Pública do Rio Grande do Norte. **O que é: história, atribuições**. Disponível em: <http://www.esprn.rn.gov.br/Conteudo.asp?TRAN=ITEM&TARG=8330>. Acesso em: 9 jul. 2024.
- GLERIANO, J. S.; et al. Gestão do trabalho de equipes da saúde da família. **Escola Anna Nery**, v. 25, n. 1, p. 1-8, 2021.
- MELO, Cláudia Frederico de; SOBREIRA, Maura Vanessa Silva; AQUINO, Ranielly Santos de. A Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Norte e o fortalecimento da Rede Potiguar de Educação Permanente em Saúde. In: SOBREIRA, Maura Vanessa Silva; MORAIS, Ildone Forte de; SANTOS, Pablo de Castro (org.). **Integração ensino-serviço-comunidade: do Seridó até às chanas no Litoral Potiguar**. Rio Grande do Norte: Editora da UERN, 2022. p. 1-82.
- MENDES, Tatiana de Medeiros Carvalho; et al. Planos de cargos, carreiras e salários: perspectivas de profissionais de saúde do Centro-Oeste do Brasil. **Saúde em Debate**, v. 42, n. 119, p. 849-861, out. 2018.
- MENESES, Irinéa Gomes; et al. Educação permanente em equipe multidisciplinar de um programa gerontológico: concepções, desafios e possibilidades. **ABCS Health Sciences**, v. 44, n. 1, p. 40, 30 abr. 2019.
- MIRANDA, Paula Roberta; AZEVEDO, Mário Luiz Neves de. Fies e Prouni na expansão da educação superior brasileira. **Educação & Formação**, v. 5, n. 3, p. 1421, 31 jul. 2020. DOI: 10.25053/redufor.v5i15set/dez.1421.
- MORSE, J. M. Determining sample size. **Qualitative Health Research**, v. 10, n. 1, p. 3-5, 2000.
- OLIVEIRA, Renato; SANTOS, Pedro Pereira dos. O processo de mercantilização da educação superior no Brasil e a negação da formação humana: uma análise crítica a partir de István Mészáros. **Revista Internacional de Educação Superior**, v. 9, p. 1-19, out. 2022.
- ORTEGA, F.; MÜLLER, M. R. Rethinking structural competency: continuing education in mental health and practices of territorialisation in Brazil. **Global Public Health**, v. 18, n. 1, p. 1-16, 19 dez. 2022.
- PINHEIRO, Themis Xavier de Albuquerque. Uma visão do Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva. **História, Ciências, Saúde – Manguinhos**, v. 16, n. 4, p. 1045-1056, dez. 2009.

RIBEIRO, D. K.; FRIEDRICH, D. B. C. Educação permanente em saúde e gestão do conhecimento: iniciativas na superintendência regional de saúde. **Cogitare Enfermagem**, v. 28, p. 1-12, 2023.

SILVA, Cláudia Irene Ferreira da. **Análise dos fatores que interferem no funcionamento das CIES no Estado do Pará**. 2022. 150 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Saúde na Amazônia) – Fundação Santa Casa de Misericórdia do Pará, Belém, 2022.

VASCONCELOS, Cipriano Maia; PINHEIRO, Themis Xavier de Albuquerque (org.). **Implementação da regionalização da saúde no RN**. Natal: Plena Comunicação, 2008.