

INSTRUMENTO PARA AVALIAÇÃO DE CAPACITAÇÕES REALIZADAS PELA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE PATO BRANCO (PR)

Recebido: 10/12/2022

Aceito: 11/01/2023

Dayane Boaretto¹

Giovane Galvão²

RESUMO

A capacitação como forma de entrega de educação permanente e continuada deve ser usada como ferramenta para o desenvolvimento da força de trabalho, como preconiza a Política Nacional de Educação Permanente (Pnep). Na Secretaria Municipal de Saúde de Pato Branco, através do setor de educação em saúde, são desenvolvidas capacitações para todos os setores que a compõem, contudo não há avaliação do efetivo resultado decorrente dessas ações. Este estudo busca identificar um modelo de avaliação que busque aferir esta efetividade. O produto deste estudo foi um roteiro de avaliação pré e pós capacitação, e após quatro meses a avaliação *in loco* da manutenção e aprimoramento dos conhecimentos adquiridos. Para além de avaliar, utilizar os dados obtidos para melhoria contínua dos produtos entregues pelo setor. O objetivo final é a satisfação dos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS) do município.

Palavras-chave: Educação em Saúde; Avaliação; Capacitação.

ABSTRACT

Training as a way of delivering permanent and continuing education must be used as a tool for the development of the workforce, as recommended by the National Policy on Permanent Education (Pnep). At the Pato Branco Health Department, through the health education sector, training is developed for all sectors that compose it, however there is no evaluation of the effective result resulting from these actions. This study seeks to identify an evaluation model that seeks to assess this effectiveness. The product of this study was a pre- and post-training evaluation guide, and after four months, an on-site evaluation of the maintenance and improvement of the acquired knowledge. In addition to evaluating, using the data obtained for continuous improvement of the products delivered by the sector. The final objective is the satisfaction of users of the Unified Health System (SUS) in the municipality.

Keywords: Health Education; Evaluation; Empowerment.

1 Graduada em Administração. Texto adaptado de Trabalho de Conclusão de Curso no MBA em Gestão Pública e Inovação da Unicentro. E-mail: dayboaretto@gmail.com

2 Mestre em Computação Aplicada. Professor universitário. E-mail: giovanegalvao@unicentro.br. Orcid: 0000-0002-2005-4386

INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas na área da saúde é um dos principais fatores de sucesso, pois a prestação de serviços é a principal atividade do setor, para isso a capacitação dos servidores deve buscar “horizontalizar informações, saberes e a aumentar o compartilhamento de responsabilidades, buscando a melhoria contínua das práticas de cuidado à saúde em toda a rede de atenção” (MIRA, et al., 2012, p. 596).

Desta forma, oferecer de modo contínuo e sistemático capacitações com finalidade de desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes deve ser ponto fundamental da gestão de pessoas, além da busca por melhoria da motivação, comunicação e do trabalho em equipe, os quais são competências fundamentais para serviços públicos de qualidade e que sejam entregues de forma efetiva e eficiente.

Contudo, capacitar não necessariamente implica em mudança e melhoria do atendimento, pois o ponto crítico é aplicar o conhecimento adquirido nos treinamentos para o desenvolvimento das atividades cotidianas e ainda mais complexo é medir e mensurar a efetividade das capacitações realizadas com esta finalidade.

A mensuração dos dados e informações seria a base para análise do ganho real possibilitado a partir das capacitações realizadas e, para além disso, aplicar correções e melhorias observadas para aprimorar a entrega de conhecimento.

A metodologia se baseia na busca por estudos já realizados sobre a temática, para identificar as possibilidades de uso no setor de educação em saúde, os quais obtiveram resultados positivos e com menor margem de erro. A literatura traz avaliações prévias à capacitação e após um período para observar se os efeitos esperados foram atingidos. O que demandará maior esforço será o trabalho *in loco* desta avaliação.

A implementação é dificultada devido à grande diversidade de temas e setores dentro da Secretaria Municipal de Saúde, sendo que para cada setor, haveria de se construir um questionário diferente e a necessidade de um servidor para execução da avaliação após um período da realização da capacitação.

Existe a possibilidade de aplicar em escala o instrumento, com adaptações a todas as secretarias. A principal vulnerabilidade é a tarefa ser executada por uma pessoa, já que isso traz a possibilidade de ocorrerem falhas ou tendências indesejadas para o processo.

O Setor de Educação em Saúde teve seu início em 2018 na Secretaria de Saúde do município de Pato Branco (PR). Está sob sua responsabilidade a gestão dos estágios realizados na rede por estudantes de instituições aderentes ao Contrato Organizativo de Ação Pública de Ensino-Saúde (Coapes), assim como a gestão dos repasses da contrapartida feitas ao município em decorrência do uso das estruturas do município pelo curso de Medicina da Universidade de Pato Branco (Unidep) e pela gestão da atualização e capacitação dos servidores da secretaria.

Assim como em outros setores, a saúde deve andar alinhada com a legislação vigente e em constante evolução e aperfeiçoamento de técnicas e metodologias de trabalho. Um exemplo atual é a inserção na rede da vacina contra a Covid-19. Todos os profissionais foram treinados e orientados quanto à administração desse imunizante antes do início do seu uso efetivo em pacientes. Capacitações como esta são de responsabilidade do Setor de

Educação em Saúde, que perpassa por buscar profissional habilitado para o treinamento, local de realização e quem será o público-alvo.

Um dos problemas encontrados no setor para realização de suas atividades é a falta de um instrumento de avaliação da efetividade das capacitações realizadas. Conhecimento sem uso é inútil, já que não basta entregar novos saberes se estes não forem utilizados pelos servidores no desenvolvimento de suas atividades cotidianas, se não houver mudança na forma de realizar e executar os procedimentos, os quais demandam mudança e aprimoramento.

Nessa mesma linha, encontram-se servidores que não participam das capacitações; que participam, mas sem comprometimento com a aprendizagem e os que participam, mas não gostariam de lá estar, muitas vezes por não se identificarem com o assunto abordado. Todos esses pontos devem ser avaliados de forma exaustiva na formulação da capacitação, buscando reduzi-los ao máximo. Criar uma metodologia que viabilize a análise dos resultados das capacitações, então, seria importante a fim de possibilitar a avaliação e melhoria destas.

Os desafios diários no setor público, principalmente na área da saúde, se mostram cada vez mais presentes, isso devido à fragilidade do contexto criado pela pandemia Covid-19. Assim, a qualificação e treinamento dos servidores públicos se expressa como modelo de preparo dos profissionais, que precisarão lidar com as adversidades do cotidiano. Capacitações, treinamentos e atualizações sempre foram necessários, mas a pandemia deixou isso mais evidente.

Educação em saúde contempla processos educativos, geralmente planejados por servidores públicos atuantes no SUS, com o intuito de contribuir com o desenvolvimento de novos conhecimentos sobre saúde, doença e qualidade de vida. A educação em saúde deve ser feita de forma ordenada, é necessário conhecimento do público, cuidado do ambiente, linguagem apropriada ao tema e ao público, enfim, como fazer educação em saúde no dia a dia (SILVA et al., 2010).

EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE

Na Política Nacional de Educação Permanente (Pnep) existem orientações de como desenvolver este processo educativo, tendo variáveis dependendo da metodologia a ser usada. A aprendizagem na educação permanente em saúde deve acontecer enquanto se trabalha, de forma automática, não de forma transmitida, a metodologia apropriada é a crítico-reflexiva pela problematização, e não existe uma metodologia única, precisa ser participativa e sobretudo, crítica propiciando espaços de discussão e reflexão do que se faz, porque se faz, como faz e para quem se faz.

É fundamental no processo educativo que o trabalhador compreenda e entenda qual o problema e quais suas origens e participe do esforço coletivo para desenvolver as soluções. Esse engajamento pode ser alcançado pela metodologia crítico-reflexiva (BRASIL, 2018).

A educação permanente em saúde deve acontecer de forma orgânica, sendo esta constante, inserida nos processos rotineiros de trabalho das equipes, contudo, não quer dizer que não possa ser planejada, temas e horários podem ser definidos em casos específicos, deve ser planejada a partir dos problemas e recursos da própria equipe, e principal-

mente pela própria equipe, todos são responsáveis e, a partir de uma percepção de uma dificuldade sua ou de um colega no cotidiano do trabalho, deve-se propor uma discussão do tema em dia e horário oportuno, podendo ser nas reuniões de equipe, o contexto é o que determina o método, rodas de conversa, discussões de casos, oficinas, dramatizações e principalmente deve possibilitar a implementação das mudanças pensadas (ALMEIDA et al., 2016).

Já educação continuada é um processo dinâmico de ensino-aprendizagem, ativo e permanente, destinado a atualizar e melhorar a capacitação de pessoas ou grupos, face à evolução científico-tecnológica às necessidades sociais e aos objetivos e metas institucionais (SILVA; CONCEIÇÃO E LEITE, 2008).

As autoras Silva, Conceição e Leite (2008) ainda relatam que a educação continuada ou contínua, consiste em um programa de formação e desenvolvimento dos recursos humanos que objetiva manter a equipe em um constante processo educativo, com finalidade de aprimorar os indivíduos e conseqüentemente melhor a assistência prestada aos usuários. O segredo da educação continuada é a constância, não se pode parar de aprender nunca, e para isso um planejamento é fundamental.

Essa investigação se justifica na premissa de que a educação em saúde se destina a criar condições e possibilidades para a transformação dos sujeitos, de forma que lhes permita aprimorarem-se como cidadãos, conscientes e coerentes de suas responsabilidades e compromissos frente à sociedade em contínua transformação. Isto porque a relação que se estabelece entre ser sujeito e sociedade está intrinsecamente vinculada a uma teia de mútuos interesses e compromissos.

Incentivar a capacitação e a atualização contínua e dinâmica dos servidores, torna-se essencial para qualquer serviço, se tratando de saúde torna-se primordial, contudo, somente incentivar não é garantia de melhoria dos serviços. A avaliação da real aprendizagem a partir de cursos e treinamentos é o ponto chave deste estudo.

Identificar e implementar um instrumento para avaliação dos cursos e capacitações realizados ou incentivados pela Secretaria Municipal de Saúde de Pato Branco. A partir dessas avaliações, possibilitar ao setor de educação em saúde a coleta de dados, o que tornaria factível, a partir da análise destes implementar e aplicar melhorias, ao identificar se o público alvo está sendo atingido, se os facilitadores são os adequados para aqueles temas, se as metodologias estão realmente possibilitando o aprendizado dos servidores.

METODOLOGIA

Esta pesquisa terá como base os métodos de pesquisa bibliográfica e documental. Na busca por atingir os objetivos definidos para tal pesquisa, de modo que o resultado seja alcançado com máxima eficiência, e que abrange o trabalho em sua totalidade, com baixa margem de erro, que as informações sejam as mais fidedignas possíveis.

Inicialmente faz-se necessário realizar pesquisa documental de estudos feitos sobre métodos de avaliação de capacitações, podendo ser na saúde e em outros setores, objetivando descobrir meios eficientes de avaliação dos treinamentos realizados. Após a identificação dos métodos, adequá-los às necessidades do setor de educação em saúde, assim possibilitando sua implementação na Secretaria de Saúde de Pato Branco (PR).

Atualmente é realizada uma pesquisa através do Google Formulários, com perguntas abertas e fechadas. O *link* do formulário é disponibilizado pelo facilitador da capacitação imediatamente após seu encerramento e, após, via grupos de *WhatsApp* e a partir de plataforma própria de comunicação entre os setores do município.

Contudo, o formulário mensura em si a avaliação do servidor sobre o tema, se o facilitador e a metodologia utilizada foram adequados, se supriu as expectativas prévias frente a temática do curso; não sendo possível verificar o real aprendizado e se possibilitou mudança no desenvolver das atividades cotidianas, somente criando a possibilidade de melhoria para as capacitações realizadas posteriormente.

Para verificar os resultados reais das capacitações, seria necessária a avaliação após um período de tempo, *in loco*, para verificar se as mudanças propostas estão sendo executadas ou ainda, melhoradas e adaptadas a cada ambiente do servidor.

Devido à ampla oferta de serviços pelo SUS, as temáticas dos treinamentos são diversificadas, sendo assim para cada uma delas haveria de se adequar um certo tipo de avaliação, visando mensurar de fato, a real aquisição de conhecimento e sua utilização prática.

Inicialmente, as capacitações devem ser planejadas de forma intencional. Atualmente, as demandas chegam ao setor sem nenhum filtro, de forma aleatória. Observa-se a necessidade de capacitação com foco em um tema específico, a capacitação é organizada, realizada e aplicado um formulário com questões, a fim de os participantes avaliarem a capacitação.

Não há sensibilização sobre o tema das capacitações, objetivando o engajamento dos servidores sobre o assunto a ser abordado. Não foi analisado quais servidores seriam mais beneficiados e quais não deveriam participar neste momento. Tal análise é fundamental para o sucesso da capacitação, e deve ser realizada juntamente com o setor solicitante do treinamento.

Alguns temas devem ser abordados ao menos uma vez ao ano e estes podem ser planejados com cronograma de execução para o ano seguinte, assim havendo tempo para a organização.

Para cada capacitação a ser realizada, o facilitador deve ser o que mais domina o assunto, discutindo com os envolvidos no processo: quanto tempo a capacitação irá demandar, qual a melhor metodologia para a entrega deste conhecimento aos servidores, quem será o público alvo e qual o conhecimento prévio destes sobre o assunto.

Após isso identificado e a capacitação ter sido realizada, é necessário avaliar se o que foi planejado, de fato, se concretizou, através da avaliação do conhecimento prévio dos servidores e do conhecimento após a capacitação, para assim ter informação que sirva como fonte para comparação. Além disso, é necessária uma auditoria alguns meses após, verificando se houve mudança nos processos de trabalho.

É indispensável a avaliação da eficácia e do resultado das ações educacionais de modo regular e constante. Implementar a avaliação dos resultados obtidos permitiria o aperfeiçoamento das propostas de educação, que embora primordial, ainda não é realizada.

REFERENCIAL TEÓRICO

Através de um relato de experiência, foi possível observar o planejamento, execução e avaliação de atividades de educação permanente em saúde bucal na Estratégia de Saúde da Família, realizado com 300 profissionais cirurgiões-dentistas do município de Fortaleza (CE). Os instrutores das atividades foram os próprios odontólogos da rede, a metodologia foi a problematização, que se fundamenta na troca entre educador e educando, a partir de conhecimentos das experiências de cada um. Concluiu-se com o estudo que o propósito de aprendizagem foi atingido, pois a troca das vivências de todos os envolvidos trouxe maior compreensão da rede e do papel de cada um no SUS. As dificuldades se trataram do grande número de participantes, criando necessidade de logística e infraestrutura adequada ao quantitativo, sugerindo-se para a metodologia utilizada, um número menor de componentes (ALMEIDA et al., 2016).

Amaral et al. (2014) analisaram o impacto da capacitação dos profissionais envolvidos no rastreamento do câncer do colo do útero (CCU) em Unidades Básicas de Saúde (UBS) do município de Goiânia (GO). O estudo comparou formulários de requisição do exame citopatológico de colo de útero, preenchidos pelos profissionais responsáveis. A comparação pré e pós capacitação foi realizada a partir do confronto entre os formulários preenchidos no período de janeiro de 2007 a abril de 2009, antes do treinamento e, pós treinamento de julho de 2010 a dezembro de 2012. Os resultados foram:

Após a capacitação, houve aumento significativo da frequência de preenchimento da escolaridade, de 67,2 para 92,6% ($p < 0,001$), do telefone, de 78,9 para 98,7% ($p < 0,001$), da inspeção do colo, de 86,8 para 96,6% ($p < 0,001$) e sinais sugestivos de doenças sexualmente transmissíveis (DST), de 80,8 para 93,5% ($p < 0,001$). Houve redução da frequência de realização do exame no intervalo menor que um ano ($p < 0,001$) e de um ano ($p < 0,001$). Houve redução da frequência de realização do exame citopatológico em mulheres com menos de 25 anos de idade, de 22,0 para 17,9% ($p < 0,001$). Houve um aumento significativo da proporção de amostras satisfatórias, de 70,4 para 80,2% ($p < 0,001$). Foi verificada a redução da ocorrência de fatores obscurecedores. A frequência de dessecação foi de 2,9% antes da capacitação e de 2,0% após a capacitação ($p < 0,001$). Houve um aumento da frequência de representação de células endocervicais, de 79,5 para 88,5% ($p < 0,001$). Concluindo que após a capacitação, houve melhora expressiva no preenchimento do formulário de requisição, na realização do exame citopatológico, conforme a periodicidade e a faixa etária preconizadas pelo Ministério da Saúde, e na adequabilidade da amostra (AMARAL et al., p. 182, 2014).

A tese de doutorado de Lampert (2016) teve como objetivo principal avaliar os resultados do programa de capacitação dirigido à Atenção Básica em Saúde, que buscou capacitar profissionais Agentes Comunitários de Saúde (ACS) a identificar precocemente os sinais de alerta para o Transtorno do Espectro Autista (TEA). Após quatro meses da capacitação, quatro crianças foram identificadas pelas ACS como possíveis de risco para TEA. As evidências demonstram que foi possível ampliar os conhecimentos das ACS sobre o tema, gerando efeitos positivos na promoção de saúde e mostrou ser possível capacitar profissionais de nível básico de atenção à saúde.

Para avaliar a eficácia de capacitação com a temática precauções de contato, ministrada à profissionais de enfermagem, as autoras Mira et al. (2012) utilizaram da com-

paração pré e pós treinamento e, constatou-se o aumento na média em dez das quatorze questões aplicadas. Observou-se necessidade de melhora no método de diagnóstico das ações educativas e a necessidade de um método de análise dos treinamentos na prática assistencial.

Paula (2009) buscou um instrumento de avaliação de treinamentos para o departamento de estradas de rodagens (MG). Observou ser um desafio implantar avaliações que se destinem a analisar a utilização dos conteúdos absorvidos nos treinamentos nos espaços de trabalho. Verificou que a disseminação de conhecimento deve se tornar uma cultura dentro da empresa, pois treinamento é técnica, afeta os comportamentos e visa o desenvolvimento institucional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A primeira fase baseia-se no planejamento das capacitações que podem ser programadas, idealmente no ano anterior à sua execução. Para isso, agendar reuniões com os coordenadores de todos os setores da secretaria de saúde, no mês de dezembro de cada ano, para levantamento de propostas de capacitações que acreditam ser pertinentes, identificando os facilitadores para cada uma delas.

Após as reuniões, escalonar para o ano seguinte todas as capacitações que foram identificadas, permitindo assim, a programação de agendas para os que necessitam; organizar com os facilitadores os testes pré e pós capacitação, para avaliar o resultado imediato e organizar a avaliação *in loco*, quatro meses após a capacitação, pelo setor de educação em saúde. Os critérios para esta avaliação deverão ser discutidos com o facilitador, buscando o que deve ser observado e questionado para os servidores. Os testes pré e pós serão planilhados no setor de educação em saúde, para uso de comparação da aprendizagem.

Alguns dos temas abordados não poderão ser avaliados diretamente com o servidor, exemplo uma capacitação de excelência no atendimento, quem pode demonstrar a melhoria do atendimento em si, é aquele que faz uso dos atendimentos nos setores da saúde; este fator mostra que a análise deve ser organizada previamente às capacitações, com tempo hábil para desenvolver a forma de fazê-lo.

Os coordenadores, previamente as capacitações, deverão fazer uma sensibilização com os participantes, buscando aumentar o engajamento e a melhoria do aprendizado. Somente a comunicação verbal não é mais suficiente e não trará os resultados desejados de aprendizagem.

A execução deste planejamento demandará, em média, um ano para observar os resultados obtidos, fato este impossibilitou sua execução para análise dos resultados. No decorrer deste tempo poderá ser necessário adaptações para se adequar a realidade de execução.

As demandas por capacitação são as mais variadas possíveis, isso se deve à grande quantidade de serviços prestados pela secretaria de saúde. Para entregar uma consulta simples, são necessários vários servidores, o setor de tecnologia da informação mantém o *hardware* e o *software* funcionando, a sala precisa estar limpa, o prédio deve estar com as manutenções em dia, são necessários servidores que dão sequência aos encaminhamentos feitos pelo médico, dos setores terceirizados que realizam os exames para o médico fechar diagnóstico, os gestores e setor administrativo que mantém a secretaria de saúde funcio-

nando. Todos estes servidores e setores demandam treinamento e atualização e as variáveis são diretamente proporcionais ao tamanho da Secretaria de Saúde.

Para cada setor haverá uma demanda que requer diferentes metodologias, algumas delas não poderão ser satisfeitas com o conhecimento dos próprios servidores, sendo necessário contratar profissionais terceirizados que detenham o conhecimento para sanar as especificidades desejadas.

É esperado que a análise permita a correção dos erros e a melhoria dos cursos entregues aos servidores. Transformar as capacitações em número oferece inúmeras ferramentas para o setor de educação em saúde definir e aprimorar suas metas, avaliar seu desempenho, identificar seus pontos fracos e atuar na melhoria contínua de seus processos.

O ponto crítico desta possibilidade de solução se encontra na probabilidade de erro, pois quem irá tratar os dados dos testes pré e pós e fará as avaliações posteriores *in loco* será uma pessoa encarregada do setor de educação em saúde, sujeita a falhas e erros. Para minimizar isso, construir planilhas e instrumentos que sirvam como molde para todas as avaliações é uma alternativa a ser considerada para o caso.

Após o período de um ano de utilização do instrumento de avaliação para capacitações e cursos, existe a possibilidade de outras secretarias do município de Pato Branco o utilizarem, em caso de análise de pertinência e relevância. O setor de educação em saúde poderá fazer contato com os mesmos, explicando da proposta e apresentando os resultados e melhorias proporcionadas com o uso pelo setor.

A análise atual das capacitações realizadas para servidores da Secretaria Municipal de Saúde de Pato Branco (PR) é observada de forma instintiva, a partir do sentir dos envolvidos; um exemplo, é o baixo comprometimento dos profissionais frente às práticas de educação, com a intenção de torná-las eficazes, isso foi observado, mas não mensurado, o levantamento das causas e suas consequências poderia ser analisado a partir da avaliação feita e da transformação dos dados obtidos em uma forma capaz de sofrer intervenções para correção.

O referencial teórico demonstrou a necessidade de um formato de avaliação das capacitações para permitir sua análise, a partir do modelo proposto pretende-se criar a possibilidade de melhoria contínua nos processos de educação continuada e educação permanente na Secretaria de Saúde.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, J. R. de S., BIZERRIL, D. O., SALDANHA, K. de G. H., ALMEIDA, M. E. L. de, **Educação Permanente em Saúde: uma estratégia para refletir sobre o processo de trabalho.** Disponível em: http://revodonto.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167959542016000200003#back. Acesso em: 04 Set 2022.

AMARAL, A. F., ARAÚJO, E. S., MAGALHÃES, J. C.; SILVEIRA, É. A.; TAVARES, S. B. do N., AMARAL, R. G., Impacto da capacitação dos profissionais de saúde sobre o rastreamento do câncer do colo do útero em unidades básicas de saúde. **Revista Brasileira de Ginecologia e Obstetria**

cia. 2014. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0100-7203201400040004>>. Acesso em 12 Out 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde**: o que se tem produzido para o seu fortalecimento? Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão da Educação na Saúde – 1. ed. rev. – Brasília: Ministério da Saúde, 2018. 73 p.

MIRA, V. L., FOLLADOR, N. N., FERRARI, C. R. S., OLIVEIRA, L. F. M. N., SILVA J. A. M., SANTOS, P. T.; **Avaliação da eficácia de um treinamento de profissionais de enfermagem**: estudo correlacional. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/reeusp/a/QkDGczKNWLFdLbd65G9dr-Jy/?lang=pt>>. Acesso em: 12 Out 2022.

LAMPERT, S. S. **Efetividade de um programa de capacitação em identificação precoce do transtorno do espectro autista na atenção básica em saúde**. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre/RS, 2016.

PAULA, L. M. da S., **Avaliação de Treinamentos**. Disponível em: <encurtador.com.br/agMPW>. Acesso em: 25 Out de 2022.

SILVA, C. M. da C., MENEGHIM, M. de C., PEREIRA, A. C., MIALHE, F. L.; **Educação em saúde**: uma reflexão histórica de suas práticas. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-81232010000500028>>. Acesso em: 2 Set 2022.

SILVA, M. F. da; CONCEIÇÃO, F. A. da; LEITE, M. M. J., **Educação continuada**: um levantamento de necessidades da equipe de enfermagem. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/periodicos/mundo_saude_artigos/educacao_continuada.pdf>. Acesso em: 03 Set 2022.