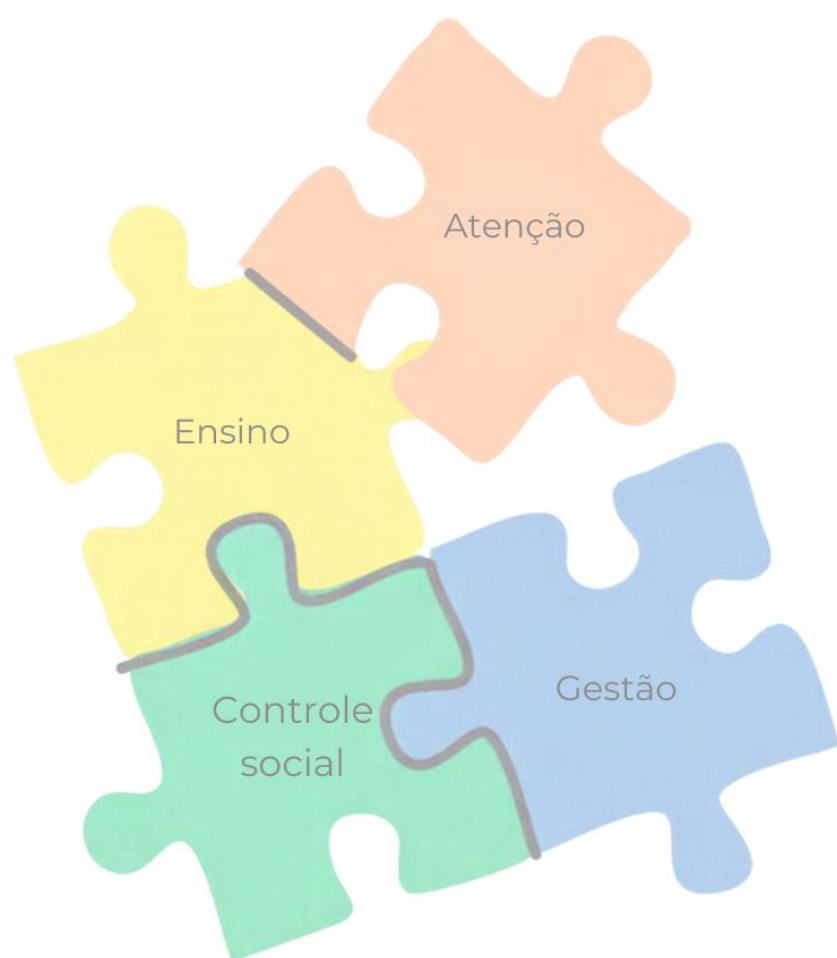


SAMARA NAIANE DE SOUZA NASCIMENTO
MEIRECELE CALÍOPE LEITINHO

ESTRUTURANDO UM NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE



FORTALECENDO O CUIDADO POR MEIO
DA FORMAÇÃO CONTÍNUA E DO
APRENDIZADO COLETIVO



2026 - Thesis Editora Científica

Copyright © Thesis Editora Científica.

Copyright do texto © 2026 As autoras.

Copyright da edição © 2026 Thesis Editora Científica.

Direitos para esta edição cedidos à Thesis Editora Científica pelas autoras.

Open access publication by Thesis Editora Científica.

Editor Chefe: Felipe Cardoso Rodrigues Vieira.

Diagramação, Projeto Gráfico e Design da Capa: Thesis Ed. Cien. e As autoras.

Revisão: As autoras.



Licença Creative Commons

ESTRUTURANDO UM NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE: Fortalecendo o cuidado por meio da formação contínua e do aprendizado coletivo da Thesis Editora Científica está licenciada com uma Licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional. (CC BY-NC-ND 4.0). O conteúdo da obra e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva das autoras, não representando a posição oficial da Thesis Editora Científica. É permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos às autoras, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

O manuscrito foi previamente submetido à avaliação cega pelos pares (blind peer review), membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovado para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

ISBN: 978-65-83199-80-5

Thesis Editora Científica
Teresina – PI – Brasil
contato@thesiseditora.com.br
www.thesiseditora.com.br

ESTRUTURANDO UM NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

Fortalecendo o cuidado por meio da formação contínua e do aprendizado coletivo

AUTORAS:

Samara Naiane de Souza Nascimento

Enfermeira graduada pela Universidade Federal do Ceará (UFC), Mestre em Ensino na Saúde pela Universidade Estadual do Ceará (UECE) e Especialista em Gestão, Auditoria e Perícias em Sistemas de Saúde pela UECE. Possui experiência na assistência hospitalar, na Atenção Primária à Saúde e na gestão em saúde. Atua na Educação Permanente em Saúde do Hospital de Saúde Mental Professor Frota Pinto (HSM), prestando assessoria à Coordenação de Enfermagem e exercendo a Coordenação da Residência Multiprofissional em Saúde Mental Hospitalar, no âmbito do HSM.

Meirecele Calíope Leitinho

Pedagoga graduada pela Faculdade Católica de Filosofia do Ceará, com especialização em Psicologia e Pesquisa (UFC), mestrado em Educação Brasileira (UFC), doutorado em Supervisão e Currículo (PUC-SP) e pós-doutorado em Formação de Professores (UnB). Atualmente é professora do Mestrado Profissional em Ensino na Saúde da Universidade Estadual do Ceará (UECE) e do Programa de Pós-Graduação em Educação Brasileira da Universidade Federal do Ceará (UFC), além de atuar como líder de grupo de pesquisa do CNPq, com experiência em currículo, formação de professores, desenvolvimento profissional docente e ensino na saúde.

MESTRADO PROFISSIONAL ENSINO NA SAÚDE (CMEPES)

Universidade Estadual do Ceará (UECE)

Conselho Editorial

Felipe Cardoso Rodrigues Vieira – lattes.cnpq.br/9585477678289843
Adilson Tadeu Basquerote Silva – lattes.cnpq.br/8318350738705473
Andréia Barcellos Teixeira Macedo – lattes.cnpq.br/1637177044438320
Eliana Napoleão Cozendey da Silva – lattes.cnpq.br/2784584976313535
Rodolfo Ritchelle Lima dos Santos – lattes.cnpq.br/8295495634814963
Luís Carlos Ribeiro Alves – lattes.cnpq.br/9634019972654177
João Vitor Andrade – lattes.cnpq.br/1079560019523176
Bruna Aparecida Lisboa – lattes.cnpq.br/1321523568431354
Júlio César Coelho do Nascimento – lattes.cnpq.br/7514376995749628
Ana Paula Cordeiro Chaves – lattes.cnpq.br/4006977507638703
Stanley Keynes Duarte dos Santos – lattes.cnpq.br/3992636884325637
Brena Silva dos Santos – lattes.cnpq.br/8427724475551636
Jessica da Silva Campos – lattes.cnpq.br/7849599391816074
Milena Cordeiro de Freitas – lattes.cnpq.br/5913862860839738
Thiago Alves Xavier dos Santos – lattes.cnpq.br/4830258002967482
Clarice Bezerra – lattes.cnpq.br/8568045874935183
Bianca Thaís Silva do Nascimento – lattes.cnpq.br/4437575769985694
Ana Claudia Rodrigues da Silva – lattes.cnpq.br/6594386344012975
Francisco Ronner Andrade da Silva – lattes.cnpq.br/5014107373013731
Maria Isabel de Vasconcelos Mavignier Neta – lattes.cnpq.br/8440258181190366
Anita de Souza Silva – lattes.cnpq.br/9954744050650291
Sara Milena Gois Santos – lattes.cnpq.br/6669488863792604
Leônidas Luiz Rubiano de Assunção – lattes.cnpq.br/4636315219294766
Jose Henrique de Lacerda Furtado – lattes.cnpq.br/8839359674024233
Noeme Madeira Moura Fé Soares – lattes.cnpq.br/7107491370408847
Luciene Rodrigues Barbosa – lattes.cnpq.br/2146096901386355
Mário César de Oliveira – lattes.cnpq.br/8924508898024445
Antonio da Costa Cardoso Neto – lattes.cnpq.br/9036328153320126
Elisabete Soares de Santana – lattes.cnpq.br/1149505575311414
Thiago Santos Borges – lattes.cnpq.br/4495115911159968
Alessandra Souza dos Santos – lattes.cnpq.br/5313671194713784
Mateus Henrique Dias Guimarães – lattes.cnpq.br/7137001589681910
Emelyn Glorys Herasme Henríquez – lattes.cnpq.br/7314295633439757
George Luiz Nêris Caetano – lattes.cnpq.br/0598052051026256



2026 - Thesis Editora Científica

Copyright © Thesis Editora Científica.

Copyright do texto © 2026 As autoras.

Copyright da edição © 2026 Thesis Editora Científica.

Direitos para esta edição cedidos à Thesis Editora Científica pelas autoras.

Open access publication by Thesis Editora Científica.

Editor Chefe: Felipe Cardoso Rodrigues Vieira.

Diagramação, Projeto Gráfico e Design da Capa: Thesis Ed. Cien. e As autoras.

Revisão: As autoras.

Catálogo na Publicação

Elaborada por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

N244e

Nascimento, Samara Naiane de Souza

Estruturando um núcleo de educação permanente: fortalecendo o cuidado por meio da formação contínua e do aprendizado coletivo / Samara Naiane de Souza Nascimento, Meirecele Calíope Leitinho. – Teresina-PI: Thesis Editora Científica, 2026.

Livro em PDF

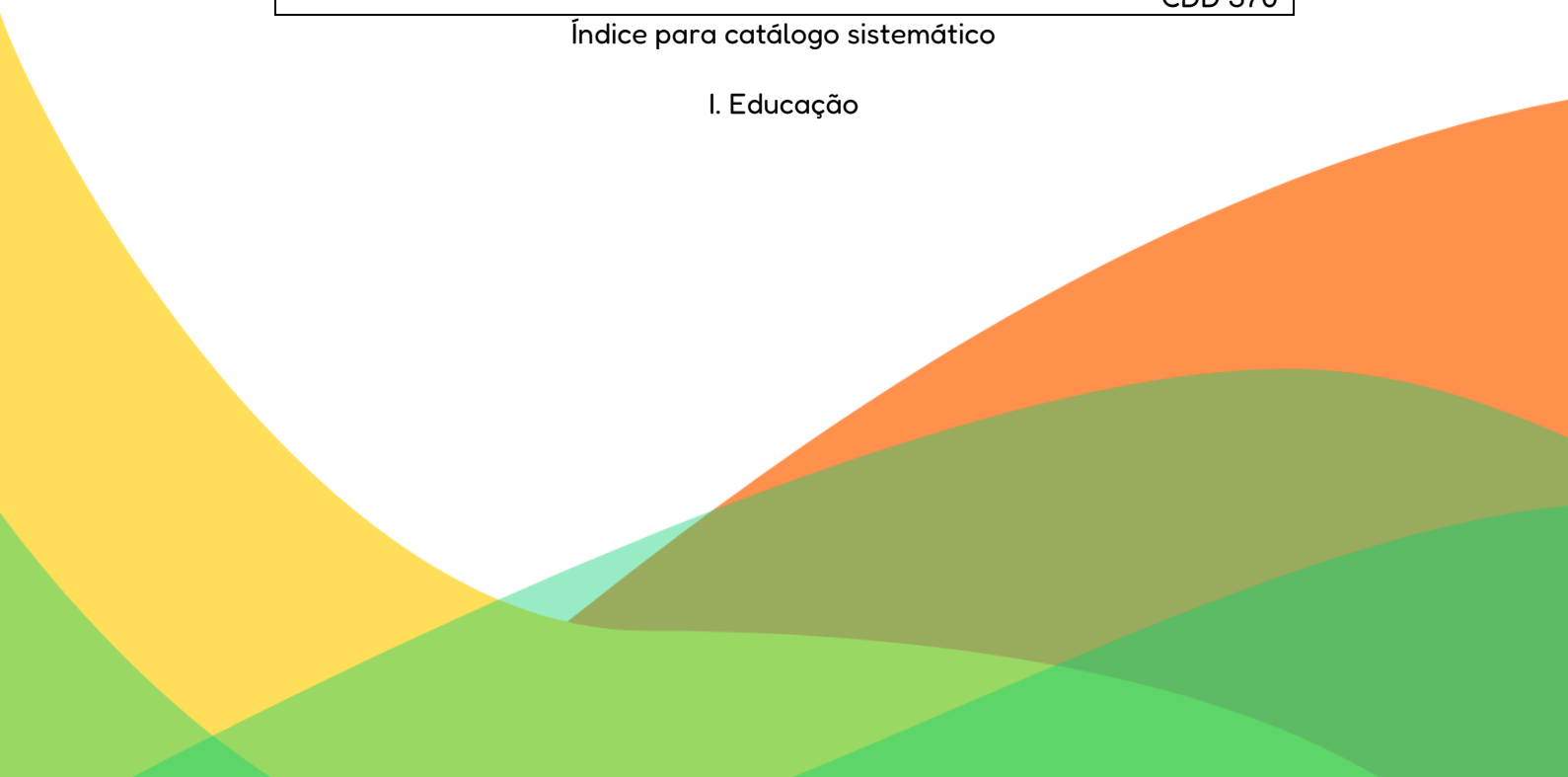
ISBN 978-65-83199-80-5

1. Educação. 2. Formação profissional. I. Nascimento, Samara Naiane de Souza. II. Leitinho, Meirecele Calíope. III. Título.

CDD 370

Índice para catálogo sistemático

I. Educação



Apresentação

O presente produto técnico é resultante da dissertação intitulada “Centro de Estudos, Aperfeiçoamento e Pesquisa como ferramenta de apoio à gestão na melhoria dos processos assistenciais: uma discussão dialógica”.

Trata-se de um estudo que propõe uma reflexão sobre o papel do Centro de Estudos, Aperfeiçoamento e Pesquisa (CEAP) como instrumento estratégico de apoio à gestão, destacando seu potencial para contribuir com a qualificação dos processos assistenciais por meio do fortalecimento das práticas de formação, do aperfeiçoamento profissional e da articulação entre os diferentes atores envolvidos na gestão e prestação dos serviços.

Nesse contexto, a Educação Permanente em Saúde emerge como a dimensão central revelada pela pesquisa, evidenciando-se como pilar indispensável para o fortalecimento dos processos de trabalho. Diante desse resultado, propõe-se a estruturação de um Núcleo de Educação Permanente em Saúde (NEPS), com vistas a institucionalizar ações formativas contínuas e alinhadas às necessidades reais do serviço.

1 NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

O Núcleo de Educação Permanente (NEP) constitui-se como uma instância organizacional no âmbito dos serviços de saúde que atua como dispositivo estratégico de articulação entre a gestão, os trabalhadores e os processos de cuidado. Tem como objetivo promover a Educação Permanente em Saúde (EPS) a partir das necessidades reais do território e do cotidiano de trabalho, estimulando a reflexão crítica, a problematização das práticas e a construção coletiva de conhecimentos.

O NEP organiza, planeja e acompanha ações educativas voltadas à qualificação das equipes, contribuindo para a melhoria contínua da assistência e para o fortalecimento do Sistema Único de Saúde (SUS), ao consolidar a educação permanente como uma diretriz transversal à gestão e ao cuidado. Dessa forma, essa instância pode ser estruturada em cinco eixos fundamentais, a saber:

- a) Objetivos:** definindo a finalidade do núcleo;
- b) Composição e governança:** estabelecendo a formação da equipe e seus papéis;
- c) Planejamento:** envolvendo o diagnóstico situacional das necessidades e a definição das ações formativas;
- d) Implementação:** permeando pela execução das ações planejadas com metodologias participativas;
- e) Avaliação e acompanhamento:** garantindo o monitoramento contínuo das ações, seus impactos e retroalimentação do processo educativo.

Dessa forma, o NEP contribui diretamente para a qualificação do cuidado ofertado à população e para o aprimoramento permanente dos serviços de saúde, sobretudo ao promover processos educativos baseados em problemas reais vivenciados pelas equipes, o que possibilita a análise crítica das práticas e a reorganização dos processos de trabalho.

2 ESTRUTURAÇÃO DE UM NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

A estruturação do NEP organiza-se de forma cíclica e integrada, iniciando-se pela definição de seus objetivos, que orientam sua atuação no contexto dos serviços de saúde. Em seguida, a composição e a governança estabelecem os atores envolvidos, seus papéis e suas responsabilidades, assegurando a participação multiprofissional e o alinhamento com a gestão.

Esse arranjo, sintetizado na Figura 1, orienta o planejamento fundamentado no diagnóstico das necessidades do território e do processo de trabalho, o que garante que as ações educativas sejam pertinentes e contextualizadas.

Figura 1 – Painel de estruturação de um Núcleo de Educação Permanente



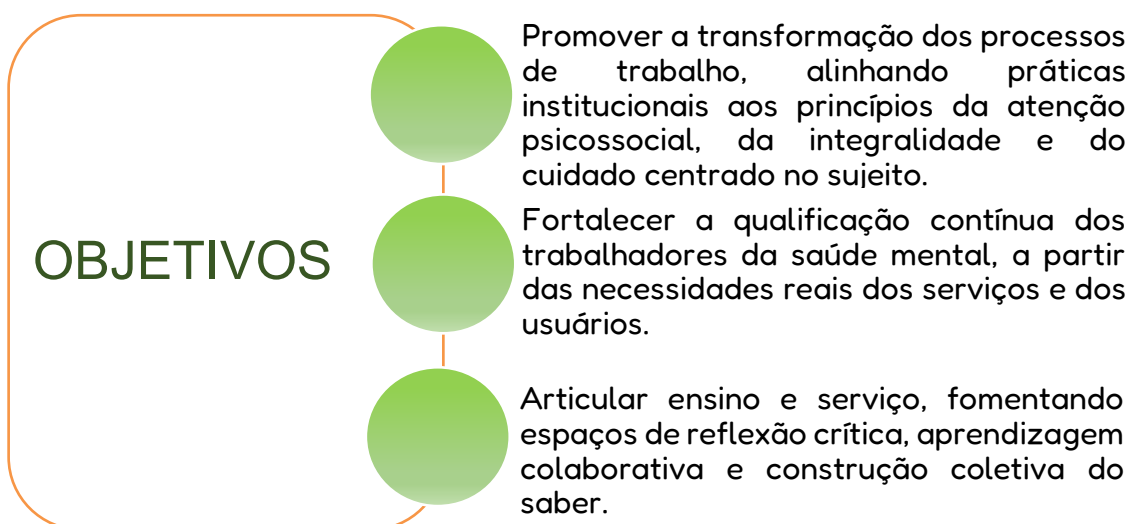
Fonte: elaboração própria.

Na sequência, a implementação ocorre por meio de estratégias participativas e problematizadoras, o que favorece a aprendizagem significativa e a transformação das práticas. O ciclo se completa com a avaliação e o acompanhamento contínuos, permitindo o monitoramento dos resultados, a identificação de avanços e fragilidades, bem como a retroalimentação do processo educativo. Essa dinâmica cíclica reforça o caráter permanente do NEP como dispositivo de qualificação do cuidado e de aprimoramento dos serviços de saúde.

2.1 Objetivos

Os objetivos do NEP expressam sua direção estratégica no contexto dos serviços de saúde, orientando as ações educativas e organizando suas prioridades de atuação. Tais objetivos delineiam o papel do NEP na articulação entre formação e prática, bem como na qualificação dos processos de trabalho, conforme demonstra a Figura 2.

Figura 2 – Objetivos



Fonte: elaboração própria.

O NEP transcende a capacitação técnica, consolidando-se como espaço estratégico de transformação institucional, formação crítica e a articulação entre saberes e a qualificação do cuidado.

2.2 Composição e governança

A organização do NEP envolve diferentes componentes que asseguram seu funcionamento articulado e sua inserção no contexto institucional. Essa estrutura contempla a coordenação do núcleo, a equipe técnica e o apoio administrativo, os quais desempenham funções complementares e interdependentes. A seguir, apresenta-se o Quadro 1, que descreve essa composição e suas principais atribuições.

Quadro 1 – Composição multidisciplinar e governança participativa

1. Coordenação do Núcleo	➤ Nomeada formalmente pela Direção Geral, vinculada ao Centro de Estudos, Aperfeiçoamento e Pesquisa; ➤ Responsável por planejar e organizar ações educativas; articular parcerias internas e externas; representar o NEP institucionalmente; garantir a integração com os planos de gestão institucional e atenção à saúde; ➤ Elaboração do planejamento anual em consonância com os planos de capacitação das categorias. ➤ Parcerias com Instituições de ensino, como as Universidades, Escolas Técnicas, Escola de Saúde pública, Núcleos de Educação Permanente da Rede.
2. Equipe técnica	➤ Representantes de diferentes áreas, garantindo a visão ampliada dos processos de trabalho; ➤ Podem participar profissionais da assistência; Representantes de Comissões internas (Ex: CCIH, Comissão de ética); Representante da Residência ou dos Estudantes vinculados ao hospital; Gestores de setores estratégicos (Segurança do Paciente, SESMT, Vigilância epidemiológica); ➤ Profissionais com formação em saúde, que desenvolverão metodologias ativas de aprendizagem; avaliam processos formativos e de capacitação; apoiam os setores na identificação de necessidades de aprendizagem.
3. Apoio Administrativo	➤ Profissional responsável pela logística, pelos registros, documentação e apoio a eventos e cursos.

Essa composição assegura que o planejamento das ações de Educação Permanente esteja conectado às reais necessidades do serviço, fortalecendo a corresponsabilidade entre os trabalhadores e a gestão.

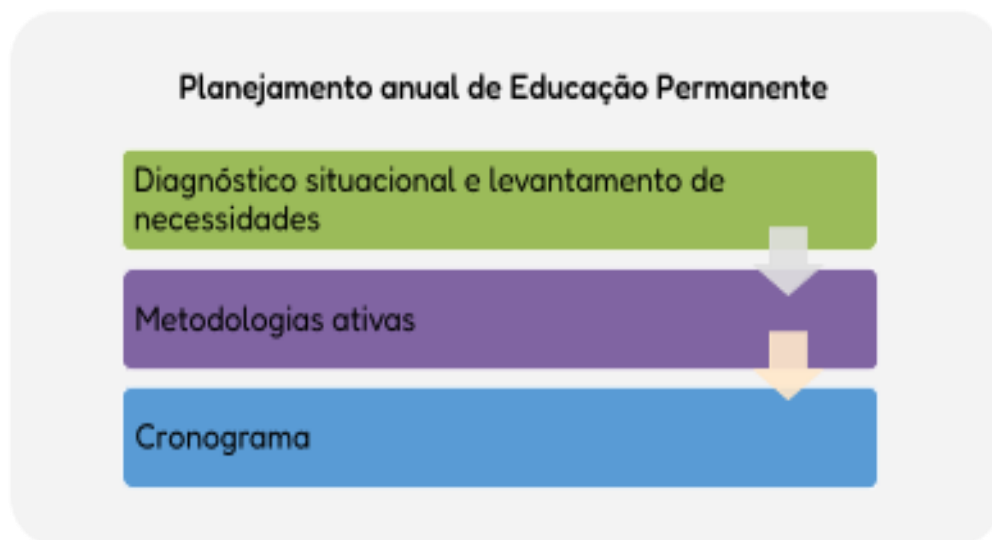
Fonte: elaboração própria.

2.3 Planejamento

Elaborar o planejamento anual das ações de Educação Permanente envolve uma organização clara das atividades formativas que serão desenvolvidas ao longo do ano, alinhadas às necessidades do serviço.

Esse processo estrutura-se em etapas interdependentes, que orientam desde a identificação das demandas até a definição de estratégias, prazos e formas de avaliação. A Figura 3 apresenta, de forma esquemática, os principais componentes que organizam esse planejamento.

Figura 3 – Planejamento



Fonte: elaboração própria.

Dessa forma, o planejamento anual da Educação Permanente configura-se como um instrumento orientador das ações formativas, garantindo maior coerência, organização e alinhamento com as demandas do serviço e as necessidades dos trabalhadores. Ao integrar diagnóstico, definição de estratégias, organização

temporal e avaliação, esse processo contribui para a efetividade das ações educativas e para o aprimoramento contínuo dos processos de trabalho em saúde.

2.3.1 Diagnóstico situacional

O diagnóstico situacional e o levantamento de necessidades de aprendizagem podem ser realizados por meio de quatro eixos: a) escuta dos trabalhadores; b) análise de indicadores de qualidade e segurança; c) avaliação de eventos críticos; e d) demandas da gestão e do serviço.

A seleção dos problemas prioritários pode ocorrer de duas formas: integrada a uma oficina de análise situacional ou como uma atribuição específica da equipe responsável pela condução do processo de planejamento, orientando-se por critérios fundamentados na literatura da área de planejamento em saúde, de modo a superar abordagens baseadas no senso comum, que frequentemente influenciam o processo decisório (Brasil, 2018).

Além disso, a definição de prioridades deve considerar aspectos como magnitude, relevância, viabilidade de intervenção e potencial de impacto das ações propostas. A adoção desses critérios contribui para maior objetividade e transparência no processo decisório, o que favorece a alocação mais racional de recursos e o direcionamento de esforços para problemas que, de fato, repercutem na qualidade do cuidado e no funcionamento dos serviços de saúde.

Quadro 2 – Composição multidisciplinar e governança participativa

RELEVÂNCIA DO PROBLEMA
Considerando seu impacto negativo sobre os processos de trabalho e/ou gestão
URGÊNCIA
Considerando possível impacto negativo da permanência do problema
FACTIBILIDADE
Considerar a disponibilidade de recursos humanos, financeiros e materiais
VIABILIDADE
Disposição real dos gestores para apoiar, priorizar e viabilizar a política de Educação Permanente no ambiente institucional

Fonte: Ministério da Saúde (2018).

Sugere a utilização de uma matriz de priorização, listando os problemas e pontuando-os, conforme a prioridade de cada um. Quanto mais alta a pontuação, maior a prioridade. Conforme o quadro 3 a seguir:

Quadro 3 – Matriz de priorização (adaptada)

¹ Linhas de ação	Problema	Relevância	Urgência	Factibilidade	Viabilidade	Pontos
Gestão de processos						
Ambulatórios						
Pronto atendimento/ Emergência psiquiátrica						
Unidades de Internação						
Enfermagem						
Terapia Ocupacional						

¹ Em cada linha de ação pode ser identificado um ou mais problemas. A Matriz de prioridades deve ter desdobramentos conforme a necessidade, com o objetivo de se contemplar ao menos um problema que demande ações da EPS em cada uma das linhas de ação.

Nutrição						
Farmácia						
Serviço social						
Equipe médica						
Psicologia						
Odontologia						
Fisioterapia						
² Pontuação dos critérios: Baixa (0); Significativa (1); Alta (2); Muito Alta (3)						

Fonte: Ministério da Saúde (2018).

2.3.2 Metodologias ativas

São estratégias de ensino-aprendizagem que colocam o sujeito como protagonista do próprio processo formativo, estimulando a autonomia, a reflexão crítica e a construção coletiva do conhecimento, a partir de problemas reais do contexto em que atua (Ceccim; Feuerwerker, 2004). Essas metodologias estão em consonância o que a Política de Educação Permanente norteia, valorizando a aprendizagem significativa no ambiente de trabalho.

² Uma vez pontuado cada problema, deve-se reorganizar a lista em ordem decrescente, de modo que os problemas com maiores pontuações sejam aqueles a serem priorizados, traçando objetivos e metas para cada problemática identificada.

Figura 4 – Metodologias ativas



Fonte: elaboração própria.

2.3.3 Cronograma

O cronograma organiza as ações educativas planejadas pelo NEP ao longo do ano, com base nos eixos temáticos priorizados, nas necessidades identificadas e na disponibilidade dos profissionais. Ele visa garantir a regularidade, a continuidade e o alinhamento das atividades com os processos de trabalho do serviço. Assim, ao elaborar o cronograma, deve-se considerar:

Figura 5 – Requisitos para elaboração de um cronograma



Fonte: elaboração própria.

2.4 Implementação do NEP

A implementação do NEP deve ocorrer por meio da formalização de sua coordenação e da definição de uma equipe multiprofissional responsável pelas atividades educativas, dessa maneira, a primeira etapa consiste em apresentar a proposta à gestão e aos setores da instituição, estabelecer os fluxos de comunicação e definir as atribuições dos envolvidos.

Após isso, o planejamento das ações deve considerar as necessidades identificadas no diagnóstico situacional, priorizando os problemas relatados pelos profissionais e as demandas dos serviços. As atividades podem incluir capacitações práticas, oficinas, rodas de conversa, grupos de estudo e simulações, conforme os objetivos de aprendizagem e os recursos disponíveis.

A execução do plano requer articulação contínua entre o NEP, as coordenações e os demais setores, além de condições institucionais para a participação dos trabalhadores. A integração com instituições de ensino, programas de residência e grupos de pesquisa também pode contribuir para aproximar a formação das necessidades da assistência.

2.5 Avaliação e acompanhamento do NEP

A avaliação do NEP deve acompanhar a execução das atividades e seus resultados. Para isso, devem ser registrados o número de ações realizadas, a participação dos profissionais por setor, o cumprimento do cronograma e a satisfação dos participantes.

A aprendizagem pode ser acompanhada por instrumentos de avaliação ao final das capacitações e pela comparação do conhecimento autorreferido antes e depois das atividades. As mudanças na prática profissional podem ser observadas por meio de alterações nas rotinas, condutas e fluxos assistenciais, bem como pelo monitoramento de eventos adversos e não conformidades.

Também devem ser avaliadas a comunicação entre o NEP e a gestão, a participação dos setores e a integração entre ensino, pesquisa e serviço. Os dados coletados devem subsidiar relatórios periódicos e a revisão do planejamento, permitindo identificar dificuldades e ajustar as ações às necessidades da instituição.

2.5.1 Avaliação e indicadores de impacto

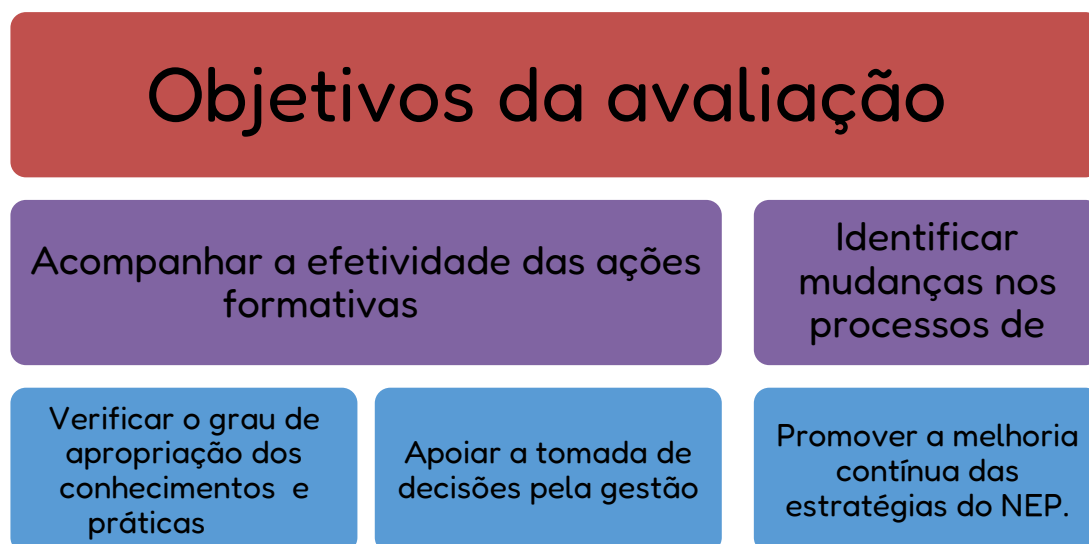
A avaliação das ações do NEP deve ser contínua e participativa, pautada em indicadores que vão além da frequência ou da satisfação, buscando evidenciar mudanças concretas nos processos de trabalho e na qualificação da atenção à saúde. É concebida como um processo articulado ao cotidiano de trabalho e comprometido com a transformação das práticas.

A avaliação será sistematizada anualmente, com a produção de relatórios que subsidiam o planejamento futuro e alimentam a gestão do conhecimento na instituição. Tais indicadores permitem que o NEP saia do plano da intenção e da informalidade, consolidando-se como um dispositivo estratégico de transformação das práticas no serviço de saúde.

No âmbito da qualificação das ações desenvolvidas, a avaliação orienta-se

por objetivos que permitem acompanhar seus resultados e direcionar melhorias. Nesse sentido, a Figura 6 sintetiza os principais objetivos da avaliação, evidenciando suas múltiplas dimensões no contexto dos processos formativos e organizacionais.

Figura 6 – Objetivos da avaliação



Fonte: elaboração própria.

A partir desses objetivos, a avaliação consolida-se como um instrumento estratégico para o acompanhamento da efetividade das ações, a identificação de mudanças nos processos de trabalho e o apoio à tomada de decisões pela gestão. Além disso, favorece a verificação da incorporação de conhecimentos e práticas pelos trabalhadores, o que contribui para o aprimoramento contínuo das estratégias do NEP e para a qualificação do cuidado em saúde.

Assim, a avaliação no âmbito do NEP pode ser compreendida a partir de diferentes eixos que permitem uma análise mais abrangente das ações desenvolvidas. Nesse sentido, a Figura 7 apresenta os principais eixos a serem considerados no processo avaliativo, organizados de forma progressiva, desde os aspectos operacionais até os efeitos produzidos no serviço.

Figura 7 – Eixos a serem avaliados

Fonte: elaboração própria.

A avaliação, portanto, passa a ser compreendida como um processo que abrange desde a análise dos processos de trabalho, passando pelos resultados imediatos e intermediários, até alcançar os impactos gerados na qualidade do cuidado e no contexto institucional. Esse processo amplia a capacidade analítica do NEP, favorecendo intervenções mais qualificadas e orientadas por evidências no cotidiano dos serviços de saúde.

Somado a isso, o monitoramento dos resultados do NEP demanda a utilização de indicadores capazes de traduzir, de forma objetiva, os efeitos das ações desenvolvidas no cotidiano dos serviços. Nessa perspectiva, o Quadro 3 reúne um conjunto de indicadores de impacto que permitem acompanhar diferentes dimensões, desde a participação dos trabalhadores até as mudanças nas práticas, no clima institucional e na efetividade da gestão.

Quadro 4 – Indicadores de impacto

Participação	% de trabalhadores por setor que participaram das ações educativas
Satisfação	Avaliação pós-oficina (instrumentos de feedback com escala e narrativas)
Aprendizagem	Autoavaliação de conhecimentos antes e depois da atividade
Mudança na prática	Relatos de mudança de conduta, rotinas ajustadas, fluxos reformulados
Redução de falhas	Queda no número de notificações de eventos adversos/não conformidade após capacitação

Clima institucional	Pesquisas de ambiente organizacional e percepção da escuta institucional
Efetividade da gestão	Tempo de resposta e resolução de problemas identificados pelo NEP
Integração Ensino-serviço	Número de projetos com universidades, residentes ou estagiários envolvidos
Desempenho em ouvidorias	Melhora em notas ou apontamentos positivos após capacitações

Fonte: elaboração própria.

A adoção desses indicadores não deve ser compreendida como um procedimento meramente técnico ou burocrático, mas como parte de um movimento analítico contínuo sobre o trabalho em saúde. Ao serem incorporados à rotina do NEP, eles possibilitam identificar tendências, reconhecer avanços e evidenciar pontos críticos que exigem intervenção. Mais do que mensurar resultados, trata-se de produzir informação qualificada para sustentar decisões, reorientar estratégias e fortalecer a integração entre formação e prática, o que contribui para que a Educação Permanente mantenha sua função transformadora no serviço.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este guia propõe-se como um instrumento orientador para a implementação e a consolidação do NEP, oferecendo subsídios teóricos e operacionais que favorecem sua inserção qualificada no contexto institucional. Ao sistematizar diretrizes, fluxos e estratégias, busca-se apoiar a organização de processos educativos alinhados às necessidades do serviço, reforçando o caráter contínuo, crítico e transformador da Educação Permanente em Saúde.

Cabe destacar que a efetividade do NEP não se esgota em sua formalização estrutural, mas depende do engajamento dos trabalhadores, do apoio da gestão e da capacidade de integração com o cotidiano dos serviços. Nesse sentido, sua consolidação exige investimento permanente, abertura ao diálogo e disposição para a transformação contínua das práticas.

Por fim, espera-se que este material contribua para o fortalecimento de espaços coletivos de aprendizagem, para a qualificação das práticas em saúde mental e para a sustentação de um modelo de cuidado comprometido com a integralidade, a autonomia dos sujeitos e a produção de saúde no âmbito do SUS.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. **Planejamento das Ações de Educação Permanente em Saúde no Sistema Único de Saúde: Orientações**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2018.

CECCIM, R. B.; FEUERWERKER, L. C. M. O quadrilátero da formação para a área da saúde: ensino, gestão, atenção e controle social. **PHYSIS: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 1, p. 41-65, jan. 2004.



9786583199805 ISBN 978-65-83199-80-5



Fortaleza - CE
2026