

Residencial para Pessoas Idosas (ERPI). **Material e Métodos:** Estudo de caso, longitudinal e descritivo, com abordagem quantitativa e qualitativa, realizado antes e após a implementação da MCH. O estudo decorreu durante 12 meses, numa amostra intencional-não probabilística constituída por 39 profissionais da equipa multiprofissional da ERPI. A recolha dos dados foi realizada através de entrevista semiestruturada e da observação estruturada utilizando a Sequência Estruturada dos Procedimentos Cuidativos Humanidade (SEPCH) (Henriques, Melo & D’Espiney, 2022). **Resultados:** No processo de implementação da MCH verificou-se um elevado nível de apropriação dos procedimentos cuidadosos humanidade, em todas as dimensões, sendo a “marcação do reencontro” a dimensão que apresentou o resultado mais elevado (antes, 47,65%; após 98,2%). Após a implementação da MCH verificou-se uma maior consciencialização e mudança das práticas, da tarefa para um cuidado integral, tendo em conta as particularidades e vontade de cada pessoa cuidada. Verificou-se mudança da multidisciplinidade para a interdisciplinaridade com a corresponsabilização de toda a equipa e o envolvimento da pessoa cuidada e da família. **Conclusões:** Com a implementação da MCH, verificaram-se mudanças nas práticas, na cultura do cuidado e na gestão. Verificou-se mudança dos cuidados centrados nas tarefas para um cuidar integral centrado na interação com a pessoa e na satisfação das suas particularidades. Os resultados refletem que a MCH pode ser utilizada como ferramenta inovadora que sistematiza e operacionaliza os processos de mudança no contexto organizacional das ERPI.

**Palavras-chave:** Cuidar, metodologia de cuidado humanidade, idosos, mudança organizacional.

### Referências bibliográficas:

- [1] Henriques LVL, Melo RCCP & D’Espiney LMCA. Sequência Estruturada de Procedimentos Cuidativos Humanidade: validação por peritos. Revista Investigação em Enfermagem 39:23-36, 2022.
- [2] Hesbeen W. Trabalho de fim de curso, trabalho de humanidade: Emergir como autor do seu próprio pensamento. Lusociência. Loures, 2006.
- [3] Salgueiro NRM. Humanidade: Um imperativo do nosso tempo. IGM Portugal – humanidade, Lda, Coimbra, 2014.

---

## CO05

### Satisfação profissional dos enfermeiros em uma unidade hospitalar de Cabo Verde

Mírcea Duarte<sup>1\*</sup>, Rosa Melo<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, Coimbra, Portugal

\*Autor correspondente: ✉ [duarte.mircea09@gmail.com](mailto:duarte.mircea09@gmail.com)

### Resumo

**Introdução:** A satisfação profissional é a avaliação geral que a pessoa faz do seu trabalho, sendo favorável ou desfavorável, e que reflete uma atitude perante o trabalho (Meier e Spector, 2013). A satisfação no trabalho é uma variável central no estudo das organizações e está relacionada com vários fatores considerados importantes para a gestão de recursos humanos com a supervisão (Melo & Neves, 2015), o desempenho, comportamento de trabalho contraprodutivo, rotatividade e saúde do funcionário (Meier & Spector, 2013). **Objetivos:** Identificar o nível de satisfação profissional dos enfermeiros de uma unidade hospitalar de Cabo Verde. **Material e Métodos:** Estudo de caso, descritivo-correlacional e transversal com abordagem quantitativa, realizado em uma unidade hospitalar de Cabo Verde. A amostra foi constituída por 52 enfermeiros, maioritariamente do sexo feminino e com idade compreendida entre os 41-50 anos. Para a recolha dos dados foi utilizada a Escala de Satisfação Profissional de Pereira (2010). Os resultados obtidos foram analisados com recurso ao Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 25. **Resultados:** Este estudo permitiu-nos verificar que os enfermeiros se encontram globalmente satisfeitos. A pontuação mais elevada na Escala de Satisfação Profissional foi registada na dimensão de Rotina (4,0±0,5), seguida da Natureza do trabalho (3,8±0,4). A dimensão Salário registou a menor pontuação média e a maior dispersão (2,4±0,8). Outra dimensão que apresentou menor pontuação média foi a Progressão na carreira (2,7±0,7). Relativamente às diferenças das dimensões da satisfação profissional em função das variáveis sociodemográficas foram identificadas diferenças estatisticamente significativas para o sexo masculino. **Conclusões:** A satisfação profissional tem influência direta na qualidade dos serviços prestados pelos enfermeiros. Perante esta situação é importante que os gestores criem condições para que as equipas estejam satisfeitas contribuindo para aumentar a qualidade da prestação de cuidados nas suas unidades.

**Palavras-chave:** Satisfação profissional, enfermeiros, gestão.

**Referências bibliográficas:**

- [1] Meier, L. L. & Spector, P. E. Job satisfaction. *Human Resource Management* 5:1-4, 2015.
- [2] Melo, R. Leadership and nurses' satisfaction with supervision, *Journal of Hospital Administration* 4: 57- 63, 2015.
- [3] Pereira, A. C. M. Factores de satisfação profissional dos técnicos de diagnóstico e terapêutica. Disponível em <https://repositorio.ipcb.pt/handle/10400.11/443> , consultado em 26-03-2021, 2010.

**C006****Desafios do enfermeiro gestor na elaboração de horários dos enfermeiros**Mosa Melo<sup>1\*</sup>, Inês Maximino<sup>1</sup><sup>1</sup>Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, Coimbra, Portugal\*Autor correspondente: ✉ [rosamelo@esenfc.pt](mailto:rosamelo@esenfc.pt)**Resumo**

**Introdução:** A elaboração de horários dos enfermeiros representa um grande desafio pelo facto do trabalho realizado por estes ser comumente desempenhado por turnos, 24 horas por dia, 365 dias por ano (Lérias, 2021). Isto confere grande complexidade no desempenho das funções de gestão. Assim, revelou-se de grande importância estudar esse fenómeno. **Objetivos:** Identificar os desafios dos enfermeiros gestores na elaboração dos horários de trabalho. **Material e Métodos:** Estudo transversal, descritivo, com uma abordagem mista, desenvolvido em parceria com a Ordem dos Enfermeiros. Realizada colheita de dados quantitativa e qualitativa. Aplicado a enfermeiros com responsabilidade na área da gestão de unidades de saúde. Os dados foram colhidos através da aplicação de um questionário online. **Resultados:** Os maiores desafios sentidos pelos enfermeiros gestores na elaboração dos horários de trabalho foram os horários facilitadores; os horários condicionados; o absentismo; os planos de integração; a imprevisibilidade na lotação do serviço; a formação em serviço; as dotações insuficientes; e os estatutos trabalhador-estudante. **Conclusões:** Apesar dos enfermeiros gestores considerarem que têm conhecimento acerca dos normativos legais para a elaboração de horários, uma parte dos enfermeiros gestores assume não a cumprir.

**Palavras-chave:** enfermeiro gestor, organização do trabalho, horários, desafios.**Referências bibliográficas:**

- [1] Lérias, R. Consequências do trabalho por turnos com atividade noturna nos profissionais de enfermagem. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/35615/1/D%20Rosa%20Lerias%20VE.pdf>. consultado em 28-12-2022, 2021.

**C007****Ablefit - sistema avançado de reabilitação: processo de desenvolvimento**Vitor Parola<sup>1,2\*</sup>, Arménio Cruz<sup>1</sup>, Hugo Neves<sup>1,2</sup>, Rafael A. Bernardes<sup>1</sup>, Remy Cardoso<sup>1</sup>, Mónica Pimentel<sup>1</sup>, Filipa Margarida Duque<sup>1,2</sup>, Eliana Lopes<sup>1</sup>, Daniela Veiga<sup>1</sup>, William Xavier<sup>3</sup>, Ruben Durães<sup>4</sup>, Luís Roseiro<sup>5</sup>, Cândida Malça<sup>5</sup>, Maria Alexandra André<sup>6</sup>, Pedro Parreira<sup>1</sup>, João Apóstolo<sup>1,2</sup><sup>1</sup>The Health Sciences Research Unit: Nursing (UICISA:E), Nursing School of Coimbra (ESENFC), Coimbra, Portugal<sup>2</sup>Portugal Centre for Evidence-Based Practice: A Joanna Briggs Institute Centre of Excellence, Coimbra, Portugal<sup>3</sup>WISEWARE, Lda., Ilhavo, Portugal<sup>4</sup>ORTHOS SSI, Unipessoal LDA, Guimarães, Portugal<sup>5</sup>Mechanical Engineering Department, Institute of Engineering, Polytechnic Institute of Coimbra - ISEC, Coimbra, Portugal<sup>6</sup>Polytechnic Institute of Coimbra, Coimbra Health School, Coimbra, Portugal\*Autor correspondente: ✉ [vitorparola@esenfc.pt](mailto:vitorparola@esenfc.pt)**Resumo**

**Introdução:** Pessoas acamadas correm o risco de múltiplos problemas causados pela imobilidade prolongada. Assim, existe a necessidade de desenvolver soluções que garantam a implementação de programas de reabilitação física de forma interativa, evitando o desenvolvimento da síndrome da imobilidade. Neste contexto, surgiu o projeto ABLEFIT – visa