

## VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ENFERMAGEM: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL

 <https://doi.org/10.56238/arev6n4-200>

**Data de submissão:** 12/11/2024

**Data de publicação:** 12/12/2024

### **Paula Ferreira de Araújo Carvalho**

Doutoranda em Psicologia da Saúde  
Universidade Metodista de São Paulo (UMESP)  
E-mail: paula2806@gmail.com  
Lattes: <https://lattes.cnpq.br/7895040451528097>

### **Isabella Soares de Souza**

Mestra em Psicologia da Saúde  
Universidade Metodista de São Paulo (UMESP)  
E-mail: isabellasoaressouza@hotmail.com

### **Carlos de Sousa Filho**

Doutorando em Psicologia Social  
Universidade de São Paulo (USP)  
E-mail: csfilho@usp.br  
Lattes: <https://lattes.cnpq.br/3311652191255413>

### **Andriele Franco Pereira**

Mestre em Psicologia.  
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas)  
E-mail: andriele.f.pereira@educadores.net.br

### **Michelle Costa Fonseca do Lago**

Doutoranda em Psicologia da Saúde  
Universidade Metodista de São Paulo (UMESP)  
E-mail: michelle-psi18@hotmail.com  
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1880031519275233>

### **Bruna de Carvalho**

Especialista em Enfermagem do Trabalho  
Faculdade Anhanguera de Poços de Caldas

### **Marcela Silva Baccelli**

Doutora em Psicologia da Saúde  
Universidade Metodista de São Paulo (UMESP)  
E-mail: marcelabaccelli@hotmail.com  
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5511938025968462>

### **Cristiano de Jesus Andrade**

Doutor em Psicologia da Saúde  
Universidade Metodista de São Paulo (UMESP)  
E-mail: cristianoandradepsico@gmail.com

---

## RESUMO

O estudo teve por objetivo caracterizar a violência interna no trabalho com profissionais enfermeiras no ambiente de saúde como um fenômeno advindo da interseccionalidade em vários países. Como método, lançou-se mão da pesquisa de revisão sistemática da literatura, sendo utilizado o protocolo PRISMA. Os descritores foram: “violência no trabalho” and “enfermeiras” or “interseccionalidade”. Aderiram-se os critérios de inclusão: referências publicadas nos últimos 5 (cinco) anos em periódicos científicos, relacionados com os objetivos de pesquisa e excluídas teses, dissertações, revisões sistemáticas, narrativas e integrativas além de referências que, mesmo descrevendo intervenções com violência no trabalho, não abordem a interseccionalidade com o gênero feminino como mediadores no resumo dos artigos pesquisados. Ao aplicar os critérios de elegibilidade, a análise resultou no volume de 93 (três) trabalhos. Os achados teóricos foram apresentados dentro de três categorias, 1) Interseccionalidade (gênero) pensando na profissional enfermeira e do sexo feminino), 2) tipos de violência, 3) Violência interna pensando na violência entre a equipe de trabalho. Verificou-se a necessidade de elaboração de treinamentos para evitar tais violências.

**Palavras-chave:** Violência no Trabalho. Enfermeiras. Interseccionalidade.

## 1 INTRODUÇÃO

A violência é um fenômeno social, compreendida como um problema de segurança e saúde pública (ALBERDI, GARCIA, SOAREZ, 2020; DAHLBERG, KRUG, 2006). Devido as suas idiossincrasias pode ser desvelada no contexto em que vivem os próprios sujeitos vitimados, ou autores. Tal efeito culmina em números elevados de mortes de pessoas a cada ano (AL-QADI; MARUCA; BECK; WALSH, 2022).

Além de sentimentos como dor, sofrimento, guerra e terrorismo, também desencadeia gastos financeiros onerosos em todos os países com cuidados de saúde, dias de trabalho perdidos, questões legais e perdas de investimento (DAHLBERG; KRUG, 2006).

Muitos acontecimentos são percebidos devido a divulgação em meios de comunicação, porém muitos outros permanecem velados, pois acontecem no ambiente familiar, de trabalho, social e de cuidado com a saúde destinados ao atendimento público (DAHLBERG; KRUG, 2006).

No ambiente de trabalho, atitudes violentas, são consideradas como um tipo de ação, incidente ou comportamento que se afaste da conduta razoável e na qual uma pessoa é agredida, ameaçada, prejudicada, ferida no decurso, ou como resultado direto, do seu trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2003).

Pode ser nomeada como violência interna (quando ocorre entre pares) e violência externa (quando ocorre entre profissionais de saúde e pacientes) (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2003).

Embora seja possível identificar violência em todos os ambientes de trabalho, torna-se notório que alguns apresentam maior predisposição para acontecer tais atos como, postos de trabalho em saúde, educação, prestação de cuidados a idosos, transportes e jurídico (LANCTÔT; GUAY, 2014).

Profissionais da saúde experimentam riscos dezesseis vezes mais que, profissionais de outras áreas, considerando-se à ocorrência de vários episódios de violência no trabalho sofridos ao longo da carreira (ELLIOTT, 1997).

Logo em meio aos ambientes susceptíveis a violência no trabalho evidencia-se o contexto hospitalar, pois esse local desencadeia reações de estresse e sofrimento (MARQUES; SILVA, 2017).

Profissionais de enfermagem se destacam em tal ambiente como pertencentes a população de risco para a violência, pois atuam tanto na assistência, quanto na gestão dos cuidados de sua equipe e, consequentemente exige o planejamento de recursos materiais e humanos, assim como o enfrentamento de imprevistos como a escassez de recursos financeiros e insatisfação dos usuários. Questões que podem suscitar sentimento de impotência, repercutindo diretamente na saúde mental (PAI *et al.*, 2018).

Consequentemente, do ponto de vista da interseccionalidade, nas instituições de saúde, reafirma o cruzamento da violência e o sexo feminino, pois nesses locais de trabalho são empregadas profissionais predominantemente femininas, porém uma parte daqueles que ocupam posições superiores é constituída por homens que influenciados pela cultura de gênero naturalizada, acabam por oprimir as mulheres trabalhadoras. Sendo assim, verifica-se que o recorte de gênero faz parte de uma estrutura da interseccionalidade e legitima o desempoderamento das mulheres nas instituições de saúde (CRENSHAW, 2002).

Frente ao exposto, este estudo tem por objetivo refletir sobre o que se tem produzido cientificamente sobre a violência no trabalho entre as profissionais enfermeiras e sua interseccionalidade com o gênero nas instituições hospitalares públicas e privadas no âmbito nacional e internacional.

## 2 METODOLOGIA

O estudo se configura em uma revisão sistemática da literatura nacional e internacional. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e descritiva (GIL, 2022), seguida por seis etapas: 1) identificação e seleção da pergunta de pesquisa; 2) definição dos critérios de inclusão e exclusão dos artigos analisados; 3) categorização dos estudos; 4) análise e avaliação dos estudos selecionados 5) interpretação dos resultados e 6) apresentação dos resultados obtidos (GIL, 2022).

A pergunta de pesquisa foi definida com referência a descrição conhecida por PICOS (SANTOS; PIMENTA; NOBRE, 2007), de forma que pode ser compreendido P: população, contexto e/ou situação-problema; I: intervenção de interesse; C: se necessário, uma intervenção de comparação, no caso de pesquisa clínica; O: resultado desejado ou indesejado do que se pretende; S: tipo de estudo.

Assim, utilizando-se da estratégia PICOS, identificou-se o tema e a questão de pesquisa: Qual é a relação entre violência no trabalho interno e as profissionais Enfermeiras nas instituições de saúde?

A pesquisa para localização de referências sobre o tema do estudo se fez nas seguintes bases de dados: Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), Periódicos CAPES, e na Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS). Os termos utilizados, devidamente registrados nos Descritores em ciência da Saúde (DeSC), foram “violência no trabalho” *and* “enfermeiras” *or* “interseccionalidade”. Os critérios de inclusão foram: artigos publicados nos últimos 5 (cinco) anos, que descrevam sobre a relação de violência no trabalho e profissionais enfermeiras nas instituições de saúde e artigos publicados em periódicos científicos. Foram aceitos artigos em todos os idiomas, porém, foram excluídas referências que, mesmo descrevendo sobre violência no trabalho, se sustentem em análise de sujeitos diferentes daqueles determinados para este estudo (Enfermeiras); teses e

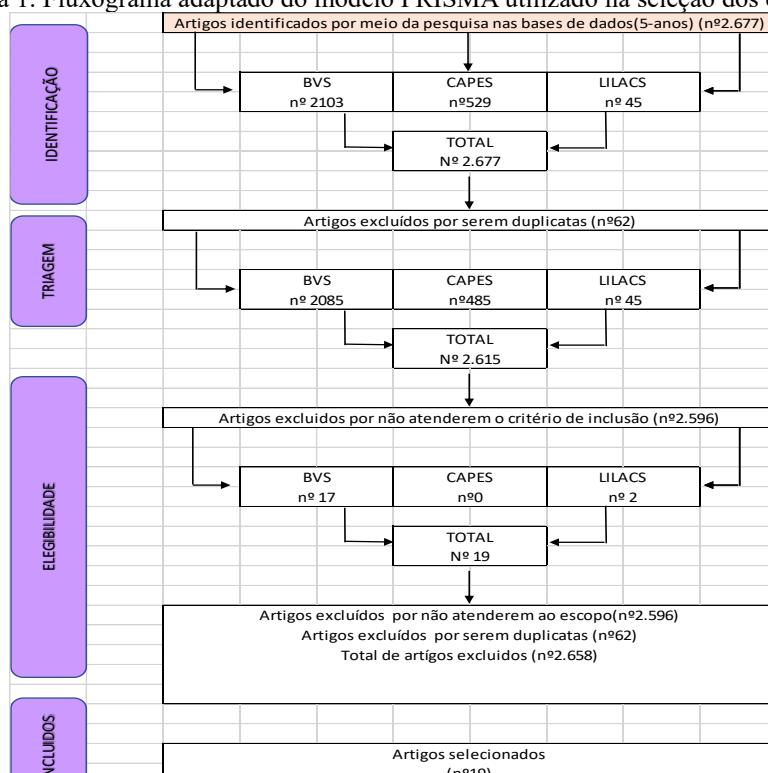
dissertações que, no meio acadêmico, tendem a tornar-se artigos, pois assim, os dados seriam recuperados em duplicidade, revisões sistemáticas, integrativas e narrativas. A pesquisa foi realizada no segundo semestre de 2023.

As informações referentes aos artigos selecionados foram consolidadas por dois revisores independentemente, com o auxílio de uma planilha de Excel, sendo registrados, os títulos dos artigos, resumos, nome dos autores, revista, ano de publicação e local.

Os filtros utilizados nas respectivas bases de dados foram, na CAPES, assunto que contém “violência no trabalho”, E assunto que contém “enfermeiras” or assunto que contém “interseccionalidade”, tipo de material: Artigos, Idioma: qualquer idioma, Data de publicação: últimos 5 (cinco) anos”. Na BVS foram, título, resumo, assunto onde se encontram “violência no trabalho” and “enfermeiras” or “interseccionalidade”. Na LILACS, pesquisou-se “violência no trabalho” no campo descritor de assunto and “enfermeiras” no campo descritor de assunto or “interseccionalidade” no campo descritor de assunto.

Conforme fluxograma do método (Figura-1) de busca identificaram-se 2677 artigos, sendo: n= 529 (Periódicos Capes), n= 2103 (BVS) e n= 45 (Lilacs). Desses, 2658 artigos foram excluídos por não atenderem aos critérios de inclusão e 62 artigos por duplicidade. De acordo com a adaptação realizada do modelo PRISMA (GALVÃO; PANSANI, 2015), demonstrada na Figura 1 abaixo:

Figura 1. Fluxograma adaptado do modelo PRISMA utilizado na seleção dos estudos



Fonte: Autoras da pesquisa (2023).

Na sequência, serão detalhadamente apresentados os achados em forma de reflexão, para que melhor possam ser compreendidos.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Iniciando a reflexão, vale destacar que a partir dos dados obtidos, foram excluídos no total 2658 artigos, 2596 por não atenderem ao escopo, 62 por serem duplicatas. Outrossim, segue os estudos selecionados, conforme pode-se identificar na Figura 3 na sequência:

Figura 3. Referência selecionadas para esta revisão sistemática.

McGuire, Sarayna S; Finley, Janet L; Gazley, Bou F; Mullan, Aidan F; Clements, Casey M	<b>The Team Is Not Okay: Violence in Emergency Departments Across Disciplines in a Health System.</b>	West J Emerg Med	2023	CAPES
Doehring, Marla C; Curtice, Hanan; Hunter, Benton R; Oaxaca, Derrick M; Satorius, Ashley; Reed, Kyra; Beckman, Andrew; Vaughn, Tabitha; Palmer, Megan	<b>Exploring verbal and physical workplace violence in a large, urban emergency department.</b>	Am J Emerg Med	2023	CAPES
Al-Qadi, Mahmoud Mustafa; Maruca, Annette T; Beck, Cheryl Tatano; Walsh, Stephen J	<b>Exploring Jordanian emergency registered nurses' experiences of workplace violence: A phenomenological study.</b>	Int Emerg Nurs	2022	CAPES
Chowdhury, Saiful Rahman; Kabir, Humayun; Mazumder, Sintia; Akter, Nahida; Chowdhury, Mahmudur Rahman; Hossain, Ahmed	<b>Workplace violence, bullying, burnout, job satisfaction and their correlation with depression among Bangladeshi nurses: A cross-sectional survey during the COVID-19 pandemic.</b>	PLoS One	2022	CAPES
La Torre, G; Firenze, A; Di Giola, L P; Perri, G; Soncini, M; Cremonesi, D; De Camillis, N; Guidolin, S; Evangelista, G; Marte, M; Fedele, N G; De Sio, S; Mannocci, A; Sernia, S; Brusafetro, S	<b>Workplace violence among healthcare workers, a multicenter study in Italy.</b>	Public Health	2022	CAPES
Yolanda Rangel-Flores, Yesica; Magdalena Martínez-Villa, Consuelo; Jiménez-Arroyo, Vanesa	<b>Relations of power and oppression within the delivery room: nursing narratives</b>	Rev. Esc. Enferm. USP	2022	CAPES
Faghghi, Mitra; Farshad, Aliasghar; Abhari, Maryam Biglari; Azadi, Nammamal; Mansourian, Morteza	<b>The components of workplace violence against nurses from the perspective of women working in a hospital in Tehran: a qualitative study.</b>	BMC Womens Health	2022	CAPES
Enriquez-Hernández, Claudia Beatriz; Ortíz-Vargas, Israel; Petrovich, Ingrid Stephanie; Martínez-Jiménez, Luis; Méndez-Cordero, Ernestina, & Fernández-Sánchez, Higinio.	<b>Violencia hacia el profesional de enfermería: una etnografía focalizada</b>	Cienc. enferm.	2021	CAPES
Viottini, Elena; Politano, Gianfranco; Fornero, Giulio; Pavanelli, Pier Luigi; Borelli, Paola; Bonaldo, Marco; Gianino, Maria Michela	<b>Determinants of aggression against all health care workers in a large-sized university hospital.</b>	BMC Health Serv Res	2020	CAPES
Camila de Souza Oliveira, Júlia Trevisan Martins, Maria José Quina Galdino, Renata Ribeiro Perfeito	<b>Violence at work in emergency care units: nurses' experiences</b>	Rev. latinoam. enferm.	2020	CAPES
Honarvar, Behnam; Ghazanfari, Nima; Raelisi Shahraki, Hadi; Rostami, Sara; Lankarani, Kamran Bagheri	<b>Violence against Nurses: A Neglected and Health-threatening Epidemic in the University Affiliated Public Hospitals in Shiraz, Iran.</b>	Int J Occup Environ Med	2019	CAPES
Cannavò M, La Torre F, Sestili C, La Torre G, Fioravanti M.	<b>Workplace Related Violence As A Predictor Of Stress And Correlated Disorders In Emergency Department Healthcare Professionals.</b>	Clin Ter	2019	CAPES
Seun-Fadipe, Champion T; Akinsulore, Adesammi A; Oginini, Olakunle A	<b>Workplace violence and risk for psychiatric morbidity among health workers in a tertiary health care setting in Nigeria: Prevalence and correlates.</b>	Psychiatry Res	2019	CAPES
Ana Lúcia da Silva João, Antônio Fernando Saldanha Portelada	<b>Mobbing and Its Impact on Interpersonal Relationships at the Workplace.</b>	J Interpers Violence	2019	CAPES
Rayan, Ahmad; Sisan, Mo'men; Baker, Omar	<b>Stress, Workplace Violence, and Burnout in Nurses Working in King Abdullah Medical City During Al-Hajj Season.</b>	J Nurs Res	2019	CAPES
Paravic-Klijn, Tatiana; Burgos-Moreno, MÁNICA; Luengó-Machuca, Luis	<b>Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias/ Mobbing and associated factors in emergency health care workers</b>	Index enferm	2018	CAPES
Pal, Daiane Dal; Sturbelle, Isabel Cristina Saboia; Santos, Cibele dos; Tavares, Juliana Petri; Lautert, Liana	<b>Violência física e psicológica perpetrada no trabalho em saúde</b>	Texto & contexto enferm	2018	CAPES
Fabri, Natalia Violim; Martins, Júlia Trevisan; Galdino, Maria José Quina Ribeiro, Renata Perfeito; Moreira, Ana Paula da Oliveira, de; Almeida Coutinho-Senra, Ana	<b>Violência laboral e qualidade de vida profissional entre enfermeiros da atenção primária</b>	Acta Paul. Enferm.	2018	CAPES
Machado, William César Alves; Silva, Paulo Sérgio da; Passos, Joair Pereira; Araújo, Silvia Teresa Carvalho de; Tonini, Teresa; Gonçalves, Raquel Calado da Silva; Figueiredo, Nébia Maria Almeida de.	<b>Violência física, abuso verbal e assédio sexual sofridos por enfermeiros do atendimento pré-hospitalar</b>	Enferm. foco (Brasília)	2022	Lilacs
			2020	Lilacs

Fonte: Autoras da pesquisa (2023).

Conforme pode-se verificar na figura anteriormente apresentada, os artigos foram publicados entre os anos de 2018 a 2023.

Apesar da expansão do assunto no âmbito científico internacional, a partir das pesquisas é possível inferir a falta de estudos relacionada a este tópico.

Para responder à pergunta que norteou o estudo (Qual é a relação entre violência no trabalho interno e as profissionais Enfermeiras nas instituições de saúde?) optou-se por apresentar os achados teóricos dentro de três categorias, sendo elas: 1) Interseccionalidade (gênero) pensando na profissional enfermeira e do sexo feminino), 2) tipos de violência, 3) Violência interna pensando na violência entre a equipe de trabalho.

### 3.1 INTERSECCIONALIDADE (GÊNERO E PROFISSÃO NO CONTEXTO DE ENFERMAGEM)

Iniciando a reflexão, Fabri *et al.* (2022) realizaram um estudo com 101 profissionais da Enfermagem atuantes em cuidados primários para examinar a relação entre a violência no local de trabalho e a qualidade de vida profissional no setor primário de saúde. Identificaram que as(os) participantes de alguma forma, já haviam vivenciado algum tipo de violência no trabalho, onde as mais prevalentes foram: 65,3% verbal, 29,7% assédio moral, 17,8% físico, 1% assédio sexual e 1% discriminação racial.

Em pesquisa realizada, João e Portelada (2019) focaram no fenômeno do *mobbing*, que envolve a ocorrência repetida de comportamento hostil e antiético durante um período prolongado de tempo. Esse comportamento é perpetrado por pessoas em cargos de autoridade ou por colegas, e visa o bem-estar físico e psicológico da vítima, muitas vezes colocando em risco sua segurança no trabalho ou perturbando o ambiente de trabalho. O estudo teve como objetivo avaliar a prevalência, frequência e intensidade do *mobbing* entre profissionais de enfermagem em Portugal, bem como o seu impacto no bem-estar geral e nas relações interpessoais. Os achados revelaram que a predominância dos sujeitos participantes era do sexo feminino, representando 79,55% da amostra. Entre esses, 88,94% relataram ter sofrido pelo menos alguma forma de agressão, embora em menor grau. 18,28% se identificaram como vítimas de *mobbing*. Das 590 enfermeiras que afirmaram ter sofrido assédio moral e tinham conhecimento, uma proporção considerável (58,99%) sofria tais maus-tratos há mais de um ano.

Autores como Pai *et al.* (2018), também analisaram a presença da violência física e psicológica entre trabalhadores da saúde. Buscando compreender a origem das agressões, o estudo contou com um total de 269 participantes, sendo 122 (45,4%) técnicos de enfermagem, 90 (33,5%) médicos, 27 (10%) enfermeiros e 30 (11,1%) pertencentes a diversas outras profissões da saúde. Dos participantes,

157 (58,4%) eram mulheres. O estudo documentou um total de 277 incidentes de violência entre os 170 trabalhadores que relataram ter sofrido violência nos últimos 12 meses que antecederam a publicação do estudo. Desses ocorrências, 35% (n=94) envolveram apenas um tipo de violência, enquanto 28,2% (n=76) envolveram vários tipos.

Os resultados do estudo supracitado sobre a distribuição da violência por gênero são: Violência física (n=42), com 31 casos (19,7%) no sexo feminino e 11 casos (9,8%) no sexo masculino. A agressão verbal (n=135) teve 86 casos (54,8%) no sexo feminino e 49 casos (43,8%) no sexo masculino. O assédio moral (n=69) teve 51 casos (32,5%) do sexo feminino e 18 casos (16,1%) do sexo masculino. O assédio sexual (n=7) teve 5 casos (3,2%) envolvendo mulheres e 2 casos (1,8%) envolvendo homens. A discriminação racial (n=24) teve 19 casos (12,1%) envolvendo mulheres e 5 casos (4,5%) envolvendo homens.

Diante dos achados, Pai *et al.* (2018), afirmam que a violência psicológica, principalmente na forma de agressão verbal e assédio moral, foi a mais prevalente. No entanto, a violência física também foi relatada com frequência. As mulheres foram estatisticamente mais propensas a sofrer violência física, assédio moral e discriminação racial. Além disso, os técnicos de enfermagem foram mais propensos à violência física e ao assédio moral. Os principais autores da violência foram os pacientes, seguidos pelos colegas, chefia e acompanhantes, respectivamente.

Corroborando, Paravic-Klijn, Burgos-Moreno e Luengo-Machuca (2018), por meio da pesquisa que realizaram, explicam que há a ocorrência significativa de assédio moral no ambiente de trabalho, com maiores índices relatados entre mulheres em relação aos homens, solteiros em relação aos casados e estabelecimentos públicos em relação aos privados. Os principais perpetradores identificados foram colegas de equipe, seguidos por chefes ou supervisores. Abordar o assédio moral no local de trabalho tende a ser abordado de maneira bastante passiva.

Em pesquisa realizada em 2019, Rayan, Sisan e Baker não apenas examinaram a violência, o estresse e o esgotamento no local de trabalho, mas também procuraram identificar medidas eficazes, conforme percebidas pelas enfermeiras, para abordar e reduzir a violência no local de trabalho durante a temporada do Hajj. De 120 profissionais que foram convidados(as) a participar, um total de 118 preencheram e devolveram os questionários, resultando em uma taxa de resposta de 98%.

A idade média dos participantes foi determinada em 29,14 anos. Aproximadamente 65% dos participantes eram do sexo feminino e a maioria, 71%, era casada.

Os participantes apresentaram sofrimento psicológico significativo e exaustão. Além disso, mais de cinquenta por cento relataram ocorrências de agressão no local de trabalho no mês anterior

ao estudo. Dada a natureza exigente da profissão de enfermagem, níveis elevados de estresse são esperados, principalmente durante períodos de intensa carga de trabalho, como a temporada do Hajj.

Aprofundando e corroborando os dados já apresentados, Dantas *et al.* (2023), desenvolveram um estudo objetivando caracterizar a agressão verbal para com profissionais de enfermagem de uma unidade hospitalar região centro-sul cearense. A população feminina totalizou em 86% da amostra.

Já McGuire *et al.* (2023) objetivaram avaliar a incidência de violência no local de trabalho entre as equipes multidisciplinares num setor de emergência dentro de um sistema regional de saúde no Centro-Oeste dos EUA e avaliar seu impacto nestes. Os entrevistados totalizaram uma amostra de 833 participantes. Dos participantes que responderam a qual gênero pertenciam obteve-se 172 homens (26,1%), 483 mulheres (73,4%) e 3 (0,5%) transgênero. Não foi especificado o quantitativo em relação a equipe de enfermagem, mas subentende-se pelos dados que a maioria da equipe multidisciplinar era constituída por uma população feminina e que a maioria dos participantes pertenciam a equipe de enfermagem (208).

Em outro estudo, Doehring *et al.* (2023), investigaram o pronto-socorro de um hospital municipal urbano, com um censo anual de aproximadamente 100.000 atendimentos, objetivando analisar a violência física e verbal sofrida pela equipe. A pesquisa avaliou 130 relatórios de violência no local de trabalho, respondidos pela equipe e obteve a participação de enfermeiras (107), tecnólogo de cuidados (10), um médico (1), enfermeira e médica (2), outros funcionários do hospital (4) e desconhecido (9).

Darawad *et al.* (2022), em sua pesquisa exploraram a violência no trabalho em um hospital na Jordânia sofrida pelas enfermeiras no setor de emergência. Participaram da pesquisa 12 enfermeiros selecionados em dois grupos do facebook (“NCLEX facilitado” e o *Jordanian Nursing Council*) de maneira intencional, sendo 7 do sexo masculino (58,3%) e 5 do sexo feminino (41,7%).

Faghihi *et al.* (2021) tiveram como objetivo avaliar os componentes da violência no trabalho contra enfermeiras na perspectiva de mulheres que trabalham em diferentes setores de um hospital no Iraque. As enfermeiras constituíram uma amostra de 21 profissionais.

Em outro estudo, as mulheres foram identificadas como maioria (725), constituindo em 72% do total da amostra e, teve como objetivo apresentar as vivências do profissional de enfermagem frente à violência em seu local de trabalho em três hospitais de Veracruz, México (Enríquez-Hernández, 2021).

Mediante a estes números expressivos de estudos, vale lembrar que para atingir o objetivo de explanar questões advindas da desigualdade que afetam as mulheres, foram precisos passos significativos de ativistas de direitos humanos nas últimas décadas. Anteriormente, as discrepâncias

entre homens e mulheres forneciam justificativas para marginalizar os direitos das mulheres. Por outro lado, as diferenças para com as mulheres provam que é necessário incluir as questões de gênero em todos os discursos de direitos humanos. Isso porque essas diferenças demonstram que é responsabilidade de qualquer órgão de direitos humanos considerá-las (CRENSHAW, 2002).

Existem várias razões pelas quais os conceitos tradicionais de discriminação racial ou de gênero são desconsiderados e não sejam devidamente analisadas ou abordadas. Constantemente, há uma linha de invisibilidade que envolve situações relacionadas a mulheres marginalizadas, mesmo quando as pessoas têm alguma compreensão de suas dificuldades ou situações de vida (CRENSHAW, 2002).

A discriminação interseccional é especialmente difícil de identificar no contexto das forças econômicas, culturais e sociais que moldam discretamente as mulheres em situações afetadas por outros sistemas de subordinação. Esse contexto (estrutural) muitas vezes é invisível porque é tão penetrante que parece ser um fato da vida, naturalmente ou pelo menos constante. O resultado é que apenas os problemas mais superficiais de discriminação são vistos, e nada se sabe sobre as estruturas que permitem às mulheres aceitar essa subordinação. Assim, a discriminação em questão poderia ser vista simplesmente como sexism (gênero) ou racism (racial). Para entender a discriminação como uma questão interseccional, as dimensões gênero e raça, devem ser enfatizadas como parte do quadro, parte da estrutura, incluídos como fator primordial que contribuem para gerar subordinação (CRENSHAW, 2002).

De acordo com a autora supracitada, usando uma metáfora interseccional, por meio de uma analogia que usa múltiplos eixos de poder para representar como a opressão funciona, em muitos sistemas sociais, econômicos e políticos diferentes, que incluem raça, gênero, classe e nação; contam com eixos que às vezes se cruzam ou se sobreponem. Por exemplo, o racismo é distinto do patriarcado, que é distinto da opressão de classe. Em alguns casos, dois ou até três eixos se cruzam em um único sistema.

Muitas mulheres se encontram no centro de estradas cruzadas de opressão, como racismo, xenofobia, classe e gênero. Isso as torna muito suscetíveis a um alto volume de tráfego. Isso significa que navegar no tráfego pesado requer negociação constante, se torna uma tarefa muito perigosa quando o tráfego vem de várias direções ao mesmo tempo (CRENSHAW, 2002).

O dano ocorre quando uma corrente de ar que entra empurra uma vítima na direção de outro fluxo de ar que se aproxima, ou quando diferentes correntes de ar colidem ao mesmo tempo. Esses danos ocorrem como resultados das vulnerabilidades de um indivíduo colidindo com desvantagens.

Essas colisões causam danos interseccionais, que produzem diferentes dimensões de desempoderamento.

### 3.2 TIPOS DE VIOLÊNCIA VIVENCIADA POR PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Na busca por se descrever os estilos de violências que enfermeiras(os) vivenciam em seus postos de trabalho, Fabri *et al.* (2022), verificaram os tipos de violência que ocorreram com 101 profissionais de cuidados primários, onde foi encontrado 65,3% de assédio verbal, 29,7% de assédio mental, 17,8% de assédio físico, 1% de assédio sexual e 1% de assédio sexual, 1% é racista. A compaixão foi classificada como baixa por 54,5% dos entrevistados, alta por 58,4% e alta por estresse pós-traumático por 57,4%.

Entre a amostra, aproximadamente 54,5% experimentaram uma falta significativa de satisfação com compaixão, enquanto 58,4% relataram altos níveis de burnout e 57,4% relataram altos níveis de estresse pós-traumático. Verificou-se que o assédio moral no local de trabalho e a presença de sistemas de apoio que incentivam a denúncia de incidentes de violência foram fatores associados aos níveis de satisfação compassiva (FABRI *et al.*, 2022)

Os autores supracitados, acreditam que há uma correlação entre a discriminação racial e a cor da pele, bem como uma ligação entre o bullying e a cor da pele e o uso de medicamentos, principalmente ansiolíticos. Além disso, o estudo compreendeu que o assédio sexual estava ligado à discriminação racial. Esses achados são preocupantes, pois destacam um fenômeno alarmante dentro da profissão de enfermagem. A equipe de enfermagem não apenas enfrenta uma dupla ameaça de discriminação de gênero e profissional, mas também encontra desafios em relatar tais incidentes devido a barreiras culturais (FONTANA, 2019).

Identificou-se que a experiência de estresse traumático secundário está ligada a casos de violência física e à falha em relatar tais incidentes. Essas circunstâncias tornam profissionais de enfermagem susceptíveis ao desenvolvimento de doenças ocupacionais. Quando sujeito a atos de violência no local de trabalho, são infligidos danos significativos ao trabalhador, nomeadamente ao nível do seu bem-estar mental (BORDIGNON; MONTEIRO, 2019). A manifestação de comportamento agressivo pode ter consequências graves na saúde mental dos(as) enfermeiros(as), muitas vezes resultando em transtorno de estresse pós-traumático. Isso, por sua vez, prejudica significativamente a saúde geral e contribui para o aumento das taxas de absenteísmo e insatisfação no trabalho (Santana, 2019).

Ao analisar a presença da violência física e psicológica entre trabalhadores da saúde, Pai *et al.*, (2018) apontam que 15,2% (42) dos participantes sofreram violência física. A violência

psicológica atingiu 48,7% (135) dos trabalhadores, sendo a agressão verbal a forma mais prevalente 24,9% (69), seguida do assédio moral 8,7% (24). Adicionalmente, houve 24 casos (8,7%) de discriminação racial e 7 casos (2,5%) de assédio sexual.

Em relação à violência física, 41,2% (111), relatou ter presenciado situações de violência física no ambiente de trabalho. Em relação ao dano psicológico, a maioria dos indivíduos (112) que sofreram agressão verbal a classificou como uma ocorrência comum em seu ambiente profissional, totalizando aproximadamente 83%. Aqueles que foram vítimas de bullying afirmaram que ocorreu cerca de quatro vezes no ano anterior a realização do estudo.

A frequência de ocorrência de discriminação racial variou para suas vítimas, com uma média de aproximadamente duas instâncias relatadas no ano anterior ao estudo ser realizado. Embora a representação numérica seja relativamente pequena, as vítimas de assédio sexual relataram ter sofrido mais de três vezes no ano anterior a realização do estudo (PAI *et al.*, 2018).

Em relação aos que praticaram atos de violência (277), o estudo revelou que os próprios pacientes foram os principais agressores contra os profissionais de saúde, correspondendo a 35,4% (98) dos casos. Os colegas da equipe multiprofissional de saúde foram responsáveis por 25,3% (70) das ocorrências, enquanto o chefe foi o agressor em 21,7% (60) das situações. Os acompanhantes dos pacientes representaram 15,5% (43) das violências observadas, com outros indivíduos envolvidos em apenas 2,1% (6) dos casos sexuais (PAI *et al.*, 2018).

Com base nos dados, evidenciou-se que os principais instigadores da violência física e da agressão verbal foram os próprios pacientes, representando 90,5% (38) e 35,5% (48) dessas ocorrências, respectivamente. Além disso, os pacientes também se envolveram ativamente em incidentes de discriminação racial e assédio sexual, destacando seu papel como contribuintes significativos para tais ocorrências (PAI *et al.*, 2018).

Quanto aos responsáveis pelas agressões verbais, os acompanhantes ocuparam o segundo lugar com 23,7% (31). Da mesma forma, eles também ficaram em segundo lugar em casos de violência física em 7,1% (3), e se envolveram em assédio moral em uma taxa de 4,3% (3). Além disso, os companheiros foram identificados como autores de discriminação racial com uma taxa de 16,7% (4) e assédio sexual com uma taxa de 14,3% (1) (PAI *et al.*, 2018).

Sé *et al.* (2020) se propuseram a identificar as diversas formas de violência vivenciadas pelos(as) enfermeiros(as) do Atendimento Pré-Hospitalar (APH) móvel. Comparativamente, enfermeiros(as) e paramédicos(as) enfrentam maior incidência de violência física quando comparados a outros profissionais de saúde. Esses dados destacam sua maior vulnerabilidade à violência no local

de trabalho devido ao contato prolongado com os pacientes e ao envolvimento direto na prestação de cuidados de saúde e intervenções.

Um total de 58 enfermeiros(as), representando 86,6% da amostra, reconheceu ter sofrido abuso verbal nos doze meses que antecederam a coleta de dados. Os principais perpetradores de tais abusos foram identificados como pacientes, parentes dos pacientes e membros do público em geral. Vale ressaltar que um número significativo de vítimas não relatou ocorrências de violência, provavelmente devido à falta de apoio institucional, médico e psicológico no ambiente de trabalho (SÉ *et al.*, 2020).

Ao examinar a respeito de assédio sexual, os autores supracitados, descrevem que essa forma de assédio foi relatada por 11 enfermeiros(as), correspondendo a 16,4% dos participantes. Os incidentes ocorreram em vários locais, incluindo vias públicas, bases do APH, residências e hospitais.

Na perspectiva de Seun-Fadipe, Akinsulore e Oginni (2019), vale destacar que os indivíduos responsáveis por perpetrar atos de violência no ambiente de trabalho diferem conforme o tipo de violência envolvida. A violência física foi mais comumente infligida pelos pacientes, enquanto o abuso verbal foi predominantemente realizado pelos familiares dos pacientes. Por outro lado, o bullying e o assédio sexual foram perpetrados principalmente por colegas de trabalho.

Corroborando, Dantas *et al.* (2023) verificaram que a agressão verbal, sofridas pelas participantes nos 12 meses anteriores ao estudo foi um percentual de 65%, e deste total cerca de 48% responderam que aconteceu algumas vezes, em relação a sua frequência.

McGuire *et al.* (2023) em estudo realizado com 208 participantes verificaram que cerca de 199 desses participantes (95,7%) sofreram qualquer abuso verbal, tom ameaçador 196 (94,2%), linguagem abusiva 192 (92,3%), assédio racial 50 (24,0%), assédio de gênero 56 (26,9%), assédio sexual 65 (31,3%) e ameaças pessoais 102 (49,0%).

Diante dos fatores que até aqui foram analisados, cabe pensar como a violência entre os pares se configuram, ou seja, como profissionais podem manifestar com atitudes violentas no posto de trabalho. Sendo assim, a temática será refletida na sequência.

### 3.3 VIOLÊNCIA INTERNA: PENSANDO NAS ATITUDES ENTRE A EQUIPE DE TRABALHO

Discutir os diversos tipos de violência no trabalho pode ser uma tarefa desafiadora, principalmente quando os perpetradores são sujeitos que ocupam cargos profissionais como colegas, gerentes ou superiores. Isso gera um clima de medo e silêncio, pois as vítimas podem ficar preocupadas com possíveis retaliações, assédio ou medidas disciplinares caso se manifestem (SÉ *et al.*, 2020).

Independentemente do tipo de violência, os pacientes foram identificados como os principais agressores, seguidos por seus familiares e colegas de trabalho. Observou-se que os agressores enfrentaram consequências ou punições mínimas, e os participantes expressaram insatisfação com o tratamento desses incidentes por seus superiores (SÉ *et al.*, 2020).

Pai *et al.* (2018), afirmam que em relação às agressões verbais, colegas de trabalho e acompanhantes empataram em segundo lugar, respondendo por 23,7% (n32) das ocorrências notificadas. Os gestores foram os principais responsáveis pelos casos de assédio moral, perfazendo 47,9% (33) dos casos. Além disso, verificou-se que os gerentes praticavam discriminação racial em 20,8% (5) dos casos.

De todas as ocorrências registradas, constatou-se que a agressão verbal esteve presente em 16,3% dos casos (22). No entanto, não houve casos em que o chefe esteve envolvido em violência física ou assédio sexual no local de trabalho (PAI *et al.*, 2018).

Segundo os artigos mencionados, uma parcela significativa dos entrevistados, 54%, indicou ter presenciado casos de violência no local de trabalho perpetrados por seus superiores. Esse número é notavelmente alto, principalmente quando se considera que se espera que os gerentes forneçam suporte e sirvam como um pilar de força para sua equipe de enfermagem. Além disso, vale ressaltar que a violência psicológica foi mais prevalente do que a violência física. À luz desses achados, os gerentes de enfermagem não devem ignorar o impacto substancial que o estresse pode ter no funcionamento geral de uma organização (RAYAN; SISAN; BAKER, 2019).

Ao examinar a respeito das instâncias de assédio sexual, os perpetradores desse assédio incluíram uma variedade de indivíduos, incluindo superiores como, pacientes, público em geral, colegas dentro e fora da unidade, familiares do paciente, médicos do hospital de destino e agentes de segurança. Vale destacar que as mulheres que relataram ter sofrido assédio afirmaram que era perpetrado exclusivamente por homens. No entanto, houve um enfermeiro que relatou ter sofrido assédio sexual de ambos os性os (SÉ *et al.*, 2020).

Em consonância com os dados anteriormente apresentados, no estudo realizado por Tsukamoto *et al.* (2019), constatou-se que aproximadamente 12,8% (n=31) da equipe de enfermagem do ambiente hospitalar relataram ter sofrido assédio sexual. Esses incidentes ocorreram em várias ocasiões em um período de doze meses e foram perpetrados por colegas, superiores, supervisores, pacientes e parentes de pacientes. A maioria desses incidentes ocorreu durante os turnos noturnos. Além disso, outro estudo de pesquisa revelou que os profissionais de saúde sofreram mais de três instâncias de assédio sexual em um único ano (DAL *et al.*, 2020).

O fenômeno do assédio é uma dura realidade que permeia inúmeros ambientes profissionais, deixando um impacto duradouro em inúmeros colaboradores. João e Portelada (2019) revelaram que nove em cada dez enfermeiras pesquisadas relataram ter sofrido pelo menos uma instância de assédio moral em seu local de trabalho. As respostas fornecidas pelos participantes geraram uma classificação média variando de 2,71 a 5,02, com desvio padrão (DP) indicando a variação dos resultados. Significativamente, onde uma parcela das vítimas de assédio moral reconheceu que sua exposição a tais maus-tratos teve efeitos adversos em seu bem-estar.

Mesmo sendo esta uma situação grave, em vários ambientes de trabalho, as vítimas de comportamento agressivo geralmente ignoram o fato de que tais comportamentos possuem uma designação e isso é um problema predominante em muitas organizações. Sabendo que apenas uma em cada cinco das enfermeiras estão cientes de serem submetidas a assédio em seu local de trabalho. Em média, cada enfermeira suporta 11 instâncias de agressão, embora esses atos normalmente se manifestem com impacto e intensidade diminuídos (JOÃO; PORTELADA, 2019).

Do ponto de vista das violências internas, nota-se que em relação aos indivíduos praticantes, destacou-se os parentes dos clientes (20), seguido pelos clientes (15) e os colegas de trabalho (7) (DANTAS *et al.*, 2023).

O estudo de La Torre *et al.*, (2022), destaca a violência entre os profissionais do local de trabalho dentro da equipe médica como um problema estrutural.

Os profissionais médicos são apontados como os principais representantes de agressão psicológica e simbólica (ENRÍQUEZ-HERNÁNDEZ, 2021), sendo considerado o principal agressor (44%), contudo, é interessante salientar que tal amostra, não permite afirmar que este comportamento abarca toda a classe médica.

#### **4 CONCLUSÃO**

A partir dos dados apresentados e problematizados ao longo deste estudo, pode-se inferir que o mesmo, cumpriu seu objetivo de refletir sobre o que se tem produzido cientificamente sobre a violência no trabalho entre as profissionais enfermeiras e sua interseccionalidade nas instituições hospitalares públicas e privadas no âmbito nacional e internacional.

Compreendeu-se que a ocorrência de violência dirigida aos enfermeiros no local de trabalho é uma questão extremamente desgastante e com repercussões negativas a nível dos cuidados prestados pelos enfermeiros.

Como medida protetiva, propõe-se a criação de programas educativos dirigidos a profissionais de saúde, pacientes e público em geral para aumentar a conscientização sobre a violência no trabalho e seu impacto nos serviços de saúde.

Foi identificada uma multiplicidade de obstáculos à erradicação da violência, uma vez que os dados levam a pensar que a violência tornou-se “corriqueira” em diversos ambientes de saúde. Há uma crença crescente de que agora é considerado um aspecto inerente ao trabalho.

Estudar a melhoria dos ambientes de trabalho no setor de saúde é inherentemente complexo. Isso se deve ao fato de os profissionais de saúde enfrentarem uma ampla gama de riscos e ocorrências de violência em suas atividades cotidianas. Consequentemente, a violência no setor de saúde emergiu como um problema de saúde pública mundial, resultando em efeitos prejudiciais tanto para o bem-estar dos trabalhadores quanto para a qualidade do atendimento ao paciente.

Os resultados, também permitem sugerir que promover a satisfação no trabalho, a capacidade para o trabalho e um ambiente seguro em relação à violência pode reduzir a intenção da equipe de enfermagem de deixar seu emprego ou profissão atual. No entanto, é crucial que os gerentes de enfermagem compreendam individualmente esses três fenômenos, a fim de desenvolver estratégias de retenção adequadas e alinhadas aos objetivos de sua instituição ou sistema de saúde.

Por último, diante das análise neste estudo realizadas, torna-se relevante lembrar que estabelecer políticas e procedimentos claros que abordem o problema da violência no local de trabalho pode ser uma fonte protetiva.

O debate sobre esta temática é fundamental, visto que os estudos demonstraram o impacto adverso da exposição à violência no bem-estar dos profissionais de enfermagem. Essas consequências abrangem danos físicos, manifestações emocionais, e vários distúrbios. Além disso, também pode influenciar o desempenho no trabalho e o bem-estar social geral. É fundamental se pensar em formas de combater a violência, independentemente da sua manifestação, como forma de libertar-se dos confins de uma cultura de culpabilização que impede a partilha de responsabilidades e o potencial de emergir do conhecimento. Quaisquer ações ou medidas implementadas em resposta a esse fenômeno devem priorizar os princípios de uma cultura não violenta e o bem-estar de todos os indivíduos envolvidos.

Para concluir, torna-se necessário salientar que embora as contribuições deste estudo sejam significativas, mas é relevante que novas pesquisas sejam realizadas. Sobre tudo de caráter participativo, pois comprehende-se que nesta modalidade, tanto pesquisadores, quanto pesquisados podem ser mutuamente beneficiados.

## REFERÊNCIAS

- ALBERDI, C. J.; GARCIA, G. P.; SUAREZ, C. B. J. Impacto psicossocial em profissionais de saúde vítimas de ataques de cidadãos: uma revisão sistemática. *Segurança do Trabalho Med* [Internet], v. 66, n. 259, p. 100-111, 2020. [citado em 28 de abril de 2024]. Disponível em: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n259/0465-546X-mesetra-66-259-100.pdf>
- AL-QADI, M. M.; MARUCA, A. T.; BECK, C. T.; WALSH, S. J. Exploring Jordanian emergency registered nurses' experiences of workplace violence: A phenomenological study. *International emergency nursing*, v. 19, n. 5, p. 492-501, 2022. [citado em 28 de abril de 2024]. doi:10.1016/j.avb.2014.07.010
- BORDIGNON, M.; MONTEIRO, M. I. Predictors of nursing workers' intention to leave the work unit, health institution and profession. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* [Internet], v. 27, p. e3219, 2019. [citado em 18 de julho de 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3280.3219>
- CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, [S.L.], v. 10, n. 1, p. 171-188, jan. 2002. [citado em 18 de julho de 2023]. <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-026x2002000100011>.
- DAHLBERG, L. L.; KRUG, E. G. Violência: um problema global de saúde pública. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 11, p. 1163-1178, 2006. [citado em 18 de julho de 2023]. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232006000500007>
- DANTAS, M. B.; ASSÍS, F. D.; MAGALHÃES, B. C.; SOUSA, B. E.; PEIXOTO, W. Q. Caracterização da agressão verbal com enfermeiros em uma unidade hospitalar. *Enfermagem em Foco*, v. 14, 2023. DOI: <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2023.v14.e-202307>
- DARAWAD, M. W.; AL-HUSSAMI, M.; SALEH, A. M.; MUSTAFA, W. M.; ODEH, H. Violência contra enfermeiros em departamentos de emergência na Jordânia: perspectiva dos enfermeiros. *Segurança do Trabalho*, v. 63, n. 1, p. 9–17, 2015.
- DOEHRING, M. C. *et al.* Explorando a violência verbal e física no local de trabalho em um grande departamento de emergência urbano. *O Jornal Americano de Medicina de Emergência*, v. 67, p. 1-4, 2023.
- ELLIOTT, P. Violence in health care: What nurse managers need to know? *Nursing Management*, v. 28, n. 12, p. 38-41, 1997.
- ENRÍQUEZ-HERNÁNDEZ, C. B. *et al.* Violencia hacia el profesional de enfermería: una etnografía focalizada. *Ciencia y enfermería*, v. 27, 2021.
- FABRI, N. V.; MARTINS, J. T.; GALDINO, M. J. Q.; RIBEIRO, R. P.; MOREIRA, A. A. O.. Violência laboral e qualidade de vida profissional entre enfermeiros da atenção primária. *Acta Paulista De Enfermagem*, v. 35, 2022. [citado em 18 de julho de 2023]. Disponível em<<https://doi.org/10.37689/acta-ape/2022AO0362345>>.

FAGHIHI, M.; FARSHAD, A.; ABHARI, M. B.; AZADI, N.; MANSOURIAN, M. Os componentes da violência no trabalho contra enfermeiras na perspectiva de mulheres que trabalham em um hospital em Teerã: um estudo qualitativo. *Saúde da mulher BMC*, v. 21, n. 1, p. 1-13, 2021.

FONTANA, R. T. A violência no cotidiano de trabalho da enfermagem e os usos de si no enfrentamento. *Revista Vivencias*, v.16, n. 30, p. 99-114, 2019.

GALVÃO, T. F.; PANSANI, T. S. A. Revisões sistemáticas e Meta-análises: A recomendação PRISMA. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 335 Brasília, v. 24, n. 2, 2015. Tradução para o idioma português do documento: MOHER D, LIBERATI A, Gazquez JJ, Molero MDM, Pérez-Fuentes MDC, Barragan AB. Qualidade de vida, cuidadores e intervenção para melhorar a saúde [Internet]. Madri: ASUNIVEP; 2018 [citado em 12 de abril de 2019]. Vol II. 641 pág. Disponível em: [https://ciise.es/files/libros/BOOK\\_04.pdf#page=389](https://ciise.es/files/libros/BOOK_04.pdf#page=389)

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

JOÃO, A. L. S.; PORTELADA, A. F. S. *Mobbing* e seu impacto nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. *Journal of Interpersonal Violence*, v. 34, n. 13, 2797–2812. 2019. [citado em 18 de julho de 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0886260516662850>

LA TORRE, G. *et al.* Workplace violence among healthcare workers, a multicenter study in Italy. *Public health*, v. 208, p. 9-13, 2022. DOI: 10.1016/j.puhe.2022.04.008

LANCTÔT, N.; GUAY, S. The aftermath of workplace violence among healthcare workers: A systematic literature review of the consequences. *Aggression*, v. 19, n. 5, p. 492-501, 2014.

MARQUES, D; SILVA, I. S. Violência no trabalho: um estudo com enfermeiros/as em hospitais portugueses. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, Brasília, v. 17, n. 4, p. 226-234, 2017. [citado em 18 de julho de 2024]. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572017000400007&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572017000400007&lng=pt&nrm=iso)

MCGUIRE, S. S.; FINLEY, J. L.; GAZLEY, B. F.; MULLAN, A. F.; CLEMENTS, C. M. The Team Is Not Okay: Violence in Emergency Departments Across Disciplines in a Health System. *Western Journal of Emergency Medicine*, v. 24, n. 2, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon*. Genebra: ILO – International Labour Organization, 2003.

PAI, D. D.; STURBELLE, I. C. S.; SANTOS, C.; TAVARES, J. P.; LAUTERT, L. Violência física e psicológica perpetrada no trabalho em saúde. *Texto contexto - enferm* [Internet]. v. 27, n. 1, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-07072018002420016>

PARAVIC-KLIJN, T.; BURGOS-MORENO, M.; LUENGO-MACHUCA, L. Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Index Enferm, Granada*, v. 27, n. 4, p. 201-205, 2018. [citado em 10 de junho de 2024]. Disponível em: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es&nrm=iso)

RAYAN, A.; SISAN, M.; BAKER, O. Stress, Workplace Violence, and Burnout in Nurses Working in King Abdullah Medical City During Al-Hajj Season. *Nurs Res.* v. 27, n. 3, 2019. DOI: 10.1097/jnr.0000000000000291

SANTANA, A. C. Desafios da atenção à violência doméstica pela equipe da estratégia de saúde da família. *Caderno de Graduação - Ciências Biológicas e da Saúde - UNIT - SERGIPE, [S. l.],* v. 5, n. 3, p. 215, 2019. [citado em 10 de junho de 2024]. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/cadernobiologicas/article/view/7059>. Acesso em: 25 nov. 2024.

SANTOS, C. M. C.; PIMENTA, C. A. M.; NOBRE, M. R. The PICO strategy for the research question construction and evidence search. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v. 15, n. 3, p. 508–511, jun. 2007. [citado em 03 de junho de 2024]. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/CfKNnz8mvSqVjZ37Z77pFsy/?lang=en#>

SÉ, A. C. S. *et al.* Violência física, abuso verbal e assédio sexual sofridos por enfermeiros do atendimento pré-hospitalar. *Enfermagem em foco (Brasília)*, v. 1, n. 6, p.135-142, 2020. [citado em 03 de junho de 2024]. Disponível em: <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/4087/1066>

SEUN-FADIPE, C. T.; AKINSULORE, A. A.; OGINNI, O. A. Workplace violence and risk for psychiatric morbidity among health workers in a tertiary health care setting in Nigeria: Prevalence and correlates. *Psychiatry Res.* v. 272, p. 730-736. 2019. DOI: 10.1016/j.psychres.2018.12.177

TSUKAMOTO, S. A. S. *et al.* Violência ocupacional na equipe de enfermagem: prevalência e fatores associados. *Acta Paulista De Enfermagem*, v. 32, n. 4, p. 425–432. 2019. [citado em 18 de julho de 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0194201900058>