

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS  
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
ESPECIALIZAÇÃO EM SAÚDE MENTAL E REDES DE ATENÇÃO PSICOSOCIAL**

**ANDRESSA FAORO DA SILVA**

**INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM TRANS NO AMBIENTE DE  
TRABALHO INTRA-HOSPITALAR.**

**Porto Alegre  
2020**

ANDRESSA FAORO DA SILVA

**INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM TRANS NO AMBIENTE DE  
TRABALHO INTRA-HOSPITALAR.**

Projeto de Pesquisa apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Saúde Mental e Redes de Atenção Psicossocial, pelo Curso de especialização *Latu senso* da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. M.<sup>a</sup> Fernanda Hampe

Porto Alegre

2020

## LISTA DE SIGLAS

OMS	Organização Mundial da Saúde
COFEN	Conselho Federal de Enfermagem
LGBT	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais
TRANS	Transexuais
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana
Aids	Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
EAD	Ensino a distância
EPS	Educação permanente em saúde

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>APRESENTAÇÃO DO PROJETO E PROBLEMA IDENTIFICADO .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>PROPOSTA DE SOLUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2</b>	<b>ENTENDIMENTO APROFUNDADO DO PROBLEMA.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3</b>	<b>APRESENTAÇÃO DA SOLUÇÃO .....</b>	<b>16</b>
<b>3</b>	<b>RETORNO PREVISTO DA SOLUÇÃO E MÉTODO PARA AVALIAÇÃO .....</b>	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>19</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>20</b>

## 1 APRESENTAÇÃO DO PROJETO E PROBLEMA IDENTIFICADO

No ano de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) celebra o ano internacional da Enfermagem, pois completa 200 anos de história da profissão que teve como precursoras duas mulheres Florence Nightingale conhecida mundialmente e Ana Nery precursora da profissão aqui no Brasil. Segundo dados do Cofen (Conselho Federal de Enfermagem) 2016, temos aproximadamente 113mil profissionais de enfermagem (auxiliares, técnicos e enfermeiros) no Rio Grande do Sul sendo aproximadamente 80% mulheres.

A enfermagem é uma profissão de múltiplas funções, entre elas a prestação direta do cuidado, a educação continuada da equipe de enfermagem e a gerência da assistência de enfermagem. (SOUZA,et al, 2014).

Historicamente a enfermagem foi marcada pela prática do cuidado realizado pelas mulheres, assim iniciou a feminização e instituiu-se a divisão sexual nas práticas. Estas se caracterizam, respectivamente, pela idéia de vocação das mulheres para o cuidar e pela coexistência da divisão do trabalho entre a enfermeira os demais integrantes da equipe de enfermagem (SOUZA,et al, 2014).

Segundo estudo de Prebill e Corrêa (2019) essa feminização da enfermagem tem como motivação as expectativas em relação às possíveis mudanças na qualidade de vida e de condições socioeconômicas, ascensão profissional e social; qualificação profissional; visão da enfermeira como modelo de trabalho desenvolvido com qualidade e a descoberta vocacional, também considerando os fatores históricos de a mulher sempre estar presente no processo do cuidar.

A participação masculina na enfermagem surgiu depois da criação dos hospitais psiquiátricos, onde se fazia mais necessária à força do que o próprio cuidar, as associava-se o enfermeiro a força, a trabalhos mais braçais, e a menor capacidade de cuidar, já a enfermeira com cuidados mais sensíveis e minuciosos (SOUZA, et al. 2014).

O alto grau de feminização em uma dada profissão tende a interferir negativamente em seu reconhecimento social, como mostra os estudos (YANNOULAS, 2013), inversamente do que ocorre com profissões tipicamente masculinas, o trabalho de cuidado com o outro tem sido considerado de pouca relevância pela sociedade, sendo associado à caridade, à pouca qualificação, à

esfera doméstica, essa concepção desvalorizadora está presente fortemente na enfermagem (LOMBARDI e CAMPOS, 2018).

Pensando em todos estes dados sobre a questão de gênero no trabalho da enfermagem, impossível não questionar sobre como são colocados no mercado de trabalho intra-hospitalar os profissionais LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais), mais precisamente os (as) Trans (transexuais)? Durante o período de qualificação na academia aprendemos as particularidades sobre como atender a esse público enquanto pacientes e enquanto cidadãos, pensando nesse sentido acredita-se que sejam respeitados da mesma maneira quando ingressam no mercado de trabalho como profissionais graduados, porém sabemos dos preconceitos existentes em meio a população relacionado à diversidade de gênero.

A partir de pesquisas, identifica-se cinco principais desafios enfrentados pela população trans quando busca se inserir no mercado de trabalho formal: preconceito e transfobia; documentos, tais como registro civil e certificado de reservista; uso de banheiro, vestiário e uniforme; baixa escolaridade e evasão escolar involuntária; e linguagem corporal e verbal (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

Aqueles que conseguem ingressar no mercado de trabalho intra-hospitalar relatam a dificuldade inicial no quesito da transfobia, nem sempre com palavras ditas, e sim com atitudes, gestos, olhares dentro da equipe de trabalho (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

Isso acontece porque as pessoas trans não são vistas como mulheres e homens “verdadeiros”, são estigmatizadas e vinculadas (os) a posturas que são socialmente reprováveis, como envolvimento com drogas, violência e prostituição. Com isso, encontram resistência para acessar, permanecer no mercado de trabalho e ter visibilidade dentro da equipe e da instituição (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

Parto de alguns questionamentos para embasar este trabalho:

- Como as relações de gênero impactam no cuidado em enfermagem?
- Como as mulheres trans são acolhidas no ambiente e processos de trabalho intra-hospitalar?
- Qual o real conhecimento dos profissionais de saúde sobre a política LGBT e sua aplicabilidade?

- O que fazer para dar visibilidade e valorização a esses profissionais Trans de maneira que enriqueçam o processo do cuidar eliminando a discriminação e o preconceito institucional?

Atualmente trabalhos mostram a necessidade de investir em uma problematização sobre as relações de gênero no contexto das práticas de enfermagem pensando da diversidade que temos atualmente, pois elas parecem reforçar os estereótipos e negligenciam uma ação profissional democrática e igualitária.

## **2 PROPOSTA DE SOLUÇÃO**

### **2.1 REVISÃO DE LITERATURA**

#### **2.1.1 Diversidade de gênero e sua relação com a sociedade.**

Diversidade pode ser entendida como um conjunto de diferenças e valores associados à vida social dos seres humanos, está diretamente ligado aos conceitos de pluralidade, multiplicidade, diferentes modos de percepção e abordagem, heterogeneidade e variedade (CAETANO; LIMA; MOTTA, 2019).

O conceito de gênero foi formulado nos anos 70, com intuito de desmistificar a dimensão biológica da dimensão social, pois não bastava a biologia dividir a espécie humana entre machos e fêmeas, a maneira de ser homem e de ser mulher é expressa pela cultura em que cada um está inserido. Logo, homens e mulheres são produtos da realidade social e não decorrência direta da anatomia de seus corpos (FILHO; ANDRADE; ANDRADE, 2017).

Souza et al. (2014) trás o conceito de gênero como uma construção histórica e social que rompe binarismos e dicotomias, não considerando somente as características sexuais da pessoa, mas a forma como são concebidas ou apreciadas, aquilo que se diz ou pensa sobre elas que vai formar efetivamente o que é feminino ou masculino em uma dada sociedade, em um dado momento histórico.

Para Gomes et al. (2018), o gênero é “ao mesmo tempo criativo e violento, no qual corpos e culturas estão igualmente em jogo e são constantemente transformados, às vezes até sua destruição”. Os arranjos de gênero podem ser fontes de prazer, reconhecimento e identidade ou fontes de injustiça e dano.

Com isso podemos dizer que gênero é diferente de orientação sexual, ambos podem ou não se comunicar mas um não necessariamente depende do

outro, ou seja, pessoas transgênero (pessoas que não se identificam com o sexo designado ao nascer) ou cis gênero (remete a pessoas cuja identidade e expressão de gênero corresponde ao sexo atribuído ao nascimento) podem ter qualquer orientação sexual, quando for do mesmo gênero é homossexual, se for de gêneros opostos heterossexuais e se for por ambos gêneros são bissexuais (FILHO; ANDRADE; ANDRADE, 2017).

Não precisamos tomar como naturais as relações entre os gêneros, essas relações foram historicamente construídas e podem ser repensadas, problematizadas e desfeitas pois produzem tratamento desigual entre as pessoas, violências, que vão desde o simbólico e o psicológico, até violências materiais (HAMES, 2019).

As relações de gênero moldando os sujeitos sociais que compõem o cenário da diversidade sexual são categorias de estudo que devem ser levados aos diversos espaços públicos com o intuito de possibilitar espaços de discussões e debates a respeito dos mesmos, onde acredita-se que a Escola é o lugar “exemplo” de estabelecimento onde pode-se pensar na vasta diversidade existente nesse ambiente, um ambiente propício para iniciar as discussões e conscientização sobre as diversidades não só de gêneros mas de todas outras (raça, etnia, classe social) (SILVA, 2013).

O preconceito de gênero e sexual que na maioria das vezes se manifesta através de "piadinhas", "brincadeiras" e várias maneiras de *bullying* surge como que automatizado e, por diversas vezes, encontra-se estereotipado à luz do comportamento conservador que ainda está presente em diversos ambientes por onde circulamos, como nas Escolas, nas Igrejas, na própria Família, bem como nos espaços de trabalho da área de saúde seja intra-hospitalar ou na atenção primária em meio a comunidade (SILVA, 2013).

Sobre o preconceito e o estigma é fato que precisamos "descongelar" as atitudes que causam violências e inferiorizações na sociedade e congelar, combater, impedir a intolerância de tal forma que possamos orientar a capacidade cognitiva e formativa do ser humano para que, finalmente, seja um indivíduo “humano”, possa conhecer direitos, desenvolver aspectos sociais da vida cidadã, poder manifestar sua opinião e conquistar o respeito mútuo (SILVA, 2013).

As relações de gênero, de separações históricas entre "meninos" e "meninas" e que ainda hoje causam polêmicas dentro das escolas são atitudes conservadoras

que transparecem a falta de um debate que problematize determinados comportamentos que são incompreensíveis atualmente (SILVA, 2013).

O que mais maltrata o ser humano que sofre alguma forma de opressão é a "naturalização" de determinadas "marcas" – estigmas – que deixam profundas cicatrizes sociais, causando transtornos na saúde mental – emocional/sentimental – do indivíduo afetado, e por essa razão precisamos debater diuturnamente as relações sociais apontadas para que consigamos naturalizar, entre todos e todas, o respeito, a dignidade e a tolerância humana (SILVA, 2013).

### **2.1.2 Gênero, trabalho em saúde e mercado de trabalho: a questão da transfobia**

Início esta escrita com uma citação muito pertinente de Andrade (2012)

*“A maioria das políticas públicas direcionadas a travestis e transexuais é direcionada para a prevenção de doenças e o combate à exploração sexual, e não para políticas de inclusão na escola e no trabalho”.*

A saúde plena é uma garantia, a todos indivíduos, consagrada ao longo da evolução dos direitos humanos, legislações em saúde na qual a constitui como um direito fundamental que é assegurado institucionalmente, com isso o conceito de saúde tem evoluído de uma visão biomédica engessada na patologia para um domínio mais positivo ampliando os conceitos para o de bem-estar resultante de diversos fatores sejam físicos, mentais ou sociais, ajudando a expandir o pensamento sobre saúde para além da ausência de doença ou enfermidade (FILHO; ANDRADE; ANDRADE, 2017).

No Brasil, as competências do sistema de saúde, no que se diz à sua distribuição, remetem às organizações locais e a necessidade de mudança de atitudes e valores do coletivo é o que faz a efetividade, implantação e implementação de políticas e ações que objetivam a melhoria da qualidade dos serviços e tem a tentativa de promover maior acesso da população aos serviços ofertados (GOMES et al, 2018).

Historicamente o público LGBT é considerado como inaptos para o status de sujeito, pois considera-se como algo fora do comum, fora dos padrões, sendo o público de Transsexuais o mais atingido na qual se tenta inviabilizar as identidades trans, essa invisibilidade reflete da pouca compreensão sobre essa existência desde a forma de chamá-los (as) até sua estrutura física (GOMES et al, 2018).

A inclusão da equidade como política pública focada na promoção de saúde ressalta a existência de diferenças do direito à cidadania no acesso aos serviços de saúde e marca o compromisso com os direitos dos coletivos e suas culturais (FERREIRA; PEDROSA; NASCIMENTO, 2018)

O problema da discriminação em virtude de identidade de gênero no ambiente de trabalho insere-se em uma pauta maior, observando os direitos humanos por parte das empresas, esse problema se inicia com a invisibilidade ligada à ausência de conhecimento sobre o significado de identidade de gênero que frequentemente é confundida com orientação sexual. Isso prejudica não só a compreensão dos problemas específicos das pessoas trans, como até mesmo o reconhecimento de sua existência (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

No Brasil, apesar de o trabalho ser considerado um direito social, o emprego formal não faz parte da vida da população trans. Estima-se que em torno de 90% das mulheres travestis e transexuais se prostituam, apesar de não haver dados oficiais, 6 consistindo a prostituição fonte de renda para quem “não conquistou outros espaços”, também os homens trans têm dificuldades para se inserir no mercado de trabalho formal (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

Dentre as violências observadas podemos citar: a não autorização de uso do nome social, olhares, críticas desnecessárias, vestimentas adequadas para o trabalho conferindo com sua orientação de gênero, preconceito e pré-julgamentos no trabalho em equipe e durante assistência na saúde do trabalhador.

A literatura tem registrado violência interpessoal, discriminação e os efeitos gerados em contraposição na saúde, com maior incidência de agravos aqueles mais sensíveis à vulnerabilidade social e individual, incluindo questões de saúde mental e ligadas ao HIV e Aids, dificuldades e inadequações no acesso a serviços e cuidados; vulnerabilidade programática, e o efêmero reconhecimento desses sujeitos e populações como sujeitos de direito como todo o restante (GOMES et al, 2018).

Podem sofrer discriminações e estigmatizações, traduzidas em barreiras no acesso aos serviços de saúde e inserção no mercado de trabalho, que podem

influenciar na procura por atendimentos de serviços clandestinos e trabalhos que expõem a perigos e vulnerabilidades, os quais, pela precariedade de forma generalizada, podem oferecer risco e sinalizam a importância de aumentar o uso de tecnologias leves na saúde LGBT, sem desconsiderar as demais, fazendo com que essas pessoas tenham mais visibilidade e oportunidades (FERREIRA; PEDROSA; NASCIMENTO, 2018).

A Política LGBT tem como marca o reconhecimento dos efeitos da discriminação e da exclusão no processo de saúde-doença da população LGBT. as diretrizes e objetivos são voltados para mudanças na determinação social da saúde, objetivando à redução das desigualdades relacionadas à saúde destes grupos sociais (BRASIL, 2013),

A Política reafirma o compromisso do SUS garantindo a universalidade, a integralidade e a efetiva participação da comunidade, contemplando ações voltadas para a promoção, prevenção, recuperação e reabilitação da saúde, além do incentivo à produção de conhecimentos e o fortalecimento da representação na instância de participação popular (BRASIL, 2013)

Gênero e sexualidade se constituem como determinantes sociais da saúde, articulando-se a questões raciais ou socioeconômicas. Com isso, é reforçados o pleno reconhecimento e promoção/garantia dos direitos humanos e fundamentais de mulheres e de LGBT como condição necessária para o alcance de melhores condições de vida, saúde e trabalho para essas populações, especialmente nos contextos políticos nacionais e internacional nos quais tais direitos estão deficientes (GOMES et al, 2018).

É de grande valia compor material reflexivo que possibilite aos profissionais (colegas) da saúde identificar fatores que podem colaborar no processo de inclusão e de saúde da população Trans, de maneira a fornecer contribuições para discussões e elaborações de práticas em saúde focando no reconhecimento e integração deste público nas ações em saúde seja no ambiente de cuidado em saúde ou no ambiente laboral (FERREIRA; PEDROSA; NASCIMENTO, 2018).

Renault e Rios (2010, p. 290) afirmam que a discriminação, qualquer que seja, deve ser repudiada, principalmente aquela que ocorre nas relações de trabalho, visto que constitui uma das maiores violências contra a dignidade da pessoa humana, pois priva a pessoa de direitos básicos, criando dificuldades para a

melhoria de sua condição de vida, resultando em desigualdade social que se caracteriza por ameaça permanente à existência.

O acesso a condições dignas de trabalho e de relacionamento, e um clima organizacional e institucional de respeito e proteção são imprescindíveis para uma saúde plena e integral.

### **2.1.3 Divisão Social e Sexual do Trabalho na Enfermagem**

Muitas percepções em alusão a quem somos no mundo e nosso papel na sociedade são relacionadas à divisão sexual do trabalho definindo também as dificuldades cotidianas (BIROLI, 2018).

A divisão sexual do trabalho na qualidade de conceito sociológico nos faz compreender a passagem da prioridade econômica e das relações de exploração para a afirmação de uma ligação entre opressão sexual (e de classe) e exploração econômica (e de sexo), resultante da nova caracterização do trabalho, a partir disso, a divisão sexual do trabalho é entendida como uma forma de divisão social do trabalho como consequência das relações sociais de sexo em que estas são marcadas como: “relações desiguais, hierarquizadas, assimétricas ou antagônicas de exploração e opressão entre duas categorias sexuais construídas socialmente (ARAÚJO, 2017).

Araujo (2017) e Biroli (2018) salientam a importância do entendimento das relações sociais de sexo e do conceito de gênero como essenciais para refletir sobre a heterogeneidade da composição das classes sociais e os impactos das condições do trabalho realizado por mulheres e homens. É fundamental enxergarmos os distintos lugares das mulheres na produção capitalista, pois para as autoras as relações de classe e relações de sexo de fato ocupam o mesmo patamar e são, portanto, relações estruturantes, isso dá a possibilidade de visualizar as assimetrias nas condições de trabalho entre mulheres e homens.

Diante de um número considerável de mulheres que atuam no setor da saúde, o conceito de divisão sexual do trabalho mostra-se fundamental em dois aspectos: o primeiro aponta questões socio gráficas, que visam identificar como se dá a distribuição de homens e mulheres no mercado de trabalho e as variantes de tempo e local dessa distribuição; o outro aspecto é a respeito das desigualdades que funcionam geralmente de forma organizada, que também estão associadas às diferentes práticas profissionais e, com isso, de gênero (BORGES, 2017).

Com relação à divisão sexual do trabalho na área da saúde, tem sido socialmente reconhecido como trabalho feminino, devido ao fato de que essas atividades profissionais são semelhantes às desempenhadas no cotidiano da mulher, como o cuidado em geral, há maior incidência de feminização no contexto da saúde nas áreas de enfermagem, higienização e no setor de nutrição (BORGES, 2017).

Há relatos da presença feminina nas práticas de enfermagem desde tempos remotos, no desempenho da arte do cuidar das mais diferentes formas, concebidos através de conhecimentos que eram passados de geração em geração. A relação estabelecida entre a enfermagem e o gênero feminino é um fator determinante na divisão técnica, política e social do trabalho, implicando menor valor profissional para quem a exerce (SOUZA, 2014).

De acordo com Borges (2017) isso se refere aos diferentes modos que o meio social cristaliza ou regula o que define ser homem ou ser mulher e quais lugares e atribuições seriam mais apropriados para cada sujeito, dentro da perspectiva de gênero. Para alguns postos é preconizada a virilidade e, em outros, o cuidado, uma vez que a dinâmica das relações de trabalho – como as de gênero – é fundamental na constituição de sujeito.

Estudos apontam que ao decorrer da história pode-se observar uma importante participação masculina que, embora estivesse em pequeno número, colaborou para deixar mais evidentes as verdades e mitos circundantes a enfermagem, além de evidências de preconceitos sociais associando o homem e a enfermagem com a homossexualidade (SOUZA, 2014).

A identidade da profissão enfermagem passou a se articular com a construção de gênero, embora não seja privilegiada pelas ciências sociais na qual Souza (2014) traz algumas razões:

- por a enfermagem ser uma profissão majoritariamente feminina;
- as atividades sociais estão subjacentes à segregação sexual do trabalho, e conseqüentemente, às questões de gênero;
- a enfermagem está ligada diretamente aos serviços e cuidados diretos ao ser humano, enquadrando o estereótipo feminino;
- por considerar que as questões de gênero ultrapassam a identidade do próprio ser, independente de estudar os indivíduos ou profissões majoritariamente femininas ou masculinas.

Também indica que aos poucos a representatividade masculina da enfermagem está mudando, na qual os próprios acadêmicos tem a tentativa de quebrar o tabu de que o cuidado humano é visto apenas sob a ótica do feminino, para que possam enquadrar esta prática social em um contexto envolvendo os dois gêneros para desenvolverem suas atribuições, proporcionando aos pacientes bem-estar, segurança, conforto e o direito de escolha ao ser cuidado.

Ao destacarem características relacionadas ao trabalho, os profissionais indicam a existente divisão no trabalho entre homens e mulheres no campo da enfermagem, considerando além das questões técnicas, a cultura no campo de trabalho e a modalidade de atuação também são indícios de que o gênero está presente como uma categoria de diferenciação.

Ao longo dos anos, tanto enfermeiras quanto enfermeiros têm carregado imagens estigmatizadas e estereotipadas que ainda repercutem na prática profissional, dificultando suas relações com a equipe de saúde e com pacientes/clientes/ usuários dos serviços; além de carregar visões distorcidas da profissão que não correspondem ao papel profissional desenvolvido (PEREIRA, 2011).

Pereira (2011) traz em sua fala abaixo, de forma resumida um possível conceito para nosso melhor entendimento sobre os significados que permeiam a imagem profissional e um conciso resumo do que falamos até o momento sobre as representações sociais da profissão:

“A imagem profissional pode ser entendida como uma rede de significados e representações sociais exclusivas de determinada profissão que por meio de um conjunto de conceitos e explicações reproduz e é reproduzida pelas ideologias originadas no cotidiano das práticas sociais, internas/externas à profissão, influenciadas por fenômenos sociais, históricos e políticos.”

Com isso podemos entender que a atual divisão do trabalho na enfermagem assim como sua carga de conceitos sociais são originárias das próprias ideologias da nosso dia-a-dia, da nossa cultura, dos nossos preconceitos.

## 2.2 ENTENDIMENTO APROFUNDADO DO PROBLEMA

Em alguns lugares já são contempladas a orientação sexual e a identidade de gênero como formas de discriminação em suas Constituições e/ou possuem leis específicas sobre discriminação contra população transexual (BRASIL, 2018).

Precisamos ouvir, dialogar e respeitar as diferenças existentes, somos todos seres humanos, independentemente do gênero da pessoa, conseqüentemente não existe uma receita de bolo para criar meninos e meninas e sim a importância do respeito mútuo (BRASIL, 2018).

Respeito é fundamental em todas as relações, parece ser banal falar sobre, mas esta é mais importante regra em qualquer atendimento ou simples convivência: não trate os outros de forma a demonstrar superioridade, trate com respeito (BRASIL, 2018).

As pessoas trazem para o ambiente de trabalho uma pluralidade de características desafiando normas, estilos, padronizações, processos e políticas que outrora eram impostos e tinham de ser obedecidos sem questionamentos. Práticas de discriminação, antes aceitas com naturalidade ou negligenciadas, agora são problematizadas e reprovadas (BRASIL, 2018).

Espera-se, que as especificidades sejam consideradas, respeitadas e apresentadas de maneira que desconstrua o padrão que determina o que é aceito como normal, belo, saudável, correto e competente, entre outros atributos que se emaranham com características como gênero, raça, orientação sexual e identidade de gênero (BRASIL, 2018).

O direito a trabalhar, é um dos direitos humanos que precisam ser garantidos às pessoas Transexuais, não se tratando apenas do acesso ao emprego e a estabilidade no mesmo, mas do direito a estar em um ambiente inclusivo onde todos possam desenvolver seu potencial, sem barreiras ou empecilhos, garantindo tratamento respeitoso, equidade e liberdade para se expressar sem constrangimentos ou violências (BRASIL, 2018).

Nós profissionais da saúde quando falamos no público transexual, logo entra em discussão os fatos sobre a inclusão no atendimento em saúde, ou seja, o acesso deles enquanto pacientes, porém temos que pensar também neles enquanto colegas de profissão, enquanto equipe, estamos dando o devido valor ao seu trabalho?, estão inclusos nos espaços de fala?, sentem-se confortáveis em se comunicar com a equipe em que estão trabalhando?.

Conforme descrito durante este trabalho podemos perceber o quão dificultoso é para essas pessoas o acesso ao mercado de trabalho, mesmo com políticas, processos de inclusão, ainda temos mesmo que disfarçado, o preconceito nas nossas relações pessoais.

Ao passo disso, nós gerentes, chefes de equipe temos que encontrar meios de valorizar e dar voz a esses profissionais, melhorando as relações e as tornando mais transparentes para uma melhor qualidade de atendimento, mudanças culturais em favor da tolerância à diversidade e do respeito às identidades de gênero.

Para que isso seja possível o primeiro passo é o investimento na educação continuada das equipes de trabalho, tendo como base a interdisciplinaridade estimulando uma maior interação entre a equipe, ela pode ser definida de diferentes maneiras mas o propósito é o mesmo: aquisição do conhecimento, habilidades e mudanças comportamentais para o aprimoramento profissional e da assistência e melhor relacionamento multidisciplinar na equipe.

A educação dos trabalhadores da saúde é uma área que requer empenho para o aprimoramento de métodos educativos que atinjam com eficácia a equipe multiprofissional. Para promover o desenvolvimento do processo de trabalho é preciso criar estratégias de educação que encorajem e instiguem a participação dos trabalhadores da área da saúde possibilitando a capacitação profissional, citamos que a Educação Permanente, Continuada e em Serviço que podem ser “elos” que promovam o desenvolvimento profissional e pessoal.

Na instituição onde iniciu meus questionamentos sobre a inclusão do público Trans nas equipes de trabalho, possui um programa de educação continuada com cursos em uma plataforma online na qual os cursos são poucos divulgados e pouco chamativos para serem realizados, hoje existe um curso sobre Direitos Humanos e Política LGBT, porém poucos sabem da sua existência e sobre o que realmente se trata.

## 2.3 APRESENTAÇÃO DA SOLUÇÃO

Principais métodos:

- Adoção do nome social nos crachás funcionais;
- Adaptação do uso dos banheiros;
- educação permanente em saúde (EPS) e continuada sobre inclusão e valorização profissional;
- incentivo a manifesto e participação do público lgbt nas rodas de conversas, oportunizando a fala no ambiente de trabalho.

A EPS não só aborda as temáticas, mas cria os espaços de discussão para a formação continuada dos profissionais, com isso primeiro passo seria levantar a proposta da temática com a equipe, e proporcionar momentos de conversa para que estes profissionais tragam suas opiniões, dúvidas e experiências.

A partir desses momentos e conforme o que surgir durante as conversas, sugere-se preparar encontros mais específicos com temáticas acordadas entre a equipe para que seja oportunizado a interação de todos e todos temas sejam abordados, esperando que com esses encontros melhore a relação entre a equipe atingindo de certo modo a qualidade no atendimento ao paciente.

Esses encontros podem ser com:

- Reuniões de equipe;
- Criação de momentos onde profissionais trans possam trabalhar suas experiências com os demais da equipe, assim como a equipe interagir trazendo seus anseios, dúvidas, e suas experiências também;
- Rodas de conversas com pessoas de mais conhecimento na área de estudo e discussão;
- E para a parte mais teórica onde envolve questões históricas e políticas podendo ter algum “curso” mesmo que seja Ensino a distância (EAD) ou com o coletivo expondo e explicando a história, relevância, as conquistas, as dificuldades, para que todos possam compreender o quão importante e vitorioso é a inserção e aceitação do público Trans na sociedade e no mercado de trabalho.

A EPS significa a produção de conhecimento no cotidiano das equipes, se baseando no ensino problematizador e aprendizagem significativa na qual se interessada nas experiências anteriores e nas vivências pessoais de cada integrante da equipe, ou seja, ensino-aprendizagem embasado na produção de conhecimentos

que respondam a perguntas que pertencem ao universo de experiências e vivências a partir da realidade vivida pelos profissionais envolvidos, tendo os problemas enfrentados no dia-a-dia do trabalho e as experiências desses profissionais como base de interrogação e mudança (PEREIRA, 2008).

Não existe a educação de um ser que sabe para um ser que não sabe, o que existe, existe a troca e o intercâmbio, devendo também ocorrer o estranhamento de saberes e a desacomodação com os saberes e as práticas que estejam vigentes em cada lugar. Isto não quer dizer que aquilo que já sabemos ou já fazemos está errado, quer dizer que, para haver ensino-aprendizagem, temos de entrar em um estado ativo de questionamentos, constituindo uma espécie de tensão entre o que já se sabe e o que há por saber (PEREIRA, 2008)

A escolha pela educação permanente em saúde é a escolha por novas maneiras de realizar atividades, com maior resolutividade, maior aceitação e maior compartilhamento entre os coletivos de trabalho, e um processo de desenvolvimento setorial por encontro com a população trazendo mais qualidade no atendimento e maior eficácia no relacionamento da equipe multidisciplinar valorizando e entendendo que o profissional trans tem as mesmas qualificações e condições de trabalho como qualquer outro profissional, sendo um médio de educação de evolução e aprimoramento diário partindo do cotidiano vivenciado pelos profissionais.

### **3 RETORNO PREVISTO DA SOLUÇÃO E MÉTODO PARA AVALIAÇÃO**

A partir da divulgação e aplicação dos cursos mesmo que na modalidade à distância, espera-se que os profissionais tenham ao menos um conhecimento básico sobre o que diz as políticas LGBT e qual o intuito delas.

Espera-se também que melhore as relações interpessoais e multiprofissionais nas equipes em que possuam algum profissional trans e que todo conhecimento construído com os cursos seja pluralizado com as demais equipes multiprofissionais.

Como método de avaliação dos resultados pós divulgação e aplicação dos cursos será realizado uma conversa em grande grupo sobre o assunto, assim como se alguma das equipes tiver algum profissional Trans e este sentir-se a vontade oportunizar a fala dele em grande grupo.

Posterior a isso ter avaliações contínuas com estes profissionais para registrar as mudanças das relações e suas opiniões sobre o assunto.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Historicamente o preconceito com a população Trans se faz presente na sociedade, e com passar dos anos esse público tem conquistado seu espaço e mostrado o quão competentes e qualificados estão para o trabalho em saúde.

A diversidade de gênero se faz presente na sociedade e nos diversos ambientes de trabalho, com isso vê-se a necessidade de trabalhar com as equipes a questão da inserção e fortalecimento desses profissionais nas equipes multidisciplinares de trabalho.

Uma das apostas estudadas durante a esta especialização foi a educação em saúde, pois esse tema também se trata de uma situação de saúde envolvendo pessoas, usuários, profissionais, equipes, ou seja todo um contexto de atendimento em saúde.

Através desse trabalho espera-se que com a EPS possamos abordar temas do dia a dia de trabalho desses profissionais de maneira a qualificar e fortalecer o relacionamento das equipes, incluindo de maneira efetiva esse profissional trans que como qualquer outro tem habilidades e aperfeiçoamento para o atendimento em saúde e trabalho em equipe.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. TRANSEXUAIS: TRANSPONDO BARREIRAS NO MERCADO DE TRABALHO EM SÃO PAULO? **Revista Direito GV** | São Paulo | v. 14 n. 2 | 302-333 | maio-ago 2018

ANDRADE, Luma Nogueira de. Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa. Tese de Doutorado. Fortaleza, Universidade Federal do Ceará, 2012.

ARAUJO, Caroline G. Marques; A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO CAPITALISMO GLOBALIZADO: REFLEXÕES SOBRE AS RELAÇÕES DE GÊNERO NO PROGRAMA DE ENSINO. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017, ISSN 2179-510X INTEGRAL EM SÃO PAULO/SP

BIROLI, Flávia. Gênero e Desigualdades: os limites da democracia no Brasil. 1° ed. Cap 1, pag 21-35, São Paulo, Boitempo, 2018

BORGES, Tábata M. Balestro; DETONI, Priscila Pavan; TRAJETÓRIAS DE FEMINIZAÇÃO NO TRABALHO HOSPITALAR. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2017, vol. 20, n. 2, p.143-157

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Departamento de Apoio à Gestão Participativa. Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa, Departamento de Apoio à Gestão Participativa. Brasília : 1. ed., 1. reimp. Ministério da Saúde, 2013.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. Secretária Nacional de Cidadania. Manual Orientador Sobre Diversidade; 2018 Disponível em: <http://www.dedihc.pr.gov.br/arquivos/File/2018/ManualLGBTDIGITALmdh.pdf>  
Consultado em: 17/06/2020

CAETANO, M.; LIMA, Lucas C. H.; MOTTA Castro, A. Diversidade Sexual, Gênero E Sexualidades: Temas Importantes À Educação Democrática. **Colloquium Humanarum. ISSN: 1809-8207**, v. 16, n. 3, p. 5-16, 20 nov. 2019.

COFEN ; Quantidade de inscritos por categoria e gênero – relatório de transparência, 2019 disponível em: <http://ouvidoria.cofen.gov.br/coren-sp/transparencia/relatorio-estatistico/> acesso em 17/10/19

Ferreira B.O., Pedrosa J.I.S., Nascimento E.F. Diversidade de gênero e acesso ao sistema único de saúde. **Rev Bras Promoç Saúde**, Fortaleza, 31(1): 1-10, jan./mar., 2018

FILHO, Nelson S.; ANDRADE, Paulo A . R. ; ANDRADE, Thais C. O. R. Diversidade de gênero e saúde: o atendimento integral à saúde da população transgênero no sus. **revista âmbito jurídico** nº 167 – ano xx – dezembro/2017

GOMES, Romeu et al. GÊNERO, DIREITOS SEXUAIS E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE. **CIÊNC. SAÚDE COLET.** 23 (6) JUN 2018 - <https://doi.org/10.1590/1413-81232018236.04872018>

GOMES, Sávio M. et al. O SUS FORA DO ARMÁRIO: CONCEPÇÕES DE GESTORES MUNICIPAIS DE SAÚDE SOBRE A POPULAÇÃO LGBT. **Saude soc.** 27(4) OCT-DEC 2018 - <https://doi.org/10.1590/s0104-12902018180393>

HAMES, C.; Kemp, A. Diversidade de Gênero e Sexualidade no processo formativo docente. **Revista Insignare Scientia - RIS**, v. 2, n. 1, p. 67-74, 20 maio 2019.

LOMBARDI, Maria Rosa; CAMPOS, Veridiana Parahyba; A ENFERMAGEM NO BRASIL E OS CONTORNOS DE GÊNERO, RAÇA/COR E CLASSE SOCIAL NA FORMAÇÃO DO CAMPO PROFISSIONAL. REVISTA DA ABET | VOLUME 17 — Nº 1, 2018.

PEREIRA, Audrey Vidal; RELAÇÕES DE GÊNERO NO TRABALHO: REFLEXÕES A PARTIR DE IMAGENS CONSTRUÍDAS DE ENFERMEIRAS E ENFERMEIROS **Cad. Esp. Fem.**, Uberlândia/MG, v. 24, n. 1, p. 49-77, Jan./Jun. 2011

PEREIRA, Isabel Brasil; Dicionário da educação profissional em saúde – 2ª edição, rev. Ampl. Rio de Janeiro, 2008

PREBILL, G. M.; CORRÊA, A. K. O trabalhador-estudante de enfermagem: um estudo bibliográfico / The nursing student-worker: a bibliographical study. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 17, n. 4, 28 jan. 2019.

RENAULT, L. O. L.; RIOS, M. I. F. Discriminação: Desdém da Pessoa Humana em Branco e Preto. São Paulo: LTr, 2010.

SILVA, Ariana Kelly Leandra Silva da. Diversidade sexual e de gênero: a construção do sujeito social. **Rev. NUFEN**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 12-25, 2013. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2175-25912013000100003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912013000100003&lng=pt&nrm=iso). acessos em 08 abr. 2020.

SOUZA, Leonardo L. Representações de gênero na prática de enfermagem na perspectiva de estudantes. **Ciências & Cognição** 2014; Vol 19(2) 218-232

YANNOULAS, Silvia Cristina (Coord.). Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações. Brasília: Editorial Abaré, 2013. 304 p. Disponível em: <http://tedis.unb.br/images/pdf/YannoulasLivroTrabalhadorasFinalCompleto.pdf>. Acesso em: 15/03/20