

CAPÍTULO 24

A PERCEÇÃO DE PROFISSIONAIS LGBTQIA+ SOBRE A ASSISTÊNCIA EXECUTADA EM UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA PEDIÁTRICA E NEONATAL

Valéria Pinto Rodrigues
Ingrid da Conceição Ribeiro
Luany Roberta Lisboa Pantoja
João Paulo Nascimento dos Anjos
Yzabela Jaques Pereira de Sousa
Marcelo Williams Oliveira de Souza

RESUMO

Introdução: O contexto social determina não somente a vivência pessoal de cada indivíduo, como também as relações de trabalho, entre outras esferas. A vistas disso, destaca-se o cenário de discriminação e violência com grupos minoritários na sociedade hodierna, que naturalmente atravessa em direção ao ambiente de trabalho, produzindo diversos danos tanto pessoais como coletivo. **Objetivo:** Contribuir para a identificação de possíveis formas de discriminação, violência ou repressão à comunidade LGBTQIA+ dentro do ambiente de trabalho, especificamente na Unidade de Terapia Intensiva Pediátrica e Neonatal, bem como levantar possíveis maneiras de identificar essa problemática e, por conseguinte contribuir para um ambiente de trabalho inclusivo com respeito à diversidade. **Método:** Este consiste em um estudo qualitativo, descritivo do tipo relato da experiência, conjugado com a metodologia da Problematização do Arco de Maguerz composta por cinco etapas: observação da realidade, identificação de pontos-chave, teorização, hipóteses de solução e aplicação à realidade. **Resultados e Discussão:** Logo, com a experiência proporcionada para que fosse possível observar a realidade dos profissionais frente a assistência nas Unidades de Terapia Intensiva Pediátricas, foram feitos levantamentos de pontos chaves importantes quanto a comunidade LGBTQIA+ e o ambiente de trabalho. A partir dos pontos chaves obtidos, foi possível encontrar um paralelo que possibilitou na formação de três categorias para o presente estudo, as quais abordam sobre: A gestão na assistência da diversidade sexual para acompanhantes e/ou familiares dos pacientes; O espaço inclusivo como meio de prevenção da exclusão social que lhe negam tratamento igualitário no acesso a diversas oportunidades; Educação permanente relacionada a comunidade LGBTQIA+ e o ambiente de trabalho. **Conclusão:** Essa experiência possibilitou o levantamento de pontos chaves persistentes no que tange a comunidade LGBTQIA+. Palavras como discriminação, preconceito, exclusão, dentre outras, ainda se fazem muito presente dentro da sociedade. No entanto, tratando da observação da realidade desse grupo dentro do ambiente de trabalho, ainda existe inúmeros empecilhos, seja na assistência à saúde prestada a diversidade sexual, ou na criação de um espaço inclusivo que permita maiores oportunidades e tratamento igualitário. Nota-se o quão necessário se faz abordar essa temática para o crescimento teórico-científico de graduandos da área da saúde, visto que há uma certa negligência a saúde psicológica e física da comunidade LGBTQIA+, como é o caso de transexuais e travestis, que pouco frequentam serviços de saúde pela falta de preparo da equipe no momento do acolhimento.

PALAVRAS-CHAVES: Diversidade de Gênero; Assistência Hospitalar; Gestão em Saúde.

1. INTRODUÇÃO

O contexto social determina não somente a vivência pessoal de cada indivíduo, como também as relações de trabalho, entre outras esferas. A vistas disso, destaca-se o cenário de discriminação e violência com grupos minoritários na sociedade hodierna, que naturalmente atravessa em direção ao ambiente de trabalho, produzindo diversos danos tanto pessoais como coletivos (CORTEZ, 2019).

Do mesmo modo, deve-se atentar para a relação entre desempenho laboral e satisfação pessoal no ambiente de trabalho, uma vez que pessoas satisfeitas naturalmente apresentam um desempenho melhor, enquanto trabalhadores atingidos por algum fator, como os sociais, podem conseqüentemente expressar essa insatisfação por meio de um menor desempenho (MARTINS, 2018).

Dentre os grupos referidos, aponta-se as Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais, Queer, intersexuais, Assexuais e etc (LGBTQIA+) como um dos principais grupos vítimas da discriminação e violência no Brasil, onde o índice de violência contra essa comunidade cresceu cerca de 30% somente entre os anos de 2016 e 2017 (JÚNIOR, 2022).

De forma análoga, compreende-se o ambiente de trabalho como uma das esferas onde a comunidade LGBTQIA+ pode sofrer repressão. Dessa forma, aponta-se a necessidade de compreender as relações de trabalho nesse contexto, uma vez que as práticas de dominação no ambiente laboral podem reprimir ou limitar pessoas inclusas nesse grupo, afetando-os psicossocialmente (CORTEZ, 2019).

Nesse sentido, buscou-se por meio desse relato, contribuir para a identificação de possíveis formas de discriminação, violência ou repressão à comunidade LGBTQIA+ dentro do ambiente de trabalho, especificamente na Unidade de Terapia Intensiva Pediátrica e Neonatal, bem como levantar possíveis maneiras de identificar essa problemática e, por conseguinte contribuir para um ambiente de trabalho inclusivo com respeito à diversidade.

2. METÓDO

Este consiste em um estudo qualitativo, descritivo do tipo relato da experiência. Uma produção de conhecimento, cujo texto trata de uma vivência acadêmica e/ou profissional em um dos pilares da formação universitária (ensino, pesquisa e extensão), cuja característica principal é a descrição da intervenção (MUSSI *et al.*, 2021).

A pesquisa surgiu a partir das Atividades Integradas à Saúde (AIS) realizada pelos acadêmicos de enfermagem sob supervisão e orientação do docente de Enfermagem em UTI neonatal, sendo uma atividade que faz parte dos requisitos avaliativos do curso de graduação em Enfermagem da Universidade do Estado do Pará. A metodologia escolhida pelos acadêmicos para ser aplicada na construção deste estudo foi a Metodologia da Problemática com o Arco de Maguerez, composta por cinco etapas: observação da realidade, identificação de pontos-chave, teorização, hipóteses de solução e aplicação à realidade.

De início foi feita a observação da realidade, na qual os acadêmicos durante aula prática em uma Unidade de Terapia Intensiva (UTI) neonatal e pediátrica, de um Hospital referência em Saúde Materno-Infantil em Belém do Pará, observaram, através da assistência dos profissionais LGBTQIA+, a sua percepção diante da assistência prestada na UTI pediátrica e neonatal. Deste modo, por meio da observação foram levantados pontos chaves como: diversidade, gestão, exclusão, educação, inclusão, políticas, qualidade da assistência, que irão ser melhor explanados nos resultados e discussão deste estudo.

Em seguida, os acadêmicos seguiram para a terceira etapa que é a teorização, onde foi realizado a busca por estudos científicos na literatura que se relacionassem com os pontos chaves evidenciadas anteriormente, para assim obter maior embasamento teórico sobre a temática. Posteriormente, a partir dos pontos chaves encontradas juntamente com a teorização, foi debatido entre os acadêmicos sobre a percepção dos profissionais LGBTQIA+ acerca da assistência em sua área de trabalho.

Como aplicação à realidade foi decidido a elaboração de um relatório sobre a experiência dos acadêmicos de enfermagem com base na análise da percepção dos profissionais de saúde LGBTQI+ sobre a assistência prestada na UTI pediátrica e neonatal. Deste modo, os dados contidos no relatório podem ser analisados pela instituição em que os profissionais de saúde trabalham, para que a mesma avalie e fique ciente da situação. De tal modo a gestão da unidade poderá instituir estratégias de inclusão e reestruturação dos processos de trabalho para um ambiente mais inclusivo.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A equipe das UTI's Pediátrica e Neonatal possui 15 enfermeiros, sendo 3 do gênero masculino e 12 do gênero feminino. 8 técnicos de enfermagem do gênero masculino e 39 do gênero feminino, totalizando 47 técnicos de enfermagem na equipe. Além disso, a equipe conta com 4 agentes de limpeza, sendo 2 do gênero feminino e 2 do gênero masculino e 9 fisioterapeutas, 7 do gênero feminino e 2 do masculino. Nesse viés, a construção de um vínculo entre acadêmicos-profissionais se fez necessária, para o desenvolvimento da comunicação entre a equipe, onde ambos pudessem continuar com os seus afazeres diários sem qualquer interferência para observação da realidade dos acadêmicos, e assim proporcionar segurança e postura crítica diante dos conflitos cotidianos do ambiente. O quadro 1 irá demonstrar de maneira mais simplificada as informações da equipe.

Quadro 1: Composição da equipe das UTI's Pediátrica e Neonatal.

Profissional	Gênero Feminino	Gênero Masculino	Total
Enfermeiro	12	3	15
Técnico de Enfermagem	39	8	47
Agente de Limpeza	2	2	4
Fisioterapeuta	7	2	9

Fonte: Dados da Pesquisa (2023).

Logo, com a experiência proporcionada para que fosse possível observar a realidade dos profissionais frente a assistência nas Unidades de Terapia Intensiva Pediátricas, foram feitos levantamentos de pontos chaves importantes quanto a comunidade LGBTQIA+ e o ambiente de trabalho. Tais pontos chaves podem ser observado através da nuvem de palavras apresentada na Figura 1.

Figura 1: Pontos chaves levantados pelo grupo.



Fonte: Montagem de autoria própria a partir dos pontos chaves coletados durante a experiência (2023).

A partir dos pontos chaves obtidos, foi possível encontrar uma paralelo que possibilitou na formação de três categorias para o presente estudo, as quais abordam sobre: A gestão na assistência da diversidade sexual para acompanhantes e/ou familiares dos pacientes; O espaço inclusivo como meio de prevenção da exclusão social que lhe negam tratamento igualitário no acesso a diversas oportunidades; Educação permanente relacionada a comunidade LGBTQIA+ e o ambiente de trabalho.

3.1 A gestão na assistência da diversidade sexual para acompanhantes e/ou familiares dos pacientes

A gestão da diversidade vai desde um ambiente que permita a todos os ingressos da organização, mesmo com diferenças, realizar suas funções com foco sem que haja exclusão social, até um ambiente construído para acolher acompanhantes de pacientes com tratamento igualitário sem qualquer discriminação (SAJI, 2005).

Do mesmo modo, Nunes (2017), destaca em seu estudo que a gestão da diversidade é um fator primordial para a organização de um ambiente de trabalho, visto que leva em

consideração os diferentes grupos que frequentam o local, trabalhando assim na construção de uma unidade onde todos os indivíduos possam se identificar.

Ademais, o enfermeiro é considerado a porta de entrada em diversas instituições de saúde, podendo fazer a diferença, seja na prestação de uma assistência de qualidade ao paciente ou a perda da confiança e quebra do vínculo entre profissional-paciente, já que além de reduzir ou tratar a doença, é importante também garantir o acesso ao cuidado de maneira integral, sem qualquer distinção (PIRES, 2022).

Logo, partindo do princípio de integralidade, é crucial que a formação acadêmica de futuros profissionais sejam voltadas para tais princípios, os quais estejam preparados para atuar na linha de cuidado como profissionais capacitados e embasados, a fim de promover uma assistência de qualidade para qualquer indivíduo, respeitando as suas individualidades.

Lucchese e Barros (2009), destaca em seu estudo que, a competência se relaciona com a capacidade na resolução profissional complexa de situações influenciada por questões sociais, culturais, religiosas e demais fatores associados à vida do paciente/cliente, sem qualquer dano moral para aquele indivíduo.

Outrossim, o modelo de gestão abordado no estudo de Hanashiro e Pereira (2007), frisa a implementação de políticas organizacionais para atuar nas diferenças entre os grupos sociais, causadas pela identidade social dos indivíduos. Nesse viés, é importante ressaltar que as pessoas devem ter tratamento igualitário com seus direitos e deveres como cidadão. Já que, de acordo com o Artigo 196 da Constituição Federal de 1998, “a saúde é um direito de todos e dever do estado garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

Ainda existem obstáculos quanto à adoção de um modelo de gestão na assistência à diversidade sexual, pois há uma prevalência alta na resistência em reconhecer discriminações, principalmente por aqueles que acabam praticando de modo exacerbado (NUNES, 2017). Em outras palavras, a intolerância à diversidade sexual se faz muito presente, principalmente no mercado de trabalho onde existe uma certa hierarquia por questões sociais, sendo os gestores os quais estão geralmente no topo dessa hierarquia por ter a responsabilidade de gerenciar tais equipes. Desse modo, pode-se dizer que muitas instituições não adotam um modelo de gestão da diversidade sexual pelo fato de não se importarem o bastante com a assistência de tal grupo, a fim evitar possíveis constrangimentos.

3.2 O espaço inclusivo como meio de prevenção da exclusão social que lhe negam tratamento igualitário no acesso a diversas oportunidades

A exclusão social vincula-se a questões macrossociais, sendo o acesso a direitos humanos e sociais, trabalho, serviços comunitários, dentre outros, os principais aspectos dessa vinculação, e grupos sociais importantes como negros, analfabetos, e as chamadas comunidades LGBTQIA+ ainda compõem um alto número desses grupos de excluídos (BARBOZA; SILVA, 2005).

De acordo com Silva; Santin e Nascimento (2001), é visível a ausência de travestis e transexuais nos serviços de saúde, sendo a falta de preparo da equipe em fornecer um ambiente acolhedor um dos principais motivos, até mesmo no desafio em exercer as políticas públicas já implementadas no SUS, como o uso do nome social.

Logo, um ambiente que não esteja preparado para receber indivíduos de diferentes grupos, pode postergar a ida dos mesmos em instituições de saúde para seu cuidado, tendo como consequência agravos no seu quadro clínico, complicando a qualidade de vida dessa pessoa, além de danos ao nível de saúde mental (PIRES, 2022).

Certamente, há um certo medo em ser discriminado em um ambiente no qual demonstra não está preparado para receber diferentes grupos, visto que esses indivíduos passam por muita coisa durante o seu cotidiano, no que tange o preconceito, a discriminação e a exclusão social. Logo, procuram evitar passar por mais constrangimento, a fim de priorizar a sua segurança e a sua saúde mental.

Outrossim, a equidade conhecida como um dos princípios do Sistema Único de Saúde (SUS), tem sido geralmente traduzida como igualdade no acesso e na utilização dos serviços de saúde entre os grupos sociais. Logo, o espaço inclusivo pode acabar sendo visto por muitos como espaço jurídico composto por várias normas que pretendem reduzir ou até mesmo eliminar diferenças e discriminações prevalentes entre os grupos sociais. No entanto, um espaço inclusivo pode ser alcançado através de um sistema composto por normas legais e governamentais que estejam sujeitas a impedir a discriminação e formas de tratamento desvantajoso intencional (MOREIRA, 2020).

Além disso, ações voltadas para a integração de tal grupo social se faz necessário para o reconhecimento de direitos fundamentais de igualdade e liberdade, visto que acabam enfrentando desvantagens sociais no acesso a diversas oportunidades. Júnior (2016), ressalta em seu estudo que mesmo com os avanços no reconhecimento, aceitação e tolerância a

comunidade LGBTQIA+ alcançado nos últimos anos através das leis, a discriminação ainda persiste na sociedade.

Possivelmente, a discriminação ainda é muito prevalente devido a falta de implementação das políticas públicas, já que as leis foram criadas, mas pouco são faladas e/ou implementadas nas instituições, o que deveria ser um dever de todos os órgãos e instituições para que pudessem entrar no mercado.

3.3 Educação permanente relacionada a comunidade LGBTQIA+ e o ambiente de trabalho.

O processo de autoaceitação de membros da comunidade LGBTQIA+ é complexo, além de ter que enfrentar questões pessoais muitas vezes intensas, a pessoa ainda tem que lidar com uma sociedade hostil e preconceituosa que acaba dificultando mais ainda esse processo (SILVA *et al.*, 2021).

Por outro lado, o ambiente de trabalho muitas vezes é preconceituoso, o que pode contribuir para a retração de profissionais LGBTQIA+, o que acaba interferindo na sua atuação dentro do seu ambiente de trabalho, visto que as diferenças explanadas pelo preconceito e discriminação se tornam um prejuízo para o desenvolvimento de tal indivíduo (NUNES, 2017).

Logo, a discriminação no mercado de trabalho inicia desde o momento de seleção, onde os candidatos LGBTQIA+ evitam vagas em que acreditam que acabariam sendo discriminados após se autodeclarar, além de ao se inserir em tal ambiente de trabalho, prefere não revelar a sua orientação sexual por medo de preconceito e até mesmo desemprego (REZENDE, 2020).

Desse modo, a educação permanente se faz necessária para a construção de relações e/ou processos referentes a uma equipe que atua em conjunto, pois, possibilita um espaço coletivo de reflexão e avaliação das atitudes realizada durante o cotidiano no ambiente de trabalho, podendo dividir opiniões com sugestões para um crescimento coletivo (CECCIM, 2005).

O trabalho em grupo surge desde a formação de um profissional, o qual deve está disposto a colocar suas críticas em pauta e estar pronto para ser criticado, de saber aconselhar, bem como reconhecer que está errado, e assim construir um vínculo que irá ser crucial para o crescimento individual e social de toda a equipe.

Miccas e Batista (2014), ressaltam em seu estudo que o primeiro passo para provocar mudanças através da educação permanente, é entender que as propostas devem ser construídas

em conjunto, a partir da problematização da realidade local, articulando a atores governamentais e não governamentais.

Outrossim, uma organização baseada na relação de todos os participantes envolvidos na realidade local, com apresentações de idéias, necessidades e sentimentos, acaba refletindo nas percepções dos mesmos e aplicação da realidade (MUROFOSE *et al.*, 2009).

Outrossim, encontros como conferências e demais eventos de saúde, são momentos importantes para pôr como pauta a comunidade LGBTQIA+ e suas vinculações macrosociais, apontando principalmente a necessidade de incentivar a formação, educação permanente e continuada como fundamentos no conhecimento sobre diversidade sexual (SILVA; SANTIN; NASCIMENTO, 2001).

Do mesmo modo, possuir conhecimentos acerca da temática e embasamentos teóricos científicos atualizados, torna-se de extrema importância para a disseminação de informações, visto que há muita coisa que deve ser levantada como pauta para uma discussão mais aprofundada, da qual possa sair intervenções para a melhoria de tais problemáticas.

4. CONCLUSÃO

Essa experiência possibilitou o levantamento de pontos-chaves persistentes no que tange a comunidade LGBTQIA+. Palavras como discriminação, preconceito, exclusão, dentre outras, ainda se fazem muito presente dentro da sociedade. No entanto, tratando da observação da realidade desse grupo dentro do ambiente de trabalho, ainda existe inúmeros empecilhos, seja na assistência à saúde prestada a diversidade sexual, ou na criação de um espaço inclusivo que permita maiores oportunidades e tratamento igualitário.

Nota-se o quão necessário se faz abordar essa temática para o crescimento teórico-científico de graduandos da área da saúde, visto que há uma certa negligência a saúde psicológica e física da comunidade LGBTQIA+, como é o caso de transexuais e travestis, que pouco frequentam serviços de saúde pela falta de preparo da equipe no momento do acolhimento.

Também, o espaço inclusivo não se faz necessário apenas na assistência à saúde, mas também ao ambiente de trabalho hostil, muitas vezes com falas e “brincadeiras” que escondem a discriminação e fazem com que profissionais LGBTQIA+ limitem as suas relações interpessoais dentro do ambiente de trabalho, seja por medo da exclusão social ou até mesmo pelo desemprego. Ainda assim, o fato de situações como essa persistirem no mercado de trabalho, impossibilita muitos profissionais altamente capacitados a desistirem de uma vaga de

emprego, por sentir que a sua orientação sexual pode atrapalhar no momento de sua admissão, ou por não se sentir seguro em trabalhar em determinados locais.

Por fim, relata-se a dificuldade encontrada para associar a temática ao componente curricular, uma vez que ela foge das especificidades do conteúdo ministrado nele. Entende-se a importância da abordagem de tais questões referidas no artigo, no entanto essas problemáticas enfrentadas pouco se relacionam com os profissionais do setor de Terapia Intensiva Pediátrica e Neonatal.

Sendo assim, é válido frisar a importância de mais estudos nessa linha como um estímulo para a realização de encontros, tais como conferências e demais eventos em saúde que tenham como pauta a comunidade LGBTQIA+ e suas vinculações macrosociais, para que assim cresça ações voltadas no reconhecimento de direitos fundamentais de igualdade e liberdade, além de políticas organizacionais que assegure o tratamento igualitário para tal grupo.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, R.; SILVA, A. S. Diversidade sexual, gênero e exclusão social na produção da consciência política de travestis. **Athenea Digital: Revista de Pensamento e Investigacion Social**. Pag. 27-49. 2005. Disponível em: < https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/6457/ssoar-athenea-2005-8-barboza_et_al-diversidade_sexual.pdf?sequence=1 > Acesso em: jan, 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. 2016. Disponível em: < http://conselho.saude.gov.br/web_sus20anos/20anossus/legislacao/constituicaoofederal.pdf > Acesso em: jan, 2023

CECCIM, R. B. **Educação permanente em saúde: desafio ambicioso e necessário**. Interface-comunicação, saúde, educação. Pag. 161-168.2005. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/icse/a/jC4gdtHC8RPLWSW3WG8Nr5k/> > Acesso em: jan, 2023.

CORTEZ, P. A. Sexismo, misoginia e LGBTQ fobia: desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil. **Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 4, p. 1-22, jun. 2019. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/physis/a/zbX86DSCmFCTGM5kx5xhMhN/?lang=pt> > Acesso em: jan, 2023.

JUNIOR, D. N. A. Violência contra a comunidade lgbtqi+: proposta de ação educacional e de uso de novas tecnologias digitais para o combate da lgbtfobia. **Revista Carioca de Ciência Tecnologia e Educação**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 129-146, jun. 2022. Disponível em: < <https://recite.unicarioca.edu.br/rccte/index.php/rccte/article/view/234> > Acesso em: jan, 2023.

JÚNIOR, O. D. S. L. **Violência e construção da cidadania da comunidade lgbt**. 2016. Disponível em: < http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencReligiao_Lopes%20JuniorOS_1.pdf > Acesso em: jan, 2023.

LUCCHESI, R., e BARROS, S. A constituição de competências na formação e na prática do enfermeiro em saúde mental. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, 43, 152-160, 2009. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/j4B8RWbyDybb9jzBHGMHNNp/abstract/?lang=pt> > Acesso em: jan, 2023.

MARTINS, C. S. *et al.* Fatores Motivacionais que influenciam no desempenho dos colaboradores no Ambiente de Trabalho. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, Alta Floresta, v. 11, n. 39, p. 262-281, 2018. Disponível em: < <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/989/1416> > Acesso em: jan, 2023.

MOREIRA, A. J. **Tratado de direito antidiscriminatório**. Editora Contracorrente, 2020. Disponível em: < https://books.google.com/books/about/Tratado_de_Direito_Antidiscriminat%C3%B3rio.html?hl=pt-BR&id=eCZLEAAAQBAJ > Acesso em: jan, 2023.

MURUFOSE, N.T.; RIZZOTO, M.L.F.; MUZZOLON, A.B.F.; NICOLA A.L. Diagnóstico da situação dos trabalhadores em saúde e o processo de formação no polo regional de educação permanente em saúde. **Rev Latino-Am Enfermagem**, 2009;17(3):314-20. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/rlae/a/HL3bhXX6vp4dwSBgF9jRTFH/?format=pdf&lang=pt> > Acesso em: jan, 2023.

MUSSI, R.F.F.; FLORES, F. F.; ALMEIDA, C. Pressupostos para a elaboração de relato de experiência como conhecimento científico. **Revista práxis educacional**, v. 17, n. 48, p. 60-77, 2021. Disponível em: < http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S2178-26792021000500060&script=sci_arttext >. Acesso em: jan, 2023.

NUNES, R. S. **Homossexualidade e ambiente de trabalho: contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual**. Monografia (Bacharel em Comunicação Social) – Faculdade de Comunicação da Universidade de Brasília. Brasília, junho de 2017, Pg. 68. Disponível em: < https://bdm.unb.br/bitstream/10483/18091/1/2017_RaulDaSilvaNunes_tcc.pdf > Acesso em: jan, 2023.

PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. M. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? Eis a questão. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 4, art. 6, p. 670-683, 2010. Disponível em: < <http://www.spell.org.br/documentos/ver/1202/ser-ou-nao-ser-favoravel-as-praticas-de-diversidade--eis-a-questao> > Acesso em: jan, 2023.

PIRES, M. L. C. **Percepções de homofobia na comunidade LGBT sobre o atendimento de enfermagem em cuidados saúde primários-um estudo de caso em Portugal (Doctoral dissertation)**. 2022. Disponível em: < <https://run.unl.pt/handle/10362/138216> > Acesso em: jan, 2023.

REZENDE, A. L. D. **Falta de Oportunidade de trabalho e empreendedorismo: Uma realidade da população LGBTQIA+ de Uberlândia-MG?**. 2020. Disponível em: <

<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/30884/6/FaltadeOportunidade.pdf> > Acesso em: jan, 2023.

SAJI, G. S. M. **Gestão da diversidade no Brasil: apresentação de um modelo brasileiro.** São Paulo, 2005. Disponível em: <
<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/5738/107942.PDF> > Acesso em: jan, 2023.

SILVA, J. C. P. D.; CARDOSO, R. R.; CARDOSO, Â. M. R.; GONÇALVES, R. S. Diversidade sexual: uma leitura do impacto do estigma e discriminação na adolescência. **Ciência e Saúde Coletiva**, 26, pag.2643-2652, 2021. Disponível em: <
<https://www.scielo.br/j/csc/a/TCJ6mXyyK4pB94FDNhcjZZc/?format=pdf&lang=pt> > Acesso em: jan, 2023.

SILVA, F. C.; SANTIN, S. B. F; NASCIMENTO, E. G. C. **Assistência inclusiva e construção de educação médica: um relato de experiência de um fórum online sobre a saúde lgbtqia+.** *Brazilian Medical Students*, 5(8), 2021. Disponível em: <
<https://bms.ifmsabrazil.org/index.php/bms/article/view/103/36> > Acesso em: jan, 2023.

TRAVASSOS, C.; CASTRO, M. S. M. D. Determinantes e desigualdades sociais no acesso e na utilização de serviços de saúde. **Políticas e sistema de saúde no Brasil**, 2, 183-206, 2012. Disponível em: <
https://books.google.com/books/about/Pol%C3%ADticas_e_sistema_de_sa%C3%BAde_no_Brasil.html?hl=pt-BR&id=Is0VBgAAQBAJ > Acesso em: jan, 2023.