



ARTIGOS



Vivências da Demissão entre Pessoas Transgênero

Uma Investigação Narrativa

Samuel Osório Ribeiro da Silva, *Universidade Estadual de Maringá (UEM)*

Marcio Pascoal Cassandre, *Universidade Estadual de Maringá (UEM)*

Resumo. O objetivo deste artigo foi analisar as vivências da demissão entre pessoas transgênero residentes no interior do estado do Paraná. A análise foi realizada a partir de narrativas sobre a vida dos participantes. A demissão involuntária representa um momento de ruptura, no qual o emprego é retirado do trabalhador contra a sua vontade, constituindo-se assim, um *locus* de desenvolvimento individual. No caso da população transgênero, esse evento é influenciado por questões específicas, tanto individuais quanto sociais. Foram realizadas quatro entrevistas com pessoas que já vivenciaram a demissão involuntária ao menos uma vez. Os resultados revelaram as particularidades das vivências da demissão para essas pessoas, bem como os contornos emocionais envolvidos no processo. Conclui-se que é necessário um movimento por parte das organizações para que sejam mais socialmente responsáveis no que diz respeito à diversidade de gênero.

PALAVRAS-CHAVE: Teoria Histórico-Cultural. Perejivânie. Pessoas Transgênero. Demissão. Pesquisa Narrativa.



Introdução

O conceito de vivência está relacionado ao modo como as pessoas se transformam qualitativamente a partir de uma situação dramática, tornando-se agentes ativos no seu processo de desenvolvimento pessoal (Liberali; Fuga, 2018). Neste artigo, investiga-se o modo como pessoas transgênero¹ vivenciam um dos eventos mais desafiadores para o desenvolvimento pessoal dos indivíduos: a demissão. Trata-se de um evento de ruptura, no qual o emprego é retirado do trabalhador de maneira involuntária, ocasionando instabilidade emocional, insegurança, deterioração da saúde, queda na renda e dificuldade de recolocação profissional (Caldas, 2000a). Esses fatores se agravam para pessoas transgênero, haja vista que se trata de um grupo historicamente vulnerabilizado na sociedade e no mercado de trabalho (Paniza, 2019). Diante disso, o evento em questão pode impactar significativamente o desenvolvimento dos indivíduos que vivenciam essa experiência.

Lamentavelmente, o Brasil estava na liderança dos assassinatos contra pessoas trans² no mundo em 2021 (Benevides, 2022). Segundo dossiê publicado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), quatro entre 10 assassinatos contra essa população, em 2021, ocorreram no Brasil. Ademais, o mesmo documento, coordenado por Benevides (2022), aponta ao menos 158 violações de direitos humanos no mesmo ano, incluindo violência física, transfobia em processos seletivos, demissão motivada pela identidade de gênero e/ou transfobia e negativa de acesso a espaços públicos. Ao trabalhar com essas questões, o estudo desenvolvido mostra sua pertinência abordando um tema de relevante valor social e que é frequentemente marginalizado nos estudos sobre diversidade (Beauregard *et al.*, 2018; Köllen, 2018; Paniza, 2019). Sendo assim, aponta para futuros gestores a importância da inclusão de pessoas transgênero nas organizações. Para além disso, reitera o papel social das empresas, especialmente da Gestão de Pessoas, no desenvolvimento desse grupo.

O presente artigo enfoca, principalmente, o impacto do processo de transição e o entendimento da identidade de gênero como especificidades que permeiam a existência trans no que se refere à demissão. Desse modo, a escolha pelo método de pesquisa narrativa

¹ Entende-se como pessoas transgênero aquelas pessoas que, em maior ou menor grau, não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído/determinado ao nascimento (Jesus, 2012).

² O termo “trans” será utilizado ocasionalmente ao longo do artigo para fazer referência ao grupo de pessoas transgênero no decorrer da leitura.



justifica-se por apresentar a possibilidade de capturar as diferentes nuances da história de vida dos participantes, tendo como auxílio a Teoria Histórico-Cultural. É importante notar que, no período em que foram coletadas as narrativas, o contexto do mercado de trabalho brasileiro já sofria os efeitos da pandemia de COVID-19. Esse acontecimento, de proporções globais, afetou negativamente o mercado de trabalho no Brasil em termos de demanda e oferta de mão de obra. No lado da demanda, a queda foi ocasionada devido à diminuição na produtividade de diversos setores da economia, enquanto o lado da oferta de trabalho foi impactado pelas medidas de distanciamento social, atreladas ao medo de contração do vírus (Goés *et al.*, 2022).

Em termos estruturais, o artigo apresenta, após esta introdução, os caminhos metodológicos percorridos para o alcance do objetivo. Na sequência, apresenta-se uma breve discussão sobre trabalho e gênero, seguida das narrativas elaboradas com base nas histórias de vida dos participantes. Depois, são feitas algumas reflexões acerca das vivências da demissão para pessoas trans, incluindo as particularidades e contornos emocionais envolvidos no processo. Por fim, são tecidas as considerações finais.

Procedimentos Metodológicos

Esta pesquisa é de cunho qualitativo, pois se preocupa com a compreensão de características específicas a um grupo social (Gerhardt; Silveira, 2009). Ademais, é sustentada por uma estrutura construtivista, a qual coloca o sujeito da pesquisa no centro da investigação, considerando os significados subjetivos de suas experiências sociais e históricas (Creswell, 2014). Dessa forma, entende-se que o conhecimento é constituído por meio da interação do indivíduo com o meio social (Becker, 1994).

Nesse sentido, optou-se pela articulação de conceitos provenientes da Teoria Histórico-Cultural (THC), que trabalha o modo como os seres humanos influenciam e são influenciados por artefatos mediadores de suas relações com o mundo, vislumbrando um método de base histórica, interessado no processo de mudança (Daniels, 2011). Assim, a base desta teoria está nas ideias marxianas em que o trabalho é o que define os seres humanos, pois possibilita a manipulação ativa da natureza (Van Der Veer; Valsiner, 2001).



Aqui, o indivíduo passa a ser entendido de maneira inseparável do ambiente em que se encontra, indicando que a construção da consciência individual parte do social de forma ativa (Daniels, 2011). Então, o meio aparece como fonte de desenvolvimento ao mesmo tempo que o define, pois o desenvolvimento ocorre por meio daquilo que se observa no meio social (Veresov, 2016). É neste contexto que surge o conceito de perejivânie ou vivência, o qual está relacionado ao “modo como os sujeitos se transformam em agentes no processo de constituição de si” (Liberali; Fuga, 2018, p. 336).

Portanto, a escolha por trabalhar com a THC justifica-se na medida em que o ser humano é colocado como protagonista de seu próprio desenvolvimento, cuja força motora é a contradição. Segundo Fler, González Rey e Veresov (2017), tais situações tendem a ocorrer em pontos de transição no decorrer da vida humana, as quais frequentemente engendram momentos dramáticos que, por sua vez, desvelam propriedades do desenvolvimento qualitativo.

Para capturar tais momentos, adotou-se o método da pesquisa narrativa que se origina nas histórias de vida contadas pelos participantes do estudo (Creswell, 2014). Dentre os procedimentos possíveis, conforme Creswell (2014), está o relato das experiências vividas de forma cronológica. Nos termos desta investigação, para a organização das narrativas, utilizou-se o modelo do espaço tridimensional, nos moldes propostos por Clandinin e Connelly (2015). Esses estudiosos enxergam na pesquisa narrativa a possibilidade de apreensão dos aspectos individuais, bem como dos sociais. Por esse ângulo, o espaço tridimensional pressupõe a existência dos seguintes elementos em narrativas: a interação (pessoal e social), a continuidade (passado, presente e futuro) e a situação (lugar) (Clandinin; Connelly, 2015).

Ao trabalhar com tais elementos na formulação da narrativa, foi possível olhar para os dados de maneira introspectiva, ou seja, para os sentimentos e condições internas das pessoas; de maneira extrospectiva, quer dizer, para as condições do ambiente social; e de maneira retrospectiva e prospectiva, isto é, para a temporalidade dos eventos passados, presentes e pretensões futuras (Clandinin; Connelly, 2015).

A pesquisa contou com a participação de moradores do interior do Paraná: três de Maringá (a terceira maior cidade do estado, situada na região noroeste) e uma de Apucarana (população aproximada:



136.000, localizada na região centro-norte). O acesso aos participantes ocorreu por meio de uma cadeia de referências, no estilo bola de neve (Vinnuto, 2014), na qual um informante-chave viabilizou o contato com sujeitos adequados ao perfil desejado para a pesquisa.

Todos eles já haviam vivenciado a demissão ao menos uma vez. Esse foi um critério para a participação no estudo. Então, contou-se com a colaboração de quatro pessoas: três do gênero feminino e uma do gênero masculino, com idades entre 19 e 28 anos. A caracterização pessoal de cada uma pode ser observada no Quadro 1. Os nomes adotados são fictícios, para preservar suas identidades.

Quadro 1 - Caracterização pessoal dos participantes

PARTICIPANTE	IDADE	ESCOLARIDADE	OCUPAÇÃO
Lina	19 anos	Ensino médio	Desempregada
Erin	21 anos	Ensino médio	Operador de bordado/arte finalista
Laura	27 anos	Mestrado	Professora-pesquisadora/artista
Clara	28 anos	Superior incompleto	Assistente de loja

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

O instrumento básico de coleta de dados foi uma entrevista semiestruturada com um roteiro temático amplo e abrangente, prevendo cinco momentos: (1) introdução, contendo a questão central sobre a história de vida; (2) características do último emprego; (3) processo da demissão; (4) vivências relativas à demissão; e (5) conclusão, com considerações adicionais e livres dos entrevistados.

Os participantes foram abordados inicialmente via *WhatsApp*, com uma mensagem introdutória ao contexto da pesquisa. Posteriormente, após aceitarem colaborar com o estudo, os encontros foram marcados em horários e lugares específicos. A duração média das entrevistas foi de 30 a 50 minutos. Duas ocorreram presencialmente em locais públicos — com Erin, o encontro ocorreu em sua cidade, Apucarana, na praça de alimentação de um *shopping center*; com Lina, a conversa aconteceu em uma cafeteria na cidade de Maringá, também localizada em um *shopping center*. Quanto às outras duas entrevistas, foram realizadas virtualmente, para maior comodidade das participantes



— a entrevista com Laura deu-se na plataforma *Google Meet* e a de Clara por meio do *Zoom*. Os dados foram coletados entre fevereiro e março de 2022 e posteriormente transcritos.

As narrativas são resultado da organização dos dados obtidos por meio das entrevistas e possuem uma configuração narrativa, na qual os eventos são dispostos e integrados em um todo temporalmente organizado (Polkinghorne, 1995). A partir delas, chegou-se à categorização abaixo.

Quadro 2 - Categorização dos dados

Eixo	Categoria	Participantes
Particularidades das vivências da demissão para pessoas transgênero	Medo de não conseguir outro emprego por ser transgênero	Clara, Lina
	Capacitação e experiência profissional são insuficientes	Erin, Laura, Lina
Contornos emocionais nas vivências da demissão para pessoas transgênero	Desespero	Lina
	Tristeza	Lina, Erin
	Alívio	Laura
	Angústia	Laura

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

O Quadro 2 é resultado de uma categorização dos dados, na qual os elementos foram classificados conforme emergiram, similar ao que acontece em análises de conteúdo tradicionais (Franco, 2005).

A Demissão e Seus Efeitos para o Indivíduo

Segundo Caldas (2000a), o conceito de demissão refere-se a um evento que retira do trabalhador o seu emprego em determinada organização contra a sua vontade tendo, nesse caso, um caráter involuntário. O autor faz uma distinção importante entre a demissão e o desemprego, sendo o primeiro um evento e o segundo um estado. Assim, nota-se que há uma relação de causa e efeito entre tais conceitos, ou seja,



a demissão de um indivíduo, conseqüentemente, implica para ele em algum período de desemprego (Caldas, 2000a).

Essa prática tornou-se comum no âmbito organizacional na década de 1980, quando o processo de globalização estava em pleno desenvolvimento (Caldas, 2000a, 2000b; Furtado; Carrieri; Bretas, 2014). A partir de então, as diversas evoluções tecnológicas emergentes na época condicionaram um aumento na competitividade entre as empresas, promovendo uma série de reestruturações organizacionais, incluindo a demissão de trabalhadores e trabalhadoras (Caldas, 2000a, 2000b; Furtado; Carrieri; Bretas, 2014). O mesmo aconteceu no âmbito da Administração Pública (Tolfo; Coutinho, 2007).

Evidentemente, o fim do relacionamento entre o indivíduo e a empresa causa diversos efeitos, na maior parte negativos, sobre aquele primeiro (Jesus; Benevides; Dutra, 2019). Ao entrar em uma situação de desemprego, consoante Lima *et al.* (2017), seguem-se sofrimentos decorrentes da falta de dinheiro, da contração de dívidas e de problemas relacionados à saúde mental, para citar apenas alguns exemplos. Em geral, devido à relação de dependência financeira do trabalhador para com o empregador, isso faz com que ele seja mais afetado em todo o processo (Jesus; Benevides; Dutra, 2019).

De acordo com Caldas (2000a), os efeitos no indivíduo podem incluir: variáveis emocionais (dificuldades cognitivas, instabilidade emocional); psicológicas (insegurança, queda na autoestima); físicas (deterioração da saúde); comportamentais (desorganização, apatia); familiares (dificuldade no convívio com parentes próximos); econômicas (queda na renda); profissionais (dificuldade de recolocação); e variáveis sociais (deterioração das relações interpessoais). Nesse cenário, a demissão provoca uma situação de desamparo ao indivíduo, deixando-o à mercê de seu destino (Lima *et al.*, 2017).

Atrelada a esse processo, está a necessidade de iniciar uma nova atividade profissional logo em seguida (Machado; Hernandez; Moraes, 2004). Ademais, soma-se ao medo de estar desocupado ou desocupada a tristeza de sentir-se diante de um aparente fracasso, negando ao sujeito a possibilidade de viver e processar o momento de melancolia, uma vez que lhe é imposta a necessidade de buscar um novo emprego (Machado; Hernandez; Moraes, 2004).

Segundo Freitas (2006), embora a demissão de um funcionário não seja ilegal ou imoral, ela pode ser perversa e cruel ao ser executada



de maneira desumana. Ainda, ela adiciona que as empresas não se resumem apenas ao local de trabalho. São também espaços de socialização, nos quais as pessoas desenvolvem relacionamentos e projetam seu futuro, integrando parte da sua identidade (Freitas, 2006).

Para as pessoas trans, experienciar a demissão pode ser ainda mais impactante dados os marcadores sociais implicados para este grupo, cujas particularidades engendram experiências ainda mais complexas do ponto de vista pessoal e social. Sabe-se que à população trans são constantemente negados direitos civis básicos. Além disso, é comum serem alvos de violências verbais e físicas, bem como enfrentam maiores dificuldades no acesso à educação e ao mercado de trabalho formal (Jesus, 2012, 2018). No entanto, é importante destacar que estes fatores não são uma regra, podendo ser influenciados por recortes raciais e de classe.

A Vivência de Lina

A narrativa que segue é protagonizada por Lina, de 19 anos, residente na cidade de Maringá (PR). Lina nasceu no estado de São Paulo, em uma pequena vila com apenas seis casas, onde moravam seus avós paternos, seus pais, sua irmã e seu irmão. O falecimento de seu avô provocou a mudança de toda a família, inclusive sua avó, para Maringá. Na ocasião, sua avó havia decidido vender a casa onde moravam para repartir o montante com seu pai, para facilitar o processo de inventário. Nesse novo contexto, a relação com sua avó estreitou-se pois passou a visitá-la com mais frequência, uma vez que se sentia deslocada dentro de casa. Desde então, sua avó tornou-se uma figura muito importante, pois supria, de alguma forma, aquele sentimento de não pertencimento. Perto dela, sentia-se à vontade para construir sua interioridade, mesmo por meio da arte *drag*³.

A avó de Lina faleceu em 2018, quando ainda cursava o segundo ano do ensino médio, e onde sofria muitos preconceitos por ser diferente. No mesmo ano, Lina já procurava sua inserção no mercado de trabalho, com a entrega de currículos. A morte de sua avó, embora triste, serviu de estímulo para que Lina começasse a performar sua identidade de gênero. Para além disso, foi uma maneira de levar sua avó consigo.

³ “Artistas que fazem uso de feminilidade estereotipada e exacerbada em suas apresentações são conhecidos como *drag queens* (sendo mulheres fantasiadas como homens, são *drag kings*)” (Jesus, 2012, p. 10, grifo nosso).



Assim, em 2019, seu último ano do ensino médio, passou a desempenhar sua feminilidade publicamente, mesmo com medo da reação de seus pais caso soubessem que ela se reconhecia como uma pessoa trans. A partir deste momento, os comentários homofóbicos da comunidade escolar transformaram-se em práticas de transfobia.

Após concluir o ensino médio, surgiu uma oportunidade de emprego, como jovem aprendiz, proveniente de um currículo que Lina tinha entregado em 2018, quando procurava sua primeira inserção no mercado de trabalho e ainda não performava seu gênero publicamente. Desse modo, ela temia que não a contratassem por apresentar-se diferente. Ao fim do processo seletivo, em outubro de 2020, Lina foi contratada para trabalhar na empresa, uma loja de calçados em Maringá. Embora a remuneração não fosse alta, por conta da natureza do contrato de trabalho e da função a ser exercida (vendedora), ela encontrou na oportunidade uma alternativa provisória. No início, Lina suprimia sua feminilidade por medo da demissão: “E se descobrirem, vão me mandar embora?” (Lina). Isso ocorria somente no local de trabalho. Aos poucos, Lina foi introduzindo aspectos de sua personalidade e gostava de trabalhar no local, onde conquistou várias amizades. No entanto, a transfobia sempre esteve presente no seu convívio cotidiano, algo que lhe causava sofrimento.

Lina trabalhou nessa empresa durante um ano, até que, no fim de 2021, recebeu a proposta de um gerente para ser efetivada como vendedora da loja a partir do ano seguinte. Nesse ponto, Lina decidiu informar a empresa sobre seu processo de transição, e que só aceitaria preencher a vaga se sua condição fosse respeitada. Então, ficou combinado o estabelecimento de um novo contrato com início no dia 7 de março de 2022. O contrato de jovem aprendiz de Lina, com duração de um ano e cinco meses, terminou no dia 17 de fevereiro de 2022 e o processo ocorreu normalmente, com o pagamento de acerto, férias e 13^o salário.

Mesmo com o contrato de jovem aprendiz terminado, Lina estava contente, pois acreditava que iniciaria no novo cargo em seguida: “Passei pelos gerentes, dei tchau pra todo mundo e falei: ah até dia 7 que eu tô aqui de volta, vendedora da [empresa]” (Lina). Porém, no dia da entrevista para a presente pesquisa, 26 de fevereiro de 2022, horas antes do encontro marcado, Lina recebeu a notícia de sua demissão por meio de uma ligação feita pelo gerente. Mesmo com o encaminhamento para o exame admissional em mãos, Lina foi dispensada. O sentimento inicial,



provocado pela notícia, foi de desespero, mesmo porque ela já havia realizado compromissos financeiros. Além disso, sentiu-se triste e surgiu o medo de como o mercado de trabalho a receberia nessa nova fase de sua vida.

Apesar de tudo, Lina ainda tem esperança de que coisas novas e melhores aconteçam, mesmo com a incerteza de seu futuro: “Então, realmente, eu não sei, eu sei que eu vou ter que seguir, eu sei que eu vou ter que entregar currículo. Como eu vou fazer isso, ainda é uma coisa que eu vou administrar” (Lina).

A Vivência de Erin

Erin, de 21 anos, mora em Apucarana (PR) e é o protagonista desta narrativa. O início da vida de Erin foi marcado pela separação de seus pais, ainda com 1 ano de idade. Por isso, ele não tinha uma figura paterna presente dentro de casa, embora tivesse seus tios e padrinhos por perto: “Quem ia nas cozinhas de Dia dos Pais eram meus tios, padrinhos, sabe? Meu pai mesmo não” (Erin). Sua mãe também se fazia ausente, pois necessitava trabalhar para sustentar a casa. Na pré-escola, com 5 anos de idade, Erin já sentia a opressão por ser diferente, por parte das professoras inclusive: “Professoras extremamente ignorantes falando que eu ia pro inferno” (Erin). Ele já se entendia como um menino desde muito pequeno, tendo mencionado para sua mãe por volta dos 7 anos de idade. A repressão, primeiramente, foi imediata.

Ele voltou a abordar o assunto na pré-adolescência, quando iniciou sua transição social, assumindo-se, em um primeiro momento, como uma menina lésbica. Para sua mãe, o processo de entendimento de que tinha um filho foi gradual, mas sempre esteve disposta a estudar e aprender, a compreendê-lo. O mesmo não aconteceu com o restante da família: “A minha tia, assim, não me chama pelo nome social, nem... Nem se eu implorar para ela. E dá para ver que é na maldade. Dá para ver” (Erin). Aos poucos foi desvelando sua identidade até que, com 18 anos, Erin já vivia publicamente seu gênero: “Então, aos 18, finalmente, não foi uma surpresa, acho que para ninguém. Por conta de ser muito privilegiado, eu só tive a necessidade de começar a trabalhar mesmo depois que eu terminei a escola” (Erin).

Tendo completado seu ensino médio, Erin procurou inserir-se no mercado de trabalho, onde não foi bem recepcionado. Na verdade, só foi conseguir realizar entrevistas quando retirou seu nome social do



currículo. Até então, Erin informava seu nome social e o de registro ao lado para questões burocráticas. Uma vez dentro da empresa, ele passava a informar seu nome social. Essa foi uma estratégia utilizada por Erin para conseguir passar pelo processo de seleção de pessoas: “Foi uma forma que encontrei e funciona, realmente funciona. Geralmente, quando eu tenho que ir para lugares que eu sei que eu não entraria, eu uso o meu nome de registro” (Erin).

A primeira experiência profissional de Erin foi como auxiliar de bordado em uma empresa de sua cidade, polo de confecção de bonés. Com exceção de suas vizinhas de máquina, sua relação com o restante dos funcionários, bem como com seu supervisor, era marcada por atitudes transfóbicas: “Faziam questão de me tratar no feminino [...] eles eram extremamente ofensivos na forma de tratar” (Erin).

Esse contexto contribuiu para a degradação de sua saúde mental a ponto de não comparecer ao trabalho por uma semana: “[...] eu surtei. Aí eu parei de ir, fiquei, acho que, uma semana em casa sem dar satisfação nenhuma. Aí quando eu voltei, me mandaram embora. Óbvio. Eu só parei de ir. Eu, literalmente, eu surtei” (Erin). Esse episódio resultou na sua demissão, um ano e meio depois de iniciar no cargo. Erin perdurou por tanto tempo na empresa devido ao suporte que tinha de suas vizinhas de máquina. Mesmo já prevendo que a demissão aconteceria quando retornasse ao trabalho, recebeu a demissão como um choque, pois esperava que a empresa tomasse alguma providência com relação à transfobia presente no local de trabalho: “A demissão me foi um choque muito grande, porque eu esperava pelo menos que ele recebesse uma advertência. E não” (Erin). A experiência de Erin com a demissão neste primeiro emprego fez com que ele mudasse sua postura em novos processos seletivos.

A Vivência de Laura

A seguir apresenta-se a narrativa de Laura, uma professora-pesquisadora e artista trans de 27 anos, moradora na cidade de Maringá (PR). Laura é a filha mais nova entre seus irmãos e sempre teve uma relação familiar forte, não obstante a diferença geracional presente entre eles. A mãe de Laura era professora em um colégio católico privado na cidade de Maringá, então ela pôde estudar nessa instituição, durante toda sua educação básica, na condição de bolsista.



Em 2005, por volta dos 11 anos, Laura iniciou seus estudos de teatro, ainda na escola. Com aproximadamente 12 anos de idade, seus pais se separaram e Laura passou a morar com sua mãe e irmã, enquanto seu irmão ficou morando com seu pai em outra casa. Como não moravam distantes uns dos outros, ela sempre manteve um contato próximo, visitando-os frequentemente. Ao concluir o ensino médio, em 2011, Laura decidiu estudar Artes Cênicas na Universidade Estadual de Maringá (UEM). Durante a graduação, Laura morou com seu pai, com quem tem uma relação amigável independentemente da lacuna geracional e das posições ideológicas divergentes.

Laura inseriu-se no mercado de trabalho em 2016, último ano de sua graduação, como professora horista em um colégio da cidade, onde dava aulas de teatro. Ao decidir continuar seus estudos no mestrado, Laura pediu demissão um ano após iniciar suas atividades no colégio, ao ser aprovada no processo seletivo. Durante seu tempo na pós-graduação, ela foi contemplada com uma bolsa de estudos, que garantiu sua subsistência ao longo do mestrado. Laura defendeu sua dissertação no início de 2019; depois disso, realizou diversos trabalhos temporários e, apesar de seu denso currículo, não conseguia oportunidades de emprego. Um semestre se passou até que fosse contratada como vendedora em uma loja de presentes e artigos de papelaria localizada em um *shopping* de Maringá.

Nesse local, a relação com as pessoas que trabalhavam com ela era saudável: “Parece romântico de tanto que eu falo disso, porque são pessoas incríveis que eu adorei conhecer. É, eu acho que eu cresci muito porque eu aprendi muito com essas pessoas” (Laura). Já em um contexto pandêmico, Laura foi demitida em agosto de 2020. Antes do anúncio, sua gerente já havia mencionado a redução de pessoal, por isso, esperava que a demissão acontecesse a qualquer momento. Laura sentiu uma mistura de alívio e angústia ao receber a notícia.

Para ela, o ponto positivo daquele emprego foi o crescimento pessoal e profissional, além de proporcionar uma nova experiência, diferente da acadêmica: “Eu acho que é um ponto positivo, assim, que para mim salta aos olhos, toda vez, é o nível de crescimento pessoal, profissional, e assim, sei lá, um banho de realidade do mundo” (Laura). Como ponto negativo, mencionou a própria natureza do trabalho no contexto capitalista: “O trabalho é sempre um problema, ponto. Eu acho que é isso, assim. Trabalho é um inferno, porque é isso, essa lógica mercadológica, ela é doente e eu simplesmente não concordo” (Laura).



Com o dinheiro do acerto, Laura conseguiu sobreviver nos meses seguintes e se dedicar a outros projetos, até que entrou para o doutorado e hoje em dia atua como professora de graduação.

A Vivência de Clara

Esta narrativa tem como protagonista Clara, maringaense de 28 anos. Filha de pai comerciante, Clara cresceu em um ambiente opressivo, mas sempre contou com o suporte de seus pais. Embora não tenha entrado em contato com questões de gênero até sua adolescência, depois concluiu que sempre se identificou com o gênero feminino. Foi nessa fase de sua vida, aos 16 anos de idade, que ela começou a conhecer e a estudar as diferentes possibilidades de ser e estar no mundo.

Clara começou a trabalhar por volta dos 14 anos e com 16, já estava com carteira assinada no mercado da família, onde permaneceu por 8 meses, até que pediu demissão; isso aconteceu porque não conseguia conciliar o trabalho com a escola, além de ser um trabalho desgastante: “Eu pedi pra sair porque o mercado era *punk*, era bruto” (Clara). No entanto, continuou ajudando esporadicamente, quando o movimento era maior, como nos fins de semana e feriados. Nesse sentido, a relação inicial de Clara com o mercado de trabalho foi positiva, pois estava ainda em um contexto familiar.

Depois do mercado, seu segundo emprego com carteira assinada foi em uma fábrica de embalagem plástica, onde trabalhava no período noturno; como não conseguiu se adaptar ao horário, Clara acabou pedindo demissão. Nesse entremeio, ela passou a se descobrir enquanto uma mulher trans, até que, aos 20 anos, optou por iniciar a terapia hormonal: “Não que [...] só a partir da terapia que eu ia me sentir uma mulher de verdade. Mas eu optei pela terapia [...] eu queria poder saber até onde meu corpo poderia chegar” (Clara). Já depois da transição, Clara trabalhou em um hospital desempenhando a função de copeira hospitalar; nesse local, vivenciou situações constrangedoras.

Apesar disso, em geral, sentia-se confortável no ambiente em que trabalhava: “As meninas, apesar da curiosidade, apesar daquele monte de questionamento e tudo mais, eram bem legais” (Clara). Ademais, Clara gostava de trabalhar no hospital, pois o horário era flexível e as atividades desempenhadas por ela eram gratificantes. Clara permaneceu neste emprego por 45 dias, até que foi demitida devido a um corte de gastos: “Mas assim, nenhuma explicação lógica, porque [...] eu saí logo



em seguida, já entrou outra no meu lugar. Então, né? O corte de gastos não existe” (Clara). No momento da demissão, ela sentiu medo do que viria a seguir. Posteriormente, passou a trabalhar em shoppings, onde continua atualmente como vendedora em uma loja de roupas e calçados.

As demissões Enquanto Vivências de Pessoas Transgênero

A vivência enquanto um determinante do desenvolvimento (Veresov, 2016) pôde ser observada em três dos quatro casos analisados. Não foi possível apreender de maneira qualificada a vivência de Lina, no que tange ao seu desenvolvimento qualitativo, pois ela ainda estava no seu processo de internalização do evento, tendo em vista que sua entrevista ocorreu no dia de sua demissão. Entretanto, a situação revelou os contornos emocionais ainda bastante aflorados, indicando também particularidades vividas por Lina, apresentadas na seção seguinte.

No caso de Erin, a demissão representou o momento em que decidiu mudar sua atitude em relação aos processos seletivos:

Isso mudou a forma com a qual eu lido agora. Agora eu falo [...] Daí já no segundo emprego que eu pedi demissão já... Mesma tática de conseguir, mas aí na entrevista já falava meu nome. Está assim, mas é dessa tal forma. Eu comecei a deixar explícito no primeiro contato com a empresa (Erin).

Para Laura, esse evento proporcionou um amadurecimento emocional no que se refere às suas limitações enquanto ser humano, além de provocar um exercício de autorreflexão:

Eu percebi muitas coisas de amadurecimento [...] Se eu der conta do que eu estou fazendo é isso, né? Foi um crescimento e também um exercício de humildade, eu acho, de entender que tipo é isso, gata, você é só uma pessoa no mundo, você não vai fazer diferença no mundo, você vai fazer o seu (Laura).

Já para Clara, a demissão sempre significou mudanças em sua vida, desde sua percepção do trabalho com sua família até questões mais específicas de circunstâncias vividas por pessoas trans:

Cada demissão, cada emprego que eu passei e tudo mais eu tive alguma chave virada [...] Com meu pai eu tive a chave que a gente nem sempre está tão seguro assim com os nossos pais [...] Depois, na fábrica, eu tive outra chave: tipo, Pô eu trabalhar de madrugada é foda e aplausos pra quem consegue porque eu de fato não consigo. Então são várias chaves [...] (Clara).



Portanto, pode-se dizer que as mudanças do ambiente social desses indivíduos, provocadas pela demissão, implicaram em um novo estado de consciência, conforme indica Vygotski (2006), ao considerá-la como um produto da relação do indivíduo com o meio, bem como das mudanças nele ocorridas. Isso porque, segundo Fleer, González Rey e Veresov (2017), pontos de transição — como a passagem do emprego ao desemprego — possuem a capacidade de criarem momentos dramáticos e, conseqüentemente, revelarem aspectos desenvolvimentais.

Como se observa, as vivências da demissão para cada participante diferenciam-se entre si, representando, em cada caso, um sentido diferente, isto é, a construção de um novo entendimento individual por meio do social (Daniels, 2011). Isso acontece devido ao princípio da refração inerente à perejivânie (Veresov, 2016). Assim, mesmo compartilhando um mesmo recorte social de gênero, as particularidades das vivências trans também se diferenciam entre si, uma vez que a consciência filtra o mundo a partir de recortes específicos (Vygotsky, 2004). Além disso, percebe-se o momento da demissão como um drama, ou seja, uma contradição, representando um *turning point*⁴ no processo de desenvolvimento (Veresov, 2016). Em todos os casos narrados na seção anterior, a demissão provocou tensões e rupturas importantes.

No entanto, entende-se que mesmo havendo uma condição individual nas vivências da demissão para pessoas transgênero, elas são permeadas, ou melhor, definidas por uma teia de condições sociais (do meio) muito maior (Vigotski, 2010; Veresov, 2016). Isso pode ser observado nas particularidades das vivências da demissão para esse grupo, apresentadas a seguir.

Vivências de Pessoas Transgênero: Particularidades da Demissão

Ao identificar as particularidades das vivências trans da demissão, duas categorias surgiram a partir da análise dos dados: o medo de não conseguir outro emprego por ser transgênero (Clara e Lina) e a insuficiência da capacitação e experiências profissionais no caso de pessoas trans (Erin, Laura e Lina). Desse modo, tais aspectos integram uma rede estruturante das vivências do grupo aqui estudado, a qual, em parte, as determinam. Mesmo desempenhando um papel ativo no

⁴ Contradições, drama, eventos dramáticos (Veresov, 2016).



processo de constituição individual, conforme mostram Liberali e Fuga (2018) a partir das vivências identificadas, essas pessoas ainda são restringidas pela hostilidade vivida por elas em ambientes de socialização coletiva (Paniza, 2019), ilustrada claramente nas narrativas apresentadas.

Longe de indicar um determinismo social, no qual a subjetividade⁵ individual apresenta menos poder no processo de desenvolvimento do que elementos do meio, analisa-se que o ambiente social é marcado por opressões que configuram as particularidades identificadas. Isso significa que pessoas transgênero apresentam elementos em suas vivências que não estariam configurados nas vivências de pessoas cisgênero, não apenas devido à refração individual, mas principalmente pelas condições sociais, que afetam de maneira mais profunda e desigual o grupo pesquisado.

Sabendo que o desenvolvimento parte de um processo de interiorização, não do individual para o social, de acordo com Vigotski (2010), mas ao contrário, a partir do social para o individual, necessita-se de ações que modifiquem a realidade social concreta. Dessa maneira, condiciona-se à população transgênero uma possibilidade de desenvolvimento mais amplo, que não envolva limitações relacionadas a uma condição existencial de gênero. À vista disso, tratando-se do mundo do trabalho, é imperativo um movimento institucional advindo das empresas direcionado à mudança dessa realidade.

Vivências de Pessoas Transgênero: Contornos Emocionais da Demissão

As vivências da demissão nos casos analisados explicitaram sentimentos diversos, principalmente ligados às variáveis psicológicas descritas por Caldas (2000a), como desespero (Lina), angústia (Laura), tristeza (Lina e Erin) e alívio (Laura). Para Lina, os sentimentos apontados decorreram da frustração de suas expectativas quanto à sua contratação como vendedora. No caso de Laura, observa-se duas situações: uma negativa, no caso da angústia, relacionada à insegurança financeira, e uma positiva, no caso do alívio, pois trabalhava em um emprego muito desgastante. Para Erin, a tristeza decorreu da situação injusta de transfobia vivenciada no local de trabalho, a qual culminou em

⁵ “Unidade de processos emocionais e simbólicos que formam novos fenômenos qualitativos” (Fleer; González Rey; Veresov, 2017, p. 3, tradução nossa).



sua demissão. Como se observa, a predominância é de sentimentos negativos, como pontuam Jesus, Benevides e Dutra (2019).

Há, ainda, o medo elencado na seção anterior, diretamente ligado às futuras possibilidades de emprego, assinalado por Machado, Hernandez e Moraes (2004). Nos casos das vivências trans, esse sentimento é particular, pois atrela-se a uma questão social mais ampla, ou seja, a insegurança não se associa apenas ao clima econômico ou à capacitação, por exemplo, mas à identidade das pessoas transgênero. Não importa o quão aptas estejam para certo cargo ou quantas experiências de emprego já tiveram, seu acesso ao mercado de trabalho está condicionado ao meio social, caracterizado por apresentar violações de direitos civis básicos dessa população (Jesus, 2012, 2018). Assim, cabe também às empresas a responsabilidade de mudar essa realidade, isto é, se prepararem para receber esse grupo.

Considerações Finais

O presente artigo buscou analisar as vivências da demissão para pessoas transgênero do interior do Paraná por meio da elaboração e apresentação de narrativas sobre a vida dos participantes da pesquisa, que permitiu apreender algumas particularidades que marcam as vivências desse evento para um grupo historicamente vulnerabilizado no mundo do trabalho. Partindo da base teórica oferecida pela Teoria Histórico-Cultural, a interpretação dos dados obtidos em campo foi redigida no intuito de articular os diferentes conceitos propostos por Vygotsky. Assim, também foi possível identificar os contornos emocionais envolvidos neste evento.

Diante desse contexto, depreende-se que a demissão engendrou modificações na subjetividade dos participantes da pesquisa, indicando uma reorganização qualitativa condicionadora de novas visões de mundo a partir das vivências de um evento dramático como a demissão. Tendo configurado tensões importantes, o evento foi permeado, principalmente, por sentimentos negativos como angústia, tristeza e desespero. Ademais, apreende-se também duas particularidades que agravam as vivências da demissão para os sujeitos desta pesquisa: o medo de não conseguir outro emprego por ser transgênero e a insuficiência da capacitação e experiências profissionais no caso de pessoas trans.



À vista disso, tratando-se do mundo do trabalho, é imperativo um movimento institucional advindo das empresas direcionado à mudança da realidade concreta. Nesse aspecto, o papel das organizações, principalmente dos departamentos de gestão de pessoas, é de preparação para receber esse grupo. Ao adotar práticas nesse sentido, contribuirão para modificar um meio social violento e opressivo e, conseqüentemente, melhorando as possibilidades de desenvolvimento humano individual e coletivo de pessoas transgênero.

O estudo realizado insere na literatura uma abordagem multidisciplinar no trato de questões sobre o mundo do trabalho, especificamente a demissão. Desse modo, focalizou-se o indivíduo a partir de uma perspectiva emancipatória, considerando suas potencialidades de desenvolvimento. Nesse sentido, para além de buscar na diversidade sua utilidade à organização, sugere-se que a gestão de pessoas busque entendê-la como parte de sua responsabilidade social consciente em vez de conveniente.

Como última nota, aponta-se que a presente pesquisa se limitou a um único encontro com os participantes, além do fato de que nem todos estavam desempregados à época. Assim, para futuras investigações, fica a sugestão de acompanhar pessoas transgênero desempregadas durante todo o período de desemprego, desde o momento da demissão até sua entrada em um novo local de trabalho. Embora a memória seja uma ferramenta poderosa, analisar o evento nesse contexto possibilita apreender de maneira mais aprofundada os diferentes processos envolvidos nas vivências da demissão.

Referências

BEAUREGARD, Alexandra *et al.* Listen carefully: transgender voices in the workplace. **The International Journal of Human Resource Management**, [S.l.], v. 29, n. 5, p. 857-884, 2018. Disponível em: <<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2016.1234503?scroll=top&needAccess=true>>. Acesso em: 23 fev. 2022.

BECKER, Fernando. O que é construtivismo? **Série Ideias**, São Paulo, n. 20, p. 87-93, 1994.

BENEVIDES, Bruna. (org). **Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021**. Brasília: Distrito



Drag, ANTRA, 2022. Disponível em:
<<https://antrabrasil.org/assassinatos/>>. Acesso em: 29 abr. 2022.

CALDAS, Miguel. **Demissão**: causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo. São Paulo: Atlas, 2000a.

CALDAS, Miguel. Enxugamento de pessoal no Brasil: podem-se atenuar seus efeitos em empresa e indivíduo? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 1, p. 29-41, 2000b. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/j/rae/a/PXqTGR37SWLYDLn8Mv4vN3x/?lang=pt>>. Acesso em: 1 mar. 2022.

CLANDININ, Jean; CONNELLY, Michael. **Pesquisa narrativa**: experiências e história na pesquisa qualitativa. 2. ed. Uberlândia: EDUFU, 2015.

CRESWELL, John. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

DANIELS, Harry. **Vygotsky e a pesquisa**. São Paulo: Edições Loyola, 2011.

FLEER, Marilyn; GONZÁLEZ REY, Fernando; VERESOV, Nikolai. Perezhivanie, emotions and subjectivity: setting the stage. In: _____ (ed.). **Perezhivanie, emotions and subjectivity**: advancing Vygotsky's legacy. Singapore: Springer, 2017. p. 1-15.

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. **Análise do conteúdo**. 2. ed. Brasília: Liber Livro Editora, 2005.

FREITAS, Maria Ester de. Por uma ética na demissão? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 46, n. 1, p. 102–106, 2006. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/j/rae/a/ZF7BBbWjcQZjVXcbzG3Wtns/?lang=pt>>. Acesso em: 1 mar. 2022.

FURTADO, Raquel Alves; CARRIERI, Alexandre de Pádua; BRETAS, Paula Fernandes Furbino. Humor na internet: trabalhadores utilizam nova estratégia para protestar contra demissões e terceirizações. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 49, n. 1, p. 33–44, 2014. Disponível em:



<<https://www.scielo.br/j/rausp/a/LhLvYty9fsMNRrgwZVVL7bw/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 1 mar. 2022.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GOÉS, Geraldo Sandoval *et al.* O mercado de trabalho no setor cultural: a influência da pandemia de Covid-19 nos seus fluxos e estoques. **Carta de Conjuntura**: n. 54, jan./mar. 2022. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=f113df1e-0d25-4ee8-bd6f-648d96e7360c>>. Acesso em: 09 mar. 2025.

JESUS, Laís Francine Nascimento de; BENEVIDES, Tânia Moura; DUTRA, Renata Queiroz. Prejuízo ou alforria? os significados da perda do emprego entre os trabalhadores de teleatendimento. **Revista Formadores**, Cachoeira, v. 12, n. 2, p. 21–34, 2019. Disponível em: <<https://seer-adventista.com.br/ojs3/index.php/formadores/article/view/1129/808>>. Acesso em: 1 mar. 2022.

JESUS, Jaqueline Gomes. **Orientações sobre a população transgênero**: conceitos e termos. Brasília: Autora, 2012. Disponível em: <https://issuu.com/jaquelinejesus/docs/orienta_es_popula_o_trans>. Acesso em: 23 fev. 2022.

JESUS, Jaqueline Gomes. Travessia: caminhos da população trans na história. In: GREEN, James *et al.* (org.). **História do Movimento LGBT no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Alameda, 2018.

KÖLLEN, Thomas. Declining career prospects as ‘transition loss’? On the career development of transgender employees. In: BROADBRIDGE, Adelina; FIELDEN, Sandra (ed.). **Research Handbook of Diversity and Careers**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2018.

LIBERALI, Fernanda Coelho; FUGA, Valdete Pereira. A importância do conceito de perejivanie na constituição de agentes transformadores. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 35, n. 04, p. 363-373, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-02752018000400004>>. Acesso em: 1 mar. 2022.



LIMA, Maria Gabriela Pires de Lacerda *et al.* Tempo de demissão em tempos líquidos. **Perspectivas em Psicologia**, Uberlândia, v. 21, n. 2, p. 126–135, 2017. Disponível em: <<https://seer.ufu.br/index.php/perspectivasempsicologia/article/view/40864/21597>>. Acesso em: 1 mar. 2022.

MACHADO, Hilka Vier; HERNANDES, Cláudio Aurélio; MORAES, Maristela Moraes. Explorando significados da demissão. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 1, n. 10, p. 7–15, 2004. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/184>>. Acesso em: 1 mar. 2022.

PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues. À sombra do arco-íris, à margem da diversidade organizacional: uma revisão narrativa sobre travestis e transexuais no mundo do trabalho. In: EnANPAD, 43, 2019, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2019, p. 1-16. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjcyMjA=>>. Acesso em: 23 fev. 2022.

POLKINGHORNE, Donald. Narrative configuration in qualitative analysis. **International Journal of Qualitative Studies in Education**, [S. l.], v. 8, n. 1, p. 5–23, 1995. Disponível em: <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0951839950080103>>. Acesso em: 30 mar. 2022.

TOLFO, Suzana da Rosa; COUTINHO, Maria Chalfin. Implicações de enxugamento para ex-trabalhadores de empresas estatais. **Psicologia e Sociedade**, [S.l.], v. 19, edição especial, p. 57–65, 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/MQtmW8tbSfbRk4PGhFyjQlM/?lang=pt>>. Acesso em: 1 mar. 2022.

VAN DER VEER, René; VALSINER, Jaan. **Vygotsky**: uma síntese. 4. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2001.

VERESOV, Nikolai. Perekhivanie as a phenomenon and a concept: questions on clarification and methodological meditations. **Cultural-Historical Psychology**, [S.l.], v. 12, n. 3, p. 129–148, 2016. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/310552515_Perekhivanie_as_a_Phenomenon_and_a_Concept_Questions_on_Clarification_and>



Methodological Meditations Cultural-historical psychology 12 3 129-148 doi 1017759chp2016120308>. Acesso em: 1 mar. 2022.

VIGOTSKI, Lev Semionovich. Quarta aula: a questão do meio na pedologia. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 21, n. 4, p. 681–701, 2010. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/psicousp/article/view/42022>>. Acesso em: 1 mar. 2022.

VINNUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. Disponível em: <<https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

VYGOTSKI, Lev Semionovich. **Obras escogidas**. Tomo IV. 2. ed. Madrid: Machado Libros, 2006.

VYGOTSKY, Lev Semionovich. **Teoria e método em psicologia**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

The Perezhivanie of Dismissal for Transgender People: A Narrative Inquiry

ABSTRACT: This paper seeks to analyse the dismissal of transgender people in the Parana state of Brazil. The involuntary dismissal is considered a moment of rupture, in which the job is taken from the worker against his/her will, representing a locus of individual development. To the transgender population, this event is influenced by specific individual as well as social issues. It was analyzed the perezhivanie of involuntary dismissal for transgender people in the countryside of Paraná through narrative inquiry. Four interviews were carried out, with people who have been involuntary dismissed at least once before. The results revealed the particularities of perezhivanie for the transgender people in this study as well as the emotions involved in the process.

KEYWORDS: Cultural-Historical Theory. Perezhivanie. Transgender People. Dismissal. Narrative Inquiry.

Samuel Osório Ribeiro da Silva

Bacharel em Administração pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Acadêmico do curso de Ciências Econômicas da UEM.

Marcio Pascoal Cassandre

Psicólogo e Administrador, com doutorado em Educação pela Aarhus University, doutorado em Administração pela Universidade Positivo e mestrado em Administração pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Atua como professor no Programa de Pós-Graduação em Administração (PPA-UEM). Coordena a Cátedra Sérgio Vieira de Mello da UEM (CSVM-ACNUR).

Recebido em: 27/06/2022

Aprovado em: 15/01/2025