

CARACTERÍSTICAS DO COMPORTAMENTO DE MICROAGRESSÃO CONTRA PESSOAS TRANS EM AMBIENTES DE TRABALHO, A PARTIR DA PERCEPÇÃO DAS PESSOAS TRANS^I

Bárbara da Silva e Silva^{II}

Juliane Viecili^{III}

Resumo: Microagressões são definidas como interações onde ocorrem injúrias breves e clichês, que podem ser verbais, comportamentais ou ambientais; de forma intencional ou não; que comunicam hostilidade, depreciação ou desrespeito contra membros de um grupo oprimido, sendo geralmente percebidos como agressões apenas pelas vítimas. Pessoas trans sofrem violências frequentemente e enfrentam preconceito e discriminação em diversos contextos, entre eles nos ambientes de trabalho. O conhecimento científico produzido pela Análise do Comportamento é apropriado para a compreensão dos fenômenos envolvidos no comportamento de microagressão. Nesse sentido, esta pesquisa teve como objetivo caracterizar as classes de comportamentos que compõe o processo comportamental de microagredir pessoas trans em ambientes de trabalho, a partir da percepção das pessoas trans. Foram entrevistadas cinco mulheres trans e uma pessoa trans não-binária, afim de coletar dados sobre classes de estímulos antecedentes, classes de respostas e classes de estímulos consequentes de episódios de microagressões que as participantes tenham sofrido. A partir das transcrições das entrevistas foi realizada a organização, tratamento e análise de dados a partir de categorias que possibilitaram a identificação de classes de comportamento e as contingências de reforçamento envolvidas. Foi identificado um caso de uso de terminologia incorreta ou transfóbica, um caso de ameaça física ou assédio, dois casos de endosso da cultura normativa e binária de comportamentos de gênero e dois casos de desaprovação da experiência trans como formas de microagressão. Em todos os seis casos analisados, uma das consequências da microagressão foi o silenciamento da vítima naquela situação, indicando uma contingência de reforço negativo do comportamento do agressor. Nos casos em que a vítima buscou confrontar o agressor posteriormente, esse confronto surtiu pouco efeito na frequência de emissão do comportamento de microagredir do agressor, indicando uma tendência de contingência de extinção do comportamento da vítima de confrontar o agressor. Não foi possível identificar outros estímulos antecedentes além da presença da vítima que possam ter servido como estímulo discriminativo para a emissão da resposta de microagredir do agressor. Cinco das seis participantes perceberam, em maior ou menor grau, que o comportamento de microagredir está ligado a práticas culturais machistas e transfóbicas. Vale destacar a necessidade de maior produção de

^I Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso de graduação em Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Psicóloga. Orientadora: Prof^{ra}. Juliane Viecili, Dra. Florianópolis, 2019.

^{II} Acadêmica do curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina. silvoa.barbara@gmail.com

^{III} Doutora em Psicologia – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Professora Titular na Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL.

conhecimento sobre o comportamento de microagredir sob a ótica da Análise do Comportamento.

Palavras-chave: Microagressões. Pessoas trans. Análise do Comportamento.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil é um péssimo lugar para uma pessoa trans⁴ viver. Aqui é o país onde mais se mata essas pessoas, e onde elas têm menos oportunidades de acesso à educação e ao trabalho formal. Embora existam estudos sobre as dificuldades de acesso da população trans ao mercado de trabalho e das discriminações sofridas de forma mais explícitas por aquelas que conseguem se inserir no mercado de trabalho, há pouco conhecimento produzido sobre as formas de preconceito e discriminação sutis, verbais e não-verbais, e que muitas vezes são reproduzidas de forma não-intencional: as microagressões. Dessa forma, torna-se relevante produzir conhecimento científico sobre os processos comportamentais que envolvem o fenômeno que chamamos de microagressão contra pessoas trans no contexto organizacional. Qual a percepção das pessoas trans sobre as características desse fenômeno? Como esses comportamentos são reforçados (ou não) pela comunidade verbal?

O Brasil é o país com maior número de homicídios de pessoas trans no mundo. De acordo com dados da ONG TransgenderEurope apresentados por Benevides e Nogueira (2020), no período compreendido entre 1 de outubro de 2018 e 30 de setembro de 2019 foram levantados **130** assassinatos de pessoas trans em todo o território nacional brasileiro. Outra causa recorrente de morte da população trans brasileira é o suicídio. Segundo Benevides e Nogueira (2020), no Brasil foram registrados **15** suicídios de pessoas trans relatados por meio das redes sociais e outros meios de comunicação em 2019. Schumann e Martini (2016) estimam que aproximadamente metade da população trans tenta o suicídio em algum momento da vida, e apontam os processos de discriminação, marginalização e estigmatização como fatores de risco que contribuem para a ideação ou consumação do suicídio da população trans. Pessoas trans são sujeitadas ao que Benevides e Nogueira (2020)

4 A expressão “pessoa trans” é usada como um termo guarda-chuva para se referir a pessoas transexuais, transgênero e travestis, que são aquelas pessoas cujo gênero identificado difere daquele designado a elas no momento do nascimento. Esse termo será mais bem discutido na fundamentação teórica.

chamam de assassinato social: violações sistemáticas e constantes de direitos humanos. Benevides e Nogueira (2020) argumentam que o Estado brasileiro, ao recusar direitos sociais e ao não legislar a favor da população trans, passa a mensagem de que não reconhece essa população como cidadãos.

Essa violência sofrida pela população trans se reflete, entre outros aspectos, no baixo índice de empregabilidade. De acordo com dados apresentados por Benevides e Nogueira (2020), estima-se que apenas **4%** das pessoas trans femininas estão no mercado formal de trabalho, com possibilidade de promoções e progressão de carreiras, enquanto **6%** encontra-se no trabalho informal ou em subempregos. No entanto, a maioria esmagadora de **90%** das mulheres trans e travestis utilizam a prostituição como fonte de renda. No caso dos homens trans e pessoas trans masculinas, há uma dificuldade maior no levantamento de dados de empregabilidade, devido à maior invisibilização que essa população sofre. Mesmo quando estão na situação de emprego, que características do ambiente de trabalho são encontradas por essa população trans que consegue se inserir no trabalho formal ou informal?

Em concordância com os demais cenários, o ambiente de trabalho também reproduz contingências hostis para pessoas trans. Pesquisas relatam processos de discriminação de pessoas trans no ambiente de trabalho, porém não focam em comportamentos de microagressão (MENEZES; OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018; MARINHO, 2016; LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015; SANTOS, 2019; ZANIN; FERREIRA; RIBEIRO, 2019). Há estudos sobre microagressões em diversos contextos e com diversas populações, como com populações racializadas (SILVA; POWELL, 2016; SILVA, G., 2019; SUE *et al.*, 2007; SILVA, T., 2019). Há também diversos estudos sobre microagressões contra população de pessoas que se encaixam em uma ou mais letras do acrônimo LGBTQ+, nos mais diversos contextos (PICCINELLI, 2019; GALUPO; HENISE; DAVIS, 2014; DINIS, 2015; NADAL; SKOLNIK; WONG, 2012; NADAL *et al.*, 2014; STERZING *et al.*, 2017; BASFORD; OFFERMANN; BEHREND, 2014). Com exceção do trabalho de Basford, Offermann e Behrend (2014), nenhum desses estudos apresenta como foco as relações no ambiente de trabalho. Finalmente, as pesquisas existentes que falam sobre microagressões contra pessoas trans no contexto organizacional são escassas, estão em inglês e não tratam, necessariamente, da realidade brasileira (GALUPO; RESNICK, 2016; RESNICK; GALUPO, 2018).

Apesar de teóricos e pesquisadores como Skinner (2003), Holland (1978) e Moore (2003) já terem escrito sobre as possibilidades da contribuição da Análise do

Comportamento para a superação de problemas sociais relevantes, a produção científica da Análise do Comportamento que busca compreender os comportamentos de discriminação de orientação sexual e identidade de gênero ainda é escassa. Mizael (2018), em pesquisa de levantamento bibliográfico em periódicos da Análise do Comportamento com palavras-chave ligadas à orientação sexual, conseguiu identificar apenas quatro artigos, que se propuseram a analisar a homossexualidade a partir de contingências de reforçamento e punição, ou que tentam analisar possíveis “causas” da homossexualidade. A discussão sobre identidade de gênero, transexualidade e transfobia na Análise do comportamento é ainda mais escassa, sendo esses termos apenas citados em pesquisas que tratam de orientação sexual e homofobia, como é o caso de Fazzano (2014). Ao falar sobre as lacunas no conhecimento produzido sobre a homossexualidade, Mizael (2018) sugere pesquisas que façam uma análise funcional de comportamentos considerados preconceituosos e estudos sobre o uso de piadas e outros comportamentos discriminatórios potencialmente sutis como práticas reforçadas pela comunidade verbal.

O Brasil é um dos países mais violentos contra as pessoas trans do mundo. Essa violência aparece na forma de assassinatos, suicídios, apagamento social, violações sistemáticas e constantes de direitos humanos. Isso reflete, entre outras decorrências, no baixo índice de empregabilidade de pessoa trans, e mesmo as que conseguem se inserir no mercado formal de trabalho – apenas 4% do total, segundo Benevides e Nogueira (2020) – ainda enfrenta preconceito e discriminação de colegas, preconceitos muitas vezes reproduzidos de forma sutil e despercebida por aqueles que praticam, na forma de microagressões. O conhecimento produzido sobre microagressões é escasso e não foca na população trans, nem é entendido sob a perspectiva analítico-comportamental. Portanto, esta pesquisa busca a resposta para a seguinte pergunta: Quais são as características dos processos comportamentais envolvidos no fenômeno de microagressões contra pessoas trans em ambientes de trabalho, a partir da percepção das pessoas trans?

1.1 SENSOS E CONTRASSENSOS NA DEFINIÇÃO DE PESSOAS TRANSGÊNERO, TRANSEXUAIS E TRAVESTIS

A transexualidade é estudada cientificamente desde o início do século XX e, desde então, o entendimento sobre esse fenômeno vem passando por mudanças.

Várias áreas do conhecimento já deram sua contribuição para o assunto, sendo as principais as ciências biológicas, médicas e sociais. Além disso, as próprias pessoas trans vêm se inserindo no debate, colocando as próprias experiências e vivências como importantes para a determinação do fenômeno. Dito isso, será que existe uma só definição para esse fenômeno? O que é a transexualidade, ou transgeneridade?

O fenômeno da transexualidade é complexo e trata de noções de sexo, gênero e identidades de gênero. Os termos transexualidade e transgeneridade surgiram por volta da mesma época, em meados da década de 1960 (BEVAN, 2015). Transexualidade diz respeito às noções de descontentamento com o sexo biológico, fala da necessidade de cirurgias e hormonização, e está mais alinhada ao entendimento das ciências médicas e biológicas (CAULDWELL, 1949 apud BEVAN, 2015). Transgeneridade diz respeito às noções de gênero enquanto experiência psicológica e social, e sendo preferido por uma parcela de pessoas transgênero por se descolar do aspecto da sexualidade (OLIVEN, 1965 apud BEVAN, 2015). Há ainda o termo travesti, criado no início do século XX e que apesar de estar em desuso e ser considerado pejorativo na língua inglesa (BEVAN, 2015), ainda é usado no Brasil para designar pessoas que apresentam uma vivência de gênero feminina, mas não se identificam como mulheres (JESUS, 2012). Segundo Jesus (2012), todas as pessoas do mundo podem ser classificadas como transgênero ou cisgênero. As pessoas cisgênero são aquelas que se identificam com o gênero que lhes foi atribuído ao nascerem. Já as pessoas que não se identificam com o gênero que lhes foi designado no nascimento são chamadas de pessoas transgênero. Jesus (2012) enfatiza que o que determina a identidade de gênero de uma pessoa é como ela se identifica e vivencia o gênero, e não a realização (ou desejo de realizar) algum procedimento médico ou cirúrgico, fugindo dos critérios patologizantes. Independente do sexo biológico e do gênero designado ao nascer, pessoas trans podem se identificar com o gênero feminino (sendo mulheres trans), masculino (sendo homens trans), ou com nenhum dos dois (sendo uma pessoa trans não-binária). Assim, para fins operacionais, na presente pesquisa é utilizado o termo 'pessoa trans' como um termo guarda-chuva para abranger todas as pessoas não-cisgênero, homens, mulheres e não-binárias, e que se identificam como transgênero, transexuais ou travestis.

1.2 MICROAGRESSÃO COMO UM PROCESSO COMPORTAMENTAL DE DISCRIMINAÇÃO A PESSOAS TRANS

Os estudos sobre microagressão são recentes, e dão conta de compreender violências sutis, incessantes e muitas vezes imperceptíveis para as outras pessoas, que não a vítima. Esses estudos vêm tentando entender os mecanismos de opressão que agem fora dessa esfera de violência explícita, com o uso de força física. Mas será que os estudos atuais dão conta de compreender todos os aspectos desse fenômeno, como os fatores que os provocam e o que os mantém?

O estudo das microagressões tem origem nos debates de violência racial. Inicialmente, Sue *et al.* (2007) definem microagressão racial como ofensas diárias, sutis e clichês verbais, comportamentais ou ambientais, que podem ser intencionais ou não, e que comunicam hostilidade, depreciação ou negatividade em relação a pessoas racializadas. Sue *et al.* (2007) também fazem uma divisão taxonômica das microagressões raciais em três grandes categorias: microataques, que são “degradações racial explícitas, caracterizadas principalmente por um ataque verbal ou não verbal, com o objetivo de ofender a vítima através de xingamentos ou ações discriminatórias intencionais” (SUE *et al.*, 2007, p. 274); microinsultos, que são caracterizados por “comunicações que transmitem grosseria e insensibilidade e depreciam a herança ou identidade racial de uma pessoa” (SUE *et al.*, 2007, p. 274); e microinvalidações, que são “comunicações que excluem, negam ou anulam os pensamentos, sentimentos ou realidade experiencial de uma pessoa de cor⁵” (SUE *et al.*, 2007, p. 274).

Apesar de suas origens remontarem a discussões de raça, o estudo de microagressões também passou a contemplar outras discriminações sutis, como as de orientação sexual e de identidade de gênero. Nadal (2008 apud NADAL; SKOLNIK; WONG, 2012) atualiza a definição de microagressão como “injúrias breves e clichês, verbais, comportamentais ou ambientais, que sejam intencionais ou não, que comunicam hostilidade, depreciação ou desrespeito contra membros de grupos oprimidos.” (NADAL, 2008, p. 23 apud NADAL; SKOLNIK; WONG, 2012, p. 59). Galupo,

⁵ Hoje em dia, o termo ‘pessoa de cor’ (*‘person of color’* no original em inglês) diz respeito a pessoas que não são consideradas brancas nos Estados Unidos da América, e incluem pessoas negras, latinas, asiáticas, nativo-americanas, entre outros. (JACKSON, 2006)

Henise e Davis (2014) apontam que, apesar de geralmente pessoas trans serem incluídas no mesmo grupo conceitual que gay, lésbicas e bissexuais (compondo a sigla LGBT), as pessoas trans enfrentam uma maior estigmatização e um tipo único de discriminação, a transfobia. Nadal et al. (2014) propõem um modelo de categorização taxonômica de microagressões contra pessoas trans, composto por doze grandes categorias:

(a) *Uso de terminologia incorreta e/ou transfóbica*: Experiências envolvendo o uso de linguagem depreciativa, uso de pronomes incorretos, ou ambos (p.ex. questionar publicamente o gênero de uma pessoa); (b) *Suposição de uma experiência universal para pessoas trans*: Interações onde indivíduos assumem que todas as pessoas trans são iguais (p.ex. assumir que todas as pessoas trans fazem ou querem fazer cirurgias); (c) *Exotização*: Encontros onde pessoas trans são desumanizadas ou tratadas como objetos (p.ex. tratar uma pessoa trans como um *token*⁶ por causa de sua identidade de gênero); (d) *Desconforto/desaprovação de experiências trans*: Ocorrências onde pessoas trans são tratadas com desrespeito ou reprovação (p.ex. uma pessoa se torna crítica depois de descobrir sobre a identidade de gênero de um amigo); (e) *Endosso da cultura normativa e binária de comportamentos de gênero*: Declarações e comportamentos que comunicam que uma pessoa trans deveria ser ou agir de acordo com a cultura normativa, sendo-lhe negada a identidade trans; (f) *Negação da existência de transfobia*: Situações onde pessoas cis (i.e. pessoas não-trans) invalidam uma pessoa trans ao negar que transfobia existe; (g) *Suposição de patologia sexual ou anormalidade*: incidentes envolvendo o tratamento de pessoas trans como psicologicamente anormais ou sexualmente desviantes (p. ex. crenças que pessoas trans são todas associadas com HIV/AIDS ou são trabalhadores do sexo); (h) *Ameaça física ou assédio*: Experiências onde pessoas trans são provocadas, intimidadas ou ameaçadas por causa de sua identidade de gênero. Embora as pessoas trans não sejam abusadas fisicamente, seus agressores criam ambientes ameaçadores e inseguros; (i) *Negação de transfobia individual*: Situações onde uma pessoa cis nega que seja transfóbica; (j) *Negação de privacidade do corpo pessoal*: Declarações ou comportamentos onde pessoas cis objetificam o corpo de uma pessoa trans (p.ex. um estranho fazendo perguntas invasivas sobre a genital de uma pessoa trans); (k) *Microagressões familiares*: Formas de discriminação sutis ou não-intencionais que ocorrem dentro da família; (l) *Microagressões sistemáticas e ambientais*: Formas ocultas de discriminação que ocorrem em nível institucional ou comunitário. (NADAL et al., 2014, p. 73-74)

Essa categorização taxonômica das microagressões praticadas contra pessoas trans pode ajudar a compreender esse fenômeno à luz da análise do comportamento, servindo de apoio para identificar classes de respostas que compõe esse comportamento (conforme descritos nos itens a até j), bem como alguns contextos

⁶ Tokenismo, do inglês *tokenism*, é a prática de fazer um esforço superficial ou simbólico para ser inclusivo para membros de uma minoria, a fim de passar a falsa aparência de igualdade e representatividade. (OXFORD UNIVERSITY PRESS, 2019)

comuns onde esse comportamento costuma ocorrer (como exemplificado nos itens *k* e *l*).

1.3 CARACTERIZAÇÃO DE PROCESSO COMPORTAMENTAL COMO RECURSO DE COMPREENSÃO AO PROCESSO DE MICROAGRESSÃO A PESSOAS TRANS

Para entender melhor o comportamento de microagressão, é necessário entender alguns conceitos da Análise do Comportamento. Como área da filosofia e da ciência, a análise do comportamento é cheia de termos e conceitos próprios, portanto, é necessário ter um entendimento mínimo sobre alguns aspectos de como a Análise do Comportamento entende os fenômenos psicológicos para que seja possível fazer uma discussão do fenômeno de microagressão e do preconceito contra pessoas trans à luz da análise do comportamento.

Um dos conceitos que é preciso entender é o de comportamento operante. Botomé (1980 apud BOTOMÉ, 2013, p. 23) define comportamento operante como a “interação entre características das respostas de uma classe, características de classes de aspectos do ambiente antecedente e características de classes de aspectos do ambiente subsequente ou decorrente dessas respostas”. No comportamento operante, as respostas são selecionadas pelas suas consequências, aumentando ou diminuindo a probabilidade de a resposta ser apresentada novamente, podendo ser reforçadores ou punidores (SKINNER, 2003). Portanto, para analisar o comportamento de “microagredir”, é preciso entender que consequências as respostas produzem e como elas podem ser reforçadoras para o organismo que as emite, o que requer clareza de quais são as características das classes de respostas e dos aspectos ambientais que mantêm o comportamento.

O comportamento pode ser entendido como a interação entre o organismo e o meio físico e social, e pode ser expresso pela contingência tríplice: estímulos antecedentes, respostas e estímulos consequentes. Segundo Botomé e Kienen (2008), nessa interação entre organismo e ambiente, aquilo que o organismo faz é chamado de *classe de respostas*, geralmente identificado por um verbo no infinitivo (como falar, andar, correr etc.). Os aspectos do ambiente no qual o organismo está inserido são chamados de *classe de estímulos antecedentes*, e os aspectos do ambiente que decorrem da resposta do organismo são chamados de *classe de estímulos*

consequentes. A partir dessa definição, é possível retomar a classificação taxonômica de microagressão contra pessoas trans proposta por Nadal *et al.* (2014). Das 12 categorias propostas, as 10 primeiras podem dar conta de descrever uma classe de resposta, com um verbo no infinitivo: usar terminologia incorreta e/ou transfóbica; supor uma experiência universal para pessoas trans; exotizar; desaprovar experiências trans; endossar da cultura normativa e binária de comportamentos de gênero; negar a existência de transfobia; supor patologia sexual ou anormalidade; ameaçar fisicamente; negar a transfobia individual; negar a privacidade do corpo (NADAL *et al.*, 2014). Já as duas últimas categorias tentam descrever aspectos do ambiente: microagressões familiares e microagressões sistemáticas e ambientais (NADAL *et al.*, 2014). As categorias que descrevem classes de respostas são amplas e diversas, entretanto, as categorias que tentam descrever as condições ambientais são pobres (O que são os ambientes familiares? É dentro de casa? Fora de casa? Pessoas trans que moram sozinhas não sofrem microagressões familiares?), pouco diversas (Só existe ambientes familiares e não-familiares? As microagressões familiares não são sistemáticas?) e não dão conta de descrever o ambiente antes da classe de resposta, nem de descrever as consequências produzidas pela classe de resposta.

Além de conhecer os três componentes do comportamento, é necessário entender como elas se relacionam. Na Tabela 1 são representados os componentes do comportamento com indicativos de suas relações. Para melhor compreensão, será usado como exemplo uma cena extraída da série de televisão estadunidense *Orange Is The New Black* (LESBIAN, 2013). Na cena, a personagem Sophia, mulher trans, está em uma loja comprando sapatos com o filho, quando entra na loja Pat, um ex-colega de trabalho de Sophia, que a conhecia antes da transição. Pat primeiro reconhece o filho dela, e quando vê que ele está acompanhado de Sophia, fica surpreso de encontrar ela, demonstra estar constrangido, deixa o filho dela desconfortável, dá uma desculpa e vai embora apressadamente.

Tabela 1 – Representação dos componentes do comportamento, com destaque para cada uma das relações estabelecidas.

Classe de estímulos antecedentes (SA)	Classe de respostas (CR)	Classe de estímulos consequentes (SC)
<ul style="list-style-type: none"> • Presença de Sophia no ambiente - Desconforto 	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstrar constrangimento • Sair do local 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de Sophia no ambiente - Redução do desconforto (alívio)
1	2	
← 3	← 4	
	5	
	6	

Fonte: Elaboração da autora, adaptado de Kienen e Botomé (2008)

Segundo Kienen e Botomé (2008), na relação **(1)**, entre a classe de estímulos antecedentes e classe de respostas (SA-CR), os aspectos da classe de estímulos antecedente facilitam, favorecem, dificultam ou impedem a ação do organismo (KIENEN; BOTOMÉ, 2008). No exemplo, fica claro que presença de Sophia, uma pessoa trans, favoreceu que Pat apresentasse a resposta de demonstrar constrangimento e sair do local. Na relação **(2)**, entre a classe de resposta e a classe de estímulos consequentes (CR-SC), as ações específicas do organismo produzem determinados resultados ou são seguidas por determinados aspectos do ambiente (KIENEN; BOTOMÉ, 2008). Na cena analisada, a resposta de Pat faz com que ele saia do mesmo ambiente que Sophia, removendo um estímulo aversivo. A relação **(3)**, entre a classe de respostas com a classe de estímulos antecedentes (CR-SA), é caracterizada pela oportunidade, sinalizada por algum aspecto da classe de estímulos antecedentes, para que a ação possa produzir um determinado resultado (KIENEN; BOTOMÉ, 2008). No exemplo, quando Pat encontra Sophia e se sente constrangido, esse estímulo sinaliza que ele pode apresentar a resposta de sair dali para diminuir seu desconforto. Na relação **(4)**, entre a classe de estímulos consequentes e a classe de respostas (SC-CR), as propriedades das consequências da ação influenciam a possibilidade de ocorrências futuras da classe de respostas que produziu essas consequências, podendo a probabilidade de nova ocorrência da classe de resposta ser aumentada, diminuída ou ficar suprimida (KIENEN; BOTOMÉ, 2008). Na cena examinada, ao emitir a resposta de sair da loja apressadamente, Pat diminui o desconforto provocado pela presença de Sophia e eliminou a presença dela, o evento aversivo original. A ação de Pat foi eficaz (uma vez que eliminou o evento aversivo e, consequentemente reduziu o sentimento produzido pela contingência), o que faz com

que a possibilidade de ele emitir a mesma classe de resposta no futuro aumente. Na relação **(5)**, entre classe de estímulos antecedentes e classe de estímulos consequentes (SA-SC), aspectos da situação antecedente sinalizam as consequências que serão obtidas, caso a classe de respostas seja emitida (KIENEN; BOTOMÉ, 2008). Já na relação **(6)**, entre a classe de estímulos consequentes e a classe de estímulos antecedentes (SC-SA), as consequências da classe de respostas fazem com que os aspectos do ambiente adquiram valor de sinalizadores. Esses aspectos vão passar então a sinalizar para o organismo que mediante certas respostas, será obtido determinadas consequências (KIENEN; BOTOMÉ, 2008). No exemplo, ao se afastar da presença de Sophia, esse estímulo se torna sinalizador para que Pat a evite no futuro, para evitar Sophia, o desconforto e constrangimento.

Uma possível maneira de compreender o preconceito contra pessoas trans é através do conceito de controle aversivo. Segundo Skinner (2003), um estímulo aversivo é um tipo de estímulo geralmente desagradável ou irritante, cuja remoção é reforçadora. Para Botomé e Kienen (2008), quando uma classe de respostas tem como consequência a remoção, ou diminuição da intensidade, de um estímulo aversivo, e a possibilidade de a classe de resposta ser emitida novamente aumenta, ocorre uma contingência de reforçamento negativo.

O comportamento pode ser selecionado em três níveis. Skinner (2007) indica que primeiramente foi reconhecida a seleção natural, onde os comportamentos são selecionados filogeneticamente, a nível de espécie. Comportamentos que evoluíram com o organismo enquanto espécie e se mantêm pela sua função de sobrevivência. O segundo nível de seleção apontado por Skinner (2007) é o ontogenético, que diz respeito à história de vida do sujeito. É o condicionamento operante que modela o repertório comportamental do organismo através das consequências, ao longo da vida. Ao desenvolver o controle da musculatura vocal e desenvolver a fala, o ser humano aumentou a importância do terceiro nível de seleção comportamental apresentado por Skinner (2007): o nível de seleção cultural. A cultura evolui quando comportamentos que se originam dentro de um grupo contribuem para o sucesso deste grupo em solucionar problemas. Portanto, é o efeito sobre o grupo, e não as consequências reforçadoras para seus membros individualmente, que são responsáveis pela evolução da cultura.

Mas por que a presença de uma pessoa trans no ambiente de trabalho seria considerado um estímulo aversivo para o agressor? Um organismo pode aprender a ter aversão a um estímulo até então considerado neutro. Segundo Haydu (2009 *apud* FAZZANO, 2014), a aprendizagem para a Análise do Comportamento é qualquer processo de interação entre um organismo e o ambiente que produza alteração no repertório comportamental desse organismo, envolvendo aquisição e extinção de comportamentos. Para Fazzano (2014), três processos distintos podem ser notados no processo de aquisição e extinção: a modelagem do comportamento, o seguimento de instruções e a imitação de um modelo de comportamento (ou modelação). Modelagem, segundo Skinner (2003), trata-se da modificação gradual do responder de um organismo, através do reforço diferencial por aproximações sucessivas. Seguimento de instruções (ou comportamento governado por regras) segundo Baum (2008), diz respeito a comportamentos operantes controlados pelas descrições verbais das contingências. Já a imitação ou modelação, segundo Baum (2008), diz respeito a aprendizagem de um comportamento através da observação e imitação. Fazzano (2014) argumenta que, ao analisar um comportamento homofóbico (ou, no nosso caso, transfóbico), muito possivelmente esses três processos estejam relacionados ao desenvolvimento desse comportamento. Pode-se imaginar que uma pessoa seja transfóbica devido a um modelo parental ou de seus pares, ou porque tenha frequentado, ao longo de sua vida, alguma instituição religiosa ortodoxa que tenha regras e discursos contra pessoas LGBT (FAZZANO, 2014).

Além do controle aversivo, é possível pensar situações em que, concomitantemente ao reforço negativo, há um reforço positivo oferecido pelos pares do agressor. Segundo Botomé e Kienen (2008), uma contingência de reforço positivo é definida como o processo em que é apresentado ou produzido um estímulo gratificante, que aumenta a possibilidade de ocorrência da classe de resposta que produziu tal estímulo. Para Skinner (2003), diversos reforçadores importantes se originam em ocasiões em que o comportamento é reforçado por outra pessoa. Ainda, a outra pessoa provavelmente reforçará apenas aquela parte do comportamento que ela aprova, e a própria aprovação se torna por si só reforçador (SKINNER, 2003). Desse modo, segundo Fazzano (2014), a atenção, a aprovação, ou mesmo o desprezo, podem ser considerados formas de reforço social utilizados pela comunidade verbal em que o organismo está inserido e, portanto, selecionam comportamentos do indivíduo. Por exemplo, um pai que mantém um discurso preconceituoso contra pessoas trans poderia

reforçar positivamente seus filhos, com aprovação e atenção, quando esses apresentassem o mesmo discurso, ou um grupo de amigos que constantemente faz piadas pejorativas contra pessoas trans poderia reforçar positivamente, com atenção e aprovação, uma pessoa nova inserida nesse grupo.

O comportamento, para a Análise do Comportamento, é definido como a interação entre o organismo e o ambiente no qual ele está inserido. O comportamento pode ser decomposto em três componentes: estímulos antecedentes, respostas e estímulos consequentes. Esses componentes compõem o comportamento operante, e se relacionam e influenciam mutuamente. Quando se fala do comportamento de preconceito contra pessoas trans, pode-se entender esse comportamento através do conceito de controle aversivo, onde a pessoa trans é um estímulo aversivo para um organismo, e as respostas emitidas por esse organismo vêm em busca de remover ou reduzir a intensidade desse estímulo. Mas também é possível pensar no preconceito contra pessoas trans como um comportamento reforçado positivamente pela comunidade verbal, através da aprovação dos pares, nos ambientes onde o organismo está inserido.

2 MÉTODO

2.1 TIPO DE PESQUISA

A fim de caracterizar as classes de comportamentos que compõe o processo comportamental de microagressão contra pessoas trans em ambientes de trabalho, a partir da percepção das pessoas trans foi realizada uma pesquisa descritiva e exploratória. Segundo Leonel e Motta (2007), uma pesquisa descritiva é aquela que se propõe a descrever, analisar, observar, registrar e correlacionar variáveis que envolvem um fenômeno, sem manipulá-las. Para Gil (1999), uma pesquisa exploratória tem como principal finalidade desenvolver ou esclarecer conceitos e ideias, com o objetivo de proporcionar visão geral aproximada do fenômeno estudado. Esta pesquisa determinou-se descritiva, pois propõe-se a analisar as variáveis do processo comportamental de microagressão contra pessoas trans, em ambientes de trabalho. Esta pesquisa também se determinou exploratória pelo fato de existirem poucos estudos que abordam esse processo comportamental.

Este estudo também se caracterizou por utilizar uma abordagem qualitativa. Minayo (1996 *apud* LEONEL; MOTTA, 2007) define uma pesquisa qualitativa como aquela que trabalha com o universo de significados, motivos, crenças, valores e atitudes do sujeito, correspondendo a um espaço mais profundo das relações e dos fenômenos. Para Leonel e Motta (2007), a pesquisa qualitativa requer do pesquisador uma atenção maior às pessoas e às suas ideias, tentando fazer sentido de seus discursos e suas narrativas. Como o fenômeno será acessado indiretamente, a partir da percepção das pessoas trans agredidas, este estudo utilizará uma abordagem qualitativa, uma vez que fará uma observação indireta por meio do relato das participantes.

Finalmente, esta pesquisa também é caracterizada por um delineamento de estudo de caso. Segundo Gil (1999), um estudo de caso é definido como uma investigação profunda e exaustiva de um ou de poucos sujeitos, de maneira a permitir o conhecimento amplo e detalhado de um fenômeno envolvido em seus contextos de realidade. Esta pesquisa conta com o delineamento estudo de caso já que pretende, a partir dos sujeitos, investigar as variáveis de um fenômeno que faz parte da realidade específica de cada participante.

2.2 PARTICIPANTES

A presente pesquisa tem como objetivo caracterizar as classes de comportamentos que compõe o processo comportamental de microagressão contra pessoas trans em ambientes de trabalho, a partir da percepção das pessoas trans. Para cumprir esse objetivo, as participantes da pesquisa foram cinco mulheres trans e uma pessoa trans não-binária; entre 27 e 36 anos; e que estavam trabalhando.. Duas participantes estavam trabalhando em regime celetista, uma participante estava trabalhando em regime estatutário, uma participante estava trabalhando como *freelancer*, e duas participantes estavam trabalhando como pessoa jurídica prestadora de serviços).

2.2.1 Procedimento de seleção dos participantes

Foi selecionada uma amostra de seis participantes. O critério para a inclusão dos participantes na amostra da pesquisa foi ser uma pessoa trans, maior de 18 anos, e

que estavam trabalhando ou que já tenham trabalhado em regime celetista, em regime estatutário, como *freelancer*, ou como pessoa jurídica prestadora de serviços, concordar em participar da pesquisa após receber informações detalhadas sobre seus objetivos, e concordar em ter a entrevista gravada. Foi utilizado o procedimento de amostragem por bola-de-neve, onde os participantes iniciais foram escolhidos através de chamada em rede social, e posteriormente foram solicitados a indicar outros participantes de suas redes de contatos.

2.3 EQUIPAMENTOS E MATERIAIS

Para acessar os sujeitos e analisar os dados obtidos, foi utilizado computador pessoal com acesso à rede mundial de computadores, uma conta ativa no Skype e no Jitsi, que são serviços de comunicação gratuitos, que permitem gravação e que possuem criptografia de ponta-a-ponta.

2.4 SITUAÇÃO E AMBIENTE

A coleta de dados foi realizada de maneira virtual, síncrona, em uma conversa privada via plataforma de videoconferência, em data e horário preferido pelo participante e combinado previamente, e em ambiente privado e livre de interferências.

2.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para que fosse possível caracterizar as classes de comportamentos que compõe o processo comportamental de microagressão contra pessoas trans, foi utilizada entrevista semiestruturada, com roteiro elaborado, pela própria autora, a partir da decomposição de variáveis do problema de pesquisa. A entrevista foi composta de 75 perguntas abertas (Apêndice A). Foi feito um teste piloto do instrumento de coleta de dados com pessoas trans e não-analistas do comportamento, a fim de confirmar a clareza e o entendimento das perguntas, e a partir desse teste piloto foram reformuladas algumas perguntas e acrescentadas as perguntas 64 a 73.

2.6 PROCEDIMENTOS

2.6.1 De contato com os participantes

Após a aprovação do Comitê de Ética (CAAE: 35334220.7.0000.5369), foi enviada mensagem através das redes sociais Twitter, WhatsApp e Telegram, e e-mail, para pessoas já conhecidas da pesquisadora e que se enquadraram nos critérios de inclusão da pesquisa, explicando os objetivos e método do estudo e as convidando para participar, e também para indicar outras pessoas que elas conhecessem e que também se enquadrem nos critérios de inclusão (amostragem por bola-de-neve).

2.6.2 De coleta e registro de dados

Após o contato inicial, foi marcado um horário para a realização da entrevista, através do serviço de videoconferência Skype (com exceção de uma participante, que se recusou a utilizar o Skype e sugeriu o Jitsi). Foi lido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido com a participante, e caso houvesse o consentimento, foi solicitado que ela assinasse, de forma digital, o documento em PDF, e encaminhasse para a pesquisadora. Após o consentimento foi iniciada a entrevista, onde a pesquisadora leu de forma *ipsis litteris* as perguntas do roteiro de pesquisa, apenas reformulando as perguntas caso a participante não tenha entendido a pergunta. Foram omitidas as perguntas que não se aplicavam à situação relatada (por exemplo, quando a participante relatava que não havia outras pessoas no ambiente além dela e do agressor, foram omitidas as perguntas que buscavam investigar as ações realizadas por terceiros) e as perguntas que já tenham sido respondida anteriormente. Em momento posterior, essas respostas foram transcritas em forma de texto. As entrevistas duraram em média 30 minutos cada uma.

2.6.3 De organização, tratamento e análise de dados

Após a coleta e registro de dados dos seis participantes, os dados foram agrupados de acordo com as variáveis decompostas (categorias), buscando identificar

os estímulos antecedentes, as ações e os estímulos consequentes do comportamento 'microagredir pessoas trans em ambiente de trabalho'. Os dados foram organizados em quadros de análise de contingência. Para resguardar a identidade das pessoas que participaram dessa pesquisa, foram utilizados nomes de frutas para identificar as participantes e discutir os casos.

2.6.4 Aspectos éticos na pesquisa

Esta pesquisa foi guiada pelas recomendações das Resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde. Os procedimentos desta pesquisa foram avaliados pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Sul de Santa Catarina e sua execução só aconteceu após sua aprovação, sob número CAAE 35334220.7.0000.5369. O sigilo quanto a identificação de todos os participantes da pesquisa foi mantido durante todo o processo de pesquisa, e será mantido em possíveis publicações decorrentes desta pesquisa. No momento do primeiro contato com cada participante, além dos objetivos da pesquisa, foi apresentado e explicado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O consentimento da participação na pesquisa foi registrado através de assinatura digital do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Os participantes foram informados de que poderiam desistir de sua participação na pesquisa a qualquer momento, sem ônus algum.

A participação na pesquisa previu como risco a possibilidade de desencadeamento emocional, decorrente do teor do objeto de pesquisa. Nenhuma situação do tipo aconteceu, mas caso essa situação tivesse acontecido, teria sido realizado o acolhimento virtual da demanda, e o encaminhamento à rede pública de atenção psicossocial mais próxima. Em compensação, essa pesquisa teve como benefício indireto ao participante a contribuição para o desenvolvimento de conhecimento acerca do comportamento de microagressão, que pode subsidiar ações para melhorar a qualidade de vida no trabalho e gerar um ambiente de trabalho mais inclusivo.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos dados coletados nas seis entrevistas realizadas, se buscou compreender as características dos processos comportamentais envolvidos no fenômeno de microagressões contra pessoas trans em ambientes de trabalho, a partir da percepção das pessoas trans. Microagressões são discriminações sutis, e, portanto, difíceis de se observar, mesmo que indiretamente. Além disso, o caráter recorrente das microagressões pode se mostrar um fator que acrescenta dificuldade em lembrar de detalhes específicos de um episódio.

Foi possível identificar seis episódios distintos de microagressões contra pessoas trans no ambiente de trabalho. Esses episódios, a partir das classes de resposta dos agressores, podem ser categorizados na classificação taxonômica de microagressões contra pessoas trans desenvolvido por Nadal, Skolnik e Wong (2012) sendo que em um episódio, a classe de resposta do agressor se enquadra como “Uso de terminologia incorreta ou transfóbica”; em um episódio, a classe de resposta do agressor se enquadra como “Ameaça física ou assédio”; em dois episódios, as classes de resposta dos agressores se enquadram como “Endosso da cultura normativa e binária de comportamentos de gênero”; em outros dois episódios, as classes de resposta dos agressores se enquadram como “Desconforto/desaprovação de experiências trans”.

O uso de terminologia incorreta ou transfóbica aparece como uma forma de microagressão relatada. Em seu relato, Morango, mulher trans de 27 anos, contou de quando o agressor, seu sócio, utilizou pronomes errados para se referir a Morango, quando estavam na frente de dois clientes, em uma empresa de advocacia. A vítima contou que sentiu um desconforto, com leve náusea, apresentou uma reação de fugir o olhar dos clientes e apresentou uma postura mais acuada por alguns momentos, e não falou nada. O agressor, segundo Morango, não percebeu que cometeu essa microagressão, e quando confrontado posteriormente, fez pouco caso do episódio, como se fosse um erro honesto. Quando perguntada sobre o que ela achava que tinha levado o agressor a praticar essa microagressão, Morango relatou uma percepção de descaso em relação ao agressor, como se ele não errasse de propósito, só não fizesse questão de acertar. Nadal, Skolnik e Wong (2012) descrevem a categoria de microagressão “usar terminologia incorreta ou transfóbica” como instâncias onde os agressores utilizam termos derogatórios, depreciativos e/ou pronomes incorretos, seja

intencionalmente ou não. A definição de Nadal, Skolnik e Wong (2012) é baseada na categorização taxonômica proposta por Nadal *et al.* (2010), mais abrangente e mais completa, que diz respeito a microagressões de orientação sexual e identidade de gênero, e que diz que ocorre quando indivíduos usam termos heterossexistas ou transfóbicos direcionados a pessoas LGBT, dando como exemplo os termos “faggot,” “dyke,” “she-male,” (“bicha”, “sapatão” ou “traveco”, em tradução livre). No relato de Morango, fica claro o uso dos pronomes incorretos, de forma não-intencional, pelo agressor. Mesmo quando Morango relata que percebe que o agressor não comete esses erros de propósito, essa resposta do agressor produz consequências, nesse caso deixar a vítima silenciada e com postura acuada.

Ameaças físicas ou assédio também aparecem como uma forma de microagressão relatada. Melancia, pessoa trans não-binária de 31 anos, relatou um episódio de quando foi contratada para trabalhar como caixa de um restaurante. Após a contratação, o agressor, um dos donos do restaurante, foi confrontar a vítima sobre o nome nos documentos entregues (ainda não retificados) serem diferentes do nome apresentado pela vítima na entrevista. Então, o agressor disse que seria melhor para ela que ninguém soubesse que ela era uma pessoa trans. No mesmo mês, apesar dos esforços da vítima em desempenhar bem o seu trabalho e cumprir o que o agressor exigiu, ela foi demitida. Quando perguntada sobre o que ela achava que tinha levado o agressor a praticar essa microagressão, Melancia disse não saber responder. Nadal, Skolnik e Wong (2012) descrevem a categoria de microagressão “ameaça física e assédio” como experiências em que pessoas trans são provocadas, intimidadas ou ameaçadas por causa de sua identidade de gênero, e que, embora as pessoas trans não sejam abusadas fisicamente nessas ocasiões, seus agressores criam ambientes ameaçadores e inseguros para a vítima. Ao confrontar Melancia sobre sua identidade de gênero, o agressor criou um ambiente inseguro para a vítima, onde ela não podia se expressar como desejava. Melancia apresentou as respostas esperadas pelo agressor e mesmo assim foi demitida, o que indica que o comportamento do agressor estava sendo controlado pela identidade de gênero da vítima, e não pelo desempenho profissional demonstrado pela vítima.

Endosso da cultura normativa e binária de comportamentos de gênero aparecem como uma forma de microagressão relatada. Maçã, mulher trans de 33 anos, relatou um episódio onde, no Dia Internacional da Mulher, o agressor, gerente de processos, saiu para o almoço e voltou trazendo um chocolate para as outras funcionárias

mulheres e não para a vítima. A vítima contou “eu tive um ataque de pânico. Eu me forcei pra segurar o choro no escritório, isso começou a me dar uma ansiedade, um pânico, e eu precisei de ajuda pra ir embora.” [sic], mas que não foi confrontar o agressor porque não queria fazer uma cena por causa de um chocolate. O agressor fingiu que nada havia acontecido, e apresentou uma postura como se estivesse desafiando a vítima a confrontá-lo. Quando perguntada sobre o que ela achava que tinha levado o agressor a praticar essa microagressão, Maçã disse que o agressor era uma pessoa cis, hétero, que adorava fazer piadas misóginas e que era “todo metido a Danilo Gentili, engraçadão” [sic]. Já Kiwi, mulher trans de 29 anos, contou um episódio onde estava montando uma apresentação de boas-vindas com o agressor, um colega de trabalho, em ambiente remoto (sala do Zoom). Durante todo o processo de elaboração dessa apresentação, o agressor supôs que a vítima não sabia como fazer seu trabalho e ficou explicando coisas óbvias para a vítima. A vítima contou que ficou chateada e tentou explicar algumas vezes que já sabia o que o agressor estava dizendo, mas que em última instância acabou ficando quieta enquanto o agressor continuava explicando coisas óbvias, sem se dar conta. Quando perguntada sobre o que ela achava que tinha levado o agressor a praticar essa microagressão, Kiwi disse que acredita ser culpa do machismo, e que já ouviu relatos similares vindo de colegas cisgênero. Nadal, Skolnik e Wong (2012) descrevem a categoria de microagressão “Endosso da cultura normativa e binária de comportamentos de gênero” como experiências em que o agressor apresenta declarações e comportamentos que comunicam que uma pessoa trans deveria ser ou agir de acordo com a cultura normativa. No caso de Maçã, o fato do agressor não ter presenteado a vítima no Dia Internacional da Mulher sugere que o agressor nega a identidade trans da vítima, identificando a vítima com o gênero que lhe foi designado ao nascer, não com o gênero que ela realmente se identifica, excluindo Maçã da feminilidade. Já no caso de Kiwi ocorre o oposto, quando o agressor assume que a vítima sabe menos sobre seu trabalho por ser mulher, ele não nega sua identidade trans, mas endossa que a vítima cumpra papéis de gêneros sexistas e normativos para o gênero da vítima. Segundo Kiwi, essa microagressão praticada contra ela também é praticada contra outras colegas cisgênero, o que fortalece a hipótese de que está ligada a práticas culturais machistas e sexistas.

Por fim, desaprovação de experiências trans também aparecem como uma forma de microagressão relatada. Pera, mulher trans de 36 anos, relatou a ocasião em

que ela contou sobre sua identidade de gênero em uma reunião para os colegas, todos professores universitários. Todos os colegas reagiram de forma positiva, exceto um, o agressor, que se mostrou desconfortável e disse não concordar com a identidade de gênero da vítima. A vítima conta que se ficou sem reação e teve taquicardia, mas que não precisou falar nada ao agressor, pois os colegas saíram em sua defesa. O agressor, contrariado, se desculpou e passou a evitar contato com a vítima nos corredores. Quando perguntada sobre o que ela achava que tinha levado o agressor a praticar essa microagressão, Pera explicou o contexto do campus onde trabalha, que era um campus de engenharia, em uma cidade extremamente católica e militar do interior, e que o agressor era extremamente religioso e viu “as coisas que ele acreditava que a sociedade se baseava sendo destruídas na frente dele” [sic]. Já Pêssego, mulher trans de 30 anos, contou de quando estava conversando com a agressora, uma colega de trabalho, sobre sexualidade e gênero. A vítima é lésbica e a agressora é bissexual, e em algum momento o assunto da conversa foi sobre se a agressora ficaria com a vítima, no que a agressora respondeu que quando fica com mulheres, espera que elas tenham vagina. A vítima ficou chateada, se calou e encerrou a conversa no momento. A agressora não percebeu que havia feito algo errado, mesmo em momento posterior quando a vítima foi confrontar a agressora. Quando perguntada sobre o que ela achava que tinha levado a agressora a praticar essa microagressão, Pêssego disse não saber responder. Nadal, Skolnik e Wong (2012) descrevem a categoria de microagressão “Desconforto/desaprovação de experiências trans” como ocorrências onde pessoas trans são tratadas com desrespeito ou reprovação por causa de suas identidades de gênero. Nadal, Skolnik e Wong (2012) apresentam como exemplo uma situação em que uma pessoa cis passa a tratar pessoas trans de forma diferente, geralmente ficando mais reclusas ou agressivas em direção as pessoas trans; também apresentam como exemplo uma pessoa trans que percebe ser tratada de forma diferente que seus pares cisgênero. No caso de Pera, a microagressão fica clara quando o agressor fala abertamente que não concorda com a identidade de gênero da vítima, mas no caso de Pêssego foi algo mais sutil, onde a agressora tratou a vítima de um jeito diferente do que trataria caso a vítima fosse cisgênero.

Uma consequência frequente do comportamento de microagressão é o silenciamento da vítima. Quando são analisados os comportamentos dos agressores, o estímulo consequente “vítima se cala” aparece em todos os seis casos analisados. Essa consequência é observada em casos onde a vítima se cala sobre a microagressão

sofrida, mas tenta manter a postura e continuar fazendo o trabalho que estava realizando antes da microagressão acontecer, como o caso de Morango, evidenciado por falas como “durante o atendimento, [eu não falei] nada [sobre a microagressão]” [sic] e “[...] eu procuro não deixar isso tomar conta de mim, e mantenho as mesmas expressões faciais e postura que eu tinha antes [da microagressão acontecer]” [sic], o caso de Melancia, com falas como “[depois que ele me ameaçou] eu fiz o que ele falou, não contei pra ninguém”, e no caso de Kiwi, evidenciado pela fala “meio que só pra não desgastar eu fui deixando [o agressor me explicar coisas óbvias]”. Essa consequência também é observada em relatos que a vítima se cala completamente, se afastando do agressor no momento. Esse é o caso de Maçã, que não falou nada ao chefe quando não recebeu chocolates do Dia Internacional da Mulher (“Eu tive um ataque de pânico [...] mas em relação ao chefe eu não fiz nada.”), o de Pera, que não falou nada após a reação do colega de trabalho ao saber de sua identidade de gênero (“Eu travei, eu não sabia como reagir.”) e o de Pêssego, que se calou e se afastou após ouvir se sua colega não ficaria com a vítima por causa da genital da vítima (“Então, eu fiquei quieta, [...], mas de imediato eu fiquei calada, deixei morrer.”) Esses dados observados estão em consonância com os dados apresentados em literatura. Nadal *et al.* (2014) apresenta como um mecanismo de enfrentamento o que eles chamam de enfrentamento passivo (*passive coping*). Categorizados como enfrentamento passivo estão ações em que o sujeito se remove de situações de conflito, e propositalmente evitam confronto direto ou indireto com o agressor. (NADAL *et al.*, 2014)

Nesses casos, quando a resposta do agressor faz a vítima calar-se em relação a microagressão, são observadas contingências de reforçamento negativo no comportamento do agressor. Segundo Botomé e Kienen (2008), contingências de reforçamento negativo são aquelas em que é retirado um estímulo aversivo, aumentando a probabilidade da ocorrência da classe de resposta que eliminou esse estímulo aversivo, portanto uma instância de controle aversivo. Em todos os casos analisados, a vítima calar-se representa uma remoção de um estímulo para o agressor, que não tem mais que lidar com a vítima no momento (embora posteriormente sejam confrontados por algumas vítimas, como são os casos de Morango e Pêssego, ou por terceiros, como os casos de Maçã e Pera), e embora algumas vítimas relatem não perceber intencionalidade na ação dos agressores, essas ações produzem consequências. Ainda segundo Botomé e Kienen (2008), um estímulo aversivo é aquele estímulo que deixa o organismo em estado de desconforto, que diminui a frequência da

classe de respostas que o produz e que aumenta a probabilidade de ocorrência da classe de respostas que o elimina. Não é possível saber, a partir do relato das vítimas, se todos os agressores ficam em estado de desconforto com a presença das vítimas, mas é possível dizer que o comportamento de microagredir remove a presença da vítima do ambiente.

Em contrapartida, as vítimas que relatam confrontar os agressores em momentos posteriores também relatam que esse confronto tem pouco efeito na frequência da emissão da resposta de microagredir do agressor, o que pode indicar uma tendência de extinção do comportamento das vítimas de confrontar os agressores. Segundo Botomé e Kienen (2008), contingências de extinção são processos em que nenhum estímulo é retirado ou produzido pela classe de respostas do organismo. A classe de respostas do organismo ocorre, mas ela não tem efeito sobre os aspectos do ambiente que alteram sua probabilidade, enfraquecendo as relações entre classe de estímulos antecedentes, classe de respostas e classe de estímulos consequentes, suprimindo o comportamento (BOTOMÉ; KIENEN, 2008). Isso fica evidente em algumas falas, como a de Morango, que disse que “[procura] corrigir, lembrar o que foi feito e corrigir a postura da pessoa que praticou a microagressão”, mas que apesar disso as microagressões ocorrem “quase diariamente”. Isso também aparece no relato de Kiwi, que disse que “falava algumas coisas tipo ‘eu sei disso’, só para deixar um pouquinho claro”, mas que o agressor continuava a explicar coisas óbvias para a vítima. Embora a contingência de punição não seja considerada como controle aversivo, Moreira e Medeiros (2001) argumentam que, de certo modo, extinção também se configura como algo aversivo, sendo observado fortes reações emocionais no organismo que tem seu comportamento extinto.

Não foi possível identificar estímulos antecedentes, além da própria presença da vítima, que possam ter servido como estímulo discriminativo para a emissão da resposta de microagressão do agressor. É possível concluir isso a partir de falas das participantes que relatam não identificar nada em específico que possam ter feito ou dito antes da microagressão acontecer. Por exemplo, Morango diz “não fiz nada de especial [antes da microagressão acontecer]. Eu tava só fazendo o atendimento como sempre”, e que “normalmente o clima é ameno, tranquilo, e vem essas microagressões do nada” [sic]. Kiwi disse que não lembra de ter feito, nem de perceber seu colega fazer nada específico antes dela sofrer a microagressão. Melancia relatou estar fazendo seu trabalho normalmente quando foi abordada pelo agressor, no final do expediente.

Por fim, quando perguntadas sobre o que elas acham que teria levado os agressores a cometerem as microagressões, cinco das seis participantes atribuíram, em maior ou menor grau, importância às práticas culturais machistas e transfóbicas. Maçã tentou explicar as motivações do seu agressor com a seguinte fala: “Ele era um cara assim, com certeza votou no Bolsonaro, sabe? É esse tipo de pessoa. Cis hétero, não era branco, era de ascendência oriental, mas ele gostava de carro, e fazia piada misógina, e era todo metido a Danilo Gentili, engraçadão” [sic]. Kiwi atribuiu a causa da microagressão ao machismo da sociedade, dizendo: “Ah, machismo de cada dia, sabe? Eu não sei se realmente assim, até que ponto é uma coisa porque eu sou trans ou porque sou trans mulher mesmo, porque eu vejo relatos das minhas amigas mulheres cis que ocorrem coisas parecidas. Mas eu acho que grande parte é machismo internalizado das pessoas” [sic]. Pêssego disse não saber o que levou o agressor a cometer a microagressão, mas disse que foi uma coisa normalizada, dizendo que “foi aquela parada de falar sem pensar nem ter um pouco de empatia, tipo, ela falou o que ela queria falar e em nenhum momento se ligou que eu poderia sentir com aquilo”. A resposta de Morango foi similar, onde ela atribuiu a microagressão a um descuido, dizendo: “não foi algo feito de propósito, para me atingir, mas sim algo por acidente que no máximo pode representar um *disregard*, uma falta de consideração no máximo” e “ele não erra de propósito, só não faz questão de acertar”. Pera disse que o agressor “é uma pessoa extremamente cis-hétero-normativa, extremamente religiosa, e que viu os princípios dele, as coisas que ele acreditava que a sociedade se baseava sendo destruídas na frente dele” e deu um contexto da cidade onde trabalha, dizendo que é uma “cidade extremamente católica, extremamente militar, por exemplo, pra você ter uma noção, no campus tem uma capela. E não é uma universidade católica” [sic].

Moreira (2013) diz que, para a Análise do Comportamento, práticas culturais são descritas como operantes ou conjunto de operantes entrelaçados, e que compõe o terceiro nível de seleção de comportamentos pelas consequências, mantidas por um grupo (os outros dois níveis sendo a seleção filogenética e a seleção ontogenética). Skinner (2007) diz que o desenvolvimento dos ambientes sociais só foi possível junto com a evolução do comportamento verbal, que passou a permitir que os seres humanos desenvolvessem padrões comportamentais de cooperação, formação de regras e aprendizagem por instrução, por exemplo. De acordo com Moreira (2013), as práticas culturais de um povo produzem consequências para aquele grupo, e essas práticas são transmitidas entre gerações porque aqueles que as transmitem são reforçados por isso.

Moreira (2013) argumenta que práticas culturais são transmitidas porque traduzem-se em sobrevivência dos membros da cultura e da cultura em si, e que práticas culturais prejudiciais à cultura também são passadas juntos com práticas benéficas (do mesmo modo que, em nível filogenético, “certo número de genes não-adaptativos sempre permanece no “fundo” de certa espécie” (MOREIRA, 2013, p. 47).

Mas como essas práticas culturais, que prejudicam certa parcela da população inserida nessa comunidade, são mantidas? Ruiz (1998 *apud* ROSENDO; NOGUEIRA, 2020) argumenta que essas práticas discriminatórias são enraizadas em práticas culturais que já são bem estabelecidas, e que são amplamente aceitas como normais em nossa cultura. Expor essas práticas discriminatórias, no entanto, é um problema, pois de acordo com Rosendo e Nogueira (2020) algumas dessas práticas são mais percebidas (discriminadas) por membros dos grupos prejudicados por essas práticas culturais, enquanto membros de grupos sociais dominantes, que são favorecidos ou acomodados por essas práticas, têm menos chances de ver esses comportamentos como discriminatórios ou prejudiciais. Para Ruiz (1998 *apud* ROSENDO; NOGUEIRA, 2020), essa ‘cegueira’ em relação às práticas culturais prejudiciais é social, e está relacionado a uma ausência de contingências discriminativas que poderiam fazer os efeitos sutis dessas práticas culturais discriminatórias se tornarem mais evidentes. Por exemplo, uma pessoa cis pode considerar uma microagressão praticada como algo normal, um “erro justo” de se cometer ou algo “da cabeça da pessoa”, enquanto uma pessoa trans vai perceber a microagressão sofrida como algo sério e prejudicial. Ainda de acordo com Ruiz (1998 *apud* ROSENDO; NOGUEIRA, 2020) esse fenômeno da percepção de práticas culturais está ligado à interpretação da Análise do Comportamento sobre repertório interpretativo; isso é, se um indivíduo interpreta uma prática cultural como ofensiva, essa interpretação está ligada aos efeitos dessa prática sobre o comportamento dessa pessoa, independente de “intencionalidade”.

A partir dos dados coletados nas seis entrevistas realizadas, foram identificados seis episódios distintos de microagressões contra pessoas trans no ambiente de trabalho. A análise desses dados possibilitou agrupar os episódios de acordo com a classificação taxonômica de microagressões de Nadal, Skolnik e Wong (2012). Em todos os casos analisados, uma das consequências do comportamento de microagressão foi o silenciamento da vítima. Nesses casos, a vítima calando-se representa a remoção de um estímulo aversivo ao agressor, o que caracteriza uma contingência de reforçamento negativo ao comportamento do agressor. Enquanto isso,

as vítimas que relatam confrontar os agressores em momentos posteriores também relatam que esse confronto teve pouco efeito na frequência da emissão da resposta de microagredir do agressor, o que pode caracterizar uma contingência de extinção do comportamento de confrontar os agressores. Além disso, não foi possível identificar estímulos discriminativos, além da própria presença da vítima, para a emissão da resposta do agressor. Por fim, todas as participantes percebem, em maior ou menor grau, que o comportamento de microagressão é uma prática reforçada culturalmente.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil é um dos países mais violentos contra as pessoas trans do mundo. A população trans brasileira sofre violências na forma de assassinatos, suicídios, apagamento social, violações sistemáticas e constantes de direitos humanos. Essa violência reflete no baixo índice de empregabilidade dessa população. Mesmo as pessoas trans que conseguem se inserir no mercado formal de trabalho – apenas 4% do total, segundo Benevides e Nogueira (2020) – enfrentam preconceito e discriminação de colegas. Esses preconceitos muitas vezes aparecem de forma sutil e despercebida por aqueles que praticam, na forma de microagressões. O conhecimento produzido sobre microagressões contra pessoas trans é escasso, incipiente e não é entendido sob o viés analítico-comportamental.

Essa pesquisa buscou identificar as características dos processos comportamentais envolvidos no fenômeno de microagressões contra pessoas trans em ambientes de trabalho, a partir da percepção das pessoas trans. Para isso, buscou-se identificar classes de estímulos antecedentes, classes de resposta e classes de estímulos consequentes do comportamento de microagredir pessoas trans no ambiente de trabalho, a partir da percepção das pessoas trans. Como classes de estímulos antecedentes, não foram identificados outros estímulos antecedentes além da presença da vítima que possam ter servido como estímulo discriminativo para a emissão da resposta de microagredir do agressor. Como classes de respostas do comportamento de microagredir, foi identificado um caso de uso de terminologia incorreta ou transfóbica, um caso de ameaça física ou assédio, dois casos de endosso da cultura normativa e binária de comportamentos de gênero, e dois casos de desaprovação da experiência trans. Como classe de estímulos consequentes do comportamento de microagredir, em todos os seis casos analisados, uma das

consequências da microagressão foi o silenciamento da vítima naquela situação. Além disso, como comportamento das vítimas diante da microagressão, nos casos em que a vítima buscou confrontar o agressor posteriormente, esse confronto surte pouco efeito na frequência de emissão da resposta de microagredir do agressor. Por fim, cinco das seis participantes relataram perceber que o comportamento de microagressão está ligado a práticas culturais machistas e transfóbicas.

Apesar dos resultados obtidos apresentarem um bom panorama para compreender o fenômeno da microagressão sob a perspectiva teórica da Análise do Comportamento, a presente pesquisa não tem como pretensão esgotar o assunto, dada suas limitações. Uma das limitações encontradas foi o tamanho da amostra analisada. Inicialmente foi previsto a participação de vinte pessoas (homens trans, mulheres trans e pessoas não-binárias) mas apenas seis acabaram sendo entrevistadas (entre elas, nenhum homem trans). O baixo número de participantes pode ser um reflexo do baixo número de pessoas trans inseridas no mercado de trabalho, formal ou informal. Outra limitação foi a falta ao acesso a elementos do comportamento por observação direta, que poderiam ter ajudado a compreender melhor algumas nuances do comportamento. Por fim, a falta de acesso ao agressor torna difícil estabelecer com precisão algumas relações de contingências relatadas pelas participantes.

A perspectiva analítico-comportamental é uma ferramenta apropriada para buscar soluções para o problema de práticas culturais discriminatórias. Para isso, faz-se necessário uma reformulação do entendimento das práticas culturais, não como características de indivíduos, mas sim como características de atos, entendendo a pessoa que pratica a microagressão e a microagressão não como aspectos distintos, mas são parte de um complexo processo comportamental (RUIZ, 1998 apud ROSENDO; NOGUEIRA, 2020). Desse modo, para pensar no combate a transfobia é preciso estabelecer estratégias que tenham como objetivo modificar as práticas culturais atuais. Se uma verdadeira mudança na sociedade e na forma como as pessoas se relacionam é almejada, antes é necessário entender que “os maiores problemas enfrentados hoje pelo mundo só poderão ser resolvidos se melhorarmos nossa compreensão do comportamento humano” (SKINNER, 2006, p.11)

REFERÊNCIAS

BASFORD, Tessa E.; OFFERMANN, Lynn R.; BEHREND, Tara S. Do You See What I See? Perceptions of Gender Microaggressions in the Workplace. **Psychology of Women Quarterly**, s[. l.], v. 38, ed. 3, p. 340-349, 2014. DOI 10.1177/0361684313511420. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0361684313511420>. Acesso em: 31 mar. 2020.

BAUM, W. M. (2008). Compreender o Behaviorismo. 2ª ed. **Porto Alegre: Artmed**.

BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, SayonaraNaider Bonfim (org.). **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2019**. São Paulo: Expressão Popular, Antra, Ibte, 2020. 80 p. Disponível em: <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2020/01/dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violc3aancia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf>. Acesso em: 08 maio 2020.

BEVAN, Thomas E. **The Psychobiology of Transexualism and Transgenderism: A New View Based on Scientific Evidence**. [s. l.]: Praeger, 2015. 280 p.

BOTOMÉ, S. S.; KIENEN, Nádia. Análise e modificação do comportamento. **Palhoça: UnisulVirtual**, 2008.

BOTOMÉ, Sílvio Paulo. O CONCEITO DE COMPORTAMENTO OPERANTE COMO PROBLEMA. **Revista Brasileira de Análise do Comportamento**, [s. l.], v. 9, ed. 1, p. 19-46, 2013. Disponível em: <http://periodicos.ufpa.br/index.php/rebac/article/view/2130>. Acesso em: 22 jun. 2020.

DINIS, Joana Filipa Nogueira. **Homofobia Organizacional em Portugal: O efeito da Perceção de Discriminação Homofóbica no Comprometimento Organizacional e o papel mediador da Satisfação no Trabalho**. 2015. 72 p. Dissertação (Mestre em Psicologia Social e das Organizações) - Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2015. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/10362>. Acesso em: 8 maio 2020.

FAZZANO, LEANDRO HERKERT. **Análise do fenômeno da homofobia: Identificando contingências envolvidas**. 2014. 130 p. Dissertação (Mestrado em Análise do Comportamento) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2014. Disponível em: <http://www.uel.br/pos/pgac/wp-content/uploads/2014/03/An%C3%A1lise-do-fen%C3%B4meno-da-homofobia-identificando-conting%C3%Aancias-envolvidas.pdf>. Acesso em: 20 maio 2020.

GALUPO, M. Paz; HENISE, Shane B.; DAVIS, Kyle S. Transgender microaggressions in the context of friendship: Patterns of experience across friends' sexual orientation and gender identity. **Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity**, v. 1, n. 4, p. 461, 2014. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/journals/sgd/1/4/461.html?uid=2014-52523-015>. Acesso em: 31 mar. 2020.

GALUPO, M. Paz; RESNICK, Courtney A. Experiences of LGBT microaggressions in the workplace: Implications for policy. In: **Sexual orientation and transgender issues in organizations**. Springer, Cham, 2016. p. 271-287. Disponível em: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-29623-4_16. Acesso em: 31 mar. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

HOLLAND, James G. BEHAVIORISM: PART OF THE PROBLEM OR PART OF THE SOLUTION? 1. **Journal of Applied Behavior Analysis**, v. 11, n. 1, p. 163-174, 1978. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1901/jaba.1978.11-163>. Acesso em: 20 maio 2020.

JACKSON, Yo (Ed.). **Encyclopedia of multicultural psychology**. Sage Publications, 2006.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **ORIENTAÇÕES SOBRE IDENTIDADE DE GÊNERO: CONCEITOS E TERMOS**. 2. ed. rev. e aum. Brasília: [s. n.], 2012. 42 p. Disponível em: <http://www.diversidadesesexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2020.

LEONEL, Vilson; MOTTA, Alexandre de Medeiros. Ciência e pesquisa. **Palhoça: Unisul Virtual**, 2007.

LESBIAN request denied (Temporada 1, ep. 3). Orange Is The New Black [Seriado]. Direção: Jodie Foster. Produção: Neri Kyle Tannenbaum. [s. l.]: Netflix, 2013. (58 min.), son., color.

LICCIARDI, Norma; WAITMANN, Gabriel; DE OLIVEIRA, Matheus Henrique Marques. A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho. **Revista Científica Hermes**, n. 14, p. 201-218, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4776/477647161011.pdf>. Acesso em: 16mar. 2020.

MARINHO, Neumalya Lacerda Alves Dantas. A Exclusão das Pessoas Trans do Mercado de Trabalho e a Não Efetividade do Direito Fundamental ao Trabalho. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v. 2, n. 1, 2016. Disponível em: <http://indexlaw.org/index.php/revistagsd/article/view/1128>. Acesso em: 16 mar. 2020.

MENEZES, Moisés Santos de; OLIVEIRA, Antônio Carlos de; NASCIMENTO, Ana Paula Leite. LGBT E MERCADO DE TRABALHO: UMA TRAJETÓRIA DE PRECONCEITOS E DISCRIMINAÇÕES. In: CONQUEER: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE ESTUDOS QUEER, 2018, Aracaju. **LGBT E MERCADO DE TRABALHO: UMA TRAJETÓRIA DE PRECONCEITOS E DISCRIMINAÇÕES** [...]. [S. l.: s. n.], 2018. p. 1-12. Disponível em: http://www.editorarealize.com.br/revistas/conqueer/trabalhos/TRABALHO_EV106_MD1_SA7_ID186_04032018135735.pdf. Acesso em: 16 mar. 2020.

MIZAEL, Táchita Medrado. Perspectivas Analítico-Comportamentais sobre a homossexualidade: análise da produção científica. **Perspectivas em Análise do Comportamento**, v. 9, n. 1, p. 15-28, 2018. Disponível em: <https://revistaperspectivas.org/perspectivas/article/view/393>. Acesso em: 20 maio 2020.

MOORE, J. Behavior analysis, mentalism, and the path to social justice. **The Behavior Analyst**, v. 26, n. 2, p. 181-193, 2003. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF03392075>. Acesso em: 20 maio 2020.

MOREIRA, M. B. (Org.). Comportamento e Práticas Culturais. Brasília: Instituto Walden4, 2013. Disponível em: https://www.walden4.com.br/livros/w4/pdf/iw4_moreira_2013_1ed_oq.pdf. Acesso em: 12 nov. 2020.

MOREIRA, M.B. MEDEIROS, C.A. Princípios Básicos da Análise do Comportamento. 1ª ed. **Porto Alegre: Artmed**, 2001.

NADAL, Kevin L. et al. Emotional, behavioral, and cognitive reactions to microaggressions: Transgender perspectives. **Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity**, v. 1, n. 1, p. 72, 2014. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/journals/sgd/1/1/72/f>. Acesso em: 31 mar. 2020.

NADAL, Kevin L.; SKOLNIK, Avy; WONG, Yinglee. Interpersonal and systemic microaggressions toward transgender people: Implications for counseling. **Journal of LGBT Issues in Counseling**, v. 6, n. 1, p. 55-82, 2012. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15538605.2012.648583>. Acesso em: 31 mar. 2020.

OXFORD UNIVERSITY PRESS. **Tokenism**. In: OXFORD UNIVERSITY PRESS. **Lexico.com**. [s. L.]: Oxford University Press, 2019. Disponível em: <https://www.lexico.com/en/definition/tokenism>. Acesso em: 21 jun. 2020.

PICCINELLI, Elena. **Microaggressive incidents towards women in the healthcare context: a qualitative and intersectional perspective**. 2019. Tese de Doutorado. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/19022>. Acesso em: 30 mar. 2020.

ROSENDO, Alessandra Pinto; NOGUEIRA, Clarissa de Pontes Vieira. Feminismo e Análise do Comportamento: contribuições de Maria R. Ruiz / feminism and behavior analysis. **Id On Line Revista de Psicologia**, [S.L.], v. 14, n. 49, p. 458-477, 28 fev. 2020. Lepidus Tecnologia. <http://dx.doi.org/10.14295/idonline.v14i49.2344>.

RESNICK, Courtney A.; GALUPO, M. Paz. Assessing experiences with LGBT microaggressions in the workplace: Development and validation of the microaggression experiences at work scale. **Journal of homosexuality**, v. 66, n. 10, p. 1380-1403, 2018. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00918369.2018.1542207>. Acesso em: 24abr. 2020.

SANTOS, Gabriela da Silva. À margem do sistema: o fenômeno da transfobia a partir das trajetórias de mulheres trans e travestis. 2019. Disponível em: <http://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/13909>. Acesso em: 08 abr. 2020.

SCHUMANN, Berta; MARTINI, Sandra Regina. A TENDÊNCIA SUICIDA ENTRE OS TRANSEXUAIS. **Diritto Pubblico Europeo Rassegna on-line**, [s. l.], p. 32-46, 2016. Disponível em: <http://www.camerablu.unina.it/index.php/dperonline/article/view/6477>. Acesso em: 14 maio 2020.

SILVA, GUILHERME HENRIQUE GOMES DA. AÇÕES AFIRMATIVAS NO ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO: CAMINHOS PARA A PERMANÊNCIA E O PROGRESSO ACADÊMICO DE ESTUDANTES DA ÁREA DAS CIÊNCIAS EXATAS. **Educação em Revista**, v. 35, 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-46982019000100417&script=sci_arttext&lng=pt. Acesso em: 24 abr. 2020.

SILVA, Guilherme Henrique Gomes da; POWELL, Arthur B. Microagressões no ensino superior nas vias da educação matemática. **Revista Latinoamericana de Etnomatemática**, v. 9, n. 3, p. 44-76, 2017. Disponível em: <http://revista.etnomatematica.org/index.php/RevLatEm/article/view/311>. Acesso em: 30mar. 2020.

SILVA, Tarcizio. Racismo Algorítmico em Plataformas Digitais: microagressões e discriminação em código. **COMUNIDADES, ALGORITMOS E ATIVISMOS DIGITAIS**, p. 121, 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/339954112_Comunidades_Algoritmos_e_Ativismos_Digitais_olhares_afrodiasporicos. Acesso em: 24 abr. 2020.

SKINNER, Burrhus Frederic. **Sobre o Behaviorismo**. São Paulo: Cultrix, 2006.

SKINNER, Burrhus Frederic. **Ciência e comportamento humano**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

STERZING, Paul R. et al. Sexual orientation, gender, and gender identity microaggressions: Toward an intersectional framework for social work research. **Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work**, v. 26, n. 1-2, p. 81-94, 2017. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15313204.2016.1263819>. Acesso em: 30mar. 2020.

SUE, Derald Wing et al. Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. **American psychologist**, v. 62, n. 4, p. 271, 2007. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/buy/2007-07130-001>. Acesso em: 30 mar. 2020.

ZANIN, Henrique da Silveira; FERREIRA, Leandro dos Santos; RIBEIRO, Luiz Paulo. Ingresso e Permanência no Trabalho e Emprego por Sujeitos LGBTQ+ em Belo Horizonte, Brasil/Access to and Continuation of Work and Employment by LGBTQ+ People in Belo Horizonte, Brazil. **ID online REVISTA DE PSICOLOGIA**, v. 13, n. 44, p. 460-474, 2019. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/1624>. Acesso em: 08abr. 2020.

