

Características do comportamento de microagressão contra pessoas trans em ambientes de trabalho.

Characteristics of microaggression behavior towards transgender people in work environments

Características de la conducta de microagresión contra personas transgénero en entornos laborales.

Bárbara Helena da Silva e Silva¹, Juliane Viecili¹

[1] Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL, Campus Florianópolis | **Título abreviado:** Comportamento de microagressão contra pessoas trans | **Email:** Bárbara Helena da Silva e Silva – silvoa.barbara@gmail.com | **doi:** org/10.18761/VEEM.0078.out21

Resumo: Esta pesquisa teve como objetivo caracterizar as classes de comportamentos que compõem o processo comportamental de microagredir pessoas trans em ambientes de trabalho, a partir do relato de pessoas trans. Foram entrevistadas seis pessoas trans entre 27 e 35 anos que estavam trabalhando, a fim de identificar classes de estímulos antecedentes, classes de respostas e classes de estímulos consequentes de episódios de microagressões sofridos em contextos de trabalho. A organização, o tratamento e a análise de dados foram realizados a partir da classificação taxonômica de microagressões contra pessoas trans, o que possibilitou a identificação de topografias de respostas, de classes de comportamentos e de contingências de reforçamento envolvidas. Em todos os 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 foi insuficiente para alterar a frequência de emissão do comportamento de microagredir do agressor. Não foi possível identificar outros estímulos antecedentes, no momento de ocorrência das microagressões, além da presença da vítima que possam ter servido como estímulos discriminativos para a emissão de respostas de microagredir do agressor. Cinco das seis participantes relacionaram o comportamento de microagredir a práticas culturais machistas e transfóbicas. Vale destacar a necessidade de maior produção de conhecimento sobre o comportamento de microagredir sob a ótica da Análise do Comportamento.

Palavras-chave: Microagressões; Identidade de gênero; Análise do Comportamento.

Abstract: This research aimed to characterize as classes of behavior that make up the behavioral process of micro-aggressing trans people in work environments, from the relationship of trans people. Six trans people between 27 and 35 years old who were working were interviewed, to identify antecedent stimulus classes, response classes and stimulus classes consequent resulting from episodes of microaggressions in work contexts. The organization, treatment and analysis of data were carried out based on the taxonomic classification of microaggressions against trans people, which enabled the identification of the topography of the response, classes of behavior and the reinforcement contingencies involved. In all the resulting cases, one of the consequences of microaggression was the silencing of the victim in the situation, indicating a contingency of negative reinforcement of the offending behavior. In cases where the victim tried to confront the aggressor later, this confrontation was insufficient to change the frequency of emission of the aggressor's micro-aggressive behavior. It was not possible to identify other antecedent stimuli at the time of the occurrence of microaggression, in addition to the presence of the victim that could serve as discriminative stimuli for the emission of microaggression responses from the aggressor. Five of the six participants related the behavior of microaggression to sexist and transphobic cultural practices. It is worth highlighting the need for greater production of knowledge about the behavior of microaggression from the perspective of Behavior Analysis.

Keywords: Microaggressions; Gender identity; Behavior Analysis.

Resumen: Esta investigación tuvo como objetivo caracterizar las clases de conductas que componen el proceso conductual de microagresión hacia las personas transgénero en los entornos laborales, desde la percepción de las personas transgénero. Se entrevistó a seis personas trans para identificar clases de estímulos antecedentes, clases de respuestas y clases de estímulos consecuentes resultantes de episodios de microagresiones en contextos laborales. La organización, tratamiento y análisis de los datos se realizó en base a categorías que permitieron identificar las clases de conducta y las contingencias de reforzamiento involucradas. En todos los casos analizados, una de las consecuencias de la microagresión fue el silenciamiento de la víctima en esa situación, lo que indica una contingencia de reforzamiento negativo de la conducta del agresor. En los casos en que la víctima buscó confrontar al agresor posteriormente, este enfrentamiento fue insuficiente para alterar la frecuencia de emisión de la conducta de microagresión del agresor. No fue posible identificar otros estímulos antecedentes, al momento de la ocurrencia de las microagresiones, además de la presencia de la víctima, que pudieran haber servido como estímulo discriminativo para la emisión de la respuesta de microagresión del agresor. Cinco de los seis participantes relataron que la conducta de microagresión está vinculado a prácticas culturales sexistas y transfóbicas. Cabe destacar la necesidad de una mayor producción de conocimiento sobre la conducta de la microagresión, de manera más general, y de la microagresión hacia las personas transgénero, más específicamente, desde la perspectiva del Análisis de la Conducta.

Palabras clave: Microagresión; Identidad de Género; Análisis de la Conducta

O Brasil é um lugar perigoso para transexuais, transgênero e travestis viverem. É o país onde pessoas trans mais morrem por homicídio ou negligência e onde pessoas trans têm menos oportunidades de acesso à educação e ao trabalho formal (Benevides & Nogueira, 2020). Embora existam estudos sobre as dificuldades de acesso da população trans ao mercado de trabalho e os preconceitos sofridos de formas mais explícitas por aquelas que conseguem se inserir no mercado de trabalho (Menezes et. al., 2018; Marinho, 2016; Licciardi et. al., 2015; Santos, 2019; Zanin et. al. 2019), há pouco conhecimento produzido sobre as formas de preconceito sutis, verbais e não-verbais, e que são reproduzidas no cotidiano das relações: as microagressões. Dessa forma, torna-se relevante produzir conhecimento científico sobre os processos comportamentais que envolvem o fenômeno denominado de microagressão contra pessoas trans no contexto de trabalho.

O Brasil é o país com maior quantidade 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, seguido do México com 65 assassinatos registrados e dos Estados Unidos, com 31 assassinatos registrados. Em 2020, em acordo Boletim editado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2020), o Brasil apresentou 90% de aumento nos assassinatos a pessoas trans em relação a 2019, passando de 20 para 38 notificações apenas nos dois primeiros meses do ano. 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 de redes sociais e outros meios de comunicação em 2019. De acordo com a ANTRA (2021), no primeiro semestre de 2021 foram 80 assassinatos, nove suicídios, 33 tentativas de assassinato e 27 violações de direitos a pessoas trans no Brasil.

A violência contra pessoas trans pode ser examinada a partir de fatores sociais. Schumann e Martini (2016) estimam que aproximadamente metade da população trans tenta o suicídio em algum

momento da vida, e apontam os processos de 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) chamam de assassinato social: violações sistemáticas e constantes de direitos humanos. Benevides e Nogueira (2020) argumentam que o Estado brasileiro, ao não legislar a favor da proteção de direitos sociais da população trans, como direito ao nome social, uso de banheiros de acordo com o gênero identificado e proteção contra crimes de transfobia, 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% encontram-se no trabalho informal ou em subempregos. No entanto, segundo as autoras, a maioria, 90%, das mulheres trans e travestis utilizam a prostituição como fonte de renda. No caso dos homens trans e pessoas trans masculinas, há maior dificuldade na identificação 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 pela população trans que consegue se inserir no trabalho formal ou informal?

Em concordância com os ambientes sociais e educacionais, o ambiente de trabalho também reproduz contingências hostis para pessoas trans e carece de produção de conhecimento. Pesquisas (Menezes, et al., 2018; Marinho, 2016; Licciardi, et al., 2015; Santos, 2019; Zanin, et al., 2019) relatam processos de preconceito contra pessoas trans no ambiente de trabalho, porém não focam em comportamentos de microagressão. Há estudos sobre microagressões em diversos contextos e com diversas populações, como com populações racializadas (Silva & Powell, 2016; G. Silva, 2019; Sue et al., 2007; T. Silva, 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, et al., 2014; Dinis, 2015; Nadal, et al., 2012; Nadal, et al., 2014; Sterzing, et al., 2017; Basford, et al., 2014), mas sem abordar diretamente o contexto de trabalho. Com exceção do trabalho de Basford, et al. (2014), nenhum desses estudos apresenta como foco as relações no ambiente de trabalho. Finalmente, as pesquisas identificadas e que abrangem 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).

A violência estrutural possui relação com a violência direta sofrida pela população trans. A partir da proposição de Galtung (1969), violência estrutural pode ser definida como uma forma de violência na qual as estruturas sociais e as instituições sociais produzem danos às pessoas ao negar a elas acesso a direitos básicos, podendo promover ou agravar contextos de exclusão social. Galtung (1969) afirmava, já na década de 1960, que essa violência é evitável, e que a violência estrutural e a violência direta são interligadas, no sentido de que pessoas já vulneráveis por sofrerem violência estrutural são mais propensas a sofrerem violência direta, e que essa violência direta acaba sendo ‘justificada’ pelas pessoas que as praticam. Essa ‘justificativa’ possivelmente ocorre por ser reforçada pela comunidade na qual as pessoas estão inseridas e serem instituídas e mantidas pelas agências de controle (o que a caracteriza como estrutural!).

Apesar de pesquisadores como Skinner (1953/2003), 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 preconceito contra orientação sexual e identidade de gênero ainda é escassa, embora crescente. 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 reforço e punição. 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 preconceituosos potencialmente sutis como práticas reforçadas pela comunidade verbal. Nesse contexto, considerando que o conhecimento produzido sobre microagressões é escasso e não foca na população trans, nem é entendido sob a perspectiva analítico-comportamental, se torna relevante responder à pergunta: Quais são as características dos processos comportamentais envolvidos no fenômeno de microagressões contra pessoas trans em ambientes de trabalho, a partir do relato de pessoas trans?

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 têm contribuído para a compreensão do tema, sendo as principais as ciências biológicas, médicas e sociais. Além disso, as próprias pessoas trans vêm se inserindo no debate, apresentando experiências e vivências como importantes para a definição do fenômeno. Nesse contexto, o que define transexualidade e 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, abrangendo a necessidade de cirurgias e hormonização, estando mais próxima de um entendimento das ciências médicas e biológicas (Bevan, 2015). Transgeneridade abrange a noção de gênero enquanto “experiência psicológica e social”, sendo termo “preferido” por uma parcela de pessoas transgênero por não se limitar ao aspecto da sexualidade (Bevan, 2015; Jesus, 2012). Há ainda o termo travesti, criado no início do século XX e, atualmente, carregado de estigma, quase sempre utilizado como sinônimo de ‘imitação’ ou de ‘fingir ser o que não é’, segundo Jesus (2012). Bevan (2015) define o uso do termo travesti como pejorativo na língua inglesa,

mas, segundo Jesus (2012), o termo ainda é utilizado no Brasil por pessoas que vivenciam papéis de gênero femininos e que se reconhecem como um terceiro gênero, fora do esquema binário homem/mulher, além de ser usado incorreta e pejorativamente por pessoas cisgênero para se referirem a pessoas trans associadas ao trabalho sexual.

Segundo Jesus (2012), todas as pessoas 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). Considerando esta diversidade, o termo ‘pessoa trans’ é utilizado como um termo abrangente que engloba todas as pessoas não-cisgênero, homens, mulheres e não-binárias, e que se identificam como transgênero, transexuais ou travestis.

Microagressão como um processo comportamental de preconceito contra pessoas trans

Os estudos sobre microagressão são recentes e visam compreender violências sutis, incessantes e muitas vezes imperceptíveis para as outras pessoas, que não a vítima. O estudo sobre microagressões tem origem nos Estados Unidos nos debates de violência racial. A definição foi proposta por Sue et al. (2007) que 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 ra-

ciais explícitas, caracterizadas principalmente por um ataque verbal ou não verbal, com o objetivo de ofender a vítima através de xingamentos ou ações preconceituosas 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 cor¹” (Sue et al., 2007, p. 274). Essas definições, portanto, visam entender os mecanismos de opressão que agem fora da esfera de violência explícita, como o uso de força física.

Apesar de suas origens remontarem a discussões de raça, o estudo de microagressões também passou a contemplar outros preconceitos sutis, como as de orientação sexual e de identidade de gênero. Nadal (2008) define microagressão, a semelhança da proposta de Sue et. al (2007), 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). Galupo, et al., (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 preconceito, a transfobia. A transfobia pode aparecer em comportamentos definidos como microagressões, tal como nos comportamentos que compõem o modelo de categorização taxonômica de microagressões contra pessoas trans proposto por Nadal et al. (2014), composto por doze grandes categorias: (a) *Uso de terminologia incorreta e/ou transfóbica*; (b) *Suposição de uma experiência universal para pessoas trans*; (c) *Exotização*; (d) *Desconforto/desaprovação de experiências trans*; (e) *Endosso da cultura normativa e binária de comportamentos de gênero*; (f) *Negação da existência*

1 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)

de transfobia; (g) *Suposição de patologia sexual ou anormalidade*; (h) *Ameaça física ou assédio*; (i) *Negação de transfobia individual* (j) *Negação de privacidade do corpo pessoal*; (k) *Microagressões familiares*; (l) *Microagressões sistemáticas e ambientais*. (Nadal et al., 2014, p. 73-74). Essa categorização taxonômica das microagressões praticadas contra pessoas trans pode ajudar a compreender o 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 comuns onde esse comportamento costuma ocorrer (como exemplificado nos itens (k) e (l)).

Para entender melhor o comportamento de microagredir, é necessário entender alguns conceitos da Análise do Comportamento. Um dos conceitos que é preciso ter clareza é o de comportamento operante. Botomé (1980) 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. As relações entre esses componentes podem constituir contingências reforçadoras ou punidoras (Skinner, 1953/2003). Portanto, para analisar o comportamento de “microagredir”, é preciso entender quais consequências são produzidas ou decorrem das classes de respostas 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.

A partir da definição de comportamento como uma interação entre propriedades das respostas do organismo e propriedades do ambiente (Botomé, 2013; Botomé e Kienen, 2008), geralmente identificado por um verbo no infinitivo (como falar, andar, correr etc.)², é possível retomar a classificação taxonômica de microagressão contra pessoas trans

proposta por Nadal et al. (2014). Das 12 categorias propostas, as 10 primeiras parecem enfatizar classes de respostas: usar terminologia incorreta e/ou transfóbica; supor uma experiência universal para pessoas trans; exotizar; desaprovar experiências trans; endossar a 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 descrevem aspectos do ambiente em que ocorre a classe de comportamentos: microagressões familiares e microagressões sistemáticas e ambientais (Nadal et al., 2014). Vale ressaltar, ainda, que o termo “sistemáticas” (Nadal et al., 2014) parece se referir à frequência de ocorrência de comportamentos de microagredir pessoas trans. As categorias que descrevem classes de respostas são amplas e diversas, já as categorias que descrevem condições ambientais são vagas (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 descrevem nem o ambiente antecedente às classes de respostas, nem as consequências ou decorrências produzidas pelas classes de respostas.

O comportamento pode ser selecionado em três níveis. Skinner (2007) indica que primeiramente foi reconhecida a seleção natural, onde os comportamentos são selecionados filogeneticamente, comportamentos que evoluíram com o organismo enquanto espécie e se mantêm pela sua função de sobrevivência. O segundo nível de seleção apresentado por Skinner (2007) é o ontogenético, que diz respeito à história de vida do sujeito, o condicionamento operante que modela o repertório comportamental do organismo 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 in-

2 Não cabe ao escopo deste trabalho a distinção entre verbos (juntamente com seus complementos) que caracterizam classes de respostas ou classes de comportamentos, de forma que, por enfatizar a atividade da vítima ou do agressor em relação a microagressões, os verbos apresentados na taxonomia proposta serão considerados como indicadores de classes de respostas.

dividualmente, que são responsáveis pela evolução da cultura. Nesse contexto, a cultura pode apresentar elementos centrais para manter comportamentos de microagredir pessoas trans.

Mas por que a presença de uma pessoa trans no ambiente de trabalho seria considerado um estímulo aversivo para o agressor? Uma possível maneira de compreender o preconceito contra pessoas trans é por meio do conceito de controle aversivo. Segundo Skinner (1953/2003), um estímulo aversivo é um tipo de estímulo geralmente desagradável ou irritante, cuja remoção é reforçadora. Um organismo pode aprender a ter aversão a um estímulo até então considerado neutro. Para Fazzano (2014), três processos distintos podem ser notados no processo de aquisição e extinção de comportamentos: a modelagem, o seguimento de instruções e a imitação de um modelo de comportamento (ou modelação). Fazzano (2014) argumenta que, ao analisar um comportamento homofóbico (ou, no caso deste artigo, 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. Para Skinner (1953/2003), 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, 1953/2003). 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, as pessoas inseridas nesse grupo. Moreira, et al. (2021) examinam o preconceito como comportamento operante discriminado e avaliam o controle de estímulos, em especial a equivalência de estímulos, como processo pelo qual propriedades de estímulos (como cor, forma do corpo) adquirem função aversiva, caracterizando comportamentos preconceituosos.

Definir comportamento já não é uma tarefa fácil, definir comportamento de microagredir pessoas trans também não parece ser. Contudo, é possível avaliar que comportamentos que caracterizam preconceito contra pessoas trans podem ser compreendidos a partir do conceito de controle aversivo, onde características de pessoas trans se tornam estímulos aversivos para um organismo, e as respostas de microagressão (ou agressão!) emitidas por esse organismo tem como função remover ou reduzir esse estímulo aversivo. Mas também é possível examinar o preconceito contra pessoas trans como um comportamento reforçado positivamente pela comunidade verbal, através da aprovação dos pares, nos ambientes onde o organismo está inserido. Em ambas as situações as práticas culturais parecem ser centrais para a manutenção da aversividade a pessoas trans.

Método

Participantes

A presente pesquisa teve como objetivo caracterizar as classes de comportamentos que compõe o processo comportamental de microagredir pessoas trans em ambientes de trabalho, a partir do relato de 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 na condição de trabalhadoras durante o período de coleta de dados. Duas participantes estavam trabalhando em regime celetista, uma participante em regime estatutário, uma participante como *freelancer*, e duas participantes como pessoa jurídica prestadora de serviços.

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 pessoa trans; maior de 18 anos; estar trabalhando ou já ter 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 procedimentos e; concordar em ter a entrevista gravada. Foi utilizado o procedimento de amostragem denominado bola-de-neve, no qual os participantes iniciais foram selecionados por meio de postagem em redes sociais, e posteriormente foram solicitados a indicar outros participantes de suas redes de contatos.

Equipamentos e materiais

Para acessar as participantes e analisar os dados obtidos, foi utilizado computador 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.

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 combinados com cada participante previamente, em ambiente privado e livre de interferências.

Instrumento de coleta de dados

Para que fosse possível caracterizar as classes de comportamentos que compõem o processo comportamental de microagressão contra pessoas trans, foi utilizada entrevista semiestruturada, com roteiro elaborado a partir de decomposição de variáveis do problema de pesquisa. A entrevista foi composta inicialmente de 66 perguntas abertas. Foi realizado um teste piloto do instrumento de coleta de dados com uma pessoa trans e não-analista do comportamento, a fim de confirmar a clareza e o entendimento das perguntas, bem como a pertinência e eficiência do instrumento para as informações necessárias. A partir desse teste piloto foram reformuladas algumas perguntas e acrescentadas 9 perguntas, totalizando 75 perguntas abertas.

Procedimento de contato com os participantes

Após a aprovação de Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (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 apresentavam os 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 enquadrassem nos critérios de inclusão (amostragem por bola-de-neve). Uma vez identificada a participante era contatada pela pesquisadora por e-mail, ocasião em que era explicado novamente a pesquisa e realizado o agendamento da entrevista.

Procedimento de coleta e registro de dados

Após o contato inicial, foi marcado um horário para a realização da entrevista, por meio 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, na qual a pesquisadora leu de forma *ipsis litteris* as perguntas do roteiro de pesquisa, apenas reformulando as perguntas caso a participante não compreendesse alguma. 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 tinham sido respondidas anteriormente. As entrevistas foram gravadas.

Procedimento de organização, tratamento e análise de dados

Após a coleta e registro de dados das seis participantes, as respostas foram transcritas em forma de texto e os dados foram agrupados de acordo com as variáveis (categorias) decompostas a partir do fenô-

meno nuclear do problema de pesquisa, 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, caracterizando análises moleculares das descrições de episódios de microagressões sofridas pelas participantes. Para resguardar a identidade das pessoas que participaram dessa pesquisa, foram utilizados nomes de frutas para identificar as participantes e discutir os casos.

Resultados e discussão

Microagressões são definidas como preconceitos sutis, e, portanto, nem sempre fáceis de serem notados. O caráter recorrente das microagressões pode ser um fator que acrescenta dificuldade às pessoas trans em lembrar de detalhes específicos de um episódio. Mesmo assim, a partir dos relatos coletados com seis participantes, foi possível caracterizar algumas propriedades de processos comportamentais envolvidos no fenômeno de microagressões sofridas por essas pessoas trans em ambientes de trabalho.

Foram identificados 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 desenvolvida por Nadal, et al. (2012) sendo que em um episódio, a classe de respostas do agressor foi definida como “Uso de terminologia incorreta ou transfóbica”; em um episódio, a classe de respostas do agressor foi definida como “Ameaça física ou assédio”; em dois episódios, as classes de respostas dos agressores foram definidas como “Endosso da cultura normativa e binária de comportamentos de gênero”; em outros dois episódios, as classes de respostas dos agressores foram definidas como “Desconforto/desaprovação de experiências trans”. As representações dos comportamentos são apresentadas em tabelas

de análise organizadas de forma a integrar tanto o comportamento da vítima, quanto do agressor. Vale destacar, que as informações foram obtidas apenas por meio do relato das vítimas.

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. O comportamento descrito por Morango está representado na Tabela 1.

Nadal, et al. (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, et al. (2012) é baseada na categorização taxonômica proposta por Nadal *et al.* (2014), mais abrangente e mais completa, sobre microagressões de orientação sexual e identidade de gênero, na qual os autores afirmam que esta microagressão 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, pelo agressor. Mesmo quando Morango relata que percebe que o agressor não comete esses erros intencionalmente, essa resposta do agressor produz consequências, nesse caso deixa a vítima silenciada, interagindo menos com os clientes e com postura acuada, desviando o olhar dos clientes.

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 e acabou sendo demitida. O comportamento descrito por Melancia está representado na Tabela 2.

Tabela 1 – Representação da interação entre componentes do comportamento de vítima e agressor em relação ao comportamento de microagressão com uso de terminologia incorreta ou transfóbica sofrido pela participante Morango.

Comportamento do agressor			
Classe de Estímulos Antecedentes	Classe de Respostas	Classe de Estímulos Consequentes	
		Comportamento da vítima	
	Classe de Estímulos Antecedentes	Classe de Respostas	Classe de Estímulos Consequentes
Escritório familiar; Vítima, agressor (sócio/pai) e dois clientes presentes; Clima ameno, “vem essas microagressões do nada”; Vítima com tom de voz calmo e didático com os clientes. Vítima com expressão calma. Vítima com postura imponente; Vítima com olhar voltado aos clientes, não ao agressor; Clientes com postura, e tom de voz neutros	Usar pronomes errados (<i>misgender</i>); Usar o mesmo tom de voz; Não apresentar reação facial, “como se nem tivesse percebido”; Usar uma postura imponente, mais ainda que a vítima; Olhar para os clientes, não para a vítima;	Vítima se sentindo desconfortável (leve náusea); Vítima foge o olhar dos clientes. Vítima tenta manter a postura, expressões faciais e tom de voz de antes, mas apresenta uma postura mais retraída por um momento, “um instinto de se esconder”. Após o atendimento, em ambiente privado, vítima confronta o agressor, corrigindo-o com tom de voz mais agressivo e palavras mais casuais, como “você me envergonhou” ou “se liga”, “acorda”;	Agressor não fez nem falou nada de diferente depois das reações da vítima; Em algumas ocasiões, o agressor se corrige, mas faz pouco caso, como se fosse um erro justo de se cometer, com falas como “ele, ela, sei lá, é difícil de me acostumar” Diminuição na disposição afetiva da vítima em interagir com o agressor por considerar “descaso” em relação à agressão (“ele não erra de propósito, só não faz questão de acertar”)

Fonte: Elaboração da autora.

Tabela 2 – Representação da interação entre componentes do comportamento de vítima e agressor em relação ao comportamento de microagressão com ameaças físicas ou assédio, sofrido pela participante Melancia.

Comportamento do agressor			
Classe de Estímulos Antecedentes	Classe de Respostas	Classe de Estímulos Consequentes	
		Comportamento da vítima	
	Classe de Estímulos Antecedentes	Classe de Respostas	Classe de Estímulos Consequentes
Caixa de temakeria, final do dia, todos os funcionários já haviam saído, menos a vítima e o agressor, dono do estabelecimento Agressor não conhecia antes da transição Primeira semana de trabalho da vítima Vítima havia entregado os documentos para contratação com ‘nome morto’ Vítima não tinha declarado que era trans na entrevista de emprego	Agressor disse: “Então o senhor andou mentindo pra gente, senhor [nome morto]” Agressor ameaçou, dizendo que era melhor ninguém descobrir que a vítima era trans Tom de voz de deboche	Vítima tentou argumentar que não estava mentindo Vítima terminou o trabalho e foi embora Vítima tentou se esforçar mais do que o normal no trabalho	Agressor dava algumas indiretas, fazia alguns comentários sarcásticos Ficou um clima desagradável no trabalho Depois de um mês, a vítima foi demitida

Fonte: Elaboração da autora.

Nadal, et al. (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 livremente. Melancia relata ter apresentado as respostas esperadas pelo agressor (de não contar sobre ser pessoa trans) e mesmo assim foi demitida, sem evidências ou queixas sobre seu desempenho. Esse episódio possibilita supor 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. Já Kiwi, mulher trans de 29 anos, relatou um episódio no qual estava montando uma apresentação de boas-vindas com o agressor, um colega de trabalho, em ambiente remoto (sala do Zoom). A participante relata que durante todo o processo de elaboração da apresentação, o agressor supôs que a vítima não sabia como fazer seu trabalho e ficou explicando coisas óbvias para a vítima. A vítima relata 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. Quando perguntada sobre o que ela considerava 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. O comportamento descrito por Maçã está representado na Tabela 3, como exame do endosso da cultura normativa e binária de gênero.

Tabela 3 – Representação da interação entre componentes do comportamento de vítima e agressor em relação ao comportamento de microagressão com endosso da cultura normativa e binária de comportamentos de gênero, sofrido pela participante Maçã.

Comportamento do agressor		Comportamento da vítima	
Classe de Estímulos Antecedentes	Classe de Respostas	Classe de Estímulos Consequentes	
	Classe de Estímulos Antecedentes	Classe de Respostas	Classe de Estímulos Consequentes
Escritório com programadores, site de marketplace, todos os funcionários da equipe na mesma sala Dia Internacional da Mulher Clima casual Agressor não conhecia a vítima antes da transição Todos os funcionários estavam no ambiente Agressor: Gerente de processos	Agressor saiu para o almoço, comprou um chocolatinho para as funcionárias cis e não para a vítima Passou pela mesa da vítima, olhou nos olhos dela e passou direto Expressão definida pela vítima como de deboche	Vítima se sentiu “um lixo” Vítima teve um ataque de pânico. Vítima não foi confrontar o agressor porque não queria “fazer cena por causa de um chocolate”	Agressor ignorou o problema completamente, “no mesmo dia parecia que nada tinha acontecido” Agressor passava a impressão de que estava esperando a vítima confrontá-lo. Precisou de ajuda para ir embora Colegas mulheres e alguns colegas homens foram confrontar o agressor

Fonte: Elaboração da autora.

Nadal, et al. (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 se identifica. Já no caso de Kiwi ocorre o oposto, quando o agressor desconsidera as indicações da vítima de que já havia compreendido e, mesmo assim, insiste em explicações, possibilita supor que ele considera que a vítima sabe menos sobre seu trabalho possivelmente 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 aparece 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. Já Pêssego, mulher trans de 30 anos, relatou sobre quando estava conversando no ambiente de trabalho, com a agressora, uma colega de trabalho, sobre sexualidade e gênero. A vítima é lésbica, a agressora é bissexual. 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 participante relatou que 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 considerava que tinha levado a agressora a praticar essa microagressão, Pêssego disse não saber responder. O comportamento descrito por Pera está representado na Tabela 4, como exame de desaprovação de experiências trans.

Nadal, et al. (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, et al. (2012) apresentam, como exemplo, uma situação em que uma pessoa cis passa a tratar pessoas trans de forma diferente, geralmente ficando mais reclusa ou agressiva 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 é evidenciada quando o agressor fala abertamente que não concorda com a identidade de gênero da vítima, mas no caso de Pêssego foi algo mais sutil, pois 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, a classe de estímulos consequentes “vítima se cala” aparece em todos os seis casos analisados, no momento da microagressão. Esse tipo de consequência é observado em casos nos quais a vítima se cala sobre a microagressão sofrida, mas tenta manter a execução do 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]”. Esse tipo de consequência também é observado em relatos em 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

Tabela 4 – Representação da interação entre componentes do comportamento de vítima e agressor em relação ao comportamento de microagressão com desaprovação de experiências trans, sofrido pela participante Pera.

Comportamento do agressor		Comportamento da vítima	
Classe de Estímulos Antecedentes	Classe de Respostas	Classe de Estímulos Consequentes	
		Classe de Estímulos Antecedentes	Classe de Respostas
<p>Campus de engenharia, reunião do departamento de ciências básicas e ambientais</p> <p>Reunião quase que exclusiva para a vítima “sair do armário”</p> <p>Em torno de 10 pessoas no ambiente, o vice-chefe de departamento e as demais pessoas, todas professoras.</p> <p>Vítima contando que era uma pessoa trans, que estava passando por uma transição e que a partir daquele momento deveriam se referir a ela pelo nome escolhido e por pronomes femininos</p> <p>Tom de voz nervoso</p> <p>Postura de quem está “tirando um elefante das costas”</p> <p>Todas as outras pessoas, exceto o agressor, parabenizando a vítima e dizendo palavras de apoio.</p>	<p>Agressor disse: “Eu não me importo que você seja trans, mas você não precisa ficar exibindo em tudo quanto é canto, eu não sou obrigado a ver isso”</p> <p>Tom de voz definido pela vítima como agressivo</p> <p>Expressões faciais de quem se deparou com algo nojento</p>	<p>Vítima “travou”, ficou sem reação</p> <p>Vítima teve taquicardia</p> <p>Vítima não falou nada para o agressor, mas agradeceu os colegas que saíram em sua defesa</p>	<p>Agressor “enfiou o rabo entre as pernas” e se desculpou Tom de voz do agressor ao desculpar-se definido pela vítima como contrariado</p> <p>Colegas ficaram “extremamente putos” com o agressor</p> <p>Colegas confrontaram o agressor com frases como “cala a boca, você tá falando merda”</p> <p>Depois desse dia, o agressor ativamente evita contato com a vítima nos corredores. “Eu entro no corredor do departamento ele faz questão de sair, voltando pra sala dele, entrando na primeira sala que ele consegue, vai pro banheiro, etc.”</p>

Fonte: Elaboração da autora.

afastou após ouvir que 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.”). O silenciamento como consequência de comportamentos de microagredir é relatado na literatura. Nadal *et al.* (2014) discute o silenciamento como um mecanismo de enfrentamento que denominam 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 à microagressão, são observadas, possivelmente, contingências de

reforço negativo do comportamento do agressor, uma vez que há a retirada um estímulo aversivo, mantendo a probabilidade da ocorrência da classe de resposta que eliminou esse estímulo aversivo (Skinner, 1953/2003; Botomé e Kienen, 2008). Em todos os casos analisados, a vítima calar-se parece representar 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 Maça e Pera). Embora algumas vítimas relatem não perceber intencionalidade na ação dos agressores, essas ações por parte dos agressores produzem consequências aversivas a elas. Considerando a

definição de estímulo aversivo (Botomé & Kienen, 2008, Skinner, 1953/2003) como 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 participantes, se todos os agressores ficaram em estado de desconforto com a presença das vítimas, mas é possível afirmar que o comportamento de microagredir remove a presença ou participação da vítima do ambiente, segundo o relato das participantes.

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 à extinção do comportamento das vítimas de confrontar os agressores, conforme definições de extinção apresentadas por Skinner (1953/2003), Botomé e Kienen (2008), Moreira e Medeiros (2001). Isso fica evidente em algumas falas, como a de Morango, que disse que “[procura] corrigir, relembrar o que foi feito e corrigir a postura da pessoa que praticou a microagressão”, mas que apesar disso as microagressões ocorrem “quase diariamente” [sic]. Isso também aparece no relato de Kiwi, que disse que “falava algumas coisas tipo ‘eu sei disso’, só para deixar um pouquinho claro” [sic], mas que o agressor continuava a explicar coisas óbvias para a vítima. Moreira e Medeiros (2001) argumentam que, de certo modo, extinção também se configura como contingência aversiva, sendo possível observar fortes reações emocionais no organismo que tem seu comportamento extinto. Contudo, nem o confronto aos agressores nem o calar-se parecem estar sendo estratégias de controle eficazes para cessar as agressões sofridas.

Não foi possível identificar estímulos antecedentes, além da própria presença da vítima, que possam ter tido função de estímulo discriminativo para a emissão de respostas de microagredir do agressor, apesar do envolvimento de outras pessoas no ambiente. É possível concluir tal fato 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 relatou “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. É possível examinar que numa análise molecular realizada por meio do relato das vítimas, fica difícil de identificar quais propriedades da presença de pessoas trans no ambiente de trabalho se constituem como estímulos que controlam a emissão de ações denominadas de microagressões por parte dos agressores.

Por fim, quando perguntadas sobre o que elas consideravam 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]. A violência contra a mulher e contra a população LGBT+ pode ser compreendida a partir da discussão proposta por Gallo, de Moraes, et al. (2019) como decorrente do sistema social do patriarcado em considerar a mulher e a população LGBT como “inferiores”.

Considerando as definições e discussões de Moreira (2013) sobre práticas culturais e de Skinner (2007) sobre ambientes sociais, é possível afirmar que os padrões comportamentais são mantidos por contingências de reforçamento transmitidos entre gerações porque traduzem-se em sobrevivência aos membros da cultura e da cultura em si, abrangendo tanto práticas culturais prejudiciais quanto

benéficas à cultura. Mas como essas práticas culturais, que prejudicam certa parcela da população inserida nessa comunidade, são mantidas? Quais são as propriedades dos estímulos que caracterizam a transfobia como uma prática cultural? Ruiz (1998) argumenta que práticas preconceituosas são enraizadas em práticas culturais que já são bem estabelecidas, e que são amplamente aceitas como normais em nossa cultura. Expor essas práticas preconceituosas, 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 por essas práticas, têm menos chances de compreender esses comportamentos como preconceituosos ou prejudiciais. Para Ruiz (1998), essa ‘cegueira’ em relação às práticas culturais prejudiciais é social, e está relacionada à ausência de contingências discriminativas que poderiam fazer os efeitos sutis dessas práticas culturais preconceituosas 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 prejudicial. Ainda de acordo com Ruiz (1998) 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, independentemente de “intencionalidade”.

As práticas culturais caracterizam padrões de comportamentos que mantêm a cultura normativa, vinculada ao patriarcado, em relações de trabalho de pessoas trans. Tais práticas parecem ser mantidas por contingências de reforço negativo e ações definidas como microagressões produzem, principalmente, consequências de silenciamento dessa população – a eliminação do estímulo aversivo. Contudo, há de se considerar, como propõem Moreira, et al. (2021) que o preconceito é um comportamento operante discriminado. Neste contexto, aspectos que caracterizam pessoas trans se constituem como propriedades de estímulos que adquirem função aversiva para

os agressores e levam a práticas aversivas em contextos de trabalho com pessoas trans em decorrência de sua identidade de gênero.

Considerações finais

A população trans brasileira sofre violências na forma de assassinatos, suicídios, apagamento social, violações sistemáticas e constantes de direitos humanos. Essa violência reflete, entre outros aspectos, 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 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 debatido sob o viés analítico-comportamental.

Essa pesquisa buscou identificar características de processos comportamentais envolvidos em episódios de microagressões contra pessoas trans em ambientes de trabalho, a partir da percepção de 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 do relato de pessoas trans. Como classes de estímulos antecedentes, não foram identificados outros estímulos antecedentes além da presença da pessoa trans que possam ter servido como estímulo discriminativo para a emissão de respostas de microagredir do agressor. Como classes de respostas do comportamento de microagredir, foi identificado uso de terminologia incorreta ou transfóbica, ameaça física ou assédio, endosso da cultura normativa e binária de comportamentos de gênero e 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 busca confrontar o agressor posteriormente,

esse confronto surte pouco efeito na frequência de emissão de respostas de microagredir do agressor. As próprias vítimas relatam perceber que o comportamento de microagredir pessoas trans tem, entre seus determinantes, práticas culturais machistas e transfóbicas.

Apesar dos resultados obtidos apresentarem elementos importantes para o debate do fenômeno da microagressão sob a perspectiva da Análise do Comportamento, limites da pesquisa devem ser considerados. A pequena quantidade da amostra e o acesso ao comportamento examinado por meio de relatos e não por observação direta restringem conclusões possíveis, tanto do comportamento de microagredir quanto de sofrer microagressões. Bem como, a falta de acesso ao agressor torna difícil estabelecer, com mais precisão, algumas contingências relatadas pelas participantes.

A perspectiva analítico-comportamental é promissora para produzir conhecimento e alterações em práticas culturais que promovem e mantêm comportamentos definidos como preconceituosos. Contudo, a Análise do Comportamento tem investido pouco na produção de conhecimento sobre microagressões (ou agressões) a pessoas trans. Desse modo, para pensar no combate a transfobia é preciso ampliar o conhecimento e produzir tecnologia comportamental que possa modificar as práticas culturais atuais que são promotoras de sofrimento a essa parcela da sociedade. 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, 1974/2006, p.11)

Referências

- Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) (2021). *Boletim N° 002-2021*. Retrieved from <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2021/07/boletim-trans-002-2021-1sem2021-1.pdf>.
- Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) (2020). *Boletim N° 02/2020 Assassinatos Contra Travestis E Transexuais em 2020*. Retrieved from <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2020/05/boletim-2-2020-assassinatos-antra.pdf>.
- Basford, T. E., Offermann, L. R., & Behrend, T. S. (2014). Do You See What I See? Perceptions of Gender Microaggressions in the Workplace. *Psychology of Women Quarterly*, 340-349. doi:10.1177/0361684313511420.
- Benevides, B. G., & Nogueira, S. N. (2020). *Dossiê assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2019*. São Paulo: Expressão Popular. Retrieved from <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2020/01/dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violc3aancia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf>
- Bevan, T. E. (2015). *The Psychobiology of Transexualism and Transgenderism: A New View Based on Scientific Evidence*. Praeger.
- Botomé, S. (2013). O conceito de comportamento operante como problema. *Revista Brasileira de Análise do Comportamento*, 19-46. doi:10.18542/rebac.v9i1.2130
- Botomé, S., & Kienen, N. (2008). *Análise e modificação do Comportamento*. Palhoça: UnisulVirtual.
- Dinis, J. F. (2015). Homofobia Organizacional em Portugal: O efeito da Perceção de Discriminação Homofóbica no Comprometimento Organizacional e o papel mediador da Satisfação no Trabalho. Retrieved from <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/10362>
- Fazzano, L. H. (2014). *Análise do fenômeno da homofobia: Identificando contingências envolvidas*. Londrina: Universidade Estadual de Londrina. Retrieved from <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>
- Gallo, A., de Moraes, A., Fazzano, L., & Santos, S. (2019). Psicologia para quem? Uma discussão analítico-comportamental do feminismo, homofobia e racismo. In J. Luzia, J. Gamba, N. Kienen, & S. Gil, *Psicologia e Análise do Comportamento: Pesquisa e Intervenção* (pp. 44-53). Londrina: UEL. Retrieved from <http://www.uel.br/pos/pgac/wp-content/uploads/2019/02/Psicologia-e-Analise-do-Comportamento-Interven%C3%A7%C3%A3o-e-Pesquisa-2019.pdf>

- Galtung, J. (1969). Violence, Peace and Peace Research. *Journal of Peace Research*, 167-191. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/422690>
- Galupo, M., & Resnick, C. (2016). Experiences of LGBT microaggressions in the workplace: Implications for policy. *Sexual orientation and transgender issues in organizations*, 271-287. doi:10.1007/978-3-319-29623-4_16
- Galupo, M., Henise, S., & Davis, K. (2014). Transgender microaggressions in the context of friendship: Patterns of experience across friends' sexual orientation and gender identity. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/journals/sgd/1/4/461.html?uid=2014-52523-015>
- Holland, J. G. (1978). Behaviorism: Part of the problem or part of the solution? *Journal of Applied Behavior Analysis*, 163-174. doi:10.1901/jaba.1978.11-163
- Jackson, Y. (2006). *Encyclopedia of multicultural psychology*. Sage Publications.
- Jesus, J. G. (2012). *Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos*. Brasília. Retrieved from <http://www.diversidadese sexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>
- Jodie, F., & Neri, K. T. (2013). Lesbian request denied. *Orange Is The New Black [TV series episode]*. Netflix.
- Licciardi, N., Waitmann, G., & Oliveira, M. H. (2015). A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho. *Revista Científica Hermes*, 201-218. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/4776/477647161011.pdf>
- Marinho, N. L. (2016). A Exclusão das Pessoas Trans do Mercado de Trabalho e a Não Efetividade do Direito Fundamental ao Trabalho. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*. Retrieved from <http://indexlaw.org/index.php/revistagsd/article/view/1128>
- Menezes, M. S., Oliveira, A. C., & Nascimento, A. L. (2006). LGBT E MERCADO DE TRABALHO: UMA TRAJETÓRIA DE. *CONQUEER: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE ESTUDOS QUEER*, 1-12. Retrieved from http://www.editorarealize.com.br/revistas/conqueer/trabalhos/TRABALHO_EV106_MD1_SA7_ID186_04032018135735.pdf
- Mizael, T. (2018). Perspectivas Analítico-Comportamentais sobre a homossexualidade: análise da produção científica. *Perspectivas em Análise do Comportamento*, 15-28. Retrieved from <https://revistaperspectivas.org/perspectivas/article/view/393>
- Moore, J. (2003). Behavior analysis, mentalism, and the path to social justice. *The Behavior Analyst*, 181-193. doi:10.1007/BF03392075
- Moreira, M. (2013). *Comportamento e Práticas Culturais*. Brasília: Instituto Walden4. Retrieved from https://www.walden4.com.br/livros/w4/pdf/iw4_moreira_2013_1ed_oq.pdf
- Moreira, M., Santos, B.S.R., Cameoka, M.C. (2021). Preconceito e controle de estímulos. *Comportamento em foco*, 44-58, Retrieved from <http://abpmc.org.br/arquivos/publicacoes/1629998923024904e58.pdf>.
- Moreira, M., & Medeiros, C. (2001). *Princípios Básicos da Análise do Comportamento*. Porto Alegre: Artmed.
- Nadal, K. L., Davidoff, K. C., Davis, L. S., & Wong, Y. (2014). Emotional, Behavioral, and Cognitive Reactions to Microaggressions: *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 72-81. doi:10.1037/sgd0000011
- Nadal, K. L., Skolnik, A., & Wong, Y. (2012). Interpersonal and systemic microaggressions toward transgender people: Implications for counseling. *Journal of LGBT Issues in Counseling*, 55-82. doi:10.1080/15538605.2012.648583
- Piccinelli, E. (2019). Microaggressive incidents towards women in the healthcare context: a qualitative and intersectional perspective. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10071/19022>
- Resnick, C., & Galupo, M. (2018). Assessing experiences with LGBT microaggressions in the workplace: Development and validation of the microaggression experiences at work scale. *Journal of homosexuality*, 1380-1403. doi:10.1080/00918369.2018.1542207
- Rosendo, A., & Nogueira, C. (2020). Feminismo e Análise do Comportamento: contribuições de Maria R. Ruiz. *Id On Line Revista de Psicologia*,

- 458-477. doi:10.14295/online.v14i49.2344
- Ruiz, M. R. (1998). Personal Agency in Feminist Theory: Evicting the Illusive Dweller. *The Behavior Analyst*, 179-192. doi:10.1007/BF03391962
- Santos, G. d. (2019). À margem do sistema: o fenômeno da transfobia a partir das trajetórias de mulheres trans e travestis. Retrieved from <http://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/13909>
- Schumann, d., & Martini, S. R. (2016). A tendência suicida entre os transexuais. *Diritto Pubblico Europeo Rassegna online*, 32-46. Retrieved from <http://www.camerablu.unina.it/index.php/dperonline/article/view/6477>
- Silva, G. (2019). Ações afirmativas no ensino superior brasileiro: caminhos para a permanência e o progresso acadêmico de estudantes da área das ciências exatas. *Educação em Revista*. Retrieved from https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-46982019000100417&script=sci_arttext&tlng=pt
- Silva, G. H., & Powell, A. (2017). Microagressões no ensino superior nas vias da educação matemática. *Revista Latinoamericana de Etnomatemática*, 44-76. Retrieved from <http://revista.etnomatematica.org/index.php/RevLatEm/article/view/311>
- Silva, T. (2019). Racismo Algorítmico em Plataformas Digitais: microagressões e discriminação em código. *COMUNIDADES, ALGORITMOS E ATIVISMOS DIGITAIS*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/339954112_Comunidades_Algoritmos_e_Ativismos_Digitais_olhares_afrodiasporicos
- Skinner, B. F. (2003/1953). *Ciência e Comportamento Humano*. São Paulo: Martins Fontes.
- Skinner, B. F. (2006/1974). *Sobre o Behaviorismo*. São Paulo: Cultrix.
- Skinner, B. F. (2007). Seleção por consequências. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 129-137.
- Sterzing, P. R., Gartner, R. E., Woodford, M. R., & Fisher, C. M. (2017). Sexual Orientation, Gender, and Gender Identity Microaggressions: Toward an Intersectional Framework for Social Work Research. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 81-94. doi:10.1080/15313204.2016.1263819
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial Microaggressions in Everyday Life: Implications for Clinical Practice. *American psychologist*, 271-284. doi:10.1037/0003-066X.62.4.271
- Zanin, H. d., Ferreira, L. d., & Ribeiro, L. P. (2019). Ingresso e Permanência no Trabalho e Emprego por Sujeitos LGBTQ+ em Belo Horizonte, Brasil. *ID online REVISTA DE PSICOLOGIA*, 460-474. Retrieved from <https://online.emnuvens.com.br/id/article/view/1624>

Informações do Artigo

Histórico do artigo:

Submetido em: 30/03/2021

Aceito em: 04/10/2021

Editor Associado: Denis Roberto Zamignani