

A despersonalização de mulheres pelos homens: Relações entre racismo, sexismo e objetificação¹

The depersonalization of women by men: Relationships between racism, sexism, and objectification

Arima de Andrade Santana², Marcus Eugênio Oliveira Lima², Kaline da Silva Lima³

RESUMO: A despersonalização é um desinteresse em avaliar ou formar impressão sobre o outro, o qual não é percebido como pessoa, como alguém com características próprias. Com o objetivo de analisar o processo de despersonalização dos homens sobre mulheres brancas e pretas, de alto ou baixo status profissional, foi apresentado aos participantes um vídeo no qual uma mulher, branca ou preta, funcionária ou gerente, relatava sua biografia. O número de informações recordadas foi o indicador de despersonalização. Participaram 371 sujeitos, 35% autodeclarados negros e 65% brancos, de sexo masculino e heterossexuais, com idades entre 18 e 67 anos ($M = 33,6$; $DP = 11,48$). Os dados foram coletados entre 01/10/21 a 01/06/22, por meio de questionário eletrônico. Foram analisados, além da personalização, a objetificação, o sexismo e o racismo, utilizando como instrumentos escalas validadas para o Brasil. Correlações negativas entre a personalização, o racismo e o sexismo hostil foram encontradas. A mulher preta foi menos personalizada do que a branca. Resultado moderado pelo sexismo benevolente e pela objetificação: os participantes com os escores mais elevados nestas variáveis personalizaram mais a mulher branca que a preta. Os resultados são discutidos a luz das teorias psicossociais sobre a produção da alteridade.

Palavras-chave: mulher; des-personalização; racismo; sexismo; objetificação.

ABSTRACT: Depersonalization is a lack of interest in evaluating or forming an impression on the other, who is not perceived as a person, as someone idiosyncratic. To analyse the process of depersonalization of white and black women, with high or low professional status, participants saw a video in which a woman, white or black, employee or manager, reported her biography. The number of recalled pieces of information was

¹ A pesquisa foi financiada por meio de Bolsa de Mestrado/CAPES, bolsa de pós-doutorado/Fapitec e Bolsa PQ/CNPq

² Universidade Federal de Sergipe (UFS)

³ Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

the indicator of depersonalization. 371 subjects participated, 35% self-declared black and 65% white, all male and heterosexual, aged between 18 and 67 years ($M = 33.6$; $SD = 11.48$). Data were collected between October 2021 and June 2022, using an electronic questionnaire. In addition to personalization, objectification, sexism and racism were analysed by adapted scales. Negative correlations between personalization, racism and hostile sexism were found. Black women were less personalized than white women. Black female depersonalization was moderated by benevolent sexism and objectification: participants with the highest scores on these variables personalized the white female more than the black female. The results are discussed in the light of psychosocial theories about the production of otherness.

Keywords: woman; de-personalization; racism; sexism; objectification.

A Despersonalização de Mulheres Pretas: Relações Entre Racismo, Sexismo e Objetificação

Pela primeira vez, então, nos damos conta de que a nossa língua não tem palavras para expressar esta ofensa, a aniquilação de uma pessoa. Num instante, por intuição quase profética, a realidade nos foi revelada: chegamos ao fundo. Mais para baixo não é possível. Condição humana mais miserável não existe, não dá para imaginar. Nada mais é nosso: tiraram-nos as roupas, os sapatos, até os cabelos; se falarmos, não nos escutarão – e, se nos escutarem, não nos compreenderão. Roubarão também o nosso nome, e, se quisermos mantê-lo, devemos encontrar dentro de nós a força para tanto, para que, além do nome, sobre alguma coisa de nós, do que éramos. (Primo Levi, 2013, p. 23)

O relato acima, que descreve a chegada dos deportados judeus aos campos de concentração na Segunda Guerra Mundial, traduz de forma dramática um processo corriqueiro, mas pouco explorado pela ciência: a despersonalização. A despersonalização significa um desinteresse em avaliar ou formar impressão sobre o outro (Lima, 2016). Nela o outro não é notado, não desperta sentimentos ou interesse, é invisibilizado, não se

constrói sobre ele representações, não possui mais nome, nem traços identificatórios específicos, é objetificado ou coisificado, deixa de ser sujeito-pessoa para se tornar assujeitado-coisa, instrumento para usufruto de alguém. Na despersonalização o outro não é incluído como alteridade para depois ser excluído, como acontece no sexismo e no racismo. Mas, o que torna alguém uma pessoa?

A noção de pessoa começa a ser analisada em um artigo de 1938, pelo antropólogo Marcel Mauss, quando discute como, em várias sociedades, a nomeação dos indivíduos vai os inserindo na organização social e, ao mesmo tempo, definindo suas posições nela. Para Mauss (1938), é quando o indivíduo alia ao seu sentido jurídico uma consciência moral autônoma que ele ou ela se torna uma pessoa: “Faltava fazer dessa substância racional individual o que ela é agora, uma consciência e uma categoria” (Mauss, 1938, p. 31). A noção de pessoa se constitui, portanto, como um ponto de encontro entre o individual, o psicológico e a unidade social (DaMatta, 1997).

Na psicologia social a personalização ou a despersonalização são fenômenos analisados em situações que envolvem a formação de impressões e julgamentos sociais sobre os outros, em contextos de relações de poder e hierarquias de status. Nesses cenários, algumas pessoas são mais despersonalizadas e seus grupos de pertencimento mais invisibilizados que outros. Este é o caso das mulheres negras, as quais estão submetidas a um “duplo golpe” (Beal, 2008), o da despersonalização interseccional, por serem mulheres e por serem negras (Purdie-Vaughns & Eibach, 2008). Esse aspecto de dupla exclusão já havia sido destacado pela literatura feminista (Davis, 1981; hooks, 2020).

Embora a despersonalização seja um tema muito importante, pois integra vários outros processos de exclusão social sem se confundir com eles, a exemplo da objetificação, do racismo e do sexismo, quase nenhuma análise tem sido feita para

entender como, quando e por que alguns são percebidos como pessoas, uns apenas como indivíduos e outrem enquanto grupos ou categorias sociais de pertencimento. Em uma consulta, feita dia 05 de maio de 2021, na base periódicos Capes, introduzindo os termos “despersonalização *or despersonalization*” e “despersonificação *or despersonification*”, foram recuperados somente 39 documentos, quase todos analisando a relação entre o transtorno de despersonalização/desrealização com o *burnout*. Apenas um dos artigos discutia, a partir da poesia de Fernando Pessoa, a despersonalização do Eu na internet (Rodrigues, 2007). Nenhuma publicação na área de psicologia foi encontrada na busca sobre o tema.

No presente artigo é apresentado um estudo cujo objetivo é analisar o processo de despersonalização de mulheres brancas e pretas, com alto e baixo status profissional, bem como as relações entre despersonalização, objetificação, sexismo e racismo.

Na linguagem cotidiana o termo “pessoa” é empregado com os seguintes sentidos: “criatura humana, ser eminente ou importante e caráter peculiar que dá distinção a alguém” (Dicionário Michaelis); ou ainda “personagem, disposição ou figura do corpo e personalidade ou individualidade” (Dicionário Aurélio). Já nestes usos cotidianos nota-se que ser pessoa significa ser algo a mais do que um ser humano ou um indivíduo. O termo “pessoa” surge na antiguidade greco-romana, associado às máscaras rituais, derivando originalmente da palavra latina “*personae*”, que se transformou em “*persona*”, cujo sentido era soar através de (*per sonare*). A partir do século II, o termo “pessoa” passa a designar um indivíduo particular a quem se dirige e não apenas um simples personagem (Almeida, 2013).

Na antiguidade, os povos escravizados não eram vistos como pessoas, pois eram tidos como desprovidos de razão e autodeterminação. Com a expansão do cristianismo, o indivíduo humano passou a ser visto como portador de valores, independente do seu

gênero, raça e nacionalidade. São Tomás de Aquino vai considerar a pessoa como um indivíduo, cuja natureza é racional e se define pela relação com os outros e com Deus: “tudo atinente às pessoas significa uma relação” (Hogemann, 2013, p. 110). Segundo a mesma autora, na era moderna a pessoa se define em termos de agência moral, pelas noções de autonomia, moralidade e racionalidade. Em função de tal capacidade haveria pelo menos dois tipos de seres humanos: “as pessoas no sentido estrito” e os indivíduos, no sentido social. Os primeiros são os agentes morais, com capacidade de distinguir o certo do errado. Os demais, indivíduos, não possuem autonomia e completa racionalidade:

(...) os bebês, as crianças, os seres humanos com problemas mentais (o que pode ser também devido a idade avançada ou por se encontrar em estado de coma profundo), enfim, todos aqueles que não têm ainda, temporariamente ou não têm mais, a capacidade de deliberar entre as várias atitudes possíveis o que seria certo ou próprio de ser feito (Hogemann, 2013, p. 113).

Portanto, o estatuto de pessoa é concedido àquele que possui racionalidade, autonomia, que é capaz de se responsabilizar moralmente, de compartilhar direitos com o outro, de ocupar posições ou exercer práticas instituídas por normas sociais. Apenas pessoas conseguem estabelecer relações interpessoais. A personificação ou personalização é uma categorização social do tipo contínua e não discreta, que se expressa por gradações ou níveis e não por mútua exclusão. Nos tornamos pessoas na medida em que desenvolvemos consciência de nós e do outro e compartilhamos sentimentos e valores.

Marcel Mauss defende a ideia de que a concepção de pessoa não é inerente ao espírito humano, mas sim um produto social, com história própria, que se modifica ao longo das épocas. Ele analisa de que maneira na história das sociedades foi elaborado o

conceito de pessoa. Considerando relatos de diferentes culturas, se constata que dentre os *Kwakiutl*, os *Heitsuk* e os *Bellacoola*, em cada fase da vida (infância, adolescência, vida adulta) os membros do grupo recebiam um novo nome, um novo título. Dessa forma, a personificação é um indicador do valor social do sujeito no grupo e na sociedade (Mauss, 1938).

Vimos que na despersonalização o outro não é sequer percebido enquanto outro, de forma que não é incluído como alteridade para ser excluído em seguida, como acontece no racismo. O racista é alguém que concebe e trata o outro como possuidor de uma inferioridade imanente em comparação aos membros do seu grupo. Nesse sentido, nem todo processo de despersonalização é racista, ainda que todo racismo seja despersonalizador. O racismo se constitui a partir de um processo de hierarquização, exclusão e discriminação contra um indivíduo ou uma dada categoria social, a qual é vista como diferente por meio de alguma marca física externa ressignificada como marca cultural interna, que irá definir os padrões de comportamento deste sujeito (Lima, 2020).

As principais marcas do racismo são a persistência e a flexibilidade. Em alguns contextos relacionais o racismo se estrutura como uma expressão flagrante, aberta de exclusão, a exemplo dos frequentes episódios de animalização dos negros em estádios de futebol. Noutros contextos, em função das críticas e sanções sociais, emergem expressões mais veladas, chamadas de “novos racismos”. Os novos racismos se estruturam pela hierarquização das diferenças culturais, reduzindo a cultura ao biológico.

A objetificação, por sua vez, é entendida como a redução do estatuto de ser humano, alguém com emoções, sentimentos e vontades próprias, a um mero instrumento, uma coisa, um objeto para uso de terceiros (Nussbaum, 1995). Historicamente, as mulheres são definidas de formas objetificadas com mais frequência do que os homens.

As mulheres negras têm este lugar de objetificação acentuado pelo racismo (Saguy et al., 2010).

A objetificação nem sempre é somente sexual. Para Nussbaum (1995) existem pelo menos sete formas de tratar uma pessoa como se ela/ele fosse uma coisa: 1) Instrumentalidade, ocorre quando uma pessoa é tratada como objeto ou como uma ferramenta para os propósitos de quem a objetiva; 2) Negação de autonomia, acontece quando a pessoa objetificada é tratada como desprovida de autodeterminação; 3) Inércia, imprime a ideia de que o objeto é desprovido de capacidade de ação; 4) Fungibilidade, acontece quando a pessoa objetificada é percebida como fundível com outros objetos; 5) Violabilidade, o objetificador trata a pessoa como alguém que perdeu sua integridade, passando a ser percebido como algo que pode ser invadido por terceiros, quebrado, esmagado; 6) Propriedade, ocorre em circunstâncias nas quais o objeto é visto como propriedade, passível de ser comprado ou vendido; e, por fim, 7) Negação de subjetividade, quando os sentimentos e as experiências daquele que está sendo objetificado não são importantes, são desvalorizados ou não são percebidos.

Despersonalização, racismo e objetificação são processos que atuam para a produção e legitimação de hierarquias entre os grupos. As hierarquias evidenciam os jogos de favorecimentos e preterições que aparecem também no sexismo. As diferenças construídas, hierarquizadas e subalternizadas nas relações de gênero denotam a existência do sexismo, conceituado como uma construção multidimensional que engloba conjuntos de atitudes, estereótipos e crenças sobre a maneira como o indivíduo deveria se comportar de acordo com o sexo (Glick & Fiske, 1996). O sexismo é um tipo de preconceito marcado por uma profunda ambivalência em relação às mulheres. Tal ambivalência sexista abrange práticas discriminatórias tradicionais, alicerçadas na percepção de inferioridade das mulheres, algumas mais hostis, outras mais sutis ou veladas (Glick & Fiske, 1996).

De acordo com a teoria do sexismo ambivalente existem, simultaneamente, dois conjuntos de crenças: as hostis e as benevolentes, que se estruturam em três subfatores. No subfator do paternalismo a expressão do sexismo estabelece um relacionamento com a mulher à semelhança da relação entre pai e filha, isto é, uma relação de domínio, proteção e afeto. O subfator da diferenciação de gênero se refere à ideia de que os homens possuem habilidades diferentes das mulheres, que os tornam mais aptos a assumirem papéis importantes, tais como dirigir instituições sociais. O terceiro subfator, o da heterossexualidade, associa-se a crença de que o desejo sexual que as mulheres despertam causa alguma ameaça de controle sobre os homens, o que geraria hostilidade em relação à elas. Cada subfator possui duas faces. Quando a relação com a mulher é de paternalismo dominante, predominam as expressões de sexismo hostil, baseado na crença de que as mulheres são menos capazes e necessitam do domínio masculino. Por outro lado, pode ocorrer o paternalismo protetor, quando prevalece o sexismo benevolente, no qual se presume que a mulher é frágil e necessita ser protegida. Em relação a diferenciação, o sexismo hostil se estrutura sobre a crença de que as mulheres são incapazes de exercer tarefas de poder nas esferas econômica, jurídica e política. Enquanto o benevolente atua pela entronização das mulheres no lar. Da mesma forma, a ameaça de ser dependente do amor da mulher define expressões mais hostis, quando há risco de perda da relação, ou mais benevolentes quando não se percebe esse risco (Glick & Fiske, 1996).

Os estudos feministas apontam, na tradição de Judith Butler, que o gênero estabelece interseções com a raça, a classe, as diferenças sexuais e regionais, dentre outras; de tal forma que, não é possível separar a noção de “gênero” dos contextos e das interseccionalidades com outros pertencimentos minoritários que possam intensificar os processos de opressão e subalternização das mulheres. É neste sentido que “as mulheres ainda hoje são percebidas como um ‘segundo sexo’ (Beauvoir, 1949/1999), cidadãs de

segunda categoria, restritas a um enquadramento da cultura patriarcal, que impõe vários limites a seu efetivo acesso à cidadania” (Costa et al., 2023, p. 447). Seguindo essa lógica, as representações ou concepções do corpo feminino, ao longo da história, revelam características objetificadoras das ideologias e crenças sexistas perpetuadas e disseminadas pelo imaginário social. O corpo feminino pode ser concebido como objeto cultural, um “corpo vivido”, representado e utilizado em culturas diferentes; sendo importante compreendê-lo mais em sua concretude histórica, social, política e cultural do que em sua concretude biológica (Xavier, 2021).

McMahon e Kahn (2015), analisando as relações entre o racismo e o sexismo ambivalente, perceberam que ao salientar a categoria raça, o sexismo benevolente se torna a expressão predominante para as mulheres brancas, para as mulheres pretas emerge, sobretudo, o sexismo hostil. Na mesma direção, Sesko e Biernat (2010), demonstram que as mulheres pretas tendem a ser percebidas como mais masculinas, fortes e independentes; enquanto as brancas são percebidas como mais femininas, dependentes e emocionalmente mais frágeis e sensíveis. Esses autores constatam que participantes brancos foram menos capazes de distinguir uma mulher preta que haviam visto antes de outra mulher preta. Ou seja, apresentavam uma tendência a lembrar menos dos rostos de mulheres pretas em comparação com mulheres brancas e homens negros. Esse padrão de resultados foi encontrado até mesmo dentre os participantes mais igualitários, aqueles que pertenciam a grupos de defesa das minorias sociais.

A literatura psicossocial tem demonstrado a existência de uma equação entre atenção ou interesse pelo outro - personalização, e poder/status. Entendendo o poder como controle, as pessoas prestam mais atenção àqueles que têm mais poder, pois eles podem controlar os seus resultados. Um amplo conjunto de pesquisas coordenado por Susan Fiske, feitos nos ambientes de trabalho, demonstra que a atenção é orientada para

o alto da hierarquia profissional: secretárias(os) sabem mais sobre seus(suas) chefes do que o contrário; os estudantes sabem mais sobre seus(suas) professores(as) do que aqueles/as sobre eles/elas (Fiske, 1993; Lai, 2023; Yin et al., 2022). O mecanismo psicossocial explicativo do fenômeno é a motivação para saber mais sobre quem potencialmente terá mais impacto nas nossas vidas e menos sobre quem terá menos.

O presente estudo objetiva analisar a despersonalização de mulheres pretas e sua relação com o sexismo, a objetificação e o racismo. Destaca-se que não há a intenção de tratar objetificação, racismo e sexismo como fenômenos homólogos. Com isso, a análise foca nos diversos entrelaçamentos desses fenômenos com a despersonalização. O estudo foi construído partindo de um cenário que apresentava uma mulher em um vídeo, que variava em diferentes condições de cor e status profissional. Hipotetiza-se que: 1) haverá correlações positivas entre racismo, sexismo, objetificação e despersonalização; 2) a mulher preta será mais despersonalizada que a mulher branca, tanto no nível objetivo da cor da pele (cor possuída), quanto na percepção subjetiva da cor por parte dos participantes (cor atribuída); 3) as mulheres de status profissional mais baixo (funcionárias de uma empresa) serão mais despersonalizadas que as de status mais alto (gerentes de uma empresa); 4) as mulheres pretas de status profissional mais baixo (funcionárias) serão as mais despersonalizadas e 5) o efeito da cor da pele da mulher sobre a despersonalização será moderado pelos níveis de sexismo, racismo e objetificação dos participantes.

Método

O presente estudo se caracteriza como transversal, com dados de natureza quantitativa. Apresenta-se por meio de um desenho experimental 2 (Cor da pele da mulher: branca vs. preta) x 2 (Status profissional: gerente vs. funcionária).

Participantes

Estimou-se o tamanho da amostra no *WebPower* (Zhang & Yuan, 2018) tendo em conta um tamanho de efeito médio ($f = 0,20$; $\alpha = 0,05$ e poder do teste $\beta = 0,80$), o qual indicou ser necessária uma amostra de, no mínimo, 82 participantes por condição experimental. A amostra foi composta por 372 participantes, todos de sexo masculino e autodefinidos como heterossexuais. Em relação a cor da pele, os autoidentificados como brancos foram 64,8% e os negros foram 35,2%. As idades variaram de 18 e 67 anos ($M = 33,55$; $DP = 11,48$).

Procedimentos

Os participantes foram convidados a tomar parte de um estudo sobre processos de categorização. A coleta de dados foi realizada na plataforma Qualtrics (<https://www.qualtrics.com/>), entre outubro de 2021 e junho de 2022. De forma aleatória, cada participante, antes de responder ao questionário, assistia a um vídeo no qual uma mulher (branca ou preta), descrita como funcionária de uma empresa ou como gerente, relatava suas características pessoais e profissionais. A qualidade dos vídeos, cor da pele, beleza física e performance das duas atrizes foi avaliada em um estudo piloto, no qual participaram 12 pessoas com idade entre 23 e 46 anos, cinco homens e sete mulheres. Não houve diferenças significativas nestas variáveis, à exceção da cor da pele das atrizes.

No vídeo, com duração de dois minutos, cada atriz relatava um texto idêntico no qual se apresentava, informava sua idade, nome, naturalidade, curso universitário, crenças religiosas, *hobbies*, interesses culturais, dentre outras informações.

Instrumentos

1) Medida de personificação/despersonalização

Foi avaliada por 15 perguntas objetivas que indagavam sobre características relatadas pela atriz durante o vídeo (e.g., nome, idade, profissão, hobbies, características físicas e traços psicológicos). A escala variava de 0 a 15, quanto maior o número de

informações lembradas, maior a personalização da mulher. A média de acerto obtida pelos participantes foi de 8,22 ($DP = 2,54$), este dado indica uma personalização acima do ponto médio da escala (7,5), $t(353) = 5,36$; $p < 0,001$.

2) Medida de objetificação

A medida de objetificação de mulheres utilizada foi desenvolvida por Curran (2004). Embora este autor considere três subfatores (objetificação internalizada, desempatia e insultar mulheres pouco atraentes), em função dos nossos objetivos, optamos pela estrutura unifatorial. Nesta medida pede-se que o participante considere em suas respostas as mulheres que vê em sua vida cotidiana. A escala é composta por 12 itens que variam de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente) (e.g., “As mulheres devem estar acostumadas a ouvirem os homens à sua volta comentarem sobre seus corpos.”, “Comentar sobre as características físicas das mulheres é algo natural.”). A consistência interna da escala foi aceitável ($\alpha = 0,70$), a média obtida pelos participantes foi 2,28 ($DP = 0,68$), significativamente abaixo do ponto de neutro da escala (3), $t(250) = -16,76$; $p < 0,001$.

3) Inventário de Sexismo Ambivalente

Desenvolvido por Glick e Fiske (1996) e validado para o Brasil por Formiga et al. (2002), é composto por 22 itens de autorrelato, que representam duas dimensões: o sexismo hostil (e.g., “As mulheres tentam ganhar poder controlando os homens.” e “As mulheres feministas estão fazendo exigências completamente irracionais aos homens.”) e o sexismo benevolente (e.g., “Muitas mulheres se caracterizam por uma pureza que poucos homens possuem.” e “As mulheres devem ser queridas e protegidas pelos homens.”). A escala de resposta variou de 1 (discordo totalmente) a 4 (concordo totalmente). A consistência interna dos fatores no presente estudo foi satisfatória: sexismo benevolente ($\alpha = 0,78$) e sexismo hostil ($\alpha = 0,91$). Os participantes apresentaram escores

de sexismo hostil ($M = 1,81$; $DP = 0,67$) e benevolente ($M = 1,98$; $DP = 0,60$) abaixo do ponto médio da escala (2,5), $t_s(366) = -19,76$ e $-16,58$; $p < 0,001$.

4) Escala de Racismo Revitimizador

Construída por Lima et al. (2020), é composta de 10 itens (e.g., “No Brasil, com as políticas de ação afirmativa, os negros têm mais privilégios que os brancos” e “As pessoas discutem o racismo mais do que deveriam.”). A amplitude da escala variou de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente). A consistência interna foi satisfatória ($\alpha = 0,88$). O escore de racismo dos participantes foi significativamente inferior ao ponto neutro da escala (3), ($M = 1,59$; $DP = 0,75$), $t(368) = -36,24$; $p < 0,001$.

5) Cor da pele percebida

A fim de avaliar a relação entre personalização e branqueamento também foi indagado aos participantes sobre a cor da pele da atriz do vídeo. A pergunta utilizada foi “Com relação a cor da pele, como você classificaria Jessica?”. A escala variava de 1 (branca) a 7 (preta). A atriz preta foi percebida como mais preta ($M = 6,14$; $DP = 1,21$) e a branca como mais branca ($M = 1,70$; $DP = 1,04$). Finalmente, foram perguntadas questões sobre o perfil sociodemográfico dos participantes, a exemplo de idade, orientação sexual e cor da pele.

Aspectos éticos e análise de dados

No decorrer de toda a pesquisa, todas as exigências éticas e os princípios da pesquisa com seres humanos descritos na Resolução 466/12 do CEP/CONEP foram respeitadas. Os participantes eram maiores de 18 anos e todos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Para análise de dados foram utilizados o *software IBM SPSS* (versão 22), por meio do qual foram realizadas estatísticas descritivas e ANOVAS fatoriais, e a extensão *PROCESS* para execução de análises de moderação.

Nas análises de moderação todas as interações foram interpretadas e decompostas para fins de exploração dos dados.

Resultados

A primeira hipótese afirmava que haveria correlações positivas entre racismo, sexismo, objetificação e despersonalização. Na tabela 1 pode-se constatar que a personalização se relaciona negativamente com o sexismo hostil e com o racismo. Ou seja, quanto menores os escores de sexismo hostil e de racismo dos participantes menos eles despersonalizam as mulheres. Também se observa que quanto maior a objetificação das mulheres, mais sexismo (hostil e benevolente) e mais racismo. As correlações elevadas e positivas entre sexismo (hostil e benevolente) e racismo indicam a existência do fenômeno do preconceito generalizado na amostra masculina pesquisada (i.e., os mais sexistas são também mais racistas). No caso da expressão mais aberta de sexismo, o hostil, 49% da sua variância é explicada pelo racismo e vice-versa. Tal resultado reflete uma visão negativa e interseccionada da mulher preta, integrando sexismo e racismo. A hipótese se confirma parcialmente, uma vez que não houve relações entre objetificação e despersonalização. Cabe referir ainda a correlação negativa elevada entre personalização e a cor de pele atribuída à mulher, que colabora para confirmar a segunda hipótese, indicando que quanto mais a mulher é percebida como branca, mais é personalizada, ou ainda, quanto mais é personalizada mais é branqueada.

Tabela 1

Correlações bivariadas das variáveis pesquisadas

	1	2	3	4	5	6
1. Personalização	1	0,01	-0,05	-0,14*	-0,13*	-0,19***
2. Objetificação	—	1	0,20**	0,44***	0,26**	-0,12
3. Sexismo Benevolente	—	—	1	0,34***	0,30***	0,04
4. Sexismo Hostil	—	—	—	1	0,70***	0,02
5. Racismo	—	—	—	—	1	0,04
6. Cor percebida	—	—	—	—	—	1

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

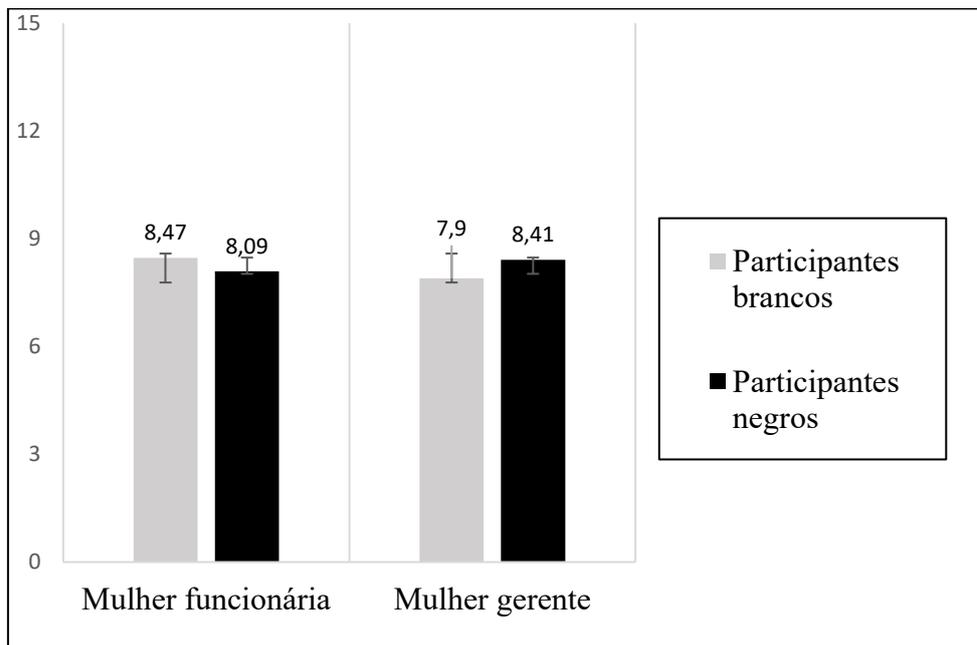
Em seguida, para testar as hipóteses 2, 3 e 4, analisou-se o efeito das condições de resposta, ou cenários de avaliação criados na pesquisa, sobre a despersonalização das mulheres. A segunda hipótese, que afirmava que a mulher branca seria mais personalizada do que a mulher preta, também obteve resultados na direção a sua confirmação. O resultado de uma ANOVA fatorial 2 (cor de pele da atriz) x 2 (Status profissional) x 2 (cor da pele dos participantes: brancos vs. negros) mostra um efeito principal significativo da cor de pele da mulher do vídeo [$F(1, 346) = 11,44$; $p = 0,001$; $\eta^2 = 0,032$]. Esse resultado significa que foram recuperadas mais informações idiossincráticas para a mulher branca ($M = 8,68$; $DP = 2,52$) do que para a mulher preta ($M = 7,67$; $DP = 2,46$) ($d = 0,40$). Dado este não influenciado pela cor da pele dos participantes, seja como efeito principal, seja como interação, $F_s(1, 346) = < 1$, n.s.

Diferentemente do que previa a terceira hipótese, não foi verificado um efeito principal do status profissional sobre a despersonalização, $F(1, 346) < 1$, n.s. A cor da

pele dos participantes novamente não influenciou os resultados, $F(1, 346) < 1$, n.s. Contrariamente a nossa quarta hipótese, a interação entre a cor da pele da mulher do vídeo e o seu status profissional não foi significativa, $F(1, 346) < 1$. Entretanto, a interação do status profissional com a cor da pele do participante foi significativa, mas apenas em um teste *one-tailed* [$F(1, 346) = 2,54$; $p = 0,055$; $\eta^2 = 0,007$]. Na Figura 1 pode-se ver que os participantes brancos personalizam mais a mulher quando ela é sua funcionária do que quando ela é sua gerente, $F(1, 228) = 2,64$; $p = 0,053$; $d = 0,20$ (*one-tailed*). Os participantes negros não diferem nos níveis de personalização em função do status profissional da mulher, $F(1, 124) < 1$, n.s.

Figura 1

Médias de personalização em função da cor da pele dos participantes e das mulheres alvo da avaliação



A fim de testar a quinta hipótese, ou seja, se a objetificação, o sexismo e o racismo iriam moderar a personalização das mulheres em função da sua cor de pele, realizou-se análises pelo macro PROCESS. Ao decompor a interação, observou-se que a maior

personalização da mulher branca do que da mulher preta foi significativa apenas para os participantes com altos escores de objetificação ($b = -1,22$; $EP = 0,45$; $p = 0,008$). Por outro lado, o efeito da cor de pele na personalização não foi significativo para os participantes com mais baixos escores de objetificação ($b = -0,57$; $EP = 0,44$; $p = 0,200$) (ver Figura 2A).

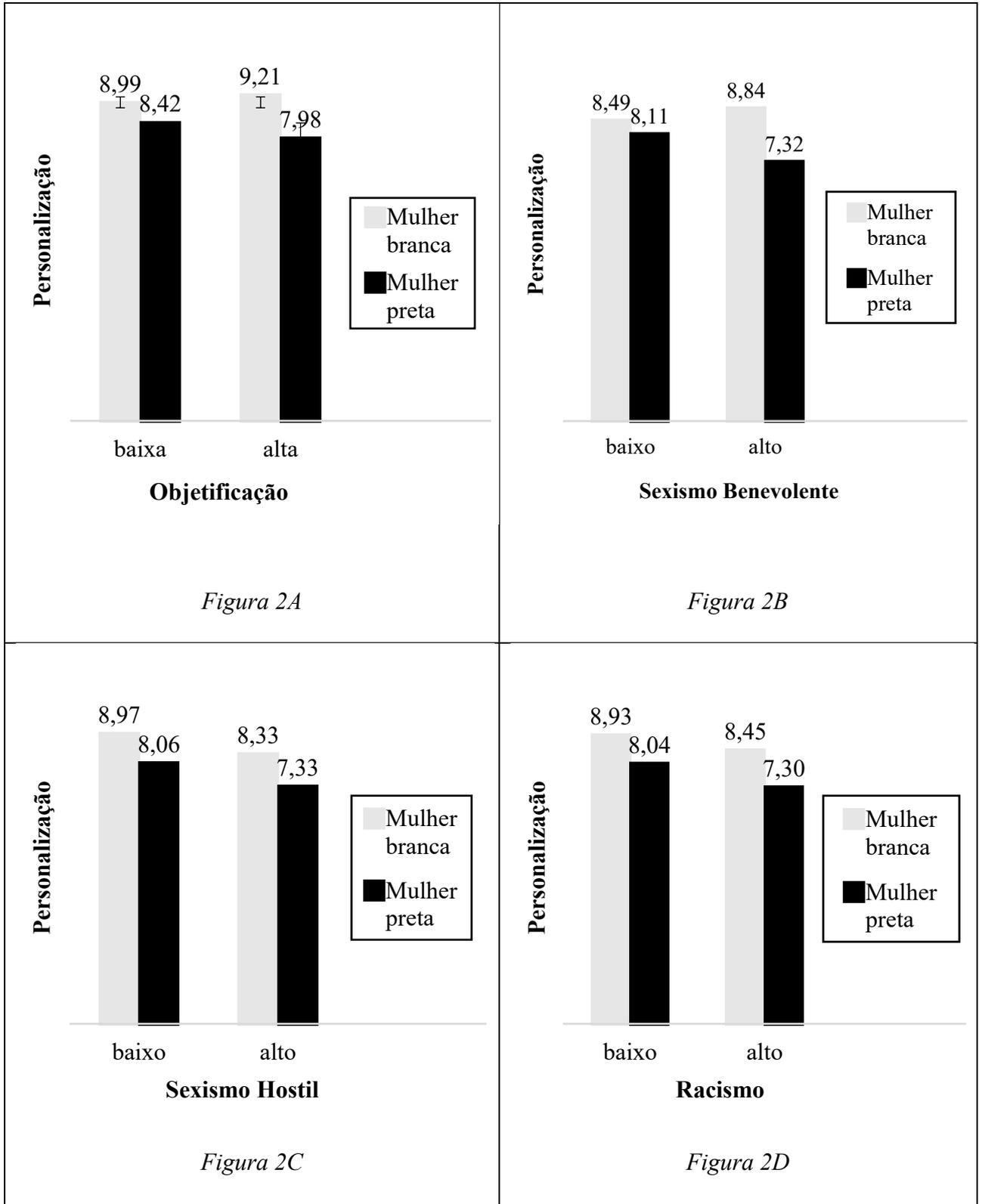
A interação entre a cor de pele da mulher e o sexismo benevolente foi significativa ($b = -0,94$; $EP = 0,49$; $p = 0,031$). Ao decompor a interação, observou-se que a tendência em personalizar mais a mulher branca do que a mulher preta foi significativa nos participantes com alto sexismo benevolente ($b = -1,52$; $EP = 0,37$; $p < 0,001$), mas foi não significativa naqueles com baixos escores deste sexismo ($b = -0,38$; $EP = 0,37$; $p = 0,308$) (ver Figura 2B).

O sexismo hostil não apresentou interação significativa com a cor de pele da mulher ($b = -0,06$; $EP = 0,39$; $p = 0,866$). Ou seja, a tendência em personalizar mais a mulher branca do que a mulher preta foi encontrada tanto nos participantes com alto sexismo hostil ($b = -1,00$; $EP = 0,37$; $p = 0,008$), quanto naqueles com baixo sexismo hostil ($b = -0,91$; $EP = 0,37$; $p = 0,016$) (ver Figura 2C).

Outrossim, a interação entre a cor de pele da mulher e o racismo não foi significativa ($b = -0,17$; $EP = 0,35$; $p = 0,627$). A maior personalização da mulher branca do que a mulher preta foi igualmente significativa para os participantes com mais altos escores ($b = -1,14$; $EP = 0,37$; $p = 0,002$), quanto para os de mais baixo racismo ($b = -0,89$; $EP = 0,37$; $p = 0,018$) (ver Figura 2D).

Figura 2

Médias de personalização por cor de pele da mulher em função dos níveis de objetificação, sexismo benevolente, sexismo hostil e racismo.



Discussão

O objetivo da presente pesquisa foi avaliar os processos de despersonalização de mulheres pretas e as relações entre esse fenômeno e o sexismo, o racismo e a objetificação, em contextos de baixo e de alto status profissional. As hipóteses previam que a mulher preta e a de baixo status seriam mais despersonalizadas. Também foi aventada relações positivas entre despersonalização, racismo, sexismo e objetificação. Finalmente, esperava-se que os participantes com maiores escores nestas variáveis apresentariam maior despersonalização da mulher preta.

Os resultados encontrados confirmaram a hipótese que previa maior personalização da mulher branca do que da preta, tanto no nível mais objetivo da cor quanto na dimensão da cor da pele atribuída pelos participantes. Lima e Vala (2004) já haviam encontrado uma relação entre desumanização e branqueamento, quando demonstram que pessoas malsucedidas social e economicamente eram percebidas como mais negras que pessoas bem-sucedidas. Vala et al. (2012) também constataram a despersonalização dos negros em relação aos brancos, tomando o tempo investido em tarefas de formação de impressões como indicador de interesse pelo outro. Nos estudos desses autores a cor da pele dos participantes também não influenciou a despersonalização dos negros, o que indica um padrão mais geral e não consciente de despersonalização de membros das minorias sociais.

Como previsto, também se constatou correlações negativas entre personalização, racismo e sexismo hostil. As elevadas e positivas correlações entre sexismo (hostil e benevolente) e racismo com a objetificação corroboram as noções de “duplo golpe” para as mulheres pretas, configurando um racismo-sexismo generalizado e interseccionado, como proposto pelos estudos críticos do gênero (Beal, 2008; Davis, 1981; hooks, 2020; Purdie-Vaughns & Eibach, 2008). Diferentemente do esperado, o sexismo benevolente e

a objetificação não se correlacionaram com a despersonalização das mulheres. Todavia, vimos que a relação dessas variáveis com a despersonalização ocorreu nas moderações. Apenas os participantes com elevados escores de sexismo benevolente e de objetificação foram mais despersonalizadores da mulher preta. Os com baixos escores não diferenciam as duas atrizes em termos de personalização.

Finalmente, constatou-se que o racismo e o sexismo hostil não moderam a despersonalização das mulheres. Ou seja, tanto os menos racistas e menos sexistas hostis quanto os com elevados escores nestas variáveis foram despersonalizadores da mulher preta em comparação com a branca. Trata-se de um achado muito importante, que vai na mesma direção da falta de efeito da cor da pele dos participantes na despersonalização da mulher preta. Este dado pode indicar que para combater a despersonalização das mulheres pretas não basta combater as expressões mais flagrantes de racismo e de sexismo, ainda que seja importante combatê-las, é preciso também combater as expressões mais sutis ou benevolentes de sexismo e as expressões mais automáticas ou implícitas de racismo. As baixas correlações encontradas entre esses fenômenos com a despersonalização indicam, como demonstra Lima (2016), que se tratam de processos distintos, ainda que intercambiáveis. De forma que é muito importante avançar na construção de indicadores mais sistemáticos de despersonalização para entender melhor as semelhanças e contrastes entre esses fenômenos.

Vimos ainda que o único efeito significativo do status profissional da mulher na sua despersonalização coincidiu com a única relação encontrada da cor da pele dos participantes. Os participantes brancos personalizaram mais a mulher de baixo status (funcionária) do que a de alto status (gerente). Não havendo diferenças neste aspecto dentre os participantes negros. Ou seja, os membros da maioria social, por isso mais poderosos, personalizam mais a exemplar menos poderosa, minoria em termos

profissionais (funcionária). Susan Fiske (1993), refere que as pessoas prestam mais atenção, ou seja, personalizam mais aqueles que têm poder: “É um princípio simples: as pessoas prestam atenção àqueles que controlam seus resultados.” (Fiske, 1993, p. 623). De forma que, os com menos poder são mais atentos aos com mais poder e estes frequentemente desatentos em relação àqueles. Entretanto, os estudos de Fiske (1993) focam sempre uma minoria social (sem poder ou de baixo status) analisando uma maioria (alto status). Nossos resultados trazem uma situação diferente. Neles uma dupla maioria social (homens-brancos) analisam ou são levados a prestar atenção a uma minoria (mulheres), que pode ser branca ou preta, funcionária ou gerente. Numa situação como essa, a exemplar minoritária que tem mais potencial de controle sobre um membro da maioria é aquela que pode afetar sua performance legitimada de poder (a de chefe), ou seja, a funcionária. Talvez por isso apenas os participantes brancos prestaram mais atenção, isto é, personalizam a funcionária, independentemente da sua cor de pele.

Conclusões

A estratégia de pesquisa empreendida neste artigo foi uma tentativa, ainda incipiente, de dar conta de algo complexo e pouco operacionalizável, o modo como construímos a alteridade. Adotou-se a memória sobre as características do outro como indicador de atenção e a atenção como indicador de personalização. Viu-se que, em média, os participantes se lembraram de metade do que ouviram sobre as duas mulheres, que lembraram menos para a mulher preta e que quanto mais percebiam sua pele como escura, menos lembravam sobre ela. Consideramos que mensurar a personalização a partir da memória é um caminho adequado sob vários aspectos. No nível individual, das identidades pessoais, só somos capazes de ter um “eu” se formos capazes de mnemonicamente recuperar uma narrativa sobre nós mesmos. No nível social, só possuímos uma identidade se formos capazes de recordar a história do nosso grupo. Da

mesma forma, então, só seremos capazes de conceder ao outro uma identidade, tornando-o alguém, se reconhecermos sua biografia. Quando isso não acontece, quando o processo cognitivo-individual da memória se liga ao processo ideológico-social da exclusão do outro, produz-se aquilo que Darcy Ribeiro (2023) chama de "ninguendade", para referir uma não-pessoa que habita um não-lugar social.

Algumas limitações precisam ser destacadas nessa tentativa analítica da despersonalização. Uma delas se refere ao indicador de objetificação ainda não adaptado e validado para nossa realidade e ao fato de estar mais voltado para a objetificação sexual, mais restrita que a objetificação geral (Nussbaum, 1995). Talvez por isso as correlações previstas entre a despersonalização e objetificação não foram encontradas. Outra limitação, também metodológica, se refere a tentativa de fazer estudos desta natureza de forma remota, devido a pandemia de COVID-19. Não é possível ter certeza se os participantes assistiram atentamente aos vídeos. Entretanto, como vimos, a taxa de acertos sobre as características das atrizes foi superior ao ponto médio da escala. Cabe ainda destacar uma limitação teórica, decorrente da relativa falta de literatura específica para discutir nossos resultados. Esperamos que o esforço empreendido neste trabalho possa ajudar outros(as) pesquisadores(as) na investigação dessa importante temática e das suas relações com o racismo, o sexismo e a objetificação do outro.

Referências

- Almeida, R. T. de. (2013). Evolução histórica do conceito de *pessoa* – enquanto categoria ontológica. *Revista Interdisciplinar de Direito*, 10, 222-235. Acessível em https://sfjp.ifcs.ufrj.br/revista/downloads/pessoa_enquanto_categoria_ontologica.pdf
- Beal, F. (2008). Double jeopardy: To be Black and female. *Meridiens*, 8, 166-176. Acessível em <https://www.jstor.org/stable/40338758>
- Costa, L. L. A., Viana, H. A. & Albuquerque, I. M. (2023). Gênero. Em A. R. R. Torres et al. (Orgs.). *Psicologia Social: Temas e Teorias* (pp. 445-464). Blucher open acess. <http://dx.doi.org/10.5151/9786555502046>
- Curran, P. (2004). Development of a new measure of men's objectification of women: Factor structure test-retest validity. *Psychology Honors Projects*, Digital Commons@ Illinois Wesleyan University.
- DaMatta, R. (1997). *Carnavais, malandros e heróis: para uma sociologia do dilema brasileiro*. Rio de Janeiro: Rocco.
- Davis, A. (1981). *Women, race, and class*. New York: Random House.
- Fiske, S. (1993). Controlling Other People: *The Impact of Power on Stereotyping*. *American Psychologist*, 48(6), 621-628. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.6.621>
- Formiga, N. S., Gouveia, V. V., & Santos, M. N. D. (2002). Inventário de sexismo ambivalente: sua adaptação e relação com o gênero. *Psicologia em estudo*, 7(1), 103-111. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722002000100013>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491–512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>

- Hogemann, E.R. (2013). O direito fundamental ao afeto. *RIDH, 1*, 67-88. Acessível em <https://www3.faac.unesp.br/ridh/index.php/ridh/article/view/155>
- hooks, B. (2020). “*E eu não sou uma mulher?*”: *Mulheres negras e feminismo*. Trad. Bhuvi Libanio. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos.
- Lai L. (2023) The effects of social vs. personal power on universal dimensions of social perception. *Front. Psychol.* 13:1050287. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1050287>
- Levi, P. (2013). *É isto um homem?* Rocco.
- Lima, M. E. O. (2016). A despersonalização dos negros e o racismo. In D. X. França, & M. E. O. Lima (Org.), *Níveis de análise e formas de intervenção em psicologia social* (pp. 177-188). Scortecci.
- Lima, M. E. O. (2020). *Psicologia social do preconceito e do racismo*. Blucher Open Access.
- Lima, M. E. O., & Vala, J. (2004). Sucesso social, branqueamento e racismo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 20*(1), 11-19. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000100003>
- Lima, M. E. O., Barbosa, I. H. A., Araujo, E. M. S., & Almeida, J. N. (2020). Construção e validação da escala de racismo revitimizador. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia, 11*(2), 130. <https://doi.org/10.5433/2236-6407.2020v11n2p111>.
- Mauss, M. (1938/2003). Uma categoria do espírito humano: A noção de pessoa, a de "eu". In *Sociologia e antropologia* (367-397). COSAC NAIFY.
- McMahon, J. M., & Kahn, K. B. (2015). Benevolent racism? The impact of target race on ambivalent sexism. *Group Processes & Intergroup Relations, 19*(2), 169–183. <https://doi.org/10.1177/1368430215583153>

Nussbaum, M. C. (1995). Objectification. *Philosophy and Public Affairs*, 24, 249-291.

<https://doi.org/10.1111/j.1088-4963.1995.tb00032.x>

Purdie-Vaughns, V., & Eibach, R. P. (2008). Intersectional Invisibility: The Distinctive Advantages and Disadvantages of Multiple Subordinate-Group Identities. *Sex Roles*, 59(5-6), 377–391. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9424-4>

Ribeiro, D. (2023). *O povo brasileiro: A formação e o sentido do Brasil*. Global Editora.

Rodrigues, R. F. (2007). O virtual e a subjetividade: a heteronímia na internet. *Contemporânea Revista de Comunicação e Cultura*, 5, 1-11. <https://doi.org/10.9771/contemporanea.v0i0.3507>

Saguy, T. Quinn, D., Dovidio, J. & Pratto, F. (2010). Interacting Like a Body: Objectification Can Lead Women to Narrow Their Presence in Social Interactions. *Psychological science*. 21. 178-82. <https://doi.org/10.1177/0956797609357751>.

Sesko, A. K., & Biernat, M. (2010). Prototypes of race and gender: The invisibility of Black women. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(2), 356–360. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.10.016>

Vala, J.; Pereira, C. R., Lima, M. E. O., & Leyens, J. P. (2012). Intergroup Time Bias and Racialised Social Relations. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 38(4), 491-504. <https://doi.org/10.1177/0146167211429746>

Xavier, E. (2021). *Que corpo é esse?: o corpo no imaginário feminino*. Oficina Raquel.

Yin, Y., Savani, K., & Smith, P. K. (2022). Power increases perceptions of others' choices, leading people to blame others more. *Social Psychological and Personality Science*, 13(1), 170–177. <https://doi.org/10.1177/19485506211016140>

Zhang, Z., & Yuan, K.-H. (2018). *Practical statistical power analysis using webpower and R* (Eds). Granger, IN: ISDSA Press.