

Los desafíos de la equidad: reestructuración y desigualdades de género y raza en Brasil*

NADYA ARAUJO GUIMARÃES**

Resumen: El texto documenta los patrones de desigualdad en los salarios de distintos grupos de sexo y color en Brasil. Argumenta en favor de las diferencias del cuerpo como elementos significativos, aunque no exclusivos, para explicar las desigualdades salariales. También aisla probables indicios de discriminación racial y/o de género, con un control estadístico del efecto de otros determinantes posibles. Finalmente, reflexiona acerca de los lazos entre desigualdad, discriminación e intolerancia en los ambientes de trabajo en Brasil.

Abstract: The text documents the pattern of unequal salaries between groups of different color or sex in Brazil. It argues that body physical differences are significant, although not exclusive, elements for explaining the income gap. It also isolates probable indexes of racial and/or gender discrimination, using a statistical control of the effect of other possible determinants. It ends by reflecting on the links between inequality, discrimination and intolerance in workplaces in Brazil.

Palabras clave: desigualdades salariales, racismo, sexismo, trabajo industrial.

Key words: income gap, racism, sexism, industrial labor.

LOS ESTUDIOS BRASILEÑOS SOBRE reestructuración industrial, en su mayoría, han tenido por costumbre poner poca atención a las diferencias que se establecen entre grupos de género y

* En este texto, retomo y complemento algunos de los hallazgos empíricos presentados en el informe preparado bajo el auspicio de FINEP, CUT-DESEP y Cebrap, para el Proyecto de Investigación y Formación Sindical “Reestruturação Produtiva, Política Industrial e Contratação Coletiva nos Anos Noventa: As Propostas dos Trabalhadores” (Nadya Araujo Guimarães y Flavia Luciane Consoni “As Desigualdades Reestruturadas-Um olhar sobre os diferenciais de sexo e raça no acesso ao trabalho em setores selecionados da atividade industrial”. São Paulo, agosto de 2000). Agradozco el apoyo de Paulo Henrique da Silva y Marcus Vinicius Farbelow, a Flavia L. Consoni y Ciro Biderman, así como a Helena Hirata, Cristina Bruschini, Laís Abramo y Maria Rosa Lombardi, sin que, por cierto, les quepa responsabilidad intelectual por los riesgos interpretativos que asumo a lo largo del texto.

** Dirigir correspondencia a la Universidad de São Paulo, Departamento de Sociología, Rua Luciano Gualberto, 315, Cidade Universitária 05.508-900, São Paulo, SP, Brasil, tel.: (55-11) 3091-3703, e-mail: nadya@uol.com.br, nadya@usp.br.

étnico-raciales en relación con el acceso y sus formas de inclusión en los ambientes productivos en proceso de transformación tecnológica y/o organizacional. En eso se asemejan a la forma usual a través de la cual la sociología, en general, y los estudios sociales del trabajo, en especial, fundamentalmente construyeron sus análisis sobre las transformaciones recientes en los procesos de trabajo y la negociación colectiva de tales cambios.

¿A qué atribuirle esto?, ¿a la irrelevancia empírica del tema? Ciertamente no, y pienso poder ilustrarlo con este trabajo. ¿A la ausencia de actores sociales capaces de atraer la atención hacia las vicisitudes de su inserción social? Tampoco, si tenemos en cuenta la visibilidad, creciente en las últimas décadas en Brasil, de los movimientos negros y del movimiento feminista.¹ ¿A la escasa legitimidad social de las líneas de desigualdad de género y/o étnico-racial? Tal vez, y eso porque, incluso siendo patentes las desigualdades y progresivamente más visibles los movimientos en torno a su superación, la creencia de que somos un ejemplo de “democracia racial” ha llevado a que la sociedad brasileña tienda a explicar la desdicha de los negros por su condición de pobreza, antes que por la discriminación alimentada por el racismo.

En este sentido, es patente la visibilidad de las barreras de sexo y color vigentes en los ambientes de trabajo reestructurados, aun cuando observamos algunos actores con larga tradición en negociar diversas agendas de intereses o de crear nuevas instituciones diseñadas para tal fin.² No se trata aquí de avanzar en este tipo de consideración, si bien conviene llamar la atención sobre la forma en la que problemas de equidad como éstos pueden no ser muy visibles al estar subsumidos en discursos de tipo esencialista.

¹ Antonio Sergio Guimarães y Lynn Huntley. 2000. *Tirando a Máscara-Ensaios sobre o Racismo no Brasil*. São Paulo: Paz e Terra.

² El hecho es que los movimientos feminista y negro se quejan del poco espacio y receptividad que parecen encontrar en el ámbito de las organizaciones sindicales. Recientemente, coparticipando en un proyecto dirigido al tema de los efectos de la reestructuración productiva sobre las oportunidades de negros y mujeres en el ABC, nos ha sido posible verificar cómo ésta es todavía un área crítica, que incluso desafía a algunos de los sindicatos usualmente citados por su carácter innovador y por su capacidad de asimilar nuevas banderas y posibilidades reivindicatorias (véase Nadya Araujo Guimarães, Márcia de Paula Leite, Maria Aparecida Bento, Vera Soares, Laís Abramo, Maria Rosa Lombardi y Flavia Consoni. 2000. *Gestão Local, Empregabilidade e Equidade de Gênero e Raça: Um Experimento de Política Pública na Região do ABC Paulista*.

Tal esencialismo, a veces, encarna en la forma en la que se representa la naturaleza de los procesos de trabajo. Así, al conducir la investigación de campo en ambientes industriales, con frecuencia, nos encontramos con la referencia (sea por las gerencias, sea por los trabajadores, o por los militantes sindicales) de que esas empresas son “hechas para machos”. ¿Y por qué? Porque requieren coraje, audacia frente a los riesgos y entera disponibilidad para el trabajo en régimen de turnos, componentes considerados como “naturales” de la constelación de lo “masculino”. Por eso mismo, parece “naturalmente comprensible” la ausencia de mujeres en ambientes como esos, considerados “esencialmente masculinos”. La naturaleza de los contextos de trabajo encontraría, de *este* modo, una traducción inmediata en la naturaleza de quienes se incorporarían a ellos.

Pero tal esencialismo también puede aparecer encarnado en la forma por la cual se representa la sociedad brasileña, aludiendo a un carácter único, a una matriz cultural irreducible, internalizada en la conciencia colectiva por medio de la idea de que somos una “democracia racial”. Ése sería uno de los cimientos de nuestra identidad como nación, uno de nuestros mitos fundadores, uno de los demarcadores básicos de nuestra autoidentificación como brasileños. Por eso mismo, sería propio de nuestra forma de ser la dilución de las diferencias, tensiones, intolerancias o discriminaciones de cuño étnico-racial. Y si éstas no se expresan en los lugares de trabajo, no es más que un resultado “natural” de la construcción de nuestra identidad, dado nuestro ideario de nación mestiza.

Esta invisibilización de las diferencias, desigualdades y discriminaciones, sustentada en argumentos sobre supuestas “esencias” (veni-

Relatório da Fase 1. São Paulo: FAPESP/Cebrap/Prefeitura Municipal de Santo André/CEERT/ELAS, agosto). Y eso para no hablar de lo reciente que es la creación, en algunos pocos sindicatos, de grupos de trabajo, departamentos e iniciativas similares (más o menos institucionalizadas), orientados a incorporar a la pauta de la militancia sindical la temática de las desigualdades de oportunidades y de la discriminación racial. Tales iniciativas (y dificultades) actuales se comparan con aquellas iniciativas anteriores, emprendidas por colectivos de mujeres, tan bien analizadas por la sociología brasileña del trabajo de casi dos décadas atrás (véase, por ejemplo, John Humphrey. 1983. “Sindicato, um mundo masculino”. *Novos Estudos Cebrap* 2/1, abril, pp. 47-52). Pero, también hay que tener en cuenta que tal dificultad no es peculiar de Brasil, siendo la misma reconocida en otros estudios de América Latina, cf. Laís Abramo y Marta Rangel. 2002. “Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del Mercosur”. Santiago: mimeo., marzo, 24 pp.

das de la naturaleza del trabajo o de la naturaleza de la sociedad) encuentra una curiosa continuidad en la representación sobre la modernidad industrial que se difundió ampliamente a partir de los llamados “nuevos paradigmas de la organización y uso del trabajo”.

Para los que nos dedicamos a los estudios acerca de las recientes transformaciones en los ambientes productivos, sobran afirmaciones en lo referente a la modernidad que los caracterizaría. Se ha creado, a lo largo de los últimos años, una especie de “territorio de sentido común” que tuvo su núcleo en el discurso empresarial, pero con ecos en la academia y también en el movimiento sindical.

De acuerdo con ese discurso, los recientes cambios habrían introducido un nuevo patrón de producción y también de gestión del trabajo, en el que se destaca la creencia de que el ingreso, la sobrevida y la movilidad del trabajador en los ambientes de trabajo dependerían, en grande medida, de su capacidad de promover un continuo proceso de desarrollo de competencias (del más diverso orden, y que no cabe detallar aquí). Así, ingreso, permanencia y movilidad —*supervivencia* en los puestos de trabajo— estarían ligados a la posesión y al continuo perfeccionamiento de un conjunto de “activos”.

Pero, ¿cuál es la novedad?, ¿acaso las oportunidades ocupacionales siempre fueron selectivas y tal selección siempre tuvo en cuenta cualidades y calificaciones, “activos” poseídos individualmente? Exploraremos un poco más ese territorio común. Las novedades tecnológicas y organizacionales andarían de la mano de un conjunto de conocimientos y actitudes requeridos de los trabajadores aptos para sobrevivir en los ambientes reestructurados. Un conjunto de competencias, dice el credo: cognitivas, pero también *actitudinales*. Dicho de otro modo, se podría afirmar que el ingreso, permanencia y movilidad en los puestos de trabajo se volverían el resultado de un nuevo conjunto de atributos socialmente valorados, *cuya novedad residiría en su carácter adquisitivo*, por oposición a las formas *adscriptivas* que antes prevalecían. Así, el universalismo (asociado a la adquisición) —y no el particularismo (asociado a la adscripción)—, debería regir las decisiones sobre reclutamiento, evaluación y remuneración de los trabajadores. Escolaridad, calificación, compromiso, actitud cooperativa, compromiso con los objetivos de la empresa, y otros componentes de ese menú, son activos cuyo acceso (supone el argumento) estaría abierto a todos; *de ahí* proviene el universalismo explícitamente

propugnado por las nuevas formas de gestión del trabajo. Su posesión dependería únicamente del desempeño individual.

Pero, ¿por qué sugerí arriba que habría una continuidad entre, por un lado, aquellos argumentos esencialistas, que invisibilizan las formas de desigualdad y discriminación en los lugares de trabajo y, por otro, los argumentos gerenciales, que caracterizan la novedad de la gestión del trabajo en esos mismos ambientes, una vez reestructurados? Porque, arriesgaría sugerir, el discurso gerencial sobre los nuevos paradigmas de organización y gestión del trabajo también se asienta en un esencialismo: el que confiere a la modernidad (gerencial, en este caso) un contenido de irreducible universalismo, fundado en la gestión de las competencias adquiridas y adquiribles por el trabajador. En él, naturalmente, no debería haber lugar para el particularismo que sustenta toda y cualquier forma de discriminación, de prejuicio o de intolerancia.

DIFERENCIAS Y DESIGUALDADES

Ahora bien, si hubo un sector, en el mundo del trabajo en Brasil, donde esa nueva cultura normativa hizo furor (hasta porque ahí se originó) ese sector fue la industria. No sería, pues, impertinente indagar qué es lo que pasa con la población que concurre al mercado de trabajo, y particularmente con los trabajadores industriales, en los años de intensa y reciente reestructuración, si los observamos bajo el prisma de las diferencias de incorporación de negros y de mujeres. ¿Se reestructuran las desigualdades?, y ¿en qué dirección?

Tomando datos para el periodo comprendido entre 1989 y 1998/1999, y recurriendo a la más amplia encuesta domiciliaria brasileña, la *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (PNAD), se ve una curiosa permanencia en lo que respecta a las desigualdades: la industria aún es esencialmente masculina y blanca, incluso después de los últimos 10 años de intensa reestructuración, en los que se alteró mucho el perfil del trabajador “sobreviviente”.³

³ Para describir la persistencia de esas desigualdades, inclusive en contextos sometidos a una intensa reestructuración, como fue el caso del trabajo fabril en los años noventa, tomo la base de datos de la PNAD en dos marcos de tiempo. El año 1989 simbolizará el momento que antecede a la intensificación de los cambios bajo el influjo de la conjunción de crisis, ajuste macro-económico y cambios microorganizacionales.

Pero, ¿será esta característica una expresión de lo que pasa en el mercado de trabajo en su conjunto? Definitivamente, no. En las últimas dos décadas, en especial, creció de modo significativo la presencia de mujeres en el mercado de trabajo. Ese movimiento, sin embargo, no tiene correlación en la industria, donde sorprende la estabilidad de la composición del empleo según el sexo (cuadro 1).⁴

Con respecto a los negros,⁵ su presencia, de por sí muy marcada en la actividad económica, aumenta sólo ligeramente cuando se intensifica el proceso de reestructuración de la industria (cuadro 2).

Una vez más, podemos ver que aquello que pasa en la industria es, en alguna medida, distinto de lo que pasa en el mercado de trabajo en su conjunto, donde:

a) si las mujeres aumentan de modo ponderable su participación en el mercado de trabajo, este crecimiento es mayor justamente entre las mujeres *negras*;

b) la reducción del peso de los hombres en la población activa es sostenida por un movimiento de salida a la inactividad de hombres blancos que parecen tener la posibilidad de negociar mejores condiciones para su inclusión, incluso cuando eso signifique estar fuera del mercado de trabajo.

CUADRO 1

COMPOSICIÓN POR SEXO DE LA POBLACIÓN ACTIVA Y DE LOS OCUPADOS EN LA INDUSTRIA, EN 1989 Y 1998

	PEA		<i>Ind. Transformación</i>	
	1989	1998	1989	1998
Mujeres	35.2	42.2	28.3	28.2
Hombres	64.8	57.8	71.7	71.8

Fuente: PNAD/IBGE

Los años 1998 y 1999, los últimos para los cuales disponía de datos de la PNDA, serán utilizados como el punto de llegada más actual de esos procesos.

⁴ Para mantener la fluidez del argumento y evitar entrecortarlo con excesivas referencias a números, destaco, en negritas en el cuerpo de éste, así como de los subsecuentes cuadros, los números más significativos para sostener aquello que se afirma a lo largo del texto.

⁵ La PNAD mide la condición racial a través de la aplicación de una pregunta sobre color, con alternativas previamente estructuradas según el sistema oficial de

CUADRO 2

COMPOSICIÓN RACIAL DE LA POBLACIÓN ACTIVA Y DE LOS OCUPADOS EN LA INDUSTRIA, EN 1989 Y 1998

	PEA		<i>Ind. Transformación</i>	
	1989	1998	1989	1998
Negros	42.9	42.7	35.9	36.7
Blancos	57.1	57.3	64.1	63.3

Fuente: PNAD/IBGE

En la industria (cuadro 4), las tendencias parecen ser distintas: el ligero aumento de la participación de los hombres tiene como correlación la mayor inclusión de hombres *negros* en la actividad industrial; ahora bien, la ligera reducción del peso de las mujeres parece esconder el hecho de que crece la participación de las trabajadoras blancas, indicando un movimiento de “emblanquecimiento” de la población femenina ocupada en el trabajo fabril.

clasificación racial. La respuesta obtenida resulta de la autoclasificación del entrevistado, según la estructura previamente provista de alternativas. Lo que aquí referimos como “negros” equivale a la suma de los que se autoidentifican como “prietos” y cómo “pardos”. Para los demás, que podríamos considerar de hecho como no negros, estamos utilizando la denominación de “blancos”. Por cierto, las denominaciones elegidas acierto, por así decir, a la mayoría, aunque puedan ser imprecisas en ámbitos más reducidos. Explico: acierto, creo, porque aluden a los contingentes mayoritariamente abarcados en cada grupo; conviene decir, sin embargo, que estos contingentes no son los únicos. En lo que concierne al grupo de los “blancos”, la elección tiene en cuenta su peso decisivo entre los demás grupos raciales (“amarillos” e “indígenas”), también abarcados. En lo que concierne al grupo de los “negros” (resultado de la suma de los “prietos” y “pardos”), es también importante resaltar que no siempre se pudo suponer que los “pardos” sean afro-descendientes (lo que sí cabe esperar entre los que se autodenominan “prietos”); muchos de ellos pueden ser mestizos de otras descendencias (blancos e indígenas, por ejemplo), siendo tal hecho significativo en algunas partes del país, como es el caso de la región Norte. No obstante, dado el énfasis que nuestro análisis pone en la cuestión de la discriminación en el trabajo industrial, y dada la geografía de la industria brasileña, creo que el efecto de tal fuente de error puede ser considerado poco importante para las conclusiones a las que se pretende llegar aquí.

CUADRO 3

DISTRIBUCIÓN DE LOS INDIVIDUOS ACTIVOS EN EL MERCADO DE TRABAJO
BRASILEÑO, SEGÚN GÉNERO Y RAZA, 1989 Y 1998 (%)

	PEA	
	1989	1998
Mujer Negra	14.6	18.7
Mujer Blanca	20.6	23.5
Total Mujeres	35.2	42.2
Hombre Negro	28.3	26.6
Hombre Blanco	36.6	31.1
<i>Total Hombres</i>	<i>64.8</i>	<i>57.8</i>

Fuente: PNAD/IBGE

CUADRO 4

DISTRIBUCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE
TRANSFORMACIÓN, SEGÚN GÉNERO Y RAZA, 1989 Y 1998 (%)

	Ind. Transformación	
	1989	1998
Mujer negra	10.1	9.6
Mujer blanca	18.2	18.6
Total mujeres	28.3	28.2
Hombre negro	25.9	27.1
Hombre blanco	45.9	44.7
<i>Total hombres</i>	<i>71.7</i>	<i>71.8</i>

Fuente: PNAD/IBGE

O sea, existen diferenciales importantes que parecen incidir sobre las condiciones de acceso de las mujeres —y especialmente de mujeres negras— al trabajo industrial. Esto sugiere que hay que observar algo más: no se trata, únicamente, de reconocer que la industria es un mundo que da preferencia a los atributos de la masculinidad. Más que esto, vemos que, inclusive cuando el sector se torna más permeable al ingreso de las mujeres, se combina otra forma de selectividad, también basada en la adscripción, haciendo que la oportunidad de ingreso se torne mayor cuando se trata de mujeres blancas.

Anteriormente, Abreu, Jorge y Sorj,⁶ echando mano a datos domiciliares, habían señalado una importante segmentación en el acceso femenino al mercado de trabajo que diferenciaba a las mujeres incorporadas en puestos registrados y protegidos, aquellas que permanecen en el ámbito del trabajo precario y, la mayoría de las veces, en el servicio doméstico.

La distribución de las trabajadoras entre los empleos “buenos” y “malos”, como bien reconocieron las autoras, tenía un claro sesgo racial: mientras que las mujeres blancas predominaban en los primeros, las negras eran ampliamente mayoritarias en los segundos. Más recientemente, Bruschini y Lombardi⁷ exploraron, para el caso brasileño, la tendencia a la polarización de la inserción femenina, confirmándola, para el caso de las ocupaciones en los mercados de empleos formalmente registrados, a la luz de datos provistos por las empresas. Sin embargo, lo que aquí argumento es que, dentro de un mismo sector de la actividad económica, esa heterogeneidad vuelve a expresarse, incluso en condiciones donde la cultura normativa del trabajo indica que las cualidades adquisitivas (antes que adscriptivas) deberían presidir los movimientos de incorporación y movilidad en los puestos de trabajo.

Cuando observamos lo que pasa con las condiciones bajo las cuales hombres y mujeres, negros y blancos, son incluidos en el trabajo industrial, vemos que se manifiestan otras desigualdades. Los diferenciales de salario son un ejemplo elocuente. Tomamos, en una primera aproximación, una simple razón entre rendimientos medios, según grupos de sexo y color.

Tal como se puede verificar en el cuadro 5, importantes diferenciales de rendimientos separan a negros y blancos, sean hombres o mujeres. Un trabajador o trabajadora industrial, si es blanco(a), recibe por lo menos 1.7 veces el rendimiento medio de un trabajador o trabajadora industrial negro(a). Y si la distancia comprendida en esa

⁶ Alice Abreu, Angela Jorge y Bila SORJ. 1994. “Desigualdade de gênero e raça. O informal no Brasil em 1990”. *Estudos Feministas*, núm. especial, 2º sem.

⁷ Cristina Bruschini y Maria Rosa Lombardi. 2000. “A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo”. *Cadernos de Pesquisa* 110. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, julio. Véase también Cristina Bruschini y Maria Rosa Lombardi. 2000. “Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro. Um retrato dos anos noventa”. En *As Novas Fronteiras da Desigualdade: Homens e mulheres no mercado de trabalho*, coordinado por Cristina Bruschini y Maria Rosa Lombardi. São Paulo: Ed. SENAC.

razón parece reducirse entre las mujeres (pasando de 1.9 en 1989 a 1.7 en 1998), ésta permanece inalterada (e inalteradamente la más alta) entre los hombres: si son blancos, ellos perciben por el trabajo industrial dos veces más, en promedio, que si fueran negros.⁸

CUADRO 5

DIFERENCIALES DE SALARIO, POR SEXO SEGÚN EL COLOR, EN LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACIÓN (1989 Y 1998)

	Mujeres			Hombres		
	Negras	Blancas	B/N	Negros	Blancos	B/N
1989	417.5	801.8	1.9	803.5	1571.7	2.0
1998	263.9	438.1	1.7	393.9	790.3	2.0

Fuente: PNAD/IBGE

Estos datos, para la industria, reiteran las conclusiones de otros autores⁹ en el sentido de una reducción de los niveles de desigualdad salarial entre sexos. Pero, a pesar de ello, tales desigualdades, en la industria, aún permanecen elevadas. En 1989, el salario medio de las mujeres era 52% del salario de los hombres; nueve años después, en 1998, las ganancias relativas todavía equivalían a menos de dos tercios (59.2%) de los salarios percibidos por los hombres.

Cuando asociamos sexo y color, parece configurarse una jerarquía salarial entre los ocupados en la industria, que se expresa en tres situa-

⁸ En este momento reflexiono sobre la jerarquía de los salarios nominales promedio, en una primera aproximación a la cuestión de las diferencias; por eso mismo, las comparaciones sólo tienen sentido dentro de un mismo año, y nunca entre ellos. En breve, haré más complejo el argumento y refinada la demostración.

⁹ Véase, en la literatura sociológica: Cristina Bruschini. 2000. “Gênero e Trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985-1995)”. En *Trabalho e Gênero-Mudanças, Permanências e Desafios*, coordinado por Maria Isabel Baltar da Rocha. São Paulo: Editora 34; y C. Bruschini y M. R. Lombardi. 2000. “A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo...” *op. cit.* Véase Maria Carolina da Silva Leme y Simone Wajnman. 2000. “Tendências de coorte nos diferenciais de rendimento por sexo”. En *Desigualdade e Pobreza no Brasil*, coordinado por Ricardo Henriques. Río de Janeiro: IPEA. pp. 251-270; y Sergei Suarez y Dillon Soares. 2000. “O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho-Homens Negros, Mulheres Brancas, Mulheres Negras”. *Textos para Discussão* 769. Río de Janeiro: IPEA, noviembre.

ciones, las cuales *grosso modo* se acercan a aquella encontrada en otros estudios para la población económicamente activa en su conjunto.¹⁰

a) En el tope, están los *hombres blancos*, que invariablemente reciben los salarios más altos.

b) Dividiendo una posición intermedia están los hombres negros y las mujeres blancas, con niveles salariales, en promedio, casi equivalentes. En 1989, los hombres negros percibían salarios ligeramente más altos; pero en 1998, eran las *mujeres blancas* las que parecían ligeramente mejor remuneradas.¹¹

c) Por último, en la base de la jerarquía, vienen las mujeres negras, con salarios significativamente inferiores.

Nótese que estas desigualdades salariales entre sexos se sobreponen a las ventajas relativas de escolarización femenina (cuadro 6). En la industria brasileña, las desigualdades salariales conviven con el hecho de que las mujeres blancas tienen, en promedio, mejores niveles de escolarización que los hombres blancos, y que las mujeres negras tienen también un mayor número de años de estudio que los hombres negros.

Podemos reflexionar, aun, acerca de la importancia, para la ampliación de esos diferenciales, de la exclusión de los negros del acceso a la educación superior en Brasil. Tal barrera escolar ha sido reitera-

¹⁰ Instituto Sindical Interamericano Pela Igualdade Racial (INSPIR)/Centro de Solidariedade AFL-CIO/Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE). 1999. *Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho*. São Paulo: INSPIR, octubre; S. S. D. Soares. 2001. “O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho...” *op. cit.*; Ricardo Henriques. “Desigualdades raciais no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90”. *Textos para Discussão* 807. Río de Janeiro: IPEA, julio. Para la región metropolitana de São Paulo, véase, por ejemplo, datos recientes que apuntan en la misma dirección recogidos a partir de la Pesquisa de Emprego e Desemprego-PED. En Fundação SEADE. *Mulher e Trabalho*. São Paulo: SEADE, núms. 1 (julio de 2000), 2 (enero de 2001) y 3 (marzo de 2001).

¹¹ Esta zona gris, en lo que atañe a la posición intermedia, se aclara cuando refinamos los procedimientos de medida, y la jerarquía coincide con las conclusiones actuales: en el tope, los hombres blancos; luego, las mujeres blancas; abajo, los hombres negros; y, al final, las mujeres negras. Para mayores detalles, véase la sección final de este texto y Ciro Biderman y Nadya Araújo Guimarães. 2002. “Desigualdades, discriminação e políticas públicas. Uma análise a partir de setores selecionados da atividade produtiva no Brasil”. Ponencia presentada en la sesión sobre “Flexibilidade, Segmentação e Eqüidade”, en la II International Conference ILAS-CEBRAP, São Paulo, 18-20 de marzo, 30 pp. Estas conclusiones convergen con las de Jaime Mezzera. “Género, raza, empleo e ingresos”. Mimeo, s/f, 28 pp.

damente demostrada por trabajos de inequívoca calidad.¹² Lo que aquí destaco es que una composición escolar tan desigual como la que se documenta en el cuadro 6, tiene, por cierto, efectos en el acceso de los trabajadores (negros y negras) a las posiciones de poder —o sea, a las posiciones superiores de mando y jefatura superior— que aseguran los buenos salarios en la industria brasileña, y que podrían minimizar la distacia entre los salarios documentados arriba. Sabemos, por varios estudios de caso referidos a las carreras de los trabajadores en la industria, que en Brasil, a diferencia de otros países, la movilidad hacia posiciones de mando está marcada por la posesión de credenciales escolares, y la adquisición de títulos universitarios.¹³

CUADRO 6

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO EN LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACIÓN, POR NIVELES DE ESCOLARIDAD, SEGÚN SEXO Y RAZA (1998) (%)

	Mujeres			Hombres		
	negras	blancas	Total	negros	blancos	Total
Primaria incompleta	59.7	43.5	49.0	66.6	47.8	54.9
Primaria completa	21.4	22.6	22.2	18.9	21.4	20.4
Secundaria completa	17.1	26.5	23.3	13.2	23.1	19.4
Superior	1.8	7.4	5.5	1.4	7.7	5.3

Fuente: PNAD/IBGE

¹² Fulvia Rosemberg. 1986. *Diagnóstico sobre a situação educacional de negros (pretos e pardos) no Estado de São Paulo*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas; Nelson do Valle Silva y Carlos Hasenbalg. 1992. *Relações Raciais no Brasil Contemporâneo*. Río de Janeiro: IUPERJ/Rio Fundo Editora; Carlos Hasenbalg. 2000. “Tendências da desigualdade educacional no Brasil”. *Dados* 43/3. Río de Janeiro: IUPERJ; R. Henriques. “Desigualdades raciais no Brasil...”, *op. cit.*; J. Mezzera. “Género, raza, empleo e ingresos...”, *op. cit.*

¹³ Véase, por ejemplo, las sugerentes consideraciones de Hirata, al comparar los criterios de movilidad en las carreras en plantas petroquímicas en Japón (frente a Brasil) en Helena S. Hirata. 1984. “Les effets sociaux des grands projets industriels: le pôle pétrochimique de Camaçari (Bahia)”. Ponencia presentada en el Colloque international Endettement, Grands Projets Industriels et Agricoles. París: Ministère de la Recherche, 24-25 febrero. Para el caso brasileño, donde se destaca el “credencialismo” que nos caracteriza, véase Marli Diniz. *Os Donos do Saber-Profissões e Monopólios Profissionais*. Río de Janeiro: IUPERJ/Revan; o Michel Agier, Nadya Araújo Castro y Antonio Sergio Guimarães. 1995. *Imagens e Identidades do Trabalho*. São Paulo: Hucitec; o J. Mezzera. “Género, raza, empleo e ingresos...”, *op. cit.*

Eso parece llevarnos a un nuevo desafío analítico. Mapeadas las desigualdades, y documentada su persistencia, incluso en contextos bajo intensa reestructuración, algunas indagaciones de investigación se vuelven urgentes y es exactamente a ellas que se dedica la segunda parte de este trabajo.

DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES

Dos objetivos principales moverán el argumento a partir de ahora. Primero: ¿podría admitirse que las desigualdades, hasta aquí indicadas, esconderían una efectiva discriminación, expresa en las oportunidades y en el tratamiento en el trabajo, fundada en criterios socialmente adscriptivos, que devaluarían atributos de sexo y color? Segundo: ¿es posible diferenciar patrones de desigualdad que particularizarían las situaciones de separación vividas por hombres negros, por mujeres blancas o por mujeres negras; o sea, hay una diversidad en la forma como la desigualdad y discriminación alcanza a grupos de sexo y color en Brasil?

Esos dos objetivos se traducen en algunos interrogantes principales. ¿Cómo describir con mayor precisión los patrones específicos que asumen esas desigualdades, caracterizando mejor su naturaleza: qué barreras afectan a las mujeres negras? ¿Se diferencian éstas de las que afectan a las mujeres blancas o a los hombres negros? Por otro lado, ¿cómo avanzar en la identificación de los factores determinantes de esa desigualdad? Es decir, ¿cuánta desigualdad hoy manifiesta resulta de desventajas sociales más amplias acumuladas (y éste es el caso, por ejemplo, del acceso a la escolarización) y cuánto expresa verdaderamente el peso de la discriminación, la prevalencia de barreras o de formas de segregación fundadas en el racismo o en el sexism? ¿En qué grupos, y a través de qué mecanismos, las desigualdades resultan de procesos de discriminación?

Esto nos desafía a avanzar en el estudio de los determinantes de esas diversidades, llevando adelante —y, sobre todo, articulando— las indagaciones hasta aquí formuladas por los estudios de género por un lado, o por los estudios de relaciones raciales, por otro.¹⁴

¹⁴ Como confirmación a la regla, algunas excepciones importantes han propugnado en el sentido de asociar el análisis de las desigualdades de sexo y de color. Las hay

Esto, debido a que la parte más expresiva de nuestra literatura se ha dedicado a reflexionar en torno a la existencia de patrones de desigualdad que diferencian a los hombres, por un lado, y a las mujeres, por otro; o blancos, por un lado, y negros, por otro.

Seguiré tomando los salarios como el territorio crítico para reflexionar acerca de la existencia de patrones de desigualdades. Con base en ello puedo, como venía haciendo antes, analizar los datos de la realidad brasileña en términos de cuál sería el precio de la posesión de ciertos atributos: ¿cuánto cuesta ser mujer?, ¿cuánto cuesta ser negro? Utilizo, como inspiración, el trabajo pionero de Silva y el más reciente de Soares.¹⁵ Comparo las diferencias salariales entre los rendimientos de los hombres blancos, por un lado, y cada uno de los otros grupos que suponemos, por los datos anteriores, pueden estar sometidos a alguna suerte de discriminación, a saber: los hombres negros, mujeres blancas y mujeres negras.¹⁶

Para responder al primer análisis, y documentar la existencia de la discriminación de sexo y/o color como un factor determinante de la distancia entre salarios, controlo los efectos de algunas posibles variables, que sabemos intervienen de igual manera, y que también pueden explicar la desigualdad salarial. Éstas son:

que reconocen créditos por el esfuerzo precursor, tanto en el ámbito de la economía como de la sociología del trabajo. Destaco, entre ellos: F. Rosemberg. *Diagnóstico sobre a situação educacional de negros (pretos e pardos)...*, *op. cit.*; Lucia Elena Oliveira. 1987. “Repensando o lugar da mulher negra”. *Estudos Afro-Asiáticos* 13, pp. 87-109; Luiza Bairros. 1991. “Mulher negra: o espaço da subordinação”. En *Desigualdade racial no Brasil contemporâneo*, coordinado por Peggy Lovell. Belo Horizonte: CEDEPLAR, pp. 177-193; Peggy Lovell. 1992. “Raça, classe, gênero e discriminação salarial no Brasil”. *Estudos Afro-Asiáticos* 22, septiembre, pp. 85-98; A. Abreu, A. Jorge y B. Sorj, “Desigualdade de gênero e raça...”, *op. cit.*; INSPIR y DIEESE. *Mapa da População Negra...*, *op. cit.*; S. Soares. “O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho...”, *op. cit.*; R. Henriques. “Desigualdades raciais no Brasil...”, *op. cit.*

¹⁵ Nelson do Valle Silva. “O preço da cor: diferenciais raciais na distribuição de renda no Brasil”. *Pesquisa e Planejamento Econômico* 10/1, 1980, pp. 21-44; S. S. D. Soares, “O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho...”, *op. cit.*

¹⁶ En esta sección del texto anticipo, en forma de algunos resultados generales, parte de un análisis más detallado que se encuentra en Biderman y Guimarães, donde (recurriendo al mismo método de decomposición de Ronald Oaxaca, también utilizado por Soares) comparamos patrones de segregación por sexo y color en sectores seleccionados de la industria en Brasil. C. Biderman y N. A. Guimarães. 1973. “Desigualdades, discriminação e políticas públicas...”, *op. cit.*; Ronald Oaxaca. 1973. “Male-female wage differentials in urban labor markets”. *International Economics Review* 14/3, pp. 693-709.

a) características del trabajador o trabajadora, que se configuren en activos, que los diferenciarían en la competencia por empleo y salarios, como calificación escolar o edad;¹⁷

b) inserción geográfica, o sea, la región donde el trabajador o trabajadora ejerce su empleo, a modo de controlar los efectos que pueden resultar de la diversidad de niveles de remuneración en los distintos subespacios del mercado laboral en Brasil. Porque, sabemos, por ejemplo, que los negros se concentran en ciertas regiones (como el Nordeste, que reúne nada menos que 40% de ellos) donde los patrones salariales son menores; siendo así, alguien podría argüir que la desventaja salarial sería resultante no de la condición racial, sino de su inserción regional;

c) inserción sectorial, mediante el control de efectos de los patrones salariales vigentes en los diversos sectores de la actividad económica donde trabajadores y trabajadoras ejercen un empleo;

d) el estatuto del vínculo de trabajo; porque es un hecho que los trabajadores en el sector formal tienen un patrón de remuneración superior, en promedio, a los que no poseen vínculo formalizado, y sabemos que negros y mujeres están mayormente ocupados en empleos no registrados y precarios,¹⁸ y

e) finalmente, el tipo de ocupación que desempeña el trabajador o trabajadora. Otra vez, sabemos que el prestigio de las ocupaciones varía y que la composición por sexo y color de las mismas puede estar asociada a ello. Al controlar los efectos de esa variable, mediante la construcción de una clasificación ocupacional jerárquicamente estructurada, pienso que es posible confrontar con el argumento de que los salarios serían más bajos no por discriminación de sexo o racial, sino por un posible efecto de autosegregación que orientaría las elecciones de los trabajadores y trabajadoras, dirigiéndolos(as) hacia nichos ocupacionales de más bajos salarios, donde se sentirían más seguros(as) para competir.

Naturalmente, por tratarse de un análisis de determinantes de las desigualdades en los ingresos, sólo los trabajadores y trabajadoras

¹⁷ Operacionalizadas por medio de dos variables (años de estudio y edad), y posteriormente combinadas, aparecerán referidas bajo el nombre de “calificación”.

¹⁸ A. Abreu, A. Jorge y B. Sorj. “Desigualdade de gênero e raça...”, *op. cit.*; N. A. Guimarães y F. L. Consoni. “As Desigualdades Reestruturadas...”, *op. cit.*; Lena Lavinas. 1988. “Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres nas áreas metropolitanas”. Río de Janeiro: mimeo.

con rendimientos positivos han sido considerados como parte del universo empírico que trataré de aquí en adelante. Ahora bien, como hay diferencias importantes entre hombres y mujeres con respecto al número de horas trabajadas,¹⁹ los rendimientos serán tratados en términos de salario-hora, de forma tal que se pueda controlar el efecto de ese factor sobre los niveles de ingresos. Sigo trabajando con la misma base de datos, la PNAD, y tengo en cuenta el año 1999, el más reciente en términos de la disponibilidad de datos. Utilizaré, como herramienta, el análisis de regresión, para descomponer los efectos y el peso de diferentes variables determinantes de las desigualdades, y estimar el costo de los atributos de sexo y color en términos de rendimientos recibidos por los trabajadores y trabajadoras.

CUADRO 7

DESCOMPOSICIÓN DE LOS DETERMINANTES DE LAS DIFERENCIAS ENTRE
RENDIMIENTOS DE LOS GRUPOS DE SEXO Y COLOR EN LA POBLACIÓN
ACTIVA EN 1999

	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		<i>R\$*</i>	<i>%</i>
	<i>negros</i>	<i>blancas</i>	<i>negras</i>			
Salario referencia	5.11	5.11	5.11			
Calificación	1.55	58.3	-1.00	-113.7	0.75	25.0
Inserción formal	0.07	2.6	0.45	51.8	0.49	16.1
Inserción regional	0.27	10.3	0.07	8.3	0.36	11.9
Inserción ocupacional	0.07	2.8	0.01	1.1	0.05	1.7
Discriminación	0.37	13.8	1.18	134.6	1.00	33.1
Residuo	0.33	12.3	0.16	18.1	0.37	12.2
Salario del grupo	2.46		4.23		2.10	

* Reales.

Fuente: PNAD/IBGE

Tal como lo ha hecho Soares, tomo a la remuneración de los hombres blancos como referencia, no sólo por ser la más elevada, sino por referirse al grupo de trabajadores que posee atributos de sexo (son

¹⁹ Como las mujeres trabajan menos horas en promedio que los hombres, se podría argüir que el menor rendimiento resultaría también del menor número de horas trabajadas.

hombres) y de color (son blancos) que no parecen actuar en la depreciación de su trabajo. Es en relación a su salario-hora medio, en 1999, de 5.11 reales, que se establece la comparación con los grupos diferentes a él:²⁰ hombres negros (que reciben 2.46 reales en promedio por hora), mujeres blancas (que reciben, en promedio, 4.23 reales por hora trabajada) y mujeres negras (que perciben sólo 2.10 reales por cada hora de trabajo). El análisis de regresión nos permitirá determinar el peso de los determinantes de esa desigualdad. En el cuadro 7 se estima la distancia entre el salario del grupo en cuestión y el salario de referencia (de los hombres blancos) puede ser adjudicado a cada uno de esos factores.

Con el fin de volver a los números más claros y densos en significado para el lector, el cuadro 7 traduce cada uno de los componentes explicativos de las desventajas en fracción de salario no recibido y que podría ser atribuida a éste. Vemos, por ejemplo, que de los 2.65 reales que los hombres negros dejan de recibir, la mayor parte, nada menos que 1.55 reales, resulta del diferencial de calificación que los separa de los hombres blancos; apenas 0.33 reales parecen ser exclusivamente explicados por su condición racial.

Así, analíticamente, la primera mirada apunta a verificar cuánto varía el rendimiento-hora: *a)* ante cada una de las cuatro variables que tomo como posibles factores explicativos de desigualdades de rendimiento frente a los hombres blancos (calificación, inserción formal, inserción regional, inserción ocupacional), y *b)* en cuánto puede variar el rendimiento/hora en función de la pura y simple condición de sexo o de color, es decir, de factores que desigualan a los individuos con base en la clara “discriminación”, lo cual produce un efecto de segregación.²¹

Al hacerlo, se ve que es entre las mujeres que el factor discriminación parece ser más ponderable. Pero es entre las blancas que el mismo parece tener un peso decisivo. Ello, debido a que, en el caso de las mujeres negras, otras formas de desventaja relativa actúan con igual peso. Así, a pesar de los significativos aumentos en escolaridad

²⁰ Los rendimientos medios por hora de los demás grupos (hombres negros, mujeres blancas y mujeres negras) están indicados en la última línea del cuadro 7.

²¹ Hay que señalar que, además de éstas, hay una penúltima línea en el cuadro 7, denominada “residuo”, que corresponde a aquella parte de la variación del salario-hora que no se explica por cualquiera de las variables incluidas en el modelo.

(que registramos antes), las mujeres negras aún tienen problemas con respecto a su calificación escolar, que explican gran parte de su diferenciación salarial (25%). Por cierto, los atributos de sexo y color (ser mujer y ser negra), en la forma como son socialmente devaluadas, explican la mayor parte de la desigualdad salarial (33% de la diferencia frente a los salarios promedio de los hombres blancos); pero a ello se le suma todo un abanico de factores, la mayor parte de los cuales son fruto de desigualdades sociales generadas fuera del mercado de trabajo (su menor escolaridad, el hecho de competir en mercados que pagan menores salarios), pero con efectos directos en los rendimientos obtenidos por la trabajadora negra.²²

¿Y qué pasa con las mujeres blancas? ¿Por qué es precisamente entre ellas que recae el mayor peso neto de la discriminación? Por el hecho de que este grupo parece disponer de todos los otros activos (generados en el contexto social más amplio) que propiciarían la equidad frente al rendimiento de los hombres blancos. Su escolaridad no sólo es elevada, sino que es significativamente más elevada que la de los hombres blancos.²³ Mientras se equiparan con ellos por la edad promedio, por la frecuencia con la cual poseen registro de trabajo, disputan empleos en los mismos mercados regionales de trabajo, donde son mejores las remuneraciones (Sur y Sudeste). También están presentes en los sectores de actividad donde mejor se paga y en las posiciones de prestigio ocupacional donde también son mejores los rendimientos. Aparentemente, su única y significativa desventaja en la competencia por mejores salarios parece provenir de su condición de sexo —y no de desigualdades de origen social más amplios, es decir su sexo.

²² Reconocer este tipo de composición de factores es extremadamente importante, pues llama la atención hacia un conjunto de políticas: políticas de cuño universalista (que mejoran las condiciones sociales de los más pobres), pero políticas focalizadas y compensatorias (que afectan los problemas específica y exclusivamente de las mujeres negras); políticas sociales de largo alcance, junto a políticas orientadas al ambiente de trabajo (donde la discriminación de sexo y raza parece aún afectar las directrices de gestión de recursos humanos).

²³ En 1999, conforme lo datos de la PNAD, para este segmento de trabajadores con rendimientos positivos, las mujeres blancas tenían en promedio casi nueve años de estudios (8.62) contra sólo siete de los hombres blancos (7.2); a éstos, se aproximaban las mujeres negras, con 6.2, distantes significativamente de los hombres negros, que tenían sólo 4.2 años de estudios.

¿Y en cuanto a los hombres negros? En común con las mujeres negras, y distinto de las mujeres blancas, su diferencia frente al grupo de referencia (los hombres blancos) puede ser explicada a través de un conjunto de factores. Sin embargo, ese conjunto parece más restringido que el de las mujeres negras: junto con el peso decisivo de la baja calificación escolar, se destaca sólo su retención en mercados de trabajo donde los salarios son los más bajos. Aunque subsista algún efecto adjudicable a la discriminación racial, son esencialmente factores sociales más amplios los que explican la desigualdad salarial. Es la desigualdad generada fuera y preexistente en el mercado de trabajo lo que produce dichos efectos, y lo que explica la diferencia, más que la discriminación producida en los lugares de trabajo.

Eso permite llegar a dos conclusiones.²⁴ En primer lugar, hemos documentado, de modo estadísticamente contundente, con una herramienta adecuada y para el conjunto de la fuerza de trabajo ocupada en Brasil, el predominio de mecanismos de distribución de salarios y rendimientos basados única y exclusivamente en criterios adscritos, fundados en la *discriminación de sexo y raza*. En segundo lugar, tales mecanismos afectan de manera desigual a los propios grupos sometidos a la desigualdad salarial, configurando —y ello es importante en términos analíticos, pero sobre todo en términos políticos— *patrones diferenciados de desigualdades*, que afectan a los grupos discriminados. La gráfica 1 vuelve a trabajar los datos del cuadro 7 de forma tal que deja más claros los patrones descritos arriba.

Algunas consideraciones adicionales aún nos parecen necesarias, para poder comentar mejor dichas conclusiones. En primer lugar, parecen indicar que, después de una década de intensas transformaciones en las estrategias empresariales y de gestión del trabajo, el capitalismo brasileño moderno recrea la desigualdad, revalorizando —es decir, valorando bajo formas distintas— antiguas cualidades de tipo adscriptivo que afectan las condiciones de inclusión en el trabajo: como las condiciones de sexo y racial. En este sentido —reitero—, dichos demarcadores están lejos del ideario de la cultura gerencial moderna, fundada en el desempeño de los agentes, en características adquisitivas, etcétera.

²⁴ Que refuerzan otras anteriores, en especial de S. S. D. Soares. “O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho...”, *op. cit.*

En segundo lugar, si sabemos que la reestructuración intensifica la selectividad (y tenemos eso claramente documentado para los estudios de las desigualdades entre grupos de sexo, por ejemplo),²⁵ los datos antes analizados parecen sugerir que tal selectividad no sólo puede establecerse con base en criterios discriminatorios, sino que se alteran los patrones de desigualdad y discriminación a los que están sometidos los grupos subalternos por sus rendimientos.

Por eso mismo, y en tercer lugar, parece adecuado afirmar que la selectividad opera a partir de una combinación de activos individuales, más que de una única característica: condición de sexo o condición racial.

En cuarto lugar, y con esto creo que nos aproximamos a una especificidad del caso brasileño: entre los grandes factores explicativos de las desigualdades —y en los que se basan los procesos de discriminación (sea ésta producida directamente en los lugares de trabajo o en espacios sociales más amplios y en ellos reflejada)— sobresalen factores de adscripción, cuyos demarcadores están inscritos en el cuerpo, en la apariencia física de los individuos. Son marcas del cuerpo, socialmente valoradas y transformadas en elementos de calificación (o descalificación) social, de calificación (o descalificación) para el trabajo.

En este sentido, se vuelve esencial descubrir las formas en que las representaciones sociales sobre las diferencias de cuerpo se expresan y se recrean en el espacio simbólico de las relaciones sociales en el trabajo. La bibliografía brasileña ha dado, hasta aquí, pasos importantes en lo que concierne a la identificación de los mecanismos de discriminación que sustituyen negros por blancos, mujeres por hombres, en oportunidades ocupacionales mejor remuneradas, en los empleos de mejor calidad, o en carreras profesionales exitosas.²⁶ Habría ahora que preguntar si —y cómo— los mecanismos de discrimi-

²⁵ Véase L. Lavinas. 2001. “Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres...”, *op. cit.*; N. A. Guimarães. 2001 “Laboriosas, mas redundantes: gênero e mobilidade no trabalho no Brasil dos anos 90”. *Estudos Feministas* 9/1, pp.82-102.

²⁶ Cito como ejemplo el estudio de Silva, donde se documenta que la introducción de la automatización micro-electrónica en el pesado trabajo operacional de hornos en una empresa siderúrgica brasileña ha implicado la sustitución de los operadores de hornos manuales negros, por operadores de hornos de control numérico “morenos” (“blancos de la tierra”). Por cierto, la escolaridad técnica completa puede estar en la superficie de la justificación; sin embargo, en la instigadora etnografía de empresa

mucho menos imaginamos que los comportamientos discriminatorios puedan contener y/o ejercer la intolerancia. La intolerancia es tomada aquí en su acepción más fuerte, según la cual, la representación del otro lo destituye del sentido de semejante, de humanidad compartida que constituye un territorio común para la relación social entre un *ego* cualquiera y un *alter* que le sea socialmente significativo.²⁸ Una intolerancia, en ese sentido, que parecería, al menos, la antesala, de la violencia.

Ahora bien, nuestra literatura sobre relaciones raciales ha destacado, especialmente en el caso de los negros, los procesos de violencia simbólica que, a lo largo de la construcción reciente de la sociedad brasileña, han establecido “el lugar del negro” en el espacio público de las relaciones sociales.²⁹ De esa forma, los textos (de la sociología, pero también de la psicología) trataron de manera cuidadosa los mecanismos de internalización de la discriminación, de la autosegregación, como un cimiento poderoso para sedimentar los efectos de la discriminación racista o sexista; fuentes para la construcción de un ideal de *ego* y en las cuales la violencia encuentra lugar en el ámbito simbólico.

Sólo muy recientemente, sin embargo, conseguimos tener evidencias suficientes para poder preguntarnos sobre aspectos de la reproducción de esa violencia —bajo la forma de la intolerancia, de la humillación y, a veces, de la violencia física—, en los espacios públicos y, entre ellos, en los espacios de trabajo.³⁰ Un análisis empírico pionero fue realizado por Guimarães,³¹ quien revisó los registros

vez, mostrado conductas discriminatorias. O sea, la discriminación (bajo la forma del racismo o del sexism) es siempre sustentada en actos que están fuera de los sujetos; son conductas de un otro desencarnado.

²⁸ Françoise Héritier. 2001. “Les fondements de la violence”. Ponencia presentada en el Seminario La Violence, les Mots et le Corps. París: IRESCO/GERS.

²⁹ Véase, por ejemplo, C. Hasenbalg y N. V. Silva. 1988. *Estrutura Social Mobilidade e Raça*. São Paulo. Vértice y Río de Janeiro: IUPERJ (Coleção Grande Brasil, Veredas, v. 7).

³⁰ De hecho, sólo después de la ley 7 716, de 1989, se definió normativamente lo que sería crimen racial. Desde entonces, activistas y abogados negros han sido atraídos por una curiosa persistencia: sería posible encuadrar la mayoría de las quejas de discriminación formalmente registradas como crímenes de injuria e infamia. Esto ha llevado a una modificación en el Código Penal (ley 9 459), que facultó la punición de la injuria racial con el mismo rigor que los demás crímenes raciales. Para una remisión detallada, véase Antonio Sergio Guimarães. 2000. “O insulto racial”. *Estudos Afro-Asiáticos* 38, diciembre.

³¹ *Ibidem*.

tomados durante un año, entre mayo de 1997 y abril de 1998, en la Comisaría de Crímenes Raciales de la ciudad de São Paulo. ¿Y por qué su análisis nos interesa? Al revisarlo, a la luz de las consideraciones anteriores, resaltan algunos hallazgos instigadores que animan la discusión acerca de los lazos entre discriminación, racismo/sexismo, intolerancia y formas de violencia en el trabajo en Brasil.

El primer aspecto que llama la atención es que, entre todos los espacios donde tuvieron lugar los conflictos raciales (registrados como quejas), el ámbito del trabajo surge como aquel que provee la mayor cantidad de registros en las Comisarías de Crímenes Raciales: 40% de las quejas formuladas en un año, lo que equivale a poco más que la suma de los otros dos ámbitos igualmente relevantes, sean cuáles sean, los espacios de consumo y los espacios de las relaciones de vecindad.

En segundo lugar, el insulto racial, o sea, la violencia que se expresa, en el trabajo en forma de intolerancia hacia el otro, *no es* un recurso final que resulta de un incremento del antagonismo y desentendimiento entre los agentes. Al contrario, es éste el que inicia el conflicto; es decir, la descalificación del otro, como actitud inaugural de la intolerancia en la relación social en el trabajo, parece una forma de violencia que pretende colocar al interlocutor “en su lugar”, humillándolo. Pero hay otro hecho aún más interesante. En el relato presentado por el autor en torno a las situaciones en que tal intolerancia se expresa, conforme el registro hecho constar por las víctimas, el insulto tiene lugar siempre en los momentos en que clientes o usuarios de servicios interactúan con agentes prestadores que son trabajadores/as negros/as. El insulto parece expresar, así, la inconformidad con la igualdad social de negros, patente en la manera en que éstos desempeñan sus papeles en el trabajo.

Consecuente con eso, en los datos de ese estudio se encuentra que las quejas en el trabajo no se restringen a negros o negras en posiciones de baja calificación. Al contrario, se registran también en el trato entre posiciones jerárquicamente superiores, e incluso entre empresas, como un ejemplo de injuria citado registrado en el trato entre gerentes de dos empresas asociadas (cliente, una de ellas, y proveedora de servicios, la otra). Sin embargo, y cito:

Dependiendo del grado de seguridad del ofensor en cuanto a su propia posición social, los insultos pueden tan sólo sugerir la animalización o cosificación de los negros (cuando el reconocimiento social del ofensor es visible), manteniéndose en el terreno de la descalificación social, o

pueden progresar hacia una completa negación de la humanidad del ofendido, situación más común cuando la distancia social entre ofendidos y ofensores es mínima.³²

Finalmente, sabemos, según los datos generales acerca de las ofensas registradas, que *son las mujeres negras* las más insultadas, lo que sugiere un importante entrecruzamiento entre sexo y color. Sin embargo, lo que instiga observaciones y análisis suplementarios es otra conclusión: las mujeres ofenden más a las mujeres y los hombres a otros hombres.

Ahora bien, sabemos que los efectos del racismo y del sexismopueden provenir del ejercicio del prejuicio, de la discriminación y de la intolerancia, pero pueden también resultar de la internalización de expectativas de comportamiento que tienen en el propio sujeto, el instrumento para fijar los grados de libertad en sus acciones en el ámbito del trabajo. Hasenbalg³³ ya había llamado la atención en torno a la violencia simbólica que se ejerce en Brasil sobre los negros en la forma de internalización de la inferioridad; además, muchos estudios feministas habían documentado los efectos en la orientación de la acción de las mujeres, de las expectativas de comportamiento “femenino” contenidas en los papeles sociales de género. Por cierto, la asociación entre ambas constelaciones de expectativas de conducta contribuye a consolidar los efectos de segregación y desigualdad en el trabajo. Urgen, entonces, estudios cualitativos suplementarios de la construcción de las decisiones y la representación de la desigualdad de sexo y de color entre los/las trabajadores/as.

Tomados en conjunto, los datos y consideraciones aquí presentados incitan a nuestra agenda de investigación, desafiándola a ir más allá en sus ambiciones temáticas, teóricas y metodológicas; no solamente en el sentido de develar la discriminación que se esconde detrás de las estadísticas de las desigualdades; no sólo demostrar que son diversos los patrones de discriminación que afectan a diferentes sujetos (los cuales son una síntesis de características, distintas por su significado en el cuadro de los elementos sociales de las cualidades subjetivas). Estos datos nos invitan a avanzar en el estudio de los *mecanismos* de expresión del racismo y del sexismoen el trabajo,

³² *Ibidem*.

³³ C. Hasenbalg y N. V. Silva. *Estrutura Social Mobilidade e Raça...*, *op.cit.*; N. V. Silva y C. Hasenbalg. *Relações Raciais no Brasil...*, *op. cit.*

al articular nuestras teorizaciones en lo referente a desigualdades ocupacionales, sobre organización del trabajo y subjetividad de los actores, con las conclusiones en los campos de estudios de las relaciones de género y raciales. Esto nos obligará a renovar metodológicamente nuestros abordajes del trabajo, sea en términos de la construcción de los objetos, o de las formas a través de las cuales tendremos acceso a ellos en términos operacionales. Sin estos avances, difícilmente podremos progresar desde el conocimiento preciso hacia las medidas dirigidas a lograr políticas eficaces de equidad.

Recibido: 31 de mayo de 2002.

Aceptado: 12 de septiembre de 2003.