

Los mecanismos de discriminación racial en el mercado de trabajo: el caso del Brasil urbano*

*Salvador A. M. Sandoval***

AUNQUE BRASIL TIENE una de las poblaciones negras más numerosas del hemisferio occidental, resulta sorprendente que se hayan hecho pocos estudios sobre las condiciones actuales de los negros en la sociedad brasileña. Antes de la Conmemoración del Centenario de la Abolición de la Esclavitud, en 1988, cuando se puso un énfasis especial en el estímulo a la investigación, la cuestión de la discriminación racial contemporánea muy raramente había ocupado la atención de las ciencias sociales, con excepción de algunos análisis estadísticos que muestran los efectos globales del racismo en la economía y la educación.

Los recientes estudios estadísticos sobre la participación de los negros en la fuerza de trabajo y en el sistema educativo muestran con claridad la extensión de las desigualdades determinadas por la raza. Desde el punto de vista del avance escolar, los estudios indican que los brasileños negros son más propensos a abandonar antes la escuela, por lo que el número de años que asisten a ella es

* Ponencia presentada en el panel "Racial politics and discrimination in Latin America" en la XV International Meeting of the Latin American Studies Association (XV Reunión Internacional de la Asociación de Estudios Latinoamericanos), San Juan de Puerto Rico, del 21 al 23 de septiembre de 1989. Se publica con la amable autorización del autor.

** Agradezco a María Aparecida Bento Texeira, quien colaboró en la investigación, sus comentarios sobre muchos aspectos de esta versión parcial y preliminar del estudio.

menor. Como lo ilustra el cuadro 1, la subescolaridad es significativamente mayor entre los niños negros que entre los blancos. En los primeros años de la escuela primaria, en las edades de 7 a 9 años, el 50% de los niños negros muestran un retraso de dos grados, mientras que sólo el 32.4% de los niños blancos tienen ese retraso. Entre las edades de 10 a 14 años, el 35.4% de los estudiantes blancos inscritos se encuentran en el grado que les corresponde, lo cual contrasta con el reducido 14.4% de los negros; asimismo, el 37% de los estudiantes negros muestra una subescolaridad de dos o más grados, mientras que entre los blancos la proporción correspondiente sólo alcanza el 19%. Por último, entre los niños de 15 a 17 años aún inscritos en la escuela —que representan una minoría de todos los niños en edad escolar debido a las altas tasas de abandono predominantes en las escuelas brasileñas, en especial entre las clases más bajas— el 27.7% de los estudiantes blancos se encuentran en los grados correspondientes a su grupo de edad, mientras que ese coeficiente apenas llega al 8.1% entre los negros; por lo demás, el 61.5% de los estudiantes negros de ese grupo de edad muestran un retraso de más de dos grados en comparación con los blancos.

Cuadro 1

Subescolaridad entre estudiantes negros y blancos
en edades de 7 a 17 años por grupo de edad para el estado
de São Paulo, 1980

<i>Grupos de edad y raza</i>	<i>Categoría de subescolaridad</i>		
	<i>Ninguna</i>	<i>Hasta dos grados</i>	<i>Más de dos grados</i>
7 a 9 años	63.8	36.2	—
blancos	67.6	32.4	—
negros	50.0	50.0	—
10 a 14 años	30.9	46.0	23.1
blancos	35.4	45.6	19.0
negros	14.4	48.6	37.0
15 a 17 años	24.6	37.2	38.1
blancos	27.7	38.9	33.4
negros	8.1	30.4	61.5

Fuente: Tabulaciones especiales del Censo Demográfico de 1980. Fulvia Rosemberg, "Relações raciais e rendimento escolar", en *Cadernos de Pesquisa* (Fundação Carlos Chagas), núm. 63, noviembre de 1987, cuadro 3, p. 21.

Los datos sobre los logros escolares revelan un sistema educativo cada vez más discriminatorio tanto con los blancos como con los negros, como lo atestigua el creciente número de estudiantes que se retrasan en sus grados; el proceso educativo expulsa a un gran número de alumnos de medios socioeconómicos bajos, pero los negros son especialmente vulnerables debido a que sus tasas de subescolaridad y abandono son invariablemente más altas que las de sus condiscípulos blancos, independientemente del medio socioeconómico familiar.

Si se considera el hecho de que, debido a su lamentable funcionamiento, el sistema educativo puede ser más discriminatorio en contra de los estudiantes negros, está por demás decir que dicho sistema ejemplifica ciertos aspectos de las relaciones raciales brasileñas. La segregación no existe legalmente en las escuelas, ni los brasileños pobres son exclusivamente negros; sin embargo, los negros de las clases bajas y de las clases medias bajas muestran tasas de avance escolar sistemáticamente inferiores a las de los blancos. Es evidente que existen prácticas institucionales e individuales de discriminación de los estudiantes negros en las escuelas. Y ese trato excluyente da como resultado que los trabajadores negros padez-

Cuadro 2

Distribución de trabajadores empleados negros y blancos por sector económico según el empleo principal en la Gran Región de São Paulo, 1987 (porcentajes)

<i>Sector económico</i>	<i>Negros</i>	<i>Blancos</i>	<i>Porcentaje de diferencia</i>
Total	100.1	100.0	
Industria	33.6	34.2	-0.6
Construcción	6.0	3.5	+2.5
Comercio	12.2	14.9	-2.7
Servicios	35.1	41.3	-6.2
Servicios domésticos	12.4	5.3	+7.1
Otros	0.6	0.6	0.0
No declarado	0.2	0.2	0.0

Fuente: Secretaria de Economia e Planejamento, Estado de São Paulo, SEADE/DIEESE/UNICAMP, *Pesquisa de emprego e desemprego*, núm. 40/41, cuadro 5, p. B7.

can una desproporcionada subcapacitación para competir contra los blancos cuando entran al mercado de trabajo en busca de empleo.

Debido a las desventajas de sus orígenes de clase y de su menor capacitación educativa, cuando ingresan a la economía urbana los negros tienden a concentrarse en algunos sectores y a presentarse en menores porcentajes en otros. Así, en São Paulo encontramos dos veces más trabajadores negros que blancos en la industria de la construcción y en los servicios domésticos, una proporción semejante en el resto de los sectores industriales y un porcentaje menor en los sectores comercial y de servicios (véase cuadro 2).

Si el único criterio para explicar las bajas posiciones de los negros en el mercado de trabajo fuese la capacitación escolar, la mayor concentración de negros en esos sectores que exigen especialización explicaría por lo general la más baja posición socioeconómica que esos brasileños ocupan en la estructura social; sin embargo, cuando se examinan los datos sobre el salario medio real para negros y blancos por sector económico, como se muestra en el cuadro 3, vemos que, invariablemente, los trabajadores ne-

Cuadro 3

Salarios medios reales por hora para trabajadores
brasileños negros y blancos por sector económico según
el empleo principal en la Gran Región de São Paulo, 1987
(en cruzados de diciembre de 1987)

<i>Sector económico</i>	<i>Salario medio real por hora^a</i>		
	<i>Negros</i>	<i>Blancos</i>	<i>Porcentaje de diferencia</i>
Total	59	102	— 72.96
Industria	64	108	— 68.75
Construcción	58	91	— 56.89
Comercio	58	93	— 60.34
Servicios	65	112	— 72.30
Servicios domésticos	31	31	0.00
Otros	31	76	—145.16

^a Corrección de la inflación: índice do custo de vida del DIEESE.

Fuente: Secretaria de Economia e Planejamento, Estado de São Paulo, SEADE/DIEESE/UNICAMP, *Pesquisa de emprego e desemprego*, núm. 40/41, cuadro 9, p. B10.

gros ganan menos por hora que los blancos en los mismos sectores. En el estado de São Paulo, el trabajador negro gana en promedio 72.96% menos que el blanco en la economía en su conjunto. Los sectores donde se han concentrado más tradicionalmente son el de la construcción y el de los servicios domésticos, y sólo en este último ganan lo mismo que los blancos; en la industria de la construcción los trabajadores negros perciben 59.89% menos que los blancos. Y en sectores como el de las manufacturas, el cual experimentó un acelerado crecimiento en los últimos decenios, los trabajadores negros tienen una remuneración que es 68.75% menor que la de los blancos. Como lo demuestran estos datos, existe una relación evidente entre las categorías de ingreso y la raza; sin embargo, si sólo se analizan los datos agregados sobre salarios, ello puede llevar a la creencia simplista de que la mayor proporción de trabajadores negros no especializados en los diversos sectores explica las diferencias salariales entre las razas.

Cuando se examinan las diferencias de ingresos según el grado de escolaridad, vemos que la raza persiste como factor constante de discriminación. De acuerdo con los datos del cuadro 4, los tra-

Cuadro 4

Salarios medios reales por hora para trabajadores
brasileños negros y blancos por grado de educación
en la Gran Región de São Paulo, 1987 (en cruzados de
diciembre de 1987)

Grado de educación	Salario medio real por hora ^a		Porcentaje de diferencia
	Negros	Blancos	
Total	59	102	-72.96
Analfabetos	40	41	- 2.50
Sin escolaridad	50	50	—
Primaria incompleta	52	67	-28.80
Primaria completa	68	94	-32.20
Secundaria incompleta	69	90	-30.40
Secundaria completa	111	145	-30.60
Universidad incompleta	129	178	-38.00
Universidad completa	230	295	-28.30

^a Corrección de la inflación: índice do custo de vida, del DIEESE.

Fuente: Secretaria de Economia e Planejamento, Estado de São Paulo, SEADE/DIEESE/UNICAMP, *Pesquisa de emprego e desemprego*, núm. 40/41, cuadro 10, p. B11.

bajadores negros ganan menos que los blancos independientemente del grado de escolaridad. Únicamente en las categorías de analfabetos y sin escolaridad formal, los negros tienen aproximadamente los mismos salarios que los blancos. A partir de la escolaridad primaria incompleta hasta la de educación universitaria, los negros ganan en promedio 31% menos que los blancos. Consecuentemente, es claro que los criterios basados en la escolaridad no son los únicos factores que determinan las desigualdades en el mercado de trabajo.

Las diferencias en la capacidad para obtener ingresos de los trabajadores negros se reflejan directamente en la situación económica de la familia negra. Esto podemos comprobarlo examinando las diferencias en la capacidad para obtener ingresos de los miembros de las unidades familiares de negros y de blancos (cuadro 5). Los jefes de las unidades familiares de negros ganan 74.66% menos que sus contrapartes blancos; asimismo, los otros miembros de la unidad familiar repiten el mismo patrón, ya que obtienen 58.69% menos que sus contrapartes blancos. La disminución en la diferencia de ingresos entre los otros miembros de la familia puede explicarse probablemente por el hecho de que, gracias a la mayor capacidad para obtener ingresos del jefe de la unidad familiar de blancos, los otros miembros de la misma unidad necesitan trabajar menos horas para obtener un ingreso equiparable al del jefe de familia, mientras que los otros miembros de las familias de negros deben traba-

Cuadro 5

Salarios medios reales por hora para trabajadores
brasileños negros y blancos por posición en el grupo
familiar en la Gran Región de São Paulo, 1987 (en cruzados
de diciembre de 1987)

<i>Posición en la unidad familiar</i>	<i>Solario medio real por hora^a</i>		<i>Porcentaje de diferencia</i>
	<i>Negros</i>	<i>Blancos</i>	
Total	59	102	-72.96
Jefe de familia	75	131	-74.66
Otros miembros	46	73	-58.69

^a Corrección de la inflación: índice do custo de vida del DIEESE.

Fuente: Secretaria de Economia e Planejamento, Estado de São Paulo, SEADE/DIEESE/UNICAMP, *Pesquisa de emprego e desemprego*, núm. 40/41, cuadro 11, p. B12.

jar durante periodos más prolongados para compensar la menor capacidad del jefe de familia para obtener ingresos.

En el caso de las personas económicamente activas, la raza no sólo es un factor que se utiliza para segmentar a la clase trabajadora desde el punto de vista tanto del avance escolar y de la distribución por sectores en la economía como del establecimiento de diferencias en la capacidad para obtener ingresos y en el ingreso familiar mismo, sino que, a la vez, la raza también determina parcialmente la magnitud de las desventajas que el mercado de trabajo provoca a los trabajadores, como lo ilustran las diferencias en las tasas de desempleo entre éstos en la región del Gran São Paulo. En general, tanto los hombres como las mujeres de raza negra padecen mayores tasas de desocupación que los blancos. Si examinamos más detalladamente los datos del cuadro 6 sobre el desempleo, vemos que los hombres negros, en conjunto, muestran tasas de desempleo más altas en comparación con los hombres blancos que las mujeres negras en comparación con las blancas. Esto puede ser resultado del hecho de que el sector informal de la economía, en especial en los servicios domésticos, es siempre una opción conveniente para las mujeres negras, mientras que para los hombres negros dicho sector ofrece pocos empleos perdurables comparables. Consecuentemente, vemos que la raza constituye también un factor determinante en los procesos que ocasionan el ingreso y la salida en ciertos segmentos del mercado de trabajo.

El estudio¹

Debido a la desigualdad que muestran las diversas estadísticas donde se comparan las poblaciones negra y blanca, nuestro propio interés era analizar las formas a través de las cuales se manifiesta la discriminación en el mercado de trabajo. Con ese propósito, llevamos a cabo un estudio basado en historias de vida de trabajadores negros empleados en la zona metropolitana de São Paulo.

El objetivo del proyecto era estudiar cómo se manifiesta el ra-

¹ El estudio fue realizado en colaboración con Maria Aparecida Bento Texeira, del Conselho Estadual da Participação da Comunidade Negra, São Paulo, y financiado mediante subvenciones del Ministerio Brasileño del Trabajo, el Ministerio de Cultura y el Centro de Estudos Afro-Asiáticos. El trabajo de campo se llevó a cabo de noviembre de 1987 a marzo de 1989.

Cuadro 6

Desempleo entre los trabajadores brasileños negros y blancos según el tipo de desempleo y el sexo en la Gran Región de São Paulo, octubre de 1984 a julio de 1985

Sexo	Total		Desempleo abierto		Desempleo encubierto por trabajo irregular		Dejaron de buscar empleo	
	Negros	Blancos	Negros	Blancos	Negros	Blancos	Negros	Blancos
Total	16.9	12.0	10.1	7.7	4.6	2.9	2.2	1.4
Hombres	15.1	9.7	8.5	6.0	5.5	3.0	1.2	0.7
Mujeres	19.8	15.7	12.7	10.4	3.4	2.7	3.7	2.6

Fuente: Secretaria de Economía e Planejamento, Estado de São Paulo, SEADE/DIEESE, *Pesquisa de emprego e desemprego*, núm. 9, cuadro 4, p. 12.

cismo en el lugar de trabajo, reconstituyendo los mecanismos que se ponen en funcionamiento para discriminar a los negros; cómo hacen frente a esas prácticas los negros brasileños; qué variaciones de las prácticas discriminatorias se dan entre las diferentes clases sociales, para examinar de qué manera se intersectan las estratificaciones de clases y la racial, y, asimismo, analizar el grado en que esta última sustituye a las diferencias de clase. Con ese propósito, dividimos la muestra en cuatro subgrupos que nos permitieran obtener datos a partir de tres submuestras de trabajadores negros con diferentes ocupaciones y grados de especialización y una cuarta submuestra, de dirigentes sindicales negros, que nos proporcionara información no sólo sobre sus propios historiales de trabajo sino también sobre las prácticas discriminatorias vistas desde la perspectiva del militante sindical.

La muestra fue dividida de la siguiente manera:

<i>Grupo por grado de capacitación</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Trabajadores negros no especializados	18	22
Trabajadores negros especializados	21	26
Graduados universitarios negros	20	25
Dirigentes sindicales negros	22	27
Total	81	100

Cada grupo fue seleccionado por su tipo de vínculo con el mercado de trabajo, representado ya sea por el grado de especialización de cada grupo, ya, en el caso de los dirigentes sindicales negros, por el tipo de vínculos organizativos con los trabajadores negros en el mercado de trabajo. Cada submuestra fue seleccionada de listas de trabajadores negros obtenidas de diversos registros de profesionales, sindicatos y organizaciones de negros en los que pudieran verificarse las ocupaciones y los grados de especialización de los negros. De esas listas se eligieron los trabajadores negros, de tal manera que representaran las más diversas ocupaciones para así contar con una muestra transversal de varias situaciones de empleo de las cuales se pudieran obtener datos sobre los patrones de discriminación racial.

La muestra cubrió una amplia variedad de sectores económicos, como puede verse por la siguiente distribución:

<i>Sectores económicos</i>	<i>Núm. de casos</i>	<i>Porcentaje</i>
Industriales: total	35	43.7
Plásticos	02	2.5
Gráficos	04	5.0
Químicos	05	6.2
Metalistería	10	12.5
Textiles	03	3.7
Aparatos eléctricos	04	5.0
Vestido	01	1.3
Construcción civil	06	7.5
Servicios públicos: total	14	17.5
Teléfonos	02	2.5
Gobierno estatal	09	11.2
Capital mixto	02	2.5
Gobierno federal	01	1.3
Transporte: total	18	10.0
Metro	06	7.5
Servicios aeroportuarios terrestres	02	2.5
Servicios privados: total	18	22.5
Computadoras	01	1.3
Limpieza/mantenimiento	04	5.0
Propaganda/publicidad	02	2.5
Comercio internacional	02	2.5
Ventas de mostrador	03	3.7
Escuelas privadas-profesores	02	2.5
Administración de negocios	01	1.3
Consultoría	01	1.3
Telecomunicaciones	02	2.5
Servicios personales: total	05	6.2
Servidores domésticos	05	6.2
Total general	80	99.9

Llevamos a cabo entrevistas grabadas muy detalladas, con una duración promedio de tres horas, en las que preguntamos a los entrevistados sobre sus experiencias familiares y escolares y sobre su historial y experiencias de trabajo, centrándonos en la manera como los aspectos raciales influían en ellos según cada tema abordado.

La familia: primeras nociones acerca del mundo del trabajo

La iniciación de los negros en el mercado de trabajo comienza en el medio ambiente familiar del niño. En los hogares negros existe la opinión generalizada de que la vida será dura y difícil para ellos, debido a que los padres tienen poco que ofrecer a sus hijos desde el punto de vista de la acumulación de capital. Por esta razón, el avance escolar es visto entre las familias negras como el único medio de movilidad económica ascendente para sus hijos. Consecuentemente, la familia desempeña una función inicial importante en la socialización de los niños negros sobre las maneras de sobrevivir en el mundo del hombre blanco de los trópicos, enseñándoles las adecuadas formas de comportarse, vestirse y portar sus documentos de identificación, para que no los confundan con las imágenes estereotipadas del “negro” lumpen-proletario (marginal). Es interesante hacer notar que el comportamiento marginal se identifica siempre con la “marginalidad negra”, sin ninguna referencia al comportamiento del lumpen-proletariado.

A este respecto, descubrimos que las familias negras brasileñas desarrollan mecanismos para proteger a sus hijos de la discriminación de la sociedad blanca, recurriendo a menudo a la adopción de los estereotipos de los blancos respecto de los negros, ya que enseñan a sus niños patrones de comportamiento que les permitirán evitar los prejuicios raciales excesivos. Así, encontramos que entre nuestros entrevistados —ya fuesen profesionales, trabajadores especializados o no especializados—, sus recuerdos sobre sus primeras experiencias de socialización se centraban en parte en cómo aprendieron a ser cautos en su comportamiento para no ser confundidos con ciertos elementos negros indeseables de la comunidad.

Al mismo tiempo, la familia orienta a los niños negros en los tipos de ocupación disponibles para ellos, dependiendo de la segmentación racial y de clase del mercado de trabajo. Los trabajadores no especializados recordaron las penurias de la niñez y su pronto ingreso en el mercado de trabajo, por lo general en el tipo de ocupación que desempeñaba algún miembro de la familia de más edad. Así, los niños se convirtieron en trabajadores rurales o de la construcción y las niñas en servidoras domésticas. Para los trabajadores menos especializados la red de amistades familiares fue fundamental para el ingreso en el mercado de trabajo.

También para los trabajadores especializados entrevistados, la familia desempeñó una función similar en la entrada del niño al mercado de trabajo. En esos casos, los padres se preocuparon más por-

que sus hijos obtuvieran algún tipo de especialización, pagándoles a menudo sus estudios en una escuela técnica, al mismo tiempo que les procuraban un empleo temporal para que contribuyeran al ingreso familiar. Generalmente, los miembros de la familia de mayor edad los orientaron hacia las opciones de ocupación más ventajosas y hacia las escuelas técnicas disponibles.

En el caso de los profesionales negros, la familia tuvo sin duda una inclinación mucho mayor a alentar a sus miembros y a menudo ejerció una gran presión sobre ellos con respecto a su desempeño escolar y al tipo y la calidad de sus relaciones de amistad. El énfasis puesto en los logros se vio acompañado con frecuencia por referencias más explícitas a las cuestiones raciales, una orientación más positiva hacia la necesidad de demostrar el esfuerzo y la capacidad para hacer valer su igualdad con los blancos y, como resultado, una menor renuencia a entrar en competencia con éstos en la escuela, el juego y el trabajo. Ese medio ambiente social más favorable produjo negros que, de una manera general, son más sensibles a las prácticas de discriminación racial, mucho más que los trabajadores negros especializados, quienes también mostraron una clara conciencia de las prácticas racistas, a juzgar por los varios ejemplos y los detallados recuerdos de incidentes de discriminación en el pasado.

Al igual que los trabajadores especializados con sus familias, los profesionales negros tuvieron familiares adultos que influyeron en sus oportunidades en el mercado de trabajo, es en este punto donde la segregación laboral se ve mejor reflejada; esto es, en la fase preocupacional de la vida de los negros brasileños. Las familias tienen una idea muy clara de qué ocupaciones profesionales o semiprofesionales son más accesibles para los jóvenes negros: abogados, enfermeras, contadores, carreras secretariales, trabajadores sociales, maestros de escuela o algunas otras ocupaciones del campo de las ciencias sociales. En gran medida, las profesiones de los campos de la técnica y las ciencias exactas eran consideradas como del dominio exclusivo de los blancos debido a tres razones fundamentales:

1. Pocos negros, si acaso, habían logrado demostrar que esas ocupaciones ofrecían una menor o igual resistencia a admitir a los negros que las del campo de las ciencias sociales.

2. Dados los orígenes de clase de las familias negras, esas profesiones eran difíciles de alcanzar porque exigían grandes inversiones personales de capital en una educación de alto costo y una dedicación de tiempo completo al estudio.

3. El ingreso a las escuelas universitarias exigía un tipo de preparación escolar secundaria generalmente disponible sólo para los niños blancos en las escuelas privadas de élite o en las pocas escuelas públicas de élite.

Por esas razones, la familia y los amigos desalentaban a los estudiantes negros si aspiraban a estudiar esas profesiones.

Muchos padres parecían contentarse con hacer que sus hijos recibieran cierto tipo de adiestramiento técnico de grado medio que les garantizara la subsistencia en algún empleo estable, como las grandes compañías, aunque de preferencia en el servicio civil. A este respecto, el servicio civil parece ser un canal importante para la movilidad social, ya que los requisitos de ingreso a los empleos del servicio público se basan en exámenes selectivos públicos exentos de las prácticas comunes de discriminación racial que ejercen las compañías del sector privado, como las entrevistas en el departamento de personal y las pruebas escritas, cuyos criterios de evaluación no se hacen públicos, lo que da como resultado la impunidad general de las compañías y de sus asesores responsables de la selección final. Así, por los recuerdos de la influencia familiar entre los actuales profesionales negros, vemos que el servicio civil era considerado como el único empleo seguro y confiable para los negros con una mayor tendencia a ascender, en particular si se toma en cuenta el hecho de que muchos de los padres de ellos fueron servidores públicos que tuvieron empleos manuales o de baja especialización, ya fuese en la burocracia, en los servicios de salud y educación o en las compañías públicas, como los ferrocarriles, el transporte urbano, los servicios de agua y drenaje, etc. El hecho de que el sector público fuese considerado como el de menor discriminación por los padres de los profesionales negros entrevistados para este estudio indica la importante función que sus familias desempeñaron en la formación de la conciencia racial de sus hijos. A diferencia de las familias de los trabajadores menos especializados y con más vigor que en las experiencias de las familias de los trabajadores negros especializados, la presencia más manifiesta del problema de la discriminación racial en la orientación de los hijos de las familias de los profesionales negros provocó que estos últimos se rebelaran más contra los obstáculos que encontraron en el mercado de trabajo brasileño.

La escuela: introducción al racismo institucional

El papel que desempeña la escuela mediante la influencia que ejerce respecto a las elecciones de los jóvenes negros en el mercado de trabajo parece ser exactamente el opuesto al de la familia, ya que ésta "dirige" sus esfuerzos a lograr un máximo de movilidad entre los parámetros de prevención del antagonismo racial, mientras que la escuela dirige a los estudiantes negros hacia la búsqueda de empleos de menor categoría, degradando sus ambiciones al encauzarlos hacia los empleos más convencionales destinados socialmente a los negros. Como resultado, la escuela se convierte realmente en un microcosmos de las relaciones raciales existentes en el mercado de trabajo.

Y en ese microcosmos de la democracia racial brasileña, pocos estudiantes negros logran alcanzar grados escolares superiores a los primeros años de la escuela primaria. En la vida cotidiana escolar, los negros se topan con prácticas discriminatorias de profesores y estudiantes blancos similares a las que se dan en el lugar de trabajo. Por ejemplo: los profesores blancos expresan muchas veces los sentimientos racistas predominantes entre muchos supervisores y empleadores de compañías privadas, dividiendo las actividades del aula de tal manera que asignan a los estudiantes blancos aquellas orientadas a los puestos de dirección y a los negros las actividades deportivas y las de limpieza. Asimismo, muchos entrevistados negros que perseveraron a través de los años de educación primaria y secundaria nos informaron que sus primeros enfrentamientos cara a cara con las autoridades blancas, a propósito del trato diferente dado a unos y otros, ocurrieron en el aula. Muchos de los profesionales entrevistados recordaron haber hecho grandes esfuerzos para ser los primeros en su clase en cuestiones académicas, al tiempo que debían hacer frente a las actitudes discriminatorias de los profesores y estudiantes blancos. Es interesante hacer notar que la mayoría de nuestros entrevistados que terminaron al menos la escuela primaria recuerdan incidentes con profesores blancos a propósito de cuestiones raciales. Muchos de ellos vivieron conflictos en los que se rebajaba abiertamente a los niños negros debido a su color. Parece que esto era particularmente flagrante en la presentación y discusión que se hacía de los negros en los cursos de historia brasileña en las escuelas primarias y secundarias, cursos en los que a menudo se describía la esclavitud con términos peyorativos para los negros, lo que causaba sentimientos de inferioridad en los estudiantes de esa raza. Es evidente que, para los alumnos negros, la escuela

es uno de sus primeros encuentros sistemáticos con las prácticas racistas individuales e institucionales.

Respecto a la influencia en la elección vocacional de los estudiantes negros, los datos demuestran que, por lo general, los maestros blancos alentaron a los niños negros a dirigir sus expectativas hacia las ocupaciones manuales y de servicios de menor categoría —vendedores de tienda, ayudantes de camarero, mandaderos, ayudantes de enfermería, empleados públicos de menor rango, etc.—, mientras que los modelos vocacionales que presentaron a los estudiantes blancos fueron las ocupaciones de categorías más altas. En gran medida, esa función de canalización de las escuelas fue más evidente en el caso de los pocos estudiantes negros que lograron vencer los obstáculos a su avance educativo que lo que sucede en el caso de los niños de las clases bajas por las altas tasas de abandono en las escuelas primarias. La minoría de negros que pudo continuar sus estudios encontró un mayor antagonismo racial en la escuela secundaria. Parece que es durante el periodo de la adolescencia cuando los niños negros cambian en sus reacciones, del retraimiento pasivo a un enfrentamiento más agresivo contra los abusos discriminatorios que impregnan el sistema educativo brasileño.

Al final de los años de secundaria, si aún siguen inscritos, los estudiantes negros tienen que hacer frente a los complicados exámenes de ingreso de las universidades públicas que, debido a su proceso de selección, se han distinguido tradicionalmente por admitir a los candidatos de las clases media alta y alta (que pueden pagar la capacitación previa necesaria), mientras que los candidatos de las clases media baja y trabajadora deben asistir a escuelas no universitarias. Así, vemos que, a causa de ese proceso de selección académica, son pocos los estudiantes negros que ingresan a las universidades financiadas por el Estado y que aquellos que persisten en su educación entran a los diferentes tipos de instituciones de educación superior y generalmente optan por los programas de ciencias sociales, como podría esperarse por las experiencias de socialización preuniversitaria que han tenido en el hogar y en las escuelas.

Por otra parte, los trabajadores negros especializados que adquirieron algún tipo de capacitación técnica experimentaron por lo general una discriminación racial menos abierta en las instituciones técnicas; sin embargo, sus recuerdos de calumnias y bromas raciales son una constante, como en los casos de todos los negros entrevistados. La discriminación racial contra los trabajadores especializados apareció con mayor frecuencia en el lugar de trabajo (y la recuerdan con más detalles), cuando esos negros, como los

graduados universitarios, compitieron con los blancos en el mercado de trabajo por posiciones de mediana y alta categoría en situaciones de empleo predominantemente controladas por los blancos.

La búsqueda de empleo: el ingreso a la fuerza de trabajo

Al analizar las experiencias de acceso al mercado de trabajo, hallamos que los trabajadores negros no especializados raramente mencionaron la discriminación racial como un factor pertinente en la determinación del empleo en las industrias manuales y productivas. En los empleos que implican el contacto de los trabajadores no especializados con blancos de las clases media y alta, los datos indican que los trabajadores negros enfrentan constantemente prácticas segregacionistas: se prefiere a las mujeres blancas sobre las negras para el servicio doméstico; los oficinistas y mandaderos negros deben permanecer fuera de la vista de los clientes blancos y, en muchas ocasiones, son discriminados por los clientes que los reciben; el trabajo de oficina o secretarial se duplica bajo la forma de camarera cuando se les llama para servir café y refrescos; a los vendedores negros se les asignan las secciones de las tiendas donde compran los clientes de ingreso más bajo, mientras que a los blancos se les asignan aquellas con mercancías de mejor calidad, etc. En cuanto a la situación en las fábricas, muchos de los trabajadores negros no especializados entrevistados mencionaron que no eran tomados en cuenta para la selección de empleos que eran otorgados a trabajadores blancos o que les ofrecían los mismos empleos pero con un menor salario. Además, la mayoría mencionó que los negros eran por lo general los primeros en ser despedidos o suspendidos cuando la situación económica de la compañía no era buena o cuando había protestas o huelgas obreras.

Los trabajadores negros especializados también enfrentan cierto tipo de prácticas discriminatorias cuando buscan empleo; sin embargo, debido a los aspectos dinámicos del sector económico de São Paulo, el ingreso de los trabajadores negros especializados a empleos que corresponden a su grado de especialización varía de una compañía a otra, dependiendo de coyunturas que determinan si la discriminación contra un sector de la fuerza de trabajo especializada es deseable o no desde el punto de vista económico. A este respecto, según nuestro estudio, descubrimos que la magnitud de la discriminación que enfrentan los trabajadores negros especializados parece estar más relacionada con las prácticas del mercado de

trabajo interno de cada compañía: oportunidades, promociones, diferencias de salario, etcétera.

Para los profesionales negros, la búsqueda de empleo se vio marcada por muchos incidentes de discriminación racial debida ya sea al color —los negros más claros son preferidos a los más oscuros—, ya a la propiedad en el vestir —se excluye a los negros por no tener la apariencia adecuada—, ya a los patrones de comportamiento que se atribuyen a los negros, ya, incluso, al olor personal, cuando se expresa cierta preocupación por los tipos de perfumes que no combinan con los cuerpos negros. En muchas ocasiones, la capacitación profesional no es una determinante muy importante de la discriminación debido a que los profesionales negros son generalmente precavidos cuando buscan trabajo y se centran en las oportunidades de empleo para las que están “bien” capacitados, lo que sugiere que los candidatos negros buscan ocupaciones para las que pueden tener mejores calificaciones que los competidores blancos. En este sentido, descubrimos que los trabajadores negros, incluidos aquellos que recibieron una educación universitaria, tienden a ser buscadores de empleo sensatos: eligen vacantes para las que pueden tener alguna recomendación personal y raramente responden a los anuncios de los periódicos para evitar las barreras raciales. Por esta razón, la posibilidad de establecer redes de trabajo constituye un gran problema para los profesionales negros jóvenes.

Entre las oportunidades profesionales, descubrimos una segmentación muy definida de los empleos en función de los criterios raciales. Los profesionales negros tienen dificultades para obtener ocupaciones en las que deban tratar con brasileños blancos o con una clientela extranjera de clase media o alta. Asimismo, algunos empleos están claramente fuera del alcance de los negros que buscan trabajo: puestos de supervisión, excepto cuando los subordinados son negros; ciertos tipos de trabajos que han de desempeñarse en los estados sureños, donde los negros son minoría; puestos cercanos a la dirección de las compañías, como secretarías ejecutivas; trabajos que implican el manejo de valores o de equipo costoso, etc. Para estos tipos de empleo es difícil que se contrate a negros que no estén trabajando ya con las compañías. Generalmente, los negros que ocupan esos puestos han pasado por largos periodos en las compañías antes de ser ascendidos, periodos que tienden a ser más prolongados que para los blancos. Así, descubrimos que los profesionales que ingresan a las nuevas compañías pasan por grandes dificultades antes de ser admitidos.

Dado que dependen principalmente de sus contactos persona-

les, los negros se encuentran en desventaja; en efecto, sus redes de trabajo en el medio profesional son más restringidas debido, por un lado, a sus antecedentes de pertenencia a la clase trabajadora y, por el otro, a su aislamiento —determinado racialmente— en las instituciones de educación superior —donde se forman en gran parte esas redes de trabajo— y en los circuitos sociales profesionales predominantemente blancos. A pesar de que las redes de trabajo son una importante fuente de información sobre el empleo, aun en las situaciones en las que había algún tipo de indicación personal, la raza seguía siendo un factor para que los empleadores dudaran en contratar a profesionales negros. En ocasiones, los negros fueron contratados después de haber aclarado la cuestión racial con los superiores de la compañía y, en otras, si bien el candidato negro fue retenido, lo contrataron para un puesto inferior.

Debido a los obstáculos raciales existentes en el sector privado se esperaba que, incluso para los profesionales, el servicio civil fuese una alternativa atractiva frente al riesgo de la discriminación y la degradación en el empleo que se dan en el primero. Los examinadores del servicio civil son más objetivos al evaluar capacidades y menos vulnerables a los prejuicios raciales, al menos para los propósitos del ingreso a dicho servicio. Dado que las descripciones de los puestos, los grados de salario y el contenido y criterios de los procedimientos de selección del servicio civil son públicos, los candidatos negros consideran que son más manejables para ellos. Gracias a esas salvaguardas, los trabajadores negros, en particular los que cuentan con una educación universitaria, ven el sector público como menos amenazador, a pesar de que ofrece una menor movilidad ocupacional y de ingresos. En muchos casos, los negros entrevistados reconocieron abiertamente que eligieron la opción de un empleo en el sector público de servicios a causa de la seguridad en contra del desempleo y del hostigamiento racial arbitrario.

Al igual que en el sector privado, los negros con educación universitaria buscan en el sector público empleos para los que están bien capacitados con el propósito de garantizar su admisión. De los servidores civiles negros entrevistados, la mayor parte de ellos sentían que estaban sobrecapitados para el empleo que habían obtenido, pero que esa sobrecapitación era una salvaguarda en contra de un posible fracaso en los exámenes para ingresar al sector público y, después, en contra de la discriminación ejercida por sus colegas. Como vemos, los negros en general consideran la inversión en capital educativo como la forma principal de enfrentar el racismo, ya sea en el sector público o en el privado.

La discriminación en el lugar de trabajo

Es lugar común que los trabajadores negros con cualquier grado de especialización deban enfrentar las costumbres racistas que impregnan la cultura brasileña: nombres degradantes, bromas, estereotipos, referencias peyorativas al color de la piel, etc. Estos tipos de prácticas racistas son comunes a toda la sociedad brasileña, tanto en el mundo de los hombres blancos como en el de los negros. En el trabajo, esas prácticas adquieren una connotación especial porque éste es el centro de varios tipos de tensiones y conflictos que en ocasiones enfrentan al trabajador negro con el blanco en el contexto de una situación de explotación.

En nuestro estudio encontramos que la principal queja de los trabajadores negros no especializados respecto al abuso racial tiene su origen en el trato peyorativo dado a los trabajadores negros de la clase trabajadora baja por sus superiores blancos. Aparentemente, los blancos se muestran menos inhibidos para dirigirse a los negros con términos raciales abiertamente ofensivos (referencias al color de la piel, al olor, la pereza, la ignorancia, etc.) y por lo general de manera agresiva. Al mismo tiempo, la segregación en las tareas tiende a ser presentada más explícitamente cuando existe la posibilidad de que los negros tengan que entrar en contacto con clientes blancos. Así, al personal negro de limpieza se le dice que a los clientes blancos no les gusta tener negros alrededor; a los trabajadores domésticos se les dice que deben estar limpios y oler como los blancos debido a su contacto con los miembros blancos de la familia; los trabajadores negros de la construcción deben permanecer dentro del área de trabajo, ya que son una presencia mal recibida en los vecindarios blancos, etc. La manera abierta con que se expresan los criterios raciales para discriminar a los negros de las categorías de especialización más bajas se vuelve menos franca y explícita en el caso de los trabajadores negros especializados y profesionales, por lo que dedujimos de sus experiencias. Considerando el hecho de que los trabajadores no especializados tienen pocas oportunidades de movilidad ascendente en el empleo y ocupan los puestos inferiores del mercado de trabajo urbano, los tipos de prácticas discriminatorias encontrados se mezclan a menudo con las formas más generales de prejuicios de clase dirigidos en contra de los pobres.

Por otra parte, los trabajadores negros especializados enfrentan formas más diversas de prejuicios raciales en las relaciones en

el lugar de trabajo. Debido a su especialización y a las oportunidades de ascenso en el empleo, esos trabajadores deben arrostrar prácticas discriminatorias respecto a la aceptación, mantenimiento del empleo, categorías salariales, ascensos, etcétera.

Para empezar, esos trabajadores enfrentan el escepticismo entre los trabajadores blancos respecto a su capacidad y sus méritos. Los entrevistados mencionaron que muchos colegas blancos los creían inmerecedores de su empleo, y que a menudo se lo decían esos mismos colegas o los supervisores, los cuales los presionaban para que dejaran el empleo o pidieran su traslado. Con mucha frecuencia, el grado de seguridad en el empleo que tienen los trabajadores negros especializados principiantes depende de la benevolencia o el favor de supervisores blancos inmediatos, ya que, si éstos son trasladados, pueden ser sustituidos por alguien a quien no le gusten los negros, en cuyo caso, el trabajador negro deberá hacer frente a los intentos del nuevo supervisor por culparlo de algo o provocarlo para justificar un traslado o un descenso.

Respecto a las categorías salariales, la gran mayoría de los entrevistados hizo notar que en un momento u otro ocuparon empleos especializados pero recibieron un menor salario que los trabajadores blancos en puestos similares. En algunos casos, a los negros se les asignaron incluso tareas correspondientes a empleos de mayor jerarquía, a veces hasta en el adiestramiento de otros trabajadores, pero ni siquiera fueron ascendidos a esos puestos, lo que significó que su desempeño en ellos no se registrara en las libretas de experiencia laboral de su curriculum y, encima de eso, lo que resulta por demás irónico, algunos entrevistados negros vieron incluso a sus alumnos blancos ascender a categorías de salario más altas que las de ellos mismos. También resulta indicativo el hecho de que todos los trabajadores especializados entrevistados experimentaron situaciones en las que fueron obligados a esperar ascensos durante periodos más prolongados que sus colegas blancos y, cuando lograron dichos ascensos, éstos les fueron otorgados, no por iniciativa de su supervisor, sino después de que el trabajador negro ejerció cierto grado de presión y, en algunos casos, después de un conflicto abierto con los supervisores blancos.

Los ascensos a los diversos niveles de la carrera de los trabajadores especializados presentan serios problemas a los trabajadores negros, como ya se indicó; sin embargo, esos problemas aumentan a medida que el trabajador especializado avanza a puestos de mando en los que debe supervisar a otros trabajadores así como satisfacer a la administración. El ascenso de los negros a esos puestos

de mando es demorado o denegado por la administración con el reconocimiento explícito de que, ascendiendo a los negros a categorías de supervisión, pueden tener problemas con los trabajadores blancos.

Además de los obstáculos, los negros que son ascendidos ocupan su puesto en un medio ambiente de trabajo muy solitario. A menudo, rechazados parcialmente por sus colegas supervisores blancos por considerarlos inmerecedores o incapaces de ejecutar el trabajo, los negros enfrentan sus tareas confiando principalmente en su propia iniciativa personal, a sabiendas de que están siendo observados por todos en el lugar de trabajo. Por otra parte, los trabajadores blancos ofrecen resistencia a la autoridad de los supervisores negros, a quienes consideran inferiores, ya sea explícitamente mediante el uso de términos racistas o, implícitamente, mostrando escepticismo respecto de su inteligencia o competencia. Los subordinados negros, por otro lado, ven con suspicacia a los supervisores negros, temiendo que serán más exigentes con ellos para demostrar imparcialidad, hecho que aparentemente no es raro, como se deduce de las experiencias de algunos entrevistados con supervisores negros. Debido a ello, los supervisores negros tienen que enfrentar también a los administradores de la compañía, quienes dudan igualmente de la capacidad de aquél para manejarse en el puesto y a menudo se preocupan por el error implícito de tener a un negro en un puesto de mando.

En lo referente al salario, los datos no proporcionan indicaciones respecto a si los puestos de supervisión tienen diferencias de salario determinadas por la raza. El hecho de que ningún entrevistado negro que tuviera un puesto de supervisión se quejara respecto a diferencias de salario para ese puesto —aunque todos se quejaron de la discriminación salarial en un momento u otro— sugiere que, dada la importancia que las compañías atribuyen al hecho de contar con una buena supervisión de los trabajadores, las compañías privadas pueden ser menos discriminadoras en contra de los negros respecto al salario para esos puestos.

Con todo, los entrevistados indicaron con firmeza que la presión constante que se acumula por los antagonismos raciales cobra su precio en la forma del efecto de “quemar” contra algunos trabajadores especializados negros, en particular cuando éstos alcanzan a media carrera categorías de supervisión, cansados de las diversas prácticas individuales e institucionales de discriminación racial. A esas alturas de su carrera, la mayoría de los entrevistados ya no estaban muy motivados para continuar buscando el progreso en el tra-

bajo y en una gran medida se habían conformado con permanecer en su estado actual.

Si bien es cierto que los trabajadores negros no especializados y especializados enfrentan formas más conflictivas de discriminación racial en el lugar de trabajo, los profesionales negros encuentran un antagonismo racial más generalizado, ya que los blancos, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, demuestran su resentimiento en el trato con los negros que han demostrado su igualdad. Este hecho impregna la mayor parte de las relaciones profesionales interraciales; también aquí los empleadores y seleccionadores blancos se muestran escépticos de la capacidad profesional de los candidatos negros.

En el mundo de los profesionales negros, las prácticas discriminatorias son más graves y variadas. Primero, a diferencia del caso de los trabajadores negros especializados, los profesionales enfrentan un mercado de trabajo segmentado en el que algunos empleos son definidos a menudo como fuera del alcance de los negros. Esos empleos son los que generalmente implican tratar con las clases blancas media y alta, como representación de compañías, diseño de ropa, puestos clave de decisión, tanto en el sector privado como en el público, etc. Segundo, si bien algunos puestos están a menudo fuera de su alcance, se considera que éstos se degradan en importancia y categoría una vez que un negro los ocupa.

En el primer ejemplo, los negros tienen que hacer frente a una carrera trunca por algunos escalones que son considerados exclusivamente para blancos. Ejemplos de ello son, sin duda alguna, los directores de compañía y los ~~burocratas~~ burocratas y políticos de categorías superiores, con la excepción de aquellos puestos superiores en los que los negros serían más aptos debido a la naturaleza del trabajo o a la clientela que debe tratarse. Así, en compañías con actividades económicas en el extranjero, algunos negros pueden ascender a directores de las áreas de exportación-importación en el sector del comercio con África; en el trabajo universitario o en el servicio extranjero, en el área de los asuntos africanos y afrobrasileños, o en los puestos burocráticos superiores, como símbolos para atraer a los votantes negros. Cuando los negros logran alcanzar esos altos puestos, sus colegas directores o políticos los juzgan generalmente como "los últimos entre los iguales" y consideran que se encuentran en esa posición debido únicamente a la conveniencia de su color resultante del área de especialidad, pero de ninguna manera debido a razón alguna de igualdad de capacidad o méritos.

Los blancos consideran a menudo que esos puestos han sido

degradados, como lo ilustra el hecho de que los negros entrevistados enfrentan muchas barreras raciales en la conducción de sus asuntos. El área de trabajo correspondiente a esos puestos llega a ser vista como de importancia secundaria. Las secretarías blancas asignadas a los profesionales negros se consideran "manchadas" por el hecho de ser subordinadas de un ejecutivo inferior, quien, más que probablemente, ha alcanzado la cima de su carrera, ya que el ascenso a director es improbable. Debido a este efecto de degradación, los profesionales deben enfrentar también prácticas racistas de los subordinados dentro y fuera de la institución. La degradación de los puestos o áreas manejados por los profesionales negros ocurre también en las universidades públicas, donde, aun en el caso de los pocos profesores titulares negros, los cursos que imparten y las especialidades de su área son considerados como menores en la escuela.

Dentro de la institución, los choferes, recepcionistas y demás personal de servicio (tanto negros como blancos) consideran al profesional negro como falta de autoridad. Los entrevistados mencionaron que, en los contactos fuera de la institución, los transeúntes blancos se mofaban de ellos cuando iban en un auto con chofer o que los conductores blancos de taxi les negaban el servicio, a pesar de su costoso traje de negocios. De manera similar, los profesionales negros mencionaron incidentes en los que porteros y secretarías de ciertos clientes rehusaron recibirlos hasta que se les identificó adecuadamente a través de una confirmación telefónica de la compañía que representaban, momento en el cual les fue permitido entrar al edificio. En un caso, a un ejecutivo negro ni siquiera se le permitió entrar al restaurante para ejecutivos de la compañía hasta que fue autorizado por el presidente de la misma.

Asimismo, los datos muestran formas similares de discriminación en situaciones en las que los negros con puestos ejecutivos en el servicio civil aparentemente deberían tener menos dificultades para afirmarse a sí mismos en su oficina, pues algunos mencionaron problemas con subordinados que dan un trato deferente a los burócratas o políticos blancos, lo que provoca el mismo efecto degradante del puesto. Aun cuando, en esos casos, los negros finalmente obtienen un reconocimiento y una aceptación mínimos, es interesante hacer notar que el estereotipo de que los negros vienen de los estratos más bajos de la sociedad continúa prevaleciendo, a pesar de la apariencia, el vestido y la posición profesional.

Si bien es cierto que la discriminación racial en contra de los profesionales negros es más evidente por lo que se deduce de las ex-

perencias de los ejecutivos, para aquellos en las diversas categorías medias, la vida entre las razas no es menos conflictiva. Los negros continúan enfrentando el escepticismo de los colegas y superiores blancos. La ejecución de su trabajo se ve dificultada cuando tratan con clientes blancos, quienes en ocasiones no vacilan en solicitar profesionales blancos para que los atiendan. En el lugar de trabajo, rara vez se aceptan sus sugerencias y ciertamente nunca se usan para otorgarles ascensos, en especial si éstos significan colocar a los negros sobre subordinados blancos.

Entre los profesionales negros, la atmósfera de discriminación racial del lugar de trabajo también provoca presiones de los otros grupos de negros, ya sea por el hecho de tener demasiada iniciativa, no sea que el supervisor negro fracase, lo cual afectaría desfavorablemente a los negros en general; ya por las restricciones que tienen para hacer frente a los actos discriminadores por temor a las represalias o al daño a las relaciones interraciales en la oficina; ya porque deben ofrecer un buen ejemplo de actuación profesional para no ser identificados con las características predominantes de los estereotipos.

Cuadro 7

Tasas de empleo de los brasileños negros y blancos por grupo de edad en la Gran Región de São Paulo, octubre de 1984 a julio de 1985 (en porcentajes)

<i>Grupo de edad</i>	<i>Tasas de empleo</i>	
	<i>Negros</i>	<i>Blancos</i>
Total	62.9	58.1
10 a 14	17.0	12.3
15 a 17	69.9	59.4
18 a 24	83.2	79.5
25 a 39	76.4	74.9
40 a 49	68.9	64.8
50 a 59	53.9	44.3
60 o más	23.4	15.9

Fuente: Secretaria de Economia e Planejamento, Estado de São Paulo, SEADE/DIEESE, *Pesquisa de emprego e desemprego*, núm. 9, cuadro 2, p. 10.

Conclusiones preliminares

En este estudio ilustramos cómo se ejerce la discriminación racial en la vida económica de los brasileños negros. A partir del análisis de las experiencias de los negros contratados en actividades con diferentes grados de especialización, los datos muestran que la discriminación racial aumenta en alcance y frecuencia a medida que la persona negra asciende en la escala ocupacional. En este sentido, la movilidad socioeconómica agrava las tensiones raciales porque los trabajadores y empleadores blancos demuestran una mayor resistencia a la movilidad ascendente de los negros. Al mismo tiempo, es importante mencionar que la mayoría de los blancos no considera como un factor importante la discriminación racial, dado que los negros entrevistados mencionaron pocos casos en que los blancos apoyaron sus esfuerzos en contra de la discriminación. Esto es aún más verosímil debido al hecho de que, entre los dirigentes blancos de los sindicatos, partidos políticos, grupos empresariales y burocracias gubernamentales, hay poca motivación para enfrentar el problema del racismo y corregir los efectos de la discriminación previa y mucho menos garantizar la igualdad futura. Puesto que muchas de las prácticas discriminadoras son condonadas o toleradas institucionalmente, la tarea de garantizar la igualdad de los negros implica, sin duda alguna, la necesidad de que los dirigentes blancos enfrenten a sus iguales sobre una cuestión que hasta ahora ha sido bien camuflada bajo la bandera de la democracia racial en Brasil. A juzgar por los datos de este estudio llevado a cabo con trabajadores negros y los datos proporcionados por los dirigentes sindicales negros, las organizaciones que podrían introducir cambios importantes en las relaciones raciales en Brasil, como los sindicatos de trabajadores, están ellas mismas llenas de problemas relacionados con la raza, y los militantes negros de los sindicatos enfrentan entre sus camaradas actitudes y prácticas racistas similares a las que encuentran en su lugar de trabajo.

Consecuentemente, el futuro de las relaciones raciales en Brasil promete mostrar mayores evoluciones a medida que progresen el desarrollo económico y la urbanización. Ciertamente, este periodo de intentos por consolidar las instituciones democráticas ha contribuido a la movilización de ciertos segmentos de la comunidad negra. Al menos, en la nueva Constitución, la discriminación racial fue definida como un delito criminal. No obstante, gran parte de la discriminación que puso de manifiesto nuestro estudio y que ocurre contra los trabajadores negros es menos explícita y más sutil cuan-

do se da institucionalmente, ya sea como resultado de decisiones de política o de las interpretaciones que hacen los agentes institucionales. Hoy en día, la posibilidad de encontrar apoyo entre los blancos para controlar el racismo es uno de los desafíos que enfrenta el actual movimiento negro en Brasil.

Recibido en agosto de 1990

Correspondencia: Depto. de Ciências Sociais Aplicadas a Educação/Faculdade de Educação/Universidade Estadual de Campinas UNICAMP/Caixa Postal 6120/13081 Campinas SP/Brasil.