

**PROJETO FORD/USP**

**“Tratamento desigual de brancos e negros na procura de empregos na  
Região Metropolitana de São Paulo”**

**Documento de Trabalho N. 3**  
**Avaliação final do pré-teste do experimento**

**Antonio Sérgio Alfredo Guimarães**  
**Nadya Araujo Guimarães**

**São Paulo, 2 de agosto de 2000**

## SUMÁRIO

<b>I. Introdução: O experimento e seu cronograma geral .....</b>	<b>3</b>
<b>II. Área de abrangência.....</b>	<b>7</b>
<b>III. A definição das situações de teste e o desenho do experimento .....</b>	<b>8</b>
Situação 1: Preferência racial explicitamente formulada e socialmente legitimada.....	10
Situação 2: Preferência racial explicitamente formulada (porque legítima no discurso dos agentes da situação), conquanto socialmente ilegítima .....	11
Situação 3: Preferência racial suposta.....	12
Situação 4: Preferência racial indeterminada.....	14
<b>IV. A escolha final das ocupações.....</b>	<b>14</b>
As Recepcionistas .....	19
Os Auxiliares e Assistentes Administrativos .....	22
<b>V. A seleção de testadores .....</b>	<b>24</b>
<b>VI. O treinamento dos testadores .....</b>	<b>24</b>
<b>VII. A seleção dos anúncios.....</b>	<b>25</b>
Fonte de coleta da amostra.....	25
Critérios para pré-seleção dos anúncios válidos .....	26
Procedimento de seleção final do anúncio.....	27
<b>VIII. Os procedimentos dos testadores em campo.....</b>	<b>29</b>
<b>IX. Os resultados.....</b>	<b>30</b>
<b>X. Problemas com o experimento da perspectiva dos testadores .....</b>	<b>33</b>
<b>XI. Conclusões .....</b>	<b>35</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>37</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>37</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>38</b>

## I. Introdução: O experimento e seu cronograma geral

A investigação cujo pré-teste se relata e avalia neste documento tem a sua inspiração em iniciativas recentes, desenvolvidas especialmente nos Estados Unidos, voltadas para a montagem de um instrumento de pesquisa experimental para testar o tratamento desigual de brancos e negros no mercado de habitações e no recrutamento de força de trabalho por empresas (Fix e Struyk, 1992; Galster, 1994; Groos et al., 1990; Turner et al. 1991).

O estudo tem o caráter de um experimento científico em relações sociais que consiste em submeter a uma mesma situação de recrutamento de emprego pessoas de raças diferentes, mas com iguais (ou equiparáveis) atributos de mercado (como: educação formal, experiência prévia, idade, dinamismo e outras qualificações tácitas julgadas necessárias), de tal modo que a diferença de tratamento recebido por elas só possa ser atribuída à única variável relevante não controlada: a raça.

No caso americano, a metodologia desenvolvida concentrou-se em empregos de nível médio (com qualificação formal de segundo grau completo) e recrutamento feito por anúncios de jornal, não tendo sido, ao menos até onde saibamos, desenvolvida metodologia alternativa e sólida para o estudo de outros nichos de mercado e de outras formas de recrutamento. Por isto mesmo, decidimos assumir estas duas pré-definições no desenho do experimento, tal como proposto inicialmente.

A realização de *audits* desta espécie requer um rigor estatístico primoroso, de modo que os resultados encontrados possam ser contrastados com o resultado teórico que seria esperado se as pessoas testadas fossem todas de uma mesma raça. Isto pressupõe, como *condição sine qua non*, o conhecimento minucioso da situação onde a discriminação será testada. No nosso caso, esse conhecimento compreendia as estratégias de recrutamento das empresas e as qualificações formais e tácitas exigidas para os diversos postos de trabalho. Ademais, a produção de tais conhecimentos exigia outras tantas pré-definições, como sejam: que segmento do mercado de trabalho estudar (seja em termos de tipo de setor de atividade, seja em termos de tipo de ocupação); que formas de recrutamento privilegiar (se entrevistas pessoais, análise de *curriculum vitae*, ambos); que perfil de candidato encaminhar para as situações experimentais (em termos, por

exemplo, de idade, grau de escolarização, origem sócio-econômica, trajetória ocupacional prévia).

No entanto, por se tratar, no caso do Brasil, de um mercado de trabalho possivelmente menos formalizado que o norte-americano, havia que bem mapear o universo dos anúncios classificados: sua importância numérica relativa, sua composição setorial, sua composição por ocupações, sua composição por requerimento educacional, sua sazonalidade, etc.. Bem assim, havia que situar a sua relação com o conjunto do mercado de trabalho que se queria analisar (São Paulo), conhecendo a composição racial da força de trabalho, por setores e ramos de atividade, e o seu nível de qualificação formal. Estes passos eram pré-condição para validar-se as decisões tomadas quando do desenho do projeto.

Finalmente, por se tratar de uma conjuntura muito especial, de intensa retração na oferta de empregos (resultante da combinação entre ajuste macroeconômico e reestruturação micro-organizacional), a grande seletividade do mercado de trabalho paulista nos fazia suspeitar que possíveis dificuldades pudessem se interpor à execução do experimento, notadamente no concernente ao tempo que se levaria para alcançar o número de casos válidos requerido para análises estatisticamente significativas.

Por tudo o que foi dito, impunha-se um pré-teste que:

- (i) fornecesse as informações necessárias a testar o desenho do experimento final;
- (ii) validasse a possibilidade de executá-lo nas condições do mercado paulista de trabalho, permitindo prever a duração e os principais problemas a enfrentar durante o período de campo final.

O pré-teste do experimento de discriminação racial no acesso ao trabalho na Cidade de São Paulo foi antecedido de uma etapa preliminar, que transcorreu no ano de 1999, durante a qual dois estudos prévios foram realizados.

O primeiro deles analisou os anúncios classificados de emprego, veiculados na cidade de S.Paulo, de modo a poder-se caracterizar:

- (i) Os veículos de comunicação que atuam como principais anunciantes de emprego e dias mais densos em anúncios.
- (ii) Os tipos de anúncio divulgados em cada um desses veículos.

- (iii) As ocupações mais recorrentemente analisadas.
- (iv) Os tipos de requerimento constantes dos anúncios, segundo tipos de ocupações.

Para sistematizar os achados deste primeiro estudo foi preparado, por Antonio Sergio Alfredo Guimarães, o *Documento de Trabalho N. 1*, intitulado *Preferência Racial no Mercado de Trabalho em São Paulo: Os Classificados de Emprego* (maio, 1999). No desenvolvimento desse estudo preliminar, amplas bases de dados foram recolhidas, em diferentes momentos do tempo, em todos os jornais, com maior circulação (fossem de periodicidade diária ou não) que veiculavam anúncios de emprego na Cidade de São Paulo (*Folha de São Paulo*, *O Estado de São Paulo*, *Notícias Populares*, *Diário Popular*, *“Amarelinho”*). Ao final, foi possível identificar a *Folha de São Paulo* (FSP) e *O Estado de São Paulo* (OESP) como aqueles que melhor recobririam o universo, dada à maior quantidade de anúncios e ao maior escopo de ocupações recobertas; ademais, os anúncios veiculados nos seus cadernos especiais de finais de semana eram os mais fartos, plurais e menos imunes a sazonalidade, permitindo, assim, bem estruturar as condições experimentais.

O segundo estudo prévio visou caracterizar o mercado de trabalho da Região Metropolitana de S.Paulo em termos:

- (i) da forma como nele se estruturava a seletividade racial e como esta se combinava com a seletividade por outras características, fossem elas atributos (como idade ou sexo) ou traços aquisitivos (como escolaridade, por exemplo);
- (ii) da permeabilidade ao emprego de negros, manifesta por aquelas ocupações que identificáramos como as mais recorrentes nos anúncios classificados antes estudados;
- (iii) da importância dos anúncios de emprego enquanto mecanismos para busca e obtenção de ocupação.

Para fazê-lo utilizamos-nos dos dados da PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego, um *survey* amostral realizado pela Fundação SEADE, com coleta domiciliar e mensal na Grande São Paulo, cuja amostra é representativa da população em idade ativa. Foi utilizada uma base especial, acumulando os 12 levantamentos mensais efetuados no ano de 1997. A sistematização dos resultados desse segundo estudo foi

efetuada por Nadya Araújo Guimarães, no *Documento de Trabalho N. 2*, intitulado *Desigualdades Raciais no Mercado de Trabalho em São Paulo* (dezembro, 1999).

De posse destes resultados foi possível iniciar-se a montagem do pré-teste do experimento. Sua execução teve lugar ao longo do período compreendido entre março e julho de 2000. Para a condução do mesmo, em março de 2000, foi formada uma equipe de coordenação, dirigida por Antonio Sérgio Alfredo Guimarães, e composta ainda por Nadya Araújo Guimarães, especialista em Sociologia do Trabalho; Estela Jacomette, especialista em gerenciamento de Recursos Humanos; e Paulo Henrique da Silva, mestrando em Ciência Política da USP, coordenador de campo. Essa equipe encarregou-se das definições finais do desenho do experimento, bem como da estruturação do desenho do pré-teste.

Entre abril e junho de 2000 foram realizados os testes de discriminação racial na procura de emprego, depois de selecionados e treinados 3 pares de testadores, dois femininos e um masculino, compostos cada um deles por uma pessoa branca e uma não-branca.<sup>1</sup> Em julho, foram escritos os relatórios de cada um dos participantes do pré-teste e em agosto foi preparado o presente relatório final.

### **Cronograma da execução do pré-teste**

<b>Semanas</b>	<b>Atividades</b>
10/3 a 27/3	Análises preliminares
4/4 a 24/4	Desenho do experimento
3/5 a 10/5	Seleção dos testadores
8/5 a 12/5	Treinamento dos testadores
15/5 a 19/5	Testes
22/5 a 26/5	Testes
29/5 a 2/6	Testes
5/6 a 9/6	Testes
12/6 a 16/6	Testes
julho	Relatórios individuais
agosto	Relatório final

---

<sup>1</sup> Após processo seletivo que descreveremos adiante, a equipe de testadores ficou composta pelos seguintes estudantes do curso de graduação em Ciências Sociais da Universidade de São Paulo: Marcio Lucatelli, Maira Saruê Machado, Maria Sônia Henrique, Patrícia Renata Rosa Castanheira Ribeiro, Rodrigo Teixeira da Silva, Rosileide de Lima Rosendo.

## II. Área de abrangência

A primeira definição importante ao desenho do pré-teste referiu-se à área de abrangência a ser coberta pelo levantamento empírico. Decidiu-se restringir a pesquisa ao Município de São Paulo, ao invés da sua Região Metropolitana, tal como inicialmente proposto no Projeto. Nele, segundo os dados da PED para 1997, residiam 65% dos indivíduos em idade ativa da chamada Grande S.Paulo e trabalhavam 72% das pessoas ocupadas na Região Metropolitana (vide quadros seguintes). É certo que a PIA negra está relativamente mais presente em outros municípios da RMSP que a não-negra, mas, ainda assim, cerca de 60% dos negros em idade ativa da RMSP residem na Cidade de São Paulo.

### Composição por cor dos indivíduos em idade ativa: Região Metropolitana e Município de São Paulo

		Cor Agregada		Total
		Não Negros	Negros	
Local de Residência	Outros Munic. da RMSP	33.2%	40.4%	35.5%
	São Paulo	66.8%	59.6%	64.5%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: PED 1997

Mais significativo, entretanto, é o peso da Cidade de São Paulo no provimento de chances de trabalho na RMSP. Sete em cada dez ocupados encontra trabalho no município e, neste caso, o diferencial entre negros e não-negros praticamente desaparece, o que parecia indicar o acerto da nossa decisão de restringirmos a área de abrangência do teste.

**Local de trabalho e cor dos ocupados:  
Região Metropolitana e Município de São Paulo**

		Cor Agregada		Total
		Não Negros	Negros	
Local do trabalho	São Paulo	72.8%	70.8%	72.2%
	Outros municípios da RMSP	25.5%	27.3%	26.1%
	Outros	1.6%	1.9%	1.7%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: PED 1997

Restringir a abrangência geográfica do estudo tinha ainda uma vantagem, que se constituiu na principal razão desta decisão: minimizavam-se os problemas operacionais, principalmente relativos a transporte e deslocamentos. Imaginou-se, com isto, fazer face à dificuldade envolvida na programação de um pré-teste que demandasse o envio de testadores a outros municípios da Grande São Paulo. Como não antevíamos, naquele momento, os importantes problemas referentes ao desemparelhamento entre local de moradia e local de trabalho, que se manifestaram com intensidade no curso do pré-teste, acabamos por, involuntariamente, reduzir a margem de dificuldades também com respeito a este outro aspecto.

### III. A definição das situações de teste e o desenho do experimento

Os passos subseqüentes no desenho do experimento estiveram fortemente assentados nos achados dos estudos preliminares. Estes nos haviam permitido algumas conclusões importantes, que retomamos em seguida pela importância na tomada de decisões sobre o escopo do experimento.

Em primeiro lugar, verificamos que seria possível montar um teste de discriminação na procura de empregos a partir de anúncios de jornais. De fato, no *Documento de Trabalho N.1* mapeamos a existência de múltiplos veículos, recobrando um universo significativo em termos de amplitude numérica da oferta de anúncios, especialmente concentrados em poucos dias da semana, e com oferta de uma gama não desprezível de

ocupações testáveis em condições experimentais (pela viabilidade de recrutar e treinar testadores aptos a reproduzir os requisitos demandados). Nos dois periódicos selecionados (FSP e OESP), os anúncios de domingo se mostraram suficientemente fartos e diversificados para sustentar a seleção de uma amostra de casos. Ademais, a partir do *Documento de Trabalho N.1* algumas ocupações puderam ser destacadas, a saber: “acompanhantes”, “receptionistas”, “vendedores, promotores de venda e assemelhados”.

Verificamos, ainda (através do *Documento de Trabalho N. 2*), que o perfil de escolaridade suposto inicialmente no projeto – ocupações que não requeressem mais que segundo grau – era especialmente adequado para atingir segmentos do mercado permeáveis aos dois grupos raciais. De fato, a barreira escolar mais significativa que se interpunha aos negros estava localizada na passagem do segundo para o terceiro grau. Era, assim, não somente mais fácil montarmos um teste com ocupações neste nível de escolaridade, como era também perfeitamente adequado aos padrões de seletividade racial no mercado de trabalho paulista.

Ademais, os achados do *Documento de Trabalho N. 2* nos indicavam que as ocupações terciárias, e especialmente aquelas aqui sugeridas, estavam no rol das que mais absorviam trabalhadores na região estudada (notadamente quando tínhamos em conta aquelas ocupações adequadas ao tipo de experimento). De fato, eles apontavam que as ocupações terciárias eram igualmente significativas entre negros e brancos. Mais ainda, algumas das que havíamos pré-selecionado a partir dos anúncios (ou, quando menos, muito próximas a estas) estavam entre as 15 mais significativas no emprego gerado; eram elas: auxiliares de escritório, caixas e similares, contínuos, receptionistas, secretárias. Ao lado disto, os achados do estudo feito a partir de dados domiciliares representativos da RMSP chamavam a nossa atenção para outras tantas ocupações que eram também relevantes no emprego de negros e brancos, e que poderiam ser testadas por não requererem mais que o segundo grau completo, a saber, pela ordem decrescente de importância numérica: vendedores, garçons e assemelhados, encarregados, almoxarifes e similares, estagiários.

Estávamos, assim, de posse de um rol agora mais amplo de ocupações. Tratava-se, então, de sistematizar as possíveis situações de teste que se nos afiguravam, dados os perfis destas ocupações.

Com base nos estudos preliminares – e tendo em conta as considerações suscitadas nas discussões da equipe nos dias 10 e 27 de março, quatro situações ideais foram tipificadas do ponto de vista da sua adequação ao desenho de um teste experimental com respeito ao tratamento desigual de negros e brancos na procura de empregos. Elas são descritas em seguida de modo mais detalhado.

### **Situação 1: Preferência racial explicitamente formulada e socialmente legitimada**

Esta situação está tipificada no caso do recrutamento para a ocupação denominada de “acompanhante”.

A sistemática do recrutamento para essa ocupação, tal como se conseguiu perceber na análise dos anúncios veiculados em jornais, (vide *Documento de Trabalho N.1, Preferência Racial no Mercado de Trabalho em São Paulo: Os Classificados de Emprego*, de Antonio Sergio Guimarães) expressa de modo absolutamente transparente a preferência étnico-racial, indicando-a na formulação dos requerimentos de perfil do candidato. Este é o único tipo de anúncio onde tal preferência assim se explicita.

Certamente essa é uma situação especial, dado que:

- a) Trata-se de uma ocupação em que a desigualdade de oportunidades poderia estar socialmente legitimada pelo fato de que o recrutamento deve respeitar a preferência sexual daquele que será “acompanhado”; o recrutamento, nesse caso, é balizado pelos requisitos do cliente com respeito aos atributos físicos da “acompanhante”, podendo argüir-se que seria legítimo requerê-lo dada a natureza da atividade.
- b) Ademais, e por esta mesma razão, trata-se de uma situação limite onde são tênues as linhas de separação entre uma ocupação regular e uma atividade socialmente qualificável como “transgressão”, segundo os nossos códigos morais. Ou seja, nesse caso, ilegítima não seria a expressão da preferência, mas a ocupação, ela mesma.

Por isto mesmo, entendemos que deveríamos reter um tal caso como tipificando uma situação limite, incorporada ao Projeto para fins de contraste, onde a desigualdade de tratamento está informada – e aparentemente legitimada - por regras de preferência e de exclusão que estão socialmente construídas em base a códigos de natureza moral.

Entretanto, entendemos que tal especificidade impõe um estudo à parte, de corte etnográfico, que venha a ser desenvolvido junto às “acompanhantes”. Ele não se presta para a montagem de um experimento de tipo quantitativo, como o que tencionávamos testar.

**Situação 2: Preferência racial explicitamente formulada (porque legítima no discurso dos agentes da situação), conquanto socialmente ilegítima**

Trata-se de uma segunda situação limite. Através dela poderíamos exemplificar o tratamento desigual no caso do recrutamento para a ocupação de promotores, que seriam considerados em duas situações ocupacionais: a de promotores de vendas em feiras e a de promotores de eventos/shows.

Por que essa ocupação e justamente nessas duas situações? Em ambas, tínhamos fortes evidências de seletividade, de sexo e racial, documentadas em estudo piloto por entrevistas com empresas de agenciamento e com jovens demandantes de trabalho nessas ocupações (vide “Nota Técnica” de Estela Jacomette, *Pesquisa telefônica em empresas de Recrutamento e Seleção para Promotores de Vendas, Eventos e Feiras*).

Nessa segunda situação típica, a admissão da desigualdade de tratamento aparecia também de modo explícito, só que agora referida a ocupações ordinárias (cujo exercício em nada confronta regras morais) para as quais, por isto mesmo, vigoram os termos da legislação atual, que bane qualquer desigualdade entre grupos raciais nas suas chances de obtenção do emprego. O que, então, legitimaria tal desigualdade? Como ela aparece expressa no plano discursivo e como poderia ser flagrada nas práticas de recrutamento?

Embora juridicamente ilegítima, assumimos a hipótese de que ela se legitima por regras e construções discursivas internas aos procedimentos de recrutamento. Nestes, a preferência se justifica por um mecanismo de imputação de responsabilidade ao “cliente” que contrata. Desse modo, as preferências raciais do mercado de usuários dos serviços são assim consideradas legítimas porque imperativas, dado serem formuladas pelos que contratam tais empresas de recrutamento ou de consultoria em recursos humanos.

Como tal desigualdade poderia ser documentada? Pelo enunciado precedente, observa-se que esta situação põe em cena um outro agente, além do empregado e do empregador: a empresa de recrutamento (intermediadora da seleção e triagem dos potenciais empregados). Nesse caso, o estudo empírico deveria observar os

procedimentos de recrutamento de empresas de agenciamento de mão-de-obra (ou de consultoria em RH) no que concerne às duas ocupações acima indicadas. Três formas de verificação foram previstas como possíveis de constituir desenhos empiricamente verificáveis:

- a) Entrevistas telefônicas gravadas com os agentes de recrutamento, encaminhadas sob duas formas (que poderiam ser empregadas em todos os casos): entrevista de “pretenso candidato” e entrevista de “profissional pesquisador”, ambas voltadas para colher o discurso do recrutador, estabelecendo a natureza (especificando o tipo) e a origem da preferência.
- b) Pesquisa junto aos arquivos das empresas que o facultassem, de modo a testar quão amplos e racialmente diversos eram os seus arquivos e quão seletiva era a demanda, dos clientes, pelos tipos raciais disponíveis.
- c) Envio de candidato para teste (apenas no caso em que a alternativa “b” não se mostrasse possível)

Observa-se, entretanto, que esta é uma situação complexa para um teste de tipo experimental, dado que supõe acesso aos agentes de recrutamento nas empresas de intermediação, requerendo um forte investimento em análise qualitativa do discurso destes agentes. Ademais, o segmento quantitativo que nela se delinea (item “b”) requereria a anuência das empresas para acesso aos seus arquivos de candidatos e ao fluxo de recrutamento destes pelos “clientes”. Todos estes procedimentos nos pareceram por demais complexos para facultar um teste experimental com amplo número de casos, que nos permitisse generalizações estatisticamente significativas. Assim, conquanto interessante, esta tampouco seria a situação típica ideal para o pré-teste do experimento.<sup>2</sup>

### **Situação 3: Preferência racial suposta**

Esta situação se tipificava no caso dos anúncios em jornais que demandavam foto do candidato, juntamente com o seu *curriculum vitae* (CV). Acreditávamos que a

---

<sup>2</sup> Efetivamente, chegamos a testar qual a possibilidade de, a partir dos anúncios classificados, avaliar o peso das empresas de recrutamento e intermediação de mão-de-obra no universo dos anúncios veiculados na FSP e OESP. Mostrou-se impossível identificarmos uma eventual centralização dos anúncios por empresas de captação de trabalhadores. Para um estudo desta natureza teríamos que conhecer, de antemão, as empresas atuantes nesta faixa do mercado, contactá-las e tentar ter acesso aos seus procedimentos de recrutamento e fichários de candidatos.

demanda de foto nos autorizava pressupor que estávamos diante de situações de recrutamento nas quais a aparência desempenhava papel decisivo na seleção e, nesse caso, poderíamos flagrar preferência por condição racial que, embora não expressa, seria passível de teste.

Ademais, nestes casos, se afigurava a possibilidade de um teste de tipo experimental dada a possibilidade de acumularmos um número significativo de observações (capaz de suportar hipóteses de generalização) e de podermos controlar as condições de “oferta” dos nossos “candidatos”, emparelhando-os no que tange a características relevantes de perfil e controlando a variação na condição racial.

Esta foi, então, uma situação escolhida para o pré-teste do experimento, tendo se decidido fazer o estudo do universo dos ofertantes de postos de trabalho em que, dentre os critérios de seleção, se especificava a foto como requisito. Tentaríamos verificar quantos e quais dos nossos candidatos seriam pré-selecionados.

Tendo em vista que muitas vezes a exigência de CV com foto se combinava com a possibilidade de posterior entrevista, definimos critérios para a seleção das ocupações-alvo nas quais, os nossos “candidatos”, se entrevistados, pudessem ser competitivos. Foram consideradas preferenciais as seguintes ocupações: trabalhadores de mais baixo rendimento (segmentos de classe média baixa) e mais baixa escolaridade média, em atividades com e sem contato com o público (vale dizer onde se controla a apresentação de si como critério relevante de seleção). Algumas ocupações foram inicialmente escolhidas como passíveis de teste (combinando informações oriundas da análise de anúncios com dados sobre distribuição de frequência de empregados cf. PED); buscou-se, nesse momento do desenho inicial do teste, precisar igualmente a preferência setorial (para maior facilidade de montagem dos CV's e de treinamento dos testadores). Disto resultou um rol inicial composto por:

- a) auxiliares e assistentes administrativos (de preferência ocupados na indústria)
- b) garçons e atendentes de bar e lanchonetes
- c) caixas de supermercados
- d) recepcionistas, de preferência em clínicas de estética

#### **Situação 4: Preferência racial indeterminada**

Este era o caso dos anúncios de emprego com mera demanda de CV. Era a situação mais típica para um experimento de desigualdade de tratamento no recrutamento, permitindo montagem de um estudo estatístico para seleção dos casos anunciados e desenvolvimento completo do experimento-teste.

Por isto mesmo, nossa primeira decisão foi a de priorizarmos esta situação e avaliarmos a adequação das ocupações-alvo indicadas na Situação 3, a saber: auxiliares e assistentes administrativos (de preferência ocupados na indústria); garçons e atendentes de bar e lanchonetes; caixas de supermercados; recepcionistas, de preferência em clínicas de estética.

Daí porque o passo seguinte, no desenho do experimento, consistiu na escolha final das ocupações mais adequadas a teste, tendo em conta o conjunto dos critérios.

#### **IV. A escolha final das ocupações**

Para a decisão final acerca das ocupações a serem analisadas no experimento, os resultados do estudo com anúncios, realizado em 1999, foi examinado a partir da análise do universo do mercado de trabalho, utilizando-se para tanto os dados da PED-RMSP, inicialmente, e da RAIS, posteriormente.

Assim, em primeiro lugar, procurou-se investigar, com base nos dados da PED para 1997, a permeabilidade ao emprego de negros nas diversas ocupações relevantes, tanto as pré-selecionadas no estudo dos anúncios (*Documento de Trabalho N.1*), quanto as que surgiram à luz a partir da análise dos dados da PED (*Documento de Trabalho N.2*).

**Ocupações Seleccionadas \* Cor Agregada**  
**Crosstabulation**

*% within Cor Agregada*

		Cor Agregada		Total
		Não Negros	Negros	
Ocupações Seleccionadas	Não Seleccionada	73.8%	81.1%	76.0%
	Seleccionada	26.2%	18.9%	24.0%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Fonte: PED, 1997.

Duas conclusões se destacaram, a segunda das quais pode ser verificada na tabela acima. Em primeiro lugar, é certo que tivemos que contornar alguns problemas de nomenclatura, que criavam uma diferença entre o posto de trabalho tal como nomeado no anúncio de emprego e a classificação ocupacional utilizada pela PED. Entretanto, em segundo lugar, é igualmente verdadeiro que existe um conjunto de ocupações, não muito maior que aquele selecionado, no qual se agrupa cerca de 80% dos trabalhadores negros da RMSP. Isto parecia sugerir uma defasagem entre o que se anuncia nos jornais e a composição das ocupações por cor no conjunto do mercado de trabalho, de sorte que as ocupações mais frequentes nos anúncios são menos representativas do emprego de negros no conjunto do mercado de trabalho da RMSP.

Formamos, então, uma segunda lista, com 31 ocupações, que reunia 42% dos trabalhadores negros da RMSP. Foram mantidas as mesmas ocupações da lista original (*Documentos de Trabalho N. 1 e 2*) e incluídas outras que se mostravam igualmente relevantes, de sorte que, tomadas em ordem decrescente de importância, as ocupações reunidas nesta nova listagem acumulavam 80% do emprego de trabalhadores negros. A lista assim formada pode ser vista no quadro apresentado a seguir.

**Ocupações destacadas para teste  
pelo critério de relevância para a ocupação de negros segundo a PED**

No.	OCUPAÇÃO	% Coluna			% Linha		Agreg.
		Não Negros	Negros	Total	Não Negros	Negros	
1	540 Camareiros, Empregados Domésticos	4,1	10,4	6,0	47,4	52,6	
2	990 Outras Ocupações ou Ocupações Mal Definidas	6,9	8,6	7,4	64,9	35,1	
3	552 Faxineiros, Lixeiros, Serventes	2,4	6,1	3,6	47,5	52,5	<b>25,1%</b>
4	<i>452 Vendedores, Vendedores de Jornais e Revistas</i>	7,4	5,8	6,9	74,6	25,4	
5	999 Serventes de Pedreiro, Trabalhadores Braçais	1,6	4,6	2,5	44,0	56,0	
6	951 Estucadores, Pedreiros	1,9	3,9	2,5	52,2	47,8	
7	985 Motoristas, Oper. de Máq de Construção Civil e Tr	3,7	3,8	3,7	69,4	30,6	
8	<i>532 Atend. de Bar e Lanchonete, Copeiros, Garçons</i>	2,3	2,7	2,5	66,4	33,6	
9	235 Admin. e Gerentes de Serviços (Exceto Bancos)	8,6	2,6	6,7	88,3	11,7	
10	589 Carcereiros, Guardas de Presídio, Guardas-Vigias de Organiz	1,4	2,5	1,8	57,5	42,5	<b>51,0%</b>
11	<i>393 Apontador, Aux. Administ. em Empr. Partícula</i>	4,3	2,5	3,8	79,4	20,6	
12	989 Outras Ocupações da Indústria de Transformação	1,6	2,4	1,9	60,7	39,3	
13	531 Cozinheiros	1,7	2,4	1,9	61,8	38,2	
14	490 Baleiros, Bilheteiros, Doceiros no Comércio, Feirantes, Fru	1,3	2,0	1,5	58,9	41,1	
15	791 Alfaiates, Calceiros, Camiseiros, Costureiros	1,6	2,0	1,7	65,5	34,5	
16	969 Caldeiros, Foguistas (exclusive de Embarcações e de Tren	1,2	1,9	1,4	59,4	40,6	
17	<i>309 Encarregado Imediato</i>	2,0	1,6	1,9	74,4	25,6	
18	<i>391 Almojarifes, Armazenistas, Despachantes de Cargas, Ônibus e</i>	0,9	1,4	1,0	59,8	40,2	
19	939 Pintores a Pistola, Pintores e Caiadores	0,7	1,3	0,9	53,9	46,1	
20	843 Mecânicos de Veículos Automotores	0,9	1,3	1,0	61,6	38,4	
21	551 Ascensoristas, Porteiros, Zeladores	0,9	1,3	1,0	62,2	37,8	
22	854 Eletricistas de Instalações, Reparadores de Equipamentos El	1,0	1,2	1,1	66,5	33,5	
23	<i>331 Aux. De Contabil. e Contas a Pagar, Caixa, Pagado</i>	2,0	1,2	1,8	79,4	20,6	
24	<i>399 Contínuos, Operadores de Máquinas Copiadoras</i>	1,0	1,1	1,0	67,5	32,5	
25	<i>570 Barbeiros, Cabeleiros, Manicuros e Pedicuros, Maquilador</i>	1,0	1,1	1,1	68,1	31,9	<b>75,7%</b>
26	971 Embaladores de Mercadorias, Estivadores	0,5	0,9	0,6	57,7	42,3	
27	72 Enfermeiros não Diplomados	0,7	0,9	0,8	63,0	37,0	
28	<i>394 Recepcionistas</i>	1,2	0,8	1,1	76,9	23,1	
29	311 Assistentes Administrativos em Empresas Públicas	1,2	0,8	1,1	77,3	22,7	
30	560 Lavadeiras, Passadeiras	0,5	0,7	0,5	60,8	39,2	
31	360 Cobradores, Despachantes nos Transportes, Inspetores nos Tr	0,5	0,7	0,6	65,0	35,0	<b>80,5%</b>
44	<i>321 Secretárias</i>	1,3	0,5	1,0	86,0	14,0	
66	<i>442 Promotor de Vendas, Propagandistas</i>	0,3	0,2	0,3	82,9	17,1	
68	<i>441 Corretores de Imóveis, Corretores de Open Market e Bolsa de</i>	0,6	0,2	0,4	87,4	12,6	
72	<i>198 Estagiários</i>	0,8	0,2	0,6	91,1	8,9	
73	<i>432 Pracistas e Viajantes Comerciais, Representantes Comerciais</i>	0,9	0,2	0,7	92,1	7,9	
81	<i>395 Arquivistas</i>	-	0,1	0,1	57,7	42,3	
86	<i>421 Fiscais de Lojas, Supermercados,...</i>	-	0,1	-	61,9	38,1	
163	<i>453 Demonstradores</i>	0,1	-	-	81,8	18,2	
177	<i>541 Comissários de Bordo</i>	-	-	-	92,3	7,7	
179	<i>422 Compradores</i>	0,3	-	0,2	93,1	6,9	

Fonte: PED, 1997.

Obs.: Em vermelho estão as ocupações sugeridas como relevantes pelo *Documento de Trabalho N. 2*.

Essa lista, entretanto, não estava livre de problemas.

Algumas ocupações não se enquadravam no perfil de qualificação traçado para a pesquisa; tal era o caso, por exemplo, dos empregados domésticos, faxineiros e lixeiros, que eram ocupações incompatíveis, pela escolaridade e pelo status, com o perfil dos testadores, graduandos da Universidade de São Paulo.<sup>3</sup>

Outras ocupações apresentavam-se inadequadas seja devido a suas formas dominantes de recrutamento<sup>4</sup>, seja devido a dificuldades de treinamento<sup>5</sup> e/ou seja ainda por virem acompanhadas de exigências especiais apresentadas pelos empregadores<sup>6</sup>. Tais problemas impediriam o necessário emparelhamento entre os nossos “candidatos” e aqueles que ordinariamente concorreriam no mercado de trabalho.

Levando tudo isto em conta, elegemos duas ocupações principais:

- (i) os auxiliares e assistentes administrativos e de contabilidade
- (ii) as recepcionistas.

Os dois tipos de postos apareciam como importantes tanto por sua permeabilidade à inclusão de negros, quanto por se tratarem de ocupações que atendiam aos requisitos de treinabilidade do nosso grupo de testadores, assegurando-lhes o necessário emparelhamento na competição.

Afora isto, elas tipificavam dois tipos de situações de trabalho onde o peso de traços de aparência poderia ser considerado diverso. As recepcionistas, por lidarem com um público externo ao estabelecimento, faziam da sua imagem pessoal a portadora, em alguma medida, da imagem da firma e do serviço. Nesse sentido, estavam mais sujeitas à triagem segundo aqueles requisitos de aparência e apresentação de si – a cor, dentre eles – considerados, pelos recrutadores, mais condizentes com a imagem da empresa. Já os auxiliares e assistentes administrativos, por desenvolverem atividades que não supunham

---

<sup>3</sup> Ademais, nesses casos, a maioria dos empregos muito provavelmente não tenha sido obtida via anúncio.

<sup>4</sup> No caso dos caixas de supermercados, garçons e atendentes, por exemplo, estudo preliminar indicou que o anúncio classificado em jornal não se constituía em veículo relevante para divulgar a existência de posto de trabalho vago. Redes internas e catálogos de candidatos eram os procedimentos dominantes (vide “Nota Técnica” elaborada por Estela Jacomette sobre *Relatório sobre Captação de Mão-de-Obra de Garçons, Atendentes e Operadores de Caixa*).

<sup>5</sup> Caso dos barbeiros, cabeleiros e similares (de resto também enadequados ao perfil dos testadores) ou dos comissários de bordo.

<sup>6</sup> Como era o caso dos vendedores, corretores, representantes comerciais, demonstradores, compradores, para quem se costumava requerer seja a posse de veículo, seja a carteira de habilitação para dirigir com estatuto de profissional, seja condições outras de difícil preenchimento por nossos “candidatos”.

contato permanente com o consumidor, poderiam tipificar postos de trabalho onde o peso da aparência física como critério de triagem poderia ser menos relevante.

Um último passo ainda se fazia necessário no confronto entre as ocupações assim selecionadas e as características do emprego, nestes mesmos postos, no universo do mercado de trabalho estudado. Necessitávamos saber:

- (i) qual a importância dessas ocupações no universo dos postos de trabalho no município de São Paulo, de modo a antevermos qual a chance de obtermos oferta de anúncios significativa e regular;
- (ii) qual o perfil dos que estavam ocupados nestes postos, de modo a podermos recrutar testadores com características similares às dos ocupantes que logravam entrar nos empregos (por exemplo, com idade condizente com a idade média dos empregados nestas categorias) ou para prepararmos CV's efetivamente competitivos face às condições médias (de escolaridade, por exemplo) vigentes no mercado da cidade de S.Paulo, ou ainda para bem treinarmos testadores para entrevista (instruindo-os sobre itens como salários médios cabíveis, etc.);
- (iii) em quais setores da atividade estas ocupações se localizavam, de modo a bem podermos treinar os nossos testadores no que concerne à natureza das atividades desempenhadas nestes postos de trabalho.

Para darmos seqüência a esta avaliação, utilizamos a base de dados da RAIS-CAGED, registro administrativo de todos os admitidos no mercado formal de trabalho, onde podemos encontrar um perfil dos ocupados abarcando as características que nos interessavam. Para manter constante o período de referência dos dados secundários, utilizamos a RAIS-1997, última disponível no momento da preparação do pré-teste.

Verificamos, com base na RAIS 97, que as ocupações selecionadas formavam uma faixa não desprezível do mercado formal de trabalho na Cidade, respondendo por cerca de 20% do total de postos ocupados em 1997. Isto nos dava a confiança em que o número de anúncios poderia ser grande o suficiente para sustentar uma amostra de casos válidos, ao final do pré-teste, assegurando a realização do experimento num tempo tal que a reiteração de situações experimentais não contaminasse o desempenho dos testadores e/ou o prolongamento do campo não alterasse as condições da sua realização.

**Participação das Ocupações selecionadas no  
Total de ocupados na Cidade de São Paulo**

<i>Ocupações*</i>	<i>N</i>	<i>% sobre total ocupado</i>
Assistentes e Auxiliares Administrativos	577.767	17,7
Recepcionistas	65.590	2,0
Total Selecionado	643.357	19,7
<i>Total dos Ocupados</i>	<i>3.259.574</i>	<i>100</i>

Fonte: MTB-RAIS 1997-- Município de São Paulo – Tabulações próprias

\* A composição de cada ocupação segundo as categorias do Grupo Base (RAIS) está descrita em seguida.

O que nos permitia esclarecer a RAIS sobre cada uma das ocupações selecionadas? Em seguida, consideraremos uma a uma.

### **As Recepcionistas**

Das duas categorias selecionadas, esta é a única que encontra correspondência direta no Grupo Base da RAIS. Com isto, inexistem problemas de comparação entre o posto de trabalho que se anuncia nos classificados e aquele que se pode descrever para o conjunto do mercado formal de trabalho, com base na RAIS.

E o que nos foi possível, então, dizer sobre o perfil desta ocupação? Essencialmente preenchidos por mulheres, os postos de trabalho se mostravam adequados ao nível de escolaridade que havíamos fixado para o experimento (máximo de 2º grau completo). Os dados aqui apresentados já prenunciavam algo que só nos demos conta no decurso dos testes: nossos testadores, identificados em seus CV's como estudantes da USP, tinham um perfil claramente superior ao que o mercado absorvia. Retornaremos a este ponto, e seus efeitos para o teste, mais adiante neste relatório.

**Perfil de Sexo e Escolaridade dos Ocupados como Recepcionistas**

	MASCULINO	FEMININO	Total
ANALFABETO	2,1	1,2	1,3
4.SER INCOMP	2,6	1,1	1,3
4.SER COMP	8,0	4,6	5,0
8.SER INCOMP	11,7	8,7	9,0
8.SER COMP	15,7	17,4	17,2
2.GR INCOMP	16,9	22,1	21,4
2.GR COMP	30,7	36,1	35,4
SUP. INCOMP	8,3	6,0	6,3
SUP. COMP	3,9	2,9	3,0
IGNORADO	0,0	0,1	0,1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>N</b>	<b>7.851</b>	<b>57.739</b>	<b>65.590</b>

Fonte: MTB-RAIS 1997-- Município de São Paulo – Tabulações próprias

No universo, as recepcionistas parecem se distribuir entre múltiplos setores da atividade, muito embora pudéssemos identificar uma presença maior de empregos nos setores ligados à saúde (que perfazem um quarto dos ocupados em 1997). No estudo, sua abrangência tampouco esteve limitada a algum setor em particular,

**Relação dos Setores de Atividade para as Recepcionistas (MTB/RAIS 1997)**

SETOR DE ATIVIDADE DE MAIOR PESO (CLASSE CNAE 95)		MASC.	FEMININO	Total	Porcent. t.	Acumula do
Total (Conjunto da Ocupação de Recepcionista)		7.851	57.739	65.590		
CLASSE 85154	ATIVIDADES DE OUTROS PROFISSIONAIS DA AREA DE SAUDE	146	5.942	6.088	9,28	9,28
CLASSE 85111	ATIVIDADES DE ATENDIMENTO HOSPITALAR	549	4.714	5.263	8,02	17,31
CLASSE 85162	OUTRAS ATIVIDADES RELACIONADAS COM A ATENCAO À SAUDE	265	4.274	4.539	6,92	24,23
CLASSE 74993	OUTRAS ATIVIDADES DE SERVICOS PRESTADOS PRINCIPALMENTE AS EMPRESAS, NAO	313	2.370	2.683	4,09	28,32
CLASSE 52116	COMERCIO VAREJISTA DE MERCADORIAS EM GERAL, COM PREDOMINANCIA DE PRODUTO	251	2.142	2.393	3,65	31,97
CLASSE 85146	ATIVIDADES DE SERVICOS DE COMPLEMENTACAO DIAGNOSTICA OU TERAPEUTICA	135	2.242	2.377	3,62	35,59
CLASSE 55115	ESTABELECIMENTOS HOTELEIROS, COM RESTAURANTE	752	1.043	1.795	2,74	38,33
CLASSE 74500	SELECAO, AGENCIAMENTO E LOCACAO DE MAO-DE-OBRA PARA SERVICOS TEMPORARIOS	184	1.531	1.715	2,61	40,94
CLASSE 70408	CONDOMINIOS PREDIAIS	520	850	1.370	2,09	43,03
CLASSE 70327	ADMINISTRACAO DE IMOVEIS POR CONTA DE TERCEIROS	82	1.141	1.223	1,86	44,89
CLASSE 50105	COMERCIO A VAREJO E POR ATACADO DE VEICULOS AUTOMOTORES	721	492	1.213	1,85	46,74
CLASSE 52493	COMERCIO VAREJISTA DE OUTROS PRODUTOS NAO ESPECIFICADOS ANTERIORMENTE	111	996	1.107	1,69	48,43
CLASSE 65226	BANCOS MULTIPLOS (COM CARTEIRA COMERCIAL)	215	852	1.067	1,63	50,06
CLASSE 85138	ATIVIDADES DE ATENCAO AMBULATORIAL	45	1.000	1.045	1,59	51,65
CLASSE 74110	ATIVIDADES JURIDICAS	66	928	994	1,52	53,17
CLASSE 74128	ATIVIDADES DE CONTABILIDADE E AUDITORIA	49	801	850	1,30	54,46
CLASSE 45217	EDIFICACOES (RESIDENCIAIS, INDUSTRIAIS, COMERCIAIS E DE SERVICOS) - INCL	80	731	811	1,24	55,70
CLASSE 92622	OUTRAS ATIVIDADES RELACIONADAS AO LAZER	145	609	754	1,15	56,85
CLASSE 91995	OUTRAS ATIVIDADES ASSOCIATIVAS, NAO ESPECIFICADAS ANTERIORMENTE	108	642	750	1,14	57,99
CLASSE 55212	RESTAURANTES E ESTABELECIMENTOS DE BEBIDAS, COM SERVICIO COMPLETO	183	552	735	1,12	59,11
CLASSE 74403	PUBLICIDADE	31	678	709	1,08	60,19
CLASSE 93025	CABELEREIROS E OUTROS TRATAMENTOS DE BELEZA	31	670	701	1,07	61,26
CLASSE 55123	ESTABELECIMENTOS HOTELEIROS, SEM RESTAURANTE	240	427	667	1,02	62,28
CLASSE 52418	COMERCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS, ARTIGOS MEDICOS E ORTOPEDI	40	618	658	1,00	63,28
CLASSE 52450	COMERCIO VAREJISTA DE EQUIPAMENTOS E MATERIAIS PARA ESCRITORIO	38	585	623	0,95	64,23
CLASSE 74160	ATIVIDADES DE ASSESSORIA EM GESTAO EMPRESARIAL	22	486	508	0,77	65,01
CLASSE 63304	ATIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAGENS E ORGANIZADORES DE VIAGEM	64	436	500	0,76	65,77
CLASSE 80934	EDUCACAO CONTINUADA OU PERMANENTE E APRENDIZAGEM PROFISSIONAL	15	474	489	0,75	66,51

### Os Auxiliares e Assistentes Administrativos

Para analisa-los em termos das suas características no universo dos postos ocupados, tivemos que adaptar o que se nomeia nos anúncios às seguintes categorias da RAIS 97 (Grupo Base):

- “Auxiliar de escritório”: auxiliar de escritório e trabalhadores assemelhados;
- “Auxiliar de contabilidade/caixa”: auxiliares de contabilidade, caixas e trabalhadores assemelhados;
- “Trabalhadores administrativos outros”: trabalhadores em serviços administrativos não classificados sob outra epígrafe.

Está seleção é claramente mais ampla que a definição “auxiliares e assistentes administrativos”, em especial no que concerne aos auxiliares de contabilidade, onde se inclui a ocupação dos caixas.

#### Perfil de Sexo e Escolaridade dos Ocupados como Auxiliares e Assistentes Administrativos

	MASCULINO	FEMININO	Total
ANALFABETO	1,2	1,2	1,2
4.SER INCOMP	2,2	1,0	1,5
4.SER COMP	5,4	3,4	4,3
8.SER INCOMP	12,8	6,8	9,5
8.SER COMP	18,8	21,5	20,3
2.GR INCOMP	18,0	13,6	15,6
2.GR COMP	25,0	33,8	29,9
SUP. INCOMP	9,2	9,7	9,5
SUP. COMP	7,3	9,0	8,2
IGNORADO	0,03	0,03	0,03
Total	100	100	100
N	256.384	321.383	577.767

Fonte: MTB-RAIS 1997-- Município de São Paulo – Tabulações próprias

Vemos que se trata de uma ocupação caracteristicamente mista, onde mulheres superavam apenas ligeiramente os homens em 1997. O perfil de escolaridade em vigor no mercado era ligeiramente inferior ao das recepcionistas, com peso importante dos que não tinham sequer iniciado o segundo grau. Os postos de trabalho (tal como se pode verificar na tabela seguinte) se distribuíam entre diversos setores da atividade, com peso mais importante do serviço público, que não usa, maiormente, o classificado de jornal como veículo de anúncio de oportunidades de emprego.

### Relação de setores para Auxiliares e Assistentes Administrativos

SETOR DE ATIVIDADE - CLASSE CNAE 95 *		MASCULINO	FEMININO	Total	Percent.	Acum.
Total (Conjunto da Ocupação de Auxiliares e Assistentes Administrativos)		256.384	321.383	577.767		
CLASSE 75116	ADMINISTRACAO PUBLICA EM GERAL	18.924	55.039	73.963	12,80	12,80
CLASSE 65226	BANCOS MULTIPLOS (COM CARTEIRA COMERCIAL)	18.486	22.484	40.970	7,09	19,89
CLASSE 74993	OUTRAS ATIVIDADES DE SERVICOS PRESTADOS PRINCIPALMENTE ?S EMPRESAS, NAO	15.314	12.529	27.843	4,82	24,71
CLASSE 74500	SELECAO, AGENCIAMENTO E LOCACAO DE MAO-DE-OBRA PARA SERVICOS TEMPORARIOS	9.215	10.613	19.828	3,43	28,14
CLASSE 74128	ATIVIDADES DE CONTABILIDADE E AUDITORIA	9.981	9.605	19.586	3,39	31,53
CLASSE 52124	COMERCIO VAREJISTA DE MERCADORIAS EM GERAL, COM PREDOMINANCIA DE PRODUTO	1.687	9.937	11.624	2,01	33,55
CLASSE 91995	OUTRAS ATIVIDADES ASSOCIATIVAS, NAO ESPECIFICADAS ANTERIORMENTE	4.797	5.358	10.155	1,76	35,30
CLASSE 52493	COMERCIO VAREJISTA DE OUTROS PRODUTOS NAO ESPECIFICADOS ANTERIORMENTE	4.518	5.611	10.129	1,75	37,06
CLASSE 85111	ATIVIDADES DE ATENDIMENTO HOSPITALAR	2.985	6.181	9.166	1,59	38,64
CLASSE 74160	ATIVIDADES DE ASSESSORIA EM GESTAO EMPRESARIAL	4.614	4.017	8.631	1,49	40,14
CLASSE 65218	BANCOS COMERCIAIS	4.376	4.084	8.460	1,46	41,60
CLASSE 45217	EDIFICACOES (RESIDENCIAIS, INDUSTRIAIS, COMERCIAIS E DE SERVICOS) - INCL	5.201	2.422	7.623	1,32	42,92
CLASSE 60267	TRANSPORTE RODOVIARIO DE CARGAS, EM GERAL	4.168	2.863	7.031	1,22	44,14
CLASSE 65234	CAIXAS ECONOMICAS	2.528	4.401	6.929	1,20	45,34
CLASSE 52329	COMERCIO VAREJISTA DE ARTIGOS DO VESTUARIO E COMPLEMENTOS	1.858	5.065	6.923	1,20	46,53
CLASSE 74152	SEDES DE EMPRESAS E UNIDADES ADMINISTRATIVAS LOCAIS	3.363	3.396	6.759	1,17	47,70
CLASSE 70327	ADMINISTRACAO DE IMOVEIS POR CONTA DE TERCEIROS	2.921	3.458	6.379	1,10	48,81
CLASSE 64203	TELECOMUNICACOES	1.691	4.674	6.365	1,10	49,91
CLASSE 50105	COMERCIO A VAREJO E POR ATACADO DE VEICULOS AUTOMOTORES	2.874	2.834	5.708	0,99	50,90
CLASSE 52418	COMERCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS, ARTIGOS MEDICOS E ORTOPEDI	1.964	3.378	5.342	0,92	51,82
CLASSE 74110	ATIVIDADES JURIDICAS	2.707	2.518	5.225	0,90	52,73
CLASSE 52442	COMERCIO VAREJISTA DE MATERIAL DE CONSTRUCAO, FERRAGENS, FERRAMENTAS MAN	1.822	3.142	4.964	0,86	53,59
CLASSE 18120	CONFECCAO DE OUTRAS PECAS DO VESTUARIO	1.552	3.018	4.570	0,79	54,38
CLASSE 51926	COMERCIO ATACADISTA ESPECIALIZADO EM MERCADORIAS NAO ESPECIFICADAS ANTER	2.252	2.136	4.388	0,76	55,14
CLASSE 52450	COMERCIO VAREJISTA DE EQUIPAMENTOS E MATERIAIS PARA ESCRITORIO	2.222	1.995	4.217	0,73	55,87
CLASSE 50300	COMERCIO A VAREJO E POR ATACADO DE PECAS E ACESSORIOS PARA VEICULOS AUTO	2.069	2.098	4.167	0,72	56,59
CLASSE 40100	PRODUCAO E DISTRIBUICAO DE ENERGIA ELETRICA	2.099	1.734	3.833	0,66	57,25
CLASSE 85162	OUTRAS ATIVIDADES RELACIONADAS COM A ATENCAO / SAUDE	1.264	2.541	3.805	0,66	57,91

Fonte: MTB-RAIS 1997 -- Município de São Paulo – Tabulações próprias

\* Das classes componentes da classificação CNAE 95, estão listadas somente as de maior importância relativa.

## V. A seleção de testadores

Entre 24 e 28 de abril de 2000, anunciamos na FFLCH-USP o recrutamento de estagiários para participar do pré-teste. Inscreveram-se 11 alunos do curso de Ciências Sociais. A seleção teve em conta dois aspectos: análise de *curriculum vitae* e entrevista.

As entrevistas, realizadas no dia 3 de maio, consistiram numa apresentação sumária dos objetivos da pesquisa, do conteúdo do trabalho e em perguntas relacionadas com a experiência prévia dos candidatos na busca de emprego em São Paulo. Observou-se, principalmente, três pontos: a aparência física e cor, o desempenho dos candidatos durante a entrevista e sua motivação para participar no experimento.

Todos os candidatos mostraram-se entusiasmados com o experimento, exceto os dois únicos estudantes negros, um homem e uma mulher. Mas, como precisávamos de estudantes negros, esses dois foram ainda assim selecionados, juntamente com três estudantes brancos, um homem e duas mulheres. No entanto, os estudantes negros acabaram por não aceitar participar do teste, alegando não acreditarem na sua validade e demonstrando-se constrangidos.

Diante da dificuldade em encontrar, por meio desse mecanismo seletivo, estudantes negros dispostos a participar do experimento, recorreremos a outras formas de busca. Assim, através de contatos pessoais, selecionamos três estudantes negros, duas mulheres e um homem, num total de cinco, cujos CV's foram analisados e os candidatos igualmente entrevistados por membros da coordenação do projeto.

## VI. O treinamento dos testadores

O treinamento para os testadores envolveu três aspectos principais:

- (i) postura para a apresentação aos processos seletivos,
- (ii) familiarização com o conteúdo das ocupações, e
- (iii) desenvolvimento da percepção para registro das condições de tratamento nas situações de teste.

O treinamento foi realizado entre 5 e 12 de maio, utilizando-se de palestras, vídeos e entrevistas simuladas, sob a coordenação da especialista em Recursos Humanos, Estela Jacomette. Material substantivo, de natureza acadêmica, relativo a estudos sobre seletividade racial no mercado de trabalho foi igualmente distribuído entre os testadores.

Nossa avaliação é de que quem possuía algum tipo de experiência teve maior facilidade em absorver o conteúdo. Alguns dos testadores se dedicaram a estudar e planejar o que dizer durante as entrevistas, tanto telefônicas quanto face-a-face. No entanto, outros testadores não absorveram o conteúdo de cada uma das ocupações a que estavam concorrendo, demonstrando pouca criatividade e imaginação para fazer do evento um sucesso.

No decurso do processo de treinamento, foram paralelamente desenvolvidas entrevistas de trabalho, conduzidas por nossa especialista em Recursos Humanos, com cada um dos estudantes selecionados, para que se pudesse aprofundar o perfil de cada testador. Dessa forma, poderiam ser reunidas informações adicionais para a montagem dos CV's com que os mesmos se "candidatariam" aos postos de trabalho, aproximando ao máximo o perfil real de cada um desses testadores do perfil almejado por quem seleciona para a ocupação;<sup>7</sup> isto facilitaria o seu desempenho nas situações de recrutamento, por darmos plausibilidade aos CV's que portavam.

Na montagem destes CV's alguns aspectos mostraram-se relevantes. O principal deles, com efeitos para o transcurso do experimento, foi o fato da quase totalidade dos testadores não dispor de carteira de trabalho onde estivessem anotados registros da experiência profissional prévia. Viríamos a verificar, no decurso do teste, que a ausência destes registros em carteira parece ter atrapalhado bastante a finalização dos eventos pois, embora os anúncios não solicitassem experiência, no momento da entrevista esta característica aparecia sistematicamente como um diferenciador entre os candidatos.

## **VII. A seleção dos anúncios**

### **Fonte de coleta da amostra**

A partir dos estudos preliminares já ficara, como dissemos, definido que as fontes dos anúncios de emprego do experimento seriam os jornais *Folha de São Paulo* – FSP e *O Estado de São Paulo* – OESP, nas suas edições de domingo, onde ambos apresentam cadernos especiais dedicados a anúncios de emprego.

---

<sup>7</sup> Vide exemplos de perfil almejado e de CV ajustado, para dois dos testadores, nas duas ocupações, no item "Anexos".

### **Crítérios para pré-seleção dos anúncios válidos**

Alguns critérios foram utilizados para definirmos o que vinha a ser um anúncio válido.

Em primeiro lugar ele deveria referir-se a alguma das ocupações selecionadas. Embora isso pareça óbvio, durante o experimento observamos que muitas vezes o verdadeiro posto de trabalho estava oculto por uma descrição vaga da ocupação, dificultando a triagem. Normalmente postos de “secretária”, por exemplo, apareciam sob a “máscara” de recepcionista, intitulados como “recepcionista bilíngüe”; postos de vendedores apareciam comumente sob o rótulo, entre outros, de “auxiliar administrativo” ou “auxiliar de marketing”; até mesmo postos de nível gerencial podiam aparecer referidos como “auxiliar” ou “assistente”. No geral, esses postos mascarados apresentavam exigências tais que tornava-se fácil identificar a verdadeira ocupação para a qual se pretendia recrutar; tal ocorreu nos casos das recepcionistas bilíngües e de assistentes com 10 anos de experiência na área. Apesar disso, entretanto, muitos cargos definidos de modo vago foram indevidamente selecionados.

Em segundo lugar, o posto de trabalho não poderia estar fora dos limites do Município de São Paulo.

Em terceiro lugar, havia que considerar o tempo de experiência. Com base no treinamento recebido pelos testadores, estabelecemos que eles estariam aptos a responder questões e a efetivamente pleitear um cargo de um indivíduo com até *dois anos de experiência*. Anúncios com solicitação de tempo de experiência na função superior a este iriam exigir um conhecimento do posto de trabalho que nossos testadores não seriam capazes de apresentar e/ou denotariam estarmos diante de postos de trabalho com uma qualificação que extrapolava os limites deste experimento. Infelizmente este cuidado mostrou-se insuficiente; tal como pudemos observar avaliando o decurso das situações de teste, o conhecimento das atividades do posto de trabalho não era prova suficiente de experiência na função. Para os recrutadores, toda experiência de trabalho deveria ser comprovada por registro na carteira de trabalho. O procedimento “normal” era verificar se a carteira de trabalho apresentava a experiência exigida para, só então, verificar se o candidato detinha o conhecimento da função.

Em quarto lugar, o anúncio não deveria trazer nenhuma exigência de conhecimento ou qualificação específicos, que o nosso “candidato padrão” não

possuísse. Não poderia ter exigência de algum curso como, por exemplo, técnico em contabilidade, ou algum documento especial, como registro no Conselho Regional de Contabilidade ou carteira de habilitação, formação superior ou algum local específico de moradia. A especificação do *local de trabalho* não foi por nós considerada um óbice, o que, como vimos a descobrir depois, era central ao sucesso do experimento.

### **Procedimento de seleção final do anúncio**

O procedimento de seleção dos anúncios consistia em:

- a) Selecionar e numerar todos os anúncios para os cargos inicialmente escolhidos e que atendessem os critérios básicos de validade. Isso, em média, representava 112 anúncios da FSP e do OESP por semana.
- b) Utilizar esses números para sortear no SPSS um número limitado de anúncios que atendessem à capacidade de trabalho dos testadores.

Devido aos problemas de transporte, tempo de deslocamento na Cidade de São Paulo e ao tempo gasto com as entrevistas, os testadores tinham condições de responder pessoalmente a apenas dois anúncios por dia, entre segunda-feira e terça-feira. Como para esse tipo de anúncio o processo de seleção raramente passava da terça-feira, podíamos selecionar, no máximo, quatro anúncios por testador.

Ademais, esses anúncios foram divididos em duas categorias: os anúncios que exigiam a presença dos candidatos e anúncios que solicitavam o envio de *curriculum vitae* (CV) pelo correio. Havia também aqueles anúncios, poucos, que apresentavam um número de telefone para o candidato entrar em contato com a empresa; eles muitas vezes continham também o endereço em que o candidato deveria comparecer; eles foram tratados da mesma forma que os anúncios que exigiam a presença imediata.

O número de anúncios que solicitavam CV estava limitado às nossas expectativas de resposta aos CV's enviados, de modo a não impedir que um testador comparecesse a uma entrevista por estar com o horário agendado para outra. Uma segunda limitação era a capacidade de adequar os CV's ao perfil do anúncio e imprimi-los, colocando-os nos envelopes e etiquetando-os no domingo, a tempo de serem enviados pelo correio na manhã de segunda-feira. A primeira limitação não foi muito importante no pré-teste, mas, no caso de um experimento real com um grupo de testadores em maior número, podemos prever um envio de cerca de 200 CV's por final

de semana, o que exigiria uma equipe maior para esta tarefa. Entretanto, com apenas três equipes, um computador e uma impressora essa tarefa pôde ser realizada sem problemas durante o pré-teste.

c) Distribuir os anúncios pelos pares de testadores

Para tornar o mais aleatória possível a distribuição dos anúncios pelos pares, esses foram, inicialmente, sorteados para cada anúncio. O SPSS gerava um número aleatório entre 1 e 5 para cada anúncio, indicando qual o par designado. Embora ao longo da pesquisa essa metodologia levasse a que cada par fosse designado para um número muito parecido de anúncios, numa dada semana um par poderia receber mais anúncios do que outros. Um outro problema, mais grave, com essa metodologia era que ela impedia um ajuste fino entre perfil do anúncio e perfil dos pares; de fato, como nossos pares não eram perfeitamente equivalentes em perfil, alguns anúncios seriam melhor atendidos por um par do que por outro. A esse respeito, a maior dificuldade residia no fato de termos um par masculino e dois femininos. Quando um anúncio apresentava exigência de sexo feminino (em geral as recepcionistas eram apenas para mulheres) e o par masculino era sorteado, um novo sorteio era feito para substituir este par. Tínhamos pessoas mais novas e outras mais velhas e isso também influía no processo de seleção de algumas empresas. Por fim, depois de um período inicial de testes, resolvemos atribuir, sem sorteio, o par mais adequado para cada anúncio selecionado.

A cada domingo, os testadores eram avisados por e-mail ou por telefone sobre os anúncios que deveriam comparecer a partir de segunda feira; e somente por e-mail sobre os anúncios para os quais seus CV's foram enviados. Este meio de coordenação era relativamente eficiente, mas uma reunião com todos os testadores no domingo teria evitado alguns dos problemas de má seleção de anúncio ou de indicação errônea de par. Como o pré-teste se realizou durante um período de greve na USP, o acesso aos gabinetes e instalações da instituição aos domingos, ordinariamente interdito, ficava ainda mais difícil.

### **VIII. Os procedimentos dos testadores em campo**

Como forma de acompanhar o trabalho dos testadores e assegurar-lhes a qualidade requerida para a maximização do número de eventos válidos, alguns procedimentos foram utilizados, a saber:

a) Reuniões semanais de avaliação

Como forma de melhor internalizar nos testadores a natureza da atividade, aguçando-lhes a acuidade, as reuniões da equipe passaram a ser semanais e a contar com a presença de todos os testadores. Nelas se avaliava o transcurso da semana, levantava problemas e ouvia relatos e apreciações das diferentes duplas com respeito ao transcurso das situações de teste e das dificuldades diversas nelas envolvidas.

b) Re-treinamento dos testadores

Transcorridas as duas primeiras semanas, e já de posse de deficiências e dificuldades mais salientes, um re-treinamento dos testadores foi efetuado pela especialista em Recursos Humanos, de modo a aperfeiçoar-lhes o desempenho e a aproveitar o material que decorria da fase inicial do teste.

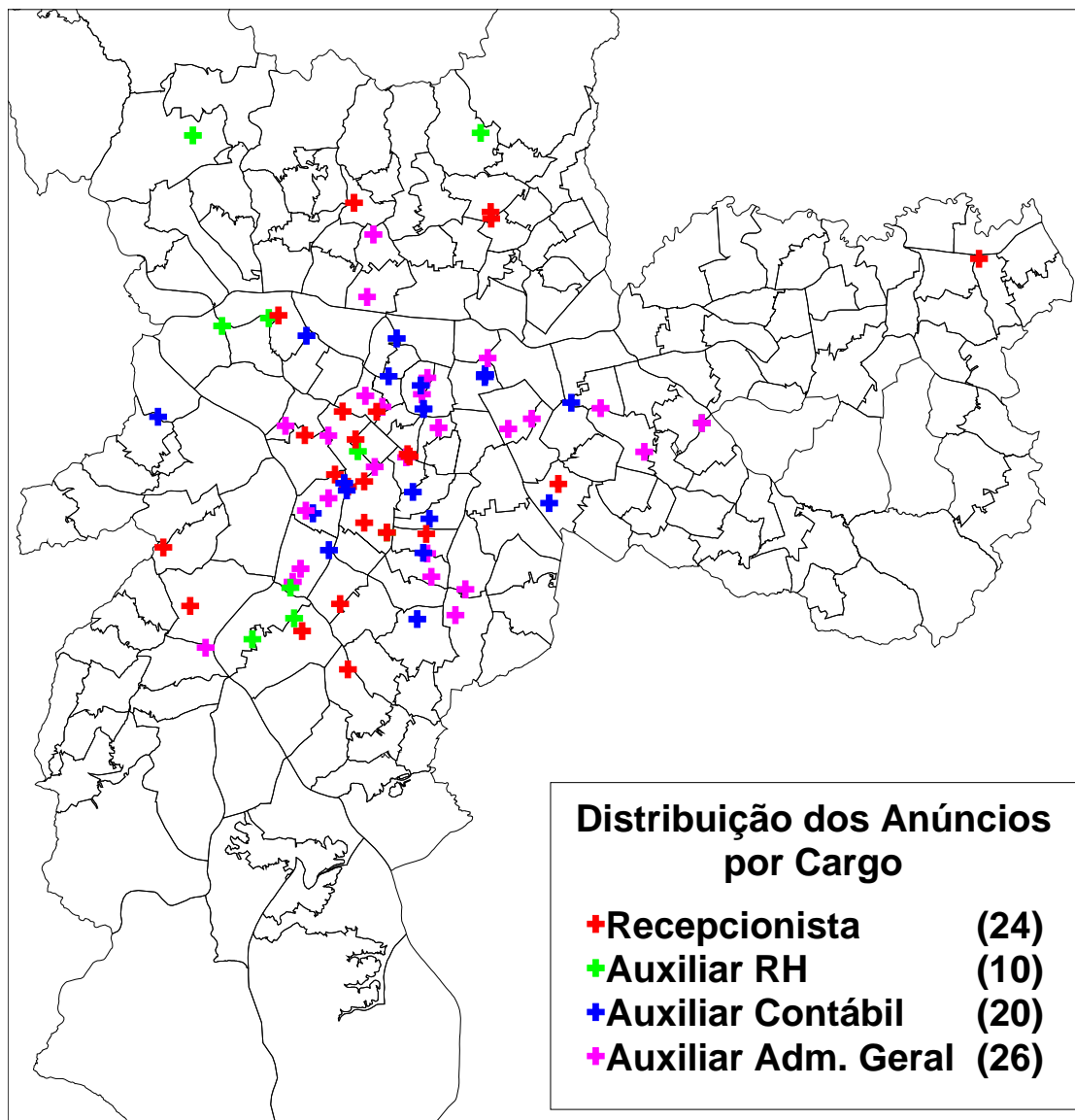
c) Padronização do caderno de campo

Durante as primeiras semanas os testadores foram instados a anotar livre e exaustivamente todos os aspectos que lhes parecessem relevantes, os quais eram discutidos nas reuniões semanais. A partir daí, foi possível organizar uma primeira lista de aspectos que deu lugar a um modelo padronizado de relatório que deveria ser preenchido por cada testador, com independência, para cada um dos eventos, não importando o seu desfecho (vide anexo). Este modelo foi a base para a montagem dos quadros que formam a parte final de avaliação deste relatório.

Conquanto se aventasse a possibilidade de uso de gravadores, o mesmo não foi tentado, dada a necessidade de tornar os testadores absolutamente familiares e seguros de si nas situações de teste, o que, ao menos nas semanas iniciais, introduziria um complicador adicional.

## IX. Os resultados

Os postos de trabalho foram bem distribuídos pela cidade, com uma maior concentração nas regiões centrais o que era esperado dada a concentração de escritórios e de agências de emprego. Isto pode ser visto na Figura seguinte:



Fonte: Pré-teste do experimento

Obs.: Os dados aqui plotados incluem os eventos referentes apenas às primeiras três do total de cinco semanas do pré-teste.

As três duplas, uma masculina e duas femininas, foram acionadas, durante cinco semanas, compreendidas entre 15 de maio e 16 de junho, para testar a discriminação no

preenchimento de vagas anunciadas em 168 anúncios ou eventos. Eles estavam assim distribuídos, por forma de contato:

#### **Anúncios segundo formas de contato**

<b>Forma de contato</b>	<b>quantidade</b>	<b>%</b>
Envio de CV	97	57,7%
Por telefone	18	10,7%
Pessoalmente	53	31,5%
Total de eventos	168	100,0%

Os eventos (resultados da procura, por um par de testadores, de um emprego anunciado) podem ser classificados em três tipos: perdidos, válidos e inválidos, cada um dos quais aparece conceituado na tabela abaixo

#### **Tipologia dos eventos**

<b>Eventos (anúncios) selecionados = perdidos + válidos + inválidos</b>
Eventos perdidos = nenhum dos dois testadores obteve resposta ou compareceu ao local
Eventos inválidos = apenas um dos testadores obteve resposta ou compareceu ao local
Eventos válidos = os dois foram chamados para entrevistas
<b>Razões para os eventos:</b>
Perdidos = mal selecionados + mal especificados + nenhum dos testadores fez contato + ambos os testadores fizeram contato, mas não obtiveram resposta.
Inválidos = apenas um dos testadores fez contato + ambos os testadores fizeram contato, mas apenas um obteve resposta.
<b>Eventos válidos = completos + incompletos</b>
Eventos completos = ambos os candidatos obtiveram respostas
Eventos incompletos = apenas um candidato obteve resposta
Incompletos = apenas um dos candidatos compareceu à entrevista + ambos compareceram, mas apenas um obteve resposta
Completos = ambos foram selecionados + ambos foram recusados + apenas o negro foi selecionado + apenas o branco foi selecionado.

A partir da análise do transcurso dos diferentes tipos de eventos, algumas conclusões podem ser depreendidas dos resultados alcançados.

Os contatos por envio de CV's, pelo correio ou por telefone, não funcionaram. Nada menos que 97% e 94% desses eventos foram perdidos, como se pode ver na tabela abaixo:

### Resultados dos contatos por envio de CV's

<b>Envios de CV</b>		
perdidos	94	96,9%
inválidos	1	1,0%
Válidos	2	2,1%
Total	97	100,0%
<b>Contato por telefone</b>		
perdidos	17	94,4%
inválidos	1	5,6%
válidos	0	0,0%
total	18	100,0%

No caso do envio de CV, apenas 5 candidatos foram chamados para e entrevista (1,5%). É possível que, num ambiente de extrema competição como o atual, nossos CV's estivessem concorrendo com outros que continham mais qualificação do que a exigida pelo anúncio e principalmente com competidores cuja experiência no cargo era muito superior à dos nossos candidatos. Segundo os relatórios dos testadores o principal empecilho para a contratação era a pouca experiência dos nossos candidatos.

Mas os eventos perdidos em contato por telefone o foram, em grande parte, por falta de insistência dos testadores (47%), podendo tal desempenho ser melhorado:

### Eventos perdidos em contatos por telefone Causas das perdas

<b>Perdidos -telefone</b>		
Não telefonou	8	47,1%
Mal selecionados	2	11,8%
vagas preenchidas	5	29,4%
Não obteve resposta	2	11,8%
	17	100,0%

O pré-teste, portanto, ficou quase que restrito aos anúncios em que os testadores foram pessoalmente procurar as vagas. São 53 eventos, dos quais apenas 29 válidos.

### Resultados dos contatos pessoais

<b>Pessoalmente</b>		
perdidos	19	35,8%
Válidos	29	54,7%
inválidos	5	9,4%
Total	53	100,0%

Dos eventos válidos e completos, a grande maioria (69%) resultou na recusa de ambos os candidatos, o que pode denotar fraqueza do CV ou inadequação do candidato.

#### **Desfecho dos eventos completos**

<b><i>Eventos completos</i></b>		
apenas negro contratado	3	10,3%
apenas branco contratado	5	17,2%
ambos contratados	1	3,4%
ambos recusados	20	69,0%
<b>total</b>	<b>29</b>	<b>100,0%</b>

Do mesmo modo, os eventos perdidos foram consequência, em sua grande maioria (90%), de falha dos testadores. A explicação para isso será buscada mais adiante.

#### **Recrutamento mediante contato pessoal:**

##### **Razões para a perda dos eventos**

<b><i>Perdidos - pessoalmente</i></b>		
mal selecionados	2	10,5%
não fez contato	17	89,5%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0%</b>

Com um número tão reduzido de ocorrências, não podemos fazer nenhuma afirmação sobre tratamento desigual, embora, no geral, brancos e negros pareçam ter desempenho semelhante. As diferenças resultam antes de diferenças na constituição dos pares, que não eram tão homogêneos como seria ideal. Em apenas um caso, narrado nos relatórios dos testadores, tivemos uma ocorrência bastante explícita de preferência pela candidata branca.

## **X. Problemas com o experimento da perspectiva dos testadores**

A análise dos relatórios apresentados pelos testadores nos levou a sistematizar os seguintes problemas:

### 1. Seleção dos testadores (universitários, tempo integral na busca de emprego)

O perfil dos testadores teria que se ajustar ao de estudantes universitários, isso implicou em programar o experimento para as férias ou de suspensão das aulas, de modo que os

testadores se dedicassem exclusivamente à pesquisa. A dificuldade de encontrar estudantes negros na USP nos levou a selecionar duas testadoras sem dedicação exclusiva. Tal seleção acabou por prejudicar o resultado do pré-teste, pois os testadores não tinham todos a mesma disponibilidade de tempo.

## 2. Seleção dos anúncios

Os testadores em seus relatórios foram unânimes em criticar a seleção dos anúncios. Uma seleção mais demorada e criteriosa se faz necessária.

3. Local de residência dos testadores. Essa é uma variável que terá de ser manipulada para testes com ocupações com esse nível de qualificação.

4. Carteira de trabalho. Experiências prévias registradas em carteira parecem imprescindíveis. O único meio de evitar isso seria restringir o experimento a vagas que não exigem experiência prévia.

## 5. Estudantes da USP

Um dos itens mais valorizados nos CV dos testadores foi o fato de serem estudantes da USP. Isso impossibilita a mescla de estudantes originários de diversas escolas, diante do risco de criar disparidades e tensões no interior da equipe.

## 6. Custos

Se a seleção dos anúncios não levar em consideração o local de trabalho os custos de transporte e alimentação dos testadores podem ficar muito altos e fora de controle.

## 7. Interesse acadêmico

Ainda que antecipado na seleção dos testadores, o interesse destes no projeto não foi suficiente para evitar que diante de uma boa oferta de trabalho uma dupla se sentisse tentada a abandonar o projeto. Isso reforça o acerto de nossa decisão inicial no sentido de recrutar apenas alunos com interesse em ciências sociais.

## 8. CV

Os testadores apontaram a necessidade de adaptar o seu CV padrão para cada situação de oferta de emprego.

## 9. Idade e personalidade

São duas variáveis fundamentais no processo seletivo e precisam ser controladas. A idade deve ser explicitada no CV, enquanto a personalidade ajustada na formação das duplas.

## **XI. Conclusões**

1. Grande parte das dificuldades encontradas para completar os eventos, isto é, ter os dois testadores do par chamados para entrevistas e com respostas a sua candidatura, se deve à conjuntura atual do mercado de trabalho. Havendo, como há, um excesso de demanda sobre a oferta de emprego, já era esperado que a seleção de candidatos se tornasse mais rigorosa e discriminatória. Isso significa super-qualificação dos candidatos selecionados e o uso de fatores discriminatórios outros como idade, local de residência, renome da escola que cursa, etc., que passam a ser usados com mais frequência que em tempos de crescimento do emprego.
2. É verdade, entretanto, que alguns dos fatores em que se sustenta a discriminação, como o local de residência, refletem desigualdades que afetam de modo permanente a operação do mercado de trabalho paulistano. A razão para tal se deve ao gigantismo da cidade, à precariedade do sistema de transporte e ao excesso crônico de oferta de mão de obra pouco qualificada, além dos salários notoriamente baixos para suportar custos elevados de deslocamento.
3. Parecem ter ocorrido problemas importantes na seleção dos anúncios, na elaboração ou envio de CV e na coordenação de campo, está última relativa principalmente ao não comparecimento de um dos testadores aos locais de seleção. No entanto, esses problemas, já identificados, podem ser corrigidos.
4. No que se refere ao envio de CV e contato telefone, por exemplo, poderia ser montada uma equipe de secretaria para fazer o contato e o envio.
5. Para evitar o não comparecimento deve-se ter um controle mais rigoroso e

acompanhamento mais detido da performance dos testadores, além de realizar o experimento apenas quando os testadores possam dedicar-se integralmente a ele.

6. Ademais, deve-se limitar ainda mais a área geográfica do experimento e controlar artificialmente o endereço de residência dos testadores. O mercado paulistano mostrou-se muito mais balcanizado do que suspeitaríamos, ao menos para as ocupações que foram testadas.
7. Resta, entretanto, o fato, de que em quatro semanas de teste, apenas 29 eventos completos aconteceram, número que não deveria aumentar muito, mesmo se corrigidas muitas dessas falhas. Ademais, o número de recusa de ambos os candidatos foi muito grande. Um breve cálculo nos leva à conclusão de que, para realizar o experimento em um mês e coletarmos cerca de 400 eventos completos, que seria um tamanho razoável de amostra, precisaríamos selecionar, treinar e coordenar o trabalho de nada menos que 41 duplas, número esse que parece superior à nossa capacidade de administração.

## Bibliografia

Fix, Michael and Struyk, Raymond. *Clear and Convincing Evidence, measurement of discrimination in America*, Washington, The Urban Institute Press, 1992.

Galster, George et al. *Sandwich Hiring Audit Pilot Program Report to the Rockefeller Foundation*, Washington, The Urban Institute Press, March 1994.

Gross, H., Kenney, G., Mell, J. and Zimmermann, W. *Employer Hiring Practices: Differential treatment of Hispanics and Anglo job seekers*, Washington, The Urban Institute Press, Report 90-4, 1990.

Guimarães, Antonio Sergio A., *Preferência Racial no Mercado de Trabalho em São Paulo: Os Classificados de Emprego*, Projeto Ford/Usp “Tratamento Desigual de Brancos e Negros na Procura de Empregos na Região Metropolitana de São Paulo”, Documento de Trabalho N. 1, S.Paulo, maio, 1999, 20 pp (exclusive anexos).

Guimarães, Nadya Araújo, *Desigualdades Raciais no Mercado de Trabalho em São Paulo*, Projeto Ford/Usp “Tratamento Desigual de Brancos e Negros na Procura de Empregos na Região Metropolitana de São Paulo”, Documento de Trabalho N. 2, S.Paulo, dezembro, 1999, 22 pp.

Jacomette, Estela, *Pesquisa telefônica em empresas de Recrutamento e Seleção para Promotores de Vendas, Eventos e Feiras*, “Nota Técnica” especialmente preparada para o Projeto Ford/Usp “Tratamento Desigual de Brancos e Negros na Procura de Empregos na Região Metropolitana de São Paulo”, S.Paulo, março, 2000, 2 pp.

Jacomette, Estela, *Relatório sobre Captação de Mão-de-Obra de Garçons, Atendentes e Operadores de Caixa*, “Nota Técnica” especialmente preparada para o Projeto Ford/Usp “Tratamento Desigual de Brancos e Negros na Procura de Empregos na Região Metropolitana de São Paulo”, S.Paulo, abril, 2000, 2 pp.

Turner, M.A., Fix, M. and Struyk, R.J. *Opportunities Denied: Racial discrimination in hiring*, Washington, The Urban Institute Press, Report 91-9, 1991.

**ANEXOS**

PERFIL, DESCRIÇÃO SUMÁRIA, COMPETÊNCIAS  
ESPECÍFICAS DE CARGO:

CARGO: RECEPCIONISTA		GRADE
DESCRIÇÃO SUMÁRIA:	- Responsável pelo recebimento e realização de ligações, anotações de ligações e recados a serem enviados e transmitidos. Efetuar a organização de arquivos relativos pertinentes à recepção. Preparar e emitir fax, tirar cópias xerox, e outras atividades de suporte. Recepcionar clientes, visitantes e atendimento de colaboradores fornecendo-lhes informações e orientações corretas. Elaboração de crachás.	
FORMAÇÃO PROFISSIONAL NECESSÁRIA:	- 2º Grau - Conhecimentos básicos em microinformática e conhecimentos de PABX	
TREINAMENTOS DESEJÁVEIS:	Técnico/Comportamental - Microinformática – nível usuário - Documentação relativa ao bom funcionamento do setor - Treinamentos específicos no posto de trabalho - Comunicação interpessoal eficaz <u>Qualidade</u> - Política da Qualidade - ISO 9.001 <u>Segurança</u> - Normas de Segurança - Treinamentos específicos	
COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS:	- Trabalho em equipes diversas - Agilidade - Iniciativa - Capacidade de organização - Cooperação - Melhoria contínua - Flexibilidade	
RESPONSABILIDADES:	- Responsável pelo recebimento e realização de ligações, transmissão e recebimento de recados - Organizar e manter arquivos de documentos relativos às atividades do setor, controlar materiais do setor e solicitar compras dos mesmos se necessárias. - Assegurar bom atendimento aos clientes e visitantes que se dirijam à empresa, e aos colaboradores. .	
RELACIONAMENTO INTERNO / EXTERNO:	- Interno: Todas as áreas da empresa - Externo: clientes e fornecedores	
VALORES SIGNIFICATIVOS:	Segurança/saúde/meio ambiente; ética; melhoria contínua; foco externo; execução do planejado.	
EXPERIÊNCIA (tempo):	- 1 ano	
SUBORDINADOS:	-	
REPORTA-SE A:	- Supervisor da Área de atuação	

PERFIL, DESCRIÇÃO SUMÁRIA, COMPETÊNCIAS  
ESPECÍFICAS DE CARGO:

CARGO: ASSISTENTE ADMINISTRATIVA		GRADE
DESCRIÇÃO SUMÁRIA:	- Responsável pela digitação de normas, documentos, formulários, elaboração de gráficos, atualizar formulários, etc...Efetuar a organização de arquivos relativos aos processos da área.Preparar e emitir fax, tirar cópias xerox, e outras atividades de suporte ao bom andamento do setor..	
FORMAÇÃO PROFISSIONAL NECESSÁRIA:	- 2º Grau - Conhecimentos básicos em microinformática	
TREINAMENTOS DESEJÁVEIS:	Técnico/Comportamental - Microinformática – nível usuário - Documentação relativa ao bom funcionamento do setor - Treinamentos específicos no posto de trabalho - Comunicação interpessoal <u>Qualidade</u> - Política da Qualidade - ISO 9.001 <u>Segurança</u> - Normas de Segurança - Treinamentos específicos	
COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS:	- Trabalho em equipes diversas - Agilidade - Iniciativa - Capacidade de organização - Cooperação - Melhoria contínua - Flexibilidade	
RESPONSABILIDADES:	- Responsável pela emissão e impressão de toda documentação relativa ao suporte do setor. - Reproduzir e controlar cópias de desenhos e outros documentos técnicos arquivados no setor e que devam ser controlados - Organizar e manter arquivos de documentos relativos às atividades do setor, controlar materiais do setor e solicitar compras dos mesmos se necessárias. - Assegurar bom atendimento às áreas solicitantes, assegurando prazos e qualidade dos serviços prestados. .	
RELACIONAMENTO INTERNO / EXTERNO:	- Interno: Todas as áreas da empresa - Externo: eventualmente clientes e fornecedores	
VALORES SIGNIFICATIVOS:	Segurança/saúde/meio ambiente; ética; melhoria contínua; foco externo; execução do planejado.	
EXPERIÊNCIA (tempo):	- 1 ano	
SUBORDINADOS:	-	
REPORTA-SE A:	- Supervisor da Área de atuação	

Testador A - nome

Endreço:

## OBJETIVO – RECEPCIONISTA

### Qualificações em destaque

Objetiva e determinada, excelente negociadora.

Organizada, disciplinada, disposta a aprender e a assumir as responsabilidades do cargo e as futuras.

Capaz de representar a empresa com procedimentos e comportamentos altamente profissionais.

### Habilidades e Experiências

Estagiária na biblioteca do Hospital Universitário da USP, atuando como monitora. Nesse estágio desenvolvi aproximação bem sucedida entre a recepção da biblioteca e os usuários, com atendimento de excelente qualidade.

Realizei sondagem detalhada e cuidadosa sobre as soluções em potencial para os problemas de atendimento.

Desenvolvi procedimento de avaliação que me garantiam mensurar a satisfação dos Clientes e fornecedores por mim atendidos

Tradutora de livros. Traduzi, do inglês para o português, livros para a Editora Marco Zero, com a preocupação de fazê-la com “zero erro” – princípio da Qualidade Total.

### Instrução

Ensino Fundamental – Colégio Palmares – 1988 – 1995.

Ensino Médio – Colégio Oswald de Andrade – 1996 – 1998.

Ensino Superior - Faculdade de Filosofia Ciências, Letras e Ciências Humanas– USP – 2º ano, período noturno.

### Informações Adicionais

Usuária de microinformática – Word, Photoshop, Excel, Internet

Espanhol - Leitura avançada.

Inglês – Associação Alumni

Photoshop – Escola de Comunicação e Artes (ECA – USP).

## Testador B

Endereço:

### ASSISTENTE ADMINISTRATIVO – CONTÁBIL.

#### Destaques

Aprendizagem rápida de novas habilidades e atividades profissionais.

Convivência eficaz em situações ambíguas e de conflito demonstrada ao longo da experiência escolar.

Altamente disciplinado, perseverante, determinado, gosta de trabalhar com pessoas de pensamentos diferenciados.

Monitor de laboratório de informática – Word, Excel, PowerPoint, Internet, Access.

#### Experiências

Atuei como monitor de laboratório de informática na SOS Computadores – São Paulo

Auxiliei muitos profissionais que buscavam o aprendizado do Excel, a elaborar e desenvolver planilhas eletrônicas para trabalhar na área contábil, crédito, cobrança e faturamento.

Realizei trabalho voluntário para a ONG Leão XIII:

Elaborei e implementei planilhas eletrônicas para realização dos controles contábeis, incluindo, crédito, cobrança, impostos, emissão de recibos. Desenvolvi relatórios gerenciais da área em destaque.

Organizei todo o arquivo ativo e morto da ONG, por ordem cronológica e de assuntos.

Estagiando na sessão de alunos da Faculdade de Filosofia Ciências, Letras e Ciências Humanas –USP.

Com o professor titular, responsável pelos contratos dos estagiários, bolsistas e empresas prestadoras de serviços, auxiliando-o na organização de arquivos, emissão de correspondências, preenchimento de formulários padrões do departamento, desenvolvendo e implementando planilhas para controle de despesas dos projetos, incluindo pagamentos de bolsistas, estagiários, prestadores de serviços e providenciando reembolso de despesas relativas ao desenvolvimento de projetos. Realizava conciliação entre receita, despesas, emitindo relatório ao final de cada mês.

#### Instrução

Faculdade de Filosofia Ciências, Letras e Ciências Humanas USP - 3º ano noturno.

Curso interno de Rotinas na área contábil.

<b>NÚMERO</b>	Estudo Experimental – Tratamento Desigual de Brancos e Negros na Produção de Empregos na Região Metropolitana de São Paulo						
RELATÓRIO SUMÁRIO PARA AVALIAÇÃO DOS EVENTOS							
<b>INFORMAÇÕES SOBRE O ANÚNCIO E CANDIDATO</b>							
<b>DADOS DO ANÚNCIO</b>				<b>DESCRIÇÃO DO ANÚNCIO</b>			
Data da Publicação:				Cargo:			
Jornal:							
FOLHA							
OESP							
<b>DADOS DOS TESTADORES</b>				<b>PROBLEMAS COM O ANÚNCIO</b>			
Nome:				Erro de Especificação		Sem resposta do CV	
Par:				Horário Incompatível		Problemas c/ local	
				Seleção Incorreta		Problemas Pessoais	
				Par não compareceu		Vaga Preenchida	
				Outros			
<b>INFORMAÇÕES SOBRE O CONTATO</b>							
<b>FORMA DO CONTATO</b>		<b>CRONOGRAMA CONTATO</b>		<b>TIPO DE AVALIAÇÃO</b>		<b>DURAÇÃO (HORAS E MINUTOS)</b>	
Pessoalmente:		Data:		Entrevista		Deslocam.	
Telefone:		Hora:		Entrega de CV/Ficha		Espera	
		Número:		Dinâmica		Entrevista	
				Teste			
				Outros			
<b>PESSOA OU DEPARTAMENTO CONTACTADO</b>				<b>GASTOS</b>			
				Transporte:			
				Alimentação:			
				Outros:			
<b>SUA AVALIAÇÃO DO EVENTO:</b>							