INSPER

COMO O FATOR MORADIA PODE INFLUENCIAR NA BUSCA POR EMPREGO E NO DESEMPENHO ECONÔMICO

BERNARDO SANTOS FRANCO

Orientador: Prof. Dr. Carlos Alberto Furtado de Melo

Comissão julgadora

Examinador: Prof. Dr. Fernando Schüler

Examinador: Prof. Dr. Vinicius de Bragança Müller e Oliveira

SÃO PAULO
2016

Sumário

1. Resumo 4
2. Introdução 4
3. Revisão da literatura 6
3.1 Estabelecendo o que é preconceito no Brasil. 6
3.2 Motivos que levariam a prática de preconceito contra moradores de comunidades. 7
3.3 Estabelecendo o perfil ideal. 9
3.4 Análise econômica 9
3.5 Trabalho referencia 10
4. Metodologia 11
4.1 Breve resumo 11
4.2 Construindo os currículos 12
- Endereço 12
- Encontrar vagas 12
- Controle de respostas 12
- Experiência prévia e formação intelectual 12
- Layout do currículo 13
- Ordem de envio 13
- Exemplo de par de currículos e controle de distância 14

4.4 Variáveis. 16
4.5 Discussões sobre os dados e variáveis 17
- Ser chamado ou não para entrevista 17
- Morador ou não morador de comunidade 17
- Cargo candidatado 19
- Região da cidade onde mora 20

4.6 Modelagem estatística 22
5. Conclusão 23
5.1 Considerações finais 24
6. Referências bibliográficas 25

1. Resumo

O trabalho pretende discutir a existência de preconceito social ao contratar um funcionário no Brasil e como ele pode impactar a sociedade do ponto de vista das oportunidades no mercado de trabalho e, consequentemente, da economia como um todo.

Para chegar a esse objetivo foi realizada uma pesquisa que consistiu no envio de currículos de candidatos fictícios para vagas de emprego, a diferença entre os postulantes era basicamente o local de moradia, um morador de favela e outro de um bairro não favela.

O estudo revelou alguns padrões de resposta que podem remeter ao preconceito social.

Palavras chave: preconceito social, Bernard Franco, Mercado de trabalho, favela.

2. Introdução

O Brasil sustenta a imagem de um país onde não existe preconceito, da "democracia racial" de Gilberto Freyre. De fato, aqui são raros os casos de aversão explicita entre raças, mas alguns fatos põe em discussão a tese apresentada. São frequentes os estudos que constatam diferenças salariais entre sexo ou raça (Cavalieri e Fernandes, 1998), mesmo que só sejam comparadas pessoas com mesmo nível acadêmico e de mesmas regiões. Ora, se dois indivíduos tem as mesmas capacidades técnicas, porque em diversas ocasiões existe um descompasso entre suas rendas?

Os vencimentos de um trabalhador são explicados, em grande parte, pela oferta de emprego. Espera-se que dois postulantes as mesmas vagas de trabalho e com mesmas capacitações técnicas tenham oportunidade de colocação profissional parecida. Contudo, se recrutadores, por preconceito, eliminarem do processo seletivo alguns candidatos com capacitação adequada, possivelmente haverá perda de eficiência para o trabalhador preterido e para a empresa que contrata. Os primeiros demorariam mais para encontrar trabalho ou teriam que aceitar funções menos produtivas (Backer, 1971) se comparadas ao seu potencial rendimento para transpor a barreira da contração e os últimos poderiam contratar funcionários menos rentáveis, tendo em vista que dentro do grupo preterido pode estar contido aquele trabalhador com maior produtividade.

"No setor industrial, há claras indicações de que um dos fatores mais importantes na redução das margens (de lucro das empresas entre 2010 e 2013) foi a elevação dos salários reais acima do aumento da produtividade do trabalho". (Delfin Neto; Antônio, 2014). As margens de lucro muito baixas agravam a recente compressão dos estoques de poupança das empresas, impossibilitando novos investimentos e a geração de novos empregos (Rocca e Santos, 2014). Conclui-se que, se a hipótese de que parte dos recrutadores avalia a região onde o candidato mora e a partir dai o julgam com um viés preconceituoso for verdadeira, o momento da contratação de funcionários seria uma das causas que agravariam as diferenças entre salário e produtividade média, já que alguns

trabalhadores mais produtivos ficariam de fora do mercado de trabalho por preconceito. Em suma, o artigo pretende avaliar a existência de ineficiência no mercado de trabalho comparando as oportunidades de emprego entre moradores de favela e bairros não favela.

Poucos artigos buscam analisar descompassos nas oportunidades de emprego oriundas de preconceito com base no local de residência. Algumas áreas podem sofrer discriminação em relação á outras, ou por serem rotuladas como lugares de baixa capacitação técnica (Calavrezo e Sari, 2012) ou por serem associadas à violência (Naiff e Naiff, 2005).

O possível prejulgamento a moradores de favela quando inseridos no mercado de trabalho foi escolhido como tema, pois, se confirmada à hipótese em teste, o impacto de produtividade no mercado de trabalho pode ser enorme. Segundo o IBGE, mais de 11 milhões de pessoas viviam em favelas no ano de 2013, o que representava 6% da população. Esse número ainda pode ser muito maior, dada à dificuldade de acesso as comunidades e consequentemente a contabilização de moradores. O objetivo do trabalho, no entanto, não é quantificar as perdas de produtividade via prejulgamento ao contratar, mas sim verificar se esse dano à economia realmente existe.

Para fazê-lo foram enviados currículos em pares para vagas de trabalho na cidade de São Paulo. Cada currículo pertence a um candidato fictício com experiências e formação que os equivalerão, a principal diferença, no entanto, é o local de moradia de cara individuo. Um dos currículos foi preenchido com o endereço de uma favela, enquanto o outro com um endereço de um bairro não favela, muito próximos uns aos outros. Os resultados foram controlados de acordo com o número de chamadas para entrevista. Ou seja, caso dois candidatos equivalentes não tenham a mesma oportunidade de contratação ficará evidente algum tipo de preconceito.

Foram enviados 460 currículos (230 pares), sendo que destes, 80 foram respondidos com chamadas para entrevista. A taxa de resposta para moradores de bairros não favela foi de 20,43% enquanto a mesma taxa para o grupo morador de favela foi de 14,35%. Embora não seja possível tirar uma conclusão exata devido ao tamanho da amostra um fator aponta na direção da presença de preconceito por parte de recrutadores.

Em todas as oportunidades em que houve resposta para um morador de comunidade também houve resposta para seu respectivo par, morador de bairro não favela, o contrário não foi verdade em 14 oportunidades. Ou seja, se analisados somente os 47 pares de currículos que apresentaram algum resultado efetivo para o experimento, isto é, um ou mais exemplares do par ter recebido resposta, constata-se que em 14 deles (30%) pode-se suspeitar de algum tipo de preconceito. Aqui não é preciso só chamar atenção para a alta taxa de pares de currículo com possível traço de preconceito, mas também para o fato de que muito provavelmente a chamada dos recrutadores não é randômica, haja vista que nenhum morador de bairro não favela foi preterido em relação a um morador de favela, o que corrobora com a hipótese fundamental do trabalho, de que existe preconceito caso haja diferença no tratamento dos currículos por parte das empresas.

3. Revisão da literatura

3.1 Estabelecendo o que é preconceito no Brasil.

Backer (1971) define preconceito como aversão ao contato com outra raça. Seu modelo defende que um empregador preconceituoso só contrataria um empregado negro se o salário fosse menor em relação ao salário de um branco com as mesmas obrigações, essa seria uma maneira de compensar o "desconforto" de convivência. O que sugere que o descompasso entre o salário dos negros em relação aos brancos dependeria somente do contratante. Essa última característica será base do trabalho, pois a diferença em oportunidades de emprego será toda explicada pela disposição ou não do recrutador em contratar os candidatos fictícios. Entretanto, é preciso fazer uma ressalva quanto ao que pode ser considerado preconceito nos Estados Unidos e no Brasil.

Freyre (1933) introduziu o conceito de democracia racial, segundo a qual na cultura do brasileiro não haveria discriminação racial. A principal base teórica estaria no início da "formação do brasileiro". O autor usa como plano de fundo as plantações de cana-de-açúcar para retratar o inicio da miscigenação dos povos. Sua análise começa com a descrição de cada grupo de pessoas que aqui estavam e como se misturaram ao longo dos anos para a formação do brasileiro.

Em suma, o autor constata que a cultura brasileira foi formada a partir da mistura dos povos, o que não seria possível se houvesse algum tipo de tentativa no sentido manter a raça pura ou algum outro sentimento que impossibilitasse a miscigenação. Seria assim, impossível pensar em preconceito racial no Brasil.

Porém esse fato não é observado atualmente. Florestan Fernandes (1978) foi um dos professores da Universidade de São Paulo financiados pela UNESCO para desenvolver um estudo sobre as relações sociais brasileiras. O autor concluiu que não existe democracia racial brasileira, divergindo-se de Gilberto Freyre. "Acostumamo-nos à situação existente no Brasil e confundimos tolerância racial com democracia racial".

Segundo o sociólogo a democracia significa igualdade racial, econômica e política, não basta que haja uma tolerância entre as raças. O negro e o mulato não contariam com a igualdade de oportunidades em relação ao branco no Brasil. Trabalhos mais atuais confirmam a hipótese de Florestan. Cavalieri e Fernandes (1998) concluem que, de fato o homem branco recebe maiores salários em relação ao negro no Brasil, mesmo que só sejam comparados pessoas com a mesma formação técnica.

Utilizando uma regressão com variáveis como idade, ano de estudo, gênero, cor de pele e região de moradia os autores buscaram avaliar como é a distribuição salarial no mercado brasileiro de mulheres em relação a homens e negros em relação a brancos. Além de concluir que homens negros recebem menos que brancos, afirmam que mulheres recebem salários menores, mesmo que em média sejam mais capacitadas tecnicamente. Também se pode observar que São Paulo é a região metropolitana com menor dispersão salarial entre os grupos estudados, esse resultado está em linha com a tese de Backer (1973) de que mercados mais competitivos tendem a apresentar menor preconceito.

Mesmo com esses resultados é preciso salientar que no Brasil não existe um preconceito explicito, uma aversão à outra raça como em outros lugares do planeta. Mas o sentimento de democracia racial, que alguns acreditam ser compartilhado, leva acomodação ao branco e o negro, o primeiro justifica suas ações e o segundo não tem motivação para lutar por condições igualitárias.

O antropólogo João Baptista em entrevista a Lilia Moritz Schwarcz (2006) argumenta que na situação brasileira é preciso distinguir discriminação e segregação. O primeiro seria o ‘‘processo de marginalização social e cultural imposta ao homem ou ao grupo ‘diferente’’’. Já o último resultaria no isolamento do segregado, inclusive geograficamente. João conclui que o negro brasileiro não é atingido pala segregação.

Na mesma entrevista, Lilia Moritz Schwarcz (2006), Oracy Nogueira define preconceito de “origem” como aquele existente nos Estados Unidos, onde o indivíduo sofre discriminação apenas por possuir descendentes de certa raça. Já o preconceito de “marca”, que segundo ele existe no Brasil, é quando aquele que sofre a discriminação possui traços que o definem como de outro “grupo”. “Quanto ao modo de atuar o de marca determina uma preterição”.

Assim como Baptista e Fernandes, Oracy conclui que o preconceito no Brasil acontece às escondidas. A “democracia racial” velaria o preconceito. Mesmo assim, esse preconceito seria mais rígido em ambientes onde há maior contato íntimo e simétrico e quando são envolvidas pessoas de diferentes sexos e idades, como nos clubes sociais. Por outro lado, ambientes culturais e esportivos estão muito mais perto da igualdade entre raças.

Florestam também diverge de Freyre sobre as relações escravocratas. A “não existência de preconceito” seria a legitimação da escravidão frente aos valores cristãos. Assim, o preconceito seria algo ruim e por isso negado á todo instante embora praticado. Esse sentimento teria se perpetuado ate os dias de hoje. Nota-se uma “carência institucional”, os negros enfrentariam uma falta de representatividade, que pode justificar certa apatia em relação ao preconceito.

Essa discussão é necessária, pois não é possível se basear inteiramente no modelo de Backer para explicar preconceito no Brasil. Dessa forma refuta-se a hipótese de aversão a raças, pessoas de diferentes regiões ou locais de moradia para embasamento da pesquisa. O que existe no Brasil é um preconceito de “marca”, que pode denotar preterição de moradores de algumas localidades.

3.2 Motivos que levariam a prática de preconceito contra moradores de comunidades.

O fato de o Brasileiro não ser totalmente imune á segregação racial remete-nos a uma possível motivação para os recrutadores optarem por moradores de não favela em detrimento aqueles moradores de bairro não favela, já que os negros são ampla maioria nas comunidades brasileiras segundo IPEA (2008). Fora isso muitas vezes existe um preconceito social, baseado na ligação que as pessoas fazem entre violência e favela, como mostra Naiff, Naiff (2005).

O objetivo do trabalho foi estudar como cidadãos de classe média baixa percebem a violência atual, a favela e seus moradores. Para isso, foram entrevistadas 152 pessoas entre homens e mulheres de classe média baixa na cidade do Rio de Janeiro. O autor utilizou a técnica de evocação livre de Verges (1999), que consiste na evocação de elementos centrais e periféricos desencadeadas pelos estímulos como violência. De acordo com o que foi evocado e sua frequência foi possível monitorar com o que a violência na cidade é associada.

As conclusões sugerem uma alta frequência na associação do adjetivo "pobre" e "favela" à violência. Isso significa que muitas pessoas acreditam que a pobreza pode ser uma motivação ou explicação para a violência. A falta de educação, no sentido de estudo formal, é um possível fator causal para ações violentas nos dias atuais, na percepção dos entrevistados.

Outro motivo para a prática de preconceito é a possível rotulação de favelas como lugares onde residem pessoas de baixa capacidade técnica. Calavrezo e Sari (2012) abordam o "efeito rótulo" .

O trabalho estuda o efeito bairro na corrida por um emprego na França. Foi demonstrado que viver em certo grupo de bairros, rotulado pelo governo, pode diminuir em 10 por cento as chances de estar empregado três anos após deixar a escola.

Nos anos 90 o governo francês dividiu alguns bairros do País em três grandes grupos a fim de entender como são afetados pelo desemprego. Os bairros são mais ou menos ajudados por programas socioeducativos de acordo com a dificuldade de se conseguir emprego, as áreas com menor nível de empregabilidade são as de "prioridade". Dessas, os chamados "ZUS" são os bairros com maiores taxas de desemprego, também são aqueles com menor nível sócio econômico. Porém essa divisão entre bairros pode ocasionar em um efeito negativo por parte dos empregadores. Para analisar essa teoria, foram estudados grupos de jovens e sua evolução no mercado de trabalho entre os anos de 2004 e 2007, alguns grupos pertenciam a bairros rotulados como "prioridade" e outros a bairros com características semelhantes, mas que não são assim classificados pelo governo Francês.

Foram analisados 33655 indivíduos. Se em 2007, após os três anos de acompanhamento, a pessoa estivesse empregada então a variável "empregado" receberia o número 1, caso contrário 0. Também foi perguntado se o individuo acredita ou não ter sofrido discriminação, caso positivo a variável "discriminação" receberia o número 1. Foram considerados como moradores de um bairro "prioridade" todos aqueles que no início da pesquisa residiam em um lugar com essa classificação, não importando se houve mudança até o ano de 2007; não faze-lo diminuiria sensivelmente a robustez dos dados.

Os resultados mostram que viver em uma área considerada "prioridade" além de diminuir em 10% as chances de empregabilidade aumenta o sentimento de discriminação das pessoas. Também pode ser concluído que moradores de bairros "prioridade" têm mais dificuldade de conseguir emprego em comparação com bairros semelhantes porem fora da classificação governamental.

3.3 Estabelecendo o perfil ideal.

Os currículos não serão subdivididos em negros e brancos, como será mais bem explicado na parte de metodologia. Um dos fatores que apoiam essa decisão é o estudo de Ribeiro (2006).

O autor procura responder as seguintes questões: será que pessoas com origens de classe distintas e de diferentes grupos de cor ou raça têm oportunidades desiguais de mobilidade ascendente? De que forma cor da pele e classe de origem se relacionam às oportunidades de mobilidade ascendente?

O grande problema em se analisar a mobilidade intergeracional, (onde o pai se encontrava e onde o filho se encontra) é a diferença no tamanho dos grupos de classes sociais. Assim, foram utilizados modelos estatísticos que controlam essa desproporção. A população ativa foi dividida em quatro grupos, de acordo com a renda.

O autor chega a conclusão de que homens brancos, negros e pardos possuem chances parecidas de mobilidade social quando pertencentes a classes sociais mais baixas, o mesmo resultado não foi observado em classes mais altas. Segundo ele os efeitos da raça na mobilidade social só seriam sentidos para aqueles com mais de 10 anos de estudo.

Também observou que brancos tem mais chance de imobilidade de classes quando observados os grupos com renda mais alta. Isso porque brancos tem maior probabilidade de sucesso em manter os níveis educacionais, uma vez que chegam a classes altas.

Tendo em vista que só se observa diferenças de oportunidades entre raças distintas no Brasil a partir de extratos sociais mais elevados podemos concluir que ao analisar pessoas de rendas mais baixas faz-se obsoleto qualquer tipo de subdivisão por cor.

Gomes (2012) relata que os homens com faixa etária entre 18 e 24 anos representaram 28,5% do total de detentos no Brasil, fazendo deste grupo a maioria entre os reclusos. Esse dado é relevante visto que muitas vezes as pessoas associam favela à violência (Naiff e Naiff, 2005), espera-se que esse seja o grupo mais vulnerável a algum tipo de prejulgamento.

3.4 Análise econômica

Rocca e Santos (2014) fazem uma análise macroeconomia do Brasil e diagnosticam alguns fatores relevantes para a paralização da economia. Delfin Neto (coluna do Valor em 2014) destaca alguns pontos chave da análise, como segue:

- A queda na taxa de investimento deve-se a redução da poupança de empresas não financeiras.

- A taxa de retorno sobre o capital próprio (ROIC) está a baixo, em termos gerais, do custo médio da dívida. Ou seja, os empréstimos têm taxa de juros acima do retorno das empresas.

- Elevação dos salários reais acima da produtividade, pressionando as margens de lucro e dificultando o investimento. Esse descompasso vem aumentando significativamente durante os últimos 3 anos.

Esse último aspecto é de fundamental importância para a análise desse artigo. Se empregadores estiverem influenciados por fatores extra produtividade, pode-se concluir que alguns trabalhadores menos rentáveis serão contratados, contribuindo ainda mais para escassez no lucro das empresas via aumento da diferença entre salário real e produtividade do trabalho.

Se observada a quantidade de pessoas que moram em favelas e, portanto suscetíveis a algum tipo de preconceito é possível notar a magnitude do problema. Segundo o IPEA em 2013 havia 11 milhões de pessoas morando em favelas, o que correspondia a 6% da população. Assim, fica claro que o papel do estudo não é somente social mas também econômico.

3.5 Trabalho referencia

Outros trabalhos já testaram a existência de preconceito social no Brasil, como Westphal (2014). Sua motivação surgiu de uma reportagem da Folha de São Paulo (Mena 2003), na qual moradores da favela “Cidade de Deus” relatavam serem preteridos em ralação a outros candidatos após o lançamento do filme Cidade de Deus (2002).

Mil currículos de candidatos falsos foram enviados de maneira randômica para vagas de emprego. O autor escolheu uma favela pacificada, uma não pacificada e um bairro não favela de cada zona (Sul, Norte e Oeste) do Rio de janeiro, cada currículo recebeu um endereço dessas localidades. Os resultados foram controlados por respostas via e-mail.

Foram consideradas vagas de baixa e média qualificação, retiradas de sites e classificados de jornais. Cada currículo incluiu um nome feminino ou masculino genérico, informações de localização, uma secção de formação abrangendo graus profissionais ou técnicos primário, secundário ou pós-secundário, experiência de trabalho e uma seção de "outro", incluindo algumas habilidades e atributos.

Para cada vaga designava-se um candidato falso para ter seu CV enviado, isso ocorreu uma vez que muitas das vagas só aceitariam ou exigiriam que o candidato morasse perto, o currículo também era melhorado de acordo com o grau de exigência da vaga para aumentar as chances de resposta positiva.

Eric não encontrou nenhum traço de discriminação nos currículos. Contudo, alguns aspectos em sua metodologia levam a crer que o resultado pode ter sofrido distorções. Eles ficaram evidentes na seção 4, de metodologia.

4. Metodologia

4.1 Breve resumo

Assim com Westphal (2013), foram enviados currículos de candidatos fictícios para vagas na cidade São Paulo, mas acredito que é possível melhorar a qualidade de seus resultados em alguns aspectos. A metodologia será, portanto, a principal diferenciação entre os dois trabalhos.

Foram feitos dois tipos de currículo para serem enviados para recrutadores de emprego na cidade de São Paulo. O primeiro terá o endereço de um morador de favela e o segundo de um morador de bairro da periferia, porém não favela. As respostas serão controladas via e-mail e telefone. Como em outros aspectos (idade, gênero sexual, experiência prévia, nome, número de telefone e e-mail) os currículos se equivalerão será possível concluir ou não se existe preconceito no momento da escolha por trabalhadores. As características denominadas "outros aspectos" serão levemente diferentes para não levantar suspeitas.

As metodologias se diferenciarão da seguinte forma:

- Diferente de Westphal (2013) os currículos foram enviados em pares e não randomicamente, acredito que assim é possível medir melhor o fator preconceito, uma vez que o recrutador terá a oportunidade de chamar os dois indivíduos fictícios.

- Westphal (2013) fez o controle de distância da residência em relação ao local da vaga dividindo a cidade em zonas enquanto no presente trabalho os endereços são quase vizinhos (os locais escolhidos são divisas entre favelas e bairros).

- Os currículos são de homens e ao redor dos 25 anos de idade, formando o grupo bastante propenso a cometer um crime (Gomes, 2012). Segundo Naiff e Naiff (2005) pessoas associam favela à violência frequentemente e um grupo de mulheres pode fazê-los compensar tal associação, visto que o crime ou ato violento é menos comum entre último gênero. Westphal (2013) manda currículos de homens e mulheres.

4.2 Construindo os currículos

- Endereço

Foram escolhidos endereços em São Paulo. Isso, pois, segundo Cavalieri e Fernandes (1998) essa é a cidade onde foram encontrados menores traços de preconceito quando analisada a renda. Fato que está em linha com a teoria de Backer (1973) de que ambientes competitivos minguam preconceito. Conclui-se que se observado algum tipo de prejulgamento ao grupo analisado em São Paulo, existem grandes chances de esse comportamento ser observado em demais cidades. São Paulo também é a região brasileira com maiores oportunidades de trabalho, facilitando a busca por vagas.

Para formar pares de endereços utilizou-se uma favela e um bairro imediatamente vizinhos em cada uma das grandes regiões metropolitanas (Norte, Sul, Leste, Oeste e Centro). Os endereços do par são os mais próximos possíveis, dado a restrição de que um pertence a favela e outro a um bairro. Isso evita que o recrutador escolha o endereço mais próximo do local de trabalho.

Para aumentarmos as taxas de resposta os currículos enviados receberam o par de endereços mais próximo ao local da vaga. Ou seja, se foi mandado um par de currículos para zona leste os endereços dos candidatos também eram da zona leste.

Aqui cabe um adendo. Alguns endereços de favelas não possuem CEP, nesse caso o endereço da favela receberá uma rua ou ponto de referência.

- Encontrar vagas

As vagas foram encontradas no Site Catho.com, no site Indeed e murais de faculdade. Foram enviados currículos para vagas de garçom, estagiário e atendente de telemarketing.

- Controle de respostas

Cada candidato fictício recebeu um endereço de e-mail e um número de telefone. Qualquer resposta ou tentativa de contato via esses dois meios de comunicação foram interpretados como uma resposta positiva.

- Experiência prévia e formação intelectual

As experiências prévias dos candidatos variam de acordo com o tipo de vaga com a qual ele se “candidata”, esse ajuste tem que ser feito para aumentarmos o número de respostas. Mesmo com constantes mudanças as experiências se equivalerão, assim como as formações intelectuais. O desafio foi achar uma boa relação de experiências prévias e formação acadêmica, de modo com que o currículo não seja facilmente descartado ou que a qualificação do candidato seja tão alta que sucumbe algum tipo de barreira preconceituosa.

- Layout do currículo

Foram feitos dois tipos diferentes de layout de currículo, para efeito de compreensão um será chamado de A e outro de B. Se o A contivesse informações de um morador de bairro não favela o B conteria informações do morador de favela, a cada nova vaga enviada essa relação se inverteria, esse cuidado exclui qualquer viés do recrutador devido ao layout do currículo. Diferentes layouts foram necessários para não levantar suspeitas.

- Ordem de envio

Assim como os layouts as ordens de envio variavam a cada nova vaga. Dessa forma situações nas quais o recrutador escolhe o candidato por ordem de envio não mudariam o resultado.

- Exemplo de par de currículos e controle de distância

João Souza Lima
07/09/1990 – 25 anos

jsouzalima@zipmail.com.br

Rua Conselheiro Nebias
[redacted]5
Cel:
(11) [redacted]-0018
Cep:
[redacted]-902

OBJETIVO

Trabalho fixo.

FORMAÇÃO

Ensino médio – Alcides da costa Vidigal

CURSOS

Curso de garçom SENAI - 2009

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

New Dog- atendente – 01/2008-06/2008- 6 Meses
Restaurante Fasano – atendente – 07/2009-12/2014- 5 anos e 5 meses.

INFORMÁTICA

Dominio do Pacote Office

Figura 1. Currículo do tipo morador de bairro não favela.

Pedro Henrique Santos de Oliveira

12/03/1990

Comunidade do Moinho – Campos Elisios

pedrohenriquesantoso@bol.com.br

Celular: (11) [redacted]-1820

FORMAÇÃO ACADÊMICA

Colégio Alberto Torres – Formado em 2008

Curso de atendimento SENAC – 2010

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Cargo: Garçom

Onde: Lanchonete da Cidade

Quando: 03/2008-08/2009

Cargo: Garçom
Onde: Parigi
Quando: 12/2010 – 7/2015

T.I.

Domínio: Pacote Office (Excel, PowerPoint e Word)

Figura 2. Currículo do tipo morador de favela.

Figura 3. Controle de distância duas residências.

4.4 Variáveis.

- Resposta

I. Ser chamado ou não para entrevista

- Explicativas

II. Morador ou não morador de comunidade

III. Região da cidade onde mora

A divisão por região tem o objetivo principal de melhorar os resultados das chamadas, mas também podem exprimir preferências do empregador (em uma região mais violenta é natural que o empregador valorize mais alguém com bom histórico comportamental, por exemplo) e, por isso, ser relevante para a variável resposta.

IV. Cargo candidatado

Diferentes cargos exprimem níveis diferentes de exigência e, consequentemente, de atenção na análise de currículos.

Pode-se argumentar que as taxas de resposta também variam de acordo com o grau de capacitação do recrutador para julgar o candidato, se ele o faz bem, o viés preconceituoso menos presente. Nesse aspecto, surgiu a hipótese de que profissionais de RH seriam os menos suscetíveis a julgamentos infundados na hora de contratar e a presença desses indivíduos deveria ser considerada como uma variável, a fim de gerar uma *proxi* para a capacidade técnica do recrutador. Contudo, durante o experimento notou-se (pelas assinaturas de e-mail) que embora algumas empresas tenham departamentos de RH, nem sempre eles são os responsáveis pelo recrutamento e não ficava claro em todas as oportunidades (principalmente em respostas por telefone ou por e-mails sem assinatura) quem fazia a primeira seleção dos candidatos.

4.5 Discussões sobre os dados e variáveis

- Ser chamado ou não para entrevista

Foram enviados 460 currículos, destes, 80 receberam respostas dando continuidade ao processo seletivo. Esse resultado pode ser explicado pelas demais variáveis, como segue.

- Morador ou não morador de comunidade

Como é ressaltado no *gráfico 1*, foram enviados 230 currículos de cada tipo de morador (bairro não favela ou favela) e constatou-se diferenças entre as respostas. Os moradores de bairro não favela obtiveram uma taxa de resposta (quantidade de resposta sobre número de currículos enviados) de 20,43 % enquanto para os moradores de favela a taxa é de 14,35%.

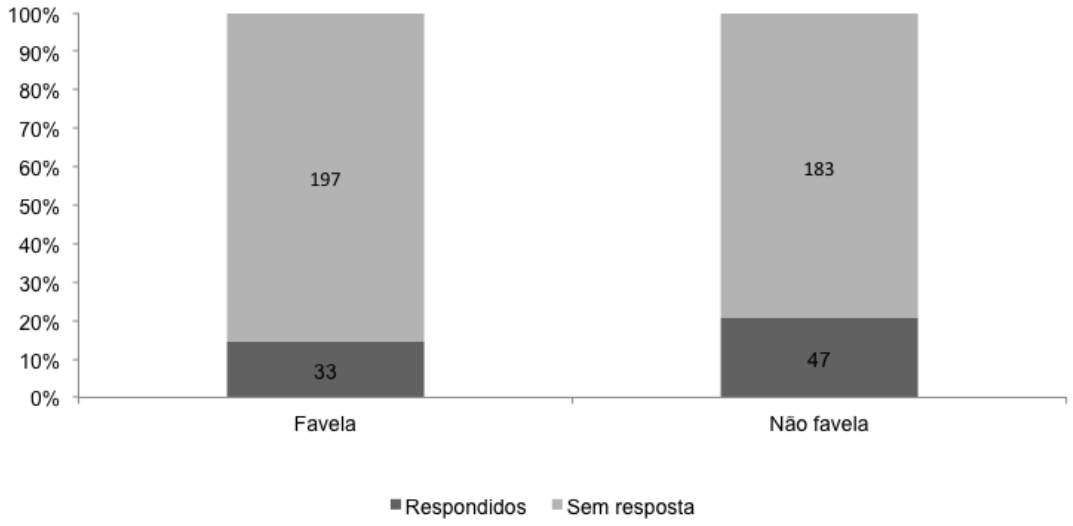

Gráfico 1. Variável morador ou não morador de comunidade. Quantidade de currículos respondidos e não respondidos, além da taxa de resposta por currículo enviado.

Quando são analisados somente os pares de currículo em que houve algum tipo de resposta à evidência de que a variável em questão é importante para o resultado final se torna mais forte.

Como mostrado no *gráfico 2*, dos 47 pares de currículos em que houve algum tipo de resposta, em 14 (30%) somente o morador de bairro não favela foi escolhido para seguir no processo seletivo e em 33 (70%) os dois foram escolhidos, em nenhum dos casos o morador de favela foi escolhido sozinho.

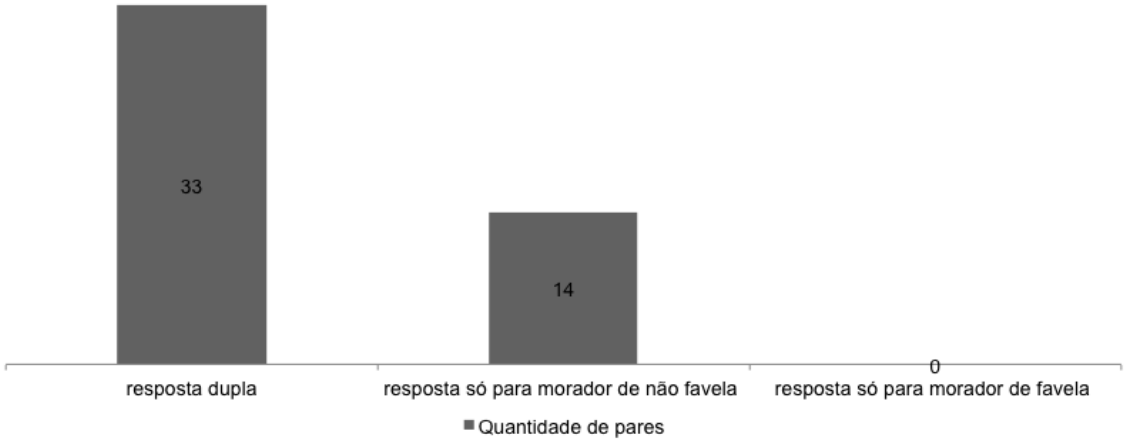

Gráfico 2. Variável morador ou não morador de comunidade. Quantidade de pares por tipo de resposta

- Cargo candidatado

Foram enviados currículos para vaga de estagiário, garçom e atendente de telemarketing. A diferença entre as taxas de resposta dos três grupos foi muito relevante, 22% para estagiário, 10% para garçom e 8% para atendente de telemarketing. Devido a disparidade entre as taxas de resposta essa variável torna-se importante na análise. Já que para vagas de atendente de telemarketing e garçom o grau de exigência para preenchimento da vaga é parecido (experiência na ária e ensino médio) e que suas taxas de respostas não se diferem muito, foi criado o grupo atendente de telemarketing e Garçom, devido ao tamanho da amostra esse novo grupo é melhor para efeito de comparação com o grupo de estagiário.

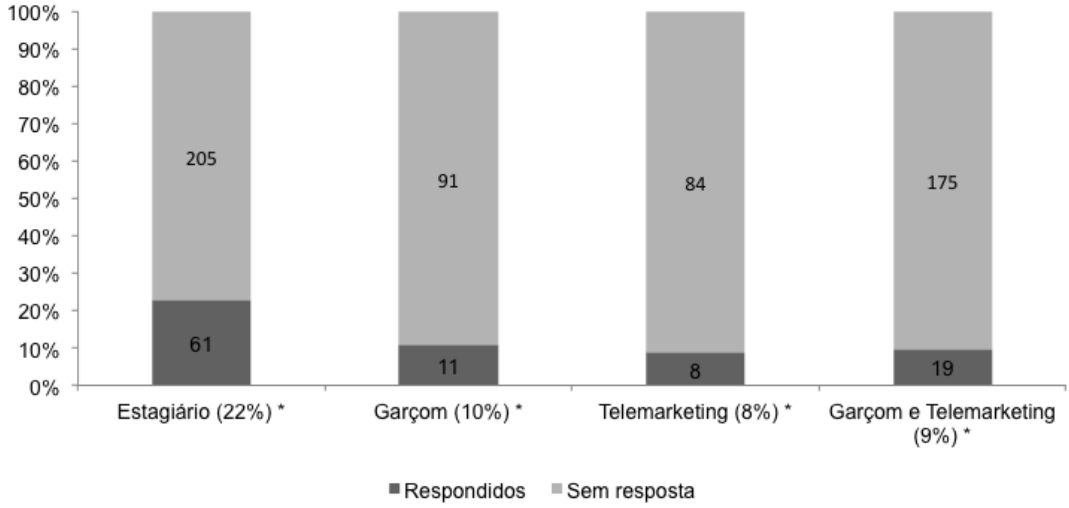

Gráfico 3. Variável cargo do candidato.
** em parênteses é a taxa de resposta por quantidade enviada*

Quando adicionada a variável que expressa presença ou não de preconceito outro padrão fica mais evidente. A taxa de resposta dos candidatos a vaga de estágio que moram em bairro foi de 24,81% enquanto a dos moradores de favela candidatos a mesma vaga foi de 21,05%, nesse grupo a disparidade entre as taxas não foi muito grande (3,76%). Mas, se feita a mesma conta para o grupo de currículos enviados para vaga de garçom e telemarketing a disparidade entre moradores de bairro não favela e favela salta para 9,28%, moradores de bairro não favela obtiveram taxa de resposta de 14,43% contra 5,15% dos morados de favela.

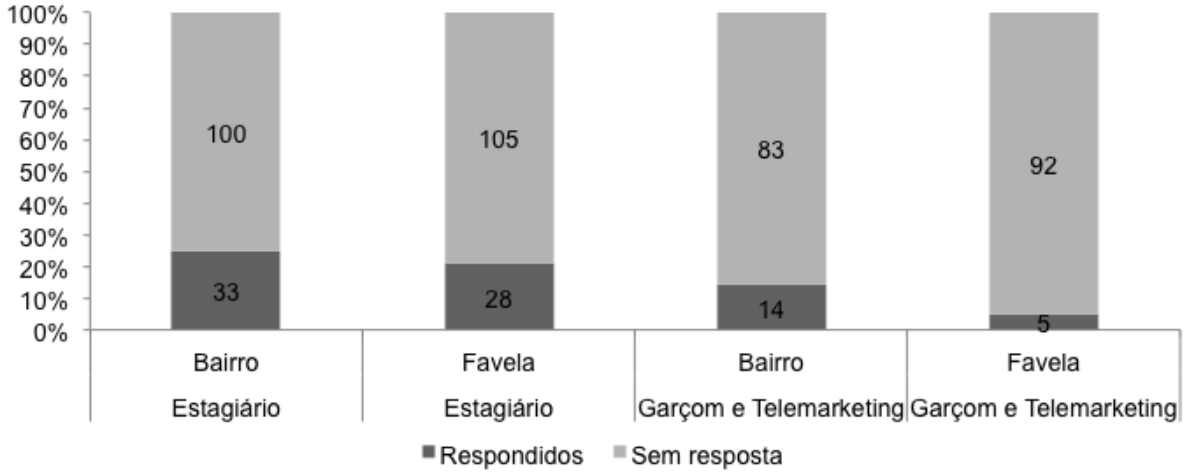

Gráfico 4. Variável cargo do candidato controlada por variável morador ou não morador de comunidade

Se considerado somente o grupo em que traços preconceituosos poderiam ser observados (os 47 pares onde ouve ao menos uma resposta) podemos perceber que em 15% dos pares do grupo de estagiários pode ter havido preconceito. Esse número foi encontrado pela divisão do número de pares entre o grupo em que ouve rejeição ao morador de favela (5) pelo número de pares entre o grupo em que ambos os candidatos foram respondidos (33). Se feita a mesma análise para o grupo de garçons e telemarketing conclui-se que em 64% (9/14) dos casos podem ter ocorrido preconceito.

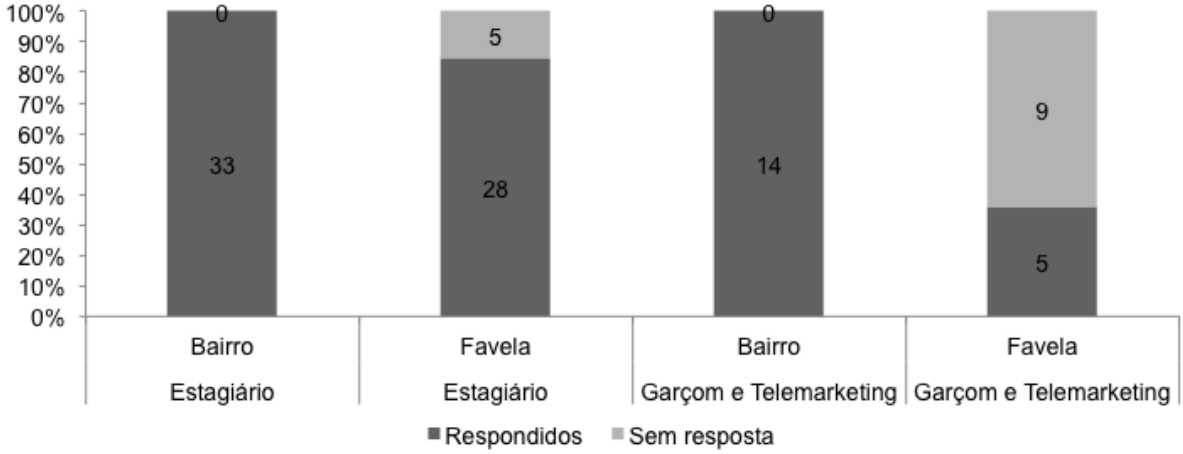

Gráfico 5. Variável cargo do candidato controlada por variável morador ou não morador de comunidade e restringida aos pares onde ouve resposta

- Região da cidade onde mora

Como consta no *gráfico 5*, essa variável só parece ter relevância para a zona Oeste da cidade, que possui taxa de resposta maior que as outras regiões.

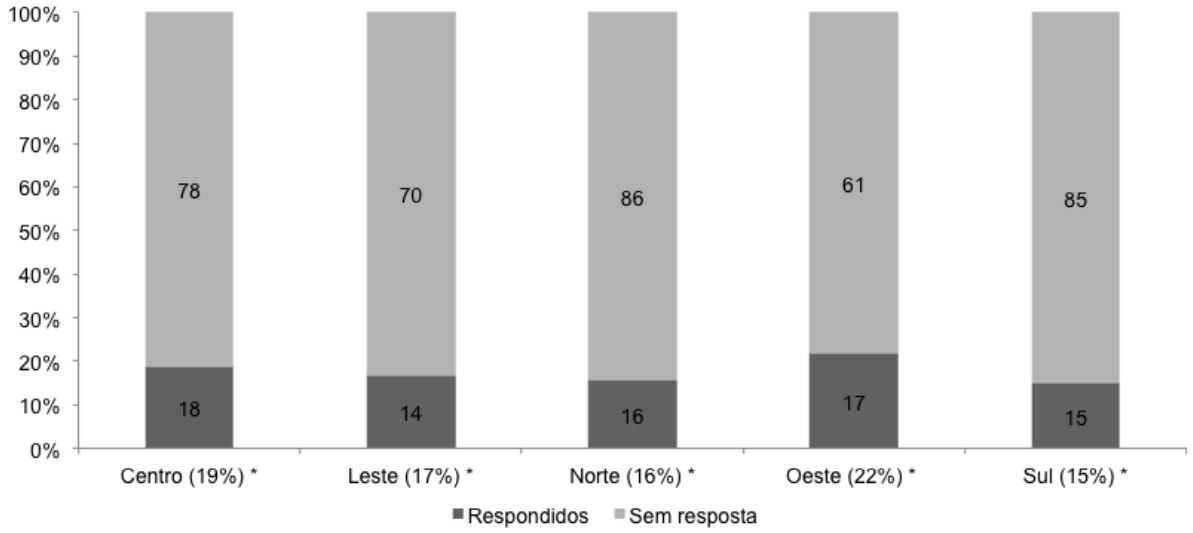

Gráfico 6. Variável região da cidade onde mora
** em parênteses é a taxa de resposta por quantidade enviada*

Quando adicionadas a variável morador ou não morador de comunidade foi possível notar que em algumas zonas a disparidade na taxa de resposta foi bastante perceptível enquanto em outras ela simplesmente não existiu. Na região Leste e Sul não houve traços de preconceito na resposta dos currículos, enquanto na região Norte a disparidade foi de 7,8%, na Central de 8,3% e na Oeste de 12,81%.

Região	Endereço	Currículos enviados	Respostas	Taxa de Resposta
Centro	Bairro	48	11	22,917%
Centro	Favela	48	7	14,583%
Leste	Bairro	42	7	16,667%
Leste	Favela	42	7	16,667%
Norte	Bairro	51	10	19,608%
Norte	Favela	51	6	11,765%
Oeste	Bairro	39	11	28,205%
Oeste	Favela	39	6	15,385%
Sul	Bairro	50	8	16,000%
Sul	Favela	50	7	14,000%

Tabela 1. Variável região da cidade onde mora controlada por variável morador ou não morador de comunidade.

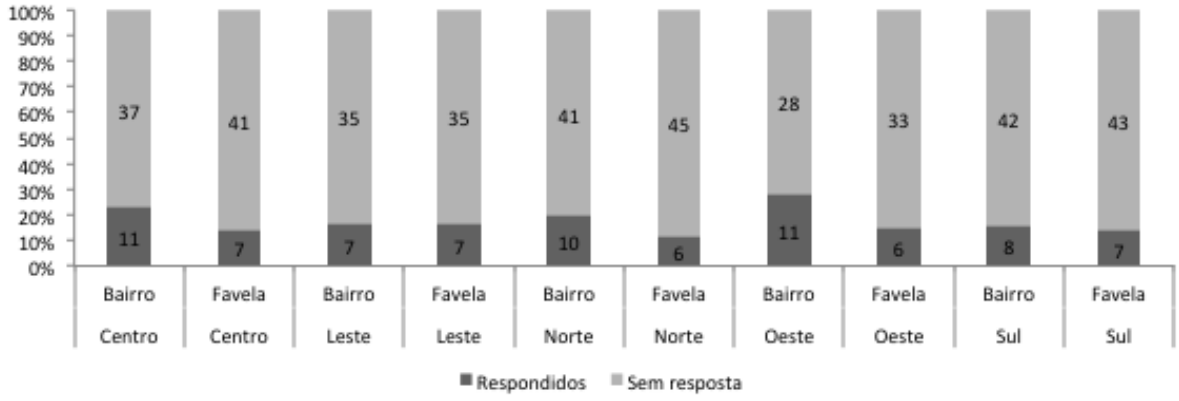

Gráfico 7. Variável região da cidade onde mora controlada por variável morador ou não morador de comunidade (em parênteses é a taxa de resposta por quantidade enviada).

Essa variável não foi controlada pelo grupo em que traços de preconceito poderiam ser observados, pois quando isso é feito a amostra é muito dividida e por isso inconclusiva.

4.6 Modelagem estatística

O modelo escolhido foi *Cross Section*, já que a ordem temporal dos dados é irrelevante para a análise. Porem, para que o modelo seja preciso, com viés inexistente ou mínimo, é necessário atender algumas exigências. A não inclusão de alguma variável relevante é uma delas. Um erro como esse faz com que a variável omitida esteja no resíduo da regressão. A menos que a variável omitida seja irrelevante ou não correlacionada com nenhuma das variáveis explicativas, os estimadores obtidos via MQO serão enviesados.

Ente os testes que são necessários para garantir a eficácia do *Cross Section* está F ou F parcial, seu objetivo é verificar se as varáveis explicativas são relevantes. Entretanto, não foi possível eliminar a hipótese nula nesse teste (P valor era menor que o nível de significância). Isso também inviabilizou o teste de Homocedasticidade, que confirmaria que, dada todas as informações com relação às variáveis explicativas, a variância do resíduo/erro é constante. Dito isso, não foi possível fazer nenhuma afirmação quanto ao nível de confiança dos resultados apresentados.

5. Conclusão

Ao analisar a varável que controla o preconceito, *dummy* morador de favela ou não, notou-se uma diferença de 6% entre as taxas de resposta de moradores de bairro não favela e favela. A diferença parece não ser muito grande, mas é preciso lembrar que dos 230 pares de currículos enviados 183 (79%) foram simplesmente descartados, já que nesse caso não é possível fazer nenhuma suposição com relação à presença de preconceito ou não. Sendo assim, a análise faz mais sentido se considerado somente os pares em que algum tipo de resposta foi detectada. Dos 47 pares que se enquadram na restrição, não houve nenhum no qual o recrutador preteriu o morador de bairro não favela em relação ao morador de favela, isso corrobora a hipótese fundamental do trabalho; de que chamadas não são randômicas e, consequentemente, de que as chances de preconceito são muito altas quando o morador de favela é preterido.

Dado os indícios de que a hipótese anteriormente descrita é verdadeira quando consideramos somente a amostra estudada, podem-se analisar com maior confiança os 47 pares de currículos com alguma resposta. Destes, 33 pares não mostraram traços de preconceito, já que a resposta foi enviada para o morador de bairro não favela e para o morador de favela, mas em 14 oportunidades, 30% (14/47) do total, foram detectados possíveis traços de preconceito. Em suma, dentro da amostra, o fator local de moradia foi relevante para determinar oportunidades de trabalho ao postulante a vaga devido a um provável preconceito por parte de recrutadores.

Quando o fator cargo foi analisado isoladamente (gráfico 3) percebeu-se que este foi relevante para explicar as taxas de resposta, já que o grupo dos estagiários parece ter tido muito mais aceitação em relação ao grupo dos atendentes de telemarketing e garçons. Algumas **hipóteses** para essa distorção podem ser levantadas:

- O currículo dos estagiários era mais capacitado em relação às exigências do recrutador para preenchimento da vaga do que os grupos de telemarketing e garçons.

- Como as informações prévias de candidatos sem muita experiência dizem pouco sobre o potencial do trabalhador, empresas tendem a serem menos exigentes nas primeiras fases do processo seletivo, afim da avaliar o candidato quando obtiverem mais informações.

Quando o fator cargo foi controlado pelo fator moradia (gráfico 4), observou-se maiores disparidades nas taxas de resposta para currículos enviados para vagas de garçom e telemarketing do que para vagas de estágio, ou seja os traços de preconceito foram menos evidentes no grupo de estagiários. Esse resultado também pode ser explicados por uma das hipóteses a cima ou pela hipótese de que os grupos de telemarketing e garçons realmente sofrem mais com preconceito social do que o grupo de estagiário. A análise do gráfico 5 corrobora a última hipótese, já que quando analisado somente os 47 pares de respostas em que os traços de preconceito poderiam ser observados (quando ouve ao menos uma resposta no par) observou-se que entre a amostra de estagiários sofreu preconceito em 15% das oportunidades e entre o grupo de telemarketing e garçons esse número sobe para 64%.

Por fim, o fator região da cidade quando controlado pela variável morador ou não morador de favela (gráfico 7) chamou atenção para grandes diferenças em oportunidades entre os moradores de favela e não favela nas regiões Norte, Central e Oeste. Não foi possível formular alguma hipótese que explique esse comportamento.

5.1 Considerações finais

Segundo o portal EBC, o Brasil criou 623,1 mil vagas formais de emprego no ano de 2014. Se extrapolada a amostra, podemos dizer que em 186,9 mil dessas vagas (30%*) ouve fortes indícios de preconceito e por isso podem ter sido preenchidas de forma ineficiente somente no ano passado. Conclui-se não só que o preconceito social no momento da contratação existe, mas que este fator é relevante economicamente.

** 14 pares de currículo com resposta somente para morador de bairro não favela dividido por 47 pares de currículos onde o preconceito poderia ter sido observado*

6. Referências bibliográficas

FERNANDES, Florestan. **A integração do Negro na Sociedade de Classes** Volume I - 3ª ed. São Paulo: Ed. Ática, 1978. Alves, José Augusto Lindgren Alves. São Paulo. Coleção Estudos Dirigidos por J. Guinsburg. Ed. Perspectiva S.s, 2005.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & Senzala**, 50ª edição. Global Editora. 2005.

BAPTISTA, João, *Entrevista de* LILIA MORITZ SCHWARCZ, *2006*

NOGUEIRA, Oracy *Entrevista de* LILIA MORITZ SCHWARCZ, 2006

NAIFF, Luciane Alves; NAIFF, Denis Monteio. **A favela e seus moradores: culpados ou vítimas?**. Sao Paulo, paper nov. 2005.

WESTPHAL, Eric. **Urban Slums, Pacification and discrimination: A field experiment in Rio de Janeiro's Labor Market**. Massachusetts, Estados Unidos, nov. 2014.

FAJARDO, Vanessa. **Emprego é mais difícil para morador da Maré** Portal Globo. Rio de Janeiro, 26.01.2014.

RIBEIRO, Carlos Antônio Costa. **Classe, Raça e Mobilidade Social no Brasil**. Rio de Janeiro, abr. 2006.

MELLO, Sylvia Leser de. **Classes populares, família e preconceito**. Sâo Paulo, , jun. 1992.

ALAVREZO, Oana and Florent Seri. **2012. "Neighborhood Effects and Employment Outcomes: Empirical Evidence From French Priority Neighborhoods".** Urban public economics review, (17), 13-55

CAVALIERI, Claudia e Fernandes, Reynaldo.1998. **"Diferenciais de salário por gênero e cor: uma comparação entre regiões metropolitanas brasileiras".**

ROCCA, Carlos e Santos, Lauro. 2013. **"Redução da taxa de poupança e o financiamento do investimento no Brasil- 2012/ 2013"**. São Paulo

NETTO, Antônio. 2014. **"Por falar em poupança..."**

RIBEIRO, Carlos.2006 **"Classe raça e mobilidade social no Brasil"**