

# Medir a discriminação

Devah Pager

Tradução de Norberto Guarinello e João Henrique Costa

A discriminação é, há muito tempo, um tema fascinante e frustrante para os cientistas sociais. Fascinante por ser um mecanismo poderoso, subjacente a muitos padrões históricos e contemporâneos de desigualdade; frustrante por ser evasivo e difícil de medir. Mais de um século de interesse das ciências sociais na questão da discriminação produziu inúmeras técnicas destinadas a isolar e identificar sua presença e a documentar seus efeitos. Talvez mais do que qualquer outro tema nas principais linhas de pesquisa sobre a desigualdade, aquele voltado para a discriminação tem se preocupado tanto com métodos como com conteúdo. Neste artigo, descrevo os métodos dominantes que têm sido empregados para estudar a discriminação, incluindo estudos de percepção, sondagem de atitudes, análises estatísticas, experimentos de laboratório e experimentos de campo. Boa parte da discussão centra-se na discriminação racial, na medida em que essa aplicação específica concentrou a atenção da literatura de pesquisa. Um conjunto muito semelhante de prioridades e preocupações aplica-se, igualmente, a uma vasta gama de temas, incluindo o estudo do estigma criminal e de outras formas importantes de diferenciação social.

Todas as abordagens discutidas aqui têm suas próprias vantagens e limitações. Cada método debate-se entre as alternativas opostas da validade interna (a certeza de que o que estamos medindo é realmente discriminação) e da validade externa (a de que nossas medições são relevantes em relação aos

contextos da vida real). Por exemplo: estudos baseados em entrevistas, ou em análises estatísticas de grande escala, representam frequentemente bem a população em geral, mas deixam uma margem de incerteza quanto à precisão de suas medidas sobre discriminação. Por outro lado, métodos experimentais propiciam meios para isolar as conseqüências da discriminação, embora seu formato de pesquisa seja, muitas vezes, demasiadamente distante dos contextos sociais reais nos quais ela acontece. Experimentos de campo oferecem uma solução que aproxima essas prioridades opostas ao adotar formatos experimentais no contexto de situações do mundo real. Na discussão que se segue, apresento uma breve síntese das diferentes abordagens, examinando as vantagens e limitações de cada uma. No exame desses métodos a questão principal que procuramos responder é: como sabemos realmente quando e onde a discriminação está em jogo?

“Reconheço-a quando a vejo” : percepções da discriminação em contextos cotidianos

Para alguns, a discriminação é tão fácil de detectar quanto um desastre ferroviário à luz do dia. Ela é percebida por meio de pistas sutis no modo como os outros são tratados ao nosso redor ou na maneira como nós mesmos somos tratados. A conversa áspera com o atendente da loja, o segurança que aguça sua atenção, o taxista que não pára. Seja pela idade, gênero, raça, deficiência, orientação sexual, seja por qualquer outra identidade estigmatizada, a maioria consegue pensar em, no mínimo, um caso no qual nós ou alguém próximo foi tratado de modo injusto por causa de uma única diferença de condição. Nesses casos, não é necessária a presença de um cientista social para definir o caso como discriminação.

Os cientistas sociais tiraram proveito das percepções e interpretações dos indivíduos a respeito de sua experiência vivida perguntando às pessoas sobre seus próprios contatos com a discriminação. Estudos documentaram percepções de discriminação em mulheres, pessoas mentalmente doentes, homossexuais masculinos e femininos, e obesos, entre outros (cf. Corrigan *et al.*, 2003; Carr e Friedman, 2005). Não é surpreendente que a maior parte das pesquisas sobre percepções de discriminação refira-se a minorias raciais (cf. Smith, 2001; Schuman *et al.*, 2001). Numerosas sondagens perguntaram a afro-americanos e a outras minorias raciais sobre suas experiências com discriminação no lugar de trabalho, na busca por moradia ou em outros contextos sociais cotidianos. Uma das conclusões

mais alarmantes desse tipo de pesquisa é a frequência com a qual a discriminação é relatada. Por exemplo, uma recente pesquisa geral Gallup atestou que cerca de metade dos entrevistados negros afirmava ter experimentado discriminação em uma de cada cinco situações comuns *no último mês*<sup>1</sup>. Além disso, a frequência dos relatos de discriminação não diminui na mesma medida em que os negros sobem na hierarquia social; com efeito, negros da classe média percebem a discriminação na mesma proporção que negros da classe trabalhadora, senão mais (cf. Feagin e Sykes, 1994; Kessler *et al.*, 1990).

Que podemos afirmar dessas descobertas? Uma conclusão importante é que os afro-americanos – e outros grupos estigmatizados – sentem a discriminação como algo que permeia suas vidas. Essa é, por si só, uma descoberta importante. As pesquisas mostram que os que percebem um elevado grau de discriminação são mais propensos a sofrer de depressão, ansiedade e outros problemas de saúde (cf. Kessler *et al.*, 1990). O que ignoramos, a partir dessa linha de pesquisa, é o quanto essas tendências representam apenas *percepções*, confrontadas com uma descrição acurada da realidade. Se alguns casos de discriminação são indubitáveis, muitos deixam espaço à interpretação equivocada ou à distorção. Um balconista rude pode estar num dia ruim; um segurança pode estar atento a qualquer passante; o taxista pode, simplesmente, não ter visto o pedestre acenando para ele. O que é uma evidência flagrante de discriminação, a partir de um ponto de vista, pode ser apenas um mal-entendido a partir de outro.

O problema de confiar nas percepções em nossa medição da discriminação não reside apenas no fato de que alguns casos podem ser amplificados para além de suas proporções reais. O oposto pode ser também um problema – atos de discriminação são, com frequência, imperceptíveis para a vítima. Em virtude de normas sociais ou de sanções legais, as formas contemporâneas de discriminação raramente são abertas, o que torna inumeráveis casos de ação discriminatória invisíveis para as próprias pessoas que foram alvos dela<sup>2</sup>. Embora seja muito importante para a experiência vivida e concreta dos indivíduos (validade externa), o emprego de percepções só pode oferecer um retrato incompleto da existência da discriminação (validade interna). Para se aproximar da fonte da ação discriminatória, os pesquisadores voltaram sua atenção para os próprios discriminadores em potencial.

1. Essas situações incluem: fazer compras, interação no trabalho, jantar fora, envolvimento com a polícia, uso do transporte público.

2. Da mesma maneira, pesquisas sugerem que indivíduos podem subestimar e/ou suprimir a ocorrência de discriminação em suas vidas, ainda que tenham consciência de altos índices de discriminação contra seu grupo (cf. Crosby, 1984; Taylor *et al.*, 1990).

3. Referência às leis segregacionistas que vigoraram entre 1876 e 1967 nos estados do Sul dos Estados Unidos (Jim Crow Laws). Uma de suas principais determinações foi o estabelecimento de lugares separados para negros e brancos em locais públicos, como trens e ônibus e escolas (N.T.).

4. Tabulações contemporâneas de atitudes, no entanto, mostram de fato um viés racial intenso. Smith (1991) relata resultados de uma série de escalas em que se pedia aos entrevistados para classificar vários grupos raciais/étnicos de acordo com características opostas (violento/não-violento, trabalhador/preguiçoso etc.), nos quais os negros são classificados de modo mais negativo do que brancos e outros grupos étnicos. Mas tais tabulações não formam uma série temporal, o que impossibilita determinar em que medida essas classificações podem ter se alterado ao longo do tempo.

5. Pesquisadores integraram formalmente opiniões sobre políticas e políticas públicas

“ Não sou racista, mas... ” : auto-retratos e pesquisa de atitudes sobre discriminação

Em vez de basear-se na percepção das vítimas, outra linha de pesquisa sociológica centra-se nas atitudes gerais e nas ações de grupos dominantes para obter pistas sobre quando e como considerações raciais entram em jogo. A linha de trabalho mais desenvolvida nessa área é a longa tradição de sondagens sobre atitudes raciais. Já há décadas perguntas semelhantes têm sido levantadas em pesquisas de cobertura nacional como Gallup e General Social Survey, entre outras, aferindo as opiniões de norte-americanos brancos sobre temas como relações raciais e desigualdade racial. Pelo fato de as mesmas perguntas terem sido feitas ao longo de muitos anos, podemos mapear mudanças nas atitudes raciais expressas pelos norte-americanos ao longo do tempo. E, na verdade, de acordo com esses itens, houve grandes mudanças nas relações raciais desde a época de Jim Crow<sup>3</sup>. Nas décadas de 1940 e 1950, por exemplo, menos da metade dos brancos nas sondagens achava que estudantes brancos deviam ir à escola com estudantes negros, ou que negros e brancos que se candidatavam a um emprego deveriam ter oportunidades iguais de obtê-lo. Na década de 1990, ao contrário, mais de 90% dos entrevistados brancos da sondagem apoiavam o princípio de que estudantes brancos e negros, assim como os candidatos a um emprego, deveriam ser tratados de maneira igual por escolas e por empregadores (cf. Schuman *et al.*, 2001). Tais mudanças de atitude ao longo do tempo efetivamente sugerem um declínio substancial no preconceito e implicam o fato de que formas abertas de discriminação e de hostilidade racial não são mais aceitáveis para a maioria do público norte-americano<sup>4</sup>.

Alguns críticos, no entanto, põem em dúvida o fato de que tais tendências possam ser interpretadas como indicadores de uma mudança significativa nas atitudes raciais subjacentes. Destacando a falta de apoio a programas que visam a concretizar os princípios largamente apoiados de igualdade – como programas de transporte escolar para obter integração racial nas escolas ou de ação afirmativa para apoiar a diversidade na educação superior ou nos postos de trabalho –, esses pesquisadores questionam o endosso aos princípios de igualdade como sendo superficial (cf. Kinder e Sears, 1981; Bobo *et al.*, 1997)<sup>5</sup>. Se não se vinculam ao apoio a mudanças sociais significativas, o que exatamente essas atitudes nos dizem sobre o estado das relações raciais hoje?

Uma das principais críticas à pesquisa de atitudes diz respeito ao fato de ela ser vulnerável ao viés do que é socialmente desejável, ou seja, à pressão sobre os entrevistados por respostas “politicamente corretas”, mesmo que isso implique distorcer ou desmentir suas crenças verdadeiras. Ao mapear tendências de atitudes raciais ao longo do tempo, é difícil separar as mudanças nas crenças dos entrevistados das pressões crescentes no sentido de apresentar respostas socialmente apropriadas (não discriminatórias). Esse é um problema que tem, sem dúvida, atraído grande atenção dos cientistas sociais. Paralelamente às questões tradicionais sobre opinião pública, os pesquisadores desenvolveram algumas abordagens inovadoras para medir atitudes empregando técnicas que são consideradas menos vulneráveis à distorção por pressão social. Duas delas, que se destacam como particularmente promissoras, incluem formatos de sondagem experimental e procedimentos de entrevista em profundidade.

Técnicas de sondagem experimental foram desenvolvidas para estudar tópicos delicados, tais como as atitudes sobre raça, oferecendo a oportunidade de aferir diferenças nas avaliações de distintos grupos sem requerer nenhuma comparação direta entre eles. Em vez disso, grupos aleatórios de entrevistados são expostos a uma entre diferentes variantes de pergunta do questionário para atribuir respostas a um grupo ou condição particulares<sup>6</sup>. Um estudo de Howard Schuman e Lawrence Bobo (1988), por exemplo, empregou um formato de amostragem dividida (*split-ballot*), no qual era perguntado para a metade da amostra se “se sentiriam muito, um pouco ou nada incomodados” se uma família de norte-americanos de origem japonesa se mudasse para a vizinhança, enquanto à outra metade apresentava-se a mesma questão com relação a uma família negra. Esse estudo identificou de modo significativo mais reações negativas no caso da família negra: se cada entrevistado tivesse que responder sobre uma família negra ou japonesa na mesma pesquisa, poderia ter direcionado suas respostas para uma avaliação semelhante dos dois grupos, compatível com as normas de tratamento igual. Por meio de comparações estatísticas entre os dois grupos, estudos de amostragem dividida são considerados capazes de produzir estimativas válidas para a população em geral quanto à importância da raça para a questão em pauta, ao mesmo tempo em que reduzem a influência do viés do socialmente desejável derivado de comparações raciais diretas<sup>7</sup>. Formatos de pesquisa experimental apresentam claras vantagens na mensuração de itens sensíveis, e seus resultados revelaram de modo concreto uma ocorrência maior de preconceito em relação aos formatos tradicionais de sondagem.

nos itens que medem atitudes raciais. A Escala Moderna de Racismo, por exemplo, inclui conjuntos de itens destinados a medir formas tradicionais de preconceito racial, e outras mais sutis e “modernas” (cf. McConahay, 1986), que incluem a crença de que os negros foram mais favorecidos economicamente do que merecem, de que eles são muito exigentes e de que a discriminação não é mais um problema (cf. National Research Council, 2004, p. 176).

6. Para uma visão geral, ver Sniderman e Grob (1996).

7. Os resultados dessa sondagem, na verdade, indicam uma oposição bastante maior a uma família negra que se mude para a vizinhança (19,6%) do que a uma de nipo-americanos (10,4%). Uma versão posterior do item sondado, com a frase “com a mesma renda e escolaridade”, não reduziu as disparidades (18,6% versus 2,7% afirmaram se importar com, respectivamente, uma família de negros ou de nipo-americanos

com a mesma escolaridade e renda). Ver também Schuman (1995).

8. Ver Pager e Quillian (2005).

Os problemas relativos ao viés do que é socialmente desejável, contudo, não estão ausentes por completo no caso de formatos de sondagem experimental. Ainda que não sejam pedidas comparações raciais diretas em questionários específicos, os entrevistados podem dar-se plenamente conta – de modo consciente ou não – de que a questão racial está em jogo<sup>8</sup>. Quando perguntado sobre um vizinho negro, por exemplo, um entrevistado branco pode aumentar artificialmente sua taxa de aprovação, mesmo sem uma comparação direta com outro vizinho branco ou asiático. Raça é um tema tão carregado nos Estados Unidos que indivíduos podem reagir – ou reagir à sua reação – à sua mais simples menção. Técnicas de sondagem experimental não são imunes a ameaças à sua validade interna, ainda que possam oferecer melhoras substantivas com relação à pesquisa tradicional por sondagem.

Uma preocupação talvez mais importante com relação ao emprego de itens diagnósticos nas sondagens sobre discriminação seja a incerteza em relação a como atitudes auto-assumidas correspondem a algum padrão significativo dentre os comportamentos esperados. Embora se admita correntemente que há uma estreita ligação entre atitudes e comportamentos, a pesquisa concreta – em especial aquela voltada para temas como preconceito racial e discriminação – tem encontrado, de modo surpreendente, muito pouca correspondência entre ambos (cf. LaPierre, 1934; Kutner *et al.*, 1952; Saenger e Gilbert, 1950; Pager e Quillian, 2005). Essa pesquisa nos põe em alerta para o fato de que é difícil antecipar como qualquer indivíduo, inclusive ele próprio, reagirá a uma situação na qual se viu envolvido previamente apenas em termos hipotéticos. Formatos sofisticados de sondagem podem detectar com sucesso um viés racial, mas as implicações desse fato diante de manifestações concretas de discriminação não são claramente visíveis. A questão da validade externa de formatos de sondagem – ao menos em sua função de prever comportamentos – permanece assim em aberto.

Técnicas de sondagens experimentais visam a aumentar a precisão das respostas, apresentando estímulos-chave por meio de protocolos altamente controlados; tais técnicas conferem à pesquisa por sondagem uma maior complexidade e precisão. Movendo-se em direções opostas, entrevistas realizadas em contextos menos formais com níveis de estruturação mais baixos também se revelaram efetivas na aferição das opiniões dos entrevistados sobre tópicos sensíveis. Entrevistas em profundidade, personalizadas, mostraram-se particularmente eficazes para provocar discussões sinceras sobre

questões delicadas relativas à contratação de empregados (cf. Kirshenman e Neckerman, 1991; Wilson, 1996; Moss e Tilly, 1996; Newman, 1999). Nesses contextos, os pesquisadores normalmente propiciam um local de encontro confortável e conveniente para o entrevistado, e o questionário segue normalmente um formato semi-estruturado que permite aos entrevistados enfatizar as questões que lhes parecem mais importantes. As entrevistas duram com frequência até duas horas por pessoa e são, por vezes, conduzidas em múltiplas sessões. Estima-se que a possibilidade de construir um relacionamento no contexto da entrevista personalizada reduza as pressões do que é socialmente desejável, dando maior confiabilidade aos entrevistados para expressar crenças contrárias às normas. Da mesma forma, essas entrevistas em aberto possibilitam a discussão quanto à complexidade e, por vezes, às inconsistências das opiniões dos entrevistados sobre grupos diferentes, indo além das afirmações mais genéricas manifestadas pelos indicadores de sondagens. Com efeito, pesquisadores que empregam essa abordagem encontram normalmente um maior número de entrevistados dispostos a expressar níveis muito mais elevados de preconceito e endossar estereótipos raciais mais abertamente do que quando se empregam as técnicas de sondagem. Joleen Kirschenman e Kathryn Neckerman, por exemplo, descrevem como empregadores reconhecem de modo absolutamente explícito sua recusa em admitir jovens negros e moradores do centro da cidade em sua busca por trabalhadores. Ao atribuir a esse grupo características como “preguiçoso” ou “não confiável”, os empregadores incluídos nesse estudo não escondem o fato de que parecem adotar práticas claramente discriminatórias para a contratação de empregados (Kirschenman e Neckerman, 1991, p. 213)<sup>9</sup>.

Tais estudos em profundidade têm sido valiosos por oferecer relatos circunstanciados do que se passa na mente dos empregadores – ao menos conscientemente – quando avaliam membros de grupos distintos. A principal limitação desse tipo de pesquisa é a confiabilidade na propensão dos empregadores a expressar suas verdadeiras atitudes e crenças. Tendemos a acreditar nesses resultados porque produzem relatos de preconceito acima do esperado. Contudo, se essa é nossa única medida de validação, encontramos-nos diante de um raciocínio circular, no qual a avaliação do método depende do conteúdo de seus resultados. Se os empregadores entrevistados revelam um viés racial, a entrevista deve ser precisa; mas o que acontece se revelam pouco viés – poderíamos pensar que, nesse caso, os empregadores dizem a verdade<sup>10</sup>?

9. Ver também Wilson (1996); Moss e Tilly (1996).

10. Outra limitação das entrevistas em profundidade é a necessidade de investimentos extraordinários em tempo e recursos para completá-las, o que redundaria em amostragens relativamente pequenas. Embora alguns projetos tenham atingido amostragens substancialmente maiores (cf. Wilson, 1996, p. 179; Moss e Tilly, 1996, p. 174), a escala desses estudos é tímida perante os números obtidos por técnicas de sondagem mais tradicionais.

“Qualquer coisa, menos a pia da cozinha”: análises estatísticas de bancos de dados de grande escala

Provavelmente a abordagem mais comum no estudo da discriminação seja a que investiga desigualdades nos resultados sociais entre grupos. Em vez de focalizar nas atitudes ou percepções dos agentes possivelmente envolvidos em atos de discriminação, essa abordagem tem em vista as conseqüências possíveis da discriminação na distribuição desigual do emprego ou de outro recurso social e econômico. Empregando bancos de dados de grande escala a partir do recenseamento ou de outra amostragem qualquer da população, os pesquisadores podem empregar técnicas estatísticas para determinar diferenças nos padrões de emprego ou renda por raça de indivíduos com níveis equivalentes de escolaridade, experiência de trabalho ou qualquer outra característica relacionada. Uma análise realizada por Cancio *et al.* (1996), por exemplo, mostra que homens negros recebem aproximadamente 74% de cada dólar obtido por homens brancos semelhantes, feitos os controles sobre educação, experiência no serviço, tempo de emprego, área de residência, *status* civil e dos pais e origem familiar. Essa pesquisa implica que a diferença de 26%, não explicável por variáveis significativas do mercado de trabalho medidas por essa pesquisa, é provavelmente resultado de discriminação racial. Se negros (ou ex-condenados) com as mesmas qualificações percebem menos que brancos (ou não-condenados) igualmente qualificados, que outra razão haveria? Como os críticos responderam rapidamente, um grande número de explicações alternativas poderia ser proposto. Diferenças na habilidade verbal, no trato interpessoal, na motivação, nos hábitos de trabalho poderiam explicar algumas das disparidades observadas na obtenção de emprego; diferenças no acesso ao sistema de transporte, às redes sociais e a outras fontes de informação poderiam, igualmente, explicar parte da diferença (cf. Moss e Tilly, 1996; Farkas, 2003; Fernandez e Su, 2004). É difícil medir diretamente a influência de muitas dessas possibilidades (não há medições nas sondagens sobre, por exemplo, pontualidade), mas seria da mesma maneira impossível descartá-las por completo. É verdade que a discriminação é uma explicação possível para parte ou toda a desigualdade medida entre os grupos, mas muitos outros fatores também o são. O calcanhar-de-aquiles da pesquisa por sondagem é, na verdade, sua incapacidade em dar efetivamente conta das muitas fontes possíveis de distorção (ou causas não medidas), o que compromete sua capacidade de estabelecer vínculos causais precisos. Se a força dessa linha de pesquisa reside em seu grande poder esta-

tístico para detectar diferenças entre grupos (os dados do censo, por exemplo, abrangem mais de 1 milhão de entrevistados!) no contexto do funcionamento real do mercado de trabalho (por exemplo, emprego e salários), sua limitação reside em sua capacidade para explicá-las de modo conclusivo.

#### Experimentos de laboratório sobre discriminação

Experimentos sociopsicológicos sobre estereótipos raciais e discriminação têm seu ponto forte precisamente nas áreas em que as análises estatísticas tropeçam. Experimentos de laboratório conduzidos em ambientes altamente controlados oferecem pistas sobre os mecanismos pelos quais vieses raciais são provocados, processados e expressos. Os experimentos começam geralmente sob condições claramente definidas como “tratamento” e “controle”, às quais indivíduos são aleatoriamente designados<sup>11</sup>. Todas as demais influências ambientais são cuidadosamente controladas. Uma variável resultante específica é então registrada para testar diferenças entre os grupos. Os indivíduos, com frequência, desconhecem o objetivo do experimento, para assegurar uma reação ingênua ou “natural” à condição deste.

Em um estudo recente, por exemplo, indivíduos foram levados a crer que participariam de uma discussão com dois outros estudantes, seja sobre um tópico relacionado a raça (por exemplo, definir um perfil racial), seja sobre um tópico neutro em termos raciais (por exemplo, relacionamentos românticos). Metade dos indivíduos foi levada a crer que seus interlocutores seriam negros (grupo de tratamento); metade acreditava que os interlocutores seriam brancos (grupo de controle). Enquanto os interlocutores fictícios eram esperados, requisitava-se ao indivíduo que arranjasse as três cadeiras dispostas em linha junto a um canto da sala, “de modo que vocês três possam ter uma conversa confortável”. Sem que a pessoa soubesse, a disposição das cadeiras era o verdadeiro foco do experimento. Os pesquisadores mediram a distância que separava as cadeiras dispostas por cada indivíduo (variável resultante), de acordo com a raça dos outros estudantes esperados e com o tema proposto para discussão. Os achados indicam que a raça tem um efeito significativo na distância entre as cadeiras – mas apenas quando o indivíduo tem a expectativa de discutir temas controversos, tais como perfil racial (cf. Goff, 2005). Esses resultados sugerem que a ansiedade com relação à interação entre raças não é uniforme. Ao contrário, algumas interações (ou interações antecipadas) despertam altos níveis de ansiedade e atos cor-

11. A designação aleatória auxilia a eliminar a influência que as características pessoais de um dado sujeito possam ter sobre os resultados, na medida em que rompe o vínculo entre as características do sujeito e sua escolha para submeter-se às condições de tratamento.

respondentes de distanciamento social. Formatos de pesquisa criativos como esse permitem aos pesquisadores investigar os meios sutis pelos quais o comportamento é influenciado por considerações raciais, mesmo quando tais influências permanecem completamente inconscientes para o próprio indivíduo (masculino ou feminino).

Experimentos laboratoriais têm sido extremamente úteis na identificação dos mecanismos pelos quais os estereótipos raciais exercem sua influência. O exemplo anterior atesta a interferência da raça em comportamentos sutis; outros demonstraram o impacto de estereótipos raciais na memória seletiva ou distorcida para informações compatíveis com o estereótipo (cf. Bodenhausen, 1988; Sagar e Schofield, 1980). Compreender os processos cognitivos e interpretativos que ocorrem quando uma informação racial está sendo processada ajuda a entender como os estereótipos exercem sua influência e como surge a discriminação.

A força dos experimentos de laboratório reside, claramente, na identificação de efeitos causais; podemos isolar a influência da raça sobre o comportamento sem a interferência de outros fatores que poderiam levar à confusão. A principal limitação dos experimentos, contudo, diz respeito à sua capacidade de generalização para contextos do mundo real. Tendo em vista o fato de que esses estudos são normalmente conduzidos em contextos laboratoriais sob condições relativamente forçadas, é difícil saber em que medida os achados se aplicariam em contextos sociais mais cotidianos. Da mesma maneira, sua capacidade de generalização é ainda mais limitada pelo fato de a maioria dos experimentos utilizar como amostragem alunos de graduação em psicologia. Como podemos assegurar que o processamento do fator raça é o mesmo entre estudantes de psicologia de 19 anos de idade, entre empregadores na faixa dos 50 anos ou entre a população em geral? Na verdade, algumas pesquisas sugerem que os resultados da investigação variam simplesmente mudando-se a faculdade do universo da amostra; que dizer então de outras variáveis demográficas fundamentais (cf. Marwell e Ames, 1981)? Se algumas das mais fortes evidências de relação causal são oferecidas por experimentos de laboratório, é muito difícil determinar em que medida seus resultados aplicam-se a decisões concretas tomadas nos contextos sociais – por exemplo, empregar, alugar, mudar-se –, mais importantes para a compreensão das formas de discriminação que produzem disparidades sociais significativas. Em busca de um maior realismo da investigação, os pesquisadores transferiram os experimentos do laboratório para o campo.

Evidência clara e convincente; experimentos de campo sobre discriminação

Experimentos de campo combinam métodos experimentais com pesquisa propriamente de campo, afrouxando certos controles sobre as influências ambientais a fim de melhor simular interações do mundo real. Ao mesmo tempo em que mantém certas características-chave do método experimental, como amostragens duplas e designação aleatória, importantes para as inferências sobre causalidade, essa abordagem baseia-se em contextos reais (por exemplo, procura real de emprego, mercado imobiliário, transações com o consumidor) para a aplicação de suas técnicas de mensuração. Por exemplo, em vez de pedir a estudantes universitários que classifiquem candidatos hipotéticos a um emprego num teste de laboratório, um experimento de campo apresentaria dois candidatos igualmente qualificados a empregadores reais no contexto real de procura por emprego.

Experimentos de campo concebidos especificamente para medir discriminação são geralmente designados como estudos de auditagem. Os estudos pioneiros da metodologia de auditagem surgiram nos anos de 1970 com uma série de auditorias conduzidas pelo Departamento de Habitação e Desenvolvimento Urbano para aferir a discriminação racial nos mercados imobiliários (cf. Yinger, 1995; Wienk *et al.*, 1979; Hakken, 1979). Desde então, a abordagem tem sido adotada por diferentes órgãos estatais, organizações não-governamentais e pesquisadores universitários para medir a discriminação segundo raça, idade, gênero e outras qualificações protegidas. A metodologia de auditagem tem sido aplicada em numerosos contextos, incluindo hipotecas, mercado imobiliário de moradias, negociações para compra de veículos e chamadas de táxis<sup>12</sup>. No caso de discriminação no emprego, dois tipos principais de estudos de auditagem oferecem abordagens úteis: os testes por correspondência e as auditagens em pessoa.

*Testes por correspondência.* A abordagem dos testes por correspondência, assim denominada por simular a comunicação (correspondência) entre candidatos ao emprego e empregadores, baseia-se em currículos sumários fictícios emparelhados (*matched*), submetidos por correio ou fax aos empregadores. Nesses estudos, dois ou mais currículos são preparados apresentando os mesmos níveis de escolaridade e experiência. A raça (ou outra característica de grupo) do candidato fictício é sugerida por meio de uma ou mais pistas, com a raça sendo designada de modo aleatório a tipos de currículo sumário distribuídos entre os empregadores (ou seja, o *status* de minoria é atribuído a um currículo somente para metade dos empregadores; isso visa

12. Ver Turner e Skidmore (1999), Ayres e Siegelman (1995), Ridley *et al.* (1989), Yinger (1995), Massey e Lundy (2001), Cross *et al.* (1990), Turner *et al.* (1991), Bendick *et al.* (1994) e Neumark (1996). Para uma revisão das experiências com experimentos de campo em contextos internacionais, ver Riach e Rich (2002).

13. Nossa discussão centra-se no caso da discriminação racial, mas esses métodos podem ser facilmente aplicados em estudos sobre discriminação de gênero, idade, bairro e muitas outras categorias sociais.

a assegurar que qualquer diferença entre os currículos não tenha correlação com os efeitos mensuráveis da raça)<sup>13</sup>. As reações dos empregadores são então medidas geralmente a partir das respostas escritas (remetidas a endereços criados para receber essa correspondência) ou das respostas telefônicas (para caixas eletrônicas de mensagem) para cada candidato. Um estudo exemplar desse tipo foi realizado recentemente por Marianne Bertrand e Sendhil Mullainathan (2004). Nele, os pesquisadores prepararam dois grupos de currículos emparelhados refletindo dois grupos de candidatos com dois níveis de especialização. Empregando nomes racialmente marcados para assinalar essa característica nos candidatos, os pesquisadores enviaram por correio currículos sumários a cerca de 1.300 empregadores em Chicago e Boston. Os resultados indicam que os nomes que “soavam” como de brancos tinham uma possibilidade 50% maior de obter respostas positivas dos empregadores do que outros candidatos, igualmente qualificados, com nomes “negros”. Além disso, candidatos com nomes brancos conseguiam vantagens significativas com relação a qualificações adicionais para o emprego, algo que aqueles com nomes negros não obtinham. O fosso racial entre os candidatos a emprego era, dessa forma, maior entre os pares de candidatos mais qualificados que entre aqueles com menor qualificação.

A vantagem da abordagem do teste por correspondência é não requerer candidatos reais a emprego (apenas candidatos fictícios, de papel), o que é desejável tanto por razões metodológicas como práticas. Em termos metodológicos, o uso de pessoas fictícias permite aos pesquisadores criar duplas de candidatos cuidadosamente emparelhadas sem a necessidade de levar em conta as complexidades de indivíduos reais. O pesquisador possui, assim, um controle muito maior sobre o conteúdo preciso das condições de “tratamento” e de “controle”. Em termos práticos, o uso de candidatos “de papel” é também desejável em termos da facilidade logística com a qual o processo de candidatura a emprego pode ser efetuado. Em vez de coordenar entrevistas com pessoas reais (possibilitando que os candidatos se percam, ou encontrem o empregador em situações indesejáveis, como quando está almoçando ou recebendo um cliente etc.), a abordagem do teste por correspondência requer simplesmente que currículos resumidos sejam enviados em intervalos de tempo específicos. Além disso, o baixo custo da postagem ou das tarifas de fax é irrelevante diante dos custos envolvidos na contratação de pessoas para atuarem como candidatos a emprego.

Embora os testes por correspondência apresentem tantas características atrativas, há também certas limitações nesse formato, o que levou muitos

pesquisadores a preferir a abordagem por auditoria em pessoa (*in-person audit approach*).

*Problemas na identificação das características-chave dos candidatos.* tendo em vista que os testes por correspondência baseiam-se apenas em candidaturas “de papel”, todas as informações necessárias e relevantes devem ser transmitidas sem as pistas visuais de um contato interpessoal. Nos casos de gênero e etnia, pode-se transmitir facilmente a informação necessária empregando nomes que sejam específicos de um gênero ou associados a uma etnia (cf. Riach e Rich, 1991; Lahey, 2005). Em casos de discriminação etária, alguns estudos basearam-se em datas de formatura do Ensino Médio para transmitir a diferença de idade dos candidatos (cf. Bendick *et al.*, 1999; Lahey, 2005). Pesquisadores que desejam estudar as diferenças entre brancos e negros, por outro lado, enfrentam um desafio um pouco maior. O estudo de Bertrand e Mullainathan (2004) discutido anteriormente, por exemplo, empregou nomes racialmente distintivos para indicar a raça dos candidatos. Nomes como “Jamal” e “Lakisha” indicavam afro-americanos, ao passo que “Brad” e “Emily” estavam associados a brancos. Embora tais nomes possam ser relacionados de modo confiável a seus grupos raciais, alguns críticos argumentam que os nomes mais evidentemente afro-americanos são também associados a uma posição socioeconômica inferior, confundindo a influência diferencial de raça e de classe social. De fato, a escolaridade da mãe é um elemento que permite prever (de modo negativo) se a criança terá um nome claramente afro-americano<sup>14</sup>. O uso de nomes próprios para aferir diferenças entre negros e brancos é, dessa maneira, complicado pelo contexto social no qual se situam nomes racialmente distintivos.

Outros estudos de teste por correspondência utilizaram-se da seção “atividades extracurriculares” ou “voluntariado” dos currículos sumários como forma de reforçar o indicador da raça do candidato<sup>15</sup>. Ser membro da liga estudantil do NAACP (National Association for the Advancement of Colored People), por exemplo, sugeriria fortemente um afro-americano. Ao candidato “branco” emparelhado seria atribuída então uma atividade neutra em termos raciais (por exemplo, a Student Democratic Alliance), que, sem uma marca racial, é normalmente, ausentes outros fatores, associada a brancos<sup>16</sup>. Independentemente da estratégia adotada, é importante que os currículos passem por um pré-teste cuidadoso antes de ser empregados no campo. Nomes, atividades extracurriculares, bairros e escolas podem ter, cada um deles, conotações que não são imediatamente visíveis para o pesquisador. Determinar diretamente essas conotações/associações é

14. Fryer e Levitt (2004, p. 786) relatam que “nomes ‘mais negros’ são associados com códigos de endereçamento de renda mais baixa, níveis menores de escolaridade dos pais, ausência de seguro privado, e com o fato de a mãe possuir, ela própria, um nome ‘mais negro’”.

15. Ver Bendick *et al.* (1994). Não seria desejável, no entanto, empregar apenas atividades extracurriculares para indicar a raça. Essa pista sutil poderia escapar a muitos empregadores no processo de seleção.

16. Na medida em que candidatos que apresentem atividades extracurriculares “racialmente neutras” não serão considerados brancos em 100% dos casos, os resultados obtidos serão mais conservadores.

um primeiro passo importante no desenvolvimento dos materiais necessários para uma aferição efetiva da discriminação.

*Amostragem limitada de empregos:* outra limitação importante do método do teste por correspondência diz respeito aos tipos de emprego passíveis de serem testados. O procedimento para candidatura usado nos testes por correspondência – envio de currículos resumidos – é reservado em geral ao estudo de ocupações administrativas, secretariais ou outras posições “de colarinho branco”. A grande maioria dos primeiros empregos, ao contrário, requer mais freqüentemente que o candidato se apresente em pessoa. Para empregos como ajudante de garçom, mensageiro, trabalhos pesados ou caixa, por exemplo, um currículo enviado pelo correio pareceria completamente fora de lugar. Qualquer estudo do mercado de trabalho de baixa remuneração requereria, assim, que os candidatos se apresentassem em pessoa. Embora os estudos de auditoria em pessoa também tenham que enfrentar uma gama restrita de ofertas de emprego, candidaturas em pessoa permitem uma amostragem substancialmente maior do que a obtida com candidaturas feitas apenas no papel.

*Auditações em pessoa:* o uso de auditorias em pessoa, por oposição àquela baseado em currículos enviados pelo correio, representa uma simulação mais elaborada do processo de contratação<sup>17</sup>. Auditorias de emprego em pessoa envolvem o uso de pares combinados de indivíduos (denominados de testadores) que se apresentam como candidatos em buscas reais por emprego. Eles são cuidadosamente emparelhados no tocante a idade, raça, beleza física, estilo de comunicação e quaisquer outras características relevantes para o emprego às quais os empregadores podem atentar ao tomar a decisão de contratar. Como nos testes por correspondência, currículos são construídos para cada testador, refletindo níveis iguais de escolaridade e de experiência no serviço. Além disso, a apresentação pessoal dos candidatos emparelhados deve ser cuidadosamente controlada. Embora auditorias em pessoa sejam demoradas e requeiram uma supervisão intensa, a abordagem oferece algumas vantagens em relação aos estudos por correspondência. Auditorias em pessoa fornecem um método claro para indicar a raça (por meio da apresentação física dos candidatos); permitem uma ampla gama de tipos de emprego inicial (que freqüentemente exigem a presença do candidato); e oferecem a oportunidade de reunir dados quantitativos e qualitativos, com informações sobre se o candidato obteve ou não o emprego e sobre como foi tratado durante a entrevista. No restante deste artigo, confronto possíveis críticas ao método da auditoria. Eventuais vulnerabilidades

17. Para uma abordagem intermediária empregando contato telefônico (usando a voz para indicar raça, classe e gênero), ver Massey e Lundy (2001).

da metodologia de auditoria merecem uma reflexão cuidadosa, antes de aceitarmos que um formato de experimento de campo possa conferir automaticamente um alto nível de validação interna e externa.

*Críticas do método de auditoria.* Embora a maioria dos pesquisadores encare a metodologia de auditoria como a maneira mais eficaz para medir a discriminação, a abordagem tem seus críticos. O economista James Heckman é um dos mais ativos questionadores desse método, em especial quando empregado para estudar as influências diferenciais da raça. A crítica fundamental de Heckman (1998, pp. 107-111) centra-se na questão da eficácia do emparelhamento<sup>18</sup>. A validade de um estudo de auditoria baseia-se na capacidade bem-sucedida de apresentar dois candidatos igualmente bem qualificados ao emprego, que difiram apenas em sua raça. Contudo, tendo em vista o vasto número de características que podem influenciar a avaliação de um empregador, é difícil ter certeza de que todas essas dimensões foram efetivamente controladas. Note-se que na aferição da influência diferencial de um registro criminal, ou de qualquer outra característica que não seja pessoal, tais preocupações têm menos relevância. Como os testadores podem alternar seu modo de apresentação entre essas condições (por exemplo, com ou sem registro criminal), quaisquer diferenças remanescentes entre o par de testadores anulam-se efetivamente ao longo do estudo. A raça, pelo contrário, não é algo que possa ser atribuído experimentalmente. Devemos acreditar, portanto, que os pesquisadores da auditoria foram bem-sucedidos na identificação e no emparelhamento de todas as características relevantes – algo que, segundo Heckman, abre um vasto espaço para outros vieses. A crítica principal de Heckman centra-se nas coisas não observáveis – aquelas características que não são “observáveis para o estudo [pesquisadores] de auditoria, mas são [...] no mínimo um pouco visíveis para o futuro empregador, atuando nas decisões de [...] contratar”. Segundo esse autor, brancos e negros (no âmbito da população em geral) podem diferir na média e/ou na distribuição de características importantes. Por exemplo, considere-se um caso hipotético no qual os brancos apresentam, em média, uma resposta mais rápida durante as entrevistas do que os negros. Ou seja, o tempo em segundos entre a questão colocada pelo entrevistador e o começo da resposta é, em média, menor para os brancos que para os negros. (Na verdade, tempo de resposta é apenas um exemplo em potencial, e deixo muito claro que, pelo que sei, não há nenhuma base empírica nessa afirmação. O próprio Heckman não sugere nenhum exemplo concreto de coisas não observáveis que fossem potencialmente relevantes a ponto de afetar os resultados das contratações; mas é

18. Em outro texto, Heckman e Siegelman (1993) identificam cinco riscos potenciais à validade dos resultados de estudos de auditoria: 1) problemas no emparelhamento efetivo; 2) uso de testadores “superqualificados”; 3) esquema limitado de amostragem para a seleção das empresas e empregos a serem auditados; 4) influência diferencial do experimentador; e 5) a ética da pesquisa de auditoria. Para uma discussão útil sobre essas preocupações, ver a série de ensaios publicados por Fix e Struyk (1993). Além das críticas expressas por Heckman, os estudos de auditoria são frequentemente custosos e de implementação difícil, e só podem ser empregados em determinados pontos do processo decisório (por exemplo, decisões sobre contratação, mas não sobre promoção).

instrutivo levar em conta um caso hipotético concreto para fins de clareza do raciocínio.) Como a diferença na demora em responder seria extremamente sutil, não seria identificável de imediato pelos pesquisadores; mesmo para os empregadores, seria notada apenas num nível subliminar. No entanto, se essa característica produz uma vantagem adicional para o indivíduo com a resposta mais rápida – por ele ser considerado mais esperto ou mais envolvido –, podemos nos enganar com a resposta do empregador com relação à discriminação, já que avaliações não raciais estão determinando as diferenças entre as respostas.

Um problema relacionado aparece se brancos e negros diferem em características-chave, não na média, mas no nível de dispersão. Para seguirmos com o mesmo exemplo, imagine-se um caso no qual tanto negros como brancos apresentam um tempo médio de resposta de 0,5 segundos, mas os negros mostram maior heterogeneidade ao longo desse espectro do que os brancos. Resultados distintos podem ser observados, dependendo das qualificações mais gerais dos testadores com relação aos requisitos do emprego. Se os testadores são altamente qualificados para os postos de trabalho aos quais concorrem (o que é a tendência nos estudos de auditagem), a dispersão diferencial de qualquer variável-chave favorecerá o grupo com menor dispersão (porque uma proporção menor de candidatos nesse grupo estará na ponta inferior da curva com relação a um grupo de grande dispersão).

A crítica de Heckman levanta questões importantes e certamente encoraja um exame mais rigoroso da metodologia de auditagem. É útil, em cada caso particular, levar em conta se e como esses questionamentos podem ser enfrentados de modo eficaz. A preocupação de Heckman centra-se na possibilidade de que, se brancos e negros diferirem, de modo geral, em qualquer variável não observada ligada à produtividade, seja na média, seja no espectro de variação, as estimativas obtidas por duplas emparelhadas já trarão um viés no próprio formato. Essa crítica seria certamente válida se os auditores fossem escolhidos aleatoriamente na população e mecanicamente emparelhados por características de fácil mensuração.

É um equívoco, no entanto, considerar que o pesquisador necessariamente tem mais dificuldades que o empregador para identificar características relativas à produtividade. Com efeito, o pesquisador também é um empregador no planejamento e na implementação do estudo de auditagem. O trabalho de um testador não é simples, e encontrar uma equipe capaz de levar adiante esse tipo de projeto requer um exame extensivo e uma seleção

cuidadosa. O trabalho exige sólidos conhecimentos de escrita (para os relatórios que sucedem cada auditoria), habilidades comunicativas (para transmitir as informações necessárias em uma entrevista; para provocar uma boa impressão no empregador), níveis elevados de motivação (que se mantém dia após dia), confiabilidade (para conduzir e reportar com precisão cada teste), habilidades de localização (para encontrar lugares na cidade) e uma infinidade de outras qualificações. Desse modo, além das características mais evidentes como altura, peso, raça e idade, os pesquisadores devem procurar por testadores que possam sair-se bem numa situação muito exigente<sup>19</sup>. Como empregador, o pesquisador deve identificar pistas sutis nos candidatos, que indiquem sua habilidade em atuar. Se tais pistas são ou não explícitas, conscientes ou mensuráveis, elas estão tanto presentes na avaliação de um pesquisador de seus candidatos a testadores, como estão nas avaliações dos empregadores ao lidarem com candidatos a um primeiro emprego. Como os empregadores, os pesquisadores são afetados por indicadores objetivos e subjetivos/subconscientes das qualidades dos candidatos em seu processo seletivo e no emparelhamento de testadores, de um modo que, em última instância, deve contribuir para uma calibração mais fina entre os pares combinados de testadores<sup>20</sup>.

Uma preocupação de Heckman relacionada a essa diz respeito à possibilidade de o processo de combinação de pares (mesmo quando realizado com sucesso) produzir distorções no processo de contratação. Na medida em que os parceiros da auditoria são emparelhados em todas as características mais relevantes para o processo de contratação (escolaridade, experiência, aparência física etc.), os empregadores podem se ver forçados a valorizar características relativamente irrelevantes, apenas pela necessidade de tomar uma decisão. “Considerando-se os componentes comuns mais frequentemente medidos, as diferenças nas taxas de contratação monitoradas pelas auditorias originam-se de fatores idiossincráticos e não dos fatores principais que determinam os mercados de trabalho reais” (Heckman, 1998, p. 111). Se os empregadores preocupam-se apenas marginalmente com a raça, mas vêem-se confrontados a dois candidatos equivalentes em todas as demais características, a raça pode assumir uma dimensão maior na decisão de contratar do que seria normal em circunstâncias reais, baseadas na avaliação de candidatos que diferem entre si segundo múltiplas variáveis.

Tal crítica, de novo, é significativa, embora possa ser respondida mais facilmente. Se o único resultado importante de um estudo de auditoria é se um candidato obteve o emprego ou não, então as considerações de Heck-

19. Em vista da amplitude de habilidades requeridas, é comum que os pesquisadores examinem cuidadosamente entre cinquenta e cem candidatos (já previamente selecionados com relação à idade, raça ou gênero) antes de encontrar um único par combinável.

20. Deve-se observar igualmente que o método de correspondência não é afetado pelos problemas de emparelhamento, já que a raça pode ser atribuída de modo experimental. As evidências de discriminação produzidas por esses estudos ajudam a confirmar os resultados de estudos de auditoria em pessoa.

man são relevantes. Forçados a escolher um único candidato, os empregadores usarão qualquer elemento de diferenciação disponível, seja ele considerado muito ou pouco relevante. Os estudos de auditoria, que medem retorno de chamadas telefônicas como variável resultante, evitam, ao contrário, situações nas quais os empregadores podem escolher apenas um candidato. Empregadores, com efeito, entrevistam em média oito candidatos para cada posto de trabalho inicial que preenchem. Se raça fosse uma preocupação de pouca importância para os empregadores, seria de esperar que os dois membros de uma dupla de auditoria passassem pela primeira tentativa. Na medida em que a raça aparece de modo proeminente já nos primeiros estágios do processo, podemos inferir que ela é mais do que simplesmente um último fator na decisão.

Uma terceira e importante crítica à metodologia de auditoria levanta a questão dos vieses introduzidos pelo experimentador, ou seja, a possibilidade de que as expectativas ou comportamentos dos testadores possam influenciar os resultados da auditoria de um modo não aleatório. Se um testador, por exemplo, esperar ser tratado de modo rude por um empregador, pode mostrar-se menos participativo, mais nervoso ou na defensiva durante a interação. A própria natureza da interação pode, assim, criar uma profecia autorrealizável, na qual o testador obtém resultados pífios, mas por motivos não relacionados com a condição experimental (por exemplo, seu registro policial). Na verdade, a possibilidade de vieses produzidos pelo experimentador é uma das ameaças mais sérias à validade dos testes de auditoria. Embora não haja maneiras de evitar de modo conclusivo tal possibilidade, há algumas precauções que podem ser tomadas para minimizar o problema. Em primeiro lugar, o treinamento efetivo e a supervisão são fundamentais para uma implementação bem-sucedida de um estudo de auditoria. Os testadores devem estar extremamente familiarizados com os perfis que devem assumir e com o protocolo de auditoria, de modo que as respostas apropriadas às questões dos empregadores tornem-se quase automáticas. Ensaios prolongados, gravação de entrevistas e auditorias práticas ajudam os testadores a se sentirem confortáveis em seus papéis e obter um retorno importante sobre seu desempenho. Da mesma forma, durante o trabalho de campo, relatórios diários e sessões para resolução de problemas são de extrema importância para identificar qualquer questão potencial ou para redefinir o protocolo do modo mais adequado às características do estudo. Além disso, quando o trabalho de campo acaba, é possível proceder a uma verificação indireta dos vieses introduzidos pelo testador. Geralmente, alguns testes são realizados com

pouco ou nenhum contato pessoal, seja porque o empregador está ausente, seja porque não tem tempo de encontrar o candidato. Comparando-se os resultados de auditoria obtidos por testadores que tiveram ou não contato com empregadores, pode-se determinar o grau em que a interação pessoal leva a uma distribuição diferente dos resultados. Caso os testadores estejam agindo de uma maneira que corresponda às suas expectativas de discriminação, devemos esperar que os testes realizados por meio de interação mostrem maior evidência de discriminação do que aqueles sem interação. Se os resultados forem semelhantes, ou mostrarem menor evidência de discriminação, podemos ter maior confiança de que o comportamento do experimentador não está alterando os resultados (cf. Bertrand e Mullainathan, 2004; Schwartz e Skolnick, 1962).

Como observação final, vale a pena reiterar que a principal vantagem dos testes por correspondência (em comparação às auditorias em pessoa) é sua capacidade de apresentar pares combinados de currículos para empregadores sem o uso de testadores reais. O fato de esses estudos também demonstrarem, em geral, evidências consistentes de discriminação é mais um motivo para estarmos seguros de que os resultados dos estudos de auditoria em pessoa não são apenas produto de expectativas atuantes nos e pelos participantes.

## Conclusão

A despeito de sua grande complexidade, o método de auditoria é ainda a abordagem mais eficaz para medir a discriminação em contextos reais. Participando de procuras reais por emprego e simulando o procedimento de candidatos reais, obtemos a maior aproximação possível com as interações que produzem discriminação nos mercados de trabalho contemporâneos. Nenhum método é infalível, mas um exame cuidadoso das possibilidades disponíveis auxilia a encontrar a estratégia empírica apropriada às questões propostas por uma pesquisa. Embora o método de auditoria não possa responder a todos os aspectos importantes da desvantagem no mercado de trabalho, ele oferece medições precisas e diretas da discriminação no momento da contratação, um mecanismo poderoso na regulação das oportunidades de emprego.

## Referências Bibliográficas

- AYRES, Ian & SIEGELMAN, Peter. (1995), "Race and gender discrimination in bargaining for a new car". *The American Economic Review*, 85 (3): 304-321.
- BENDICK JR., Marc; JACKSON, Charles & REINOSO, Victor. (1994), "Measuring employment discrimination through controlled experiments". *Review of Black Political Economy*, 23: 25-48.
- BENDICK JR., Marc; BROWN, Lauren & WALL, Kennington. (1999), "No foot in the door: an experimental study of employment discrimination". *Journal of Aging and Social Policy*, 10: 5-23.
- BERTRAND, Marianne & MULLAINATHAN, Sendhil. (2004), "Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination". *The American Economic Review*, 94: 991-1013.
- BOBO, Lawrence; KLUEGEL, James & SMITH, Ryan. (1997), "Laissez-faire racism: the crystallization of a 'kindler, gentler' anti-black ideology". In: TUCH, Steven A. & MARTIN, Jack K. (eds.), *Racial attitudes in the 1990s: continuity and change*. Westport, CT, Praeger.
- BODENHAUSEN, Galen. (1988), "Stereotypic biases in social decision making and memory: testing process models of stereotype use". *Journal of Personality and Social Psychology*, 55: 726-737.
- CANCIO, A. Silvia; EVANS, T. David & MAUME, David J. (1996), "Reconsidering the declining significance of race: racial differences in early career wages". *American Sociological Review*, 61 (4): 541-556, ago.
- CARR, Deborah & FRIEDMAN, Michael A. (2005), "Is obesity stigmatizing? Body weight, perceived discrimination, and psychological well-being in the United States". *Journal of Health and Social Behavior*, 46: 244-259, set.
- CORRIGAN, Patrick *et al.* (2003), "Perceptions of discrimination among persons with serious mental illness". *Psychiatric Services*, 54 (8): 1105-1110.
- CROSBY, Faye. (1984), "The denial of personal discrimination". *American Behavioral Scientist*, 27: 371-386.
- CROSS, Harry *et al.* (1990), *Employer hiring practices: differential treatment of Hispanic and Anglo job seekers*. Washington, D.C., Urban Institute Press.
- FARKAS, George. (2003), "Cognitive skills and noncognitive traits and behaviors in stratification processes". *Annual Review of Sociology*, 29: 541-562.
- FEAGIN, Joe R. & SYKES, Melvin P. (1994), *Living with racism: the black middle-class experience*. Boston, MA, Beacon Press.
- FERNANDEZ, Roberto & SU, Celina. (2004), "Space in the study of labor markets". *Annual Review of Sociology*, 30: 545-569, ago.

- FIX, Michael & STRUYK, Raymond J. (eds.). (1993), *Clear and convincing evidence: measurement of discrimination in America*. Washington, D.C., Urban Institute Press.
- FRYER JR., Ronald G. & LEVITT, Steven D. (2004), "The causes and consequences of distinctively black names". *The Quarterly Journal of Economics*, CXIX: 767-805.
- GOFF, Philip Atiba. (2005), *The space between us: stereotype threat for whites in interracial domains*. Doctoral dissertation. Department of Psychology, Stanford University.
- HAKKEN, Jon. (1979), *Discrimination against Chicanos in the Dallas Rental Housing Market: an experimental extension of the Housing Market Practices Survey*. Washington, D.C., U.S. Department of Housing and Urban Development.
- HECKMAN, James J. (1998), "Detecting discrimination". *The Journal of Economic Perspectives*, 12(2): 101-116.
- HECKMAN, James & SIEGELMAN, Peter. (1993), "The urban institute audit studies: their methods and findings". In: FIX, Michael & STRUYK, Raymond J. (eds.), *Clear and convincing evidence: measurement of discrimination in America*. Washington, D.C., Urban Institute Press, pp. 187-258.
- KESSLER, Ronald C.; MICKELSON, Kristin D. & WILLIAMS, David R. (1990), "The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States". *Journal of Health and Social Behavior*, 40 (3): 208-230.
- KINDER, Donald R. & SEARS, David O. (1981), "Prejudice and politics: symbolic racism versus racial threats to the good life". *Journal of Personality and Social Psychology*, 40: 414-431.
- KIRSHENMAN, Joleen & NECKERMAN, Kathryn. (1991), "We'd love to hire them, but...: the meaning of race for employers". In: JENCKS, Christopher & PETERSON, P. E. (eds.), *The urban underclass*. Washington, D.C., Brookings Institution, pp. 203-234.
- KUTNER, Bernard; WILKINS, Carol & YARROW, Penny Rechtman. (1952), "Verbal attitudes and overt behavior involving racial prejudice". *Journal of Abnormal Social Psychology*, 47: 649-52.
- LAHEY, Joanna. (2005), "Age, women, and hiring: an experimental study". NBER, Working Paper 11435.
- LAPIERRE, Richard T. (1934), "Attitudes vs. actions". *Social Forces*, 13: 230-237.
- MARWELL, Gerald & AMES, Ruth E. (1981), "Economists free ride, does anyone else?". *Journal of Public Economics*, 15 (3): 295-310.
- MASSEY, Douglas & LUNDY, Garvey. (2001), "Use of black English and racial discrimination in urban housing markets: new methods and findings". *Urban Affairs Review*, 36: 452-469.
- MCCONAHAY, J. B. (1986), "Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale". In: DOVIDIO, J. F. & GAERTNER, S. L. (eds.), *Prejudice, discrimination, and racism*. San Diego, CA, Academic Press.

- MOSS, Philip & TILLY, Chris. (1996), "'Soft skills' and race: an investigation of black men's employment problems". *Work and Occupations*, 23: 256-276.
- NATIONAL RESEARCH COUNCIL. (2004), "Measuring racial discrimination". Panel on Methods for Assessing Discrimination. Edited by Rebecca M. Blank, Marilyn Dabady e Constance F. Citro, Committee on National Statistics, Division of Behavior and Social Sciences and Education. Washington, D.C., The National Academies Press.
- NEUMARK, David. (1996), "Sex discrimination in restaurant hiring: an audit study". *Quarterly Journal of Economics*, 111: 915-941.
- NEWMAN, Katherine. (1999), *No Shame in my game: the working poor in the Inner city*. Nova York, Random House.
- PAGER, Devah & QUILLIAN, Lincoln. (2005), "Walking the talk: what employers say versus what they do". *American Sociological Review*, 70 (3): 355-380.
- RIACH, Peter & RICH, Judith. (1991), "Measuring discrimination by direct experimentation methods: seeking gunsmoke". *Journal of PostKeynesian Economics*, 14: 143-150.
- \_\_\_\_\_. (2002), "Field experiments of discrimination in the market place". *The Economic Journal*, 112: 480-518.
- RIDLEY, Stanley; BAYTON, James A. & OUTTZ, Janice Hamilton. (1989), *Taxi service in the District of Columbia: is it influenced by patrons' race and destination?* Washington, D.C., Washington Lawyers' Committee for Civil Rights under the Law, mimeo.
- SAENGER, Gerhart & GILBERT, Emily. (1950), "Custom reactions to the integration of negro sales personnel". *International Journal of Opinion and Attitude Research*, 4: 57-76.
- SAGAR, H. A. & SCHOFIELD, J. W. (1980), "Racial and behavioral cues in black and white children's perceptions of ambiguously aggressive acts". *Journal of Personality and Social Psychology*, 39: 590-598.
- SCHUMAN, H. (1995), "Attitudes". In: COOK, Karen; FINE, Gary & HOUSE, James (eds.), *Sociological perspectives on social psychology*. Boston, Allyn and Bacon.
- SCHUMAN, Howard & BOBO, Lawrence. (1988), "Survey based experiments on white racial attitudes toward residential integration". *American Journal of Sociology*, 94: 273-299.
- SCHUMAN, Howard *et al.* (2001), *Racial attitudes in America: trends and interpretations* 1ª edição 1997. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- SCHWARTZ, Richard & SKOLNICK, Jerome. (1962), "Two studies of legal stigma". *Social Problems*, 10: 133-142.
- SMITH, Tom W. (1991), "Ethnic images. General social survey technical report, 19". Chicago, National Opinion Research Center, University of Chicago.

- \_\_\_\_\_. (2001), *Intergroup relations in a diverse America: data from the 2000 general social survey*. Nova York, American Jewish Committee.
- SNIDERMAN, Paul M. & GROB, Douglas B. (1996), "Innovation in experimental design in attitude surveys". *Annual Review of Sociology*, 22: 377-399.
- TAYLOR, D. M. *et al.* (1990), "The personal/group discrimination discrepancy: perceiving my group, but not myself, to be a target of discrimination". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16: 254-262.
- TURNER, Margery; FIX, Michael & STRUYK, Raymond. (1991), *Opportunities denied, opportunities diminished: racial discrimination in Hiring*. Washington, D.C., Urban Institute Press.
- TURNER, Margery & SKIDMORE, Felicity (eds.). (1999), *Mortgage lending discrimination: a review of existing evidence*. Washington, D.C., The Urban Institute.
- WIENK, Ronald E. *et al.* (1979), *Measuring discrimination in American housing markets: the housing market practices survey*. Washington, D.C., U.S. Department of Housing and Urban Development.
- WILSON, William Julius. (1996), *When work disappears: the world of the new urban poor*. Nova York, Vintage Books.
- YINGER, John. (1995), *Closed doors, opportunities lost*. Nova York, Russell Sage Foundation.

Resumo

*Medir a discriminação*

Os debates a respeito da relevância contemporânea da discriminação são obscurecidos pela ausência de técnicas rigorosas de mensuração. Como separar os efeitos gerados pela raça das várias outras fontes de desigualdade social? O artigo examina as abordagens normalmente empregadas para medir a discriminação, como estudos de percepção, levantamentos de atitudes, análises estatísticas, experimentos de laboratório e de campo. As várias abordagens são resumidas e o alcance e a limitação de cada uma delas são avaliados. Embora nenhum método de pesquisa seja isento de falhas, a análise cuidadosa dos métodos disponíveis ajuda a estabelecer a correspondência entre o problema da pesquisa e a estratégia empírica adequada.

Palavras-chave: Discriminação racial; Medidas de discriminação; Estratégias de pesquisa.

Abstract

*Measuring discrimination*

Debates about the contemporary relevance of discrimination have been clouded by a lack of rigorous measurement techniques. How can we disentangle the effects of race

from the many other sources of social inequality? What are the obstacles to developing reliable measures of racial discrimination? This article addresses the state-of-the-art approaches to measuring discrimination, including studies of perceptions, attitude surveys, statistical analyses, laboratory and field experiments, and provides a brief overview of the varying approaches, examining their unique strengths and limitations. While no research method is without flaws, careful consideration of the range of methods available helps to match one's research question with the appropriate empirical strategy.

Keywords: Racial discrimination; Methods of measurement; Audits.

Devah Pager é professora do Departamento de Sociologia da Universidade de Princeton. E-mail: pager@princeton.edu.