**Colégio e Curso Oliveira**

Tudo começou pacificamente. Johnson, um dos professores do Colégio e Curso Oliveira, perguntou a Washington e Michel quanto cada um recebia de salário. Foi uma pergunta inocente e a resposta sugeriu que os três estavam exercendo a mesma função e recebendo os mesmos salários. Ninguém parecia interessado. Então, Michel disse que tinha recebido um memorando da Secretária do colégio em que todos os salários do departamento foram listados e notou algo engraçado. Os salários dos três estavam entre os mais baixos da lista. De fato, observou Michel, quase todos os negros do colégio estavam na metade inferior da lista.

Surgiu então entre os três, a dúvida se o Colégio e Curso Oliveira praticava discriminação contra as minorias. Esta discussão permaneceu durante toda a semana. E a cada dia alguém trazia alguma informação sobre as outras filiais do colégio de todo o país. Estas informações continuavam a sugerir que as minorias, não somente os empregados negros, mesmo exercendo a mesma função não estavam recebendo os mesmos salários que os empregados brancos. Eles tinham a informação de mais quatro unidades do colégio que sugeria, quando calculada a média, que as minorias estavam recebendo US$ 250 a menos que os empregados brancos.

 Johnson lembrou do que foi lhe dito quando foi contratado pelo dono do colégio: “Quando Miller me contratou ano passado, ele disse que a administração do Colégio e Curso Oliveira acredita em políticas de ação afirmativa. Ele me prometeu que eu iria longe com esforço e desenvolvendo um bom trabalho. Eu não estou dizendo que no ano passado tenha sido ruim, mas esta questão salarial me fez pensar se eu deveria ficar ou começar a procurar um lugar onde as minorias são tratadas da mesma maneira que os brancos”. Washington e Michel concordaram.

Quanto mais discutiam o assunto, mais eles se sentiram traídos por uma instituição que no início parecia ser um lugar que não iria levar em consideração a cor da pele. Na verdade, eles estavam todos impressionados com a posição do colégio com relação a política de ação afirmativa. Foi-lhes dito que o progresso no Colégio e Curso Oliveira, e o salário, dependeriam de quão bem eles fizessem o seu trabalho - que eles poderiam esperar para passar do cargo de Professor Substituto (Grau 1) para Professor Titular (Grau 2) em dois ou três anos e então mudar para Professor Senior (Grau 3) três ou quatro anos mais tarde.

Eles decidiram esperar as revisões anuais de desempenho, com os aumentos salariais determinados pelo desempenho durante o ano anterior.

Johnson não comentou mais sobre o incidente dos salários durante muitas semanas. Por conta própria, entretanto, ele começou a ler sobre direito do trabalho para verificar se seus direitos civis foram violados. Ele mesmo ligou para o escritório local da Comissão de Igual Oportunidades de Emprego (CIOE) e falou com um agente sobre sua situação. O agente Malone sugeriu que ele deveria levar o problema para seu supervisor. Malone disse a ele que, pela sua experiência, frequentemente problemas como este eram facilmente explicados pela companhia. Ele disse, entretanto, claramente que uma diferença de salário de US$ 250 por mês entre as minorias e não-minorias não era insignificante e, de fato, atraiu a atenção da CIOE.

Johnson, escoltado por seus dois amigos, foi ver o Kirk, o administrador do departamento pessoal do colégio. Kirk parecia agitado quando Johnson apresentou os fatos a ele. Ele simplesmente indeferiu seu protesto alegando ser um absurdo completo. Disse aos três para deixar o trabalho de gestão para gestores e para voltar ao trabalho para que eles pudessem desempenhar seus trabalhos bem o suficiente para terem uma boa avaliação e, assim, um bom aumento de salário no próximo ano. Quando Johnson “perguntou em voz alta” se a evolução das performances foi alterada para justificar aumentos menores de salários para as minorias, Kirk deu um soco na mesa. Abruptamente disse lhes para parar de tentar causar problemas. Informou a eles, bastante ríspido e muito alto, que “... salário é baseado no desempenho e no feedback dos alunos e pais. A forma mais simples de você melhorar seu salário é prestar muita atenção em seu trabalho”. Ele então os dispensou.

Previsivelmente, Johnson achou ofensivo o conteúdo e o tom dos comentários de Kirk. Junto com Washington e Post, eles organizaram um pequeno grupo de minorias que ameaçaram visitar o escritório de reclamações do CIOE a fim de prosseguir com suas convicções de que o Colégio e Curso Oliveira pratica política discriminatória de pagamento de salários.

Rodrigo Oliveira, dono do Colégio e Curso Oliveira, agendou uma reunião com Johnson, Washington e Post, naquela tarde. Foi uma conversa mais tranquila. Greer iniciou pedindo a eles para explicar suas preocupações. Johnson expôs os fatos e, adicionalmente, informou como foram tratados por Kirk.

Greer respondeu assegurando aos três que no Colégio e Curso Oliveira não há discriminação contra ninguém. Ele repetiu a mensagem dita por Kirk sobre como os salários são determinados, mas sem o tom ofensivo. Naturalmente, Mr. Greer delineou o voluntário programa de ação afirmativa iniciado pelo Colégio e Curso Oliveira há dois anos atrás, como apenas um exemplo da filosofia de que o colégio valoriza o que a pessoa faz em seu trabalho independentemente de raça ou gênero. Johnson estava disposto a escutar sobre a política de salários e falar sobre o programa de contratação afirmativa, mas continuou a focar na aparente diferenças salariais que ocorre apesar das políticas implementadas. E insistiu que a igualdade salarial deve ser alcançada e, portanto, não abandona sua posição quanto à discriminação existente.

Greer prometeu a seus três funcionários que iria analisar o problema e marcaria outra reunião para apresentar os resultados de sua análise.

**Atribuição**

Você foi designado para comandar um grupo para investigar essa alegação de discriminação. Greer tem uma série de questões a serem resolvidas. Ele lhe deu acesso ao emprego e às séries históricas de remuneração dos funcionários do colégio. Estes dados estão contidos no arquivo SERVPRO.XLS. Você terá de analisar o emprego e a série de pagamentos históricos contidos neste arquivo e tentar resolver as questões apresentadas por Johnson.

Com base em sua compreensão das questões e sua interpretação dos dados sobre o emprego e salário, escrever um breve relatório para o Mr. Greer resumindo sua opinião sobre a responsabilidade do Colégio e Curso Oliveira. Anexo algumas perguntas que irão guiar seu pensamento. Use detalhes importantes para sua análise para apoiar a sua recomendação.

**Descrição dos dados**

**Nome da variável                                       Descrição da variável**

|  |  |
| --- | --- |
| Grau\_Pagamento | 1  = Professor Substituto (Grau 1)  2  = Professor Titular (Grau 2)  3  = Professor Senior (Grau 3) |
| Gênero | 1 = Masculino  0 = Feminino |
| Raça | 1 = Minoria  0 = Branco |
| Casado | 1 = Sim  0 = Não |
| Idade | Anos de idade do funcionário |
| Anos\_trabalho | Anos de trabalho como professor no Colégio e Curso Oliveira |

Desempenho               Avaliação de desempenho do funcionário (escala de 0 a 10)

**Questões**

1)     Qual é a diferença entre o salário médio das minorias e não as minorias? Será que esta evidência dá suporte a alegação de Johnson de discriminação?

2)     Qual a proporção de trabalhadores das minorias e trabalhadores das não minorias é encontrada em cada grau de pagamento? Como é que estas proporções influenciam as reclamações de Johnson de discriminação salarial? Será que estas diferenças proporcionais sugerem discriminação nas promoções em todos os grupos raciais?

3)     Qual é o prazo médio de permanência dos trabalhadores das minorias e não minorias em cada classe pagamento? Será que estes resultados sugerem discriminação nas promoções em todos os grupos raciais?

4)     Quando começou no colégio o programa Ação Afirmativa? Será que essa informação ajuda a explicar por que as minorias são das classes mais baixas pagamentos? Explicar.

5)     Que dados devem ser examinados para ver se o Colégio e Curso Oliveira recompensa por desempenho, conforme alegado pelo Sr. Greer?

6)     Que tipo de análise indica se o pagamento foi dependente do desempenho? Será que estes resultados sugerem que o Colégio e Curso Oliveira recompensa seus funcionários de acordo com seu desempenho? Explicar.

7)     Suas análises dão suporte à alegação de Johnson de discriminação? Explicar