

A MULHER EMPREGADORA NO BRASIL E PERNAMBUCO E A PEQUENA EMPRESÁRIA NO RECIFE*

Heraldo P. Souto Maior
Jorge Ventura de Moraes
José Carlos Vieira Wanderley
Sandra Correia de Andrade

1. A Mulher no Mercado de Trabalho

Uma das características mais relevantes do mercado de trabalho nas últimas décadas tem sido o crescimento contínuo da participação feminina na chamada "população economicamente ativa" (PEA). Este é um fenômeno de natureza global, na medida em que praticamente todas as sociedades sofrem o impacto da modernização, pelo menos em alguns de seus setores. Na Inglaterra, por exemplo, se previa que no "... fim dos 1990 [...] as mulheres seriam mais de que a metade das pessoas em emprego pago" (Allen e Truman, 1991 p. 114). A literatura sobre o tema é abundante e dispomos de estatísticas confiáveis, oficiais ou não, que

descrevem o processo e têm sido exploradas de diversos ângulos.

Essa participação feminina crescente na população economicamente ativa (PEA), conforme é definida usualmente na ciência econômica e nos levantamentos demográficos de vários tipos, tem repercussões as mais variadas na definição dos papéis ocupacionais e familiares.

Há razões estruturais e ideológicas para tal. As primeiras decorrem das transformações mesmas porque tem passado a economia no mundo moderno, oferecendo e exigindo uma entrada cada vez maior da mulher na força de trabalho.

Desde a metade da década de 1970, entre nós, em estudos diversos (Bruschini, 1985, 1988, 1994a, 1994b; Bruschini e

* Uma descrição detalhada dos objetivos e metodologia da pesquisa podem ser encontrados no Relatório Final apresentado aos órgãos financiadores, CNPq e FACEPE.

Rosemberg, 1982; Calábria, 1986; Costa e Bruschini, 1992; Fonseca, 1980; Oliveira e Vianna, 1988; Saffioti, 1976; Souto Maior, 1988, 1990; Singer, 1976; Zylberstajn, Pagotto e Pastore, 1985, para mencionar apenas alguns), se tem ressaltado como, depois de ter ficado reduzida tradicionalmente às atividades domésticas, nas décadas mais recentes a mulher passa a participar cada vez mais das atividades econômicas fora do lar, libertando-se do confinamento na chamada esfera doméstica e assumindo funções na esfera pública.

Paralelamente, em nível ideológico, tem ocorrido uma contínua redefinição de papéis e de valores, em que o movimento feminista, ao lado de outras variáveis, tem tido uma importância fundamental, salientando-se a desvalorização do trabalho doméstico e a redefinição das relações de poder entre os gêneros, dentro da família e na sociedade ao largo.

Se observarmos o que aconteceu no Brasil e em Pernambuco, no período que vai de 1970 a 1997, a participação feminina na força de trabalho cresceu aceleradamente; aumentou 392,8% no Brasil, passando de 6.165.447 para 30.381.120 mulheres, e 334,1% em Pernambuco, passando de 318.566 para 1.382.771 trabalhadoras (Tabela 1.1).

Tabela 1.1
BRASIL/PERNAMBUCO/RMR: 1970-1997
População Economicamente Ativa segundo o Sexo

	Homens	Mulheres	Total
		Brasil	
1970	23.391.777	6.165.447	29.557.224
1980	31.392.986	11.842.726	43.235.712
1991	39.489.384	18.966.744	58.456.128
1997	44.832.163	30.381.120	75.213.283
		Pernambuco	
1970	1.186.237	318.566	1.504.803
1980	1.452.809	583.456	2.036.265
1991	1.727.132	806.196	2.533.328
1997	2.004.393	1.382.771	3.387.164
		RMR	
1997	769.531	571.724	1.341.255

Fontes: Censos Demográficos (1970-1991); PNAD (1997)

É um crescimento relativo bastante superior ao dos homens, cuja participação

na força de trabalho aumentou 91,7%, no Brasil, e 69,0%, em Pernambuco; o que corresponde a um acréscimo de 23.391.777 para 44.832.163 e de 1.186.237 para 2.004.393 trabalhadores, respectivamente. É um aumento não apenas superior em números relativos, mas, também, em números absolutos, ou seja, de 24.215.673 mulheres contra 21.440.386 homens, no Brasil, e de 1.064.205 mulheres contra 818.156 homens, em Pernambuco.

Esse crescimento da PEA feminina pode ser visto, ainda, por um outro ângulo, como nos mostra a Tabela 1.2.

Tabela 1.2
BRASIL/PERNAMBUCO/RMR: 1970-1997
Porcentagem de Pessoas Economicamente Ativas segundo o Sexo⁽¹⁾

	Brasil		Pernambuco		RMR				
	1970	1980	1981	1997	1970	1980	1991	1997	1997
Homens	79,1	72,6	67,6	59,6	78,8	71,3	68,2	59,2	57,4
Mulheres	20,9	27,4	32,4	40,4	21,2	28,7	31,8	40,8	42,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(1) Sobre o total de pessoas economicamente ativas
Fontes: Censos Demográficos (1970-1991); PNAD (1997)

Em 1970, as mulheres representavam 20,9% da PEA brasileira e 21,2% da pernambucana; em 1997 essa porcentagem passa para 40,4% e 40,8%, respectivamente. Na Região Metropolitana do Recife (RMR), a participação feminina em 1997 era de 42,6%, conforme os dados da PNAD.

Uma outra perspectiva de ver o processo em curso seria a de olharmos a variação da taxa de atividade feminina, ou seja, a porcentagem de mulheres de 10 anos e mais, sobre o total dessa população, que participam da força de trabalho, no período considerado (Tabela 1.3).

Enquanto a taxa masculina varia de 71,8% para 73,9%, no Brasil, e de 71,0% para 71,8%, em Pernambuco, a feminina passa de 18,5% para 47,2%, no Brasil, e de 17,1% para 44,9%, em Pernambuco. Ou seja, a taxa masculina, em ambos os casos, permanece praticamente estável, enquanto a feminina mais do que dobra.

A mulher empregadora no Brasil e Pernambuco e a pequena empresária no Recife

Heraldo P. Souto Maior et alii

Tabela 1.3
BRASIL/PERNAMBUCO/RMR (1970-1997):
Taxas de atividade por sexo⁽¹⁾

	Brasil		Pernambuco				RMR		
	1970	1980	1991	1997	1970	1980	1991	1997	1997
Homens	71,8	72,4	71,5	73,9	71,0	69,7	67,3	71,8	66,3
Mulheres	18,5	26,6	32,9	47,2	17,1	25,4	28,6	44,9	42,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(1) Sobre o total de pessoas de 10 anos e mais de cada sexo.
Fontes: Censos Demográficos (1970-1991); PNAD (1997)

Diversas são as explicações para essa crescente participação da mulher na força de trabalho no Brasil e em suas diversas regiões. Há quem insista na importância da deterioração dos níveis de renda, incluindo a evolução do salário mínimo em termos reais e nominais. Isto estaria a exigir que um número cada vez maior de membros das famílias entrem no mercado de trabalho. Contudo, esta seria uma explicação simplista; não está ocorrendo apenas no Brasil e está sendo reportada como presente em países cuja distribuição de renda é das mais justas. Também não se pode esquecer que não são somente as mulheres de famílias de baixa renda que estão entrando no mercado de trabalho; valeria, ainda, considerar a questão dos valores, entre os quais, o impacto das mudanças sobre o nível das aspirações, especialmente em uma sociedade de consumo, e a necessidade de aumento de renda para satisfazê-las, assim como as de independência e igualdade, num processo de mobilidade social ascendente em termos econômicos e políticos.

Uma multiplicidade de fatores, portanto, em constante interação, entra em cena, todos decorrentes do processo de industrialização e urbanização por que vem passando o país. Há que se observar uma série de variáveis, inclusive o próprio movimento feminista e a valorização cada vez maior do trabalho da mulher fora de casa e o da igualdade entre os sexos a esse respeito. As conseqüências do desenvolvimento têm múltiplas facetas que interagem e é preciso levá-las em consideração.

2. A Mulher Empregadora

Na literatura sociológica e na antropológica brasileira, a ênfase no trabalho feminino tem sido dada quase com exclusividade àquelas mulheres que estão no mercado de trabalho na condição de empregadas, seja no setor público, seja no setor privado. Mais ainda, se tem privilegiado o estudo das chamadas classes subordinadas. A empresária, como também, a própria executiva, parecem não ter despertado interesse maior nessa literatura. A empregadora tem aparecido no Brasil, pode-se dizer, apenas como a patroa em suas relações com a empregada doméstica (Almeida, 1982; Sousa, 1996; Vergolino, 1989).

Temas constantes são a discriminação salarial e o acesso a posições mais elevadas nas administrações, a dupla jornada de trabalho, a existência de “guetos profissionais”, estes tendo como conseqüência a discussão sobre a aceitação da capacidade da mulher de igualar-se aos homens em todas as atividades. De certa forma, pode-se dizer que os estudos sobre a mulher no mercado de trabalho no Brasil, levados a cabo por sociólogas e antropólogas, estão influenciados pela luta política feminista (o que é natural e compreensível) em busca da igualdade e pela sua quase simbiose com a luta política pela ascensão das chamadas classes subordinadas. O paradigma do conflito, em suas diversas versões, tem predominado, sem dúvida, na análise das questões de gênero.

É bom que se lembre, contudo, que o crescimento da PEA feminina quanto à posição na ocupação ocorreu, em termos numéricos, principalmente na categoria das empregadas. Na condição de empregadoras ou atividades por conta própria a proporção é realmente pequena, apesar do seu crescimento relativo, o que vem ocorrendo significativamente a partir dos anos 1970, inclusive em países como a

A mulher empregadora
no Brasil e Pernambuco
e a pequena empresária
no Recife

Heraldo P. Souto Maior
et alii

Inglaterra. (Allen e Truman, 1991: p. 114-115), onde existe, até, uma Agência para o Desenvolvimento da Empresa das Mulheres (WEDA).

Na verdade, no Brasil, a percentagem de mulheres empregadoras sobre o total da PEA feminina, entre 1970 e 1997, aumenta de 0,3% para 2,1%, entre as mulheres, ou seja, multiplica-se por sete, enquanto os empregadores masculinos passam de 1,8% a 5,3 %, crescendo 2,9 vezes. Em Pernambuco essa variação é de 0,8% a 3,6%, entre os homens, crescendo quatro vezes e meia, e de 0,2% a 1,8%, multiplicando-se por nove, entre as mulheres (Tabela 2.1).

Tabela 2.1
 BRASIL/PERNAMBUCO/RMR (1970-1997):
 Porcentagem de Empregadores na PEA, Segundo o Sexo, por Ano do Censo Demográfico e da PNAD

	Brasil		Pernambuco		RMR	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
1970	1,8	0,3	0,8	0,2	—	—
1980	3,1	1,0	1,7	0,6	—	—
1991	4,7	2,1	3,6	1,8	—	—
1997	5,3	2,1	3,6	1,8	3,9	1,9

Fontes: Censos Demográficos (1970-1991) e PNAD (1997)

As empregadoras, no Brasil, que eram 21.056, em 1970, somavam 568.469 em 1997, o que significa uma multiplicação por 27; em Pernambuco, no mesmo período, passaram de 530 para 20.696, multiplicando-se por 39. Enquanto isso, os empregadores, no Brasil, passaram de 424.133 para 2.226.335, crescendo um pouco mais de cinco vezes. Em Pernambuco, multiplicaram-se por sete, passando de 9.509 para 67.486 empregadores. Como se vê, embora em números absolutos os empregadores superem, em muito, as empregadoras, estas têm um crescimento relativo significativamente maior no período considerado (Tabela 2.2).

Tabela 2.2
 BRASIL/PERNAMBUCO/RMR (1970-1997):
 Empregadores, Segundo o Sexo, por Ano do Censo Demográfico

	Brasil		Pernambuco		RMR	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
1970	424.133	21.056	9.509	530	—	—
1980	967.417	113.003	25.300	3.407	—	—
1991	1.762.133	369.586	57.394	12.883	—	—
1997	2.226.335	568.469	67.486	20.696	26.859	9.157

Fontes: Censos Demográficos de 1970, 1980, 1991 e PNAD 1997

A razão entre empregadores e empregadoras, no Brasil, passa, portanto, de 20,1, em 1970, para 4,8, em 1991, e 3,9, em 1997. Em Pernambuco, que era de 17,9, em 1970, cai para 4,5, em 1991 e 3,3 em 1997. Na Região Metropolitana do Recife, em 1997, era de 2,9 (Tabela 2.3).

Tabela 2.3
 BRASIL/PERNAMBUCO/RMR (1970-1997):
 Razão Empregadores/Empregadoras,
 por Ano dos Censos Demográficos e PNAD

	Brasil	Pernambuco	RMR
1970	20,1	17,9	—
1980	8,6	7,4	—
1991	4,8	4,5	—
1997	3,9	3,3	2,9

Fontes: Censos Demográficos de 1970, 1980, 1991 e PNAD 1997

Ainda em números relativos, mas vistos de outro ângulo, podemos ver que, para o país como um todo, as mulheres representavam apenas 4,7% dos empregadores brasileiros no início do período analisado; no final, já representavam 20,3%. A situação em Pernambuco não é diferente; de 5,3% passam para 23,5 %. Na Região Metropolitana do Recife chegam a 25,4% (Tabela 2.4).

Tabela 2.4
 BRASIL/PERNAMBUCO/RMR: 1970-1997
 Porcentagem de Empregadores Segundo o Ano do Censo e da PNAD, por Sexo⁽¹⁾

	Brasil			Pernambuco			RMR		
	1970	1980	1991	1970	1980	1991	1970	1991	1997
Homens	95,3	89,5	82,7	79,7	94,7	88,1	81,7	76,5	74,6
Mulheres	4,7	10,5	17,3	20,3	5,3	11,9	18,3	23,5	25,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(1) Sobre o total de todas as posições ocupacionais.

Fontes: Censos Demográficos de 1970, 1980, 1991 e PNAD 1997

A mulher empregadora no Brasil e Pernambuco e a pequena empresária no Recife

Heraldo P. Souto Maio et alii

Esses números representam, sem dúvida, um progresso para as mulheres, embora não digam nada a respeito do tipo e do tamanho das empresas que passam a comandar, sem se levar em conta, ainda, que essa posição pode ser, em certos casos – difíceis de serem apurados – apenas nominal, quando o nome da mulher é emprestado para dar cobertura ao verdadeiro empresário, o marido ou um parente próximo.

Assim, ao estudar mudanças de valores na sociedade contemporânea, especificamente no que diz respeito à inserção e permanência na pequena empresa, a questão de gênero não poderia ser ignorada como uma variável de enorme pertinência. O crescimento da participação da mulher na força de trabalho não doméstico já é em si, como já mencionamos, uma mudança fundamental de valores que produz efeitos os mais diversificados. Maior, ainda, é a mudança quando essa participação deixa de ser em espaços subordinados e ocupa espaços de poder. Cromie e Hayes (1988, p.93) já haviam observado:

Até agora mostramos que a maioria das mulheres enfrenta um número de sérias dificuldades no mercado de trabalho e em sua habilidade de atingir posições de seniores dentro das organizações. Vimos também que muitos desses problemas se acentuam com a chegada de filhos. [...] De frente com essas dificuldades existem estratégias disponíveis para as mulheres que possam habilitá-las a contornar obstáculos de emprego?

Mais adiante reportam que J. Stanford e J. Curran (*Management and Motivation in the Smaller Business*, London: Gower, 1973) sugerem que,

... dentro das economias capitalistas, membros de minorias étnicas e religiosas freqüentemente começaram seu próprio negócio como um meio para atingir desenvolvimento pessoal. Dessa forma, a propriedade de um negócio oferece um caminho para as pessoas que não têm possibilidade de progredir em carreiras organizacionais comuns.

Lembram que L. Hertz (*The Business Amazons*, London: Andre Deutsch, 1986) concorda e afirma que

... no mundo predominantemente masculino dos negócios, as mulheres formam uma minoria e não têm posição segura... Porque freqüentemente se lhes negam posições de poder e autoridade, elas procuram naturalmente outras fontes e criam suas próprias oportunidades.

E concluem:

Uma vantagem chave da propriedade de um negócio como uma ocupação de uma mulher é a ausência de seletores organizacionais. Uma mulher desejando empreendimento não necessita critérios de seleção baseados em idade, gênero, experiência, etc. Se o serviço é bem produzido e promovido então o fato de que uma mulher dirige o negócio não é importante. [...] Parece, portanto, que criar o seu próprio negócio é uma estratégia viável para as mulheres em suas tentativas de superar a subordinação do mercado de trabalho e no organizacional e dados sobre padrões de emprego feminino confirmam que as mulheres estão escolhendo cada vez mais esta opção.

Ainda hoje, na imprensa, parece causar uma certa surpresa ou admiração o aparecimento da mulher empresária, como é o caso da seguinte matéria em um grande jornal brasileiro:

Franchising Mulheres invadem 'Searas Masculinas' – da Reportagem Local

Elas comandam perfumarias, lanchonetes e até oficinas mecânicas. Antes restritas aos ramos tradicionalmente femininos, hoje as mulheres estão presentes em praticamente todos os setores do franchising.

Ivani Perrone, 52, por exemplo, é a primeira franqueada da Precision Tune, especializada em conserto de carros. Ela conheceu a rede em uma viagem para os EUA. 'Tudo é limpo e organizado. Como já pensava em abrir uma franquia, decidi que seria aquela.

'Ivani acredita que as clientes se sentem mais confiantes numa oficina comandada por uma mulher.

A mulher empregadora
no Brasil e Pernambuco
a pequena empresária
no Recife

Heraldo P. Souto Maior
et alii

Para o master-franqueador da Precision, Adriano Boscolo, as mulheres são mais detalhistas. 'Visitei outras franqueadas. Suas oficinas são mais limpas e organizadas'.

Segundo um levantamento do Instituto Franchising, a preocupação com os detalhes é apontada como o principal ponto favorável às mulheres. Depois surge o maior cuidado no atendimento aos clientes e o melhor gerenciamento dos funcionários. Foram esses fatores que contribuíram para que Isabel Duarte, 44, franqueada da Mahar, especializada em cosméticos, ganhasse o Top Mahar, prêmio anual dado ao melhor franqueado da rede, em 96.

Isabel, que nunca tinha lidado com cosméticos, aprendeu rápido a superar as dificuldades de administrar um negócio próprio.

Ela fez convênios para vender os produtos em empresas e começou a participar das feiras do setor. 'O limite são os custos. Se fugir do orçamento, é melhor recuar'.

Outra dificuldade foi a dupla jornada. 'No começo, dava para dividir o tempo entre os filhos e o negócio. Depois, tive que contratar uma pessoa para me ajudar'. (Folha de S. Paulo, Sua Vez, domingo, 2 de agosto de 1998: p.24).

Nesta matéria estão praticamente presentes todos os aspectos que a questão envolve: as "searas masculinas" e os ramos "tradicionalmente femininos", o conflito com as tarefas (femininas) na família com a "dificuldade da dupla jornada"; "limpeza e organização",

o maior cuidado no atendimento aos clientes e o melhor gerenciamento dos funcionários, qualidades apontadas geralmente como das mulheres. Também a crença de Ivani que "acredita que as clientes se sentem mais confiantes numa oficina comandada por uma mulher.

Talvez não seja o caso dos homens, que ainda podem achar estranho uma oficina "comandada por mulher".

No momento deste estudo, uma circunstância importante foi a expansão do desemprego, criando problemas tanto para os homens como para as mulheres. Ambos os sexos tiveram que buscar alternativas

fora do emprego convencional. A ocasião era oportuna para avaliar os motivos da inserção na atividade empresarial, os valores que os orientavam e as condições conjunturais e estruturais em que ocorriam. Sobre tudo se a entrada no negócio resultara de perda de emprego, aposentadoria ou iniciativa própria. No que concerne a este trabalho, as possíveis diferenças entre os dois sexos.

2.1 A Pesquisa no Recife e sua Metodologia

Os dados a seguir analisados foram obtidos em uma pesquisa cujo objetivo geral era o estudo "... das mudanças de valores na sociedade contemporânea e formas de inserção e permanência em pequenas unidades produtivas." Diversos objetivos específicos decorriam desse objetivo geral, tais como, analisar: a) os fatores que determinam a inserção direta ou indireta em pequenas unidades produtivas; b) os fatores que determinam a permanência da força de trabalho em pequenas unidades produtivas; c) os novos valores que estão emergindo (se estão) dessa nova estrutura do mercado de trabalho; d) padrões de gerenciamento nas pequenas empresas; e) investigar se a inserção das mulheres no mercado ocorre em atividades semelhantes à antiga definição do papel feminino, ou seja, se as mulheres estão indo para atividades consideradas "trabalho de mulher"; f) a percepção da mulher sobre a condição feminina como empresária autônoma; g) analisar a influência que o trabalho como empresário tem sobre as relações familiares.

Das hipóteses formuladas, três diziam respeito diretamente à questão de gênero:

a) há uma relação estatisticamente significativa entre as atividades produtivas das mulheres e aquelas atividades por elas desempenhadas no âmbito doméstico ou tradicionalmente definidas como ocupações femininas, quando elas ingressam no setor da pequena produção;

A mulher empregadora no Brasil e Pernambuco e a pequena empresária no Recife

Heraldo P. Souto Malo et alii

b) existe uma associação entre aceitação de valores relativos ao trabalho não-doméstico da mulher e gênero;

c) existe uma relação estatisticamente significativa entre aceitação do tipo de trabalho a ser desempenhado pelas mulheres e a noção de igualdade entre sexos e gênero.

O universo escolhido foi o dos restaurantes a peso (*self services*) e o de lojas de informática, dois setores em expansão; os primeiros relativos a uma atividade tradicional em processo de transformação – a de alimentação –, e, os segundos, a um novo campo de atividade que se abre. Os dados foram obtidos através de uma amostra estratificada, com um nível de confiança de 95%, de 255 casos, sendo 151 restaurantes e 54 lojas de informática. A obtenção dos dados se deu através da aplicação de um questionário¹.

No presente trabalho pretendemos analisar a existência de possíveis diferenças entre empresários e empresárias, ou seja, como a variável gênero pode ser um fator dessas diferenças.

3. Sexo e Empresa na Amostra

A amostra coletada estava constituída de 63,9% de homens e 36,1 de mulheres (Tabela 3.2); 91,3% das mulheres estavam nas empresas de alimentação e 8,7% nas de informática (Tabela 3.1).

Tabela 3.1
Tipo de Empresa segundo o Sexo do Empresário

Tipo de Empreendimento	Sexo				Total	
	Empresários		Empresárias		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
Alimentação	117	71,8	84	91,3	201	78,8
Informática	46	28,2	8	8,7	54	21,2
Total	163	100,0	92	100,0	255	100,0

(Phi=0,230 p<0,001)

Por seu turno, as mulheres representavam 41,8% das empresas de alimentação e 14,8% das de informática; os homens, 58,2% das de alimentação e 85,2% das de informática (Tabela 3.2).

Tabela 3.2
Sexo do Empresário segundo o Tipo de Empresa

Sexo	Tipo de Empreendimento				Total	
	Alimentação		Informática		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
Empresários	117	58,2	46	85,2	163	63,9
Empresárias	84	41,8	8	14,8	92	36,1
Total	201	100,0	54	100,0	255	100,0

(Phi=0,230 p<0,001)

Embora com uma baixa correlação, (Phi=0,230), mas estatisticamente significativa (p<0,001), a distribuição corresponde ao que se poderia esperar do que se discutiu até agora a respeito das mulheres como empreendedoras: a proporção menor de mulheres como empregadoras (36,1% contra 63,9 dos homens – Tabela 3.2); a alimentação como mais compatível com o papel tradicional feminino (91,3% de mulheres contra 71,8% de homens nos restaurantes, e 8,7% contra 28,2 nas empresas de informática – Tabela 3.1). No total de nossa amostra, a participação feminina de 36,1% é superior ao reportado pela PNAD de 1997 para a Região Metropolitana do Recife, ou seja, 25,4% (Tabela 2.4).

Apenas a título de ilustração, no que se refere à educação superior nas duas atividades profissionais, em 1998, as mulheres representaram 26,0% dos candidatos selecionados no vestibular para Ciência da Computação e 91,7% para o curso de Nutrição. Em 1980, segundo dados do Censo, em Pernambuco, as mulheres representavam 39% das pessoas com diploma de educação superior em Ciência da Computação. De qualquer forma, sem pleitear comparações, a amostra colhida parece representar com

A mulher empregadora no Brasil e Pernambuco a pequena empresária no Recife

Heraldo P. Souto Malor et alii

fidelidade o comportamento do mundo real.

Em termos de atividade empresarial, as porcentagens femininas refletem a distância que ainda existe entre homens e mulheres, mesmo quando algumas delas são semelhantes ou aproximadas das atividades domésticas femininas, como é o caso da própria alimentação, em que os homens ainda predominam como empresários em números absolutos.

4. Características demográficas da amostra

No que concerne às características demográficas da população estudada, considerou-se relevante averiguar se empresários e empresárias diferiam significativamente quanto a quatro variáveis: idade, estado civil, situação conjugal e educação. Trata-se de características pessoais que poderiam envolver diferenças importantes entre os dois grupos, relevantes na literatura sobre a mulher e o trabalho fora de casa.

4.1 Idade

Se agrupados em três classes, "Até 30 anos", "31-45", "46 e mais", não foi encontrada relação estatisticamente significativa entre idade e sexo dos entrevistados. (Anexo – Tabela 4.1Aa). Também não foi encontrada diferença estatisticamente significativa entre a média de idade de empresários e empresárias ($t = .381, p > .05$ – Anexo – Tabela 4.1Ab). A única diferença encontrada foi entre empresários e empresárias da alimentação e da informática tomados em conjunto (Tabela 4.1), em que a média de idade dos primeiros era significativamente maior que a dos segundos.

Tabela 4.1

Idade Média dos Empresários e Empresárias Segundo o Tipo de Empresa		Média de Idade (em Anos)
Alimentação		40,4
Informática		36,0

($t = 2,861 p < .05$)

4.2 Estado Civil e Situação Conjugal

Não foi encontrada diferença significativa entre empreendedoras e empreendedores no que diz respeito ao estado civil (Anexo – Tabela 4.2A).

O mesmo não aconteceu com a situação conjugal (Tabela 4.2), onde se encontrou uma diferença estatisticamente significativa. A correlação encontrada foi muito baixa (Crammer's $V = 0,196$), devendo-se a diferença aparentemente à presença proporcional de mais desquitados, divorciados, separados e viúvos entre as mulheres, outra situação que, associada à idade, pode estar levando a mulher a entrar no mundo dos pequenos negócios.

Tabela 4.2
Sexo por Situação Conjugal

Situação Conjugal	Sexo				Total	
	Empresários		Empresárias		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
Solteiro(a)	34	21,1	15	16,3	49	19,4
Casado(a)/Tem companheiro(a)	123	76,4	66	71,7	189	74,7
Divorciado(a)/Separado(a)						
Viúvo(a)	4	2,5	11	12,0	15	5,9
Total	161	100,0	92	100,0	253	100,0

(Crammer's $V = 0,196 p = 0,008$)

A mulher empregadora no Brasil e Pernambuco e a pequena empresária no Recife

Heraldo P. Souto Maia et alii

4.3 Educação

Agrupadas as informações nas categorias, "Até Primeiro Grau Completo", "Segundo Grau Incompleto e Completo" e "Mais que Segundo Grau", não foi

encontrada diferença estatisticamente significativa entre os dois sexos no que diz respeito ao nível educacional. Outras formas de categorização não permitiam testes estatísticos (Anexo – Tabela 4.3A).

Na amostra, a proporção dos que tinham mais que o segundo grau era de mais da metade dos homens (51,9%) e pouco menos que isso (46,2%) para as mulheres. Com curso superior completo ou mais havia 29,3% de empresários e 30,5% de empresárias.

5. As Mulheres, os Filhos e a Família

Praticamente na maioria dos estudos relativos ao trabalho da mulher fora de casa, seja assalariada ou empresária, uma questão que surge é o do conflito entre esse trabalho e a definição tradicional de seu papel como dona de casa, especialmente quando tem filhos. Essa questão permanece, como vimos, inclusive, na matéria de jornal transcrita acima:

Outra dificuldade foi a dupla jornada. 'No começo, dava para dividir o tempo entre os filhos e o negócio. Depois, tive que contratar uma pessoa para me ajudar'.

Como dizem Cromie e Hayes (1988, p.90):

As tarefas levadas a cabo por mulheres na sociedade são fortemente influenciadas por uma ideologia que requer que dêem prioridade a suas casas e famílias sobre o emprego pago mesmo se casa e família são meras aspirações. [...] Entretanto, a despeito de seu comprometimento com o emprego pago elas [mulheres empregadas] também mantêm perspectivas 'tradicionais' a respeito das responsabilidades domésticas das mulheres.

Almeida (1988), estudando mulheres profissionais, com firme ideologia igualitária, encontrou algumas que, embora rejeitando os papéis que suas mães haviam desempenhado, tinham sentimento de culpa por não se dedicarem "como deviam" a seus maridos e filhos.

Em nossa amostra, 79,3% das mulheres (73 entrevistadas) tinham filhos, variando de um a sete; 86,4% delas tinham até três filhos e 13,6%, de quatro a sete (Tabela 5.1). Dessas 73, 56 (76,7%) trabalhavam antes de ter filhos (Tabela 5.2).

Tabela 5.1
Número de Filhos das Empresárias

Número de Filhos	Nº	%
Um	14	19,2
Dois	29	39,8
Três	20	27,4
Quatro	4	5,5
Cinco	2	2,7
Seis	2	2,7
Sete	2	2,7
Total	73	100,0

Tabela 5.2
Empresárias - Trabalho Antes de Ter Filhos

Trabalhou Antes de Ter Filhos	Empresárias	
	Nº	%
Não	17	23,3
Sim	56	76,7
Total	73	100,0

Indagadas se o trabalho interferia com o "cuidado da família e da casa (companheiro e filhos), apenas 27,9%, responderam afirmativamente (Tabela 5.3).

Tabela 5.3
Empresárias - Interferência do Trabalho na Família

Interferência do Trabalho na Família	Empresárias	
	Nº	%
Não	62	72,1
Sim	24	27,9
Total	86	100,0

Essa interferência, segundo as informantes, dizia respeito principalmente à convivência familiar e ao tempo tomado pela trabalho (Tabela 5.4).

Tabela 5.4
Empresárias - Modo de Interferência do Trabalho
no Cuidado da Família

Modo de Interferência no Cuidado da Família	Empresárias	
	Nº	%
Na Convivência Familiar	15	62,5
Toma Bastante Tempo	8	33,3
Por Problema Familiar Especifico	1	4,2
Total	24	100,0

As razões para não deixarem o trabalho, em face da interferência, se situam em duas linhas, a do trabalho ser importante e a da necessidade (Tabela 5.5), o que nos remete às explicações apresentadas no começo deste artigo para a entrada da mulher no mercado de trabalho. Ou seja, a que enfatiza a necessidade de aumento da renda familiar e a que dá prioridade aos novos valores defendidos pelo movimento feminista, prevalecendo a primeira.

Tabela 5.5
Empresárias - Motivo para Não Deixar o Trabalho

Motivo de Não Deixar o Trabalho	Empresárias	
	Nº	%
É importante	10	43,5
Necessidade	13	56,5
Total	23	100,0

Das que acham que a família não sofre interferência do trabalho, 76,3 % dizem ter conseguido conciliar as duas coisas, enquanto as restantes disseram ter filhos adultos (Tabela 5.6).

Tabela 5.6
Empresárias - Motivo da Não Interferência do
Trabalho na Família

Motivo da Não Interferência	Empresárias	
	Nº	%
Concilia Família e Trabalho	45	76,3
Filhos Adultos	14	23,7
Total	59	100,0

Uma questão para ser investigada é a maneira como essa conciliação é encontrada. Na matéria jornalística, por exemplo, Isabel diz: "Depois, tive que contratar uma pessoa para me ajudar". No início dava para dividir o tempo, mas o fato de contratar uma pessoa para ajudá-la na empresa (assim o entendemos), indica que o cuidado da família continua a ser importante. Para resolver uma série de problemas do cotidiano, aí estão novas instituições como berçários, jardins de infância, etc. e novas tecnologias para uso doméstico. Sem falar, é claro, no papel desempenhado pela sobrevivência do emprego doméstico, mesmo cada vez mais formalizado, sobretudo nas camadas sociais mais altas. Sem dúvida, não é uma questão apenas das empresárias, mas de todas as mulheres que estão no mercado de trabalho e as soluções não devem ser muito diferentes. No rastro dessas mudanças nos papéis caminha uma série de mudanças de valores, inclusive as relativas à ideologia a que se referiram Cromie e Hayes, citados um pouco acima. Não se pode deixar de lado, também, mudanças de atitude dos homens com respeito à sua participação nas atividades domésticas.

De qualquer forma, essas estratégias de adaptação merecem estudos específicos detalhados, certamente levando em conta o nível de renda das famílias.

6. Atitudes com Respeito ao Trabalho Não-Doméstico

Como já vimos anteriormente, apesar do crescimento da participação da mulher na força de trabalho, ainda persistem restrições ideológicas e de fato ao trabalho não-doméstico. Essas restrições não partem apenas dos homens e incluem, como também já vimos, as próprias mulheres.

A mulher empregadora no Brasil e Pernambuco e a pequena empresária no Recife

Heraldo P. Souto Maior et alii

Em nossa pesquisa, a questão foi abordada por três ângulos, o da atitude com respeito ao trabalho da mulher fora de casa, ao tipo de trabalho adequado e o das razões dessas atitudes:

Para o primeiro, as respostas foram classificadas em dois tipos: as que continham algum tipo de restrição e as sem restrições. Assim, também, para o segundo. Para o terceiro, as razões foram classificadas em dois grupos: o das que enfatizavam a igualdade entre os sexos e o das que não o faziam. As Tabelas 6.1, 6.2 e 6.3 mostram os resultados. Vistas em seqüência, é possível observar um padrão.

Tabela 6.1
O Que Pensa Sobre a Mulher Ter Trabalho Não Doméstico segundo o Sexo

O Que Pensa Sobre a Mulher Ter Trabalho Não Doméstico	Sexo				Total	
	Empresários		Empresárias		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
Com Restrição	53	34,0	18	19,8	71	28,7
Sem Restrição	103	66,0	73	80,2	176	71,3
Total	156	100,0	91	100,0	247	100,0

(Phi=0,151 p<0,02)

Como seria de esperar (Tabela 6.1), as mulheres são menos restritivas que os homens, 19,8% contra 34,0%. Isso confirma o que dissemos logo acima a respeito das próprias mulheres, mas, por outro lado, observa-se um alto índice de aprovação pelos homens, 66,0%, o que, certamente, significa uma mudança substancial nos chamados valores "machistas", ou seja, "lugar de mulher é dentro de casa". A esta altura dos tempos, isto não nos parece surpreendente; mais surpreendentes, talvez, sejam os 19,8% das restrições das mulheres, considerando-se que são empresárias. Duas explicações podem ser encontradas, uma ideologia conservadora mesmo e a própria experiência pessoal dos obstáculos do cotidiano. Embora a correlação seja baixa, a diferença estatisticamente significativa não deixa de ser sugestiva.

No passo seguinte, Tabela 6.2, vemos que as restrições crescem quando a indagação é sobre se existem tipos de trabalho mais adequados para as mulheres, tanto por parte deles como delas; aqui, as restrições femininas sobem para 21,5% e as masculinas, para 51,6%. O resultado é estatisticamente significativo. Isto significa que, alguns e algumas, mesmo aceitando o trabalho fora de casa, crêem que certas tarefas são mais adequadas para as mulheres que outras; as chamadas atividades "femininas" e "masculinas".

Tabela 6.2
Tipo de Trabalho Adequado para a Mulher segundo o Sexo

Tipo de Trabalho Adequado	Sexo				Total	
	Empresários		Empresárias		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
Com Restrição	81	51,6	20	21,5	101	40,4
Sem Restrição	76	48,4	73	78,5	149	59,6
Total	157	100,0	93	100,0	250	100,0

(Phi=0,295 p<0,001)

As razões para tal, de ênfase ou não na igualdade entre os sexos (Tabela 6.3), também estatisticamente significantes, confirmam o que já foi dito. Praticamente três quartos das mulheres acreditam na igualdade entre homens e mulheres para o desempenho de atividades fora do lar; apenas a metade dos homens o fazem, mas uma boa parte de mulheres ainda não pensa nela com toda plenitude:

Tabela 6.3
Motivo do Trabalho Adequado para a Mulher segundo o Sexo

Motivo do Trabalho Adequado	Sexo				Total	
	Empresários		Empresárias		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
Sem Ênfase na Igualdade	72	49,3	21	25,9	93	41,0
Com Ênfase na Igualdade	74	50,7	60	74,1	134	59,0
Total	146	100,0	81	100,0	227	100,0

(Phi=0,228 p<0,01)

Na verdade, 76,3% das empresárias casadas entrevistadas tinham trabalhado

quando solteiras (Tabela 6.4) e, em 94,7% dos casos o seu trabalho não era semelhante ao doméstico (Tabela 6.5), embora não tenha ficado esclarecido se se incluíam nos chamados "guetos femininos". Atualmente, apenas 10,5% delas continuam com a mesma ocupação, ou seja, 89,4% mudaram de ocupação (Tabela 6.6).

Tabela 6.4
Empresárias – Se Trabalhou Quando Solteira

Trabalhou Quando Solteira	Empresárias	
	Nº	%
Não	19	23,8
Sim	61	76,2
Total	80	100,0

Não foi encontrada diferença significativa entre a idade média das empresárias que haviam trabalhado quando solteiras e as que não no haviam feito.

Tabela 6.5
Empresárias – Tipo do Trabalho Anterior

Trabalho Anterior	Empresárias	
	Nº	%
Semelhante ao Doméstico	3	5,3
Não Semelhante ao Doméstico	54	94,7
Total	93	100,0

Tabela 6.6
Empresárias – Manutenção ou Não da Ocupação Anterior

Manutenção da Ocupação Anterior	Empresárias	
	Nº	%
Mantém	6	10,5
Não Mantém	51	89,5
Total	93	100,0

Curiosamente, essa expressão "guetos femininos" revela um aspecto contraditório da cultura contemporânea. São profissões/ocupações que, por serem desempenhadas em sua grande maioria por mulheres, parecem ser socialmente desvalorizadas (a própria expressão tem essa conotação) porque a mulher não é ou

era valorizada nas atividades da esfera pública. O que acontecerá com elas se ocorrer a igualdade entre os gêneros quanto ao trabalho como um valor cultural universal? Como serão hierarquizadas as ocupações em termos de prestígio? Como essa variável gênero vai influir ao lado das outras que determinam o prestígio social das ocupações? Ocupações hoje "femininas" se transformarão em também ou predominantemente "masculinas"? Ou, na medida em que algumas ocupações, hoje "masculinas" passarem também a serem ocupadas por mulheres, ocorrerá uma nova "guetização" feminina?

7. Participação de Familiares e de Sócios na Empresa

Independentemente do sexo da população estudada, o que se observa é que, no total, a participação de membros da família está presente em mais da metade das empresas, embora não sejam encontradas diferenças estatisticamente significativas entre empresários e empresárias no que diz respeito à participação de familiares na empresa, inclusive quanto ao número e ao tipo de parentes empregados (Anexo – Tabelas 7.1A, 7.2A e 7.3A).

8. Conclusões

Se retornarmos aos objetivos iniciais da pesquisa e às hipóteses relativas ao efeito da variável gênero, é possível chegarmos a algumas conclusões, válidas pelo menos no contexto pesquisado e, possivelmente, em outras situações.

É óbvio que o aumento da participação feminina na população economicamente ativa, no nosso caso como empregadora, representa uma constatação factual inequívoca de mudança. Os dados das estatísticas oficiais aí estão. Também o

A mulher empregadora no Brasil e Pernambuco e a pequena empresária no Recife

Heraldo P. Souto Maior et alii

comprovam os dados primários de nossa pesquisa: vimos que, no total da amostra, a percentagem da participação feminina era superior a da que se verificava para empregadoras, em 1997, na Região Metropolitana do Recife.

Contudo, se olhada por tipo de empresa, enquanto nas de alimentação essa participação chega a 41,8%, nas de informática fica em apenas 14,8%. É uma evidência de que os avanços não ocorrem no mesmo ritmo nos diversos setores de atividades, confirmando a hipótese da existência de maior concentração feminina – guetos como querem alguns – naquelas ligadas ao “mundo doméstico”, sendo a sua participação nas empresas de alimentação significativamente maior que nas de informática. No entanto, mesmo com esta tendência, ainda é maior a presença de homens nas empresas de alimentação aqui pesquisadas. Também não é possível, dada a natureza transversal deste estudo, esclarecer se essa participação feminina nessas empresas sempre esteve nesse nível ou também aumentou ao longo dos últimos anos; se considerarmos, no entanto, a tendência dos dados macrosociais, podemos supor que esse crescimento também ocorreu.

No nosso caso, a participação menor acontece em um novo ramo; caberia perguntar se essa segregação por semelhança com o papel tradicional ocorre em todos ramos novos que as transformações econômicas e tecnológicas estão trazendo. Ou, se ramos anteriormente masculinos, estão sendo invadidos pela mão de obra feminina e, até, transformando-se em atividades predominantemente femininas. É assunto para investigação.

Se imaginarmos que uma coisa são os fatos e outra as concepções, a indagação é de como essas mudanças factuais transformaram essas concepções e os valores. Nesta pesquisa verificou-se que ainda existem diferenças significativas entre

homens e mulheres quanto à participação destas no mercado de trabalho. No entanto, mesmo significativas, a maioria dos homens já não faz restrições ao trabalho das mulheres fora de casa; a diferença está na proporção dessa maioria, bem maior entre as mulheres. Note-se, ainda, a presença, não de todo desprezível, de mulheres “conservadoras”.

Se é verdade que a maioria dos homens aceita o trabalho da mulher fora das atividades domésticas, essa maioria não se mantém no mesmo nível, ao qualificar o que seria apropriado ou não, ou seja, um pouco mais da metade o aceitam com restrições. Aumenta também, embora levemente, a proporção de “conservadoras”. Os motivos dessas diferenças no pensar situam-se em torno da opinião da igualdade ou desigualdade entre os sexos e aqui também uma maioria mínima dos homens, quase um empate pensa em termos de igualdade.

Embora não dispondo de dados anteriores comparáveis para avaliarmos as diferenças no tempo, não parece arriscado afirmar que transformações significativas ocorreram nas últimas décadas, com o pensamento masculino tendendo a aproximar-se do feminino (vejam-se os níveis muito baixos das correlações), embora algumas mulheres, mesmo empresárias, continuem a pensar em termos tradicionais.

Um dado que parece significativo é o fato de aproximadamente três quartos das empresárias terem revelado que o seu trabalho não interferia nas relações familiares, isto é, com o marido ou companheiro e os filhos, seja por estes últimos serem adultos ou por terem encontrado formas de conciliação. Essa conciliação, sem dúvida, implica alguma redefinição do papel da mulher na família e redução, tanto do conflito papel como do conflito de papéis. Ou seja, quanto ao primeiro, transformaram-se as expectativas do conjunto papel e, quanto ao segundo,

mulher empregadora
Brasil e Pernambuco
pequena empresária
no Recife

eraldo P. Souto Maior
et alii

foram encontradas formas de superação e/ou abrandamento das contradições entre o trabalho doméstico e o não-doméstico simultâneos. O que pode ser resultado da própria redefinição dos papéis de marido e mulher dentro da família e/ou de recursos externos que minimizam as contradições, de que a existência de empregadas domésticas poderia ser um exemplo.

Algumas observações ainda podem ser feitas quanto à tradição de trabalho das empresárias entrevistadas. Todas elas tinham tido um trabalho anterior e em apenas 5,3% dos casos esse trabalho fora semelhante ao doméstico; 89,5% delas não mantinham o tipo de ocupação anterior e, entre as casadas, apenas 23,8% começaram a trabalhar após o casamento.

No que tange às hipóteses formuladas

no início desta pesquisa e que se relacionavam com a variável gênero, é possível dizer que foram estatisticamente confirmadas. Contudo, parece recomendável observar novamente que as diferenças encontradas, embora significativas, não parecem ser muito grandes, com um nível de associação muito fraco.

Uma série de questões substantivas não abordadas ficam devendo investigação mais aprofundada e algumas respostas podem estar na análise mais detalhada dos dados censitários e das PNADs, aqui apenas esboçada. Os microdados agora disponíveis permitem análises em escala macro e outros estudos de caso completariam o melhor entendimento dessas questões.

A mulher empregada
no Brasil e Pernambuco
e a pequena empresária
no Recife

Heraldo P. Souto Mal
et alii

Referências Bibliográficas

ALLEN, Sheila and TRUMAN, Carole, "Prospects for women's business and self-employment in the year 2000", in James Curran and Robert A. Blackburn, (eds.), *Paths of enterprise. The future of small business*. London and New York: Routledge, 1991, p. 114-127

ALMEIDA, Maria da Conceição Lafayette de (1988). *Em Busca da igualdade*. Dissertação de Mestrado. Recife: UFPE/Curso de Mestrado em Antropologia.

ALMEIDA, Maria Suely K. de (1982). "Entre nós mulheres, elas as patroas e elas as empregadas", in M.S.K. de Almeida et al. (orgs.), *Colcha de retalhos: estudos sobre a família no Brasil*. São Paulo, Brasiliense.

BRUSCHINI, Cristina (1985). *Mulher e trabalho*. São Paulo: Nobel/Conselho Estadual da Condição Feminina.

_____ (1988). "O trabalho da mulher brasileira nos anos setenta e oitenta". São Paulo: Fundação Carlos Chagas, mimeo.

_____ (1994a). "Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro". *Estudos Feministas*, v. 2, n. 3, p. 17-32.

_____ (1994b). "O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes". *Estudos Feminista*, Número Especial: 179-99.

ROSEMBERG, Fúlvia, Orgs.; (1982). *Trabalhadoras do Brasil*. São Paulo: Brasiliense.

CALÁBRIA, Francisca M. B. (1986). "Força de trabalho feminino no nordeste". *Boletim Sobre População, Emprego e Renda no Nordeste*, v. 5, n. 1-3, p. 49-62.

COSTA, Albertina e BRUSCHINI, Cristina, Orgs. (1992). *Uma questão de gênero*. São Paulo: Rosa dos Tempos/Fundação Carlos Chagas.

CROMIE, Stanley and HAYES, John (1988). "Toward a typology of females entrepreneurs". *The Sociological Review*, v. 36, n. 1, p. 87-113.

OLIVEIRA, Zuleica L.C. de & VIANNA, Márcia C. de S. (1988). "Trabalho feminino e a situação familiar da mulher nas áreas metropolitanas de São Paulo,

Rio de Janeiro, Porto Alegre e Recife". *Revista Brasileira de Geografia*, v. 50, n. 2, p. 5-48.

SAFFIOTTI, Heleieth J.B. (1976). *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Petrópolis: Vozes.

SINGER, Paul (1976). *Emprego, produção e reprodução da força de trabalho*. São Paulo: CEBRAB, mimeo.

SOUSA, Nise Pedrosa Lins. *Aspectos Socio-jurídicos do Contrato de Emprego Doméstico à Luz da Atual Constituição Federal: Adaptação de patroas e Empregadas aos Novos Direitos trabalhistas*. Dissertação de Mestrado. Recife: Programa de Pós-Graduação em Sociologia/UFPE, 1996.

SOUTO-MAIOR, Heraldo P. (1988). *A mulher na força de trabalho no Nordeste, segundo as estatísticas oficiais: 1970-1985*. Relatório de Pesquisa para a Fundação Carlos Chagas. Recife, mimeo.

_____ (1990). "Mulher, família e trabalho no Nordeste (1970-1985): o que dizem os dados publicados dos censos e das PNADs". *Anais do VII Encontro Nacional de Estudos Populacionais*. Caxambu (MG), ABEP, v. 2.

_____ (1993). "Gênero, curso superior e situação profissional: Brasil, Pernambuco e Nordeste (1970-1980)". Trabalho apresentado no I Encontro de Ciências Sociais, promovido pelo Departamento de Ciências Sociais da UFPE em 26/11/1993.

_____ (1995). "Ainda educação universitária e gênero: um estudo sobre a situação ocupacional de portadoras de diploma universitário". Trabalho apresentado no III Encontro de Ciências Sociais, promovido pelo Departamento de Ciências Sociais da UFPE em 23/11/1995.

VERGOLINO, Tercina B. (1989). *Maids and mistresses in Recife (Brazil): an analysis of linkages between the formal and informal economy*. Ph.D. Thesis. Urbana, Ill, The University of Illinois at Urbana-Champaign.

ZYLBERSTAJN, Hélio, PAGOTTO, Carmen S. e PASTORE, José (1985). *A mulher e o menor na força de trabalho*. São Paulo/Brasília, NOBEL/Ministério do Trabalho.

mulher empregadora
Brasil e Pernambuco
pequena empresária
no Recife

Heraldo P. Souto Maior
et alii

Tabela 4.1Aa
Sexo por Idade

Idade	Sexo				Total	
	Empresários		Empresárias		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
Até 30 Anos	36	22,2	21	22,6	57	22,4
31 a 45 Anos	84	51,9	43	46,2	127	49,8
46 e Mais	42	25,9	29	31,2	71	27,8
Total	162	100,0	93	100,0	255	100,0

(Gamma=0,061 p>0,05)

Tabela 4.2A
Sexo por Estado Civil

Estado Civil	Sexo				Total	
	Empresários		Empresárias		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
Solteiro	38	23,5	20	21,5	58	22,8
Casado	115	71,0	60	64,5	175	68,6
Desquitado/ Divorciado/Viúvo	9	5,5	13	14,0	22	8,6
Total	162	100,0	93	100,0	255	100,0

(Crammer's V=0,119 p>0,05)

Tabela 4.3A
Nível Educacional por Sexo

Nível Educacional	Sexo				Total	
	Empresários		Empresárias		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
Até 1º Grau Completo	27	16,7	13	14,0	40	15,7
Mais que 1º e Menos que 3º Mais que	51	31,5	37	39,8	88	34,5
2º Grau	84	51,9	43	46,2	127	49,8
Total	162	100,0	93	100,0	255	100,0

(Gamma=0,055 p>0,05)

Tabela 7.1A
Trabalho de Parentes na Empresa segundo o Sexo

Parentes na Empresa	Sexo				Total	
	Empresários		Empresárias		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
Não	73	45,3	45	48,4	118	46,5
Sim	88	54,7	48	51,6	136	53,5
Total	161	100,0	93	100,0	254	100,0

(Phi=0,029 p>0,05)

Tabela 7.2A
Número de Familiares Trabalhando na Empresa segundo o Sexo

Número de Familiares	Sexo				Total	
	Empresários		Empresárias		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
Um	37	42,5	23	46,9	60	44,1
Dois	28	32,2	21	42,9	49	36,0
Três e mais	22	25,3	5	10,2	27	19,9
Total	87	100,0	49	100,0	136	100,0

(Gamma -0,188 p>0,05)

Tabela 7.3A
Tipo de Parente Trabalhando na Empresa segundo o Sexo

Tipo de Parente	Sexo				Total	
	Empresários		Empresárias		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
Núcleo Familiar	43	54,4	16	38,1	59	48,8
Outros	36	45,6	26	61,9	62	51,2
Total	79	100,0	42	100,0	121	100,0

(Phi=0,156 p>0,05)

A mulher empregada no Brasil e Pernambuco e a pequena empresa no Recife

Heraldo P. Souto Ma et all