

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Faculdade de Ciências Econômicas

Departamento de Demografia

Pedro Hudson Cordeiro

**Entre semelhanças e diferenças: uma análise da participação das mulheres
nos mercados de trabalho do Japão e do Brasil**

Belo Horizonte

2022

PEDRO HUDSON CORDEIRO

**Entre semelhanças e diferenças: uma análise da participação das mulheres
nos mercados de trabalho do Japão e do Brasil**

Dissertação apresentada ao curso de mestrado em Demografia do Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Demografia

Orientadora: Prof^a.Dr^a. Simone Wajnman

Coorientador: Prof.Dr. Cássio Maldonado Turra

Belo Horizonte

2022

Ficha catalográfica

C794e
2022
Cordeiro, Pedro Hudson.
Entre semelhanças e diferenças [manuscrito] : uma análise da participação das mulheres nos mercados de trabalho do Japão e do Brasil / Pedro Hudson Cordeiro. – 2022
138 f.: il., gráfs. e tabs.

Orientador: Simone Wajnman.
Coorientador: Cássio Maldonado Turra .
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional.
Inclui bibliografia (f. 126-131).

1. Mercado de trabalho – Teses. 2. Trabalho feminino – Teses.
3. Demografia japonesa. I. Wajnman, Simone. II. Turra, Cássio Maldonado. III. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional. IV. Título.

CDD: 331.12

Elaborado por Adriana Kelly Rodrigues CRB-6/2572
Biblioteca da FACE/UFMG. – AKR/037/2022



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CENTRO DE DESENVOLVIMENTO E PLANEJAMENTO REGIONAL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DEMOGRAFIA

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE **PEDRO HUDSON CORDEIRO** N°. REGISTRO 2020657265.

Às nove horas e trinta minutos do dia dez do mês de março de dois mil e vinte e dois, reuniu-se, **por videoconferência**, a Comissão Examinadora de DISSERTAÇÃO, indicada *“ad referendum”* pelo Colegiado do Curso em 25/02/2022, para julgar, em exame final, o trabalho final intitulado **“Entre semelhanças e diferenças: uma análise da participação das mulheres nos mercados de trabalho do Japão e do Brasil”**, requisito final para a obtenção do Grau de *Mestre em Demografia*, área de concentração em Demografia. Abrindo a sessão, a Presidente da Comissão, Profa. Simone Wajnman, após dar a conhecer aos presentes o teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra ao candidato, para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, com a respectiva defesa do candidato. Logo após, a Comissão composta pelos professores: Simone Wajnman, Cássio Maldonado Turra, Luciana Soares Luz do Amaral e Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira se reuniu, sem a presença do candidato e do público, para julgamento e expedição do resultado final. A Comissão **APROVOU** o candidato por unanimidade. O resultado final foi comunicado publicamente ao candidato pela Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar a Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 10 de março de 2022.

Profa. Simone Wajnman (Orientadora) (CEDEPLAR/FACE/UFMG)

Prof. Cássio Maldonado Turra (CEDEPLAR/FACE/UFMG)

Profa. Luciana Soares Luz do Amaral (CEDEPLAR/FACE/UFMG)

Profa. Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira (CEDEPLAR/FACE/UFMG)

PROFA. LAURA LÍDIA RODRÍGUEZ WONG
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Demografia



Documento assinado eletronicamente por **Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira, Professora do Magistério Superior**, em 14/03/2022, às 09:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Simone Wajnman, Professora do Magistério Superior**, em 14/03/2022, às 10:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cassio Maldonado Turra, Professor do Magistério Superior**, em 15/03/2022, às 16:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Luciana Soares Luz do Amaral, Professora do Magistério Superior**, em 16/03/2022, às 11:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Laura Lidia Rodriguez Wong, Coordenador(a) de curso de pós-graduação**, em 16/03/2022, às 15:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1291448** e o código CRC **E5996C53**.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço ao Buda Primordial por todas as bênçãos recebidas ao longo desta caminhada. Nos momentos de maior dificuldade, a prática da fé foi meu maior amparo e conforto.

Nestes dois anos de mestrado, diversas pessoas contribuíram para que eu pudesse concluir o curso e receber o tão almejado título de Mestre em Demografia. O apoio da minha família foi fundamental para essa conquista. Aos meus pais, Marta e Nicolau, agradeço por todo o incentivo e pelo apoio emocional e financeiro. Agradeço também aos meus irmãos, Larisse e Willyan, que também sempre me incentivaram a correr atrás dos meus objetivos e com quem dividi parte importante da minha vida nos últimos anos. Minha eterna gratidão a todos vocês. Essa vitória é de todos nós.

Agradeço com admiração a todos os professores do Departamento de Demografia, com quem tive a honra de obter valiosos aprendizados desde a época da graduação. Agradeço, em especial, à minha orientadora, a professora Simone Wajnman por ter aceitado me orientar neste projeto que, desde o início, se mostrou bastante desafiador, mas que também me rendeu grande satisfação intelectual. Ao meu coorientador, o professor Cássio Turra, que também muito contribuiu para a construção desta pesquisa. Vocês acreditaram no meu potencial em momentos que eu mesmo não acreditei. Também não poderia deixar de agradecer à professora Ana Paula Verona, que ainda na graduação, muito me incentivou a seguir o caminho da Demografia. Vocês são exemplos de pesquisadores e dignos de muita admiração.

Aos meus colegas de mestrado, Luís e Abdoul, agradeço pelos momentos que compartilhamos ainda que de forma on-line nestes dois anos. O companheirismo e a ajuda de vocês na execução dos trabalhos tornaram essa caminhada mais fácil, até mesmo nos momentos de grande sufoco e aperto que passamos com a grande carga de atividades e prazos a serem cumprido. Não poderia deixar de agradecer aos alunos do doutorado, Iracy e Matheus, que também me ajudaram e incentivaram em muitos momentos. Por fim, agradeço aos demais colegas da coorte 2020 e também de outros anos que, de uma forma ou outra, colaboraram para minha formação.

RESUMO

Entre 2013 e 2019, as economias do Japão e do Brasil passaram por quadros de grande instabilidade. Tal situação foi acompanhada de mudanças no mercado de trabalho, em especial no que diz respeito ao trabalho feminino. No Japão, a economia vem enfrentando há mais de uma década um cenário de estagnação, agravado pelo rápido envelhecimento populacional. A principal resposta do governo japonês à tal situação foi o lançamento de um pacote de reformas que visa, principalmente, aumentar a participação feminina no mercado de trabalho através de uma série de medidas que ficaram conhecidas como *Womenomics*. No Brasil, após anos de crescimento, a economia enfrentou uma grave crise entre os anos de 2015 e 2017. Apesar da melhora do cenário econômico entre 2018 e 2019, o país ainda amarga baixas taxas de crescimento e alto índice de desemprego, acompanhados da perda de renda das famílias. Ao mesmo tempo que apresentam muitas diferenças socioeconômicas, os dois países compartilham de algumas características como rápido envelhecimento populacional, baixa taxa de participação feminina no mercado de trabalho e grande desigualdade entre homens e mulheres no mundo laboral.

Diante dessa contextualização, este trabalho tem como objetivo analisar como se estrutura a diferença entre a taxa de participação feminina no mercado de trabalho do Japão e do Brasil em 2013 e 2019 e se houve mudanças nessa estrutura ao longo do período de análise, tendo como base três fatores/variáveis: idade, posição no domicílio e anos de escolaridade. Foram utilizadas as bases de dados “Pesquisa da Força de Trabalho (労働力調査)” para o Japão e a “PNAD-Contínua” para o Brasil. Os métodos empregados foram a Decomposição de Das Gupta para Três Fatores e a Decomposição de Kitagawa.

Os resultados encontrados mostram que a diferença entre a taxa total dos dois países em ambos os anos é explicada pelo efeito composição. Dessa forma, o Brasil apresenta taxa total maior que a do Japão apenas porque dispõe de composição populacional mais favorável. Caso fossem consideradas apenas as taxas específicas de participação, desconsiderando-se as diferenças composicionais, a taxa de participação do Japão não apenas seria maior que a do Brasil em ambos os anos, como também teria se distanciado ainda mais da taxa brasileira ao longo do período

de análise. Com relação ao efeito composicional, seu efeito positivo para o Brasil é sustentado pela diferença na estrutura etária e na estrutura domiciliar: o Brasil apresenta população muito mais jovem e muito mais mulheres que são chefes de domicílio em relação ao Japão, sendo que os referidos grupos são aqueles que apresentam, historicamente, taxas de participação mais alta. O único fator composicional que atuou negativamente para o Brasil e positivamente para o Japão foi o de anos de estudo: as mulheres japonesas são muito mais escolarizadas que as brasileiras e isso beneficia o mercado de trabalho, tendo em vista que pessoas mais instruídas tendem a participar mais na força de trabalho. Os resultados encontrados ainda apontam que, embora tenha ocorrido uma redução considerável na diferença entre as taxas totais entre 2013 e 2019, houve um grande aumento no efeito taxa e no efeito composição ao longo do período, indicando que a evolução nas taxas específicas de participação na força de trabalho e na estrutura composicional das duas populações ocorreu de maneira muito distinta.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Trabalho feminino; Demografia japonesa; Decomposição.

ABSTRACT

Between 2013 and 2019, Japan and Brazil's economies went through significant instability. This scenario was accompanied by changes in the labor market, especially concerning female labor. In Japan, the economy has been facing economic stagnation for more than a decade, aggravated by the rapid population aging. The Japanese government's primary response to this situation was launching a reform package aimed mainly at increasing female participation in the labor market through a series of measures known as *Womenomics*. In Brazil, after years of growth, the economy faced a severe crisis between 2015 and 2017. Despite the improvement in the economic scenario between 2018 and 2019, the country still suffers from low growth rates and high unemployment, accompanied by losses in family income. While presenting many socioeconomic differences, the two countries share rapid population aging, low female participation in the labor market, and inequality between working men and women.

Given this context, this work aims to analyze how the difference between the female participation rate in the labor market in Japan and Brazil in 2013 and 2019 is structured and whether there were changes over the period based on three factors/variables: age, position in the household, and years of schooling. The databases “Work Force Survey (労働力調査)” for Japan and “PNAD-Continuous” for Brazil were used. The Das Gupta Decomposition for Three Factors and the Kitagawa Decomposition methods were applied.

The results show that the composition effects explain the crude rate differences between the two countries in both years. Thus, Brazil has a higher crude rate than Japan because it has a more favorable population composition. If compositional differences were controlled, Japan's participation rate would not only be higher than Brazil's in both years but would also have moved further away from the Brazilian rate over the period. Brazil has a much younger population and relatively more women who are household heads than Japan. These groups historically have the highest participation rates, thus, increasing Brazil's crude rates. Compared to Japan, the only compositional factor that negatively affected Brazil's rate was “years of study”. Japanese women are much more educated than Brazilian women. More educated people tend to participate more in the workforce. Although there was a considerable

reduction in the difference between the two countries' crude rates, there was a large increase in the rate and composition effect over the analysis period. This result suggests that participation rates in the workforce and the compositional structure of the two populations occurred very differently.

Keywords: Labor market; Female work; Japanese demography; Decomposition.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES E TABELAS

Tabela 1 - Taxa de participação feminina na PEA por período e países selecionados	34
Tabela 2 - <i>Gap</i> salarial entre homens e mulheres por período e países selecionados	38
Tabela 3 - Variáveis empregadas e suas categorias	93
Tabela 4 - Decomposição da diferença na taxa de participação feminina no mercado de trabalho entre efeito taxa e efeito composição por fator entre os países selecionados – 2013	110
Tabela 5 - Decomposição da diferença na taxa de participação feminina no mercado de trabalho entre efeito taxa e efeito composição por fator entre os países selecionados – 2019	110
Gráfico 1 - Taxa de participação feminina na PEA por período e regiões selecionadas	35
Gráfico 2 - <i>Gap</i> salarial entre homens e mulheres por período e regiões selecionadas	39
Gráfico 3 - Estrutura etária da PIA feminina por período e país	102
Gráfico 4 - Taxa de participação feminina na força de trabalho por idade e país	103
Gráfico 5 - Taxa de participação feminina na força de trabalho por posição no domicílio	105
Gráfico 6 - Distribuição da PIA feminina por posição no domicílio	106
Gráfico 7 - Distribuição da PIA feminina por anos de estudo	108
Gráfico 8 - Taxa de participação feminina na força de trabalho por anos de estudo	109
Tabela 1 do “Anexo” – Características da PIA feminina por grupo de características e período – Japão	132
Tabela 2 do “Anexo” – Características da PIA feminina por grupo de características e período – Brasil	133
Tabela 3 do “Anexo” – Decomposição de Kitagawa (Método Complementar) para 2013 – Brasil e Japão	135
Tabela 4 do “Anexo” – Decomposição de Kitagawa (Método Complementar) para 2019 – Brasil e Japão	136

SUMÁRIO

Introdução	11
1 – Revisão Bibliográfica	20
1.1 – A participação feminina no mercado de trabalho	21
1.1.1 – Uma perspectiva histórica	21
1.1.2 – Da Revolução Industrial aos dias de hoje	26
1.1.3 – Uma perspectiva econômica	39
1.2 – A participação feminina no mercado de trabalho do Japão	47
1.2.1 – O desenvolvimento da economia japonesa moderna	47
1.2.2 – Trabalhadora ou Dona de Casa? A mudança no papel da mulher japonesa na segunda metade do século XX	55
1.2.3 – O papel das mulheres na economia japonesa no século XXI: Desafios, avanços e perspectivas	62
1.3 – A participação feminina no mercado de trabalho do Brasil	69
1.3.1 – O desenvolvimento da economia brasileira moderna	69
1.3.2 – Ser mulher e trabalhadora no Brasil: Desigualdade estrutural e gargalos para o avanço da mulher no mercado de trabalho.....	72
2 – Entre a “Terra do sol nascente” e o “Gigante da América Latina”: Por que comparar Japão e Brasil?	80
3 – Dados e Métodos	88
3.1 – Fonte de dados	88
3.2 – Variáveis de análise	90
3.3 – Método	93
3.3.1 – Análise Descritiva	93
3.3.2 – Método de Kitagawa	94
3.3.3 – Método de Das Gupta para 3 fatores	98
4 – Resultados	101
4.1 – Análise descritiva	101
4.2 – Resultados do Método Principal	110
4.3 – Resultados do Método Complementar	114
5 – Discussão e conclusão	116
Referências bibliográficas	126
Anexo	132

INTRODUÇÃO

A história do mercado de trabalho é marcada por grandes transformações. O desenvolvimento do capitalismo moderno como consequência da Revolução Industrial ocorrida no século XVIII foi um divisor de águas na organização do trabalho e também nos padrões de consumo das sociedades. Entretanto, a velocidade e o tempo com que essas mudanças ocorreram não foram uniformes. Enquanto os países da Europa Ocidental experimentaram o avanço no industrialismo ainda no século XVIII, outras regiões como os Estados Unidos e o Japão apenas vivenciaram essas mudanças no século XIX (TOYNBEE, A. 1962). Na América Latina e em diversos países asiáticos, a estruturação das indústrias de maneira mais consistente ocorreu apenas no século XX, em especial após os anos 1950, ao passo que no continente africano a industrialização é um fenômeno recente e limitado. Dessa forma, o avanço da indústria e o seu impacto na produção econômica nacional varia consideravelmente de uma nação para outra. Apesar dessas disparidades de tempo, todos os países experimentaram um importante acontecimento em comum: o aumento considerável da participação das mulheres na força de trabalho após a Segunda Guerra.

Ehrenberg e Smith (1994) apontam o que consideram como as duas maiores tendências no mercado de trabalho nas últimas quatro décadas: a primeira é o aumento na proporção de mulheres (em especial das casadas) que trabalham fora de casa, como resultado de mudanças na renda familiar, na forma de criação dos filhos e organização das famílias. A segunda é o declínio na extensão das carreiras dos homens, que começam sua vida profissional mais tarde e se retiram mais cedo do mercado de trabalho do que no início do século (EHRENBERG, R; SMITH, R.; 1994). A economista Cláudia Goldin (2006) vai mais longe: segundo a autora, o século XX vivenciou uma revolução que transformou a relação das mulheres com o mercado de trabalho, com a família e com a educação. Os anos pós-1950 foram o palco de uma revolução em que as mulheres expandiram sua oferta de trabalho e oportunidades ocupacionais, bem como investiram solidamente na aquisição de capital humano (GOLDIN, C. 2006). Entretanto, os padrões de participação feminina no mercado de trabalho variam muito de um país para outro. Uma série de fatores de ordem cultural

e econômica contribuem para esses diferentes níveis de inserção, como será abordado detalhadamente no Capítulo I desta dissertação.

Por outro lado, não há uma diferenciação considerável na oferta de trabalho masculino entre os países. As mais diferentes sociedades apresentam um padrão comum da participação dos homens na força de trabalho: ela é historicamente mais alta que a das mulheres e as diferenças entre as sociedades se encontram, de maneira geral, na idade com que os homens entram e saem do mercado de trabalho, ou seja, nas caudas inferiores e superiores da idade. Existem diversas explicações para esse comportamento. Um dos fatores primordiais para a participação, independentemente da idade, é o contexto econômico. O peso da agricultura e da indústria na economia de uma sociedade é de extrema importância para compreender os padrões de participação por idade.

Em economias agrárias, a participação na força de trabalho nas idades mais jovens tende a ser maior que em sociedades industriais, com os homens começando a trabalhar ainda cedo. Como apontado por Wooten (2003), é comum que, em sociedades agrárias, jovens meninos de 12 anos já trabalhem ativamente para contribuir na renda doméstica. Nesse contexto, o investimento em educação formal tende a ser baixo e os jovens não postergam a entrada no mercado de trabalho. Já em sociedades de economia industrial, há incentivo para um investimento adequado em capital humano, tendo em vista que ele é fundamental para aumentar os ganhos recebidos do trabalho. Dessa forma, é comum que a participação na força de trabalho para homens em idades mais jovens venha caindo à medida que os países transitam de uma economia agrária para industrial, pois há um *trade-off* nesta transição – posterga-se a entrada no mundo laboral para investir em capital humano e assim, aumentar as chances futuras de melhores rendimentos.

Para além do fator agrário *versus* industrial, Krause e Sawhill (2017) indicam que as flutuações econômicas têm grande impacto na participação masculina. Em períodos de recessão, há uma redução na demanda por trabalho, afetando, especialmente, trabalhadores em idades mais jovens e os menos escolarizados. Em um contexto em que a economia de diversos países tem apresentado bastante instabilidade nas últimas duas décadas, o aumento da desocupação entre pessoas mais jovens (muitos, com um nível avançado de escolaridade) tem se tornado comum. Outro fator

importante e que é responsável pela participação em idades mais avançadas, é o tipo de sistema de previdência social. Há sólida literatura que indica como os benefícios previdenciários podem atuar negativamente na oferta de trabalho de homens mais velhos. Segundo Ehrenberg e Smith (1994), programas de reposição de renda (como a aposentadoria) atuam diretamente no desejo de ofertar trabalho.

Como visto, a oferta de trabalho masculina dá-se, predominantemente, por questões econômicas. O mesmo não ocorre com as mulheres, estando múltiplos fatores socioculturais por trás da decisão de uma mulher trabalhar. A literatura aponta que a oferta de trabalho feminina é determinada, em grande parte, pelas normas sociais do lugar em que ela vive. Logo, diferente do que acontece com os homens, há uma grande disparidade no trabalho feminino entre os países. Na Europa existe considerável heterogeneidade, especialmente entre os países do mediterrâneo, do Leste Europeu e os países nórdicos, sendo estes últimos reconhecidos como os mais avançados no quesito igualdade de gênero (fundamental para entender a participação feminina na PEA). Anker e Melkas (2003) apontam que os países nórdicos se destacam na região pela alta taxa de participação feminina no mercado laboral, baixa disparidade salarial entre homens e mulheres, bem como baixa segregação ocupacional.

Em relação ao Leste Asiático, Chan, Jones e Straughan (2009) apontam que a assimetria nas relações de gênero é uma marca das sociedades da região, se refletindo nas relações familiares e laborais. Tal assimetria faz com que o destaque das mulheres no mercado de trabalho em postos de chefia e bem remunerados seja difícil. Dessa forma, é comum que em países como Japão, Taiwan, Coreia do Sul e Singapura, as mulheres se retirem do mercado de trabalho ao se casar ou ter filhos, sendo que muitas delas apenas retornam ao mundo laboral em trabalhos com horários mais flexíveis e menor remuneração, dificultando a construção de uma carreira.

O contexto latino-americano é bastante diferente do europeu e asiático. Segundo Edwards e Lustig (1997), a economia da América Latina passou por uma revolução na segunda metade do século XX. Apesar da forte recessão e inflação exponencial que diversos países da região vivenciaram nos anos 1980, junto de uma grande instabilidade política (o que deu origem ao termo “Década Perdida”), houve uma rápida transição das economias locais, com a redução da importância da agricultura

no PIB, e aumento da participação da indústria, em especial no Brasil, Argentina, México e Chile. Apesar do crescimento da riqueza nacional nesse período, a América Latina permaneceu bastante desigual, com reflexos no mercado de trabalho, ainda frágil e marcado por alta informalidade. No mesmo período, um fenômeno marcou a região – o rápido aumento na participação feminina no mercado de trabalho. O aumento dos anos médios de escolaridade entre as mulheres latino-americanas teve grande importância na oferta de trabalho, e resultou em ganhos salariais reais consideráveis, em especial para aquelas mais escolarizadas. Ao mesmo tempo, a renda do trabalho feminino se tornou bastante importante para diversos domicílios. Porém, permanece uma forte divisão do tipo de trabalho exercido pelas mulheres e uma estrutura de relação de gênero em que, aquelas que trabalham e possuem filhos, encaram uma dupla e exaustiva jornada entre trabalho e família. As diferenças salariais entre homens e mulheres se reduziram no período, mas ainda persiste um diferencial considerável (DURYEA, S.; EDWARDS, A.; URETA, M. 2001).

O Brasil é um exemplo do padrão latino-americano. O país ainda é muito desigual em diversas variáveis, como escolaridade, rendimento do trabalho e relações de gênero. Existem diferenciais consideráveis entre homens e mulheres e por raça, com as mulheres e pessoas negras apresentando os maiores índices de informalidade e desocupação (ABRAMO, L. 2006). De acordo com Wajzman (2006), a proporção de mulheres na força de trabalho cresceu consideravelmente após os anos 1960, saltando de 15% em 1950 para 40% da força de trabalho brasileira em 2000. Apesar disso, as mulheres ainda apresentam grande dificuldade para se inserir da mesma forma que os homens, ao mesmo tempo que recebem salários menores e enfrentam maiores taxas de desemprego e considerável segregação ocupacional (WAJNMAN, S. 2006). As mulheres brasileiras ainda são penalizadas pela maternidade, já que um maior número de filhos está relacionado a maior dificuldade de exercer uma ocupação formal, maior informalidade e trabalhos de período parcial (GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. 2019). Como no Leste Asiático, a maternidade traz penalidades consideráveis para as mulheres latinas, reforçadas pelas relações de gêneros bastante assimétricas verificadas na região.

O estudo da participação feminina no mercado de trabalho é fundamental para compreender não apenas a dinâmica econômica, mas para onde caminham as sociedades. Não obstante, a cultura e o contexto de formação de uma sociedade como

um todo (expresso em fatores como distribuição espacial, racial e econômica) variam consideravelmente de um lugar para outro, sendo questões fundamentais para a forma como se dá a oferta de trabalho. Países com mesmos níveis absolutos de participação feminina, podem apresentar estruturas muito distintas, incluindo diferentes proporções de trabalhadores em empregos informais, variações nos níveis de rendimento, desemprego, horas trabalhadas e áreas de ocupação. Um país latino-americano como o Peru, por exemplo, pode apresentar o mesmo nível de participação que Taiwan, mas num contexto estrutural bastante distinto, tanto pelas diferenças culturais, quanto econômicas entre os dois países. Embora um grupo de países possa apresentar o mesmo período de mudanças, elas podem ter ocorrido de forma muito diferente e levado a pontos distintos, como é o caso latino-americano e do Leste Asiático. Em ambas as regiões, por exemplo, o aumento da oferta de trabalho feminino remonta aos anos 1960, resultando em uma rápida mudança na inserção da mulher no mundo laboral. Entretanto, a forma como o trabalho feminino se estruturou e consolidou varia entre elas, devido a suas características próprias, peculiares à sua cultura, reflexo de sua trajetória sociocultural.

Estudos que comparam os fatores explicativos do trabalho feminino entre países são muito importantes para o debate sobre qual será o futuro das mulheres no mercado de trabalho, tendo em vista que, no recente cenário de crise econômica, a taxa de participação feminina caiu em diversas sociedades. Na contramão do referido fenômeno, há um considerável espaço para aumentar a oferta de trabalho em diversos países. Isso depende, em especial, da maior participação das mulheres no mundo laboral, tendo em vista que a participação masculina já é alta. Todavia, existem entraves de diversas naturezas (como fatores culturais) que impedem que a oferta de trabalho por parte das mulheres cresça de maneira sustentável. Tendo isso em vista, um exame mais preciso das particularidades que existem por trás dos diferentes mercados de trabalho é fundamental para a formulação de políticas que, com o objetivo de expandir a oferta de mão de obra feminina, respondam às questões pertinentes à cada contexto.

A participação econômica das mulheres e os diferenciais de gênero no funcionamento das sociedades estão intimamente ligados à dinâmica demográfica como um todo. A divisão do trabalho entre homens e mulheres afeta de distintas maneiras a dinâmica demográfica e é também, em grande parte, determinada por ela. É sabido que o

investimento em capital humano e a oferta de trabalho pelas mulheres afeta importantes variáveis demográficas, como a fecundidade por exemplo. A rápida queda da fecundidade registrada em países dos mais diversos contextos, ao longo da segunda metade do século XX, está por trás do envelhecimento populacional, tendo em vista que a fecundidade é a principal responsável pela estrutura etária de uma população (PRESTON, S.; HEUVELINE, P.; GUILLOT, M. 2001). Em países como Portugal, Espanha, Grécia, Japão e Coreia do Sul, a fecundidade atingiu níveis tão baixos que, não só a população apresenta um nível considerável de envelhecimento, como já se registra o declínio populacional. No Japão, por exemplo, a redução da oferta da mão de obra, o aumento da idade média dos trabalhadores e a grande proporção de idosos estão entre os principais motivos dos problemas econômicos enfrentados pelo país, que encontra dificuldades para manter sua competitividade internacional no setor de exportações, ao mesmo tempo que os gastos com seguridade social crescem exponencialmente (LAM, P.2009).

Por fim, falar de trabalho feminino é falar de gênero, que é um tema cada vez mais central nas ciências sociais. Todas as mudanças relacionadas ao trabalho feminino e que impactam diversas esferas sociais estão intrinsecamente ligadas à forma que as relações de gênero se dão em uma sociedade. O nível de participação feminina no mercado de trabalho tem grande importância para a dinâmica econômica, em especial em casos de envelhecimento e decréscimo populacional, como já é o caso do Japão e será, em alguns anos, de todos os países, tendo em vista o contexto mundial de envelhecimento da população. Na maioria dos países, como ocorre também no Brasil, existe um grande potencial para aumentar o tamanho da força de trabalho a partir da inserção de mais mulheres, tendo em vista que a mão de obra delas se encontra ainda subutilizada e pode representar grandes ganhos para a economia nacional.

Atualmente, existem poucos estudos que comparam a participação feminina no mercado de trabalho do Brasil com outros países. Dada a relevância do tema, tanto por questões econômicas como demográficas, existe um grande potencial para que trabalhos com essa temática ganhem impulso neste momento. Comparar países, mesmo que em estágios distintos de envelhecimento populacional, é de suma importância para o planejamento do futuro socioeconômico e é para com este debate que esta dissertação pretende contribuir, através da introdução de novas perspectivas de pesquisas sobre o tema. A compreensão da trajetória das mulheres no mercado

de trabalho japonês, por exemplo, pode ajudar países com estrutura etária ainda jovem, como é o caso dos países da América Latina, a direcionar políticas públicas que incentivem o aumento da oferta de trabalho feminino, contribuindo positivamente para a economia, ao mesmo tempo que buscam harmonizar as relações de gênero na sociedade e nas empresas, garantindo um ambiente de trabalho mais amigável à conciliação entre a vida profissional e familiar para homens e mulheres.

Tendo em vista esta contextualização, o objetivo deste trabalho é examinar a estrutura existente por trás da diferença na participação feminina no mercado de trabalho entre dois países com contextos sociais, econômicos e demográficos distintos: Japão e Brasil. As duas sociedades apresentam diferenças notáveis: enquanto o Japão é o país mais envelhecido do mundo, com sua população disfrutando de altos índices de escolaridade, o Brasil ainda é um país relativamente jovem, em envelhecimento, com baixos índices de escolaridade e grande desigualdade no acesso à mesma. Se no Japão permanece uma estrutura social muito tradicional e patriarcal, onde o homem ainda é o responsável pela família e pelo sustento do domicílio, no Brasil mais de um terço dos domicílios é chefiado por mulheres e o trabalho feminino é crucial na composição da renda da maioria das famílias. As referidas questões são bastante relevantes, tendo em vista que elas são muito importantes para explicar a taxa de participação feminina em uma sociedade: enquanto populações mais jovens tendem a apresentar taxa de participação maior, já que os idosos historicamente participam menos na força de trabalho, a escolaridade é um fator fundamental por trás da decisão de uma mulher em participar no mercado de trabalho, tendo em vista que ela afeta diretamente os ganhos esperados do trabalho. Além disso, ao espelhar a forma como os papéis de gênero se dão em uma sociedade, a posição da mulher no domicílio explica em muito o que o trabalho representa para ela: a fonte principal da renda para sua família ou uma renda complementar.

Para alcançar o objetivo proposto, analisar-se-á o papel de três variáveis nessa diferença de participação entre 2013 e 2019, além das taxas de participação por idade *per se*: idade, escolaridade e posição no domicílio. Será aplicado o Método de Das Gupta para Três Fatores que permite fazer padronizações cruzadas entre as variáveis, separando as diferenças encontradas entre a taxa dos dois países em duas categorias: Efeito Taxa e Efeito Composição. Tendo em vista que são populações com composições muito distintas, a padronização feita pelo método é fundamental para

entender quanto das diferenças entre os indicadores japoneses e brasileiros se deve ao fator composicional e quanto se deve, de fato, às taxas verificadas.

Além da Introdução, esta Dissertação apresenta cinco capítulos. O Capítulo I apresenta a revisão da literatura sobre a participação feminina no mercado de trabalho bem como seus determinantes e tendências recentes. No primeiro subcapítulo é analisado o contexto geral e mundial, destacando-se as mudanças que ocorreram nas economias nacionais ao longo do século XX e como o avanço do processo de industrialização aliado a demanda por mais mão-de-obra e as mudanças econômicas atuaram como incentivo para que as mulheres se inserissem no mundo laboral. O segundo e terceiro subcapítulos analisam a trajetória das mulheres no mercado de trabalho do Japão e do Brasil, respectivamente, abordando o contexto econômico e social em que se deu a expansão do trabalho feminino. O Capítulo II apresenta a relevância de se comparar a participação feminina entre o mercado de trabalho japonês e brasileiro, explorando semelhanças e diferenças existentes entre eles.

O Capítulo III traz a apresentação dos dados e métodos utilizados nesta dissertação. Explica-se a fonte dos dados para ambos os países, o tipo do dado bem como suas limitações. Explica-se também os métodos empregados, seus usos e limitações, e quais tipos de resultado eles produzem. O Capítulo IV apresenta a análise descritiva dos dados utilizados e os resultados encontrados. Começa pela análise descritiva dos resultados e mudanças observadas, das diferenças encontradas na estrutura etária, bem como nos indicadores de escolaridade e posição no domicílio. Em seguida, é feita a análise dos resultados encontrados através dos métodos, permitindo enxergar com maior clareza, como se estruturam as diferenças entre os dois países no período de análise e se houve mudanças nessa estrutura ao longo do tempo. Já o Capítulo V apresenta as discussões e conclusões compreendidas a partir das análises dos resultados. Ademais, apresentam-se também sugestões de pesquisas futuras relacionadas ao tema desta dissertação.

Por fim, é importante ressaltar o que esta dissertação quer dizer com “Trabalho feminino”. Para isso, deve-se levar em conta a diferença entre “trabalho” e “emprego”: O “trabalho” engloba um conjunto de atividades e pode ser ou não remunerado. Já o “emprego” é a atividade que tem como fim a obtenção de renda. Nesta dissertação (bem como em grande parte da bibliografia sobre o tema), “trabalho feminino” é usado

para abordar as mulheres que possuem emprego (ou seja, trabalham com o objetivo de conseguir renda), não considerando o importante (e muitas vezes ignorado) trabalho não-remunerado exercido pelas mulheres no domicílio.

CAPÍTULO I – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Existe uma considerável literatura sobre a participação feminina no mercado de trabalho. O aumento verificado nas últimas décadas da oferta de trabalho pelas mulheres foi acompanhado de um crescente interesse de pesquisadores dos mais diversos campos sobre o tema, dado sua relevância não apenas para a economia, mas para a sociedade como um todo. Como abordado na Introdução, o trabalho feminino é determinado não apenas pelo contexto econômico, mas também por fatores sociais, como a percepção que uma determinada sociedade tem a respeito do papel da mulher. Dessa forma, a literatura sobre o tema traz questões diferentes para cada país. No caso do Japão, por exemplo, existe grande enfoque no estado civil e no número de filhos que uma mulher possui, tendo em vista que essas duas variáveis são importantes determinantes da oferta de trabalho pelas mulheres. No caso do Brasil, os estudos se concentram em analisar, em especial, as diferenças na participação por raça e nível de escolaridade, já que existe um grande diferencial no comportamento laboral de acordo com a raça e a instrução da mulher.

Este capítulo apresenta uma revisão bibliográfica sobre o tema e é dividido em três subcapítulos: o primeiro aborda o desenvolvimento do mercado de trabalho e as mudanças que ocorreram no trabalho feminino nas últimas décadas em um contexto mundial, bem como a visão econômica sobre o que está por trás da decisão de uma mulher de trabalhar. O segundo apresenta a literatura acerca do mercado de trabalho japonês, o contexto de formação da economia japonesa moderna e o cenário em que se deu o crescimento da demanda por mão de obra feminina. O terceiro subcapítulo aborda o mercado de trabalho brasileiro, o contexto de rápida transição econômica vivenciado pelo país e as mudanças na economia e na sociedade que impulsionaram o trabalho das mulheres. Tanto para o caso do Japão e do Brasil são apresentados, ainda que brevemente, peculiaridades de cada sociedade, como a desigualdade verificada no Brasil por questões como raça e escolaridade, e o diferencial de percurso laboral no Japão entre as mulheres solteiras e casadas.

1.1 – A participação feminina no mercado de trabalho

1.1.1 – Uma perspectiva histórica

Ao longo da história, o uso da mão de obra feminina esteve presente nos mais diversos tipos de sistema produtivo. Ao contrário do que muitos acreditam, não foi a Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, que deu às mulheres o papel de trabalhadoras. Embora a Revolução Industrial tenha, de fato, causado grandes transformações na organização econômica e mudado a forma como todos os atores da sociedade se relacionam com o trabalho, as mulheres sempre foram peça ativa na economia. Frequentemente, concede-se às mulheres o mérito pelo desenvolvimento da agricultura no período Pré-Histórico: com os homens envolvidos na caça, as mulheres perceberam que ao enterrar as sementes dos frutos coletados, era possível obter novas plantas e colher seus frutos. Tal domínio, ainda que rudimentar, do manuseio de sementes pelas mulheres, foi um dos grandes responsáveis pela transição do nomadismo para o sedentarismo e, conseqüentemente, do surgimento dos primeiros assentamentos humanos e novas atividades para além da manutenção da sobrevivência.

Antes da ascensão do industrialismo, as sociedades tinham uma economia de base agrária, onde as mulheres possuíam papel ativo. A Europa é um exemplo clássico de tal fenômeno. De acordo com Hajnal (1982), no continente, foram observados dois tipos de comportamentos comuns entre as mulheres ao longo dessa fase agrícola: o primeiro diz respeito ao costume de trabalhar como servas em propriedades que não fossem da sua família. Esse tipo de servidão não era semelhante à prática de escravidão ou submissão ao dono da terra, com as trabalhadoras possuindo liberdade para abandonar a função quando desejassem. Ao trabalhar como serva, a jovem mulher podia acumular seu salário, decidindo também até quando trabalhar e quando se casar, dando a ela maior poder de barganha sobre seu futuro. O segundo diz respeito ao trabalho exercido nas próprias terras familiares: as mulheres, ao invés de se alocarem como servas em terras alheias, trabalhavam na propriedade da família até se casar e formar um novo domicílio (HAJNAL, J. 1982).

Segundo Pinchbeck (1930) era comum que, quando o dono de uma propriedade agrícola falecesse sem deixar um filho homem que o sucedesse, sua viúva ou alguma filha assumisse o comando da terra. Em muitas fazendas inglesas com grande

produção de leite, as esposas do chefe do domicílio usavam o excedente da produção leiteira para produzir manteiga e queijos que, juntos de demais gêneros agrícolas, eram vendidos por elas mesmas em feiras locais, contribuindo para a renda domiciliar (PINCHBECK, I. 1930). Muito do trabalho pesado nessas fazendas era compartilhado entre as mulheres da casa e as servas que, sazonalmente, se dirigiam a esse tipo de fazenda em busca de trabalho. A atuação das mulheres no campo manteve-se assim por bastante tempo, tendo sofrido grandes mudanças com o processo de cercamento de terras no contexto da revolução industrial e também com a influência das novas aspirações das mulheres burguesas residentes no meio urbano, que viam o trabalho como uma atividade pouco desejável.

Outro fenômeno que não deve ser ignorado ao se analisar a história do trabalho feminino é o fenômeno chamado de “Protoindustrialização”, verificado antes do início do processo de industrialização plena em diferentes sociedades. Segundo Ogilvie (1993), protoindustrialização foi o processo de expansão das indústrias domésticas que produziam bens de consumo para mercados não locais entre os séculos XVI e XIX e que foram comuns em diversas partes da Europa. Eram pequenas indústrias domésticas que se expandiram sem adotar tecnologias avançadas ou contar com grande número de trabalhadores, sendo estes, em geral, membros do próprio núcleo familiar (OGILVIE, S. 1993). Esse tipo de atividade econômica conduzida pelas famílias empregou um grande número de mulheres. Dessa forma, sem sair do domicílio, muitas mulheres participavam ativamente na indústria familiar, colaborando para a produtividade e a renda doméstica.

Um exemplo interessante é o da Catalunha. Essa região da Espanha, ainda no século XX, era caracterizada pela predominância de famílias “caule” (famílias onde diversas gerações conviviam). Na região, esse tipo de organização familiar foi fundamental para a expansão das protoindústrias e, conseqüentemente, para o avanço da industrialização e do crescimento econômico (BORDERÍAS, FERRER-ALÒS, 2016). Na Catalunha, as indústrias têxteis se expandiram contando, principalmente, com mão de obra feminina. Tantas mulheres disponíveis para o trabalho era o resultado da dinâmica familiar da região – com muitos familiares morando juntos, as mulheres costumavam deixar os filhos com as parentes mais velhas do domicílio, podendo usar seu tempo para trabalhar, contribuindo para a renda familiar. Diferente das regiões onde predominavam as famílias nucleares (onde a alocação do tempo entre serviço

doméstico e criação de filhos dificultava a inserção das mulheres no mundo laboral, resultando em menor mão-de-obra disponível e, conseqüentemente, mais dificuldades para o avanço industrial e econômico dessas regiões), foi o sistema de famílias caule na Catalunha que resultou em tantas trabalhadoras disponíveis, facilitando a instalação das indústrias e a expansão da renda das famílias (BORDERÍAS, C.; FERRER-ALÒS, L. 2016).

As pequenas indústrias familiares foram comuns também no Leste Asiático. Hofmeester e Meerkerk (2017) dão o exemplo do Japão. Para levantamentos do século XVII ao XIX há resultados de que, embora muitas mulheres não trabalhassem fora de casa, elas estavam engajadas nos serviços das indústrias familiares, o que abre caminho para analisar como a dinâmica das famílias importava na hora de organizar o trabalho, seja ele fora ou numa indústria doméstica, e não o contrário (mostrando que nem sempre é o mercado de trabalho que dita a dinâmica das famílias, mas que o contrário ocorre, inclusive de maneira significativa em certas regiões). Na sociedade japonesa, as indústrias domésticas são comuns até hoje e embora o número de mulheres envolvidas nessa atividade venha caindo continuamente, é ainda um setor importante na alocação das trabalhadoras.

A forma como as protoindústrias na Inglaterra se consolidaram ajuda a compreender como se deu a inserção das mulheres nas primeiras indústrias que surgiram nas grandes cidades. Essas indústrias desenvolvidas com a Revolução Industrial foram, a princípio, do tipo têxtil e assim, faziam a manufatura do algodão em tecidos (posteriormente, a lã também seria empregada com esse objetivo). De acordo com Pinchbeck (1930), antes do algodão ser trabalhado nos maquinários industriais, a produção de tecidos era levada a cabo nos domicílios, sendo uma tarefa executada pelas mulheres. Era comum que elas tivessem ajuda das crianças nesse longo processo que ia desde a colheita do algodão, passando por sua lavagem, até chegar ao produto final. Dessa forma, a produção têxtil foi executada por décadas pelas mulheres em seus lares, sendo uma fonte importante de renda. O saber da lida com o algodão foi passado a diante por diferentes gerações de mulheres até que este trabalho em ambiente doméstico foi substituído pelo ambiente fabril, com modernas máquinas, a princípio operadas por homens assalariados (PINCHBECK, I. 1930).

O avanço da indústria têxtil moderna em detrimento das indústrias familiares impactou bastante no trabalho feminino. Se até então os tecidos eram um cuidado quase que

exclusivo das mulheres, nas grandes indústrias urbanas o trabalho foi exercido primeiramente por homens. Posteriormente, as primeiras mulheres começaram a ser empregadas nas indústrias nascentes, mas num contexto bastante distinto: se na manufatura doméstica era comum que a mesma mulher participasse de todas as etapas envolvidas no processo de produção, na manufatura fabril o trabalho era dividido em etapas, com a trabalhadora restrita a apenas uma parte do processo. No entanto, a produção doméstica de tecido continuou existindo até meados do século XIX, ainda como uma forma importante de renda para muitas famílias.

No início da Revolução Industrial, o número de mulheres empregadas nas novas indústrias que se multiplicavam no cenário urbano era pequeno. O trabalho era, a princípio, conduzido por homens e crianças. É possível perceber como os primeiros anos do industrialismo representaram uma grande mudança no trabalho feminino: ao mesmo tempo que as indústrias domésticas perderam força, reduzindo a renda do trabalho obtida por essas mulheres, elas também não conseguiam trabalho nas fábricas modernas. Foi apenas no início do século XIX que a inserção de mulheres nas indústrias começou a crescer, graças à expansão da demanda por mão de obra adulta, impulsionada pela introdução das máquinas a vapor, cujo manuseio por crianças era particularmente complicado (PINCHBECK, I. 1930).

As primeiras mulheres a trabalhar nas fábricas, ao contrário do que se pode imaginar, não foram as trabalhadoras das indústrias domésticas que já dominavam as técnicas envolvidas no processo de transformação do algodão em tecido. Pelo contrário, estas nutriram por um bom tempo um sentimento de repulso pelas indústrias, graças a competição imposta pelas máquinas. As primeiras mulheres recrutadas foram aquelas inseridas no trabalho agrário, que foram muito impactadas pelas reformas que ocorreram no meio rural. Estas mulheres se dirigiram para as cidades, onde começaram a trabalhar nas fábricas. Foi apenas depois que as mulheres oriundas das manufaturas domésticas foram absorvidas pelas fábricas. Quanto aos salários recebidos, as mulheres recebiam um pouco mais que as crianças, mas menos que os homens. Alguns fatores podem ser apontados como causa desse diferencial de salários, como o nível de produtividade individual, o número de horas trabalhadas, bem como o desenvolvimento das primeiras legislações trabalhistas que limitavam o trabalho feminino, proibindo por exemplo, o trabalho noturno (PINCHBECK, I. 1930).

A Revolução Industrial trouxe grandes mudanças para a vida das mulheres. Ao alterar a lógica do trabalho, alterou-se também a dinâmica familiar e social. Durante a transição de uma sociedade agrária para a industrial, a Inglaterra (país pioneiro na Revolução) testemunhou o incremento da população urbana, por muito tempo sustentado pelos grandes fluxos de trabalhadores que se dirigiam cada vez mais do campo para a cidade, já que as condições de vida no meio urbano eram péssimas, resultando em grande mortalidade (TAYLOR, L. 2020). Em relação ao trabalho feminino, as mudanças foram inquestionáveis. As mulheres, em sua maioria habitantes da zona rural, passaram de trabalhadoras agrícolas e trabalhadoras da pequena indústria familiar a trabalhadoras das grandes fábricas urbanas, mas não sem experimentar um nível considerável de desemprego durante essa transição, devido a menor demanda pelo trabalho das protoindústrias e da absorção inicial de homens e crianças no trabalho fabril.

Por fim, é importante ressaltar uma mudança primordial que afetou a autonomia das mulheres. Antes da Revolução Industrial, era comum que as mulheres envolvidas no trabalho, seja no setor agrário, seja na indústria familiar, possuíssem sua própria renda, bem como maior liberdade de como exercer o trabalho. Tal situação mudou com o industrialismo. A vida nas cidades era extremamente dura, e o salário da mulher muitas vezes era integralmente utilizado para complementar o salário do marido e ainda assim, era comum que as famílias passassem dificuldades. O salário recebido dependia de fatores como o número de horas trabalhadas e a demanda pelas fábricas. Muitas vezes, a renda do trabalho no meio urbano não compensava as perdas familiares (seja na qualidade de vida, seja no poder de aquisição de bens) ocorridas com a transição do meio rural para o urbano. Ainda assim, o trabalho feminino era fundamental para a manutenção doméstica. Embora a renda feminina tivesse se tornado importante para a subsistência familiar, as mulheres não observaram nenhum ganho no *status* social e familiar. Pelo contrário, ao se mudar para as cidades, tornaram-se dependentes do marido. Tal fato trouxe implicações não apenas para a vida como trabalhadora, mas também nos meios familiar e social.

Como abordado até aqui, o trabalho feminino passou por consideráveis mudanças ao longo da história, não podendo ser negligenciado como parte importante do sistema produtivo, seja no período das sociedades agrícolas, seja no período das sociedades industriais. As transformações ocorridas com a Revolução Industrial mudaram a

trajetória do labor feminino. Novos acontecimentos considerados de caráter “revolucionário” voltaram a ocorrer no século XX, acelerando-se exponencialmente após os anos 1950, até chegar ao cenário atual, como será abordado no próximo tópico.

1.1.2 – Da Revolução Industrial aos dias de hoje

Na segunda metade do século XX, o mundo testemunhou um fenômeno marcante não apenas para a economia, mas também para as relações sociais: na maioria dos países, nos mais diferentes contextos sociais e econômicos, ocorreu um aumento considerável na taxa de participação feminina na força de trabalho. Diversos autores se dedicaram a estudar tal fenômeno, tendo em vistas suas implicações. Ehrenberg e Smith (1994) consideram que o aumento da oferta de trabalho pelas mulheres pode ser considerado a maior tendência das últimas décadas, sendo uma resposta às mudanças ocorridas na renda e na organização familiar. Goldin (2006) aponta que embora os avanços da participação feminina tenham ocorrido ao longo de todo o século XX, esse avanço ocorreu de forma revolucionário após os anos 1950.

O avanço inegável da participação feminina no mercado de trabalho é uma das grandes marcas do século passado, tendo ocorrido junto de diversas mudanças, como redução da fecundidade e aumento nos anos médios de escolaridade das mulheres. Nesse rol de acontecimentos, o estudo da oferta de trabalho feminino se tornou parte inseparável dos estudos econômicos e socioculturais. A revolução do trabalho feminino continua sendo estudada não apenas por economistas, mas também por sociólogos, antropólogos, historiadores e demógrafos, dado o que ela significa para as sociedades. O estudo da participação feminina no mercado de trabalho ganhou importância por uma série de motivos. De maneira geral, pode-se dizer que a entrada das mulheres no mundo laboral altera a dinâmica familiar, por mudar o tempo disponível para as atividades doméstica e a criação dos filhos. Igualmente, a trajetória individual ganha novas possibilidades, com as mulheres investindo em escolaridade com o objetivo de ampliar o potencial ocupacional e salarial. As mulheres vêm ocupando novos espaços ao mesmo tempo que a percepção da sociedade em relação a seu papel passa por mudanças consideráveis. Dessa forma, o estudo do trabalho feminino tem sido considerado de suma importância para entender as mudanças observadas cada vez mais na dinâmica socioeconômica.

O avanço do processo de industrialização e desenvolvimento econômico é considerado fundamental para entender o comportamento das mulheres em relação ao mercado de trabalho que vem sendo observado. Verick (2014) aponta que a taxa de participação feminina no mercado de trabalho varia consideravelmente entre os países, como reflexo do desenvolvimento econômico, normas sociais, níveis educacionais, taxa de fecundidade e acesso à serviços como creches e licença maternidade. A relação que existe entre o trabalho feminino e os referidos fatores é difícil de mensurar, sendo que o fator “Desenvolvimento econômico” tem recebido bastante atenção e é base da teoria da “Curva em U do Trabalho Feminino”. Segundo essa teoria, a taxa de participação feminina é alta em países pobres e de economia agrária, que exigem grande uso de mão de obra. À medida que a renda de um país avança com o desenvolvimento econômico, a taxa de participação feminina cai, tendo em vista que a maioria das mulheres que antes estavam alocadas no trabalho agrário não se transfere para o setor industrial. A continuidade no processo de desenvolvimento faz com que o investimento em educação ganhe importância, bem como o rendimento do trabalho. Nesse contexto, ocorre a expansão do setor de serviços, que absorve um grande número de mulheres que antes estavam inativas. Dessa forma, ocorre a formação do lado direito da curva em U, em que se registra altas taxas de participação feminina e de renda *per capita* (VERICK, S. 2014).

Goldin (1994) aborda a questão da “Curva em U” reconstruindo a história laboral das mulheres americanas. De acordo com a autora, quando os Estados Unidos começaram a se industrializar, dois fenômenos contribuíram para reduzir consideravelmente a taxa de participação feminina (representada pelo lado esquerdo da Curva U em direção ao ponto mais baixo): a mecanização do setor agrícola, diminuindo a demanda por trabalho no campo e a cultura negativa que se criou frente ao trabalho nas indústrias nascentes. O trabalho nas fábricas era considerado inóspito e desagradável para que uma mulher o exercesse. Havia uma percepção de que o ambiente fabril não era local para as mulheres e apenas os maridos que eram muito pobres ou irresponsáveis permitiriam que suas esposas trabalhassem nesse tipo de local. Com a demanda por trabalho no campo reduzida e o impedimento social à sua inserção nas fábricas americanas, coube as mulheres se tornarem donas de casa, dedicando-se apenas ao trabalho doméstico. Ademais, o nível de renda das famílias subiu graças à maior produtividade e, conseqüentemente, o salário dos maridos,

tornando-os os únicos provedores financeiros das famílias. Esse conjunto de fatores estiveram por trás da queda na participação feminina. As mulheres solteiras de famílias mais pobres, de fato, continuaram trabalhando, mas elas deixavam o mercado de trabalho quando se casavam. Dessa forma, o perfil da mulher trabalhadora nesse período era o de mulher jovem, solteira e sem filhos (GOLDIN, C. 1994).

Até mesmo na Inglaterra, país-berço da Revolução Industrial, onde o trabalho das mulheres urbanas era importante para a renda domiciliar e muitas mulheres casadas trabalhavam, de maneira geral, o nível de participação nas primeiras décadas da transição para o industrialismo não foi o mesmo do período de economia agrária. Continuando a reconstrução da história do trabalho feminino nos Estados Unidos, Goldin (1994) aborda que apenas no final do século XIX, quando a industrialização estava numa fase mais avançada, a taxa de participação feminina começou a subir, moldando o lado direito da Curva U. Segundo a autora, o aumento da participação feminina no período está ligado à expansão do setor de serviços, tendo como força inicial as vagas criadas em escritórios.

Essas vagas não exigiam um nível alto de escolaridade e começaram a ser vistas como um trabalho ideal para mulheres, em especial as solteiras, devido ao ambiente limpo e sem o perigo das grandes máquinas. Se no final dos anos 1890, a maioria desses cargos eram ocupados por homens, nos anos 1920 as mulheres já eram maioria nos mesmos. Os trabalhos se tornavam uma proporção cada vez maior dos trabalhos ocupados por mulheres fora do setor agrícola. Segundo Goldin (1994), o avanço da escolarização foi fundamental para consolidar essa tendência de aumento no trabalho feminino. Se até o final do século XIX os homens recebiam mais educação formal que as mulheres, o inverso se tornou realidade no século XX. Uma série de fatores contribuíram para isso. O principal tem a ver com a renda do trabalho: o investimento em escolaridade passou a indicar oportunidade de melhores empregos e salários. Além disso, como o trabalho nos escritórios exigia um nível maior de instrução do que o trabalho braçal nas fábricas (ocupado majoritariamente por homens), as mulheres tiveram que investir mais em escolaridade para aumentarem suas chances de conseguir uma vaga nos trabalhos clericais (GOLDIN, C. 1994).

Ao alterar o nível de renda do trabalho, a escolarização acarretou dois grandes trunfos para as mulheres: o primeiro foi a diversificação das oportunidades ocupacionais e o segundo foi a ampliação nas perspectivas da vida ocupacional, ocasionando uma

mudança na percepção social do trabalho feminino. Se nos primeiros anos do século XX, as mulheres que trabalhavam estavam nos escritórios, que exigiam um nível baixo de educação formal, nos anos 1950 a maioria das mulheres já ocupava vagas que, por exigir maior escolaridade, também pagavam melhor, como enfermeiras, professoras e bibliotecárias. De acordo com Goldin (1994), o processo de escolarização das mulheres foi verificado não apenas nos Estados Unidos, mas também na maioria dos países da América Latina ao longo do século XX, resultando em grandes mudanças no trabalho feminino. Cabe ressaltar que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, retratado nos parágrafos anteriores, deu-se de maneira gradual, tendo sua continuidade acompanhado o processo de desenvolvimento econômico (representado pela expansão e diversificação industrial, bem como do aumento da renda *per capita* americana). No início, a expansão dos trabalhos clericais foi puxada pela inserção de mulheres jovens e solteiras. Apenas após os anos 1930 que as mulheres casadas começaram a ocupar de forma mais visível essas vagas e, por muito tempo, de forma tímida.

O rápido processo de transição dos empregos nas fábricas para os escritórios feito pelas mulheres solteiras é considerado por Goldin (1980) um dos fenômenos mais marcantes da história do trabalho feminino. O trabalho feminino, que até o final do século XIX se concentrava quase que exclusivamente no meio fabril ou no meio doméstico, mudou de cara na virada para o século XX. Rapidamente o número de trabalhadoras clericais superou o de trabalhadoras fabris, com consequências diretas no processo de investimento em capital humano feito pelas mulheres e suas famílias. Mesmo que tenha ocorrido de forma mais lenta que para as solteiras, a inserção de mulheres mais velhas, casadas e com filhos no mundo laboral é considerada um marco na história do trabalho. O aumento da participação das mulheres casadas impulsionada pelos trabalhos clericais entre 1940 e 1950 deve-se a um fator muito significativo: o retorno ao mercado de trabalho de mulheres que dele se retiraram para casar e ter filhos (GOLDIN, C. 1980). Até então, até mesmo as trabalhadoras clericais solteiras (tal como as trabalhadoras das fábricas), costumavam sair do trabalho para se casar e não mais retornavam, tornando-se exclusivamente dona de casa. O aumento dos ganhos potenciais com a escolarização e a maior aceitação social do trabalho feminino fez com que as mulheres comessem a planejar carreiras. Dessa forma, as trabalhadoras começaram a se organizar para continuar no mercado de

trabalho até a aposentadoria, saindo dele apenas por breves períodos por motivos de gravidez e cuidados ao filho recém-nascido (GOLDIN, C. 1994).

A virada da década de 1940 para 1950 é um ponto de suma importância para se entender as mudanças ocorridas no emprego feminino que se acentuaram após os anos 1970. Para os países industrializados da Europa, bem como para o Japão, o início dos anos 1950 foi um período de recuperação da economia e da infraestrutura, após as grandes perdas humanas e materiais que ocorreram como consequência da Segunda Guerra Mundial. Até mesmo para os Estados Unidos, que não registraram perdas materiais, iniciava-se uma fase de expansão de influência econômica e cultural, buscando barrar o avanço da influência da União Soviética, que também irrompera como grande potência após a vitória dos Aliados contra o Eixo (HOBSBAWM, E. 1994). Para conseguir a adesão ao bloco capitalista, os Estados Unidos financiaram a reconstrução da economia dos países da Europa Ocidental através do Plano Marshall, ao mesmo tempo que sua própria economia experimentava um rápido crescimento. Em 1952, teve fim a ocupação do Japão pelas tropas americanas, que se iniciara após a rendição do Império Japonês em 1945. A retirada do exército americano teve como contrapartida o apoio à reestruturação da economia nipônica. Esperava-se assim que o Japão garantisse a influência capitalista no Leste e Sudeste Asiático. Os americanos também buscaram fortalecer sua relação com os países da América Latina, sempre com o intuito de barrar a influência dos comunistas soviéticos (HOBSBAWM, E. 1994)

A reorganização econômica da Europa Ocidental e do Japão, bem como a expansão da economia e geopolítica dos Estados Unidos foi fundamental para acelerar as mudanças socioeconômicas que contextualizaram o rápido aumento da participação feminina no mercado de trabalho desses países. De acordo com Goldin (2006), ao longo dos anos 1950, ocorreu uma expansão considerável dos trabalhos em meio-período. Para as mulheres, em especial as casadas, tais trabalhos eram considerados como ideais para serem conciliados com a rotina doméstica. A criação desses postos foi o resultado da reestruturação econômica: as novas fábricas tinham que intensificar a produção, tendo em vista a demanda crescente das famílias por bens e serviços. Para dar conta da produção, foi preciso contratar mais mão de obra. Como a taxa de participação masculina já era tradicionalmente mais alta, grande parte da demanda por mão de obra foi suprida empregando mulheres. A difusão de novos eletrodomésticos como a geladeira e a máquina de lavar reduziram a carga horária do

trabalho doméstico, tornando o trabalho fora mais viável dentro da realidade de uma mulher casada. Esse conjunto de fatores explica o aumento da taxa de participação feminina, em especial de mulheres mais velhas e casadas, com estas últimas apresentando os maiores crescimentos proporcionais no período (GOLDIN, C. 2006).

Mas é a partir dos anos 1970 que começa uma série de mudanças com um caráter e uma velocidade nunca vistos até então. O trabalho passou a ser visto a partir de outra ótica pelas mulheres. Se até então, a função do trabalho era complementar a renda familiar, ele passou a ser encarado como parte da identidade e da satisfação pessoal. Estar no mercado de trabalho era motivo de orgulho para as mulheres, e se retirar dele para ser dona de casa em tempo integral não era mais uma opção para a maioria delas. O investimento em escolarização ocorreu de forma mais intensa, resultando em melhores salários, o que contribuiu positivamente para a forma como a sociedade via o trabalho feminino. Como resultado de mais escolaridade e do dinamismo econômico, ocorreu uma nova diversificação do trabalho feminino: se até então as mulheres estavam alocadas em funções mais baixas de escritório, em certos setores fabris e em profissões majoritariamente femininas (como professoras e enfermeiras), houve um aumento considerável no número de mulheres médicas, dentistas, farmacêuticas e ligadas a cargos administrativos (GOLDIN, C. 2006).

Além das mudanças citadas no parágrafo anterior, é importante ressaltar outro importante fenômeno: o aumento da proporção de mulheres em trabalho de tempo integral. Tal fenômeno foi possível graças à um emaranhado de fatores. O lançamento da pílula anticoncepcional nos Estados Unidos em 1960 e sua subsequente distribuição em outros países deu à mulher maior poder de controle da gravidez, tendo em vista que os métodos contraceptivos existentes até então apresentavam altas taxas de falha. O controle de maneira mais concreta da reprodução acarretou um aumento na idade média ao casamento e à maternidade. Permanecendo solteiras por mais tempo, as mulheres puderam investir maciçamente em escolaridade, em especial em cursos de nível superior, deixando-as mais bem colocadas no mercado de trabalho. Ao se casar, elas ainda podiam controlar o momento da gravidez e o número de filhos, adaptando o comportamento reprodutivo à suas aspirações profissionais. Com menos filhos para cuidar e com eletrodomésticos que facilitavam o trabalho domiciliar, a dinâmica familiar foi consideravelmente alterada, passando a

incluir cada vez mais a rotina do trabalho remunerado exercido pelas mulheres fora de casa (GOLDIN, C. 2006).

Como visto, o decorrer do século XX foi marcado por uma série de acontecimentos em que as mulheres foram protagonistas. Trabalho, vida pessoal, vida doméstica, economia e cultura se entrelaçaram de maneira que mudanças marcantes ocorreram, alterando o rumo da história do mercado de trabalho. Como abordado por Mincer (1962), a participação feminina das mulheres no mercado de trabalho, em especial das casadas, só pode ser compreendida a partir de análises que levem em conta o contexto do mercado de trabalho, o contexto familiar, os incentivos por trás das escolhas pessoais e do núcleo doméstico. Tal análise será feita de uma perspectiva da teoria econômica, na próxima seção. O fato é que as mulheres chegaram ao século XXI em uma posição bastante distinta daquela em que chegaram ao século XX.

O crescimento econômico registrado em diversos países e em diferentes contextos socioculturais, nas últimas décadas, aliado ao aumento na taxa de participação feminina no mercado de trabalho, fez com que o lado direito da Curva em U se consolidasse como uma tendência. Curiosamente, até mesmo em países cujo desenvolvimento econômico foi abaixo da média mundial, houve o aumento do uso de mão de obra feminina. Questões relevantes aparecem ao se analisar o trabalho feminino recente: embora o nível de participação tenha convergido nos últimos anos, ainda existe um grande diferencial na referida taxa entre os países; as mulheres ainda ganham, em média, menos que os homens; os diferenciais de salários e oportunidades são consideravelmente distintos entre as próprias mulheres, a depender de fatores como estado civil, raça, escolaridade, tipo de ocupação e até mesmo a discriminação no ambiente laboral. Além do mais, apesar das mulheres estarem aumentando sua presença nos mais variados setores da economia, elas ainda permanecem concentradas em algumas áreas historicamente ligadas ao sexo feminino e com dificuldade para expandir de forma sustentável sua presença em setores ainda dominados pelos homens.

Dados do banco mundial indicam que há uma grande disparidade na taxa de participação feminina até mesmo entre países de uma mesma região. A Tabela 1 apresenta a taxa de participação feminina no mercado de trabalho, ao longo das últimas três décadas, a nível mundial para países selecionados. Como é possível perceber, existe uma grande disparidade entre eles em todos os pontos do período.

Em 1990, a discrepância era tal que, o menor nível de participação era o do Afeganistão (15,30%) e o maior na China (73%). Três décadas depois, ainda persistia uma grande diferença, embora o *gap* entre os países tenha se reduzido: em 2019, o país com menor participação foi a Índia (21%) e o maior, a Bolívia (64%) entre os países apresentados na Tabela 1.

Dos 19 países apresentados, apenas 4 registraram uma taxa de participação em 2019 menor que em 1990: China, Índia, Mali e Rússia, sendo que a maior queda absoluta deu-se na China: -12,6%. Dos 15 países que apresentaram crescimento, destaca-se os Emirados Árabes, cuja taxa subiu, em termos absolutos, 24%. Crescimento considerável também foi registrado no Chile (18,7%), no Panamá (16,6%) e no Brasil (13,4%). Os países europeus, com exceção da Rússia, também apresentam bom desempenho, como foi o caso da Grécia (8,4%), de Portugal (6,30%) e da França (4,4%).

Tabela 1 – Taxa de participação feminina na PEA por período e países selecionados

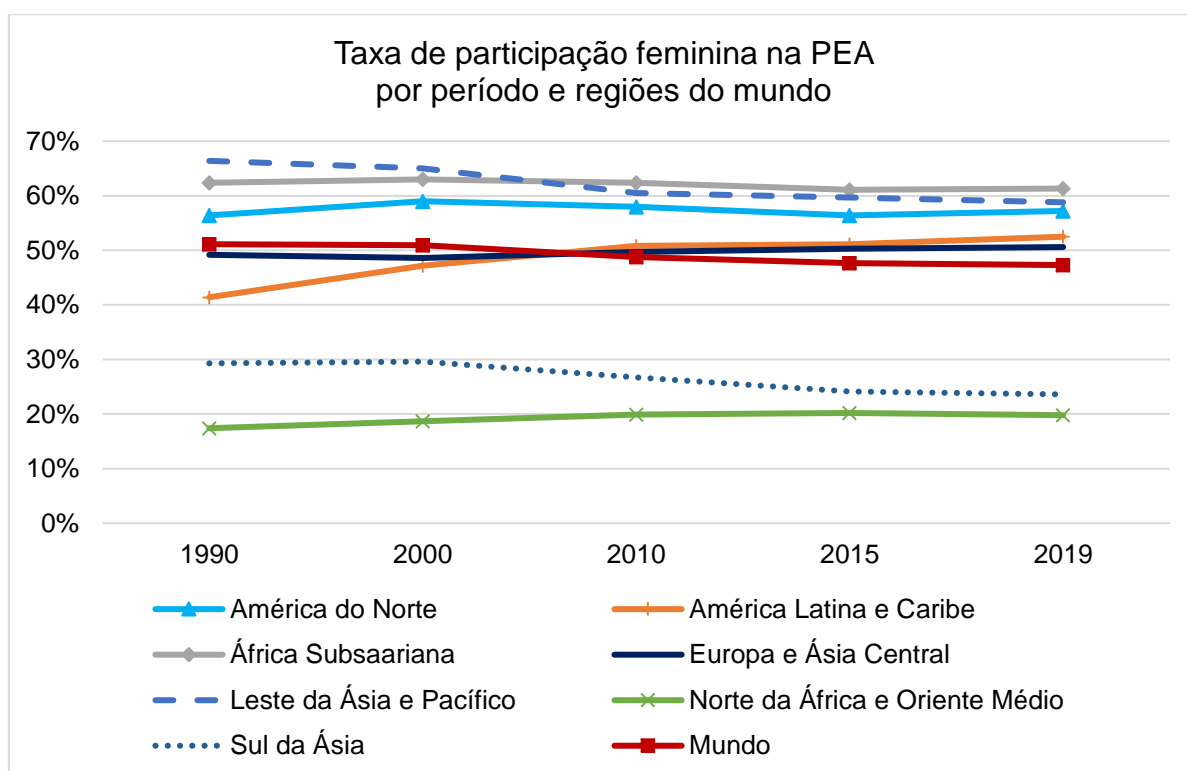
	1990	2000	2010	2015	2019
Mundo	51,12%	50,95%	48,77%	47,63%	47,30%
Afganistão	15,30%	14,90%	15,10%	18,80%	21,80%
África do Sul	41,40%	44,90%	44,90%	48,60%	49,60%
Austrália	52,30%	54,60%	58,80%	59,20%	60,80%
Bolívia	56,70%	59,50%	62%	54,40%	63,70%
Brasil	41,70%	50,20%	53,50%	53,30%	55,10%
Chile	33,10%	38,30%	46,90%	50,10%	51,80%
China	73,20%	71,10%	64%	62,60%	60,60%
Emirados Árabes	28,10%	33,80%	44,30%	50,60%	52,10%
Estados Unidos	56,20%	59%	57,50%	55,80%	56,80%
França	46,30%	48,50%	50,80%	50,80%	50,70%
Grécia	36,10%	40,90%	44,10%	44,80%	44,50%
Guatemala	38,20%	40,80%	40,50%	39,10%	40,60%
Índia	30,30%	30,40%	25,90%	21,80%	20,80%
Indonésia	49,90%	51,10%	51,20%	50,60%	53,80%
Japão	50,10%	49,30%	48,70%	49,90%	53,60%
Mali	59,80%	60%	60,30%	61,30%	57,80%
Panamá	38,30%	44,90%	47,10%	50,70%	54,90%
Portugal	48,40%	52,70%	55,80%	53,80%	54,70%
Rússia	58,80%	54,60%	55,90%	55,50%	54,60%

Fonte: Data World Bank

O Gráfico 1 apresenta a taxa de participação feminina no mercado de trabalho nas grandes regiões do mundo. Como esperado, a diferença da participação é considerável, mesmo com o passar das décadas. Entre a região com menor e maior participação em 1990 (Norte da África/Oriente Médio e Leste da Ásia/Pacífico, respectivamente) há uma diferença absoluta de 49%. Em 2010, essa diferença (agora com a África Subsaariana na liderança) caiu para 41,5%, um nível ainda muito alto.

A taxa de participação mundial apresentou um leve declínio, em cerca de 3,8%. Das 7 regiões do mundo, houve declínio em três: Leste da Ásia e Pacífico (-7,6%), Sul da Ásia (-5,7%) e África Subsaariana (-1,1%). A única região que apresentou crescimento considerável foi a América Latina: 11,10%. Como indicado pela Tabela 1, a participação feminina nos países da região cresceu consideravelmente e de maneira muito rápida. Cabe destacar a taxa de participação na África Subsaariana: mesmo com o suave declínio ao longo do período analisado, a região apresentou uma taxa de 61,3% em 2019, sendo, desde 2010, a maior do mundo. Uma possível explicação para esse fenômeno pode ser dada tendo como base a teoria da Curva em U: os países subsaarianos apresentam baixo grau de industrialização e grande importância da agricultura (como a de subsistência) na sua economia, com exceção da África do Sul. Como a teoria explica, em países com esse perfil econômico, há grande emprego da mão de obra feminina na produção agrária.

Gráfico 1 – Taxa de participação feminina na PEA por período e regiões selecionadas



Fonte: Data World Bank

A diferença perceptível ao se comparar as taxas é o resultado de diversos fatores, sendo o econômico um dos principais deles, como abordado ao longo deste trabalho. Mas outros fatores devem ser levados em conta, como: estrutura etária (países com

população envelhecida tendem a apresentar taxa de participação mais baixa que países com população mais jovem, mesmo que apresentem taxas de participação por idade mais elevadas, tendo em vista o fator idade e o peso da população mais velha na população total); cultura (mesmo que haja espaço para as mulheres se inserirem no mercado de trabalho, é preciso que a sociedade aceite essa inserção. Em algumas culturas, os ganhos econômicos não são suficientes para que haja uma percepção positiva sobre o trabalho da mulher fora do domicílio) e suporte institucional (seja por parte do Poder Público ou da família, é sabido que o acesso à licença-maternidade remunerada, disponibilidade de vagas em creches e ajuda de algum familiar com os filhos é de suma importância na decisão da mulher de ofertar ou não sua força de trabalho e por quantas horas ao dia fazê-lo) (NICODEMO, C.;WALDMANN,R. 2009).

A queda na taxa de participação feminina é um fenômeno curioso e tem despertado a atenção dos pesquisadores. Ao contrário do que se esperava que acontecesse (contínuo avanço, mesmo que a um ritmo mais discreto), o nível de participação feminina vem caindo em alguns países, e essa queda não é negligenciável. De acordo com a Organização Mundial do Trabalho (2018), o tipo de emprego onde as mulheres estão alocadas e a persistência na disparidade de gênero estão por trás da manutenção do grande *gap* de participação entre homens e mulheres e do seu recente aumento. Muitas mulheres continuam ocupando vagas com baixos salários e qualidade de trabalho, com poucas perspectivas de progressão na carreira. Mulheres nesses cargos muitas vezes são as primeiras a serem despedidas em períodos de instabilidade econômica. Ao sofrer com maiores níveis de desemprego, as mulheres também apresentam maiores chances de sair do mercado de trabalho e se dedicar integralmente ao trabalho doméstico (ILO, 2018). O aumento do desemprego a nível mundial, bem como o aumento da informalidade em diversos países, podem explicar a redução na taxa de participação feminina.

Em um estudo para os Estados Unidos, Black, Breitwieser e Schanzenbach (2018) apontam que, desde os anos 2000, a participação feminina no mercado de trabalho local vem caindo, sendo um dos empecilhos para que a economia americana opere em pleno potencial. Essa queda ocorreu especialmente entre as mulheres com menor nível de escolaridade e entre as hispânicas. Embora toda as causas para tal declínio não sejam ainda bem-entendidas, duas podem ser apontadas: a primeira é a menor demanda por trabalhadores menos escolarizados e a segunda é a redução da

participação de jovens mulheres entre os 25 e 54 anos, que está acima da média da OCDE, mas abaixo da França, do Canadá, do Reino Unido e até mesmo do Japão (BLACK, S.; BREITWIESER, A.; SCHANZENBANCH, D. 2018). Destaca-se, também, ao redor do mundo, a redução na participação das mulheres entre 16 e 24 anos. Entretanto, a redução nesse grupo etário também foi verificada entre os homens. Um dos motivos apontados para a redução da oferta de trabalho entre essas idades é o maior tempo de investimento em capital humano com o objetivo de maximizar os potenciais ocupacionais e de ganho ao entrar no mercado de trabalho. Dessa forma, os indivíduos acabam postergando a entrada no mercado de trabalho.

Outro fator que não deve ser ignorado é a persistência dos diferenciais de ganhos entre homens e mulheres, também chamado de *gap* salarial. A OCDE (2021) define o *gap* salarial como a diferença entre os ganhos médios do trabalho entre homens e mulheres. Hori (2009) aponta que o principal fator por trás da diferença de salários entre homens e mulheres é a diferença nas atividades econômicas em que eles estão alocados. Tradicionalmente, homens e mulheres se concentram em áreas distintas do mercado de trabalho, sendo que as ocupações onde as mulheres predominam são também aquelas com menores salários, contribuindo para o *gap* salarial entre os sexos (HORI, H. 2009). Num estudo para os Estados Unidos, Blau e Kahn (2017) apontam que o *gap* salarial se reduziu nos últimos anos, mas que essa redução ocorreu com intensidades diferentes a depender do período analisado. Tal como em diversos países, embora as mulheres tenham avançado consideravelmente em escolaridade e experiência, estas duas variáveis explicam muito pouco do diferencial salarial. Na verdade, as diferenças de gênero no tipo de trabalho exercido continuam sendo importantes para explicar esse *gap* (BLAU, F.; KAHN, L. 2017).

A Tabela 2 apresenta a evolução do *gap* salarial ao longo das últimas três décadas para alguns dos países da OCDE. Dos 8 países que possuíam dados completos entre 2000 e 2019, todos registraram reduções no diferencial salarial entre homens e mulheres. Em termos absolutos, as maiores quedas foram registradas no Japão (-10,4%) e na Coreia do Sul (-9,2%), embora esses países continuem líderes em desigualdade salarial. Percebe-se um aumento nesse *gap* desde 2010 para dois países com características muito distintas: México e Austrália, com aumentos absolutos de 7,20% e 0,2% respectivamente. Com exceção da Colômbia, Dinamarca,

Noruega e Suécia, o gap permanece acima de 10% nos outros países, apesar dos avanços ocorridos.

Dados mais recentes indicam que os países da OCDE com os piores níveis de desigualdade salarial entre homens e mulheres em 2020 são a Coreia do Sul (31,5%), Israel (22,7%), Japão (22,5%) e a Letônia (20,3%). De todos os 38 países do grupo, apenas os quatro referidos apresentam um *gap* maior que 20%, com a Coreia do Sul sendo até mesmo entre eles, um ponto fora da curva. Apenas 7 países apresentavam um *gap* menor que 5%, com Luxemburgo sendo um caso curioso: o pequeno país apresentava uma razão negativa de -3,1%.

Tabela 2 – *Gap* salarial entre homens e mulheres por período e países selecionados

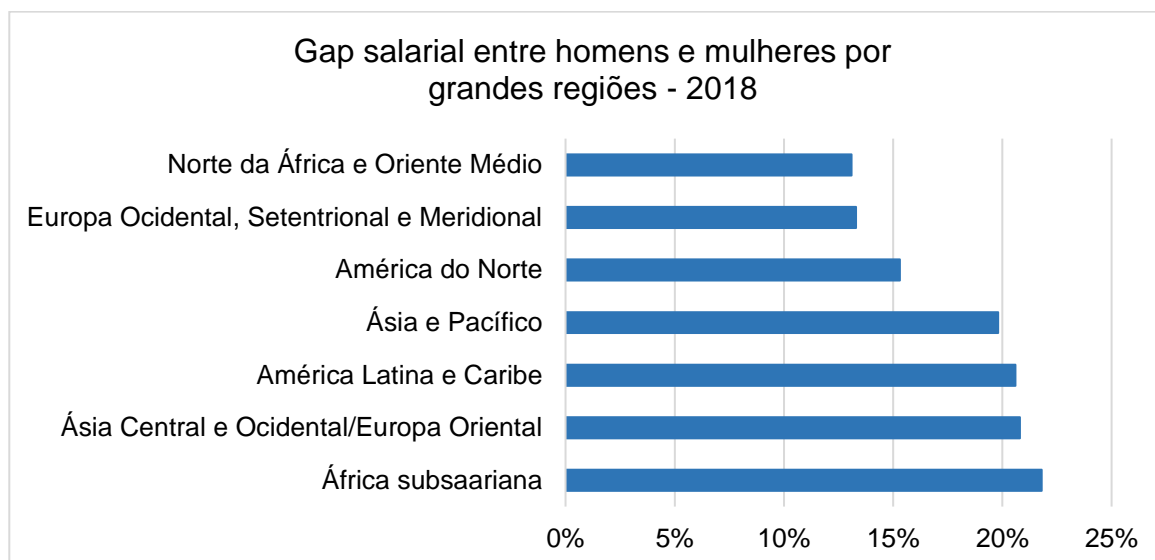
	1990	2000	2010	2015	2019
OCDE	-	18,10%	13,50%	13,50%	12,50%
Austrália	18,20%	17,20%	14%	13%	14,20%
Canadá	-	23,90%	19%	18,60%	17,60%
Colômbia	-	-	6,40%	11,10%	4%
Coreia do Sul	-	41,70%	39,60%	37,20%	32,50%
Dinamarca	-	-	8,90%	5,80%	5,10%
Estados Unidos	28,50%	23,10%	18,80%	18,90%	18,50%
Finlândia	22,90%	20,40%	18,90%	18,10%	17,20%
Japão	40,60%	33,90%	28,70%	25,70%	23,50%
México	-	-	11,60%	16,70%	18,80%
Noruega	-	9,20%	7,20%	7%	4,40%
Suécia	-	12,40%	9,40%	8,30%	7,60%

Fonte: OECD Data

O Gráfico 2 apresenta o *gap* salarial em 2018 para as grandes regiões do mundo de acordo com a OIT. Todas as regiões apresentam uma razão maior que 10%, mas até entre elas existem diferenças. Três delas: Norte da África e Oriente Médio; Europa Ocidental, Setentrional e Meridional e a América do Norte apresentam razão igual ou menor a 15%. As outras quatro apresentam razões iguais ou maiores que 20%,

indicando que as grandes regiões apresentam uma dinâmica própria do mercado de trabalho local.

Gráfico 2 – Gap salarial entre homens e mulheres por período e regiões selecionadas



Fonte: OECD Data

A presente seção apresentou a trajetória das mulheres no mercado de trabalho desde a revolução industrial até os dias de hoje. Ao longo desses anos, as mulheres conseguiram muitas conquistas, tendo sido as protagonistas do mercado de trabalho no século XX, em especial após 1950. Apesar disso, elas ainda enfrentam grandes desafios que devem ser encarados por toda a sociedade para garantir não apenas um maior crescimento econômico, através da redução na subutilização da mão de obra feminina, mas também seu pleno exercício da cidadania.

1.1.3 – Uma perspectiva econômica

Embora o estudo da participação feminina no mercado de trabalho possa ser feito a partir de diferentes óticas, é importante que ele esteja alicerçado na teoria econômica, pois ela auxilia na compreensão das decisões que os indivíduos tomam frente ao mercado de trabalho e como diferentes fatores atuam na decisão de alguém ofertar sua força de trabalho.

De acordo com Ehrenberg e Smith (1994) a decisão de trabalhar é uma decisão de como alocar o tempo, que pode ser organizado de duas formas: trabalho remunerado e lazer. Ambos podem ser considerados, neste contexto, como um bem de consumo.

Três fatores operam por trás da demanda por um bem: O custo de oportunidade do bem (seu preço); o nível de disponibilidade financeira do indivíduo; o conjunto de preferências do indivíduo (EHRENBERG, R; SMITH, R.; 1994). O custo de oportunidade diz respeito ao custo de algo em relação a uma oportunidade renunciada. No contexto laboral, o custo de oportunidade de lazer é o próprio salário do indivíduo. Dessa forma, uma hora de lazer para o trabalhador cuja hora de trabalho vale dez ienes, custa dez ienes. Se esse trabalhador decide trabalhar uma hora a menos para consumir mais lazer, ele está “pagando” por essa hora de lazer o valor que deixa de receber por ter renunciado a uma hora de trabalho. Entender o custo de oportunidade é fundamental para que se entenda a lógica por trás das decisões do trabalhador. Como demonstração, uma mulher cujo salário-hora é de vinte ienes, deixará de receber esse valor a cada hora que ela deixa de trabalhar para ficar em casa executando os serviços domésticos.

O nível de disponibilidade financeira diz respeito à renda disponível no domicílio. Os bens demandados dependem da renda de que alguém dispõe. Quanto maior a renda, maior a demanda por bens considerados mais caros. A renda disponível é um dos fatores que explicam a decisão de uma mulher trabalhar: em domicílios cujo marido recebe salários mais baixos, o salário da mulher toma grande importância na composição da renda familiar. Por fim, deve-se considerar o conjunto de preferências das pessoas e das famílias. Indivíduos com os mesmos níveis salariais e de renda domiciliar podem apresentar gostos diferentes. Para algumas pessoas, o lazer possui grande importância, enquanto para outros, nem tanto. Cada indivíduo possui um conjunto de preferências de forma que as horas de trabalho e de lazer se combinam para formar seu ponto de maximização do bem-estar (EHRENBERG, R; SMITH, R.; 1994).

Como a preferência da combinação “trabalho x tempo livre” varia de acordo com cada pessoa, muitas vezes é difícil saber como alguém irá reagir a uma mudança no seu salário, como um aumento. O aumento do salário torna o custo do lazer mais elevado ao elevar o custo de oportunidade. Por isso, quanto maior o salário, maior o custo de oportunidade, pois uma hora a mais de lazer representa uma grande perda financeira. O aumento no salário pode levar a duas situações, que refletem o valor que o trabalhador dá ao tempo livre: na primeira, o indivíduo percebe que seu custo de oportunidade do lazer é alto e que, ganhando mais por cada hora de trabalho, vale a

pena reduzir o consumo de lazer para ofertar mais horas de trabalho. Essa primeira situação se chama efeito substituição: o indivíduo substitui horas de lazer por horas de trabalho, incentivado pelo aumento salarial. Na segunda situação, o indivíduo prefere, mesmo com um custo de oportunidade mais alto, reduzir as horas ofertadas de trabalho para dispor de mais horas de lazer, já que mesmo trabalhando menos, receberá mais por essas horas trabalhadas. Essa segunda situação se chama efeito renda e só pode ocorrer se o indivíduo estiver previamente no mercado de trabalho. Nesse caso, ele irá substituir horas de trabalho por horas de lazer, incentivado por ter uma renda do trabalho maior, mesmo que trabalhando menos.

Os conceitos apresentados nos parágrafos anteriores são de extrema importância para entender o mercado de trabalho e os conceitos que serão abordados nos próximos parágrafos. Eles deixam claro que os indivíduos são tomadores de decisão que buscam maximizar seu bem-estar através da alocação do tempo entre trabalho remunerado e lazer. Entretanto, as decisões que alguém toma não são feitas individualmente. Segundo Ehrenberg e Smith (1994), a maioria dos indivíduos estará, em algum ponto de vida, inserida em uma unidade familiar. Dessa forma, a família é um elemento básico da sociedade em que muitas decisões importantes relacionadas ao mercado de trabalho são tomadas, havendo uma interdependência das decisões dos membros de uma família (EHRENBURG, R; SMITH, R.; 1994)

De acordo com Ehrenberg e Smith (1994), o objetivo da família é maximizar seu bem-estar, alocando da melhor forma possível os recursos familiares (considerados pela economia como escassos) e o tempo de seus indivíduos. Como dentro de um domicílio existe um grande consumo de bens (comida, limpeza, cuidados) cuja produção demanda trabalho (normalmente, não remunerado), diversos fatores são levados em conta na hora de organizar quem trabalha fora de casa (remunerado) e quem fica em casa. Essa decisão é tomada conjuntamente por membros dentro de um domicílio mesmo que de maneira inconsciente. Normalmente, o cônjuge que possui o maior potencial de ganhos (e, conseqüentemente, maior custo de oportunidade) trabalha fora em troca de renda, enquanto o cônjuge que possui o menor potencial fica em casa, se dedicando a produção de bens domésticos que serão consumidos em benefício da família. Dessa forma, é feita uma alocação da produtividade: considerando quem é mais produtivo no mercado de trabalho (alto

custo de oportunidade de ficar em casa exercendo um trabalho não remunerado) e quem é mais produtivo no domicílio.

No contexto familiar, outro conceito é importante: o “Salário de reserva”. Ele diz respeito ao valor em que, abaixo dele, o indivíduo opta por não trabalhar e está relacionado com o custo de oportunidade. Por exemplo, dentro de um domicílio é comum que o cônjuge que fica em casa realizando as tarefas domésticas seja aquele com menor custo de oportunidade, ou seja, aquele que deixa de ganhar uma quantidade pequena de dinheiro ao trocar o trabalho remunerado fora do domicílio pelo lazer/trabalho não remunerado no domicílio. O cônjuge que fica em casa, por possuir um custo de oportunidade baixo, apenas irá sair de casa para trabalhar, caso o salário pago compense o bem-estar familiar gerado pelo trabalho domiciliar. Esse é um bom exemplo para entender um dos motivos pelos quais mulheres casadas, com baixa escolaridade, apresentam menor taxa de participação no mercado de trabalho. Como o potencial de ganhos do trabalho é pequeno, não vale a pena sair para trabalhar, pois o salário que irá receber não “compra” os mesmos serviços domésticos que ela exerceria ficando em casa. Apenas um salário mais alto pode atrair essa mulher, de modo que ela troque o trabalho doméstico pelo trabalho remunerado, pois esse alto salário permitirá que a família compre os serviços domésticos e mantenha seu bem-estar.

Outros autores utilizaram a teoria econômica clássica para analisar como a dinâmica familiar e econômica se entrelaçam de maneira a explicar questões como oferta de trabalho, casamento e a fecundidade. Destaca-se entre eles, o modelo formulado por Becker (1992) e Lundberg e Pollak (1996). As teorias de comportamento desenvolvidas por Becker tendo como base os modelos clássicos de economia têm como alicerce a ideia de que os indivíduos são agentes tomadores de decisão que agem com o objetivo de maximizar seus ganhos e equilibrar num ponto ótimo sua curva de utilidade. De acordo com Lundberg e Pollak (1996), é preciso encontrar uma forma de conciliar as visões das teorias de Becker (que são individualistas, ou seja, os indivíduos agem pensando apenas em seu bem-estar) com a realidade, tendo em vista que os indivíduos não vivem de maneira isolada, mas interagem e passam toda sua vida convivendo com outras pessoas, em especial, sua família. Segundo Lundberg e Pollak (1996), o Modelo de Consenso de Samuelson aborda que no ambiente familiar, os indivíduos interagem de maneira que as decisões individuais são

tomadas olhando não apenas os gostos de cada um, mas buscando alocar as decisões de maneira que o bem-estar dos moradores do domicílio seja, de maneira geral, maximizado – dessa forma, o indivíduo não toma decisões por si só.

A compreensão de como um indivíduo atua frente ao mercado de trabalho, tendo em vista não apenas seus gostos, mas também seu contexto domiciliar são a base para entender o trabalho feminino e as grandes mudanças pelo qual ele tem passado nas últimas décadas. De acordo com Mincer (1962), ao decidir trabalhar, a mulher está decidindo como alocar seu tempo. Num domicílio, diversos fatores contribuem para essa decisão, em especial o nível de renda. Junto do contexto familiar, o salário real que pode ser conseguido tem grande papel na decisão da mulher de como será feita sua alocação de tempo (MINCER, J. 1962). O número de filhos, a flexibilidade do trabalho (expressa, especialmente na facilidade de a mulher aliar o período laboral com as atividades domésticas) bem como o tipo de vagas disponíveis têm grande peso na escolha da mulher casada por trabalhar (MINCER, J. 1962).

A Teoria da Curva U para o trabalho feminino pode ser compreendida através da teoria econômica clássica. Quando a curva começa a decrescer do lado esquerdo até o ponto mínimo, está ocorrendo o efeito renda junto da transição da economia agrária para a economia industrial: as mulheres se retiram do trabalho agrícola e não se inserem no trabalho fabril. Nesse caso, por um tempo o salário do marido será toda a renda familiar e, como o trabalho nas fábricas demanda uma grande quantidade de tempo despendido fora de casa e os salários são baixos, as mulheres optam por não trabalhar. Elas se tornam dona de casa em tempo integral, se especializando no serviço doméstico não remunerado. Diferente da época em que trabalhavam no campo (e esse trabalho muitas vezes era uma extensão da própria casa), o trabalho na indústria consolida a divisão dos espaços “casa” e “trabalho”.

Quando a curva começa a crescer do ponto mínimo até o lado direito, está ocorrendo o efeito substituição junto da consolidação e expansão da economia industrial: à medida que a economia ganha um novo dinamismo com a produção industrial, as mulheres se inserem no setor de serviços. As crescentes oportunidades ocupacionais e de melhores salários atuam como incentivo para que elas invistam na aquisição de capital humano, conseguindo um bom retorno. O aumento do salário faz com que o custo de oportunidade da mulher suba, com o lazer ficando cada vez mais caro. As mulheres disfrutam menos de lazer, substituindo as horas de lazer/trabalho não

remunerado no domicílio por trabalho remunerado. Esse processo atinge todos os grupos sociais, fazendo com que a taxa de participação feminina no mercado de trabalho cresça de maneira considerável (GOLDIN, C. 1994).

O efeito substituição faz com que as mulheres, podendo receber salários mais altos, optem por ofertar uma quantidade maior de horas de trabalho. Além disso, outro fator que contribuiu para essa oferta é a difusão de substitutos para o trabalho doméstico: a renda familiar cresce com a entrada do salário feminino, aumentando a demanda do domicílio por bens e serviços. Dessa forma, é possível comprar substitutos para o trabalho feminino, como roupas, refeições prontas, limpeza profissional, serviços de saúde e cuidados com os incapazes, por exemplo. O acesso a tecnologias modernas que facilitam o trabalho doméstico permite que a mulher empregue menos tempo nas atividades domésticas e possa trabalhar uma quantidade maior de horas fora de casa (EHRENBERG, R; SMITH, R.; 1994). Como a família consegue comprar substitutos cada vez melhores para o trabalho feminino, a mulher pode trabalhar fora de casa, mantendo a maximização do bem-estar do domicílio. Isso explica a grande inserção de mulheres casadas na segunda metade do século passado, em especial após os anos 1970 e também a transição feminina dos trabalhos de tempo parcial para ocupações de tempo integral. O tempo delas é cada vez mais valioso. Torna-se mais vantajoso comprar os serviços domésticos do que a própria mulher os executar.

A medida que permite a conquista de salários maiores, o investimento prolongado em capital humano se torna uma opção de cada vez mais mulheres. Elas se casam mais tarde e também entram no mercado de trabalho mais tarde. Como o trabalho remunerado traz grandes benefícios não só para a trabalhadora, mas também para seu núcleo familiar, ele se torna mais incentivado. A maximização dos ganhos e do bem-estar familiar exposto pela teoria econômica explicam as grandes mudanças ocorridas no mercado de trabalho para as mulheres.

Para além da teoria econômica, vale ressaltar que mudanças de tamanha magnitude não ocorrem repentinamente e nem apenas por questões econômicas. O fator cultural é de extrema importância para legitimar o comportamento dos agentes tomadores de decisões. Ao analisar o contexto em que se deu a queda da fecundidade histórica na Europa, Lesthaeghe e Surkyn (1988) apontam que ela foi possível, em grande parte, graças ao respaldo social, tendo em vista que um indivíduo não toma decisões apenas de acordo com a racionalidade econômica, mas levando em conta também a

penalidade social para sua ação. O mesmo pode ser dito para a oferta de trabalho feminino – quanto mais a sociedade o incentiva, maiores as chances da mulher se engajar no mundo laboral. Como a queda da fecundidade na maioria dos países ocorreu ao mesmo tempo que houve o aumento na participação feminina no mercado de trabalho, a literatura do período se debruçou sobre o tema, que ganhou ainda mais importância dado o número de países que começaram a apresentar níveis de fecundidade considerados muito baixos e alarmantes. Esse é apenas um dos exemplos da importância dos estudos na área – a oferta de trabalho feminino vai além de questões econômicas. Ela está ligada a cultura, impacta a economia, passa pelo investimento em educação (a educação feminina está ligada, inclusive, à considerável redução da mortalidade infantil, como aponta Soares (2007)), e atinge diretamente a fecundidade pois, quanto mais horas dedicadas ao trabalho fora do domicílio, menos tempo e disponibilidade a mulher terá para a criação de filhos.

É certo que o fator cultural (fundamental para a forma como se dá a oferta de trabalho feminino) varia consideravelmente de uma sociedade para outra. Países com mesmos níveis absolutos de participação feminina, podem apresentar uma estrutura muito distinta dessa participação, como proporção de trabalhadoras em empregos informais, nos diferentes níveis de rendimento, desemprego, horas trabalhadas e áreas de ocupação. Existem também diferenciais consideráveis entre países regionalmente próximos e com matrizes culturais em comum. Na América Latina, por exemplo, a participação no Peru é quase 50% maior que no México; enquanto o nível é praticamente o mesmo entre Argentina e Chile. Esse é um ótimo exemplo de como países com uma base cultural em comum (os quatro países citados são latinos, moldados pela cultura espanhola) podem apresentar índices de participação diferente de acordo com seu nível de desenvolvimento econômico. A comparação deve ir além do índice observado. As dimensões mais importantes a serem consideradas são a estrutura da economia, o nível educacional, as leis laborais e instituições sociais (VERICK, S. 2014)

Em uma análise para quatorze países selecionados da OCDE, Flabbi (2011) apontou que os diferenciais por país são consideráveis, justamente porque são contextos diferentes de formação social, em especial, pelas formas que se dão as relações de gênero. O nível de assimetria nessas relações implica na escolha de quanto e como investir em escolaridade, bem como na área do trabalho exercido (FLABBI, L.2011).

O apoio institucional que uma mulher recebe para aliar vida profissional com vida familiar também apresenta consideráveis divergências entre os países. Entre as mulheres suecas que possuem filhos com menos de 2 anos, 72% trabalham. O mesmo padrão se segue na Dinamarca (71%), Bélgica (64%) e na França (54%). Por outro lado, esse índice é de apenas 23% na Eslováquia, 20% na República Tcheca e 14% na Hungria. O apoio institucional e maiores níveis salariais mostram-se fundamentais para que mais mulheres com filhos (em especial as casadas) decidam ofertar sua força de trabalho (NICODEMO, C.; WALDMANN, R. 2009). A própria estrutura do ambiente de trabalho é importante: Num estudo para Japão e Taiwan, Yu (2005) encontrou que, embora Japão e Taiwan apresentem um contexto de formação cultural semelhante, o histórico de desenvolvimento da economia e das relações laborais resultaram em um ambiente mais hostil no Japão do que em Taiwan, para as mulheres que desejam conciliar família com trabalho. Em Taiwan, as mulheres conseguem retornar ao trabalho após a gravidez com mais facilidade, graças à maior flexibilidade na relação com a firma em que está empregada.

Os próximos subcapítulos irão analisar dois casos interessantes: Japão e Brasil, respectivamente. Os distintos contextos de formação das sociedades brasileira e japonesa não impedem que haja pontos de convergência entre ambas. Apesar de suas economias apresentarem estruturação distintas, os dois países vivenciaram grandes transformações econômicas ao longo da segunda metade do século XX, refletindo no aumento da oferta de trabalho feminino. Em ambos, a participação feminina é baixa (cerca de 50% das mulheres em idade ativa são PEA) apesar do aumento das últimas décadas. Além do mais, esse aumento foi puxado pela maior inserção de mulheres em trabalhos mais precário que os homens, resultando em um persistente diferencial salarial e manutenção da segregação ocupacional, com diversas carreiras sendo ainda, tradicionalmente ocupadas pelos homens. Tanto no Japão quanto no Brasil, os empregos com piores perspectivas de progressão são ocupados, em sua maioria pelo sexo feminino. No mercado de trabalho, existe uma curiosa diferença entre Japão e Brasil: apesar da maior participação das mulheres japonesas em relação as brasileiras, o casamento e a maternidade afetam as japonesas de forma desproporcional. Dessa forma, enquanto muitas mulheres brasileiras aliam trabalho com vida doméstica e conseguem retornar para sua ocupação após a gestação, no Japão as mulheres que são mães não disfrutam de tal

facilidade, se retirando de forma considerável do mercado de trabalho após se casarem e terem filhos, de uma forma que não ocorre com as brasileiras. Logo, é um padrão de participação semelhante, mas que apresenta diferenças estruturais, permitindo um interessante estudo de caso.

1.2 – A participação feminina no mercado de trabalho do Japão

1.2.1 – O desenvolvimento da economia japonesa moderna

O desenvolvimento da economia moderna japonesa teve início no ano de 1868, quando após três séculos de isolamento quase que total com outras nações, ocorreu a Restauração Meiji, como fruto de mudanças que vinham desenrolando-se na sociedade japonesa e da abertura ocorrida, nos últimos anos, aos países ocidentais, em especial com os Estados Unidos e Inglaterra. A abertura comercial e a expansão das relações diplomáticas que ocorreram com a Restauração Meiji mudaram o rumo não só da economia, mas também da sociedade japonesa nos mais variados aspectos (SAKURAI, C. 2001). Nesse processo, tanto fatores externos quanto internos foram fundamentais para a Restauração e a modernização.

Sobre os fatores externos, é necessário entender a trajetória histórica japonesa. A formação cultural do Japão foi muito influenciada pelo contato com outros povos, em especial com a China e a Coreia. Foi da China que vieram muitos dos caracteres usados na Língua Japonesa, bem como o Confucionismo, doutrina que até hoje influencia a sociedade nipônica. E foram missionários coreanos que no século VI difundiram o Budismo no Japão que, junto do Xintoísmo, se tornou a base espiritual da ilha. O contato com os europeus iniciou-se de forma mais intensa no século XVI, com a chegada dos portugueses e espanhóis ao país, sendo este um período de grandes trocas comerciais, mas também de conflitos entre os nativos e os povos estrangeiros, o que motivou a expulsão dos europeus e o fechamento quase que total do Japão a outros povos pelos quase três séculos conhecidos como Período Edo. A reabertura às nações ocidentais apenas ocorreu na segunda metade do século XIX, graças a política de expansão econômica e imperialista adotada pelos Estados Unidos e outros países europeus, que forçaram a abertura do Japão após um grande debate interno (SAKURAI, C. 2001).

No plano interno, um conjunto de atores sociais atuaram para promover a abertura do país às potências ocidentais, aspirando a modernização econômica através da

incorporação das técnicas de produção utilizadas nas indústrias europeias e da inserção japonesa nas rotas comerciais cada vez mais dinâmicas, graças a política imperialista que marcou o período. Esses atores ganharam força por serem de diferentes grupos da sociedade: eram jovens samurais, donos de terra, ricos agricultores, comerciantes e intelectuais, que conseguiram estender sua influência a muitos camponeses e pobres que residiam no meio rural (CINTRA, J.1971). Destacase nesse processo o papel dos comerciantes, que ganhavam cada vez mais importância, graças à dinamização econômica que começara a ocorrer em diferentes regiões e o estreitamento das relações entre elas. A classe comerciante desejava que o Japão se inserisse no mercado mundial de maneira vantajosa e competitiva (MOORE, B. 1967).

Com a abertura econômica do Japão e a centralização do poder na mão do Imperador, uma série de mudanças ocorreu, transformando drasticamente a economia japonesa. Até então, o país tinha vivido um processo de industrialização de maneira insipiente, dispersa e de maneira desigual pelo território. Esses primeiros empreendimentos industriais se tornaram possíveis graças aos excedentes produzidos pelo incremento ocorrido na produtividade agrícola, como resultado de novas técnicas de irrigação, uso de arados e fertilizantes mais potentes (CURY, V. 2006). O aumento da produtividade na agricultura também permitiu um rápido crescimento populacional no meio rural, que também foi impactado pelas reformas agrárias levadas a cabo pelo governo após a Restauração Meiji. No campo, houve uma crescente concentração de terra, ao passo que muitos camponeses não conseguiam pagar os tributos aplicados pelo Estado.

Com um território pequeno e limitado em recursos naturais, muitos japoneses ficaram mais pobres. Surgiu assim na zona rural uma força de trabalho ociosa que não tinha muitas opções além de emigrar para as cidades. A urbanização no Japão, até então um país rural, foi impulsionada pelo crescimento populacional. As pequenas indústrias que surgiram nas cidades, especializadas em fornecer materiais para tecelagem, absorveram parte desses novos habitantes. As produções locais, seja na indústria ou no campo, possibilitaram o comércio entre diferentes regiões, cenário em que a imagem do comerciante ganhou cada vez mais importância (CURY, V. 2006).

Com a Restauração, o Estado assumiu o planejamento e os primeiros riscos por trás do processo de modernização e expansão econômica. No campo da economia foram

tomadas medidas centralizadoras, com o Estado definindo quais tipos de acordo poderiam ser feitos com os comerciantes estrangeiros. O objetivo era garantir os interesses dos comerciantes japoneses, inclusive para que os ocidentais dessem preferência aos produtos nipônicos que concorriam no mercado internacional com produtos chineses, como a seda. Outra medida muito importante e de incentivo à estruturação da indústria nascente foi a criação de ministérios (o do Trabalho foi o primeiro deles), a fundação do Banco Nacional e do Banco do Japão, além da criação da Bolsa de Valores de Tóquio. Paralelamente, centenas de pequenos bancos privados foram surgindo pelo país (SAKURAI, C. 2001). Incentivar a industrialização ia muito além de garantir a competitividade japonesa no mercado internacional: era uma forma de criar a própria produção nacional, diminuindo a dependência de produtos importados. Houve investimento maciço em infraestrutura, em especial no setor de transportes. Estradas de ferro foram construídas com o objetivo de ligar as principais cidades japonesas e seus portos, facilitando o trabalho das indústrias de escoar a mercadoria tanto para o crescente mercado consumidor nacional, tanto para a exportação. O investimento no transporte a vapor foi outra marca do período. O sistema de comunicações também recebeu apoio: o telégrafo e o sistema postal ganharam destaque, integrando o interior do país.

Nos anos 1870, no auge da criação de empresas estatais, técnicos estrangeiros foram requisitados para trabalhar nas mesmas. “Importar” técnicos ocidentais foi uma das ações defendidas para modernizar o país, através da incorporação de saberes e técnicas de países que já estavam avançados no processo de expansão industrial. Na década seguinte, quando o governo começou a privatizar as estatais, vendê-las por preços baixos foi uma estratégia adotada para atrair o interesse de investidores que não se sentiam seguros em investir altos valores nesses novos empreendimentos (CURRY, V. 2006). Outra preocupação era a educação: havia a consciência de que era preciso ter uma população escolarizada para garantir níveis competitivos de produtividade. Dessa forma, foi decretado o Édito da Educação em 1890, que tornou a educação obrigatória. Nos anos que antecederam o Édito, nem um terço da população japonesa sabia ler e escrever. Meio século depois, mais de 99% dos japoneses eram alfabetizados, um grande salto feito em um curto período de tempo. (BAMBA, N. 1978).

O Japão chegou ao século XX com um cenário propício para a industrialização maciça, fruto das rápidas mudanças socioeconômicas vivenciadas na segunda metade do século XIX. Até mesmo a considerável pobreza verificada no campo, como consequência do acelerado crescimento populacional, havia sido parcialmente resolvida: o Estado Japonês começou a planejar a emigração desses cidadãos (CURY, V. 2006). No contexto de expansão das relações econômicas, foram feitos contratos internacionais que permitiram que centenas de milhares de japoneses se dispersassem por diversos países, dando início à uma verdadeira diáspora. O governo investiu em propagandas incentivando a emigração para a América, com a promessa de terras férteis e possibilidade de enriquecer em um curto prazo de tempo. Rapidamente, centenas de milhares de trabalhadores japoneses chegaram à diversos países, como os Estados Unidos, México, Bolívia, Paraguai, Peru e Brasil, com destaque para este último, que até hoje abriga a maior comunidade de japoneses e descendentes fora do Japão (SAKURAI, C. 2001).

Nas primeiras décadas do século passado, a indústria têxtil continuou sendo a principal força industrial no Japão, empregando metade dos trabalhadores fabris. O avanço da urbanização e da integração entre as cidades na década de 1920 contribuiu positivamente para a oferta de trabalho para as fábricas, sendo também o período de consolidação das primeiras leis trabalhistas (TAIRA, K. 1962). Para reduzir a grande rotatividade que existia dos operários entre as firmas, as empresas começaram a investir no treinamento dos funcionários, estimulando a aquisição de capital humano específico. Segundo Taira (1962), no início dos anos 1930, surgiram os primeiros empregos do tipo “não-regular”, criados com o objetivo de tornar a contratação mais barata e driblar muitas das cláusulas trabalhistas, sendo estes empregos com salários menores e maior instabilidade.

No período da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), o Japão já apresentava uma indústria razoavelmente desenvolvida, mas que foi bastante afetada durante o conflito. Embora o Japão tenha perdido a Guerra, o país recebeu uma ajuda considerável dos Estados Unidos para se recuperar. A economia japonesa passou por mudanças consideráveis no pós-Guerra, desde sua reconstrução. De acordo com Taira (1962), a primeira grande mudança foi a queda na rotatividade dos trabalhadores: no cenário de reconstrução da economia e da infraestrutura do país, houve grande deficiência de capital físico, enquanto abundava a oferta de mão de obra. No meio do caos e da

pobreza, a massa de trabalhadores desempregados se agarrava a qualquer oportunidade de emprego que aparecesse e fazia o possível para ficar nele o maior tempo possível, temendo não encontrar outro trabalho caso ficasse desempregado. Paralelamente, os movimentos sindicais ganharam força de uma forma até então nunca vista no país, tendo conseguido diversos acordos que resultaram em benefícios para os empregados que construísssem carreira dentro de uma firma, tornando a permanência no posto ocupado bastante atrativa (TAIRA, K. 1962). Para os donos das firmas, a baixa rotatividade dos empregados também se mostrou interessante, pois permitiu obter maiores retornos do treinamento que investiam nos empregados.

Ao longo dos anos 1950, estruturou-se no mercado de trabalho japonês o que diversos autores chamam de “emprego vitalício”: o indivíduo recebe treinamento da empresa e trabalha nela até se aposentar. Em períodos de crise, a empresa faz o possível para manter o empregado no quadro de funcionários. De acordo com Hashimoto (1990), estabeleceu-se nas firmas japonesas uma forte relação de cooperação entre empregadores e empregados, criando um cenário de baixa rotatividade de emprego, forte influência da senioridade no trabalho e grande compromisso dos trabalhadores, que faltam ao trabalho poucos dias no ano. Numa comparação com os Estados Unidos, onde a demanda por trabalho é bastante elástica e acompanha o ciclo econômico, com as empresas buscando maximizar seus ganhos, no Japão a demanda por trabalho é mais inelástica, com um número menor de demissões e desemprego sazonal. Em compensação, há uma grande variação no salário e nas horas demandadas de trabalho pelas firmas japonesas, tornando os salários mais flexíveis. Dessa forma, mesmo em um período de crise econômica, a empresa japonesa tende a reduzir a demanda por horas, mas não demite o funcionário (HASHIMOTO, M. 1990). Tal fenômeno do “emprego vitalício” atravessou as décadas seguintes ao seu surgimento, tendo perdido força no final da década de 1980, devido as crises econômicas que alteraram a dinâmica do mercado de trabalho nipônico.

De acordo com Hashimoto (1993), os anos da década de 1970 trouxeram grandes mudanças para o mercado de trabalho do Japão, impulsionadas pela crise causada pelo Choque do Petróleo de 1973. Nesse contexto econômico, foi editada a Lei de Seguro do Trabalho de 1975 (Lei de 1975), que fortaleceu o fenômeno do emprego vitalício. A Lei de 1975 permitiu flexibilizações nas relações trabalhistas, incentivando as firmas a manterem os funcionários na lista de empregados regulares, mesmo que

eles tivessem que ficar alguns períodos afastados do trabalho, como num sistema de férias coletiva. Além disso, a Lei concedeu subsídios para empresas que, ao invés de demitir o funcionário, reduzissem o quanto fosse necessário a carga horária, bem como os dias de trabalho. Ao incentivar que as empresas alterassem a demanda por trabalho ao invés de demitir, a Lei de 1975 reduziu, ainda que artificialmente, a sensibilidade dos postos de trabalho às variações da economia (HASHIMOTO, M.1993). Outro efeito da referida lei foi alimentar a cultura de fazer horas extras tão comum entre os japoneses: tal como demitir, contratar um funcionário extra se tornou mais caro. Dessa forma, quando é preciso, as firmas demandam horas extras de trabalho do funcionário, comprovando a flexibilidade das horas de trabalho requeridas pelas empresas dos seus funcionários.

Embora o período de maior crescimento da economia japonesa tenha sido entre os anos 1950 e 1973 (período conhecido como o Milagre Econômico japonês), a situação econômica permaneceu razoável entre meados da década de 1970 e o final dos anos 1980, fazendo do Japão no início dos anos 1990 a segunda maior economia do mundo: era bastante competitiva e suas indústrias de manufatura e alta tecnologia apresentavam grande relevância no cenário econômico internacional (HASHIMOTO, M. 1990). No período do Milagre Econômico, consolidou-se a estrutura básica das posições no mercado de trabalho do Japão que permanece até os dias de hoje. Os ocupados se inserem nessas três categorias: “Empregadores”, “Trabalhadores Familiares” e “Empregados”. Entre os empregadores, encontram-se também os autônomos. Estes, bem como os trabalhadores familiares, vem reduzindo sua participação proporcional entre os ocupados desde 1980 (HASHIMOTO, M.1993).

Os “Empregados” podem ser do tipo: “Regular” (cujo contrato de trabalho não tem prazo definido para acabar, sendo também os que disfrutam de maior estabilidade, melhores salários e oportunidades de progressão profissional na firma); “Temporários” e “Diaristas” (cujo contrato de trabalho dura, respectivamente, entre um mês e um ano; e entre um dia e um mês). Além disso, desde 1930, existem os postos não-regulares, marcados também por menos horas de trabalho, além de piores salários e condições ocupacionais. Segundo Hashimoto (1993), nos anos 1980, cresceu rapidamente a quantidade de postos do tipo de “meio-período”, que podem ser do tipo “Regular” ou “Não-regular”. Segunda a legislação japonesa, um trabalho é do tipo “meio-período” quando a carga horária de trabalho é igual ou inferior a 35 horas semanais. Merece

também destaque entre os “Ocupados” o que se chama de *Kyugyosha*: são os trabalhadores que estão sem trabalhar e sem salário (ou recebendo uma fração muito pequena do salário habitual), mas constam na lista de funcionários da firma, como no sistema já explicado de demanda por horas de trabalho e férias coletiva regulamentado pela Lei de 1975 (HASHIMOTO, M. 1990)

Segundo Rani (2006), a economia japonesa após a Segunda Guerra Mundial pode ser caracterizada em três grandes fases. A primeira (1960 -1974) é marcada por uma rápida industrialização e crescimento econômico, com o PIB japonês registrando um crescimento médio real de 8% ao ano. A segunda (1974 -1992) é o período de pós-industrialização, com o desenvolvimento do setor terciário e expansão do setor de serviços, com o PIB real crescendo a uma média de 4% ao ano. A segunda fase tem início em 1992 e continua até os dias atuais: ele é marcado pela recessão, com alguns períodos de recuperação econômica, mas baixo crescimento do PIB real, a cerca de 1,5% ao ano (RANI, U. 2006). É preciso entender, ainda que de maneira sucinta, o que ocorreu em cada um desses períodos para um estudo efetivo do mercado de trabalho japonês nas últimas décadas.

De acordo com Rani (2006), a Primeira Fase foi a do Milagre Econômico Japonês. A renda per capita do país subiu rapidamente, ultrapassando a de vários países europeus e se aproximando da dos Estados Unidos. Ocorreu o desenvolvimento da indústria voltada para a exportação dos mais diversos tipos de produtos, como químicos, têxteis, brinquedos e eletrônicos. Os salários reais cresceram e houve um grande aumento na demanda por mão de obras nas indústrias, que foi preenchida em grande parte pelas mulheres. No início dos anos 1970, houve um avanço nos empregos temporários e em meio período, que serviam como uma forma de ajustar a empregabilidade aos períodos de piora na economia. Esses empregos cresceram especialmente entre as mulheres, tornando-se para elas, um salário que atuava como complemento à renda familiar.

A Segunda Fase começou com a desaceleração do crescimento japonês, como resultado da Primeira Crise do Petróleo. Ao mesmo tempo que a importação do petróleo se tornava mais cara, também subiam os salários reais. Dessa forma, diversas indústrias tiveram dificuldade para manter a competitividade, resultando em demissões de empregados temporários, redução das horas demandadas de trabalho dos empregados regulares e novas transferências de plantas para a Coreia do Sul e

outros países da região. Como ajuste à nova realidade, tecnologias e máquinas mais modernas foram empregadas na produção e muitos empregos de tempo parcial foram criados, sendo ocupados, especialmente, por mulheres. A economia se tornou ainda mais dependente da exportação, em especial os setores automobilístico, de maquinaria e equipamentos (RANI, U. 2006).

Ainda para o referido período, Rani (2006) aponta que após 1985, a exportação começou a ser afetada pelo processo de industrialização em outros países e, na tentativa de manter a produtividade, novas transferências de plantas foram feitas para países da região, prejudicando o emprego feminino. O contexto de piora nas exportações fez com que o setor de serviços ganhasse mais força no PIB. Se no período anterior o trabalho de meio período era utilizado nos períodos de variação na demanda, agora ele se consolidou como alternativa de reduzir custos de produção. Não só no Japão, mas também em outros países industrializados, verificou-se o aumento de pessoas com habilidades específicas inseridas nesse tipo de ocupação. O aumento da demanda por trabalhadores em meio período fez com que a legislação trabalhista fosse atualizando, resultando em aumento desse tipo de trabalho. Outro marco do período foi a Lei de Oportunidade Iguais de 1986, cujo objetivo era reduzir a desigualdade ocupacional e salarial de gênero.

Por fim, a Terceira Fase começou com os reflexos da bolha imobiliária que marcou o final da década de 80. A situação econômica do país não era boa e a indústria sofreu perdas que atingiram as empresas de todos os tamanhos. O crescimento econômico caiu ainda mais e o envelhecimento da mão-de-obra começou a ficar evidente. O desemprego subiu, bem como a proporção de trabalhadores em tempo parcial. Como tentativa de aumentar a competitividade, as firmas tomaram algumas medidas como: redução dos trabalhadores em cargos com muitos benefícios, substituição dos anteriores por trabalhadores em regimes mais flexíveis, mudanças na estrutura salarial fortemente baseada na senioridade. Com as novas estruturas adotadas pelas firmas e com o cenário de recessão, houve um aumento de homens em trabalhos de meio período, compensado pela redução de mulheres nesses postos (RANI, U. 2006).

Takahashi (1997) aponta que as mudanças que vem ocorrendo no mercado de trabalho japonês desde 1990 jogam por terra qualquer teoria que defenda a manutenção dos empregos vitalícios no país. Tal como diversos países ocidentais, o mercado de trabalho japonês tem passado por situações delicadas como o aumento

do desemprego entre pessoas mais jovens, maiores taxas de desemprego, desemprego mais duradouro, maior subutilização de profissionais com alta qualificação, bem como o maior uso de trabalhadores em tempo parcial. No início dos anos 2000, menos de 1/3 dos empregados estavam em ocupações do tipo “vitalícias”: Estes eram, em sua maioria, homens que trabalhavam em grandes empresas e funcionários públicos (TAKAHASHI, Y.1997). A maioria das empresas japonesas, entretanto, são de pequeno e médio porte, apresentando maiores dificuldades para manter o quadro de funcionários estável por tanto tempo, sendo menos resilientes aos períodos de piora econômica.

O número de trabalhadores “não-regulares” tem crescido consideravelmente e é cada vez mais comum que eles fiquem por anos na mesma firma, trabalhando o mesmo número de horas que seus colegas “regulares”, mas sem progredir na carreira nem conseguir aumentos salariais. Dessa forma, o trabalho dos “regulares” tem sido substituído pelos “não-regulares” que trabalham por salários menores e são menos amparados pelos direitos trabalhistas. Não é à toa que estes últimos são encarados como um tipo de “colchão” para as firmas: eles trabalham como um trabalhador regular, mas são os primeiros a serem demitidos quando a economia entra em crise, garantindo a manutenção dos trabalhadores em postos “regulares” (TAKAHASHI, Y. 1997). Takahashi (1997) aponta que, nesse cenário, a existência dos *Kyugyosha* explica porque, mesmo com a piora numa série de indicadores laborais, a taxa de desocupação oficial do Japão continua tão baixa: por trás dela há uma grande subutilização de mão de obra que, ou consta como ocupada, mas não têm salário, ou trabalha uma quantidade de horas abaixo do que gostariam.

Nesse cenário de grandes mudanças que vem ocorrendo na economia e no mercado de trabalho japonês desde a década de 1950, o uso e as características do trabalho feminino também passaram por consideráveis mudanças, como será abordado na próxima seção.

1.2.2 - Trabalhadora ou Dona de Casa? A mudança no papel da mulher japonesa na segunda metade do século XX.

Tal como as demais sociedades do Leste Asiático (China, Taiwan e Coreia), a sociedade japonesa foi fortemente moldada pelo Confucionismo. Ao lado do Budismo e do Xintoísmo, essa doutrina até hoje possui grande influência na organização social

do Japão em todos os seus aspectos, fazendo com que não haja uma distinção, de fato, entre a postura adotada na vida privada e na vida pública/profissional. De acordo com Nae (2018), as relações de gênero no Japão são o reflexo dos valores Confucionistas, que podem ser entendidos através de um tradicional provérbio:

“Ao longo da vida a mulher deve obediência a três tipos de homens: Quando criança, ao pai. Quando esposa, ao marido. Quando idosa, ao filho” (NAE, N. 2018).

O mercado de trabalho japonês não escapa a essa lógica, apresentando um alto grau de desigualdade. Esta desigualdade ocorre de diversas maneiras, como a diferença de renda entre diferentes níveis educacionais; o *gap* de gênero nos rendimentos do trabalho; barreiras para entrar no mercado de trabalho e segregação ocupacional (SASAKI, S. 2017). Como esperado, os países do Leste Asiático registram altos níveis de desigualdade ocupacional e salarial entre homens e mulheres. Se em sociedades onde a participação econômica das mulheres, em especial as casadas, é elevada e há uma tendência de redução da segregação no mercado de trabalho, naquelas onde há grande *gap* de gênero nas relações sociais, a segregação das mulheres é consideravelmente maior, resultando em níveis de participação mais baixos e maior desigualdade no mercado de trabalho. Aliás, em sociedades com maiores *gaps* de gênero e entraves a participação feminina no mercado de trabalho, a desigualdade de renda entre os domicílios também tende a ser maior. Esse é o caso do Japão, embora os estudos apontem que o aumento do trabalho em tempo integral entre as mulheres venha contribuindo positivamente para reduzir a segregação marital no mercado de trabalho e a desigualdade de renda entre as famílias (SASAKI, S. 2017).

De acordo com Nae (2018) as mulheres japonesas começaram a se inserir no mercado de trabalho ainda no contexto pré Segunda Guerra Mundial, especialmente nas fábricas de tecido. Todavia, o *status* laboral disfrutado por elas praticamente não mudou, com elas sendo mal pagas e com contratos de curta duração, sem perspectiva de longo prazo. Nesse contexto dos anos 1930, as japonesas conseguiam trabalho, mas não tinham a possibilidade construir uma carreira (NAE, N. 2018). Até o fim da Segunda Guerra mundial, o trabalho feminino no Japão permaneceu com suas estruturas estáveis: este era realizado nas fábricas, especialmente por mulheres solteiras, ao mesmo tempo que os pequenos empreendimentos comerciais familiares empregavam um número considerável não só destas, mas também das casadas.

Assim, muitas mulheres que estavam no mercado de trabalho, se encaixavam na categoria “Empregada Familiar”, cuja atividade permitia uma boa conciliação entre o trabalho e as atividades domésticas. Somente no contexto dos pós Segunda Guerra que o trabalho feminino passou por grandes mudanças (GAN, C.; LEE, D. 2009).

Embora a reconstrução da economia japonesa tenha começado ainda nos anos 1950, foi apenas na década de 1960, com o início do Milagre Econômico japonês, que a demanda por trabalho nas indústrias alterou, de maneira significativa, a demanda por trabalhadoras. Durante os anos do Milagre Econômico, as exportações japonesas (em especial de eletrodomésticos) cresceram rapidamente, abastecendo com bens de consumo diversos países. Com uma política de imigração bastante restrita, a solução encontrada pelas empresas para responder à demanda crescente por mão de obra foi incorporar o trabalho feminino. Assim, as mulheres começaram a sair de casa para trabalhar de uma forma nunca vista até então, incentivadas por rendimentos do trabalho cada vez maiores (NAE, N. 2018). Ao mesmo tempo, aumentou o número de mulheres que cursavam o Ensino Superior, tendo em vista que maior escolaridade passou a implicar, especialmente para elas, em melhores salários e oportunidades ocupacionais. O rápido crescimento econômico, a expansão das oportunidades e melhores níveis de escolaridade tiveram resultados importantes nos salários. Entre 1960 e 1980, os ganhos salariais quase triplicaram para os homens e mais que triplicaram para as mulheres, sendo que a proporção de mulheres casadas que trabalhavam fora subiu de 21% para 29,5% (GAN, C.; LEE, D. 2009).

Apesar das oportunidades que surgiram para as mulheres no mercado de trabalho, com o vigoroso crescimento econômico do país, o trabalho feminino no Japão apresentou um desenvolvimento bastante distinto do registrado nas demais nações industrializadas, em especial pela manutenção da estrutura sociocultural, das relações de gênero e da percepção do papel da mulher pelos japoneses. Embora avanços venham ocorrendo desde os anos 1960, eles ocorrem com menor intensidade do que em outros países industrializados, fazendo com que o Japão apresente um dos piores indicadores nas questões de gênero entre os países da OCDE. Além disso, embora mais mulheres estejam trabalhando, a proporção de mulheres em trabalhos regulares caiu nas últimas décadas, indicando uma deterioração do trabalho feminino, apesar de avanços nos números gerais. Até hoje, muitos japoneses defendem que as mulheres devem ser mães em tempo integral, já que se forem mães em meio período,

o bem-estar dos filhos e da família não será maximizado. Tal fato faz com que haja uma percepção, pelos estudiosos, de que, no Japão, as mulheres possuem trabalho, enquanto os homens possuem carreira, tendo em vista as grandes dificuldades enfrentadas por elas no mercado de trabalho (NAE, N. 2018).

Em um estudo sobre a fecundidade japonesa e o percurso da vida das mulheres, Brinton e Nagase (2017) apontam que uma das principais causas da baixa fecundidade japonesa é a grande assimetria na divisão das tarefas domésticas, o que causa grande pressão nas mulheres japonesas que desejam aliar a vida profissional com a familiar. Entre os países desenvolvidos, os homens japoneses são os que menos participam nos afazeres domésticos e, embora essa participação venha aumentando nos últimos anos, ela ainda é pequena, em especial quando comparada com países do norte europeu, como a Suécia. A terceirização do trabalho doméstico é incomum no Japão e as esposas que trabalham fora experimentam um pesado “segundo turno” de tarefas domésticas (BRINTON, M.; NAGASE, N. 2017).

Os estudos sobre a participação feminina no mercado de trabalho japonês tendem a focar nas mulheres casadas por dois motivos principais. O primeiro diz respeito ao fato de que a participação das mulheres solteiras é alta, pois sem as penalidades do casamento, as mulheres podem participar de forma mais ativa no mercado de trabalho, sem interromper sua carreira por motivos de maternidade e afazeres domésticos, conquistando maior progressão salarial e ocupacional. Esse é, aliás, o principal motivo por trás da crescente proporção de mulheres japonesas que postergam o casamento o máximo possível ou até mesmo optam por não se casar e não ter filhos, tendo em vista que o matrimônio e a maternidade representam grande penalidade nas oportunidades de construir uma carreira e no investimento feito ao longo da vida em capital humano (MATSUKURA R.; OGAWA N.; RETHERFORD D. 2001). O segundo diz respeito ao fato de que entre as nações industrializadas, a participação das mulheres casadas no Japão está entre as mais baixas, estando apenas as mulheres sul-coreanas em situação mais desvantajosa.

De acordo com Yu (2005), embora os países industrializados apresentem diversos pontos econômicos em comum, existem diferenças marcantes em alguns aspectos. Como destaque, pode-se falar da taxa de participação no mercado de trabalho de mulheres em idade reprodutiva, havendo grandes divergências em relação as idades pós casamento e criação dos filhos. A chance de uma mulher com filhos pequenos

continuar trabalhando varia de acordo com a configuração do mercado de trabalho e dos papéis de gênero no âmbito público e privado. Dessa forma, a participação feminina no mercado de trabalho depende de quão intenso é o conflito entre trabalho e a responsabilidades domésticas.

Em um estudo comparativo entre Japão e Taiwan (dois países do Leste Asiático com diversos pontos em comum, como a herança Confucionista), Yu (2005) aponta que diferente de Taiwan, no Japão as mulheres ainda são mal-vistas caso terceirizem a função de cuidar dos filhos para trabalhar. Assim, como não podem contar com o apoio de alguma cuidadora, as japonesas dependem da disponibilidade de algum familiar, normalmente seus pais ou sogros, para conseguir alocar seu tempo de forma mais tranquila entre trabalho e casa. No contexto laboral japonês, a organização do trabalho nas empresas torna muito difícil para a mulher manter um trabalho que se transforme em carreira enquanto tenta equilibrar com as demandas familiares. Mulheres japonesas que trabalham em grandes empresas apresentam maiores chances de sair do trabalho quando têm filhos, tendo em vista que essas firmas tendem a apresentar estruturas menos flexíveis e demandar um envolvimento maior dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, elas acabam perdendo na questão salarial, pois as firmas menores (mais flexíveis) pagam menos e oferecem menos oportunidades de progressão. Já as taiwanesas tendem a sair menos do mercado de trabalho por motivos de casamento e filhos e, em relação a taxa de participação feminina por grupo etário, Taiwan apresenta um padrão mais próximo do Reino Unido do que do Japão (YU, W-H. 2005).

A escolaridade do marido é um fator importante na decisão da mulher de trabalhar, com resultados diferentes para ambos os países. No Japão, quanto mais escolarizado o marido, maiores as chances da mulher sair do mercado de trabalho, justamente porque com alto grau de escolaridade, o marido costuma trabalhar em firmas grandes que demandam muito tempo de dedicação, fazendo com que sobre pouco tempo para que eles possam participar dos afazeres domésticos, que ficam a cargo exclusivo da mulher. Em Taiwan, essa relação é inversa. As relações familiares também apresentam comportamentos diferentes. No Japão, quanto mais perto uma mulher vive dos pais ou dos sogros, menores as chances de ela sair do trabalho, tendo em vista o apoio potencial da família. Já em Taiwan, não existe essa relação. Quanto aos empregos no setor público, em ambos os países a chance de uma mulher sair do trabalho quando ele é no setor público é menor. Essa chance é ainda menor no Japão,

indicando que há no país uma disparidade maior entre o setor público e privado do que em Taiwan (YU, W-H. 2005).

Outro ponto fundamental para entender a participação feminina no mercado de trabalho japonês é o papel que cabe à mulher dentro do domicílio. Como abordado, a sociedade japonesa ainda considera que as responsabilidades domésticas devem ser executadas principalmente pelas mulheres, indicando que, embora o trabalho feminino tenha se tornado parte importante da dinâmica social, as relações familiares ainda se mantêm bastante tradicionais, com o marido sendo o responsável por sustentar o domicílio e a mulher a responsável pelo bem-estar da família. Tal fato implica em uma situação curiosa: enquanto nos outros países, as mulheres com mais escolaridade são as que mais participam no mercado de trabalho dado o seu alto custo de oportunidade, no Japão ao mesmo tempo que as mulheres com maiores níveis educacionais são as que possuem maiores incentivos para trabalhar, elas são também as com maior incentivo para se manter fora dele, por dois fatores: o salário de reserva e a prática da hipergamia (RAYMO, J.; LIM, SO-JUNG. 2011).

Em relação ao salário de reserva, a ambiguidade de comportamento entre as mulheres mais escolarizadas, dá-se pelo fato que quando uma mulher japonesa se retira do trabalho para ter um filho, ela dificilmente conseguirá voltar para a mesma posição caso decida retornar ao mercado de trabalho, seja porque os empregadores preferem contratar mulheres solteiras, seja porque ela irá preferir um trabalho em horário parcial e mais flexível que a permita conciliar trabalho com família. Como os postos mais flexíveis também tendem a ser os com piores salários, baixa possibilidade de progressão na empresa e também os primeiros a sofrerem com o desemprego nos períodos de crise econômica, muitas mulheres decidem simplesmente não trabalhar, dado seu salário de reserva: elas enxergam que o salário a ser pago não fará jus ao investimento que ela fez em capital humano (RAYMO, J.; LIM, SO-JUNG. 2011).

A prática da hipergamia contribui para tal situação. Diferente do que acontece nos países europeus e nos Estados Unidos, no Japão ainda é pouco comum que uma mulher se case com um homem menos escolarizado e com salário menor que o dela. Como uma mulher altamente escolarizada normalmente está casada com um homem do mesmo nível educacional, e este tende a trabalhar numa grande empresa com ótimo salário, o rendimento do trabalho do marido é suficiente para garantir um bom padrão de vida a família, fazendo com que a esposa com elevado salário de reserva

tenha respaldo financeiro para sair da força de trabalho. Logo, diferente do que ocorre em outros países, muitas japonesas no topo da escolaridade não participam da força de trabalho, tornando-se dona de casa em tempo integral após o nascimento dos filhos (RAYMO, J.; LIM, SO-JUNG. 2011). Essa tendência é registrada desde os anos 1980, onde já existiam estudos apontando a relação negativa entre o nível de escolaridade/salário do marido e a participação da mulher no mercado de trabalho.

Ahmad (2017) observa que embora ao longo da segunda metade do século XX as japonesas tenham atingido níveis educacionais maiores que o dos homens, tal fato não resultou em aumento sustentável da taxa de participação de mulheres casadas e com filhos. O aumento do nível de escolaridade não foi suficiente para reduzir a saída do mercado de trabalho entre as mulheres após a maternidade. Estando num ponto fora da curva quando comparado com os outros países, no Japão as mulheres preferem não trabalhar do que exercer um trabalho de meio-período quando os filhos ainda são muito pequenos. Dessa forma, a mulher casada japonesa se vê em uma situação em que tem que fazer uma difícil escolha entre o trabalho remunerado fora de casa e o trabalho domiciliar não-remunerado, se vendo numa situação ainda mais complicada quando decide conciliar ambos (AHMAD, N. 2017). Segundo Raymo e Lim (2011), como as oportunidades ocupacionais e salariais são bastante limitadas para a mulher que decide voltar ao trabalho após o nascimento do filho, a escolha de voltar é condicionada a questões como o custo da educação do filho e de quão necessário é esse trabalho para complementar a renda familiar.

O perfil etário de participação feminina no mercado de trabalho japonês que se desenvolveu após a Segunda Guerra Mundial é bastante curioso, e quando colocado em um gráfico de taxas de participação, é possível observar uma curva em M: a participação das mulheres sobe dos 15 aos 25 anos, caindo a partir dessa idade e mantendo-se em níveis baixos até por volta dos 35 anos (quando as mulheres saem do trabalho para casar e ter filhos), e volta a subir após os 35 anos, mas não atinge o mesmo nível de antes dos 25 anos (RAYMO, J.; LIM, SO-JUNG. 2011). Se na calda esquerda do M, quando as mulheres são mais jovens, solteiras e sem filhos, o trabalho exercido tende a ser do tipo “regular” e em horário integral, no lado direita do M, quando as mulheres estão em idades medianas, são casadas e têm filhos, o trabalho exercido tende a ser do tipo “não-regular” e em horário parcial, por serem os trabalhos mais flexíveis e que permitem um arranjo mais harmonioso entre casa e emprego.

Em síntese, o papel das mulheres na sociedade japonesa mudou consideravelmente na segunda metade do século XX. Se até então, a maioria das mulheres casadas eram apenas dona de casa ou se encaixavam como “empregada no empreendimento familiar”, elas passaram a ser parte importante do mercado de trabalho, respondendo positivamente aos incentivos salariais, investindo cada vez mais em capital humano. A expansão dos empregos em meio-período na década de 1980 e “não-regulares” nos anos 1990 possibilitaram que mais mulheres casadas trabalhassem. Entretanto, as trabalhadoras japonesas ainda enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, e embora tenham conseguido uma posição muito importante no mercado de trabalho, elas ainda sofrem com os efeitos de uma transição incompleta, exercendo os piores trabalhos e recebendo os menores salários.

1.2.3 – O papel das mulheres na economia japonesa no século XXI: Desafios, avanços e perspectivas.

Na transição para o século XXI, o Japão experimentou um cenário econômico bastante distinto da realidade vivenciada nas décadas anteriores. Desde 1990, o país atravessa um cenário de crise que, embora tenha se atenuado na última década, ainda faz com que a econômica nipônica apresente relativa fragilidade, com o fenômeno da estagflação sendo uma realidade constante no país. Em contraposição aos anos do Milagre Econômico, as décadas de 1990 e 2000 são comumente referidas como a “Década Perdida”, marcadas pela queda do PIB e dos salários reais (YOSHINO, N.; TAGHIZADEH-HESARY, F. 2015). Tal cenário é agravado pelo rápido envelhecimento populacional: com uma das taxas de fecundidade mais baixas do mundo (no Leste Asiático, apenas a Coreia do Sul apresenta fecundidade mais baixa que o Japão), a maior expectativa de vida bem como a maior proporção de população idosa do planeta, o país já enfrenta os desafios trazidos pelo envelhecimento, como aumento nos gastos com seguridade social e aumento na idade média dos trabalhadores (MATSUKURA R.; OGAWA N.; RETHERFORD D. 2009).

Além disso, desde 2010, o país registra decréscimo populacional e o tamanho da população em idade ativa (que já apresenta um constante aumento na idade mediana) também vem caindo desde 2015. As projeções econômicas estimam que, junto do declínio populacional, a mudança na estrutura etária logo afetará a capacidade de produção do país, trazendo consequências negativas para a economia japonesa, que é dependente de exportações, em especial no setor de manufaturas - sendo este

justamente o setor produtivo com maior peso nas exportações e no crescimento econômico, e o mais afetado pelo menor número de trabalhadores em idades mais jovens (LAM, P. 2009). Caso não haja um aumento consistente da produtividade, o PIB continuará caindo, a economia perderá parte de seu dinamismo e, mesmo sendo um país com altos níveis de poupança individual, os crescentes gastos com aposentadorias e seguridade social levarão à uma crise fiscal, que aliada à crise demográfica, não será facilmente resolvida (LAM, P.2009). Ademais, as exportações japonesas enfrentam cada vez mais a concorrência dos produtos chineses, o que poderá, no futuro, complicar ainda mais a situação econômica do país (TANIGUCHI, M. 2019).

As turbulências na economia japonesa nas últimas décadas atingiram o trabalho feminino. Como abordado na seção anterior, o mercado de trabalho se estruturou para as mulheres de tal forma que as rígidas normas sociais de caráter patriarcal se reproduzem no trabalho, dificultando a vida de mulheres casadas que desejam aliar a vida doméstica com a atividade econômica. A expansão dos empregos dos tipos “não-regular” e “meio-período” tiveram grande papel no aumento da oferta do trabalho feminino nas décadas de 1970 e 1980, mas sendo os postos mais frágeis no mercado de trabalho, se tornaram a opção para as mulheres que perderam o emprego “regular” nos anos 1990. Dessa forma, a proporção de mulheres nestes trabalhos considerados mais precários aumentou consideravelmente nas últimas três décadas. Apesar dos avanços no século passado, a taxa de participação feminina continua baixa e é estruturada, em grande parte, pelo frágil trabalho “não-regular”.

Segundo Chanlett-Avery e Nelson (2014), o Japão continua bem atrás das outras nações de alta renda em termos de igualdade de gênero, em especial no mercado de trabalho, sendo superado inclusive por países de renda média/baixa. Embora as mulheres japonesas gozem de grande acesso à educação, no mercado de trabalho a desigualdade tem se mantido. A taxa de participação econômica feminina continua baixa; as mulheres ganham consideravelmente menos que os homens - em 2013, a renda média do trabalho feminino correspondia a 60% da renda média do trabalho masculino - e há uma baixa representação das mulheres em cargos de destaque, seja nas empresas, seja na política (CHANLETT-AVERY, E.; NELSON, R.2014). O ambiente das firmas continua sendo um empecilho para que as mulheres casadas aumentem sua participação na força de trabalho: as firmas japonesas ainda são

conhecidas por sua rigidez e exigência para com os funcionários. Persistem longas horas de trabalho e reuniões após o período de trabalho, em especial para os cargos mais elevados, sendo este um dos motivos pelos quais mulheres casadas e com filhos muitas vezes optem por não aceitar cargos de chefia (nas raras vezes em que são convidadas para tal). Ademais, muitas firmas ainda mantêm uma distinção entre os funcionários: um grupo é o que recebe mais treinamento, recebendo melhores salários e progredindo na carreira, enquanto o outro grupo é tratado como um funcionário mais volátil e com risco de perda do investimento da firma, sendo que este último é, normalmente, composto por funcionárias mulheres (CHANLETT-AVERY, E.; NELSON, R.2014).

Embora tenha perdido parte da intensidade nos pontos de declínio nos últimos anos, a curva em M da taxa de participação feminina no Japão continua sendo uma exceção quando comparada com outros países, sendo menos crítica apenas que a da Coreia do Sul. Os papéis tradicionais de gênero persistem, sendo que o homem ainda é visto como aquele que dever ser o chefe da casa. Além disso, como consequência do avanço dos trabalhos não-regulares, mais da metade das mulheres japonesas se encontra nesse tipo de ocupação, contra 14% dos homens, sendo este um dos principais fatores por trás do grande *gap* salarial entre homens e mulheres (YAMAGUCHI, K. 2019). O trabalho “não-regular” entre as mulheres cresceu com mais força nas idades em que normalmente elas estão envolvidas na criação dos filhos pequenos. Schad-Seifert (2018) aponta que novas políticas que incentivem a participação feminina no mercado de trabalho precisam lidar como ambiente laboral das firmas, já que é um ambiente muito agressivo a mulheres que são casadas e mães.

A transição de “dona de casa” para “trabalhadora” entre as japonesas durante a segunda metade do século XX foi marcada por avanços, mas também pela persistência de dificuldades, que colocaram a mulher em um grande dilema: como conciliar o trabalho com a vida familiar. O Japão apresenta um contexto interessante. Segundo Kikuzawa e Uemura (2020), embora a participação feminina no mercado de trabalho tenha crescido nos últimos anos, as mulheres ainda são as principais encarregadas de cuidar, tanto de crianças, quanto de idosos. Se por um lado, muitas mulheres se retiram do mercado de trabalho entre as idades de 25 e 40 anos para cuidar do lar e criar os filhos até que eles fiquem mais independentes, acima dos 40 anos (em especial após os 50), aumenta consideravelmente a probabilidade da

mulher ter que cuidar de algum familiar idoso (normalmente os pais ou sogros). Assim, além do fator “cuidar da casa e dos filhos”, o fator “cuidar de parentes idosos” surge como uma força (que tende a se intensificar, dado o rápido envelhecimento da população japonesa) que também prejudica a oferta de trabalho feminino.

A função de cuidar afeta a oferta de trabalho, a depender da intensidade exigida de cuidado. Em países com instituições trabalhistas mais rígidas e rotinas laborais inflexíveis, o trabalho se torna pesado, tendo o indivíduo que conciliar ambos e lidar com grande carga de tarefas, ou renunciar a um deles. No contexto japonês, até uma carga pequena de cuidados pode sobrecarregar muito a mulher, devido à rigidez do horário de trabalho. Nesses casos, para continuar trabalhando, muitas mulheres optam por trabalhos não-regulares, com horários mais flexíveis, mas, em compensação, sem progressão de carreira e salários consideravelmente menores (KIKUZAWA, S.; UEMURA, R. 2020). Os dados indicam que, mulheres que empregam mais de 5 horas semanais em cuidado com os pais/sogros/idosos, tem maiores chances de sair do trabalho ou fazer transição para um trabalho não-regular (no caso das em empregos regulares). No caso japonês, devido à grande assimetria de gênero nas atividades domésticas e laborais, é esperado que o aumento do tempo com cuidados acabe recaindo sobre as mulheres.

Ao aumentar a proporção de pessoas que precisam de cuidados, o rápido processo de envelhecimento populacional também tem representado um empecilho para as japonesas que desejam trabalhar. Como nas demais sociedades do Leste Asiático, diferente do que ocorre no mundo ocidental, o bem-estar dos idosos é comumente garantido pela família. Dessa forma, muitos idosos residem com seus filhos e genros/noras, dependendo dos cuidados fornecidos por eles, ou recebem diariamente a visita deles para tal. Embora ter um parente que demande cuidados afete negativamente tanto os homens quanto as mulheres, são elas as mais afetadas por tal situação. Segundo Fukahori, Sakai e Sato (2013), embora existam diversos serviços públicos e privados para atender a demanda do crescente número de idosos, a família ainda é o principal responsável por eles. No Japão, a relação negativa entre ter que cuidar de um parente idoso e trabalhar é muito mais intensa que os outros países e ela vem se mantendo, mesmo com a adoção de leis que busquem suavizar tal situação (FUKAHORI, R. SAKAI, T. SATO, K. 2013). Normalmente, mulheres que se envolvem com a função de cuidadoras acabam reduzindo as horas semanais de

trabalho ou até mesmo pedem demissão. Esse também é um dos principais motivos reportados pelas mulheres desalentadas, segundo o governo japonês, numa proporção consideravelmente mais alta que os homens (IPSS, 2019).

Vale notar que a grande assimetria nas relações de gênero que persiste na sociedade japonesa ficou bastante evidente com a pandemia do COVID-19. Em um estudo sobre os efeitos do fechamento das escolas nos primeiros meses da pandemia nas tarefas domésticas, Yamamura e Tsustsui (2021) encontraram que, nos domicílios onde marido e esposa trabalham em tempo integral, as mudanças na rotina laboral foram mais intensas entre as mulheres, tendo em vista que, no período, o *lockdown* das empresas para conter a pandemia foi facultativo, mas o das escolas foi obrigatório. Quando os filhos estavam no primário (ou seja, crianças que demandam mais cuidados), a mãe apresentava uma chance muito maior do que o pai de fazer transição do trabalho presencial para o modelo de *home-office*. Já quando os filhos estavam no Fundamental II, as mães apresentavam a mesma chance de estar em *home-office* do que os pais, uma vez que este grau de ensino é frequentado por crianças em idades mais avançadas (de 12 a 14 anos) e relativamente independentes. Já entre os homens, os pais com crianças no primário eram os com menores chances de fazer *home-office*, o que indica um aumento do *gap* de gênero dentro dos domicílios, de forma que as mulheres que trabalhavam e tinham filhos ficaram ainda mais sobrecarregadas (TSUSTSUI, Y.; YAMAMYRA, E. 2021).

Em relação às perdas no mercado de trabalho, Kikuchi, Kitao e Mikoshiba (2020), apontam que, embora os choques da pandemia no trabalho tenham variado entre os grupos etários, sexo, tipo de emprego e nível de educação, na média, as maiores perdas foram sentidas pelas mulheres, trabalhadores com pouco treinamento e trabalhos não-flexíveis. Como as mulheres estão nos trabalhos mais instáveis, elas foram as mais afetadas, sendo as que mais perderam empregos e tiveram redução salarial. No Japão, como em diversos países, justamente por ocuparem posições com pior qualificação no mercado de trabalho, as mulheres se tornaram as mais afetadas pela crise econômica oriunda da pandemia, o que contribuiu de maneira considerável para aumentar a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Por fim, é impossível falar de trabalho feminino no Japão desde 2010 sem abordar a famosa política do “*Womenomics*”. Esta política foi adotada no final de 2013 pelo governo do então Primeiro Ministro Shinzo Abe (2013-2020) e faz parte de um

conjunto de reformas consideradas fundamentais para revitalizar a economia do país, e passa por medidas como mudanças na política monetária, reforma fiscal e incentivo ao aumento do trabalho feminino. Este último, ganhou atenção especial com uma política própria, o *Womenomics*. Considerado como marca principal do governo Abe, o *Womenomics* parte da preocupação de que com o envelhecimento populacional, a economia japonesa será consideravelmente afetada, seja pela redução de mão de obra, seja pelo aumento dos gastos públicos. Tendo em vista que o aumento dos impostos para financiar o gasto governamental é inadequado, pois além de sobrecarregar as gerações futuras, ainda impede o crescimento econômico ao prejudicar a expansão das empresas e geração de empregos, o Estado japonês optou por incentivar o uso da mão de obra feminina, ainda subutilizada.

Ao objetivar o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, o *Womenomics* tem como eixo 5 objetivos principais, a serem cumpridos até 2020 (ano em que, pelo motivo de sediar as Olimpíadas, o mundo estaria com os olhos voltados para o Japão) sendo eles: 1) Que 30% dos cargos de chefia sejam ocupados por mulheres; 2) Taxa de participação no mercado de trabalho de 73% entre as mulheres de 25 a 44 anos; 3) 55% das mulheres retornem ao trabalho após o nascimento do primeiro filho; 4) Aumentar o número de centros de apoio a família e creches, zerando o número de crianças na fila por uma vaga; 5) Aumentar a porcentagem de homens que tiram a licença paternidade para 13% (AKIBA *et al.* 2014). Além disso, o governo tem incentivado que as firmas apresentem os dados sobre o quadro de funcionários apontados por sexo, embora tal medida seja obrigatória apenas para as firmas com mais de 300 funcionários.

Apesar de ter objetivos promissores, os avanços conseguidos pelo *Womenomics* vêm correndo em ritmo e intensidade mais lentos do que o esperado. Embora o governo tenha feito incentivos para que mais mulheres trabalhem, ainda não há um comprometimento efetivo por parte das empresas e da sociedade com essas mudanças. É fato que o número absoluto e proporcional de mulheres no mercado de trabalho cresceu, mas esse aumento foi puxado em especial pelas mulheres solteiras e pelo aumento dos trabalhos de meio-período entre elas. Dessa forma, a estrutura do mercado de trabalho para as mulheres japonesas não tem passado por grandes mudanças: as mulheres casadas continuam enfrentando grandes obstáculos para aliar trabalho e vida doméstica e os trabalhos mais instáveis, com menores salários e

benefícios ainda continua sendo a principal porta de entrada para elas no mundo laboral. Além disso, a proporção de mulheres alocadas em cargos da área de saúde e de cuidados vem crescendo, como resultado do envelhecimento populacional e da crescente demanda por cuidadores. Logo, as ocupações tradicionalmente ligadas as mulheres têm tido ainda mais importância no aumento da participação feminina (IPSS, 2019).

Mesmo que o pacote *Womenomics* tenha sido aplicado há apenas 8 anos, era de se esperar que os avanços tivessem sido maiores. Segundo Matsui, Suzuki e Tatebe (2019), ainda faltam vagas para crianças nas creches e nos centros de apoio a família, tendo em vista que o número de creches não cresceu o suficiente para acompanhar o número de mães que trabalham. A proporção de mulheres em cargos de chefia praticamente não aumentou, e ainda existe um grande abismo salarial entre homens e mulheres. A rotina de trabalho ainda é pouco flexível, demandando muitas horas dos trabalhadores e as mulheres continuam tendo que assumir o cuidado doméstico, tendo em vista a manutenção da cultura de que esse trabalho não deve ser terceirizado para faxineiras e babás. Quanto aos progressos, embora tenham sido pequenos, devem ser levados em conta: a taxa de participação no mercado de trabalho de mulheres abaixo dos 30 anos atingiu o nível recorde de 71%, nível acima dos Estados Unidos e Europa; a licença maternidade e paternidade oferecidas pelo país está entre as mais generosas do mundo; aumentou a transparência sobre a situação de gênero nas firmas e os maridos têm participado mais dos trabalhos domésticos. Além disso, desde 2019 o número de horas de trabalho dos funcionários das grandes empresas é limitada por lei, com o objetivo de melhorar a produtividade e a harmonia entre vida laboral e familiar (MATSUI, K.; SUZUKI, H.; TATEBE, K. 2019).

Embora tenham ocorrido avanços, os ganhos econômicos decorrentes do aumento da participação feminina poder ser muito mais potencializados se, além do aumento da taxa em si, ocorrer o aumento da inserção das mulheres em trabalhos regulares e em horário integral, ao contrário do que ocorreu na última década. Diversas estimativas apontam que o PIB japonês pode crescer até 15%, caso a taxa de participação feminina (cerca de 50%) se aproxime da masculina (cerca de 80%). O uso do potencial de trabalho feminino que ainda está subutilizado é fundamental para melhorar o desempenho da economia japonesa, mas para isso, muitas mudanças ainda precisam ocorrer de maneira consistente (AKIBA *et al.* 2014). Com

características que o colocam como um ponto fora da curva entre os países desenvolvidos, o Japão ainda tem muito o que avançar para que a participação feminina no mercado de trabalho ocorra como em outros países, mas para isso, profundas transformações sociais e culturais devem ocorrer.

1.3 – A participação feminina no mercado de trabalho do Brasil

1.3.1 – O desenvolvimento da economia brasileira moderna.

Tal como diversos outros países, a economia brasileira passou por grandes mudanças ao longo do século passado. Um dos fenômenos do período foi a rápida expansão da indústria entre o início da década de 1930 e o final da década de 1970. Outro fenômeno que tem chamado a atenção de diversos pesquisadores é a queda da participação da indústria no PIB brasileiro bem como sua perda de dinamismo desde meados da década de 1980 até os dias atuais. Mesmo com a transição de uma economia predominantemente agrícola para um cenário consideravelmente diversificado entre os setores primário, secundário e terciário, o setor agropecuário continua tendo grande importância na economia nacional. O agronegócio brasileiro permanece como importante fonte de renda e emprego para o Brasil, sendo bastante competitivo no cenário internacional, se destacando até mesmo nos períodos de crise econômica (AMORIM, A.; CORONEL, D.; TEIXEIRA, E. 2009).

A industrialização é uma das marcas da modernização da economia brasileira e, embora ela tenha avançado e se estruturado de forma mais consistente apenas a partir de 1930, na segunda metade do século XIX, a indústria brasileira já começava a engatinhar. Segundo Saes (2008), o capital acumulado com as atividades agrícolas (com destaque para o setor cafeeiro) teve grande importância no surgimento dos primeiros empreendimentos industriais nos anos 1850, sendo que os vultuosos ganhos com exportação de café abriram o caminho para o investimento nas primeiras plantas fabris. Paralelamente, diversos núcleos urbanos apresentavam uma mudança nos gostos e padrão de consumo, aspirando a vida cultural e de consumo que já era observada na Europa. A região sudeste, em especial o estado de São Paulo, apresentava um contexto bastante favorável ao crescimento da indústria nascente: havia mão de obra em abundância como resultado da imigração em massa de europeus e que começou a ser liberada para outros setores com a crise da exportação do café, bem como a presença de energia gerada através da força hidráulica e da

máquina a vapor. A boa oferta de mão de obra e energia resultavam em custos de produção mais baratos o que, junto dos novos padrões de consumo da população local, abriram espaço para um ainda tímido, mas promissor mercado consumidor interno (SAES, A. 2008).

No início dos anos 1900, ocorreu a difusão da energia elétrica a preços mais baixos para diversas cidades o que contribuiu para tornar a vida urbana mais dinâmica e atrativa. A facilidade para importar novas tecnologias (como maquinários) contribuiu para o crescimento das ainda restritas plantas industriais. Mas foi apenas no contexto da Primeira Guerra Mundial que a singela indústria brasileira encontrou espaço para crescer. Com a dificuldade de importar bens de consumo e maquinários da Europa e dos Estados Unidos, as fábricas nacionais tiveram que se adaptar para atender a demanda interna por produtos industrializados: a indústria apresentou bom crescimento e São Paulo assumiu a liderança industrial do país, apresentando uma boa rede de escoamento da produção entre as cidades da região (SAES, A. 2008). Máquinas, tintas, brinquedos, produtos do dia a dia: tudo isso passou a ser produzido nas indústrias paulistas, que atraíram cada vez mais trabalhadores da zona rural, modificando a organização socioeconômica do país, em especial das cidades que viviam o fenômeno da expansão fabril.

Mas foi apenas com o início da Era Vargas (1930 -1945) que a indústria assumiu um ritmo de crescimento até então desconhecido. De acordo com Versiani (2012), embora as políticas de favorecimento ao setor industrial já viessem sendo aplicadas desde o período imperial (em especial na forma de tarifas protecionistas), elas se tornaram mais frequentes e articuladas apenas no período posterior a 1930. Suzigan (2000) aponta que diversos fatores contribuíram para a expansão da indústria no pós-1930, como a mudança na política econômica do governo e na estrutura das relações internacionais, alterações na estrutura produtiva, redução do poder da oligarquia rural, interesse pelo industrialismo e pela diversificação das atividades econômicas, bem como a ascensão de ideias como o nacional-desenvolvimentismo. Já na Era Vargas, o Estado brasileiro assumiu um caráter de forte controle de todas as pastas governamentais e intervenção na economia. A doutrina do trabalhismo impulsionada por Getúlio Vargas fortaleceu a estrutura, ainda que com ressalvas, dos sindicatos, que se tornaram parte marcante das cidades, cada vez mais populosas graças ao processo de urbanização e industrialização vivido pelo país.

De forma ainda mais intensa que a Primeira Grande Guerra, a Segunda Guerra Mundial fez com que a indústria brasileira tivesse que se reinventar novamente, devido à dificuldade de importações. A doutrina do nacional-desenvolvimentismo se tornou mais forte que o trabalhismo após a Era Vargas, sendo marca dos governos Dutra, JK e Jânio Quadros, contribuindo para aceleração do processo de industrialização através da substituição de importações. Segundo Villela (2010) o governo JK foi um símbolo das mudanças econômicas (tanto no padrão de produção quanto de consumo), marcado pela combinação de crescimento econômico com transformação estrutural da economia, sendo referido também como os “Anos doutorados”. Através do *slogan* “50 anos em 5” que se refletiu no Plano de Metas, a política de desenvolvimento econômico adotada pelo governo JK é considerada um sucesso, embora tenha contribuído para agravar a concentração desigual da indústria entre as regiões, bem como as disparidades socioeconômicas entre elas (VILLELA, A. 2010).

Nos anos do Regime Militar, a política de desenvolvimento industrial recebeu grande atenção do governo e apesar do avanço da desigualdade, da concentração de renda e da inflação, a indústria brasileira conseguiu se consolidar e ampliar sua diversificação, vencendo as dificuldades impostas pela Primeira e Segunda Crise do Petróleo durante a década de 1970. O fato é que entre 1930 e 1980, a indústria brasileira cresceu a uma taxa média anual de 8,7%, acima do crescimento do PIB (6,7%) e bem acima do crescimento do setor agropecuário (3,8%) (SUZIGAN, W. 2000). Tal cenário mudou em meados dos anos 1980 e a indústria não voltou a apresentar o mesmo desempenho. Desde então, a economia brasileira atravessou diversos cenários. Até 1994, a hiperinflação corroeu o poder de compra da população, sendo controlada pelo Plano Real, que garantiu o retorno da estabilidade socioeconômica no restante da década. Nos anos 2000, o país apresentou um crescimento considerável e pleno emprego, cenário que se alterou com a crise econômica que persiste desde 2015 e foi agravada pela pandemia do COVID-19. Nesse mesmo período, a indústria brasileira sofreu retrocessos: diminuiu sua participação proporcional no PIB, muitos setores foram desarticulados e a indústria de alta tecnologia segue patinando. Quanto à indústria, entre 1981 e 1999, a taxa média de crescimento anual do setor industrial foi de apenas 0,7%, abaixo do crescimento do PIB (1,9%) e bem aquém do setor agropecuário (2,8%) (SUZIGAN, W. 2000).

O mercado de trabalho brasileiro sofreu grandes alterações ao longo desse processo de transformações econômicas. Na segunda metade do século passado, a proporção de mulheres na força de trabalho também aumentou de maneira considerável. Entretanto, existem diversas questões por trás do trabalho feminino que tornam o estudo do mercado de trabalho brasileiro bastante interessante. O Brasil é reconhecidamente um país ainda muito desigual e, embora grandes avanços tenham ocorrido na história recente, ainda existe um grande diferencial no mercado de trabalho entre as raças, diferentes níveis de escolaridade e local de residência, que se refletem nas características do trabalho exercido, em especial no salário e na estabilidade ocupacional. Para as mulheres, tais fatores se agravam por outra questão: o gênero. A subseção seguinte busca analisar, ainda que de maneira sucinta, tendo em vista a grande complexidade e vastidão do tema, as questões pertinentes em relação a participação feminina no mercado de trabalho do Brasil.

1.3.2 – Ser mulher e trabalhadora no Brasil: Desigualdade estrutural e gargalos para o avanço da mulher no mercado de trabalho.

Como visto na seção anterior, ao longo da segunda metade do século XX, a economia brasileira mudou muito. Houve uma contínua queda no papel da agricultura, um aumento da participação da indústria (que se diversificou em especial após os anos 1970) e a expansão do setor de serviços. O PIB brasileiro cresceu rapidamente, tornando o país uma das nações mais ricas do planeta, apesar da manutenção de altos índices de desigualdade social e de diversos problemas, como alta inflação no final dos anos 1980 e início dos anos 1990 (CASTRO, L. 2011). Durante o mesmo período, a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro cresceu. De acordo com Baylão e Schettino (2014), a entrada das mulheres brasileiras na força de trabalho esteve ligada tanto à maior necessidade de contribuir com a renda do domicílio, quanto à maior demanda de mão de obra pela crescente indústria brasileira. Nesse processo, as mulheres começaram a investir solidamente em sua formação profissional, aumentando suas oportunidades salariais e ocupacionais, bem como a chance de construção de uma carreira (BAYLÃO, A.; SCHETTINO, E. 2014).

Apesar dos avanços, as mulheres brasileiras ainda estão numa situação inferior à dos homens no mercado de trabalho e entre as próprias mulheres, existem diferenças consideráveis, dada a grande disparidade encontrada nas oportunidades de ocupação, escolaridade e rendimento por raça e local de residência. Ao analisar os papéis de

gênero na organização familiar e nos diferenciais por rendimento no Brasil, Wajnman (2013) aponta que, graças ao aumento na taxa de participação feminina e aos investimentos feitos pelas mulheres em capital humano, o *gap* de gênero no mercado de trabalho se reduziu nos últimos anos, embora a intensidade dessa redução tenha caído recentemente. Os diferenciais salariais ainda são consideráveis – as mulheres brasileiras ganham cerca de 70% do que os homens ganham, e as horas empregadas no trabalho doméstico têm grande contribuição para tal diferencial, tendo em vista que ele é executado, especialmente, pelas mulheres (WAJNMAN, S. 2013). Maciel e Hermeto (2016) apontam que a segregação ocupacional é um dos motivos por trás dos diferenciais de remuneração entre homens e mulheres, tendo em vista que ela afeta não só a remuneração em si, mas também as perspectivas de progressão profissional. Logo, embora tenha ocorrido um aumento considerável da participação feminina no mercado laboral brasileiro como um todo, ela é marcada pela permanência da segregação ocupacional entre os sexos e de disparidades na renda do trabalho (MACIEL, F. & HERMETO, A. 2016).

A desigualdade que marca a sociedade brasileira se reflete no mercado de trabalho, tendo em vista que ela impacta em diversos indicadores sociais, como acesso à educação e oportunidades ocupacionais. De acordo com Proni e Gomes (2015), a maioria dos trabalhos precários no Brasil são exercidos por negros e por mulheres. Apesar dos avanços registrados pela economia, a disparidade entre negros e brancos permanece elevada, tendo inclusive, aumentado, devido a maior dificuldade da população negra de sair da situação de vulnerabilidade vivenciada no mundo laboral (PRONI, M.; GOMES, D. 2015). Segundo Hermeto e Miranda-Ribeiro (1998), os principais aspectos para se levar em conta ao se analisar a participação no mercado de trabalho segundo raça e gênero são: taxas de atividade e de desemprego, segregação ocupacional e discriminação salarial. Ao analisar seis diferentes Regiões Metropolitanas do Brasil, Hermeto e Miranda-Ribeiro (1998) apontam que os diferenciais de ocupação por raça e gênero são encontrados em todas elas, com sua intensidade variando de uma para outra, havendo uma concentração desigual entre brancos e negros nas ocupações, com estes últimos e as mulheres nos piores trabalhos. Além disso, a segregação ocupacional por raça é maior entre as mulheres do que entre os homens em todas as RMs estudadas (HERMETO, A.; MIRANDA-RIBEIRO, P. 1998).

Tal como verificado em todo o país, os diferenciais por raça são consideráveis. Mulheres da raça preta apresentam os piores índices de escolaridade; vivem nos domicílios com renda mais baixa; são sub-representadas nos domicílios com maior faixa de rendimento; habitam em residências/regiões das cidades com infraestrutura mais precária; sofrem com taxas maiores e tempo mais longo de desocupação e apresentam maiores chances de estar em empregos precários e informais (PNAD 2019). Já as mulheres brancas e amarelas registram os melhores resultados nos indicadores citados. As mulheres brasileiras ainda estão muito atrás dos homens no mercado de trabalho e entre elas, a oferta de trabalho e o tipo de ocupação são fortemente influenciados pela raça, já que o país apresenta um histórico de formação que implica, até hoje, em um abismo de oportunidades e desigualdade racial.

Campante, Crespo e Leite (2004) apontam que a proporção de negras em serviços públicos é menor que a de brancas, sendo também aquelas com maior proporção de trabalho sem carteira assinada, revelando um cenário de desigualdade no acesso à educação e na inserção laboral. A população negra é prejudicada nas três etapas que concretizam o salário de um indivíduo: formação (os negros são menos escolarizados e apresentam formação mais deficiente); inserção (existem evidências concretas da discriminação sofrida na hora de ofertar trabalho) e definição salarial (acabam sendo menos remunerados que os brancos por uma série de motivos). Os dados para o Nordeste e Sudeste sobre o tema também indicam que as diferenças ocupacionais explicadas pela discriminação variam consideravelmente de uma região para outra, com a discriminação tendo um peso muito maior no Sudeste do que no Nordeste (CAMPANTE, F.; CRESPO, A.; LEITE, P. 2004). Enquanto as mulheres brancas são a maioria no serviço público, as negras são maioria nos serviços domésticos, ocupando também, de maneira geral, os trabalhos menos estáveis e de menor status social, sendo sub-representadas entre as trabalhadoras com carteira assinada e empregadoras. Em relação a escolaridade, as brancas apresentam uma taxa líquida de escolarização quase 40% maior do que as mulheres negras, que estão abaixo da média nacional (LIMA, M.; RIOS, F.; FRANÇA, D. 2013).

A superação das desigualdades no mercado de trabalho para as mulheres brasileiras é um grande desafio. Além de ter que ser reduzido o *gap* existente entre elas e os homens, ainda é preciso resolver as questões sociais que resultam em comportamentos tão diferentes no mundo do trabalho entre elas próprias. Não há

dúvidas que a redução das disparidades no mercado de trabalho brasileiro só será efetiva se, além de enfrentar a problemática de gênero, o país enfrentar também a séria questão de desigualdade social que marca todo o histórico de formação da sociedade brasileira. Deve-se levar em conta que, a desigualdade verificada entre as mulheres brasileiras não é restrita à questão racial, embora ela seja bastante importante. Uma grande parcela da desigualdade entre as mulheres não é explicada pela cor. A desigualdade de oportunidades educacionais e de acesso aos postos de trabalho de melhor qualidade é potencializada pela raça, mas não se restringe a ela.

Para além da questão da desigualdade de renda e de raça, o fator cultural é de grande importância para compreender o papel da mulher brasileira no mercado de trabalho. A América Latina como um todo é uma região muito machista. O machismo está na estrutura das relações das sociedades locais e é um dos principais fatores por trás dos alarmantes índices de violência contra a mulher no continente. Segundo Fuller (2012), o caráter dominador é um dos principais traços da cultura masculina latina. O homem latino-americano é, por natureza, competitivo, dominador e bastante sexualizado (FULLER, N. 2012). Entretanto, essa cultura machista não impede que as mulheres participem no mercado de trabalho, como pode ser provado pelo rápido avanço na atividade econômica feminina na região desde os anos 1960. É curioso notar que, apesar da estrutura machista, nas sociedades latino-americanas (com destaque para o Brasil) o trabalho feminino é muito importante para a renda das famílias, sendo muito mais do que uma simples complementação ao salário do marido. O salário da mulher é fundamental para diversos domicílios e, socialmente, espera-se que uma mulher trabalhe para contribuir para o orçamento de casa. Entretanto, as mulheres ainda são vistas como as responsáveis pelas atividades domésticas. É como uma revolução incompleta, onde as mulheres passam a ser vistas como um aporte financeiro importante para o sustento família, mas continuam recebendo a grande carga das atividades domiciliares. Como aponta Jesus (2018), a manutenção da ideia de que as mulheres são mais produtivas no trabalho doméstico acaba por trazer consequências negativas para sua oferta de trabalho e demais variantes, como salário e oportunidade de progressão na carreira.

Segundo Jesus (2018), o processo de socialização é responsável por perpetuar o comportamento que uma sociedade espera de um homem e de uma mulher. No contexto latino-americano, desde pequenas as meninas passam por um processo de

formação em que as tarefas domésticas são colocadas como um dever inerente ao seu papel. Embora essa situação venha mudando, a orientação que as mulheres recebem ainda quando criam com relação aos trabalhos domésticos ainda é um empecilho para que muitas delas, em especial as mais pobres, tenham suas oportunidades de formação de capital humano limitada. A participação do homem nas atividades domésticas é vista como uma ajuda à mulher e não como uma obrigação, sendo que há uma visão popular de que os homens não conseguem desempenhar de maneira satisfatória essas atividades (JESUS, J. 2018). Tal como no Leste Asiático e em outras regiões do mundo, no Brasil e nos demais países da América Latina, os cuidados com crianças, idosos e pessoas incapazes ficam, em grande parte, a cargo da família. Entretanto, tal como ocorre com os demais serviços domésticos, as atividades de cuidado recaem principalmente sobre as mulheres, sobrecarregando aquelas que desejam conciliar uma rotina maior de trabalho remunerado com trabalho doméstico não-remunerado.

No contexto brasileiro, a falta de suporte por parte do Estado faz com que mulheres com maior carga de cuidados participem menos na força de trabalho. Tendo em vista a carência de vagas em creches, as mães brasileiras que possuem um número maior de filhos acabam por apresentar uma taxa de participação no mercado de trabalho menor do que aquelas sem filhos ou com apenas uma criança (JESUS, J. 2018). Tal cenário é agravado pela renda familiar. Mulheres com maiores salários e pertencentes a famílias com melhores condições, frequentemente recorrem à terceirização do trabalho doméstico para que possam participar de maneira mais plena no mercado de trabalho. Normalmente, são mulheres com maior nível de escolaridade e potencial salarial que podem e preferem pagar por esses serviços, tendo em vista a grande perda financeira que sofreriam caso deixassem de trabalhar. Por outro lado, mulheres mais pobres não conseguem terceirizar as funções domésticas, tendo que, muitas vezes, se retirar do mercado de trabalho.

O trabalho feminino se tornou tão importante para as famílias latinas que a sociedade espera que, mesmo após ter filhos, a mulher continue no mercado de trabalho ao invés de se retirar para se tornar mãe e dona de casa em tempo integral. Segundo Rios-Neto e Wajzman (1994), os dados para diferentes coortes e períodos indicam que não há uma saída precoce das mulheres da força de trabalho nas idades em que normalmente ocorrem o primeiro casamento e a maternidade. Pelo contrário, há

indícios de que o pico de atividade está sendo alcançado pelas brasileiras em idades cada vez mais jovens (RIOS-NETO, E.; WAJNMAN, S. 1994). Esse perfil é bastante diferente do que é observado em alguns países desenvolvidos, sendo um indicativo de que no Brasil, as mulheres buscam conciliar o trabalho remunerado com as atividades domésticas, mesmo que os maridos pouco contribuam com elas, tendo em vista a cultura local que vê tais tarefas como algo inerente ao gênero feminino.

Durante a pandemia do COVID-19, a situação das mulheres brasileiras recebeu considerável atenção. Para as mulheres que ficaram em casa na modalidade de *home-office*, percebeu-se um agravamento na divisão sexual das tarefas domésticas, indicando a necessidade do país adotar políticas que promovam maior simetria de gênero no âmbito doméstico. Ferreira e Rodrigues (2021) abordam que as mulheres que fizeram teletrabalho sofreram muito mais que os homens com o medo de perder o emprego, com a grande demanda de trabalho/filhos/casa e com desgaste mental e emocional. Como muitas mulheres são chefes de domicílio e/ou quase não compartilham as atividades de casa com o marido (as esposas empregam, em média, o dobro de horas semanais com atividades domésticas do que os maridos), pode-se afirmar que ao colocar diversos trabalhadores em trabalho remoto e fechar as escolas, a pandemia afetou negativamente a saúde mental das trabalhadoras brasileiras (FERREIRA, V.; RODRIGUES, K. 2021). Levando-se em conta que na maioria das cidades as escolas ficaram mais de um ano fechadas, Farias, Moura e Pessoa (2021) conduziram um estudo com mulheres que eram professoras e tiveram seu trabalho adaptado para a modalidade remota. A maioria delas reportou um grande acúmulo de atividades, de forma mais intensa que no período pré-pandemia. A divisão desigual dos papéis exercidos por homens e mulheres ficou ainda mais evidente, já que as atividades domésticas continuaram sob responsabilidade das mulheres que ficavam em casa, ao mesmo tempo, trabalhando, cuidando do lar e dos filhos (FARIAS, I.; MOURA, M.; PESSOA, A. 2021).

Diferente da realidade japonesa, embora o Brasil apresente um cenário demográfico ainda favorável em relação ao mercado de trabalho, as rápidas mudanças pelas quais a estrutura populacional do país vem passando merecem atenção, em especial nas projeções que englobem temas como força de trabalho e seguridade social. Segundo Alves, Vasconcelos e Alves de Carvalho (2010), a partir de 1960, o Brasil vivenciou uma rápida queda em sua taxa de fecundidade e que, em 2010, já estava abaixo do

nível de reposição, colocando o país na rota para um futuro de decréscimo populacional e com estrutura etária envelhecida. Ainda assim, o Brasil poderá colher frutos caso continue fazendo reformas nos sistemas de transferências aliadas a maior aproveitamento do grande número de brasileiros que se encontram em idade ativa. Para isto, é fundamental aproveitar melhor os recursos humanos no País. Dessa forma, é preciso garantir que haja condições e incentivos suficientes para que o maior número possível de pessoas em idade ativa participe de forma consistente na força de trabalho, contribuindo para a geração de riqueza e ajudando a suavizar os inevitáveis impactos decorrentes do envelhecimento populacional (ALVES, J.; VASCONCELOS, D.; ALVES DE CARVALHO, A. 2010).

Entretanto, tal como no Japão, existe no Brasil uma grande subutilização da mão de obra feminina. E mesmo entre aquelas que estão na força de trabalho, muitas trabalham um baixo número de horas e em trabalhos mais precários, seja por falta de melhores oportunidades, seja pela necessidade de exercer uma atividade econômica mais flexível que permita uma conciliação mais tranquila entre vida laboral e familiar, tendo em vista que as mulheres ainda são as principais responsáveis pelas tarefas nos lares brasileiros. Se até o início dos anos 2010 existia um otimismo com relação ao futuro das mulheres no mercado de trabalho, tendo em vista o vultuoso incremento nessa participação desde a década de 1960, a crise econômica que atingiu o Brasil em 2015 seguida de uma frágil recuperação interrompida pela pandemia do COVID-19 trouxe uma realidade desalentadora. Segundo Alves (2021), a delicada situação econômica que o Brasil vem enfrentando desde a Crise de 2015 foi responsável por interromper o aumento que vinha sendo observado há quase sessenta anos nas taxas de atividade econômica feminina. Essa realidade, confirmada por diversos dados da PNAD Contínua, faz com que o aproveitamento do bônus demográfico brasileiro fique prejudicado, tendo em vista que deixa de ocorrer um aproveitamento mais robusto da população que se encontra em idade ativa (ALVES, J. 2021).

Como se percebe, a baixa utilização da mão de obra feminina é um entrave para que a economia brasileira possa continuar crescendo e para que os efeitos econômicos do envelhecimento sejam atenuados. O aumento no número de mulheres que participam no mercado de trabalho é fundamental para que o Brasil possa aproveitar, com o maior ganho possível, os benefícios que o país ainda pode obter com o bônus demográfico, enquanto se prepara para um futuro que já bate à porta: o

envelhecimento da população e a mudança na dinâmica socioeconômica decorrente das transformações demográficas.

CAPÍTULO II – ENTRE A “TERRA DO SOL NASCENTE” E O “GIGANTE DA AMÉRICA LATINA”: POR QUE COMPARAR BRASIL E JAPÃO?

Pelo exposto no Capítulo I, é possível perceber que Japão e Brasil apresentam contextos muito distintos, mas também semelhanças. Apesar de suas economias apresentarem estruturação diferentes, ambos os países vivenciaram grandes transformações econômicas ao longo da segunda metade do século XX, refletindo no aumento da oferta de trabalho feminino. Ao mesmo tempo, experimentaram mudanças demográficas consideráveis, como rápido declínio da fecundidade e envelhecimento populacional. Uma grande semelhança compartilhada entre ambos os países está na questão da participação da mulher no mundo do trabalho. Nas duas nações, a participação feminina é consideravelmente baixa, comparativamente às modernas economias industrializadas (cerca de 50% das mulheres em idade ativa fazem parte da PEA) apesar do aumento nas últimas décadas. Além do mais, esse aumento foi puxado pela maior inserção de mulheres em trabalhos mais precários que os dos homens, resultando em um persistente diferencial salarial e manutenção da segregação ocupacional, com diversas carreiras de maior status e remuneração sendo ainda, tradicionalmente ocupadas pelos homens. As japonesas e brasileiras seguem sofrendo mais com a informalidade e suas implicações (como baixos salários e progressão de carreira) do que os homens.

Existe ainda uma interessante contraposição entre Japão e Brasil: apesar da maior participação econômica das mulheres japonesas em relação às brasileiras, o casamento e a maternidade afetam as japonesas da forma desproporcional. Dessa forma, enquanto muitas mulheres brasileiras aliam trabalho com vida doméstica e conseguem retornar para sua ocupação após a gestação, no Japão as mulheres que são mães não disfrutam de tal facilidade, se retirando de forma considerável do mercado de trabalho após se casarem e terem filhos, de uma forma que não ocorre com as brasileiras. Logo, é um padrão de participação semelhante, mas que apresenta diferenças notáveis.

Os contextos culturais e econômicos explicam muito das diferenças entre Japão e Brasil, e nenhum deles pode ser tomado individualmente. Por exemplo, Japão e Taiwan apresentam uma formação cultural que parte de uma matriz em comum e,

embora façam partes dos Tigres Asiáticos dos anos 1960, apresentam um padrão consideravelmente diferente em relação à participação feminina no mercado de trabalho. Dessa forma, múltiplos fatores estão por trás da oferta de trabalho feminino em qualquer sociedade. No caso japonês e brasileiro, podemos supor alguns fatores que contribuem para a diferença entre eles. Podemos citar, com destaque, a estrutura etária de cada um dos países, bem como o nível de escolaridade e estado civil das mulheres. Essas três variáveis são o reflexo do histórico de formação de uma sociedade e dizem muito sobre seu contexto socioeconômico. Enquanto a estrutura etária implica na força de trabalho potencial com que um país pode contar, a escolaridade está relacionada ao nível de produtividade e de retornos salariais. Quanto ao estado civil, mulheres casadas, de maneira geral, tendem a participar menos na força de trabalho, mas essa participação varia muito de um contexto para outro, já que está relacionada a forma como se dão as relações de gênero e de qual papel que a sociedade espera que as mulheres exerçam.

A presente pesquisa tem como objetivo compreender a estrutura por trás da diferença na taxa de participação feminina no mercado de trabalho do Japão e do Brasil, através da análise de três variáveis que são fundamentais para definir o nível da oferta de trabalho das mulheres – posição no domicílio, idade e escolaridade. Como um comparativo à posição no domicílio, o estado civil é um grande determinante da participação feminina e do tipo de ocupação exercida. Em sociedades onde o principal papel da mulher no domicílio é ser uma ótima mãe e esposa, o trabalho fora de casa assume um papel de trazer uma renda complementar, cabendo ao homem o papel de provedor da família. Nesse tipo de contexto, é comum que mulheres casadas apresentem um percurso laboral muito distinto de mulheres solteiras. Da mesma forma, mulheres que são chefes do domicílio apresentam maior taxa de participação do que mulheres que são esposas do chefe.

O Japão não foge ao padrão do Leste Asiático, bastante conhecido pelo grande diferencial que existe entre mulheres casadas e solteiras no mercado de trabalho. O matrimônio representa uma grande penalidade no mercado de trabalho para as mulheres da região, em especial na Coreia do Sul e no Japão, e com menos intensidade na China e em Taiwan. Ao se plotar em um gráfico a taxa de participação no mercado laboral por idade, estado civil e sexo no Japão, é possível perceber diferentes fenômenos. O primeiro é a questão da idade – a participação masculina

tende a ser bastante estável, se reduzindo apenas após os 60 anos, quando os japoneses começam a se aposentar. Já a participação feminina apresenta uma curva em M através das idades. Essa curva em M se explica pela queda considerável na participação das mulheres após o casamento e/ou o nascimento do primeiro filho, e que não se recupera ao nível pré-casamento/maternidade. Quanto às mulheres solteiras, apesar delas também participarem menos que os homens solteiros, elas apresentam um padrão semelhante ao masculino: uma participação estável ao longo dos anos, diferente do que acontece com as mulheres casadas. Fica claro como o casamento é um importante determinante na vida laboral da mulher japonesa.

O Brasil apresenta um comportamento semelhante aos demais países da América Latina, embora nessa região a taxa de participação feminina no mercado de trabalho varie consideravelmente de um país para outro, com destaque para o Peru, com níveis consideravelmente mais altos do que a média local. Em sua análise para a Região Metropolitana do Recife (RMR) e Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), De Lima (1997) encontrou que a participação das mulheres casadas, como esperado, é menor do que a média das mulheres, enquanto a das mulheres solteiras, é maior que a média, com essa diferença sendo mais intensa na RMSP. Embora venha crescendo de maneira considerável, a participação das mulheres casadas brasileiras ainda recebe grande influência dos ciclos econômicos, se expandindo nos períodos de crescimento da economia, tal como registrado no Japão. Dessa forma, o estado civil aparece como um fator importante para a oferta de trabalho feminino, tanto no Brasil como no Japão. Como acontece à nível mundial, em ambos os países, a participação das mulheres casadas e solteiras é diferente, sendo que o aumento da participação das mulheres casadas foi um dos fatores que impulsionou o aumento na média da participação laboral feminina.

Ao lado do estado civil, a idade surge como um fator importante por trás do nível de participação feminina, sendo uma variável importante para esta pesquisa. A idade com que um indivíduo se insere e se afasta do mercado de trabalho está relacionada, principalmente, ao nível de desenvolvimento econômico de um país, bem como das regras de seguridade social. Para as mulheres, a idade está relacionada com outros dois fatores de grande influência na sua decisão de trabalhar – o casamento e a maternidade, sendo que no Japão, estes últimos ganham ainda mais importância. No Japão, a idade média ao casamento é de 31 anos. Essa idade cresceu

consideravelmente nas últimas décadas, enquanto a fecundidade caiu. Uma das explicações para esse fenômeno é a forma como se dão as relações familiares. A mulher ainda é vista como a responsável pelo domicílio, pelo sucesso educacional dos filhos e profissional do marido. Apesar das coortes mais jovens verem o trabalho feminino de maneira mais positiva, a sociedade japonesa, na média, considera que a principal função da mulher é ser dona de casa. Sendo assim, as mulheres japonesas casadas enfrentam um grande dilema sobre trabalhar ou não (NAE, N. 2018). Dados para o mercado de trabalho japonês indicam que, em idades mais novas, quando as mulheres ainda são solteiras, a participação na força de trabalho é maior, bem como é menor a proporção de mulheres nos trabalhos dos tipos “não-regular”, que são aqueles com pior remuneração, mas que permitem um horário mais flexível. Os dados também indicam que, diferente do que acontece com os homens, que possuem retornos salariais maiores à medida que envelhecem, devido a cultura de senioridade das empresas japonesas, o diferencial salarial por idade entre as mulheres é mínimo, indicando baixa progressão profissional. Pelo exposto, fica claro a importância de se entender como a idade influencia na inserção laboral das mulheres japonesas.

Como a sociedade japonesa é bastante envelhecida, é esperado que haja um efeito de composição etária nos dados de mercado de trabalho, já que há um grande peso de mulheres mais velhas, que vivenciaram sua vida laboral e reprodutiva em um período em que a visão sobre o trabalho feminino ainda era muito limitada e a participação, baixa. O envelhecimento pode ser um dos responsáveis pelos baixos níveis de participação registrados atualmente, que podem aumentar nos próximos anos, não só porque as mulheres estão trabalhando mais, mas também porque as gerações femininas mais velhas, formadas em um contexto bem diferente, já terão falecido, e não mais influenciaram na composição das taxas. A comparação dos padrões de idade pode indicar como tem sido o comportamento de cada coorte de mulheres em relação ao trabalho, fornecendo pistas do cenário futuro.

Como no Japão, a idade também é um fator muito importante na participação da mulher brasileira no mundo laboral. De acordo com Camarano, Kanso e Fernandes (2012), apesar do padrão de participação feminino ser diferente do masculino, homens e mulheres no Brasil saem do mercado de trabalho de uma forma mais parecida, ou seja, na idade da aposentadoria, que é mais baixa para as mulheres. Dados da PNAD e do IBGE indicam que as mulheres brasileiras, uma vez entrando no mercado de

trabalho, tendem a permanecer nele até a idade de aposentadoria, não havendo uma saída considerável de mulheres do mundo laboral por motivos de casamento ou maternidade, diferente do Japão, onde há grande saída após esses eventos. Logo, a idade ao casamento e à maternidade para as brasileiras aparentam não ter o efeito negativo registrado entre as japonesas. No entanto, as mulheres brasileiras sofrem com um fenômeno menos intenso entre as japonesas – desemprego maior que a média nacional, em especial nas idades mais jovens (mais especificamente, de 15 a 24 anos). Enquanto no Japão a desocupação, bem como o tempo reportado dela, é maior entre os homens, no Brasil, ocorre ao contrário – as mulheres são as mais afetadas pelo desemprego. Entre as idades de 15 a 24 anos, existe um número considerável de brasileiras que estão desocupadas, e esse número tende a variar consideravelmente de acordo com o local de residência, nível educacional e raça (FERNANDES, R.; LIMA, J.; SANTOS, M. 2008).

A idade tem um efeito diferente para as mulheres do Japão e do Brasil. As mulheres japonesas sofrem menos com o desemprego, mas apresentam baixa progressão salarial de acordo com a idade e pontos de mudança consideráveis, como idade de saída do mercado de trabalho para casar/ter filhos; idade de volta ao mercado de trabalho para complementar a renda doméstica; idades em que o trabalho “não-regular” é mais comum para que possa aliar o trabalho com as demandas domésticas. Quanto as mulheres brasileiras, elas enfrentam maior desemprego, mas menor desigualdade salarial em relação aos seus colegas homens, bem como chance remota de deixar o trabalho por motivos de casamento e maternidade, com sua saída estando concentrada nas idades mais avançadas, no momento da aposentadoria. Como no caso japonês, deve haver um efeito de composição etária no mercado de trabalho brasileiro. Embora já apresente sinais de envelhecimento, a sociedade brasileira ainda é, consideravelmente mais jovem que a japonesa, e isso influencia nas taxas de participação registradas. O peso das mulheres em idades mais velhas (cuja participação é consideravelmente mais baixa) é menor no Brasil. Dessa forma, para uma análise mais precisa dos padrões de oferta de trabalho feminino em ambos os países, é preciso que a idade seja levada em conta, dado que a vida laboral (bem como suas características, como tipo de trabalho e salário) é fortemente condicionada pela idade. Assim, sociedades com mesmo padrão comportamental, irão apresentar resultados diferentes caso sua estrutura etária difira.

O nível de escolaridade é outra variável de relevância para se analisar a oferta de trabalho feminino. Ehrenberg e Smith (1994) apontam que o investimento em educação e profissionalização é um dos três principais tipos de investimento que os trabalhadores fazem no mercado de trabalho, ao lado da busca por empregos e da migração. A educação está associada a salários mais elevados; melhores oportunidades ocupacionais; chances de progressão de carreira e, dessa forma, resultando em incentivos para que os trabalhadores invistam na aquisição de mais capital humano. Com melhores perspectivas salariais e ocupacionais, a educação tem se mostrado um investimento importante e cada vez mais mulheres optam pela educação formal. Assim, o aumento da escolaridade feminina é um dos fenômenos que acompanha a revolucionária expansão da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Como abordado no capítulo anterior, diferente do que acontece na maioria dos países, onde mulheres com maior nível educacional tendem a se inserir mais na força de trabalho devido seu grande custo de oportunidade, no Japão ocorre um fenômeno bastante curioso – ao mesmo tempo que as mulheres mais escolarizadas são as que mais participam no mercado de trabalho, elas também são as que tem mais chance de se desligar do mundo laboral. Tal fenômeno se explica por dois motivos, sendo que o primeiro é a questão do salário de reserva.

Como consequência do maior potencial salarial, não só o custo de oportunidade é maior, mas também o salário de reserva. Dessa forma, muitas mulheres japonesas que ganhavam um bom salário antes de se afastar do trabalho, desistem de voltar a ofertar sua força de trabalho quando os filhos já estão crescidos, tendo em vista as baixas perspectivas de alocação, já que, mesmo com alto nível de escolaridade, mulheres casadas costumam encontrar apenas vagas “não-regulares” com baixa remuneração e progressão salarial/profissional. O segundo motivo está ligado ao salário do marido. Como ocorre nos demais países do Leste Asiático, as mulheres japonesas tendem a se casar com homens mais escolarizados, mais velhos e com maiores salários do que elas. As mulheres com maior escolaridade e salário de reserva normalmente estão casadas com homens do mesmo nível, que são funcionários de grandes firmas e recebem altos salários. Dessa forma, o salário dessas mulheres não é necessário para complementar a renda familiar, uma vez que o salário do marido permite uma vida confortável (RAYMO, J.; LIM, SO-JUNG. 2011).

No caso do Brasil, a escolaridade assume um caráter consideravelmente diferente do que acontece no Japão. Enquanto no Japão o acesso à educação é universal e até mesmo as coortes de mulheres mais velhas apresentam níveis educacionais mais altos, no Brasil, como apontado por De Castro (2009), a desigualdade no acesso à educação é entendida como uma das principais problemáticas por trás da manutenção do enorme abismo de desigualdade social presente no país. A disparidade no acesso à educação varia de uma região para outra, bem como entre os grupos sociais, resultando em diferentes condições de oportunidades. A educação universal ainda é recente e, como influência das coortes mais antigas, com baixos níveis de escolaridade, os anos médios de educação no país continuam baixos.

Abramo (2006) afirma que nos últimos anos, os brasileiros vêm investindo cada vez mais em escolarização e que, apesar do nível educacional das mulheres ser maior que o dos homens, elas ainda ganham menos do que eles. Os diferenciais existem também entre as mulheres. Mulheres mais escolarizadas participam mais no mercado de trabalho e possuem maiores salários do que mulheres com menor nível educacional. As mulheres com maior escolaridade também possuem menor dificuldade para entrar no mercado de trabalho e menores taxas de desocupação. Dessa forma, mulheres com mais anos de educação possuem uma maior expectativa de continuidade na vida laboral e, diferentemente do que ocorre no Japão, o salário das mulheres mais escolarizadas possui grande importância na renda familiar. Logo, a escolaridade também possui grande influência no comportamento da mulher no mercado de trabalho brasileiro.

Em síntese, a evolução do mercado de trabalho é marcada por grandes mudanças, sendo que o aumento na participação feminina é considerado uma verdadeira revolução. Ainda assim, as mulheres apresentam um padrão de comportamento muito diferente dos homens. Os níveis de participação variam consideravelmente de uma sociedade para outra e por trás deles, existem questões fundamentais como o tipo de ocupação, rendimento do trabalho, desemprego e segregação ocupacional. A taxa de participação feminina no mercado de trabalho pode ser encarada através de diversas perspectivas e possui uma série de implicações em uma sociedade. Ao objetivar compreender a participação das mulheres no mercado de trabalho do Japão e do Brasil, a presente pesquisa propõe o uso de três variáveis consideradas como de suma importância para entender essa participação – a posição no domicílio, a idade

e o nível de escolaridade de uma mulher. Usando as referidas variáveis para entender as mudanças na inserção das mulheres no mercado de trabalho de ambos os países, pretende-se examinar a importância de cada uma delas e como o seu papel pode variar dependendo do contexto e assim, contribuir para o debate sobre os desafios que devem ser superados para que haja maior inserção da mulher no mundo laboral, de forma menos desigual e mais produtiva.

CAPÍTULO III – DADOS E MÉTODOS

Este capítulo apresenta os dados e os métodos utilizados para gerar os resultados explorados nesta dissertação. Na primeira seção, descrevem-se as fontes que foram utilizadas para a obtenção dos dados a serem aplicados nos métodos empregados. Na segunda seção, descrevem-se as variáveis utilizadas nos métodos, bem como a justificativa pela escolha delas. Na última seção, apresentam-se, detalhadamente, os métodos empregados. Por fim, os dados referentes as variáveis escolhidas foram combinados com métodos de decomposição visando investigar como as diferenças na estrutura das populações-alvo e nas taxas de participação referentes as variáveis empregadas explicam a variação na taxa observada de participação feminina no mercado de trabalho dos dois países analisados. Dessa forma, busca-se entender quanto da diferença na taxa de trabalho feminino entre Japão e Brasil pode ser explicada pelas mudanças na composição populacional e quanto pode ser explicado pela variação nas taxas específicas de cada variável *per se*.

3.1 – Fontes de dados

Duas fontes de dados foram utilizadas. Em relação ao Japão, os dados são provenientes da “Pesquisa da Força de Trabalho” (労働力調査/Rōdōryokuchōsa), um compilado anual de dados referentes ao mercado de trabalho japonês, disponibilizado pelo Governo do Japão através do Portal de Estatísticas Oficiais do Japão (IPSS). Quanto aos dados pertinentes ao Brasil, eles são provenientes da “Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua” (PNADC), um compilado trimestral de dados referentes ao mercado de trabalho brasileiro, disponibilizado pelo Governo do Brasil através do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). As referidas bases de dados podem ser acessadas pela Internet, sem a necessidade de solicitar autorização ao governo dos referidos países para o acesso. Entretanto, algumas observações devem ser feitas quanto aos dados utilizados.

Os dados referentes ao Japão são do tipo “agregados”. Dessa forma, eles estão disponibilizados através de tabulações já prontas e que podem ser baixadas para a coleta das informações. Os dados agregados do Japão são bastante completos, diferente das tabulações comumente disponíveis para outros países na internet, como o caso do Brasil. Entretanto, embora cubram uma grande variedade de temas e com

grande grau de detalhamento, como todo dado agregado eles não permitem uma análise mais aprofundada a gosto do pesquisador, que tem que se contentar com as tabulações já prontas oferecidas pelo governo japonês. Dessa forma, as análises que podem ser feitas com os dados japoneses são limitadas, tanto na possibilidade de cruzamento de variáveis a serem exploradas quanto no método a que podem ser aplicados para obtenção de resultados.

Outro ponto relevante em relação aos dados do Japão é própria disponibilidade de informações ao longo do tempo. É fato que o governo japonês possui uma compilação de dados de ótima qualidade e bastante antiga, com vários indicadores podendo ser obtidos até mesmo para os anos do século XIX. Em relação ao mercado de trabalho, o Portal de Estatísticas Oficiais do Japão disponibiliza informações desde o ano de 1953. Entretanto, a quantidade de informações disponíveis varia consideravelmente ao longo do tempo. Ela aumenta com o passar dos anos, mas ainda apresenta tabulações com cruzamento de informações ainda muito restritas para uma pesquisa de mestrado. O volume de dados agregados disponíveis torna-se realmente expressivo a partir do ano de 2013. Dessa forma, é preciso ter em conta que métodos que exijam informações para diversos pontos no tempo e/ou que exijam alto grau de desagregação das informações (como Regressão) não são adequados para uma pesquisa mais completa sobre o Japão.

Os dados pertinentes ao Brasil são do tipo “microdados”. Os microdados representam o dado em sua forma mais desagregada, ou seja, no nível individual e assim, são muito maleáveis, podendo ser agrupados para formar tabelas de todas as formas que o pesquisador necessitar, permitindo um grau de detalhamento muito maior que os dados tabulados do Japão. Diferente das tabulações que já são baixadas prontas, os microdados devem ser manipulados em programas estatísticos (como R® e Stata®) para gerar as tabulações desejadas. Felizmente, por serem microdados, os dados brasileiros usados nesta pesquisa puderam ser trabalhados de forma a gerar tabulações comparáveis com as tabulações japonesas. Para tal, foi utilizado o software Stata®. Além disso, os microdados referentes à PNAD podem ser acessados desde as edições referentes a década de 1970, formando uma série histórica de dados muito completa e com diversas aplicações, diferente dos dados japoneses, mais completos apenas para a última década. Desde 2013, a PNAD é realizada

trimestralmente. Para esta pesquisa, escolheu-se utilizar os dados referentes ao segundo trimestre de cada ano, que compreende os meses de Abril, Maio e Junho.

Por fim, com relação aos anos tomados como base para investigação, foram escolhidos os anos de 2013 e 2019. Embora seja um intervalo de tempo consideravelmente curto (apenas seis anos), foi um período de grandes mudanças na economia de ambos os países. No final de 2013, o Japão anunciou a política do *Womenomics*, com uma série de ambiciosos objetivos a serem concretizados até o ano de 2020 com o objetivo de aumentar a participação feminina no mercado de trabalho, sendo também um período marcado por recessão (2014-2015), suave recuperação econômica (2016-2018) e nova queda no PIB (2019). O período também foi bastante conturbado para o Brasil. Após o crescimento e otimismo com relação a economia na década passada, o país entrou em recessão em 2014, dando início a uma crise econômica que atingiu seu ápice em 2017, quando foi verificado um dos mais altos índices de desocupação na história recente, e que ainda não apresentou queda consistente, dada a permanência da alta taxa de desemprego e informalidade. Quanto a 2019, ele foi escolhido por ser o ano anterior ao início da Pandemia do COVID-19. Tendo em vista que o ano de 2020 trouxe grande retrocesso para a economia mundial, tendo atingido mais alguns países e grupos sociais do que outros, a escolha deste ano poderia distorcer o resultado de qualquer evolução que pudesse ser verificada em tempos normais, ou seja, antes da pandemia. Desta forma, definiu-se que os anos de 2013 e 2019 são os delimitadores do período da análise.

3.2 – Variáveis de análise

Algumas características socioeconômicas e demográficas são apontadas como fundamentais para entender o nível de participação feminina no mercado de trabalho. Dentre elas, destacam-se: idade, situação conjugal/posição no domicílio, nível educacional, raça, renda familiar e local de residência (EHRENBERG, R; SMITH, R.; 1994). Dessa forma, considerando o referencial teórico apresentado nesta dissertação e levando-se em conta que comparar países tão distintos exige um grau maior de cuidado com as variáveis escolhidas, buscou-se escolher variáveis que, além de serem relevantes no arcabouço da literatura internacional e nacional sobre o tema, permitisse uma comparação mais precisa entre Japão e Brasil. São três as variáveis demográficas escolhidas e que são de suma importância para entender o padrão do

trabalho feminino, tanto no contexto global, quanto no contexto específico japonês e brasileiro: posição no domicílio; escolaridade; idade.

a) Posição no domicílio: Em um primeiro momento, decidiu-se utilizar a variável “Estado Civil”. Infelizmente, os dados para estado civil não podem ser obtidos a partir na PNAD Contínua. Dessa forma, optou-se por substituir a variável “Estado civil” pela variável “Posição no Domicílio”. No entanto, essa substituição possui suas limitações e apenas seria uma substituição perfeita caso a grande maioria das mulheres casadas fossem também cônjuges e a grande maioria das mulheres solteiras fossem chefes. A literatura e os dados para diferentes países mostram que, apesar de ainda ser uma situação menos comum, tem crescido o percentual de mulheres que são chefes mas possuem um cônjuge vivendo no mesmo domicílio que elas. O fato da chefia ser reportada por uma mulher que divide o lar com um cônjuge pode ser um indicador de que essa é uma mulher com maior autonomia e espaço dentro das relações domiciliares, seja na provisão da renda familiar, seja no processo de tomada de decisões. Portanto, nessas situações, mesmo havendo um cônjuge, pode-se supor que a mulher possui considerável prestígio dentro do domicílio.

Uma boa forma de lidar com essa situação seria fazer a separação entre as chefes que possuem ou não o cônjuge vivendo com ela. Entretanto, esse filtro de informações seria possível apenas para o Brasil, esbarrando na questão da limitação dos dados do Japão. Sendo assim, dada a limitação dos dados disponíveis, optou-se então por substituir o estado civil pela posição da mulher no domicílio, até mesmo porque existe sólida literatura que aponta a relação que existe entre a posição feminina no lar e sua decisão de ofertar trabalho. Mas é preciso atenção redobrada ao analisar os resultados e interpretações que são apresentados, levando em conta o que foi explicado aqui.

A variável “Posição no Domicílio” foi dividida em quatro categorias: Chefe do Domicílio (mulheres que são responsáveis por chefiar o domicílio, mesmo que ela tenha um cônjuge no domicílio); Cônjuge do Chefe (mulheres que são unidas, seja de maneira formal ou informal, ao responsável por chefiar o domicílio); Outros (mulheres que ocupam outra posição em relação ao chefe do domicílio, como por exemplo, filha, nora, irmã, agregada familiar ou outro tipo de parentesco); Mora sozinha. Com relação a este último grupo, embora toda as mulheres que morem sozinhas sejam, por convenção, chefes dos domicílios onde residem, optou-se por considera-las como um

grupo a parte das mulheres que são chefes de domicílios com dois ou mais indivíduos, tendo em vista as grandes diferenças existentes entre elas: em ambos os países, as mulheres que vivem sozinhas apresentam estrutura etária muito mais envelhecida que as outras Chefes e apresentam taxa de participação muito menor, provavelmente dado o fato de que, a maioria delas são idosas e viúvas, contando com algum fonte de renda de pensão ou suporte de algum familiar, como filhos que moram em outro domicílio.

b) Anos de escolaridade: Optou-se por expressar o nível de escolaridade através de “Anos de escolaridade”. Isso se deu devido à grande diferença que existe entre os níveis de escolaridade no Japão e no Brasil. Comparar categorias como “Ensino Médio” e “Ensino Superior” seria impraticável, dado a diferença entre a forma que essas etapas escolares se estruturam nos dois países. Dessa forma, para que fosse possível fazer a comparação, foram usadas duas categorias de escolaridade: “Até 12 anos de estudo” e “Mais de 12 anos de estudo”. Embora sejam apenas duas categorias, elas conseguem separar quem cursou ou não algum tipo de ensino superior. Embora os dados do Brasil permitam aprofundar na escolaridade dada a maleabilidade dos microdados, o desmembramento das duas categorias em níveis mais específicos como “Ensino Fundamental”, “Ensino Médio” e “Pós-Graduação” é impossível de ser feito com os dados fornecidos pelas tabulações japonesas. Dessa forma, para permitir uma comparação mais precisa, apenas as duas categorias de anos de escolaridade serão empregadas no modelo. Deve-se ressaltar ainda que, apesar da estratificação da escolaridade em dois grupos, o ideal seria fazer uma análise da sensibilidade das taxas de participação feminina para cada um dos níveis educacionais disponíveis, tendo em vista que a estrutura do ensino superior é muito diferente entre os dois países.

C) Idade: Por uma questão de disponibilidade dos dados japoneses, os grupos de idade para ambos os países foram agrupados de forma decenal ao invés de quinquenal. A variável “Idade” foi assim dividida em seis categorias: “15 a 24 anos”; “25 a 34 anos”; “35 a 44 anos”; “45 a 54 anos”; “55 a 64 anos” e “65 anos e mais”.

Por fim, os dados utilizados se referem a mulheres com 15 anos ou mais, tendo em vista que essa é a idade mínima segundo o governo japonês para que alguém esteja na força de trabalho. Os dados do Brasil foram adaptados para a mesma idade. A Tabela III apresenta um resumo da descrição das variáveis e suas categorias.

Tabela 3: Variáveis empregadas e suas categorias

Descrição das Variáveis e suas Categorias	
Variáveis	Categorias
I - Posição no Domicílio (J)	"Chefe do Domicílio" "Cônjuge do Chefe" "Outros" "Mora Sozinha"
II - Anos de escolaridade (K)	"Até 12 anos" "Mais de 12 anos"
III – Idade (I)	"15 a 24 anos" "25 a 34 anos" "35 a 44 anos" "45 a 54 anos" "55 a 64 anos" "65 anos e mais"

3.3 – Método

3.3.1 – Análise Descritiva

A análise descritiva buscou apresentar os resultados analíticos das duas populações no intervalo de tempo de interesse. Começou-se analisando as razões por trás da estrutura etária de cada um dos países, bem como algumas informações sobre a variação no tamanho da população total e da População em Idade Ativa (PIA). Em seguida foram apresentadas as taxas de participação específicas (ou seja, por grupo de idade) na força de trabalho, a comparação entre Japão e Brasil e a evolução das taxas verificadas nos dois países entre 2013 e 2019.

Passou-se, então, à análise dos resultados referentes à composição dos domicílios de acordo com a posição das mulheres nos mesmos. Foi apresentada a evolução na proporção de mulheres em cada posição ao longo do tempo, bem como as mudanças na taxa de participação de cada uma delas. Foi feita também uma breve reflexão sobre

os motivos que justificam a grande diferença composicional domiciliar observada entre os dois países e como isto reflete a própria estrutura social e cultural de cada país e que acabam por influenciar na participação no mundo laboral. Por último, foi feita a análise da composição educacional de cada país, chamando atenção para a variação na diferença entre eles ao longo do período de análise.

3.3.2 – Método de Kitagawa

Para a presente Dissertação, dois métodos foram escolhidos para gerar os resultados a serem debatidos: O Método de Kitagawa (considerado como o método complementar) e o Método de Das Gupta (considerado como o método principal). A escolha pelos dois métodos deve-se ao fato de que, embora produzam resultados diferentes através de cálculos distintos, os resultados gerados se complementam e enriquecem a análise proposta, até mesmo pelo fato de que o método principal nada mais é que um refinamento bastante detalhado do método complementar. Dessa forma, entender os princípios por trás do Método de Kitagawa, mesmo sendo ele o método complementar deste trabalho, é fundamental para se entender como age o Método de Das Gupta.

De acordo com Das Gupta (1993) o Método de Kitagawa (1955) surgiu em um contexto em que demógrafos e demais cientistas sociais buscavam desenvolver técnicas para eliminar os efeitos de composição que impedem comparações precisas entre as taxas observadas para diferentes variáveis entre duas ou mais populações. Tal preocupação é bastante pertinente, tendo em vista que as taxas brutas (feitas para o total da população, e não para cada um dos grupos de idade), são o resultado de dois fatores: o fator taxa (ou seja, a incidência de determinada situação na população) e o fator composição (ou seja, como essa população é composta) (Das Gupta, P. 1993). Embora seja comum pensar em estrutura etária ao se referir ao fator composição, este é muito mais amplo que isso: o efeito de composição de uma população pode abranger diversos fatores como estrutura etária, racial, renda, ocupacional, estado marital entre tantas outras.

Em uma comparação entre a Taxa Bruta de Mortalidade (TBM) para as mulheres da Suécia e do Cazaquistão em 1992, Preston, Heuveline e Guillot (2001) apontam que apesar da Suécia apresentar Taxas Específicas de Mortalidade (TEM) menores que o Cazaquistão em todos os grupos etários, sua TBM era consideravelmente maior.

Esse fenômeno, à primeira vista curioso, é explicado pela diferença na estrutura etária entre ambos os países: a população sueca era consideravelmente mais envelhecida que a população cazaque e dessa forma, mesmo com TEM menores, a TBM se tornava maior, pois os grupos onde as mortes ocorrem com mais intensidade (idosos) possuem maior peso em sua população. Como os autores explicam, as taxas gerais que observamos são assim, o resultado da combinação entre taxas específicas e composição populacional.

Tendo em vista que as populações comparadas apresentam quase sempre, estruturas composicionais diferentes, uma das primeiras técnicas adotadas para permitir uma comparação livre de efeitos de composição foi a Padronização (Das Gupta, P. 1993). Ao comparar duas ou mais populações, essa técnica assume a estrutura de interesse (seja ela idade ou educacional, por exemplo) de uma população como padrão e aplica nela as taxas específicas de cada uma das populações a ser comparadas, gerando assim um resultado limpo do efeito composição e que reflete apenas as diferenças nas taxas. Dessa forma, é possível chegar a um resultado padronizado em que, duas ou mais populações podem ser comparadas, tendo como base a estrutura composicional de apenas uma delas, mas levando-se em conta as taxas de cada uma das populações no levantamento.

Entretanto, tanto Das Gupta (1993) quanto Preston, Heuveline e Guillot (2001) apontam que, quando mais de duas populações são comparadas, é difícil escolher qual delas será a padrão, tendo em vista que a escolha da população padrão implica diretamente nos resultados que serão encontrados. Dessa forma, uma opção plausível é escolher a população que esteja mais próxima da mediana da estrutura dessas populações. No caso de apenas duas populações a serem comparadas (como no caso deste trabalho, onde a População I é a do ano de 2013 e a População II é a do ano de 2019), uma forma muito útil e certa é fazer a média simples de ambas, gerando uma estrutura padronizada para o fator de interesse (neste caso, simultaneamente, idade, anos de estudo e posição no domicílio). Com a média da estrutura calculada, basta aplicar as taxas específicas da População I e da População II e, através do somatório das ponderações, observar as Taxa Padronizadas, que irão refletir a diferença entre as duas populações caso elas apresentassem a mesma estrutura, mas taxas específicas diferentes. O exposto neste parágrafo pode ser

representado matematicamente, como demonstrado no exemplo dado por Preston, Heuveline e Guillot (2001):

$$ASCDR^{Sw} = \sum_{i=1}^{\infty} M^{Sw_i} * C^{s_i}$$

$$ASCDR^k = \sum_{i=1}^{\infty} M^{k_i} * C^{s_i}$$

$$C^{s_i} = \left(\frac{C^{sw} + C^k}{2} \right)$$

Onde, $ASCDR^{Sw}$ é a TBM padronizada da Suécia, $ASCDR^k$ é a TBM padronizada do Cazaquistão, M_i é a TEM do grupo etário i do país em questão e C^{s_i} é a média da estrutura etária de ambas as populações em cada grupo de idade.

Ao permitir comparar de forma mais precisa populações com estruturas diferentes, a padronização abriu o caminho para o desenvolvimento de outra problemática: quanto da diferença da taxa entre a População I e a População II pode ser atribuída as taxas registradas e quanto pode ser atribuído a diferença de composição. E foi a partir desse questionamento que Kitagawa (1955) desenvolve seu método, que será utilizado de forma complementar nesta pesquisa, mas é fundamental para entender como funciona o Método de Das Gupta (método principal do trabalho).

O Método de Kitagawa é um entre tantos métodos do tipo que surgiram e que são conhecidos como Decomposição. A decomposição usa a padronização para, ao padronizar a estrutura das populações analisadas e combiná-la com as taxas específicas, explicar quanto da variação (Δ) encontrada entre duas populações se dá pela diferença nas taxas *per se*, e quanto pode ser explicado pela diferença composicional. Ela ajuda a entender, por exemplo, se a composição das populações comparadas atua negativamente nessa diferença ou positivamente e se, a variação encontrada seria maior ou menor caso ela dependesse apenas das taxas, *Ceteris Paribus*. Por exemplo, a variação (Δ) na TBM (CDR em inglês) entre duas populações (População I e População II) pode ser representada como:

$$\Delta = CDR^I - CDR^{II} = \sum_i C^I_i * M^I_i - \sum_i C^{II}_i * M^{II}_i$$

Onde C é a estrutura etária do grupo i e M é a taxa de mortalidade do referido grupo i .

Em um exemplo simples para a diferença entre a TBM das mulheres do Japão (J) e da França (F), Preston, Heuveline e Guillot (2001) apresentam a seguinte equação:

$$\Delta = \text{CDR}^F - \text{CDR}^J = \sum_i (C^{Fi} - C^{Ji}) * \left(\frac{M^{Fi} + M^{Ji}}{2}\right) + \sum_i (M^{Fi} - M^{Ji}) * \left(\frac{C^{Fi} + C^{Ji}}{2}\right)$$

Onde o primeiro somatório é a multiplicação da diferença da estrutura etária ($C^{Fi} - C^{Ji}$) pela média das taxas de mortalidade ($\frac{M^{Fi} + M^{Ji}}{2}$) e o segundo termo é a multiplicação da diferença entre as taxas de mortalidade ($M^{Fi} - M^{Ji}$) multiplicadas pela média da estrutura etária ($\frac{C^{Fi} + C^{Ji}}{2}$). Na prática, o primeiro somatório calcula qual seria apenas o efeito da variação na estrutura etária com as taxas de mortalidade padronizadas (efeito composição), enquanto o segundo somatório calcula qual seria apenas o efeito da variação na taxa de mortalidade com a estrutura etária padronizada (efeito taxa).

Como é possível perceber, a diferença total (Δ) entre duas populações nada mais é que o somatório da diferença causada pela taxa e da diferença causada pela composição. Dessa forma, dispondo-se do efeito taxa, do efeito composição e do efeito total, é possível calcular de forma simples, a contribuição percentual de cada um dos efeitos (taxa e composição) para o efeito total (Δ observado). No exemplo de Preston, Heuveline e Guillot (2001), a diferença na estrutura etária corresponde a 74,9% da diferença entre a TBM das duas populações, enquanto a diferença nas TEM corresponde a apenas 25,1%.

O Método de Kitagawa (1955) é muito útil pois permite decompor a diferença entre duas populações entre o que é efeito taxa e o que é efeito composição. Isso é muito útil para o direcionamento de políticas públicas e outros estudos, pois permite entender, por exemplo, quanto das mudanças verificadas na taxa de participação feminina no mercado de trabalho é, de fato, aumento nas taxas específicas *per se*, e quanto se deve as mudanças na composição da população.

Entretanto, da forma que foi apresentado no artigo original de Kitagawa (1955) o referido método comporta apenas duas variáveis. Dessa forma, não é possível adicionar diversas variáveis e analisar como elas atuaram, em conjunto, nos efeitos taxas e composição. Segundo Das Gupta (1993), o Método de Kitagawa sofreu

diversas modificações ao longo do tempo, de forma a comportar mais de duas variáveis e assim permitir análises mais detalhadas. As expansões do referido método são diversas, e permitem a utilização de diversos tipos de dados. Para esta dissertação, foi escolhido como método principal o Método de Das Gupta para 3 Fatores aplicado a dados do tipo Cross-Classified, que será melhor analisado na seção seguinte.

3.3.3 – Método de Das Gupta para 3 fatores

Como abordado, embora seja bastante interessante decompor a variação entre duas taxas em efeito taxa e efeito composição, o Método de Kitagawa (1955) comporta apenas duas variáveis. Com o objetivo de encontrar resultados mais detalhados, o referido método foi adaptado com o objetivo de comportar mais de duas variáveis e também mais de uma população. Uma dessas adaptações foi proposta por Das Gupta (1993), que compilou no manual “*Standardization and Decomposition of Rates: A User’s Manual*” diferentes maneiras de fazer uma decomposição, a depender do número de fatores e do tipo de dados disponíveis.

Neste trabalho, foi escolhido o método adequado para dados do tipo “*Cross-Classified*”, como apresentado no Capítulo 5 do Manual de Das Gupta (1993). Esse tipo de dado é muito comum em diversas pesquisas que utilizam informações para as mesmas variáveis em pontos diferentes do tempo, permitindo acompanhar as mudanças no grupo populacional com as características de interesse. Por exemplo, os dados utilizados nesta dissertação contêm as mesmas informações para o Japão (População I) e o Brasil (População II), mas em dois pontos diferentes do tempo: 2013 e 2019. Tendo em vista o método escolhido de acordo com os dados utilizados, utilizou-se o método de 3 fatores, tendo em vista que são três as variáveis escolhidas nesta pesquisa e que juntas contribuem para o efeito composição: idade, posição no domicílio e anos de estudo.

A grande contribuição de Das Gupta (1993) é que, diferente de métodos anteriores que também utilizavam dois ou mais fatores, ao fazer o cruzamento das taxas e proporções dos dados utilizados, o resultado encontrado sempre apresentará a contribuição de cada um dos n fatores mais o efeito taxa. Dessa forma, utilizando-se três fatores, o Método de Das Gupta para 3 Fatores de Dados Cross-Classified irá gerar quatro resultados: o efeito de cada um dos três fatores (que, em conjunto,

formarão o efeito composição) e o efeito da taxa total (que é o próprio efeito taxa). Pelo exposto, é possível perceber sua grande utilidade: Das Gupta permite decompor a variação na taxa em efeito composição e efeito taxa e, simultaneamente, decompor o efeito composição, permitindo compreender como cada um dos fatores (variáveis) contribuiu para o efeito composição total. Concomitantemente, os resultados permitem analisar qual teria sido a variação da taxa caso apenas um dos fatores composicionais tivesse variado, *Ceteris Paribus*.

O Método Principal parte do princípio de que a taxa de participação (T) é a ponderação da taxa de participação de cada subgrupo populacional (T^{ijk}) pela proporção de cada subgrupo (N^{ijk}) na população total (N), expresso matematicamente como:

$$T = \sum \left(\frac{T^{ijk}N^{ijk}}{N} \right)$$

Sendo que “T” é a População I e “t” é a População II, a variação na taxa entre ambas (neste caso, Japão e Brasil) pode ser expressa como:

$$t - T = \text{Efeito R} + \text{Efeito I} + \text{Efeito J} + \text{Efeito K}$$

Onde, a variação na taxa entre a População II e a População I ($t - T$) é o somatório do Efeito Taxa (Efeito R) com o Efeito Composição (Efeito I, Efeito J, Efeito K), sendo que cada uma das letras (I,J,K) representa, respectivamente, grupo de idade, posição no domicílio, anos de estudo. A equação anterior pode ser reescrita como:

$$t - T = [R(t) - R(T)] + [I(a) - I(A)] + [J(b) - J(B)] + [K(c) - K(C)]$$

Analisando separadamente cada termo da equação acima, onde as letras maiúsculas se referem à População I e as letras minúsculas à População II, percebe-se que a diferença entre a População II e a População I é o resultado da diferença entre elas no que diz respeito a variação na taxa [$R(t) - R(T)$], a variação em I [$I(a) - I(A)$], a variação em J [$J(b) - J(B)$] e a variação em K [$K(c) - K(C)$]. O cálculo do Método Principal é feito de quatro formas, em que:

1) $R(T) = (I, J, K)$

Neste caso, os três fatores (I,J,K) foram padronizados e a única variação permitida foi a da taxa de participação (R). Ou seja, o Efeito Taxa (R(T)) é interpretado como a variação na taxa observada, caso apenas R tivesse variado, com todos os outros fatores composicionais (I,J,K) constantes, como demonstrado na equação:

$$\sum \frac{\frac{nij k}{n} + \frac{Nij k}{N}}{2} T^{ijk}$$

2) I(A) = (J,K,R)

Neste caso, os dois fatores (J,K) e a taxa (R) foram padronizados, e a única variação permitida foi a do fator composicional I(A), como demonstrado na equação:

$$\sum \frac{tijk + Tijk}{2} + \left(\frac{bijkcij k + Bij kCij k}{3} + \frac{bijkCij k + Bij kcij k}{6} \right) A^{ijk}$$

3) J(B) = (I,K,R)

Neste caso, os dois fatores (I,K) e a Taxa (R) foram padronizados e a única variação permitida foi a do fator composicional B, como demonstrado abaixo:

$$\sum \frac{tijk + Tijk}{2} + \left(\frac{aij kcij k + Aij kCij k}{3} + \frac{aij kCij k + Aij kcij k}{6} \right) B^{ijk}$$

E por fim,

4) K(C) = (I,J,R)

Neste caso, os dois fatores (I,J) e a Taxa (R) foram padronizados e a única variação permitida foi a do fator composicional C, como demonstrado abaixo:

$$\sum \frac{tijk + Tijk}{2} + \left(\frac{aij kbij k + Aij kBij k}{3} + \frac{aij kBij k + Aij kbij k}{6} \right) C^{ijk}$$

Entendido como funciona o Método Principal (Das Gupta para 3 fatores) e o Método Complementar, os dados das populações de interesse foram aplicados à eles e os resultados explorados no Capítulo IV, especificamente nas seções “4.2” e “4.3”.

CAPÍTULO IV – RESULTADOS

O presente capítulo é dividido em três seções. Na primeira, “4.1”, é feita uma análise descritiva dos dados e dos fenômenos que estruturam o período de interesse (2013 a 2019). Na segunda, “4.2”, são explorados os resultados encontrados através do Método de Das Gupta. Na terceira, “4.3”, é feita uma breve análise sobre os grupos de mulheres que mais contribuíram para os resultados encontrados na seção anterior, de acordo com o Método de Kitagawa.

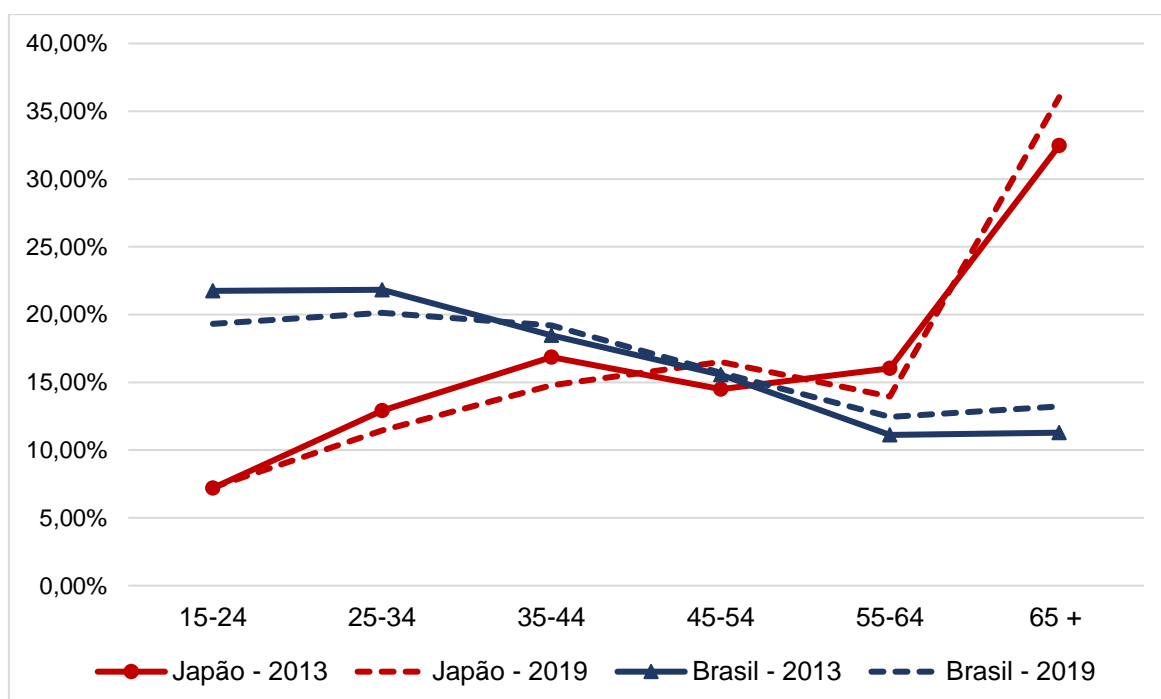
4.1 – Análise descritiva

Embora o período de interesse seja relativamente curto, tendo como ponto inicial o ano de 2013 e, como ponto final, o ano de 2019, algumas mudanças bastantes interessantes podem ser observadas nos gráficos que são apresentados adiante. Os dados utilizados nesta dissertação podem ser encontrados de forma detalhada na Tabela 1 da Seção “Anexos”.

Começando pela estrutura etária, é notável como as mudanças na População em Idade Ativa (PIA) de ambos os países refletiu o envelhecimento ocorrido na população geral. Tanto o Japão quanto o Brasil apresentam um ritmo acelerado de envelhecimento, causado pela rápida queda da fecundidade registrada nas últimas décadas. Entretanto, enquanto o Brasil apresentava uma fecundidade ainda alta no início dos anos 1960 (cerca de seis filhos por mulher), no mesmo período a fecundidade japonesa já era consideravelmente mais baixa, girando em torno de apenas dois filhos por mulher. A fecundidade japonesa continuou caindo ao longo desse período, contribuindo para que o ritmo de envelhecimento populacional aumentasse. Meio século depois, a fecundidade japonesa chegou a um dos níveis mais baixos do mundo, atingindo o patamar de 1,39 filhos por mulher em 2010. Em todo o continente asiático, apenas a Coreia do Sul apresentava uma Taxa de Fecundidade Total (TFT) menor que a do Japão no referido ano (1,23 filhos por mulher). No Brasil, a queda da fecundidade se intensificou no início da década de 1970, tendo chegado ao nível de 1,80 filhos por mulher em 2010 (o mais baixo valor na América do Sul, ultrapassando países da região que começaram a transição da fecundidade mais cedo, como a Argentina, Uruguai e o Chile).

No caso do Japão, o número de mulheres em idade ativa na base de dados é de 53.840.000 para o ano de 2013 e 53.650.000 para o ano de 2019 (ver Tabela 1 em “Anexo”). A variação negativa no tamanho da população feminina em idade ativa no período (-0,37%) não é surpresa e coincide com o processo de decréscimo populacional verificado no país desde 2010. Entre 2013 e 2019, a população japonesa encolheu em cerca de -0,86%. No caso do Brasil, o número de mulheres em idade ativa na amostra da base de dados é de 225.907 para o ano de 2013 e 226.797 para o ano de 2019. Esses números são, respectivamente, 78.999.834 e 85.241.687, quando os pesos da expansão amostral são aplicados, como apresentado na Tabela 2 do “Anexo”. Diferente do que foi observado no Japão, o referido número de mulheres variou 7,9% no período, enquanto a população total brasileira variou em 5%. Ao contrário do Japão, onde o tamanho da força de trabalho já começou a cair como resultado de anos de baixa fecundidade e também do menor índice de imigração entre os países industrializados, a força de trabalho brasileira cresceu em ritmo maior que a população total, indicando como o país ainda se beneficiava do Bônus Demográfico, apesar da contínua queda na fecundidade e processo de envelhecimento. O Gráfico 3 abaixo apresenta a evolução da estrutura etária da população feminina em idade ativa do Japão e do Brasil entre 2013 e 2019.

Gráfico 3: Estrutura etária da PIA feminina por período e país

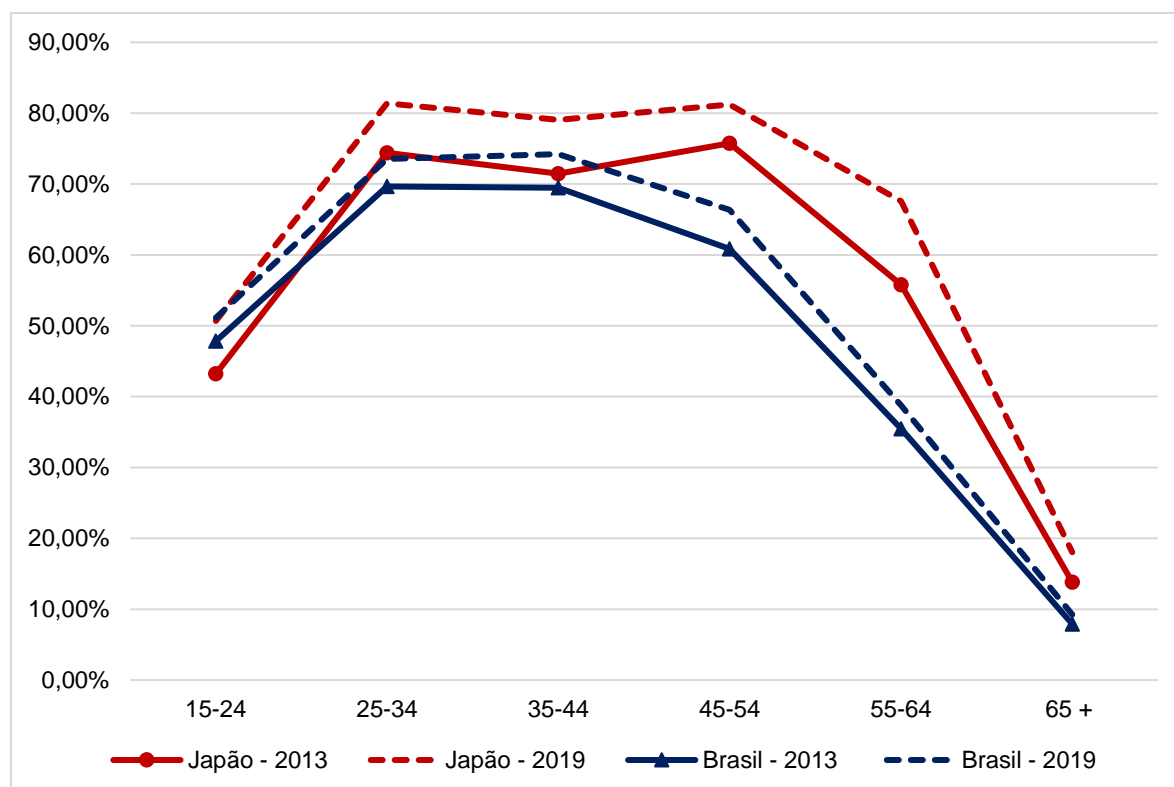


Fonte: IPSS e IBGE

É possível observar no gráfico acima que Japão e Brasil apresentam uma estrutura etária muito distinta. Como explicado no Capítulo III, tal fato é suficiente para que, mesmo em um cenário hipotético em que ambos apresentassem as mesmas taxas de participação no mercado de trabalho por grupo etário, a taxa geral observada fosse diferente, tendo em vista as discrepâncias na composição da PIA feminina dos dois países. Em 2019, enquanto a PIA com mais de 65 anos era de apenas 13,22% no Brasil, ela era quase o triplo no Japão, 36%. É interessante notar que, o número de mulheres com mais de 65 anos na PIA japonesa em 2019 é maior que o número de mulheres entre 15 e 44 anos. Enquanto o referido grupo de mulheres correspondia a apenas 33,49% da PIA do Japão, no Brasil essas mulheres eram quase 59% da PIA. Em relação a População Economicamente Ativa (PEA), o grupo etário com mais trabalhadoras no Japão em 2019 era o de “45 a 54 anos” (24% delas tinham essa idade), no Brasil esse grupo era o de “25 a 34 anos” (26,74% das trabalhadoras).

Além da grande diferença na estrutura etária, há diferenças consideráveis nas taxas de participação por idade e como elas variaram no período, como apresenta o Gráfico 4.

Gráfico 4: Taxa de participação feminina na força de trabalho por idade e país



Fonte: IPSS e IBGE

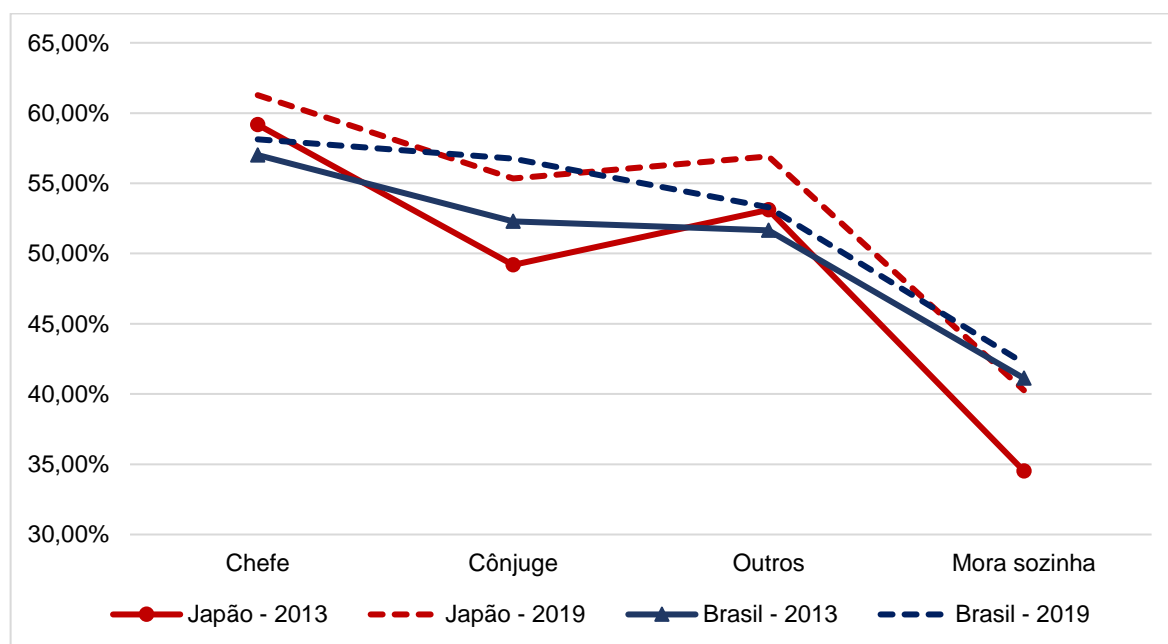
Embora as taxas específicas de participação no mercado de trabalho sejam maiores entre as japonesas em ambos os períodos e em todos os grupos etários (com exceção do grupo “15 a 24 anos”), a taxa geral de participação é maior para as brasileiras em 2013 e 2019. Esse dado, a primeira vista, pode parecer confuso. Mas na verdade, uma análise mais detalhada da estrutura etária é suficiente para mostrar que, por possuir uma população muito mais jovem, a taxa geral brasileira acaba se tornando maior que a japonesa.

No período de análise, a variação nas taxas específicas de participação no Japão ocorreu numa intensidade muito maior que no Brasil, em especial entre as mulheres idosas, que apresentaram a maior variação proporcional. A variação foi tamanha que a famosa “Curva em M” do Japão, explorada na revisão da literatura, sofreu mudança em seu nível nas idades entre 25 e 45 anos, indicando que houve uma queda importante no número de mulheres que se retiram do mercado de trabalho nas idades marcadas pelo casamento e pelo nascimento dos filhos. Caso essa tendência se mantenha, em alguns anos este formato de M da curva deverá desaparecer, se tornando mais estável nas idades relativas à maternidade, como acontece não só em outros países industrializados, mas também no Brasil. Além disso, a participação cresceu bastante entre as jovens japonesas que, em 2019, apresentaram uma participação ainda menor, mas com uma diferença bem mais suave em relação as jovens brasileiras.

A política do “*Womenomics*” implementada no Japão desde 2013 tem dado frutos, como os dados sugerem. Não só as taxas de participação aumentaram em todas as idades, como também a participação por posição da mulher no domicílio. A maior variação absoluta foi registrada pelas mulheres que são cônjuges do chefe do domicílio, o que é um resultado muito promissor, tendo em vista que esse grupo de mulheres é, tradicionalmente, o segundo grupo que menos participa na força de trabalho, atrás apenas daquelas que moram sozinha. Mas, levando-se em conta que as mulheres que vivem sozinhas são, em sua maioria, idosas que contam com aposentadoria/pensão de viúva ou apoio financeiro dos filhos, ou seja, já possuem uma fonte de renda, é evidente o grande salto dado pelas mulheres cônjuges: elas são mulheres mais jovens (pelos padrões locais) e que, ao deixar o mercado de trabalho para se casar e cuidar dos filhos, perdem sua fonte de renda. No entanto, esse cenário vem mudando, com as cônjuges trabalhando mais e dispondo de seu

próprio rendimento. As cônjuges brasileiras também aumentaram sua participação na força de trabalho, num contexto de crise econômica em que, seu salário se torna cada vez mais importante para a composição da renda familiar. Dessa forma, as mulheres cônjuges tiveram um papel valioso para o aumento verificado na taxa de participação feminina no mercado de trabalho local.

Gráfico 5: Taxa de participação feminina na força de trabalho por posição no domicílio



Fonte: IPSS e IBGE

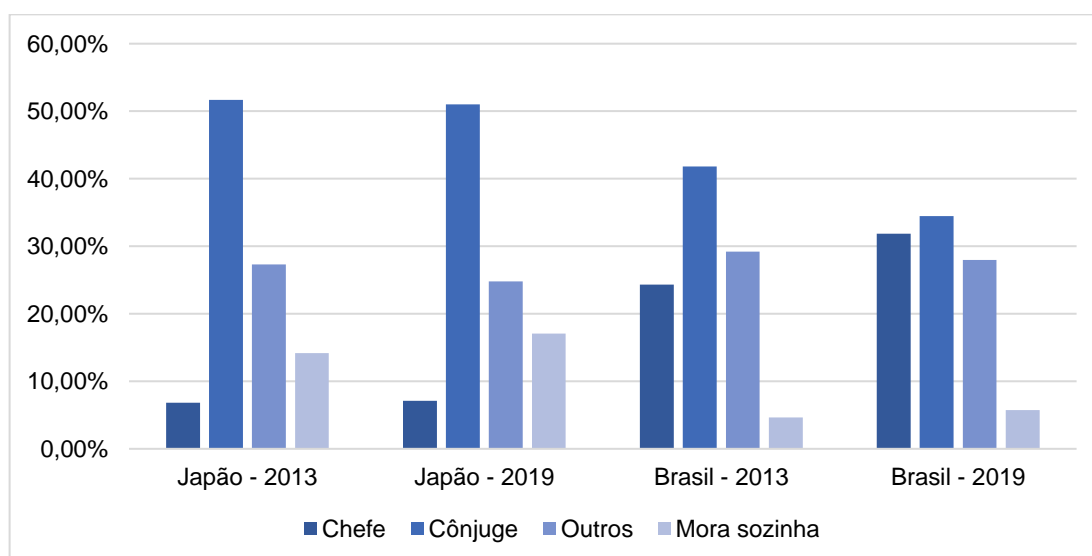
Ainda com relação à posição das mulheres no domicílio, a grande discrepância entre Japão e Brasil deu-se em relação as mulheres que moram sozinhas. Enquanto no Brasil este grupo de mulheres apresentou uma variação minúscula na taxa de participação, no Japão esse foi o grupo com o segundo maior crescimento absoluto e o maior crescimento proporcional. Tal fenômeno é explicado em grande parte pelo aumento na taxa de participação das mulheres idosas: como elas são a maioria (60%) entre as japonesas que moram sozinhas, elas puxaram essa participação de maneira positiva para cima. A variação entre este grupo de brasileiras foi tão pequena que, embora elas ainda participem mais que as japonesas, a diferença entre elas se reduziu de 6,59 p.p para 1,93 p.p no período.

Apesar de ter apresentado as maiores variações em relação às taxas de participação, a distribuição das mulheres em relação a sua posição no domicílio pouco mudou no Japão, ao passo que no Brasil ocorrem mudanças consideráveis. No Japão,

historicamente, as mulheres não são chefes de domicílio, a não ser quando elas vivem sozinhas. Com o aumento da expectativa de vida da população japonesa, em especial entre as mulheres, tem ocorrido um aumento na proporção de mulheres que vivem sozinhas ao se tornarem viúvas e, conseqüentemente, se tornarem chefes do seu domicílio. O aumento na proporção de mulheres que nunca se casam também tem contribuído para o aumento no número de mulheres vivendo sozinhas e chefiando seu domicílio. Entretanto, dadas as grandes diferenças que existem entre as mulheres que são chefes porque vivem sozinhas e as que são chefe de um domicílio com dois ou mais moradores (como por exemplo, a grande disparidade na estrutura etária, com as que vivem sozinhas sendo maioria absoluta de mulheres idosas), o próprio governo japonês as separa em dois grupos diferentes.

A mudança que ocorreu, de fato, no Japão, foi uma pequena redução no número de mulheres que ocupam outras posições no domicílio e um pequeno aumento no número daquelas que vivem sozinhas, respectivamente. As mulheres que são “Chefe” variaram de 6,83% para apenas 7,13% no período. Dessa forma, apesar das mudanças econômicas que o país atravessou ao longo da segunda metade do século passado, as instituições locais mantêm de forma muito resiliente algumas das suas principais características que marcam a história das instituições japonesas: forte hierarquia e sistema patriarcal. Difícilmente uma mulher que vive em um domicílio com duas ou mais pessoas será a chefe do mesmo. Geralmente, esse posto só é ocupado quando elas se tornam viúvas e passam a viver sozinhas.

Gráfico 6: Distribuição da PIA feminina por posição no domicílio



Fonte: IPSS e IBGE

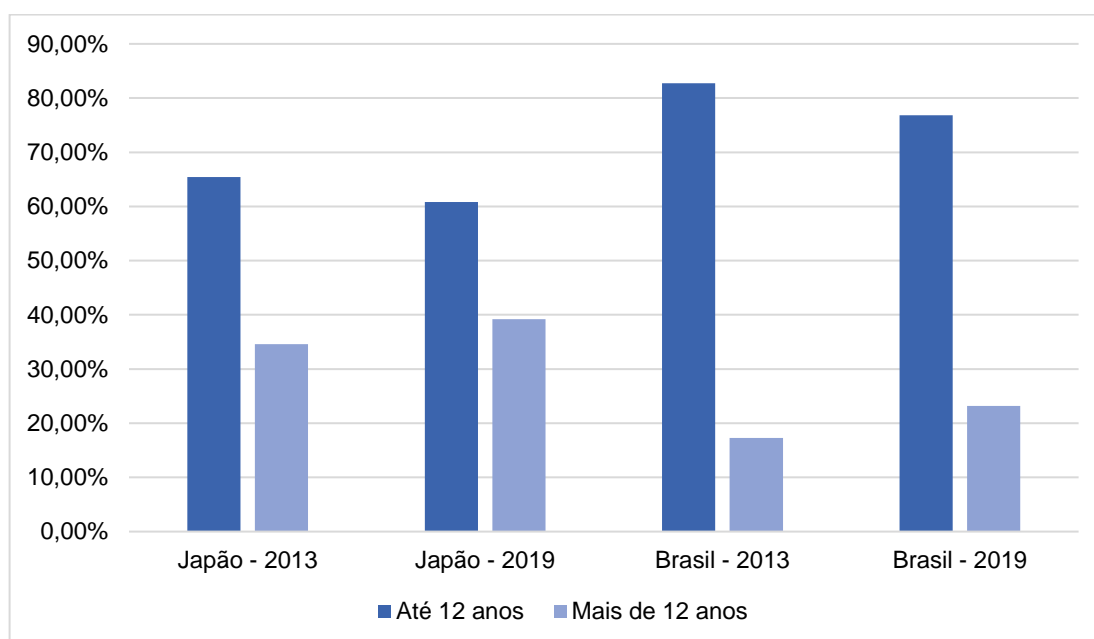
O Brasil apresenta arranjos familiares muito distintos do Japão, como apresentado no Gráfico 6 acima. Enquanto no Japão as mulheres chefes são a minoria, no Brasil este grupo tem um papel muito importante. Se no Japão as mulheres que moram sozinha são o terceiro maior grupo com relação a posição no domicílio, no Brasil, um pequeno número de mulheres vive sozinha. A grande mudança verificada no Brasil e que tem chamado a atenção de diversos pesquisadores é o rápido aumento no número de mulheres que são chefes do domicílio. Apenas entre 2013 e 2019, essa proporção passou de 24,32% para quase 32%, enquanto a proporção de mulheres que são cônjuges do chefe diminuiu na mesma proporção. A cada ano, o número de domicílios brasileiros com mulheres na chefia aumenta e, dessa forma, é possível entender como o aumento na taxa de participação de mulheres cônjuges tem tido importante contribuição no aumento da taxa de participação feminina: com mais mulheres chefiando domicílios e com esse grupo de mulheres participando cada vez mais, o efeito é duplamente positivo na participação verificada entre as mulheres brasileiras.

Para entender o tamanho da diferença entre Brasil e Japão, em 2013, a proporção de mulheres chefiando domicílios no Brasil era cerca de 3,5 vezes maior que no Japão. Em 2019, tal proporção passou a ser 4,4 vezes maior, indicando que a velocidade com que as mudanças nas estruturas sociais e familiares ocorreram no Brasil foram maiores que no Japão. Tal como a diferença na estrutura etária afeta a taxa de participação, a diferença na composição dos domicílios também é muito importante para entender a diferença encontrada ao longo do tempo entre os dois países.

A terceira variável de interesse nesta pesquisa também é muito importante para entender o comportamento das mulheres em relação ao mercado de trabalho: o nível de escolaridade, representado aqui pelos anos de estudo que uma mulher completou. Esta é outra variável em que existem diferenças marcantes entre Japão e Brasil. A trajetória do sistema educacional no Japão é muito diferente do que ocorreu no Brasil. Enquanto no arquipélago japonês, a educação se tornou uma política estatal para modernização do país na década de 1890 e rapidamente toda a população foi alfabetizada, no Brasil o acesso a educação ainda é bastante desigual e se reflete nos índices do país. Embora nos últimos anos este cenário tenha sofrido mudanças, uma minoria da população ainda possui mais de 12 anos de estudo. Tal fator é explicado tanto pelas dificuldades que ainda persistem de acesso ao ensino superior e também

por um fator composicional: há um peso muito grande das coortes de brasileiros que viveram em períodos em que o acesso ao ensino superior era ainda mais difícil e extremamente concentrado entre as classes sociais mais abastadas. O gráfico abaixo apresenta as transformações ocorridas entre 2013 e 2019 na composição educacional das mulheres em idade ativa de ambos os países.

Gráfico 7: Distribuição da PIA feminina por anos de estudo



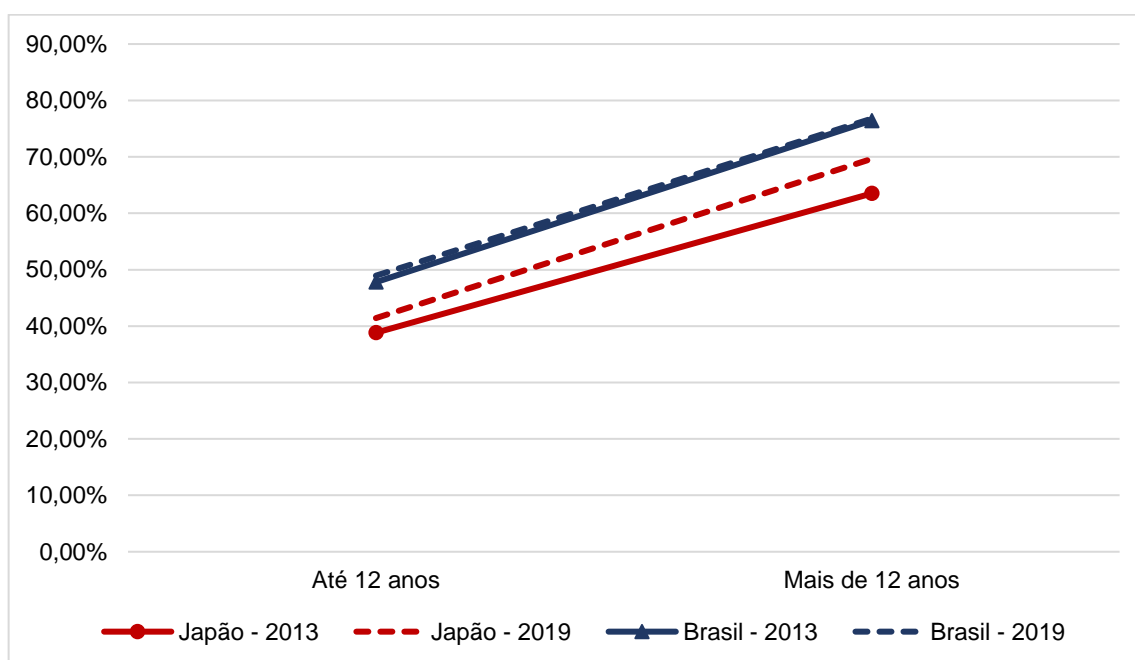
Fonte: IPSS e IBGE

A proporção de japonesas com mais de 12 anos de estudo é muito superior ao de brasileiras. Entretanto, tem ocorrido um avanço constante da escolaridade no Brasil e a diferença entre os dois países vem caindo, ainda que lentamente, tendo em vista que o Japão apresentou também uma variação muito positiva no número de mulheres com o maior nível de escolaridade: a proporção de japonesas com mais de 12 anos de estudo era o dobro das brasileiras em 2010 (2,0) e caiu para 1,7 em 2019.

Todavia, enquanto no Brasil as mudanças composicionais na educação foram maiores que no Japão, este último apresentou uma variação muito mais intensa na taxa de participação em todos os grupos de escolaridade do que o Brasil. Como apresentado no Gráfico 8, a variação na taxa de participação por escolaridade no Brasil foi muito pequena, tendo sido maior entre as mulheres com até 12 anos de escolaridade (1,15%) do que entre aquelas com mais de 12 anos de instrução (0,33%). No Japão, o contrário foi observado, com variações de 2,59% e 6,13%, respectivamente. Como

o custo de oportunidade do trabalho é profundamente alterado por investimento em capital humano (incluído nesta pesquisa como anos de escolaridade), é curioso que a variação na taxa de participação no Brasil tenha sido mais intensa entre as mulheres menos instruídas. Ainda assim, ambos os grupos educacionais nos dois países apresentaram variações composicionais e de taxas positivas, refletindo na taxa geral de participação feminina no mercado de trabalho.

Gráfico 8: Taxa de participação feminina na força de trabalho por anos de estudo



Fonte: IPSS e IBGE

Em resumo, entre 2013 e 2019, tanto o Japão quanto o Brasil apresentaram mudanças consideráveis tanto na composição das três variáveis apresentadas, quanto nas taxas, tendo reduzido os *gaps* encontrados em alguns pontos e aumentado em outros. A diferença na taxa de participação feminina na força de trabalho entre os dois países se tornou menor, tendo caído de maneira considerável entre 2013 e 2019, de 5,33% para 2,82%. A diferença observada é relativamente pequena, tendo em vista as grandes discrepâncias socioeconômicas verificadas. Na próxima subseção serão apresentados os resultados encontrados a partir do Método de Das Gupta para Três Fatores, que foi aplicado com o objetivo de investigar como cada fator/variável (idade, posição no domicílio e instrução) - além das taxas *per se* - contribuíram para a diferença entre os dois países. Além disso, os resultados do Método permitem observar se houve alteração na forma com que cada fator favoreceu a diferença na taxa geral encontrada entre Japão e Brasil no período de análise

4.2 – Resultados do Método Principal (Das Gupta para 3 Fatores)

Os dados apresentados nas tabelas 1 e 2 em “Anexo” foram aplicados ao Método Principal e assim foram obtidos os resultados apresentados nas tabelas 4 e 5 abaixo

Tabela 4: Decomposição da diferença na taxa de participação feminina no mercado de trabalho entre efeito taxa e efeito composição por fator entre os países selecionados – 2013

Método de Das Gupta para 3 Fatores - Japão e Brasil (2013)				
Variáveis	Padronização		Decomposição	
	Japão	Brasil	Diferença (Efeitos)	Distribuição percentual dos efeitos
Efeito Taxa/Efeito Composição				
Efeito Taxa (R)	50,61%	48,78%	-1,83%	-34,34%
Efeito Composição Etária (I)	44,49%	53,14%	8,65%	162,17%
Efeito Composição Domicílio (J)	47,73%	50,03%	2,30%	43,20%
Efeito Composição Educacional (K)	50,87%	47,08%	-3,79%	-71,03%
Taxa Bruta	47,40%	52,73%	5,33%	100%

Fonte: IPSS e IBGE

Tabela 5: Decomposição da diferença na taxa de participação feminina no mercado de trabalho entre efeito taxa e efeito composição por fator entre os países selecionados – 2019

Método de Das Gupta para 3 Fatores - Japão e Brasil (2019)				
Variáveis	Padronização		Decomposição	
	Japão	Brasil	Diferença (Efeitos)	Distribuição percentual dos efeitos
Efeito Taxa/Efeito Composição				
Efeito Taxa (R)	57,57%	50,88%	-6,69%	-236,52%
Efeito Composição Etária (I)	47,65%	58,78%	11,13%	393,61%
Efeito Composição Domicílio (J)	52,48%	54,09%	1,61%	57,09%
Efeito Composição Educacional (K)	55,01%	51,79%	-3,23%	-114,17%
Taxa Bruta	52,56%	55,39%	2,82%	100%

Fonte: IPSS e IBGE

Começando pelos resultados encontrados para o ano de 2013, os dados da Tabela 4 indicam que o efeito predominante por trás da diferença de 5,33% entre Japão e Brasil foi o efeito composição. Caso apenas o este efeito tivesse atuado, a diferença teria sido maior, chegando a 7,16%. O principal fator que contribuiu para o efeito composição foi a diferença na estrutura etária (I). O grande peso encontrado da estrutura etária no efeito composição corrobora os resultados apresentados na análise descritiva: por ser um país com uma estrutura etária muito mais jovem que o Japão, o Brasil é bastante beneficiado em sua taxa geral de participação no mercado de trabalho, tendo em vista que o maior peso na PIA é dado pelas idades em que, tradicionalmente, as taxas de participação são maiores. Dessa forma, caso fosse levada em conta apenas a grande diferença na estrutura etária observada entre os dois países na análise descritiva, *Ceteris Paribus*, a diferença teria sido de 8,65%.

Em relação ao efeito composição da “posição no domicílio”, este fator também teve grande contribuição na diferença entre ambos os países, embora com uma intensidade muito menor que a estrutura etária. O resultando encontrado para essa variável vai ao encontro dos resultados apresentados na análise descritiva: em 2013, em ambos os países, as mulheres que são chefes do domicílio apresentavam taxa de participação maior que as mulheres que são cônjuges. Como as mulheres que são chefes possuem um peso na PIA muito maior no Brasil do que no Japão, essa diferença na composição contribuiu positivamente para a diferença encontrada, mesmo com as chefes brasileiras apresentando uma participação pouco menor que as japonesas. Juntos, o fator idade (I) e o fator posição no domicílio (J) contribuíram fortemente para o efeito composição encontrado e, caso apenas estes dois fatores atuassem entre Japão e Brasil, *Ceteris Paribus*, a diferença teria sido ainda maior: 10,95%

Entretanto, o forte efeito das variáveis I e J foi consideravelmente mitigado pelo efeito da estrutura educacional (K), que foi o único fator que contribuiu negativamente para o efeito composição tanto em 2013 quanto em 2019. Como encontrado pela análise descritiva, as mulheres com mais de 12 anos de estudo apresentam taxas de participação na força de trabalho muito maior do que aquelas com até 12 anos. Como o grupo de mulheres mais escolarizadas possui um peso muito maior na PIA japonesa

do que na brasileira, esse fator composicional contribuiu de forma muito negativa para o efeito composição total, como esperado.

Por fim, com relação ao efeito taxa (R), é interessante notar como ele se apresenta: caso a diferença entre os dois países fosse apenas nas taxas de participação, *Ceteris Paribus*, a taxa de participação feminina no Japão teria sido maior que a do Brasil. Esse resultado já era esperado tendo em vista que, como observado na análise descritiva, com exceção das mulheres entre 15 e 24 anos, todos os outros grupos de idade apresentam taxa de participação maior entre as japonesas do que entre as brasileiras. Em síntese, como pode ser deduzido a partir dos resultados descritivos para as taxas específicas e estrutura etária, a grande diferença entre Japão e Brasil é por efeito composicional de idade, considerando que as mulheres japonesas participam muito mais que as brasileiras, mas, por outro lado, apresentam uma composição etária muito mais envelhecida.

Os resultados apresentados na análise descritiva demonstram que entre 2013 e 2019 algumas mudanças importantes ocorreram na PIA feminina tanto do Japão quanto do Brasil. Os resultados da decomposição para o ano de 2019 apresentados na Tabela V ajudam a entender se as referidas mudanças alteraram a estrutura por trás da disparidade encontrada entre a taxa dos dois países.

A diferença na taxa de participação dos dois países apresentou uma queda que não pode ser negligenciada. O maior aumento na taxa geral de participação feminina no mercado de trabalho foi verificado no Japão, tanto em termos absolutos quanto proporcionais. Tal como em 2013, o efeito predominante por trás da diferença entre os dois países foi o efeito da composição, que em 2019 também apresentou resultado negativo. Começando pelo efeito da estrutura etária (I), seu efeito foi muito maior em 2019, o que não é de causar surpresa tendo em vista que, como os resultados descritivos apresentaram, o envelhecimento populacional ocorreu de forma mais intensa no Japão do que no Brasil. O que se percebe é que as mudanças na estrutura etária de ambos os países ocorreram de forma discrepante, o que contribuiu para aumentar o efeito negativo da estrutura etária por trás da diferença entre os dois países, beneficiando o Brasil e penalizando o Japão, que em apenas seis anos, viu sua PIA envelhecer de forma muito intensa.

Houve um aumento no efeito negativo da composição domiciliar (J). O resultado encontrado para esse fator vai ao encontro dos resultados da análise descritiva, segundo a qual, as mudanças nos domicílios brasileiros ocorreram de forma mais acentuada que no Japão: enquanto no país oriental o aumento na proporção de mulheres que são chefes de domicílio foi ínfimo, no Brasil esse aumento foi muito importante, quase igualando o número de mulheres chefes com o de mulheres cônjuges, situação muito distinta da realidade japonesa. O aumento vultoso de mulheres chefes no Brasil foi muito positivo para a taxa brasileira, tendo em vista que é o grupo com maior taxa de participação, o que justifica o aumento do efeito de J.

Houve também aumento do efeito do fator educacional (K), o único fator negativo no efeito composição e que, caso atuasse de maneira isolada, colocaria o Japão com uma taxa de participação bem acima do Brasil. Como apresentado na análise descritiva, apesar de ter ocorrido uma redução no *gap* verificado na proporção de mulheres com mais de 12 anos entre os dois países, o avanço nas taxas de participação na força de trabalho ocorreu de forma muito mais visível no Japão, em especial entre as mulheres com mais de 12 anos de estudo que são aquelas que, historicamente, já apresentam taxas de participação mais alta.

Por fim, com relação ao efeito taxa (R), este apresentou um aumento exponencial, com uma intensidade avassaladora em relação as outras variáveis. As taxas de participação no Japão avançaram de tal forma que, caso apenas o fator R tivesse atuado em ambos os países ao longo do período de análise, a diferença na taxa dos dois teria aumentado consideravelmente entre 2013 e 2019, saltando de 1,83% para 6,69%, ou seja, quase quadruplicado. Embora o aumento do efeito taxa fosse esperado, tendo em vista todos os resultados explorados na análise descritiva, o valor desse aumento foi muito acima do esperado, indicando que a variação nas taxas específicas de participação das mulheres nipônicas foi muito acima do que pode ser verificado apenas com análise de dados numéricos ou gráficos.

Entre 2013 e 2019, a estrutura por trás da diferença na taxa de participação do Japão e do Brasil pouco se alterou, apesar do aumento na intensidade com que cada fator, seja ele taxa ou composicional, apresentou. A alteração que pode, de fato, ser observada na estrutura no período foi que, levando-se em conta R, I, J e K, enquanto em 2013 o segundo maior contribuinte para a diferença (mesmo que de forma negativa) foi a escolaridade (K), em 2019 esse lugar foi ocupado pelo fator taxa (R),

que apresentou um efeito negativo muito alto, dado o grande aumento da participação de todos os grupos de mulheres no Japão. O fator posição no domicílio (J) continuou sendo o que menos contribuiu. No entanto, ele continuou sendo o segundo fator com maior contribuição positiva, atrás apenas da estrutura etária (I).

De maneira geral, os dados encontrados através da aplicação do Método Principal não representaram nenhuma grande surpresa, tendo em vista o que foi apresentado na análise descritiva de resultados. Assim, é possível concluir que os resultados do Método Principal estão de acordo com os resultados descritivos.

4.2 – Resultados do Método Complementar (Kitagawa)

Com o objetivo de detalhar melhor os resultados do Método Principal apresentados na subseção anterior, foi aplicado o método básico de Kitagawa para descobrir qual grupo de mulheres dentro de cada fator/variável mais contribuiu para a diferença entre as taxas de participação feminina no mercado de trabalho do Japão e do Brasil. Nesta subseção, os resultados encontrados através do Método Complementar serão abordados de forma resumida, podendo ser conferidos na íntegra nas tabelas 3 e 4 em “Anexo”.

Em relação ao fator idade (I), em 2013 e 2019 três grupos etários contribuíram positivamente para o efeito positivo da idade no efeito composição total, quase que exclusivamente por causa do forte efeito composição: “15 a 24”, “25 a 34” e “35 a 44”. Os outros grupos de idade apresentaram contribuição negativa tanto por composição tanto por taxa de participação. Esse resultado é corroborado pelos resultados analíticos que apontam que tanto em 2013 quanto 2019, os três grupos de idade apresentavam peso muito maior na PIA feminina brasileira do que na japonesa, embora suas taxas de participação fossem maiores no Japão.

Quando considerada a posição no domicílio (J), em 2013, o grupo de mulheres que mais contribuiu de forma positiva para o efeito positivo de J na composição total foi o grupo das chefes de domicílio. Essa contribuição, entretanto, foi o resultado do forte efeito composição, tendo em vista que, como encontrado na análise descritiva, se dependesse apenas do efeito taxa, essa contribuição teria sido negativa, já que as chefes brasileiras participam menos na força de trabalho do que as chefes japonesas. Esse padrão se repete em 2019, com as mulheres chefes dando a maior contribuição total para J, mas ainda com contribuição de taxa negativa, tendo em vista que os

resultados descritivos apontam que, em 2019, as chefes brasileiras continuaram participando menos no mercado de trabalho do que as chefes japonesas.

Em relação aos anos de estudo (K), em ambos os anos, o grupo responsável pela contribuição negativa de K para o efeito composição foram as mulheres com mais de 12 anos de escolaridade. Como já havia sido encontrado nos resultados analíticos, isso se deve as questões composicionais deste grupo, que tem um peso muito maior na PIA japonesa.

Por fim, nas tabelas 3 e 4 em “Anexo” encontram-se os resultados da contribuição do efeito composição, efeito taxa e efeito total de cada grupo de mulheres agrupadas por posição no domicílio, idade e anos de escolaridade simultaneamente. Resumidamente, os dados apresentam que a maior contribuição positiva total em 2013 foi dada pelas mulheres entre 15 e 24 anos, que ocupavam outras posições no domicílio e tinham até 12 anos de escolaridade, ao passo que a maior contribuição negativa total no mesmo ano foi dada pelas mulheres entre 55 e 64 anos, que eram cônjuges do chefe e tinham até 12 anos de estudo. Já em 2019, o primeiro grupo aqui citado continuou sendo o com maior contribuição positiva para o efeito total, enquanto a maior contribuição negativa foi dada pelas mulheres cônjuges de 45 a 54 anos que possuíam mais de 12 anos de estudo.

Nestes casos citados, é possível encontrar o que já havia sido exposto na análise descritiva: a proporção de mulheres entre 15 e 24 anos que ocupam outras posições no domicílio e tem até 12 anos de estudo é muito maior na PIA brasileira ao passo que a proporção de mulheres entre 45 e 54 anos que possuem mais de 12 anos e são cônjuges é muito maior no Japão. Para todos os grupos de mulheres apresentados nas tabelas III e IV do “Anexo” é possível perceber o que os resultados analíticos mostraram ao traçar a diferente trajetória da estrutura etária, da formação domiciliar e oportunidades educacionais em cada um dos dois países.

Tal como no caso do Método Principal, os dados encontrados através da aplicação do Método Complementar não representaram nenhuma grande surpresa, tendo em vista o que foi apresentado na análise descritiva de resultados. Dessa forma, pode-se concluir que, em ambos os métodos, os resultados encontrados vão ao encontro dos resultados analíticos descritos nesta pesquisa.

CAPÍTULO V – DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Na segunda metade do século XX, o mundo passou por grandes mudanças econômicas. Um dos fenômenos mais marcantes que acompanhou essas mudanças foi o rápido aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Tal fenômeno foi verificado na maioria dos países, que até hoje apresentam estruturas socioeconômicas muito distintas, indicando que esse marco na história das sociedades não precisou de um único pano de fundo como requisito para ocorrer. No Japão, apesar do aumento considerável nas taxas de participação feminina, permanece uma rígida assimetria nas relações de gênero que afeta toda as dimensões da sociedade, fazendo com que as mulheres japonesas ainda tenham muita dificuldade em aliar vida profissional com familiar, ao mesmo tempo que ocupam os trabalhos mais instáveis, com menores salários e baixa possibilidade de progressão na carreira (NAE, N. 2018). No Brasil, o cenário não é muito diferente: além de experimentarem maior desemprego que os homens, as mulheres ganham consideravelmente menos do que eles, mesmo apresentando maior escolaridade. Ademais, permanece uma grande segregação ocupacional, que continua sendo o principal fator por trás dos diferenciais entre homens e mulheres (MACIEL, F.; HERMETO, A. 2016).

Japão e Brasil apresentam diversas semelhanças, mas também possuem grandes diferenças. Enquanto o Japão é considerado o país com o maior ritmo de envelhecimento, não apenas do Leste Asiático, mas também de todo o mundo, o Brasil é o país com mais rápido envelhecimento na América Latina. Em ambos os países, tal situação é o resultado da monumental queda da fecundidade a partir dos anos 1960, que ocorreu com ainda mais intensidade no Brasil. Enquanto o Brasil ainda apresenta uma estrutura etária relativamente jovem, que concentra grande número de pessoas nas idades adultas, o Japão já é um país muito envelhecido, com 28% da população com mais de 65 anos, número mais de duas vezes maior que o de indivíduos com menos de 15 anos. No Japão uma minoria de mulheres é chefe de domicílio e o homem continua sendo o responsável pelo sustento da família na maioria absoluta dos domicílios. Já no Brasil o número de mulheres que são chefes é muito alto, sendo que cada vez mais mulheres são as responsáveis pelos seus lares, num contexto em que a renda do trabalho feminino tem se tornado cada vez mais

importante para o sustento dos membros do domicílio. Enquanto no Japão quase 40% das mulheres apresentam mais de 12 anos de escolaridade, no Brasil esse número não chega a 25%, embora este índice tenha crescido de maneira considerável nos últimos anos.

Diante desse contexto, esta dissertação teve como objetivo entender como três fatores composicionais (idade, posição no domicílio e anos de estudo) além das taxas de participação por grupo, explicam as diferenças observadas entre a taxa total de participação feminina no mercado de trabalho do Japão e do Brasil em 2013 e 2019. Tal objetivo surgiu a partir do interesse de entender o que justifica que os dois países apresentem taxas totais de participação próximas e que vêm convergindo nos últimos anos, sendo que eles apresentam contextos socioeconômicos muito distintos. Para isso, realizaram-se dois tipos de decomposição, cujos resultados foram comparados com os resultados descritivos encontrados nos dados de ambos os países.

A decomposição realizada com o Método Principal teve como propósito calcular quanto da diferença entre as taxas de participação feminina no mercado de trabalho do Japão e do Brasil em 2013 e em 2019 é explicada pelo efeito taxa e quanto é explicada pelo efeito composição. Para esta pesquisa, consideram-se três variáveis para estruturar o efeito composição: o grupo de idade (I), a posição no domicílio (J) e os anos de estudo (K). A grande contribuição do Método Principal é que, ao fazer a decomposição com as três variáveis, ele estima quando cada uma delas contribuiu individualmente para o efeito composição total. Os resultados encontrados permitiram comparar quanto seria a diferença na taxa total do Japão e do Brasil quando apenas a taxa ou cada uma das variáveis é considerada isoladamente, *Ceteris Paribus*. A comparação entre os dois anos de interesse permitiu analisar se o efeito das taxas e da estrutura composicional se alterou, bem como se alguma das variáveis teve seu efeito ampliado ou atenuado ao longo do período de referência.

A segunda decomposição, realizada com o Método Complementar, teve como propósito analisar como cada grupo de mulheres, agrupadas simultaneamente através da combinação das três variáveis (I,J,K) contribuiu para o efeito composição, efeito taxa e efeito total para a diferença encontrada em 2013 e 2019. Além disso, os resultados do Método Complementar permitiram analisar como cada grupo de mulheres dentro de cada uma das variáveis contribuiu para o efeito da referida variável.

Com a finalidade de embasar este trabalho, inicialmente foi apresentado o arcabouço teórico sobre o mercado de trabalho em um contexto geral em todo o mundo, apresentando teorias sociais e econômicas que tentam explicar as transformações que ocorreram ao longo da história no mercado de trabalho, em especial ao longo da segunda metade do século passado, com destaque especial para a trajetória das mulheres. A discussão incluiu um breve histórico sobre o desenvolvimento da economia moderna do Japão e do Brasil, bem como as transformações verificadas na economia de ambos os países e que colaboraram para as mudanças verificadas no papel das mulheres tanto nos domicílios quanto no mundo do trabalho. A discussão incluiu também uma análise de qual é a relevância de comparar esses dois países que, à primeira vista são muito distintos, mas também apresentam muitas similaridades.

Nos resultados descritivos encontrou-se que no período de referência, tanto a população brasileira quanto a japonesa registraram envelhecimento populacional, mas com o Japão apresentando um nível mais acentuado da mudança na estrutura etária, se firmando como a nação mais envelhecida do mundo. No mesmo período, a composição dos domicílios japoneses quase não se alterou, tendo ocorrido um aumento ínfimo na proporção de mulheres que são chefes de domicílio e um aumento mais chamativo das mulheres que moram sozinhas. A grande mudança ocorreu no Brasil, onde a proporção de mulheres que são chefes de domicílio cresceu muito, quase se igualando às mulheres que são cônjuges do chefe. Ainda na análise dos resultados descritivos, verificou-se também que entre 2013 e 2019, houve um avanço em ambos os países na proporção de mulheres que possuem mais de 12 anos de escolaridade, tendo havido uma pequena redução no *gap* que separa Brasil e Japão neste quesito, embora, neste último, as taxas de participação das mulheres tenham avançado com mais intensidade.

Em seguida, foram apresentados os resultados do Método Principal. Para os dois anos de interesse, encontrou-se que o efeito predominante por trás da diferença na taxa de participação dos dois países foi o efeito composição. Tanto em 2013 quanto em 2019, o efeito composição foi positivo e acima de 100%, enquanto o efeito taxa foi negativo. Isso quer dizer que, caso a única diferença entre os dois países fosse na ordem das taxas, o Japão teria apresentado taxa de participação maior que a do Brasil em 2013 e 2019, com a diferença sendo ainda maior neste último ano. Caso a

diferença fosse apenas na ordem da composição total da população, em ambos os anos (mas em especial em 2019), a taxa de participação no Brasil teria sido muito superior à do Japão. Os resultados mostram que tanto em 2013 quanto 2019, o sentido positivo do efeito composição é causado pela grande diferença na estrutura etária (I) e na composição dos domicílios (J), que beneficiam em muito o Brasil, por este apresentar estrutura etária mais jovem e maior proporção de mulheres que são chefes de domicílio.

A direção positiva do efeito composição só não foi maior em ambos os anos porque a variável de anos de escolaridade (K) apresentou sinal negativo, o que era esperado, já que as mulheres japonesas são muito mais escolarizadas que as mulheres brasileiras. Embora o efeito das taxas e das variáveis composicionais (medido na coluna “Distribuição percentual dos efeitos”) tenha aumentado consideravelmente entre 2013 e 2019, apenas uma mudança foi encontrada na estrutura por trás da diferença das taxas: em 2013, o segundo maior efeito contribuinte para a diferença foi a variável anos de estudo (K) - 71,41%. Já em 2019, o segundo maior efeito contribuinte passou a ser do efeito taxa (R): -237,34%, indicando que as taxas de participação das mulheres japonesas aumentaram de forma muito mais intensa que a das mulheres brasileiras, o que justifica o aumento hipotético na diferença da taxa total dos dois países caso apenas o efeito taxa fosse considerado.

Dessa forma, embora a diferença total entre a taxa dos dois países tenha se reduzido no período de interesse e a estrutura dessa diferença pouco tenha se alterado, os efeitos composição e taxa aumentaram, indicando as grandes mudanças composicionais e nas taxas específicas que ocorreram com intensidade diferente no Japão e no Brasil. O que se percebe é que, apesar dos níveis agregados de participação feminina no mercado de trabalho tão similares, Japão e Brasil possuem estruturas muito diferentes por trás das taxas observadas, sendo que essas estruturas apresentam um comportamento muito peculiar a cada um dos países.

Partindo da literatura existente e dos resultados encontrados, algumas reflexões não deixam de surgir. Tanto o Japão quanto o Brasil são sociedades muito machistas e tal característica molda as relações sociais, ocupando tanto o ambiente domiciliar quanto o ambiente do trabalho. Entretanto, o sistema patriarcal permanece mais forte no Japão, onde uma minoria das mulheres é chefe do domicílio. Além disso, a sociedade japonesa ainda espera que a mulher seja a responsável pelos afazeres do lar, zelando

também pelo bom desempenho do marido no trabalho e dos filhos na escola. Esse trabalho não deve ser terceirizado através da contratação de serviços e, dessa forma, a mulher que deseja aliar o trabalho com a vida familiar enfrenta uma carga de atividades e de expectativas muito grande. No caso do Brasil, não seria exagero dizer que o sistema matriarcal é relativamente tão forte quanto o patriarcal. Com mais de um terço dos domicílios chefiados por mulheres, no Brasil a renda do trabalho feminina é fundamental para a manutenção da economia de diversos lares, sendo ele a fonte principal da renda ou uma importante complementação ao salário do marido. As brasileiras enfrentam um tipo de machismo diferente daquele experimentado pelas japonesas, fazendo com que a sociedade encare positivamente (e até mesmo como uma necessidade) sua permanência no mercado de trabalho mesmo após o casamento e o nascimento dos filhos. Além disso, tem sido cada vez mais comum e aceitável que as mulheres brasileiras terceirizem as atividades domésticas, facilitando sua inserção no mercado de trabalho.

Embora as mulheres brasileiras enfrentem menor resistência social para permanecer no mercado de trabalho, elas participam menos que as japonesas, sendo que nos períodos de piora econômica elas são muito mais afetadas que os homens. Esse pode ser um reflexo da estrutura do trabalho feminino no Brasil e que também não é diferente do Japão: as mulheres ocupam os piores empregos, que são também os mais frágeis à oscilação econômica. Com relação ao futuro, diversos cenários (bastante contraditórios entre si) podem ser imaginados. A taxa de participação feminina no Japão pode continuar crescendo à medida que a sociedade for mudando, ainda que de forma lenta, sua visão de mundo. Entretanto, o ideal é que essa mudança seja profunda o suficiente para que as japonesas possam ocupar postos com melhores salários e condições de trabalho. Tendo em vista a difícil situação da economia nipônica, pode ser que o agravamento da situação econômica (influenciada pelo rápido envelhecimento populacional) resulte em maior desemprego, acompanhado de uma precarização de diversos postos de trabalho e também por menor demanda de mão de obra, refletindo na queda da participação econômica feminina.

Para o Brasil, o futuro não parece promissor. Desde 2015 o país amarga alta taxa de desocupação e informalidade, não havendo sinais de uma retomada econômica mais robusta e de criação de empregos melhores. Caso esse cenário de crise continue a persistir por mais alguns anos, a taxa de participação pode continuar caindo ou até

mesmo se manter estável. Mas, em ambos os casos, a estrutura do trabalho feminino continuará frágil e o país continuará registrando grande subutilização de mão de obra feminina, ao mesmo tempo que o período de bônus demográfico caminha para o fim.

Com relação a políticas que busquem aumentar a participação feminina no mercado de trabalho, cada um dos dois países deve tomar medidas bastante distintas. O Japão deve direcionar políticas que incentivem a participação feminina, focando, em especial, nos resultados econômicos que podem advir dessa participação. A justificativa econômica pode ser uma ótima forma de quebrar a resistência da população ao trabalho feminino, mesmo quando a mulher é casada e mãe. Deve haver um maior incentivo para que os maridos participem nas atividades domésticas, tendo em vista que esse é um fator crucial para a mulher que tem que decidir como alocar o tempo entre trabalho doméstico e trabalho remunerado. Essa redução na assimetria de gênero é fundamental para que a participação econômica feminina aumente no país, mas sem causar novas quedas na fecundidade. No caso brasileiro, só é possível falar em aumento na participação feminina caso a economia apresente uma retomada robusta e consistente. Caso contrário, a continuidade do cenário de crise continuará mantendo o nível de participação baixo e alta informalidade, penalizando, em especial, as mulheres mais pobres e menos escolarizadas. Para a retomada econômica é necessário, entretanto, que uma série de reformas sejam feitas ou aprofundadas, como a previdenciária, tributária e administrativa. Apenas as reformas acompanhadas de maior estabilidade política podem fazer o Brasil retomar o caminho do crescimento e assim, garantir que as mulheres voltem a ocupar espaço no mercado de trabalho.

Apesar de trazer resultados bastantes interessantes, esta pesquisa apresenta muitas limitações devido a questão da disponibilidade de dados. Embora tragam um nível considerável de detalhamento, ainda há uma perda importante na manipulação dos dados japoneses, por serem do tipo agregado. Apenas com o acesso aos microdados do Japão seria possível enfrentar algumas das lacunas que este trabalho contém. Os microdados permitiriam uma análise mais profunda de questões como a posição no domicílio e anos de escolaridade, possibilitando comparações mais reais entre Brasil e Japão. Desta maneira, os resultados aqui apresentados devem ser interpretados com cautela.

Como ainda não existem estudos do tipo que comparem o trabalho feminino no Japão e no Brasil não é possível fazer uma comparação direta dos resultados encontrados

nesta dissertação com trabalhos que possam respaldá-los. Entretanto, é possível fazer uma reflexão sobre os resultados apresentados à luz de outros estudos, mais especificamente os de Matsukura, Ogawa e Retherford (2009) e Matsui, Suzuki e Tatebe (2019). Estes trabalhos analisam o cenário japonês frente ao envelhecimento populacional e ao mercado de trabalho com respeito aos resultados da política do Womanomics, respectivamente.

Matsukura, Ogawa e Retherford (2009) apresentam que, apesar de todas as tentativas que o governo japonês tem feito desde o início dos anos 1990 para aumentar as taxas de fecundidade no país e atenuar o rápido índice de envelhecimento populacional, elas foram em vão. A fecundidade japonesa praticamente não respondeu aos estímulos e continuou caindo, acelerando o ritmo de envelhecimento populacional. Como abordado nesta pesquisa e observado nos resultados apresentados, a estrutura etária explica muito da participação na força de trabalho de uma população. Dessa forma, os resultados que indicam o grande efeito negativo da estrutura etária na diferença da participação entre Brasil e Japão e que aumentou no período de análise estão de acordo com o esperado frente à situação demográfica japonesa. Com a manutenção de baixas taxas de fecundidade, é esperado que o efeito negativo da estrutura etária continue aumentando nos próximos anos, impedindo um aumento mais vistoso da taxa total de participação feminina no mercado de trabalho japonês, apesar do aumento considerável das taxas de participação em todos os grupos etários. O Japão vive um jogo de forças: de um lado, o aumento das taxas específicas de participação tem grande potencial para levar o Japão a patamares próximo das nações com maior participação feminina. De outro lado, ao aumentar o peso da população idosa na PIA (grupo que tradicionalmente apresenta menor participação) o rápido envelhecimento populacional tem atenuado parte importante do efeito positivo do aumento das taxas específicas.

Segundo Matsui, Suzuki e Tatebe (2019), o pacote do Womanomics já atingiu alguns resultados bastante promissores, como o aumento na participação na força de trabalho de mulheres mais jovens, superando até mesmo os Estados Unidos e diversos países europeus; o aprimoramento da licença maternidade e paternidade; e a conquista de maior transparência nos relatórios de gênero emitidos pelas grandes firmas. Entretanto, permanecem grandes desafios, como reduzir o *gap* salarial entre homens e mulheres e garantir rotinas de trabalhos mais flexíveis, bem como a criação

de relações menos hierarquizadas nas empresas japonesas. Os avanços e desafios apontados pelos autores podem ajudar a interpretar os dados das decomposições: apesar do aumento das taxas de participação das mulheres japonesas, ainda existem grandes empecilhos para uma maior inserção feminina no mundo do trabalho. Tal fato reflete a grande rigidez que permanece nas relações sociais japonesas que impedem, por exemplo, que mais mulheres sejam chefes de domicílio e responsáveis pelos seus lares. Os maridos japoneses ainda são vistos como os principais responsáveis pelo sustento familiar e, dessa forma, a maioria das mulheres continuam ocupando o papel de cônjuge do chefe e assumindo pesadas tarefas domésticas e familiares que dificultam o desenvolvimento de uma carreira profissional.

Em síntese, existe uma considerável literatura sobre a situação feminina no mercado de trabalho de cada país que permite um entendimento mais aguçado da estrutura por trás das diferenças entre eles. Entretanto, até então não existem trabalhos comparando os dois países, o que dificulta o respaldo dos dados encontrados nesta dissertação. Todavia, literatura existente ajuda, ainda que indiretamente, a corroborar os resultados apresentados, pois exploram o avanço da participação feminina em cada país, havendo artigos que analisam as variáveis composicionais aqui utilizadas.

Por fim, algumas propostas podem ser feitas com base no que foi encontrado e problematizado nesta pesquisa. A primeira proposta diz respeito à necessidade de se fazer novas comparações entre Brasil e Japão e entre países que apresentam contextos socioeconômicos distintos. Embora à primeira vista essas comparações possam parecer pouco confiáveis dadas as grandes diferenças que existem entre alguns países (como é o caso do Japão e do Brasil), elas são muito úteis por permitir entender como a participação feminina no mercado de trabalho varia entre as sociedades de acordo com o ambiente que molda cada uma delas. No contexto mundial de envelhecimento populacional, em que os países lidarão com a redução da força de trabalho enquanto aumentam os gastos previdenciários, diminuir a subutilização da mão de obra feminina é imprescindível. Para isso, estudos que analisam os determinantes do trabalho feminino em diferentes contextos devem ser feitos com o objetivo de auxiliar na formulação de políticas que busquem incentivar o aumento da participação econômica por parte das mulheres.

A segunda proposta é para pesquisas que comparem como o trabalho feminino em países com estruturas diferentes reagiu às mudanças causadas pela pandemia do

COVID-19. Por exemplo, ao se comparar Japão e Brasil com esse olhar, os resultados encontrados dirão em qual país as mulheres mais sofreram com os efeitos econômicos e sociais da pandemia no mundo do trabalho. Tais comparações são muito úteis para se tentar entender, por exemplo, como um ambiente mais ou menos flexível ao trabalho feminino reagiu à nova realidade no cenário pandêmico. Dado que muitas mulheres perderam o emprego ou tiveram que abdicar dos mesmos para cuidar dos filhos em casa como resultado do fechamento das escolas, há um caminho muito fértil para pesquisas que se proponham a fazer esse tipo de análise.

A terceira proposta é realizar novos estudos para o Japão que tenham como objetivo verificar os resultados da política do *Womenomics*. Ao objetivar aumentar a participação feminina num contexto de envelhecimento populacional, estagnação econômica e assimetria das relações de gênero, o estudo dessa política e do caso japonês como um todo pode se mostrar muito útil para países que estão menos avançados no processo de envelhecimento e/ou ainda possuem grande potencial de crescimento econômico em caso de aumento na oferta de trabalho pelas mulheres. Um estudo do *Womenomics* nos próximos anos, quando esta política completará uma década de aplicação, poderá dizer se houve avanços reais na participação feminina e quanto desse avanço foi potencializado ou mitigado pelas mudanças nas taxas de participação ou composição populacional. Os mesmos dois métodos de decomposição utilizados nesta dissertação poderão produzir resultados interessantes que expliquem, no futuro, as nuances por trás das mudanças observadas ao longo do tempo. Além disso, há muito espaço para se analisar se ocorreram também, nos últimos anos, mudanças na estrutura do trabalho feminino japonês em outros aspectos como: rendimento do trabalho, setor de ocupação/tipo de atividade exercida e horas dedicadas ao trabalho remunerado fora do domicílio.

Como salientado por Goldin (2006), as mudanças que ocorreram no trabalho feminino na segunda metade do século passado foram revolucionárias. A inserção das mulheres no mercado de trabalho a nível mundial trouxe diversas implicações para a economia, demografia, cultura e relações sociais. Apesar da vasta literatura existente sobre o tema, ainda existe um vasto campo a ser explorado por pesquisadores. Novos estudos que dialoguem com as transformações socioeconômicas e tecnológicas que vem se acelerando nos últimos anos são fundamentais para a formulação de políticas públicas que incentivem não apenas uma maior inserção feminina na força de trabalho,

mas que contribuam também para a construção de ambientes de trabalho mais inclusivos e que permitam uma conciliação mais saudável entre vida pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, L. (2006) **“Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro”**. Vol.58, n.4.
- ALVES, J. (2021) **“O bônus demográfico feminino e a crise do mercado de trabalho: um debate revisitado”** – Instituto Humanita Unisinos
- ALVES, J.; VASCONCELOS, D.; ALVES DE CARVALHO, A. (2010) **“Estrutura etária, bônus demográfico e população economicamente ativa no Brasil: Cenários de longo prazo e suas implicações para o mercado de trabalho”** - Texto para Discussão, No. 1528 – IPEA (Brasília)
- AMORIM, A.; CORONEL, D.; TEIXEIRA, E. (2009) **“A agropecuária na economia brasileira: uma análise de insumo-produto”**. Perspectiva Econômica, São Leopoldo, v. 5, n. 2, p. 1-19.
- AKIBA, T. et al (2014) **“Womenomics 3.0: The time is now”**. Japan: Portfolio Strategy
- AHMAD, N. (2017) **“Motherhood and work in contemporary Japan”**. Asian Journal of Women's Studies · April 2017
- ANKER, R. & MELKAS, H. (2003) **“Gender-Based Occupational Segregation in the 1990s”**. ILO Working Paper No. 16.
- BAMBA, N. (1978) **“Japanese Diplomacy in a Dilemma: New Light on Japan's China Policy – 1924-1929”**
- BAYLÃO, A.; SCHETTINO, E. (2014) **“A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro”**. XI Simpósio de Excelência e Gestão em Tecnologia.
- BECKER, G. (1991) **“A Treatise on the Family”**. Cambridge, MA: Harvard University Press
- BLACK, S.; BREITWIESER, A.; SCHANZENBANCH, D. (2018) **“The recent decline in women's labor force participation”**. The Hamilton Project
- BLAU, F.; KAHN, L. (2017) **“The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations”**. Journal of Economic Literature 2017, 55(3), 789–865
- BORDERÍAS, C.; FERRER-ALÓS, L. (2017) **The stem family and industrialization in Catalonia (1900–1936)**. The History of the Family, 22(1), 34-56.
- BRINTON, M.; NAGASE, N. (2017) **“The gender division of labor and second births”**. In: Demographic, Vol.36, no.11
- CAMARANO, A.; KANSO, S.; FERNANDES, D. (2012) **“Saída do mercado de trabalho: Qual é a idade?”**. Ipea Nota Técnica.
- CAMPANTE, F., CRESPO, A.; LEITE, P. (2004) **“Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais”**. Revista Brasileira De Economia Vol. 58.

CHAN, A.; JONES, G.; STRAUGHAN, P. (2009) **“Very low fertility in Pacific Asian countries”** In: CHAN, A.; JONES, G.; STRAUGHAN P. (Org.). *Ultra-low fertility in Pacific Asia: Trends, causes and policy issues*. Routledge.

CHANLETT-AVERY, E.; NELSON, R. (2014) **““Womenomics” in Japan: In Brief”**. Congressional Research Service 7-5700

CINTRA, J. (1971) **“La Migración Japonesa en Brasil. 1908-1958”**. Series: Jornadas. Volume: 70

CURY, V. (2006) **“História da industrialização no século XIX”**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ

DAS GUPTA, P. (1993) **“Standardization and decomposition of rates: A user's manual”**. Washington, DC : US Gov. Print. Off.

EDWARDS, S.; LUSTIG, N. (1997) **“Labor markets in Latin America: combining social protection with market flexibility”**. Washington: Brookings Institution Press.

DE LIMA, R. (1997) **“Participação das mulheres casadas no mercado de trabalho: um estudo com base nos microdados das Pnads”**. Revistas FACE – UFMG.

DURYEY, S.; EDWARD, A.; URETA, M. (2011) **“Women in the Latin American Labor Market: The Remarkable 1990's”**. Inter-American Development Bank.

EHRENBERG, R. & SMITH, R. (1994) **“Modern labor economics: Theory and public policy”**. New York: HarperCollins.

FARIAS, I.; MOURA, M.; PESSOA, A. (2021) **“A composição do tempo social de mulheres professoras durante a pandemia”** Revista do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer - UFMG

FERNADES, R.; LIMA, J.; SANTOS, M. (2008) **“A exclusão social de mulheres jovens, com idade entre 15 a 24 anos, no mercado de trabalho no Brasil”**. *Revista de Economia e Administração*, v. 7, n. 2, p. 125-136

FERREIRA, V.; RODRIGUES, K. (2021) **“Os impactos psicossociais da utilização do teletrabalho durante a pandemia no trabalho da mulher”** Revista Direitos, Trabalho e Política Social

FLABBI, L. (2011) **“Gender differences in education, career, choices and labor market outcomes on a sample of OECD countries”**. World Development Report 2012

FUKAHORI, R.; SAKAI, T.; SATO, K. (2013) **“The Effects of Providing Informal Care on Labor Force Participation, Subjective Health, and Life Satisfaction among Middle-aged Family Members”**. IPSS Discussion Paper Series (No.2013-E02).

FULLER, N. (2012) **“Repensando el machismo latinoamericano”**. *Masculinities and Social Change*, 1 (2). 114-133

GAN, C.; LEE, D. (1989) **"An economic analysis of fertility, market participation and marriage behavior in recent Japan"**. In: Applied Economics. Vol. 21, no 1.

GOLDIN, C. (1980) **"The Historical Evolution of Female Earnings Functions and Occupations"**. NBER Working Papers 0529, National Bureau of Economic Research, Inc.

GOLDIN, C. (1994) **"The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History"**. NBER Working Papers 4707, National Bureau of Economic Research, Inc.

GOLDIN, C. (2006) **"The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family"**. American Economic Review, 96.

GUIGINSK, J.; WAJNMAN, S. (2019) **"A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos"**. REBEP V.36.

HAJNAL, J. (1982) **"Two kinds of preindustrial household formation system"**. Population and Development Review, 8 (3): 449-494.

HASHIMOTO, M. (1990) **"Introduction"** In: **"The Japanese Labor Mark in a Comparative Perspective with the United States: A Transaction-Cost Interpretation"**. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

HASHIMOTO, M. (1993) **"Aspects of Labor Market Adjustments in Japan"**. Journal of Labor Economics, Vol. 11, No. 1, Part 1: Essays in Honor of Jacob Mincer.

HERMETO, A.; MIRANDA-RIBEIRO, P. (1998) **"Diferenciais ocupacionais por raça e gênero no mercado de trabalho metropolitano do Brasil"** XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP

HOBSBAWM, E. (1994) **"The Age of Extremes: The Short Twentieth Century, 1914–1991"**.

HOFMEESTER, K.; VAN MEERKERK, E. (2017) **"Introduction: Family, Demography and Labour Relations"**. History of the Family, v. 22, n. 1, p. 3-13.

HORI, H. (2009) **"Labor market segmentation and the gender wage gap"**. The Japan Institute for Labour Policy and Training

JESUS, J. (2018) **"Trabalho doméstico não remunerado no Brasil: uma análise de produção, consumo e transferência"**. Tese de Doutorado defendida no Programa de Pós-Graduação em Demografia do Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da Universidade Federal de Minas Gerais.

KIKUCHI, S.; KITAP, S.; MIKOSHIBA, M. (2020) **"Who Suffers from the COVID-19 Shocks? Labor MarkeT Heterogeneity and Welfare Consequences in Japan"**. RIETI Discussion Paper Series 20-E-064

KIKUZAWA, S.; UEMURA, R. (2020) **"Parental Caregiving and Employment among Midlife Women in Japan"**. Research on Aging XX(X)

KITAGAWA, E. (1955) **"Components of a difference between two rates"**. Journal of the American Statistical Association. 50 (272): 1168-94

KRAUSE, E.; SAWHILL, I. (2017) **“What We Know and Don’t Know about Declining Labor Force Participation: A Review”**. Center on Children and Families, Brookings Institution

LAM, P. (2009) **“Declining Fertility Rates in Japan”**. East Asia 26

LESTHAEGHE, R.; SURKYN, J. (1988) **“Cultural dynamics and economic theories of fertility change”**. Population Dev Rev 14(1)

LIMA, M.; RIOS, F.; FRANÇA, D. (2015) **“Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009)”**. In: Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil.

LUNDBERG, S.; POLLAK, R. (1996) **“Bargaining and Distribution in Marriage”**, Journal of Economic Perspectives 10:4, 1996, pp. 139-158.

MACIEL, F.; HERMETO, A. (2016) **“Dynamics of informality in Brazilian Labour Market: Occupational and earnings mobility”**. In: ISA RC28 Meeting, 2016, Berna, Suíça. ISA RC28 Meeting, 2016.

MATSUI, K.; SUZUKI, H.; TATEBE, K. (2019) **“Womenomics 5.0: 20 years on”** Portfolio Strategy Research - April

MATSUKURA R.; OGAWA N.; RETHERFORD, D. (2001) **“Late Marriage and Less Marriage in Japan”**. In: Population and Development Review, Vol. 27, No. 1. Population Council, p. 65-102

MATSUKURA R.; OGAWA N.; RETHERFORD D. (2009) **Japan’s declining fertility and policy responses**. In: CHAN, A.; JONES, G.; STRAUGHAN P. (Org.). Ultra-low fertility in Pacific Asia: Trends, causes and policy issues. Routledge, 2009, p.40-72.

MINCER, J. (1962) **“Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply”** NBER Chapters, in: Aspects of Labor Economics, pages 63-105, National Bureau of Economic Research, Inc.

MOORE, B. (1967) **“As origens sociais da ditadura e da democracia – Senhores e camponeses na construção do mundo moderno”**. Lisboa: Edições Cosmos

NAE, N. (2018) **“To work or not to work? The dilemma of Japanese women”**

NICODEMO, C.; WALDMANN, R. (2009) **“Child-care and participation in the labor market for married women in Mediterranean countries”**. IZA Discussion Paper

OGILVIE, S. (1993) **“Proto-industrialization in Europe: Continuity and Change”** v. 8, n. 2, p. 159-179.

PINCHBECK, I. (1930) **“Women Workers and the Industrial Revolution: 1750-1850”** University of London. (New York: F. S. Crofts and Company)

PRESTON S.; HEUVELINE, P.; GUILLOT, M. (2001) – **Demography – Measuring and Modeling Population Process** – Blackwell Publishers – Massachusetts.

PRONI, M.; GOMES, D. (2015) **“Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça”**. Estudos Avançados, 29(85).

SAKURAI, C. (2001) **“Imigração tutelada, os japoneses no Brasil”** – Tese de doutorado defendida na Unicamp.

SASAKI, S. (2017) **“Inequality of Labor Market and Marital Segregation in Japan”**. Project Period (FY)

RANI, U. (2006) **“Economic Growth, Labour Markets and Gender in Japan”**. Economic and Political Weekly, Vol. 41, No. 41.

RAYMO, J.; LIM, SO-JUNG. (2011) **“A new look at married women’s labor force transitions in Japan”**. Elsevier

RIOS-NETO, E.; WAJNMAN, S. (1994) **“Participação feminina o mercado de trabalho no Brasil: elementos para projeção de níveis e tendências”** – Anais do IX Encontro Nacional de Estudos Populacionais

SCHAD-SEIFERT (2018) **“Womonomics – A Model for a New Family Policy in Japan?”**

SAES, A. (2008) **“A modernização do Brasil de Primeira República”**. In: “Conflitos do capital”. Campinas: IE/Unicamp

SOARES, R. (2007) **“On the Determinants of Mortality Reductions in the Developing World,”** Population and Development Review, vol. 33(2).

SUZIGAN, W. (2000) **“Industrialização brasileira em perspectiva histórica”** História econômica & história de empresas III. 2 (2000), 7-25

TAIRA, K. (1962) **“The characteristics of japanese labor markets”**. Economic Development and Cultural Change, Vol. 10, pp. 150-168.

TAKAHASHI, Y. (1997) **“The labor Market and lifetime employment in Japan”**. Economic and Industrial Democracy;18(1):55-66.

TANIGUCHI, M. (2019) **“The effect of an Increase in Imports from China on Local Labor Markets in Japan”**. Journal of the Japanese and International Economies, Elsevier, vol. 51(C), pages 1-18.

TAYLOR, L. (2020) **“An introduction to the history of infectious diseases, epidemics and the early phases of the long-run decline in mortality”**. Econ Hist Rev.2020 Aug;73(3):E1-E19. Doi: 10.1111

TOYNBEE, A. (1962) **“The Economy of the Western Hemisphere”**. Oxford University Press.

TSUSTSUI, Y.; YAMAMURA, E. (2021). **“The impact of closing schools on working from home during the COVID-19 pandemic: evidence using panel data from Japan,”** Review of Economics of the Household, Springer, vol. 19(1), March.

VERICK, S. (2014) **“Female labor force participation in developing Countries”**. International Labour Organization, India, and IZA, Germany.

VERSIANI, F. (2012) **“As longas raízes do protecionismo: 1930 e as relações entre indústria e governo”**. Economia A, 13 (3b).

VILELA, A. (2010) **“Dos anos dourados de JK à crise não resolvida (1956-63)”**, in: GIAMBIAGI, Fabio et al. (orgs.). *Economia brasileira contemporânea: 1945-2010*. Rio de Janeiro: Elsevier

WAJNMAN, S. (2006) **“Envelhecimento, participação laboral feminina e desigualdade de renda no Brasil”**. Seminários CELADE.

WAJNMAN, S. (2013) **“Gender roles in family and earnings differences in Brazil”**. In: XXVII International Population Conference, 2013, Busan. Anais XXVII IUSSP Conference.

WOOTEN, S. (2003) **“Women, Men, and Market Gardens: Gender Relations and Income Generation in Rural Mali”**. *Human Organization*, vol. 62, no. 2, 2003.

YAMAGUCHI, K. (2019) **“Japan’s Gender Gap”**. FINANCE & DEVELOPMENT

YU, WEI-SHIN. (2005) **“Changes in Women's Post-Marital Employment in Japan and Taiwan”**. *Demography*, Vol. 42, No. 4, pp. 693-717

YOSHINO, Y.; Taghizadeh-Hesary, F. (2015). **“Japan’s Lost Decade: Lessons for Other Economies”**. ADBI Working Paper 521. Tokyo: Asian Development Bank Institute.

_____ **“Female Labor Force Participation Rate”** – The World Bank. Disponível em: [https:// data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS](https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS)

_____ **“The gender gap in employment”** (ILO/OIT, 2018). Disponível em <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#gender-gap-matters>

_____ **“Gender Wage Gap”** (OCDE, 2021). Disponível em <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

_____ **“Population Statistics of Japan”** (IPSS, 2019). Disponível em <http://www.ipss.go.jp/p-info/e/psj2017/PSJ2017.asp>

_____ **“PNAD Contínua – 2013”** (IBGE, 2013). Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/habitacao/17270-pnadcontinua.html?=&t=microdados>

_____ **“PNAD Contínua – 2019”** (IBGE, 2019). Disponível em https://www.ibge.gov.br/estatisticas/downloadsestatisticas.html?caminho=Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/TrimestralMicrodados/2019

ANEXO

Tabela 1 do “Anexo” – Características da PIA feminina por grupo de características e período – Japão

População feminina em idade ativa por Posição no domicílio, Idade e Anos de estudo Japão (2013 e 2019)						
Posição no domicílio <i>J</i>	Idade <i>I</i>	Anos de estudo <i>K</i>	2013		2019	
			Tamanho do grupo <i>N</i>	Taxa de participação <i>R</i>	Tamanho do grupo <i>n</i>	Taxa de participação <i>r</i>
Chefe	15 a 24	Até 12 anos	15000	66,67%	15000	100,00%
Chefe	15 a 24	Mais de 12 anos	15000	66,67%	15000	100,00%
Chefe	25 a 34	Até 12 anos	160000	81,25%	140000	85,71%
Chefe	25 a 34	Mais de 12 anos	100000	90,00%	120000	91,67%
Chefe	35 a 44	Até 12 anos	400000	90,00%	280000	92,86%
Chefe	35 a 44	Mais de 12 anos	260000	88,46%	270000	92,59%
Chefe	45 a 54	Até 12 anos	470000	85,11%	470000	87,23%
Chefe	45 a 54	Mais de 12 anos	350000	88,57%	430000	93,02%
Chefe	55 a 64	Até 12 anos	480000	68,75%	380000	78,95%
Chefe	55 a 64	Mais de 12 anos	210000	71,43%	260000	80,77%
Chefe	65+	Até 12 anos	1220000	17,21%	1380000	21,01%
Chefe	65+	Mais de 12 anos	150000	26,67%	220000	31,82%
Cônjuge	15 a 24	Até 12 anos	75000	46,67%	80000	68,75%
Cônjuge	15 a 24	Mais de 12 anos	75000	46,67%	80000	68,75%
Cônjuge	25 a 34	Até 12 anos	1180000	54,24%	970000	67,01%
Cônjuge	25 a 34	Mais de 12 anos	1870000	57,22%	1700000	71,76%
Cônjuge	35 a 44	Até 12 anos	2550000	65,88%	1840000	73,91%
Cônjuge	35 a 44	Mais de 12 anos	3260000	61,96%	3230000	73,68%
Cônjuge	45 a 54	Até 12 anos	2830000	72,79%	2820000	77,66%
Cônjuge	45 a 54	Mais de 12 anos	2490000	71,49%	3010000	79,40%
Cônjuge	55 a 64	Até 12 anos	4490000	52,78%	3040000	63,82%
Cônjuge	55 a 64	Mais de 12 anos	1940000	54,12%	2280000	64,04%
Cônjuge	65+	Até 12 anos	7160000	17,18%	7770000	21,11%
Cônjuge	65+	Mais de 12 anos	1040000	22,12%	1780000	25,84%
Outros	15 a 24	Até 12 anos	2160000	6,02%	1980000	9,60%
Outros	15 a 24	Mais de 12 anos	1230000	33,33%	1330000	50,38%
Outros	25 a 34	Até 12 anos	1210000	81,82%	930000	81,72%
Outros	25 a 34	Mais de 12 anos	1900000	92,63%	1520000	93,42%
Outros	35 a 44	Até 12 anos	1010000	78,22%	780000	79,49%
Outros	35 a 44	Mais de 12 anos	1060000	86,79%	990000	88,89%
Outros	45 a 54	Até 12 anos	640000	78,13%	740000	81,08%
Outros	45 a 54	Mais de 12 anos	490000	83,67%	610000	85,25%
Outros	55 a 64	Até 12 anos	440000	54,55%	370000	70,27%

Outros	55 a 64	Mais de 12 anos	180000	61,11%	270000	70,37%
Outros	65+	Até 12 anos	3050000	7,54%	2570000	10,89%
Outros	65+	Mais de 12 anos	140000	14,29%	190000	21,05%
Mora sozinha	15 a 24	Até 12 anos	20000	0,00%	20000	0,00%
Mora sozinha	15 a 24	Mais de 12 anos	270000	33,33%	360000	47,22%
Mora sozinha	25 a 34	Até 12 anos	170000	88,24%	170000	94,12%
Mora sozinha	25 a 34	Mais de 12 anos	370000	97,30%	600000	100,00%
Mora sozinha	35 a 44	Até 12 anos	230000	78,26%	190000	84,21%
Mora sozinha	35 a 44	Mais de 12 anos	310000	93,55%	350000	97,14%
Mora sozinha	45 a 54	Até 12 anos	290000	79,31%	400000	85,00%
Mora sozinha	45 a 54	Mais de 12 anos	250000	88,00%	380000	94,74%
Mora sozinha	55 a 64	Até 12 anos	660000	60,61%	520000	73,08%
Mora sozinha	55 a 64	Mais de 12 anos	240000	70,83%	370000	78,38%
Mora sozinha	65+	Até 12 anos	4280000	8,41%	4730000	11,42%
Mora sozinha	65+	Mais de 12 anos	450000	20,00%	700000	25,71%
Total			53.840.000	47,40%	53.650.000	52,56%

Fonte: IPSS

Tabela 2 do “Anexo” – Características da PIA feminina por grupo de características e período – Brasil

População feminina em idade ativa por Posição no domicílio, Idade e Anos de estudo Brasil (2013 e 2019)						
Posição no domicílio	Idade	Anos de estudo	2013		2019	
			Tamanho do grupo	Taxa de participação	Tamanho do grupo	Taxa de participação
<i>J</i>	<i>I</i>	<i>K</i>	<i>N</i>	<i>R</i>	<i>n</i>	<i>r</i>
Chefe	15 a 24	Até 12 anos	842085	63,56%	1232679	61,97%
Chefe	15 a 24	Mais de 12 anos	116897	73,90%	225108	76,90%
Chefe	25 a 34	Até 12 anos	2797962	70,67%	3695271	68,66%
Chefe	25 a 34	Mais de 12 anos	696395	89,77%	1399086	87,70%
Chefe	35 a 44	Até 12 anos	3545680	73,46%	4798452	72,00%
Chefe	35 a 44	Mais de 12 anos	775194	92,27%	1668927	89,70%
Chefe	45 a 54	Até 12 anos	3498048	64,40%	4421094	64,84%
Chefe	45 a 54	Mais de 12 anos	729807	86,83%	1250790	85,52%
Chefe	55 a 64	Até 12 anos	2688936	36,93%	3588458	36,61%
Chefe	55 a 64	Mais de 12 anos	445624	53,16%	805036	56,04%
Chefe	65+	Até 12 anos	2878696	8,79%	3568901	9,46%
Chefe	65+	Mais de 12 anos	196916	20,04%	497397	18,09%

Cônjuge	15 a 24	Até 12 anos	2827197	46,36%	1980944	52,74%
Cônjuge	15 a 24	Mais de 12 anos	248589	71,82%	280274	80,81%
Cônjuge	25 a 34	Até 12 anos	6808142	56,96%	4819462	61,98%
Cônjuge	25 a 34	Mais de 12 anos	1674861	82,68%	2016837	85,78%
Cônjuge	35 a 44	Até 12 anos	6650121	60,24%	5307471	64,62%
Cônjuge	35 a 44	Mais de 12 anos	1548720	83,76%	2182704	85,77%
Cônjuge	45 a 54	Até 12 anos	5452217	51,00%	4508673	56,99%
Cônjuge	45 a 54	Mais de 12 anos	1082809	77,55%	1253888	83,09%
Cônjuge	55 a 64	Até 12 anos	3589537	29,42%	3374280	31,55%
Cônjuge	55 a 64	Mais de 12 anos	591245	48,40%	767260	54,32%
Cônjuge	65+	Até 12 anos	2350855	8,84%	2519471	8,72%
Cônjuge	65+	Mais de 12 anos	204733	20,09%	356696	18,21%
Outros	15 a 24	Até 12 anos	11047567	42,47%	10188612	43,58%
Outros	15 a 24	Mais de 12 anos	1948928	66,08%	2378008	68,59%
Outros	25 a 34	Até 12 anos	3056275	71,21%	2675953	70,84%
Outros	25 a 34	Mais de 12 anos	1824133	88,35%	2133820	86,85%
Outros	35 a 44	Até 12 anos	1271366	63,38%	1340721	68,77%
Outros	35 a 44	Mais de 12 anos	490249	88,32%	692252	90,97%
Outros	45 a 54	Até 12 anos	852626	52,13%	996389	58,05%
Outros	45 a 54	Mais de 12 anos	192264	86,68%	326876	83,63%
Outros	55 a 64	Até 12 anos	627553	30,71%	858676	32,50%
Outros	55 a 64	Mais de 12 anos	86326	57,20%	188882	58,03%
Outros	65+	Até 12 anos	1599764	3,35%	1918258	3,76%
Outros	65+	Mais de 12 anos	71415	4,59%	142398	15,45%
Mora sozinha	15 a 24	Até 12 anos	94762	82,31%	95903	87,19%
Mora sozinha	15 a 24	Mais de 12 anos	50100	76,45%	75067	71,59%
Mora sozinha	25 a 34	Até 12 anos	214779	90,04%	167087	91,17%
Mora sozinha	25 a 34	Mais de 12 anos	175473	96,10%	255538	94,96%
Mora sozinha	35 a 44	Até 12 anos	189011	82,34%	193370	86,57%
Mora sozinha	35 a 44	Mais de 12 anos	122277	96,33%	172697	96,54%
Mora sozinha	45 a 54	Até 12 anos	366446	69,92%	452104	73,99%
Mora sozinha	45 a 54	Mais de 12 anos	113614	89,03%	169979	85,41%
Mora sozinha	55 a 64	Até 12 anos	623496	36,64%	828569	43,32%
Mora sozinha	55 a 64	Mais de 12 anos	129970	55,68%	204433	58,13%
Mora sozinha	65+	Até 12 anos	1476187	5,95%	1948718	8,73%
Mora sozinha	65+	Mais de 12 anos	133987	14,53%	318218	20,66%
Total			78.999.834	52,73%	85.241.687	55,39%

Fonte: IBGE

Tabela 3 do “Anexo” – Decomposição de Kitagawa (Método Complementar) para 2013 – Brasil e Japão

Decomposição de Kitagawa - Japão e Brasil (2013)					
Posição no Domicílio	Idade	Anos de estudo	Efeito Composição	Efeito Taxa	Efeito total
Chefe	15 a 24	Até 12 anos	12,59%	-0,32%	12,26%
Chefe	15 a 24	Mais de 12 anos	1,46%	0,13%	1,59%
Chefe	25 a 34	Até 12 anos	46,30%	-3,82%	42,49%
Chefe	25 a 34	Mais de 12 anos	11,75%	-0,02%	11,73%
Chefe	35 a 44	Até 12 anos	57,51%	-8,13%	49,39%
Chefe	35 a 44	Mais de 12 anos	8,46%	0,52%	8,99%
Chefe	45 a 54	Até 12 anos	49,93%	-10,31%	39,62%
Chefe	45 a 54	Mais de 12 anos	4,51%	-0,26%	4,26%
Chefe	55 a 64	Até 12 anos	24,94%	-12,84%	12,10%
Chefe	55 a 64	Mais de 12 anos	2,04%	-1,64%	0,40%
Chefe	65+	Até 12 anos	3,37%	-4,68%	-1,31%
Chefe	65+	Mais de 12 anos	-0,13%	-0,33%	-0,46%
Cônjuge	15 a 24	Até 12 anos	29,98%	-0,11%	29,87%
Cônjuge	15 a 24	Mais de 12 anos	1,85%	1,09%	2,94%
Cônjuge	25 a 34	Até 12 anos	67,13%	2,76%	69,90%
Cônjuge	25 a 34	Mais de 12 anos	-17,77%	13,37%	-4,39%
Cônjuge	35 a 44	Até 12 anos	43,64%	-6,97%	36,67%
Cônjuge	35 a 44	Mais de 12 anos	-56,02%	16,41%	-39,61%
Cônjuge	45 a 54	Até 12 anos	19,15%	-24,88%	-5,73%
Cônjuge	45 a 54	Mais de 12 anos	-45,53%	3,41%	-42,12%
Cônjuge	55 a 64	Até 12 anos	-29,29%	-28,27%	-57,56%
Cônjuge	55 a 64	Mais de 12 anos	-27,48%	-2,34%	-29,82%
Cônjuge	65+	Até 12 anos	-25,22%	-12,74%	-37,96%
Cônjuge	65+	Mais de 12 anos	-6,63%	-0,42%	-7,04%
Outros	15 a 24	Até 12 anos	45,43%	61,62%	107,05%
Outros	15 a 24	Mais de 12 anos	1,71%	14,61%	16,33%
Outros	25 a 34	Até 12 anos	23,32%	-6,09%	17,22%
Outros	25 a 34	Mais de 12 anos	-20,72%	-2,35%	-23,07%
Outros	35 a 44	Até 12 anos	-3,54%	-4,86%	-8,39%
Outros	35 a 44	Mais de 12 anos	-22,17%	0,37%	-21,79%
Outros	45 a 54	Até 12 anos	-1,33%	-5,54%	-6,87%
Outros	45 a 54	Mais de 12 anos	-10,66%	0,33%	-10,34%
Outros	55 a 64	Até 12 anos	-0,18%	-3,61%	-3,79%
Outros	55 a 64	Mais de 12 anos	-2,50%	-0,16%	-2,66%
Outros	65+	Até 12 anos	-3,72%	-3,03%	-6,75%
Outros	65+	Mais de 12 anos	-0,30%	-0,32%	-0,62%

Mora sozinha	15 a 24	Até 12 anos	0,64%	1,21%	1,85%
Mora sozinha	15 a 24	Mais de 12 anos	-4,52%	2,29%	-2,23%
Mora sozinha	25 a 34	Até 12 anos	-0,73%	0,10%	-0,63%
Mora sozinha	25 a 34	Mais de 12 anos	-8,44%	-0,10%	-8,55%
Mora sozinha	35 a 44	Até 12 anos	-2,83%	0,26%	-2,58%
Mora sozinha	35 a 44	Mais de 12 anos	-7,51%	0,19%	-7,31%
Mora sozinha	45 a 54	Até 12 anos	-1,05%	-0,88%	-1,93%
Mora sozinha	45 a 54	Mais de 12 anos	-5,33%	0,06%	-5,27%
Mora sozinha	55 a 64	Até 12 anos	-3,98%	-4,54%	-8,52%
Mora sozinha	55 a 64	Mais de 12 anos	-3,34%	-0,87%	-4,21%
Mora sozinha	65+	Até 12 anos	-8,20%	-2,27%	-10,47%
Mora sozinha	65+	Mais de 12 anos	-2,16%	-0,52%	-2,68%
Total			134,46%	-34,46%	100,00%

Fonte: IPSS e IBGE

Tabela 4 do “Anexo” – Decomposição de Kitagawa (Método Complementar) para 2019 – Brasil e Japão

Decomposição de Kitagawa - Japão e Brasil (2019)					
Posição no Domicílio	Idade	Anos de estudo	Efeito Composição	Efeito Taxa	Efeito total
Chefe	15 a 24	Até 12 anos	40,48%	-10,01%	30,47%
Chefe	15 a 24	Mais de 12 anos	7,12%	-1,23%	5,88%
Chefe	25 a 34	Até 12 anos	111,57%	-13,90%	97,67%
Chefe	25 a 34	Mais de 12 anos	45,11%	-1,31%	43,80%
Chefe	35 a 44	Até 12 anos	149,36%	-22,76%	126,61%
Chefe	35 a 44	Mais de 12 anos	47,04%	-1,26%	45,78%
Chefe	45 a 54	Até 12 anos	116,29%	-24,08%	92,20%
Chefe	45 a 54	Mais de 12 anos	21,09%	-3,02%	18,07%
Chefe	55 a 64	Até 12 anos	71,78%	-36,93%	34,84%
Chefe	55 a 64	Mais de 12 anos	11,16%	-6,27%	4,89%
Chefe	65+	Até 12 anos	8,73%	-13,85%	-5,12%
Chefe	65+	Mais de 12 anos	1,54%	-2,42%	-0,88%
Cônjuge	15 a 24	Até 12 anos	46,87%	-7,02%	39,85%
Cônjuge	15 a 24	Mais de 12 anos	4,77%	1,02%	5,79%
Cônjuge	25 a 34	Até 12 anos	88,01%	-6,66%	81,35%
Cônjuge	25 a 34	Mais de 12 anos	-22,42%	13,76%	-8,66%
Cônjuge	35 a 44	Até 12 anos	68,74%	-15,92%	52,83%
Cônjuge	35 a 44	Mais de 12 anos	-97,83%	18,39%	-79,44%
Cônjuge	45 a 54	Até 12 anos	0,81%	-38,66%	-37,85%
Cônjuge	45 a 54	Mais de 12 anos	-119,29%	4,63%	-114,66%
Cônjuge	55 a 64	Até 12 anos	-28,87%	-55,08%	-83,96%
Cônjuge	55 a 64	Mais de 12 anos	-70,31%	-8,87%	-79,18%

Cônjuge	65+	Até 12 anos	-60,98%	-38,31%	-99,29%
Cônjuge	65+	Mais de 12 anos	-22,65%	-5,06%	-27,71%
Outros	15 a 24	Até 12 anos	77,94%	94,30%	172,24%
Outros	15 a 24	Mais de 12 anos	6,57%	17,02%	23,59%
Outros	25 a 34	Até 12 anos	38,05%	-9,40%	28,65%
Outros	25 a 34	Mais de 12 anos	-10,53%	-6,22%	-16,75%
Outros	35 a 44	Até 12 anos	3,14%	-5,75%	-2,62%
Outros	35 a 44	Mais de 12 anos	-32,95%	0,98%	-31,97%
Outros	45 a 54	Até 12 anos	-5,19%	-10,41%	-15,60%
Outros	45 a 54	Mais de 12 anos	-22,57%	-0,44%	-23,00%
Outros	55 a 64	Até 12 anos	5,79%	-11,37%	-5,58%
Outros	55 a 64	Mais de 12 anos	-6,41%	-1,59%	-8,00%
Outros	65+	Até 12 anos	-6,60%	-8,91%	-15,51%
Outros	65+	Mais de 12 anos	-1,21%	-0,52%	-1,73%
Mora sozinha	15 a 24	Até 12 anos	1,16%	2,32%	3,48%
Mora sozinha	15 a 24	Mais de 12 anos	-12,28%	3,28%	-9,00%
Mora sozinha	25 a 34	Até 12 anos	-3,97%	-0,27%	-4,24%
Mora sozinha	25 a 34	Mais de 12 anos	-28,30%	-1,27%	-29,57%
Mora sozinha	35 a 44	Até 12 anos	-3,85%	0,24%	-3,61%
Mora sozinha	35 a 44	Mais de 12 anos	-15,45%	-0,09%	-15,54%
Mora sozinha	45 a 54	Até 12 anos	-6,07%	-2,49%	-8,56%
Mora sozinha	45 a 54	Mais de 12 anos	-16,26%	-1,50%	-17,76%
Mora sozinha	55 a 64	Até 12 anos	0,06%	-10,25%	-10,19%
Mora sozinha	55 a 64	Mais de 12 anos	-10,89%	-3,34%	-14,23%
Mora sozinha	65+	Até 12 anos	-23,33%	-5,29%	-28,62%
Mora sozinha	65+	Mais de 12 anos	-7,66%	-1,50%	-9,16%
Total			336,52%	-236,52%	100,00%

Fonte: IPSS e IBGE