



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB)
INSTITUTO DE LETRAS
DEPARTAMENTO DE LÍNGUAS ESTRANGEIRAS E TRADUÇÃO
LICENCIATURA EM LÍNGUA E LITERATURA JAPONESA

CAROLINE OSIRO MAKIGUSSA

A MULHER JAPONESA
NO MERCADO DE TRABALHO
NO SÉCULO 21

BRASÍLIA
2015

CAROLINE OSIRO MAKIGUSSA

**A MULHER JAPONESA
NO MERCADO DE TRABALHO
NO SÉCULO 21**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Licenciatura em Letras-Japonês da Universidade de Brasília, como requisito para obtenção do diploma de licenciada em Língua e Literatura Japonesa.

Orientador: Prof. Dr. Ronan Alves Pereira

**BRASÍLIA
2015**

CAROLINE OSIRO MAKIGUSSA

A MULHER JAPONESA NO MERCADO DE TRABALHO NO SÉCULO 21

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Licenciatura em Letras-Japonês da Universidade de Brasília, como requisito para obtenção do diploma de licenciada em Língua e Literatura Japonesa.

Aprovado em 30 de junho de 2015.

BANCA EXAMINADORA

PRESIDENTE (ORIENTADOR): PROF. DR. RONAN ALVES PEREIRA –
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB)

MEMBRO: PROFA. DRA. MICHELE EDUARDA BRASIL DE SÁ – UNIVERSIDADE
DE BRASÍLIA (UnB) e UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ)

MEMBRO: PROFA. DRA. TAE SUZUKI – UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB)

Dedico à minha mãe e aos meus parentes.
Aos que já se foram, meus agradecimentos,
homenagens e saudades.

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus, pelos meus méritos e pelas oportunidades que me são oferecidas, à minha família e aos meus amigos pelo apoio, força e paciência, e aos meus professores pela contribuição para a construção desse trabalho.

Agradeço ao orientador Prof. Dr. Ronan pela orientação, dedicação e competência. Às professoras Michele e Tae, componentes da banca examinadora, pelas importantes observações apresentadas durante a defesa deste trabalho.

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade compreender a situação da mulher japonesa no mercado de trabalho, levando em consideração as mudanças que ocorreram na sociedade japonesa no que diz respeito às políticas públicas de igualdade de gênero e tomando por base a Constituição Japonesa e as leis trabalhistas, assim como as influências/pressões internas e externas que o governo japonês tem sofrido para melhorar a situação das mulheres no mercado de trabalho. Estatísticas oficiais e pesquisas de agências internacionais são utilizadas com intuito de averiguar a eficácia das leis, que tem como objetivo a igualdade de gêneros na sociedade e no mercado de trabalho japonês. Os dados indicaram que o país está muito bem em questão de educação e de saúde, enquanto ainda apresenta indicadores muito baixos no que tange à participação e às oportunidades das mulheres na força de trabalho e política. Frente à combinação de envelhecimento da população e declínio da taxa de natalidade na sociedade japonesa, o governo tem estimulado a maior participação da mulher em cargos de responsabilidade, embora tal iniciativa esbarre em práticas tradicionais de discriminação social e trabalhista.

Palavras-chaves: Japão. Mulher japonesa. Igualdade de gêneros. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This work has the scope of understanding the situation of the Japanese woman in the labor market, taking into consideration changes that occurred in Japanese society in regards to public policies of gender equality. Also, it takes into account the Japanese Constitution and the labor laws, as well as internal and external influences on the government to advance the situation of women in the labor market. Official statistics and surveys done by international agencies are used to determine the efficiency of the legislation related to the promotion of gender equity in society and the labor market. Data shows that the country is doing well in regards to education and health, while still presents very low indicators regarding the participation of and opportunities for women in the workforce and politics. Vis-à-vis the combination of the aging of the population and the declining birthrate in Japanese society, the government has encouraged greater participation of women in positions of responsibility, although such an initiative comes up against traditional practices of discrimination in society and labor market.

Keywords: Japan. Japanese woman. Gender equality. Labor market.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
Capítulo 2 CONTEXTO HISTÓRICO.....	3
2.1 As leis e seu contexto histórico	3
2.2 Divisões de gênero e divisões de trabalho.....	11
2.3 Influências internas	12
Capítulo 3 ANÁLISE DE ESTATÍSTICAS SOBRE A MULHER NA SOCIEDADE E NO MERCADO DE TRABALHO.....	18
Capítulo 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS	29

Capítulo 1

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como finalidade compreender a situação da mulher japonesa no mercado de trabalho no século 21, partindo de uma retrospectiva histórica das políticas públicas de igualdade de gênero. Para tal, foram obtidas informações acerca dos direitos civis contidos na Constituição Japonesa e nas principais leis sobre direitos trabalhistas: a Lei de Normas Trabalhistas, a Lei de Padrões no Trabalho, Lei de Oportunidades Iguais de Emprego e a Lei Básica para uma Sociedade de Igualdade de Gêneros, que estabelecem direitos iguais entre homens e mulheres. Também buscou-se averiguar, por meio de estatísticas de índices sobre igualdade de gênero, a eficácia dessas leis e mostrar em números se houve evolução da sociedade japonesa no que se diz respeito à igualdade de gêneros. Fatores internos e externos, como a economia e a taxa de natalidade, bem como a participação do Japão na Organização das Nações Unidas (ONU) também serão relacionadas com as mudanças ocorridas na sociedade e nas leis. O instrumento escolhido para a coleta de dados foi a pesquisa bibliográfica.

A monografia está dividida em dois capítulos. No primeiro, será apresentada uma retrospectiva histórica da situação da mulher japonesa no mercado de trabalho e na sociedade, como também as leis mais importantes para a promoção de uma sociedade com igualdade de gêneros no Japão. Neste capítulo serão abordadas algumas influências internas e externas sofridas por este país no que tange à questão de gênero na sociedade e no mercado de trabalho (oportunidades de trabalho e funções/cargos comuns para homens e mulheres), com vistas à melhoria da situação das mulheres no mercado de trabalho.

No capítulo seguinte, serão apresentados três índices de pesquisa que visam igualmente mensurar os níveis de igualdade de gêneros em comparações internacionais, baseando-se nos quesitos escolaridade, níveis de ocupação, índice de mulheres nos cargos de chefia e salários. A análise desses índices de pesquisa tem o intuito de verificar a eficácia das leis que promovem igualdade de gêneros tanto na sociedade como no mercado de trabalho, e também mostrar a evolução da sociedade japonesa, mesmo que gradativa e lenta, em quesitos de participação na força de trabalho, escolaridade, saúde e participação política.

Para concluir o trabalho, serão analisados todos os aspectos apresentados nos capítulos anteriores para verificar a situação da mulher japonesa trabalhadora no mercado de trabalho no século 21. Reconhecendo o fato de que o pensamento tradicionalista de divisões de gênero na sociedade e no mercado de trabalho interfere na tentativa de conciliação entre trabalho e família, tanto para homens quanto para mulheres, almeja-se compreender quais outros fatores dificultam, principalmente a mulher, conciliar trabalho e família.

Capítulo 2

CONTEXTO HISTÓRICO

Para compreendermos a situação da mulher japonesa no mercado de trabalho no século 21, é preciso que façamos uma retrospectiva histórica da situação da mulher japonesa no mercado de trabalho e das relações de gêneros no Japão. É necessário termos conhecimento das questões que influenciaram e que ainda influenciam na situação da mulher trabalhadora, abordando assim, algumas leis, influências externas e internas sofridas pelo país no que diz respeito à interface mercado de trabalho e igualdade de gênero. Primeiramente, serão descritas as leis que definem a igualdade de gênero e seu contexto histórico.

2.1 As leis e seu contexto histórico

No Japão, o reconhecimento dos direitos de igualdade de gêneros constituiu um processo lento devido à tradicional posição subalterna da mulher na sociedade. Esta tradição remonta, ao menos, ao início do Período Tokugawa (1600- 1868), que dividia hierarquicamente a sociedade nas seguintes classes sociais, da mais alta para a mais baixa: uma pequena elite composta pela nobreza, pelos guerreiros (samurais ou *bushi*) e pelo alto escalão religioso; em seguida, vinham os camponeses (*hyakushô*), que compunham a grande maioria da população; abaixo deles estavam, respectivamente, os artesões (*shokunin*) e os comerciantes (*shônin*).

O xogunato Tokugawa também tinha normas hierárquicas específicas para a família: a posição de *kachô* (cabeça da família ou grupo familiar) era designada ao homem; todos os outros membros da família, incluindo a *shufu* (esposa), ocupavam uma posição subordinada. Apesar de haver diferenças entre as mulheres de diferentes classes, no geral, eram submissas a seus pais e depois a seus maridos, e delas era esperado exercerem o papel de mãe e esposa, isto é, de cuidadoras da casa. Se, antes, as esposas de samurais poderiam herdar os bens e o status de seu marido e até entrar em combate, neste período esperava-se que o homem da elite aristocrática e guerreira fosse responsável pelo sustento da família, enquanto a mulher ficava em casa para cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. Esta tradição se manifestava na expressão *men at work and women at home* (“homem no trabalho e mulher em casa”).

A queda do regime feudal dos xoguns Tokugawa no final de 1867 foi seguida, no ano seguinte, pela ascensão do imperador Meiji, que aboliu as estruturas feudais, incluindo o sistema de classe social, e deu início a um profundo e acelerado processo de modernização/ocidentalização do Japão. As transformações no campo e a rápida industrialização do país levaram a um intenso processo de êxodo rural. Com isso, muitas mulheres camponesas começaram a trabalhar nas indústrias, onde as condições de trabalho eram ruins, os salários eram baixos, as jornadas de trabalho muito longas, os locais de trabalho lotados, e muitas vezes não havia higiene adequada. Nessa época, que corresponde à “revolução industrial” japonesa, trabalhadores e trabalhadoras ainda não tinham seus direitos trabalhistas garantidos. Embora a industrialização e a urbanização tivessem acarretado a diminuição da autoridade de pais e de maridos sobre as mulheres, havia ainda uma idealização feminina como “boa esposa, sábia mãe” (*ryôsai kenbo*). Pode-se dizer, portanto, que as mulheres continuavam a ser submissas aos homens.

Por outro lado, em 1872 foi promulgado o Código Fundamental da Educação (*Gakusei*) que tinha como objetivo a “educação para todos”, incluindo, claramente, a educação das mulheres em escolas. Nessa época eram obrigatórios quatro anos de estudo, porém o ministério estendeu esse período para seis anos em 1907 (FERRERI, 2009). E em 1889 foi promulgada a Constituição Meiji, que em geral, reconhecia a existência dos direitos humanos.

Na Primeira Guerra Mundial os homens estavam servindo as forças armadas japonesas, e, por isso, as mulheres, camponesas na sua maioria, tomaram várias frentes de trabalho, sendo chamadas de *shokugyô fujin*, termo coletivo para todas as mulheres trabalhadoras. Com a participação das mulheres na força de trabalho, houve o surgimento de movimentos feministas em busca da igualdade e da liberdade. Porém, como afirma Nabeshima (2014, p. 79): “Todavia, embora tenham sido deflagrados manifestos de cunho feministas nesse período, tais como o *Blue Stocking* e o *Women’s Suffrage League*, esse pensamento de caráter patriarcal começou a mudar somente após a Segunda Guerra Mundial”.

Na Segunda Guerra Mundial, as mulheres, mais uma vez, assumiram as frentes de trabalho. Mas foi somente ao final da Segunda Guerra Mundial que a situação da mulher japonesa mudou. Com a derrota, o país foi ocupado pelas Forças Aliadas, que introduziram reformas profundas na sociedade japonesa em todos os níveis, com destaque para as questões legais. Na educação, o sistema educacional passou a ser composto por seis anos de Ensino Fundamental, três anos de Ginásio (Ensino Fundamental II), três anos de Colégio (Ensino

Médio) e quatro anos de Universidade. E em 1947, as mulheres tiveram, por fim, fácil acesso a universidades públicas e privadas.

A Nova Constituição Japonesa promulgada em 3 de Novembro de 1946, garante igualdade para todos os japoneses perante a lei. (THE CONSTITUTION OF JAPAN, 1946). O Artigo 14 estabelece:

Todas as pessoas são iguais perante a lei e não devem ser discriminadas nas relações políticas, econômicas ou sociais por causa de raça, crença, sexo, status social ou origem familiar. Os nobres e a nobreza não serão reconhecidos. Nenhum privilégio deve acompanhar qualquer honra ao mérito, bem como tais condecorações não devem permanecer além do tempo de vida do indivíduo que as detém agora ou que possa vir a recebê-las.¹

Sendo assim, as mulheres passaram a ser reconhecidas legalmente como indivíduo igual ao homem. Teoricamente, estabeleceu-se o direito à igualdade entre homens e mulheres.

Para Kumazawa Makoto, a Carta Constitucional de 1947 representou uma vitória do movimento feminista, uma vez que estabeleceu o princípio da igualdade entre os sexos e garantiu os direitos políticos e civis para a mulher, dos quais merece menção o direito de votar e concorrer à eleição de cargos públicos, o direito à educação e ao reconhecimento da igualdade entre o marido e a esposa no sistema familiar democrático. (NABESHIMA, 2014, p. 80).

Uma importante observação é que não havia uma lei específica na Constituição Japonesa que defendesse os direitos da mulher. O que se tem é uma generalização do princípio de igualdade nas relações políticas, econômicas ou sociais. Não se proibia as possíveis discriminações que a mulher japonesa pudesse vir a sofrer no mercado de trabalho. Mesmo com a promulgação da Constituição Japonesa, não houve garantias de que as leis fossem implementadas de fato na sociedade. As mudanças não vieram rapidamente, pois a sociedade ainda estava submersa no pensamento tradicionalista de divisões de gênero tanto na sociedade como no trabalho.

Conforme explica Araki, depois da Segunda Guerra Mundial, o Japão estava arruinado tanto do ponto de vista econômico quanto material. Assim, no programa de recuperação que se sucedeu ao fim do conflito, a prioridade do governo era garantir uma estabilidade econômica e estabelecer proteção às condições mínimas de vida. Neste contexto, foram promulgadas diversas leis, a fim de fixar os direitos dos trabalhadores, dentre as quais a *Workers' Accident Compensation Insurance Law*, a

¹ *All of the people are equal under the law and there shall be no discrimination in political, economic or social relations because of race, creed, sex, social status or family origin. Peers and peerage shall not be recognized. No privilege shall accompany any award of honor, decoration or any distinction, nor shall any such award be valid beyond the lifetime of the individual who now holds or hereafter may receive it.*

Employment Security Law, a *Unemployment Insurance Law* e a *Labor Standards Law* (LSL). (NABESHIMA, 2014, p. 80-81).

No âmbito do trabalho, referindo-se aos direitos trabalhistas, o artigo 27 da Constituição Japonesa prevê: “Todas as pessoas deverão ter o direito e a obrigação de trabalhar. O padrão dos salários, horas, descanso e outras condições de trabalho deverão ser determinados por lei. As crianças não deverão ser exploradas”. (THE CONSTITUTION OF JAPAN, 1946).

A Lei de Normas Trabalhistas² n° 49, de 7 de abril de 1947 (modificada pela Lei no. 107 de 9 de junho de 1995) é considerada a lei trabalhista japonesa mais importante. Ela estipula as normas de condições mínimas de trabalho, ao afirmar que nenhum empregador deve discriminar ou favorecer qualquer funcionário em razão de nacionalidade ou qualquer situação no que diz respeito a salários, horas de trabalho ou de outras condições de trabalho. O Artigo 2 (Determinação das Condições de Trabalho) , Artigo 3 (Tratamento Igual) e o Artigo 4 (Princípio da Igualdade de Salários para Homens e Mulheres), determinam:

Artigo 2: As condições de trabalho devem ser determinadas pelos empregadores e empregados em situação de igualdade.³

Artigo 3: O empregador não deve dar tratamento discriminatório com respeito a salários, horas de trabalho ou outras condições de trabalho, em razão da nacionalidade, crença ou status social de qualquer empregado.⁴

Artigo 4: O empregador não deve dar tratamento discriminatório para a mulher, em comparação ao homem no que diz respeito aos salários em razão de o trabalhador ser uma mulher.⁵ (NATLEX, 1995.).

Analisando esses artigos, percebemos que a discriminação não deveria ocorrer em razão da nacionalidade, crença ou status social; mas não faz menção a discriminação em razão de gêneros, ou seja, pode-se dizer que as mulheres continuavam sujeitas a serem tratadas como no pré-guerra, em que sofriam discriminações por causa de gênero. Ou seja, a sociedade ainda perpetuava o tradicionalismo. Além disso, havia restrições para as mulheres sobre horas extras, dias de descanso, trabalho noturno e atividade de alta periculosidade (trabalhos que apresentam perigo a vida das pessoas). Essas restrições estavam estabelecidas na Lei de Normas Trabalhistas, Capítulo: VI-II sobre Mulheres, e mais especificamente nos artigos

² *Labor Standards Law*

³ *Working conditions should be determined by the workers and employers on an equal basis.*

⁴ *An employer shall not engage discriminatory treatment with respect to wages, working hours or other working conditions by reason of the nationality, creed or social status of any worker.*

⁵ *An employer shall not engage in discriminatory treatment of a woman as compared with a man with respect to wages by reason of the worker being a woman.*

número 64-2 (Horas de trabalho e dias de descanso), 64-3 (Trabalho Noturno), 64-4 (Proibição de trabalhos subterrâneos) e 64-5 (Limitações de trabalhos perigosos e prejudiciais para grávidas e mães). Essas previsões legais eram usadas para justificar a diminuição das oportunidades de emprego para as mulheres (NATLEX, 1995).

Como na época a proporção de mulheres casadas que trabalhavam crescia anualmente, elas tinham dificuldade de conciliar trabalho com a criação dos filhos. Havia um grande número de mulheres que deixavam seus trabalhos por razão de gravidez ou nascimento da criança. Para isso, em 1948 foi criada uma lei especificamente para a proteção de mulheres que trabalham: a Lei de Padrões no Trabalho (KOYAMA, 1961, p.118).

Para evitar que as mães trabalhadoras deixassem o trabalho antes ou depois do nascimento da criança, o artigo 5 da Lei de Padrões no Trabalho estipulou que: “Compete ao empregador dar seis semanas de licença antes do nascimento da criança a pedido da funcionária e seis semanas após o nascimento da criança, independentemente de a funcionária interessada pedi-lo ou não”.⁶ (KOYAMA, 1961, p. 119). Porém, a medida não foi efetiva o suficiente para que as mulheres não deixassem o trabalho e/ou voltassem ao trabalho após a licença-maternidade.

Enquanto a legislação trabalhista ia-se alterando no Japão, diversos avanços podiam ser percebidos no cenário internacional. Desde 1975, a ONU tem tomado a iniciativa de promover a igualdade entre homens e mulheres e patrocinar conferências mundiais sobre as mulheres. Em 1979, a ONU adaptou a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW), que entrou em vigor em 1981. (YONEDA, 2002).

Essa Convenção é constituída por um preâmbulo e 30 artigos. No 1º artigo, a Convenção define a “discriminação contra a mulher” como sendo:

(...) toda distinção, exclusão ou restrição baseado no sexo e que tenha o efeito ou propósito prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo⁷ (UN WOMEN, s.d.).

⁶ *It is the duty of the employed to give six week's leave before child-birth the request of the employee and six week's leave after child-birth whether the employee concerned request it or not.*

⁷ *...any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field.*

Em 1956, o Japão foi aceito como membro na ONU (Organização das Nações Unidas). Nesta condição, o país deveria cumprir com os objetivos e princípios contidos na Carta das Nações Unidas. Após a ratificação da “Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher” (CEDAW) em 1985, o parlamento do Japão promulgou no ano seguinte a Lei de Oportunidades Iguais de Emprego⁸ para Homens e Mulheres, em 1986, que proíbe a discriminação de gênero nos recrutamentos de trabalho, emprego, alocação para postos específicos e progressão de carreira; a Lei também exige que os empregadores sejam responsáveis pela prevenção de assédio sexual no ambiente de trabalho (EMBAIXADA DO JAPÃO, s.d.). Mas, as restrições de trabalhos conditas na Lei de Normas Trabalhistas foram mantidas na Lei de Oportunidades Iguais de Emprego, reduzindo assim, mais uma vez, as oportunidades de trabalho para as mulheres.

A política de igualdade de gênero do Japão almejava estar em concordância com as iniciativas da ONU. A Lei de Oportunidades Iguais de Emprego preencheria as lacunas deixadas pela Lei de Normas de Trabalho no que se refere à discriminação por gêneros, tornando-se o melhor sistema jurídico para implementação de igualdade de gênero em empresas privadas. Porém, a igualdade de gênero no local de trabalho ainda não havia sido totalmente implementada (ASSMANN, 2014).

A partir da ratificação da CEDAW, houve a revisão da Lei de Normas Trabalhistas em 1997. Nesta revisão foram retiradas as restrições impostas ao trabalho exercido pelas mulheres, como a limitação das horas extras e dias de descanso, proibição de trabalhos noturnos e perigosos. Legalmente não haveria mais essas restrições, o que deixaria de reduzir as oportunidades de trabalho para as mulheres japonesas.

Nota-se que, a partir desse período, o princípio de igualdade entre homem e mulher começa a afetar a situação da mulher japonesa na sociedade e gera uma grande polêmica entre os japoneses sobre o que seria a “sociedade com igualdade de gênero”. Em um site do governo japonês, há a seguinte definição:

Uma “sociedade com igualdade de gênero” é uma “sociedade em que homens e mulheres, como membros iguais, têm a oportunidade de participar livremente de todos os tipos de atividades sociais, de desfrutar igualmente de benefícios políticos, econômicos e culturais, e de compartilhar responsabilidades”. Em tal sociedade, os direitos humanos de homens e mulheres são igualmente respeitados. As mulheres que desejam um papel ativo na sociedade poderiam participar de atividades da sua própria escolha, enquanto os homens possam desfrutar de uma gratificante vida em casa e na comunidade. Uma sociedade com igualdade de gênero é uma sociedade

⁸ *Equal Employment Opportunity Law (EEOL)*

construída por homens e mulheres como parceiros iguais.⁹ (GENDER EQUALITY BUREAU CABINET OFFICE, s.d.).

Após a Segunda Guerra Mundial, além de alguns movimentos feministas ganharem força, havia também outros campos competindo para a representação da mulher japonesa.

Nos anos de 1980 até o começo dos anos 1990, havia, três campos competindo para a representação do papel da mulher no Japão: os Neotradicionalistas, “Novas Mulheres” e os Igualitaristas radicais. Os Neotradicionalistas promoviam a ideia que o papel principal da mulher era de esposas e mães. As Novas Mulheres acreditavam na “primazia do papel de esposa-mãe, mas acreditavam que as mulheres também deveriam ser capazes de desempenhar outras funções simultaneamente e em condições iguais com os homens”. (...) (Pharr and Lo, 1993, p. 1704-1705). Os Igualitaristas Radicais sustentavam que as mulheres deveriam ser tratadas em condições iguais com os homens em todas as áreas da vida¹⁰ (MORI, 2014, s.p.).

Foi nessas circunstâncias da política de igualdade de gênero que, em 1999 foi promulgada a Lei Básica para uma Sociedade de Igualdade de Gêneros¹¹ (Lei nº 78 de 1999). A lei refletia a ideia dos Igualitaristas Radicais descrita acima. A lei também foi fruto da participação das mulheres japonesas na Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres, em 1999, servindo de estímulo crucial para o desenvolvimento de políticas de igualdade de gêneros.

Os cinco princípios básicos abrangidos por essa lei são: respeito aos direitos humanos de homens e mulheres, consideração aos sistemas ou práticas sociais, participação conjunta no planejamento e formulação de políticas, compatibilidade entre as atividades no âmbito familiar e em outras atividades, e cooperação internacional. Baseado nas provisões da Lei de 1999, o Plano Básico para Igualdade de Gênero foi aprovado pelo Gabinete em dezembro de 2000. Esse plano possui onze objetivos prioritários listados a seguir: expandir a participação das mulheres no processo decisório e de formulação de políticas, rever os sistemas e práticas sociais e promover a conscientização a partir de uma perspectiva de igualdade de gênero, garantir igualdade de tratamento e de oportunidade no mercado de trabalho, estabelecer a igualdade de gênero nas áreas rurais, apoiar os esforços de homens e mulheres para conciliar o trabalho com a vida familiar e comunitária, criar condições que permitam aos idosos viver com tranquilidade, eliminar todas as formas de violência contra a mulher, apoiar a saúde ao longo da vida para as mulheres,

⁹ *A gender-equal society is a society in which both men and women, as equal members, have the opportunity to participate in all kinds of social activities at will, equally enjoy political, economic and cultural benefits, and shared responsibilities. In such a society, the human rights of men and women are equally respected. Women who desire an active role in society may participate in activities of their own choosing, while men could enjoy a fulfilling home and community life. A gender-equal society is a society built by men and women as equal partners.*

¹⁰ *In the 1980s and the early 1990s there were three camps competing for representation of women’s roles in Japan: the Neotraditionalists; “New Women”; and Radical Egalitarians. Neotraditionalists promoted the idea that women’s primary roles were as wives and mothers. New Women believed in “the primacy of wife-mother role but believed that women should also be able to play other roles simultaneously and on an equal basis with men”. (...) (Pharr and Lo, 1993, p. 1704-1705). Radical Egalitarians maintained that women should be treated on na equal basis with men across all arenas of life.*

¹¹ *The Basic Law for a Gender-Equal Society*

respeitar os direitos humanos femininos na mídia, melhorar a educação e a aprendizagem que promovem igualdade de gênero e facilitam a diversidade de escolhe, e contribuir para a “igualdade, desenvolvimento e paz” da comunidade global. (EMBAIXADA DO JAPÃO NO BRASIL, s.d.).

Após o estabelecimento da Lei da Igualdade de Gênero, houve muitas críticas e forte reação de setores conservadores, que viam na nova legislação uma conspiração de feministas radicais desrespeitando as tradições culturais do Japão. (MORI, 2014). Verificaremos no subcapítulo 2.3 sobre as “Influências internas”, e no capítulo 3 se esses princípios básicos da Lei Básica para uma Sociedade de Igualdade de Gêneros de 1999 e se o Plano Básico para Igualdade de Gênero aprovado pelo Gabinete em 2000 estão sendo efetivos na sociedade japonesa, no que se diz à participação das mulheres nas decisões políticas, à igualdade de tratamento e oportunidade no mercado de trabalho, se os homens e mulheres conseguem conciliar trabalho e família, e se houve melhoria na educação.

Os conservadores, tanto nos níveis nacional e local, começaram a perceber a natureza progressiva da lei e se sentiam ameaçados por ela. Várias prefeituras e municípios decidiram não pôr em prática as leis e, mesmo na maioria das comunidades locais onde se seguiam as ideias básicas da lei nacional, encontrava-se resistência por parte dos cidadãos, representantes e funcionários do governo. Essas resistências refletiam as raízes profundas do estereótipo de gênero, “homens no trabalho e mulheres em casa”, na sociedade japonesa em geral (MORI, 2014).

Sendo assim, esse primeiro subcapítulo serviu para termos, de forma sucinta, uma retrospectiva histórica da posição da mulher japonesa na sociedade, o que nos permite ter uma noção de como o tradicionalismo e a discriminação contra a mulher vêm se perpetuando há séculos. Viu-se, também, o contexto que levou as mulheres a participarem na força de trabalho no Período Meiji e quais as dificuldades que encontraram nas indústrias, quando ainda não havia leis que garantissem condições mínimas de trabalho. Desde o início da ocidentalização do país, passando pela ocupação pelas Forças Aliadas e as influências externas das convenções promovidas pela ONU para a promoção dos direitos da mulher, encontramos um país dividido. Por um lado, surgiu um consistente movimento feminista no Japão; por outro, forças conservadoras dificultaram o processo de implementação das leis que visam a transformação do Japão em país com igualdade de gêneros. Todos esses aspectos servirão para que possamos entender a situação da mulher japonesa no mercado de trabalho no século 21. A seguir, vamos aprofundar essa discussão com o tema das divisões de gênero e divisões de trabalho.

2.2 Divisões de gênero e divisões de trabalho

“Divisões de gênero”, como mencionado acima, é a divisão dos papéis de gênero na sociedade tradicional, que foi perpetuada pelo governo Meiji, com os “homens no trabalho e mulheres em casa”. Por sua vez, “divisões de gênero no trabalho” se referem ao modelo trabalhista japonês, que discrimina os trabalhadores com base no gênero.

Como visto anteriormente, em 1986 foi promulgada a Lei de Oportunidades Iguais de Emprego para Homens e Mulheres, que proíbe a discriminação de gênero nos recrutamentos de trabalho, emprego, alocação para postos específicos e progressão de carreira. Mas será que essa Lei está sendo efetivamente implementada? Será que o estereótipo de gênero ainda está presente na sociedade?

Na maior parte do período pós II Guerra Mundial, a divisão de trabalho mais importante no Japão foi entre empregados regulares 正規, com ilimitadas responsabilidades ou duração de trabalho (isto é “emprego vitalício” ou permanente, mais comum para os homens em empresas de maior dimensão), e empregados não regulares 非正規 (variados tipos de contratos de duração limitada ou empregados de salário por hora, geralmente mais comuns para as mulheres e em empresas de menor dimensão)¹² (NORTH, 2014).

“A imagem estereotipada das empresas japonesas no pós-guerra é que eles são comunidades para o benefício mútuo dos seus membros.” (ROHLEN, 1974, *apud* NORTH, 2014).

O sistema de emprego vitalício é aquele em que o trabalhador fica em uma mesma empresa durante muitos anos, podendo até mesmo permanecer na empresa até a sua aposentadoria. Daí o fato de os trabalhadores japoneses terem um sentimento de lealdade para com a empresa, fazendo com que a demissão por parte da empresa ou do empregador seja algo raro de ocorrer no Japão. Por causa desse sentimento de lealdade, o empregado recebe bonificações de acordo com o seu tempo de trabalho nas empresas. Justamente pelo fato de as mulheres deixarem o trabalho para cuidarem dos filhos, torna-se difícil para elas conseguirem um emprego vitalício, ou cargos de confiança, ou ainda promoções e gratificações. Além do mais, elas são vistas como empregadas temporárias. Para citar uma situação bastante corriqueira que ilustra essa divisão é o caso de muitas empresas japonesas recrutarem

¹² *For most of the post-World War II period, Japan’s most significant division of labor has been between regular 正規employees, unlimited in duties or duration of work (i.e. permanent or ‘lifetime employment,’ more common for males in larger enterprises), and non-regular 非正規employees (various kinds of limited term contracts or hourly wage jobs, generally more common for women and in smaller firms).*

mulheres somente para cargos de secretárias. Neste caso, seus deveres envolvem servir chá, tirar cópias, mandar fax e atender telefonemas; deste modo, frequentemente a mulher é referida como O.L. ou *office lady* (SUGIMOTO *apud* KITAMURA, 2008, p. 67). Mesmo que o nível de escolaridade da mulher seja o mesmo que o do homem, os números de OLs não diminuem (KITAMURA, 2008, p.68). Vale dizer que as perspectivas de melhoria de emprego, inclusive através da busca de uma melhor qualificação profissional, quase não se percebem, visto que, geralmente, as OLs trabalham sempre nesta mesma posição. Enquanto estão no mercado de trabalho, as mulheres quase nunca recebem promoções, pois são vistas como empregadas temporárias, que muitas vezes abandonam o emprego quando se casam ou quando têm filhos. Mas, porque as mulheres deixam o emprego quando se casam ou quando têm filhos? Essa desistência será explicada no subcapítulo 2.3, quando tratarmos das “Influências Internas” para a mudança rumo a uma sociedade mais igualitária.

“Atualmente (...), devido ao alto custo de investimentos e de salários, somente grandes empresas, com mais de trezentos empregados, ainda mantém esse sistema tradicional de contratação, correspondendo a cerca de 30% do total de empregados no Japão” (BEYER, Vicki, s.d. *apud* NINOMIYA; TANAKA, 2014, p. 170-71). Por outro lado, houve “um aumento evidente nos empregos não regulares de aproximadamente 10% em 1990 para cerca de 40% da força de trabalho hoje [2013]... dando origem a insegurança e ansiedade” (MORIOKA, Koji *apud* NORTH, 2014). E a disponibilidade de empregos regulares é de apenas 41,5% (SHINBU *apud* NORTH, 2014). Ou seja, há uma clara diminuição das vagas de empregos vitalícios, e muitas vezes estão quase que reservadas para os homens, devido ao sistema tradicional de contratação. O que sobra e que estão crescendo em oferta, portanto, são os empregos não regulares.

Apesar de se ter a Lei de Oportunidades Iguais de Emprego para Homens e Mulheres, cujo intuito foi o de efetivar a igualdade entre homens e mulheres, verifica-se que, na realidade, os homens são mais privilegiados do que as mulheres nas oportunidades de emprego e promoções, o que resulta em uma diferenciação de salário entre os gêneros e o baixíssimo percentual de mulheres ocupando cargos de confiança ou de direção.

2.3 Influências internas

Um fator que influenciou e continua influenciando a melhoria nas políticas de igualdade de gênero é a taxa de natalidade.

De acordo com dados do Ministério da Saúde, divulgados no dia 31 de dezembro de 2014, o número estimado de nascimentos no Japão caiu a 1,001 milhão em 2014, o que representa uma queda aproximada de 29 mil em relação ao ano anterior. (MUNDO-NIPO, 2015).

O declínio, de acordo com Shunta Mori (2014), foi devido:

(...) ao número crescente de: mulheres solteiras; mulheres que se casaram em uma idade mais avançada; e as mulheres que optaram por não ter filhos. Entre as que optaram por ter filhos, muitas tinham apenas um filho, embora pensassem que o número ideal de filhos para ter era dois ou mais. A lacuna foi devido a fatores como o alto custo financeiro, (assistência à infância, escolaridade, etc.), bem como à percepção de uma sobrecarga física e mental necessária para criar os filhos.¹³

Este declínio pode estar ligado ao modelo trabalhista japonês, pois como visto anteriormente, muitas mulheres japonesas têm empregos não regulares, e são poucas as oportunidades de receberem uma promoção, ou seja, além de não terem uma estabilidade financeira, muitas vezes não podem contar com a ajuda de seus maridos para cuidar da casa e dos filhos. Além do mais, também encontram dificuldades em tirar a licença maternidade, apesar de a Lei de Padrões no Trabalho dispor do benefício da licença maternidade. De acordo com a “Pesquisa Básica de Administração de Emprego de Mulheres”, 95,4% dos empregadores limitam em uma vez a licença-maternidade, ou seja, as mulheres têm de optar entre ter mais filhos ou manter o emprego. Por outro lado, o governo tem incentivado a licença-paternidade: desde junho de 2010, vigora no país uma lei que prevê que o pai possa compartilhar folgas remuneradas com a mãe (FUJINO, 2010).

No ambiente de trabalho típico japonês, as condições de trabalho dos homens não lhes permitem dispor de um tempo razoável para os cuidados da casa ou dos filhos. E mesmo que eles tivessem esse tempo, cerca de metade não participaria das tarefas domésticas ou da criação dos filhos porque suas mentes ainda estão bastante imersas no modelo tradicional do papel de gênero. Muitas mulheres aceitam inconscientemente ou involuntariamente, o papel tradicional de gênero. As estatísticas revelam que homens passaram 32 minutos por dia, em média, aos cuidados da casa em 2000, enquanto as mulheres passaram 3 horas e 49 minutos, em média¹⁴ (MORI, 2014).

¹³ *The decline was due to the growing number of: unmarried women; women who married at an older age; and women who chose not to bear children. Of those who chose to have children, many had only one child although they thought that the ideal number of children to have was two or more. The gap was due to factors such as the high financial cost, (child care, schooling etc.), as well as the perceived physical and mental burden of raising children.*

¹⁴ *In the typical Japanese work environment, men's working conditions do not allow them to spare any reasonable length of time for housework or childcare. Even if they did have such time, about half would not participate in housework or childcare because their minds are so immersed in the traditional gender role model. Even many women accept, unconsciously or unwillingly, the traditional gender role. Statistics reveal that men spent 32 minutes per day on average on housework in 2000, while women spent 3 hours and 49 minutes.*

Nessas circunstâncias, percebem-se as dificuldades do governo na tentativa de diminuir esta divisão de trabalho e gênero, e de fazer com que as mulheres consigam conciliar trabalho e família, visto que as mães que trabalham não costumam contar muito com o apoio de seus maridos para a criação dos filhos e para o trabalho doméstico. Mas,

Pais também lutam para balancear o trabalho e a vida familiar. Dados compilados pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar (MHLW, sigla em inglês) releva que mais de um terço de todos os homens gostariam de utilizar a licença paternal (*ikuji gyugyo*), mas o número de pais que realmente tiram a licença permanece baixo, embora os números tenham ligeiramente aumentado de 0,42% de homens que tiraram a licença paternidade em 1999, para 1,56% em 2007 e 2,63% em 2011. Além disso, o envolvimento dos homens nas tarefas domésticas e cuidados a criança continuam baixos. Dados fornecidos pela OECD e MHLW indicam que (... Em 2011...). Os homens dispensaram 31 minutos por dia com cuidados da casa rotineiros enquanto que as mulheres gastam 225 minutos por dia nos trabalhos domésticos e cuidados com a família.¹⁵ (OECD, 2011). (ASSMANN, 2014).

O governo incentiva os homens a tirarem a licença paternidade, porém, como afirma o pesquisador do *Dai-ichi Life Research Institute*, Shigeki Matsuda, “os homens sofrerão reduções de salário por trabalharem menos horas ou tirarem folgas. É previsto que o limite máximo que o trabalhador pode receber em licença é de 209.700 ienes” (*apud* JORNAL NIPPO-BRASIL, S.d.).

Nestas circunstâncias, dependendo da situação financeira do casal, é preferível que a mulher deixe o trabalho, justamente pelo estereótipo de gênero presente na sociedade ou pela vontade de se dedicar tempo à família, e o homem continue a trabalhar para sustentar a família, e de ter dúvida sobre a vantagem de se tirar a licença paternidade, já que há redução do salário.

Uma pesquisa feita pelo Instituto Nacional de População e Pesquisa de Segurança em 2009 ressaltou a dificuldade das mulheres em continuarem o trabalho após o nascimento de uma criança. Durante os anos de 2005 a 2009, apenas 26,8% das entrevistadas voltaram para o local de trabalho após o nascimento do primeiro filho; 17,1% o fizeram depois de tirar proveito da licença maternidade, enquanto 9,7% não utilizaram a licença. (...) De acordo com uma pesquisa realizada pela *Mitsubishi*

¹⁵ *Fathers also struggle with balancing work and family life. Data compiled by the Ministry of Health, Labor and Welfare (MHLW) reveal that more than a third of all men would like to use childcare leave (ikuji gyugyo), but the actual numbers of fathers who actually do take childcare leave remains low although numbers have slightly increased from 0.42 percent of men who took childcare leave in 1999 to 1.56 percent in 2007 and to 2.63 percent in 2011. Furthermore, the involvement of men in daily household duties and childcare remains low. Data provided by the OECD and MHLW indicate that (...) for 2011 men spent 31 minutes per day on routine housework and care for household members whereas women spend 225 minutes per day on housework and family care.*

Pesquisa e Consulta em 2008, as razões para desistirem de trabalharem após o nascimento do primeiro filho incluiu o desejo de dedicar tempo à família e das crianças (39%), enquanto 26,1% dos entrevistados acharam difícil conciliar o trabalho e a vida familiar devido a inadequadas horas de trabalho, uma atmosfera desfavorável no local de trabalho que não incentiva as mães que trabalham ou a falta de opções de licença maternidade¹⁶ (ASSMANN, 2014).

Ou seja, um dos objetivos da Lei da Igualdade de Gênero de 1999 e do Plano Básico para Igualdade de Gênero de 2000 é o apoio de homens e mulheres em conciliar o trabalho com a vida familiar. No entanto, de acordo com os dados acima, essa Lei e esse Plano Básico não estão funcionando. De fato, mães e pais estão igualmente com dificuldades em conciliar trabalho e família. Então, é importante pensar sobre a questão da assistência às crianças. Por que os pais não deixam seus filhos em creches enquanto trabalham? Se isto ocorrer, as mães não precisariam deixar o trabalho para cuidar dos filhos, e poderiam conciliar trabalho e família.

Atualmente, as creches do governo japonês são limitadas para filhos de mulheres que trabalham em tempo integral e de mulheres em circunstâncias especiais, tais como as que cuidam de parentes doentes ou que têm algum tipo de deficiência (Mundo-Nipo, 2015).

Mas a qualidade da rede pública de creches – e a crescente escassez de vagas conforme mais mulheres passam a trabalhar fora – criou seu próprio conjunto de problemas aparentemente insolúveis. (...) Mais preocupante, segundo os especialistas, é que a falta de vagas – principalmente nos berçários mais acessíveis ao público – pode convencer mais mulheres de que elas deveriam abster-se de ter mais de um filho, ou leva-las a simplesmente não ter filhos, diminuindo uma taxa de natalidade que já está entre os menores do mundo (TABUCHI, 2013).

Sendo assim, mães que não tem um trabalho integral não podem recorrer às creches, e aquelas que recorrem, encontram grandes listas de espera e acabam desistindo. De acordo com Tabuchi (2013) “cada vez mais famílias procuram creches particulares, que podem custar duas vezes mais caro, apesar de, às vezes, oferecerem padrões mais baixos de cuidados”. Outro fato preocupante é que, talvez, as mães que não tenham um emprego integral, não contarão com dinheiro suficiente para pagar uma creche ou uma babá, e acabarão optando por deixar o emprego e cuidar dos seus filhos.

¹⁶ A survey conducted by the National Institute of Population and Security Research in 2009 underscored the difficulty of women continuing to work after the birth of a child. During the years from 2005 to 2009, only 26.8 percent of the respondents returned to the workplace after the birth of the first child; 17.1 percent did so after taking advantage of parental leave, while 9.7 percent did not use parental leave. (...) According to a survey conducted by Mitsubishi Research and Consulting in 2008, reasons for quitting work upon the birth of the first child included the wish to dedicate time to household and children (39 percent), while 26.1 percent of respondents found it difficult to combine work and family life due to unsuitable working hours, an unfavorable atmosphere in the workplace which did not encourage working mothers or the lack of parental leave options.

Em um estudo que compara duas gerações de mães com formação universitária de quatro anos, SASAGAWA *apud* MORI argumenta que “as mães da geração mais jovem têm mais “opções de prosseguir na carreira e alcançar o sucesso profissional se elas tiverem uma forte motivação e assistência à criança”” (2004, p.184).¹⁷ (...) “Sasagawa apontou também que há uma variedade de serviços de assistência às crianças disponíveis no Japão, e que mães que trabalham estão pedindo e recebendo cada vez mais apoio de seus maridos nas tarefas domésticas e cuidados aos filhos” (p. 185) ¹⁸. Porém, Mori afirma que “A quantidade de ajuda que obtêm de seus maridos, geralmente não é suficiente para permitir que as mães tenham um trabalho permanente e integral”.¹⁹

Percebe-se alguma relutância das mulheres trabalhadoras em ter filhos devido à inadequação dos sistemas públicos que poderiam ajudar a compatibilizar a manutenção de um emprego com a criação dos filhos, e evitar o declínio da taxa de natalidade. O que o governo tem feito em relação a isso, visto que o declínio da taxa de natalidade é uma ameaça à prosperidade econômica do país?

Sob as novas regras, que entram em vigor a partir do ano fiscal de 2015, todas as mães que trabalham em tempo parcial, que procuram emprego, que frequentam universidades, incluindo mães solteiras, poderão registrar seus filhos em creches financiadas pelo governo, de acordo com o Ministério do Trabalho.

(...)

Depois de eleito a primeiro-ministro, em dezembro, Abe assumiu o compromisso de eliminar a lista de espera para matrículas em creches no prazo máximo de cinco anos. (MUNDO-NIPO, 2013).

Caso essa iniciativa do primeiro-ministro Abe Shinzô seja efetiva, no sentido de levar mais mulheres a fazerem uso das creches financiadas pelo governo e de diminuïrem as filas de espera, talvez possa ser que o incentivo às mulheres a terem mais filhos e a continuarem no mercado de trabalho passe a ser uma realidade no Japão.

Com as informações contidas neste capítulo, podemos ter uma visão de aspectos importantes relacionados com a situação da mulher japonesa no mercado de trabalho nas últimas décadas. Vimos que houve avanços do que era antes nos Períodos Tokugawa e Meiji,

¹⁷ *Sasagawa argued that mothers from the younger generation now have the choice to “pursue a career and climb the ladder of professional success if they have strong motivation and sufficient childcare support”. (2004, p.184)*

¹⁸ *Sasagawa also pointed out that a variety of childcare support services are available in Japan, and younger working mothers are asking and getting support from their husbands for housework and childrearing. (p.185)*

¹⁹ *The amount of help they can get from their husbands is usually not sufficient to allow them to become full time working mothers.*

e a realidade atual. Vamos passar agora à consideração de alguns dados estatísticos, que nos ajudarão a perceber melhor o cenário atual.

Capítulo 3

ANÁLISE DE ESTATÍSTICAS SOBRE A MULHER NA SOCIEDADE E NO MERCADO DE TRABALHO

Neste capítulo será feita uma análise de três índices de pesquisas sobre as estatísticas de igualdade de gêneros com respeito à escolaridade, oportunidade econômica e participação política, com o intuito de verificar a eficácia das Leis como ferramentas para implementar a igualdade de gênero no Japão.

Atualmente, há instituições que promovem e monitoram a igualdade de gêneros no mundo. Estas instituições estabeleceram um “padrão internacional” para classificar os países de acordo com certos quesitos relevantes para uma sociedade com igualdade de gêneros. Os relatórios *The Global Gender Gap Report* são ferramentas interessantes e que nos podem nos ajudar a entender a situação japonesa. Eles são produzidos anualmente pelo Fórum Econômico Mundial desde 2006, com o objetivo de mensurar o nível de igualdade de gênero ao redor do mundo e traçar seus progressos com o passar do tempo. Mais precisamente, analisam a diferença entre homem e mulher em quatro categorias fundamentais: 1) Participação e oportunidade econômica – salários, participação e liderança; 2) Escolaridade – acesso à educação básica e avançada; 3) Saúde e sobrevivência – expectativa de vida e coeficiente sexual; e 4) Capacitação política – representação nas estruturas de tomada de decisão (CANN, 2014, p. 3). Em 2014 foi realizada a nona edição desses relatórios, que incluiu a análise de 142 países.

A Tabela 1 mostra o *ranking* e *score* do Japão em todas as nove edições, comparativamente a outros países. A comparação é feita em uma escala de 0 (desigualdade) a 1 (Igualdade).

TABELA 1 – Índice de igualdade entre gêneros

Japan

Gender Gap Index 2014	
Rank	Score
104	0.658
(out of 142 countries)	(0.00 – inequality, 1.00 – equality)

Key Demographic and Economic Indicators

GDP (US\$ billions).....	4,766.66
GDP (PPP) per capita (constant 2011, international \$).....	34,882
Total population (millions).....	127.34
Population growth (%).....	-0.17
Overall population sex ratio (male/female).....	0.95

	OVERALL		ECONOMIC PARTICIPATION		EDUCATIONAL ATTAINMENT		HEALTH AND SURVIVAL		POLITICAL EMPOWERMENT	
	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
Gender Gap Index 2014 (out of 142 countries)	104	0.658	102	0.618	93	0.978	37	0.979	129	0.058
Gender Gap Index 2013 (out of 136 countries)	105	0.650	104	0.584	91	0.976	34	0.979	118	0.060
Gender Gap Index 2012 (out of 135 countries)	101	0.653	102	0.576	81	0.987	34	0.979	110	0.070
Gender Gap Index 2011 (out of 135 countries)	98	0.651	100	0.567	80	0.986	1	0.980	101	0.072
Gender Gap Index 2010 (out of 134 countries)	94	0.652	101	0.572	82	0.986	1	0.980	101	0.072
Gender Gap Index 2009 (out of 134 countries)	101	0.645	108	0.550	84	0.985	41	0.979	110	0.065
Gender Gap Index 2008 (out of 130 countries)	98	0.643	102	0.544	82	0.985	38	0.979	107	0.065
Gender Gap Index 2007 (out of 128 countries)	91	0.645	97	0.549	69	0.986	37	0.979	94	0.067
Gender Gap Index 2006 (out of 115 countries)	80	0.645	83	0.545	60	0.986	1	0.980	83	0.067

Fonte: WORLD ECONOMIC FORUM (2014, p. 221)

Para uma melhor compreensão dos números sobre o *score*, a Tabela 2 mostra detalhadamente a proporção de mulher para homens nos critérios de *Participação e oportunidade econômica – Participação na força de trabalho; Igualdade salarial para trabalhos similares; ganho de renda estimado; legisladores; funcionários de posição mais elevada e gerentes; trabalhadores profissionais e técnicos. Escolaridade – Taxa de alfabetização; Matrículas no ensino primário; Matrículas no ensino secundário; Matrículas no ensino superior. Saúde e sobrevivência – Proporção de sexos no nascimento (feminino/masculino); e Expectativa de vida. Empoderamento político – Mulheres no parlamento; Mulheres em posições ministeriais; Anos com uma mulher como chefe de Estado (últimos 50 anos).*

TABELA 2 – Ficha de pontuação do Japão

	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
Country Score Card						
ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY	102	0.618	0.596			
Labour force participation.....	83	0.75	0.67	64	84	0.75
Wage equality for similar work (survey).....	53	0.68	0.61	—	—	0.68
Estimated earned income (PPP US\$).....	74	0.60	0.53	23,949	40,000	0.60
Legislators, senior officials and managers.....	112	0.12	0.27	11	89	0.12
Professional and technical workers.....	78	0.87	0.65	47	53	0.87
EDUCATIONAL ATTAINMENT	93	0.978	0.935			
Literacy rate.....	1	1.00	0.87	99	99	1.00
Enrolment in primary education.....	—	—	0.94	—	—	—
Enrolment in secondary education.....	1	1.00	0.62	100	99	1.01
Enrolment in tertiary education.....	105	0.90	0.88	58	65	0.90
HEALTH AND SURVIVAL	37	0.979	0.960			
Sex ratio at birth (female/male).....	94	0.94	0.92	—	—	0.94
Healthy life expectancy.....	1	1.06	1.04	77	72	1.07
POLITICAL EMPOWERMENT	129	0.058	0.214			
Women in parliament.....	126	0.09	0.25	8	92	0.09
Women in ministerial positions.....	98	0.13	0.20	11	89	0.13
Years with female head of state (last 50).....	64	0.00	0.20	0	50	0.00

Fonte: WORLD ECONOMIC FORUM (2014, p. 220)

De acordo com os dados da tabela, nota-se que poucas são as categorias que alcançam o *score* próximo da igualdade, sendo apenas os quesitos de educação e de saúde. Com respeito à participação e oportunidade econômica e à participação política há muitas diferenças entre homens e mulheres. Mesmo que esteja previsto na Lei de Normas Trabalhistas nº 49, de 7 de abril de 1947, artigo 3, que não deve haver diferenciação de salário em razão do gênero, a Tabela 2 mostra a diferença de salários entre homens e mulheres em trabalhos iguais. Surpreendentemente, hoje em dia podem-se pesquisar na internet vagas para emprego no Japão e se constatar que a maioria dos empregos ofertados tem diferenciação no salário para homens e mulheres, para a mesma função e com a mesma carga horária. Note-se que a Lei de Normas Trabalhistas é válida não somente para japoneses, como também para estrangeiros.

Sobre a participação política, fica evidente que não há igualdade de gêneros. Percebe-se que nos últimos 50 anos não houve sequer uma mulher como “cabeça do Estado”, sem falar que a proporção de mulheres no parlamento e na direção de ministérios é baixíssima. Por isso, não seria exagero dizer que está fracassando a “Lei Básica para uma Sociedade com Igualdade de Gênero” de 1999 e o seu “Plano Básico para Igualdade de Gênero” de 2000, que

têm como um dos objetivos a expansão da participação das mulheres no processo decisório e de formulação de políticas públicas.

Analisaremos agora outros índices que medem a igualdade de gênero em escala global, que produzem resultados diferentes a respeito do progresso da igualdade de gênero no Japão.

O índice *Gender Inequality Index* (GII, na sigla em inglês) analisa a desigualdade de gênero em três áreas: saúde reprodutiva, capacitação e atividade econômica. As categorias específicas são: 1) Taxa de mortalidade materna; 2) Taxa de fertilidade adolescente; 3) Assentos no parlamento nacional; 4) População com pelo menos ensino secundário; e 5) Taxa de participação na força de trabalho. De acordo com o Índice de Desigualdade de Gênero publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), o Japão ocupa o décimo sétimo entre os 49 países que têm um índice elevado de desenvolvimento humano e da igualdade de gênero. O índice “zero” (0) indica total igualdade de gêneros em todas as três áreas investigadas, e o índice “um” (1) indica desigualdade de gêneros (ASSMANN, 2014).

TABELA 3 - *The Gender Inequality Index*, em 2013, em Comparação Internacional.

	Japan	Norway	Philippines	New Zealand
Gender Inequality Index Value	0.138	0.068	0.406	0.185
Human Development Index (HDI) Rank	17	1	117	7
Maternal Mortality Ratio 2010	5	7	99	15
Adolescent Fertility Rate 2010/2015	5.4	7.8	46.8	25.3
Share of Seats in National Parliament 2013	10.8	39.6	26.9	37.8
Population with at least some secondary education (female, 25+) 2005-2012	87.0	97.4	65.9	95.0
Population with at least some secondary education (male, 25+) 2005-2012	85.8	96.7	63.8	95.3
Labor force participation rate (female, 15+) 2012	48.1	61.5	51.0	62.1
Labor force participation rate (male, 15+) 2012	70.4	69.5	79.7	73.9

Fonte: UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (s.d.).

Para entendermos melhor como são calculadas as taxas e os números contidos na Tabela 3, temos as seguintes definições que acompanham as tabelas no site do PNUD:

Taxa de mortalidade materna: Número de mortes devido a causas relacionadas com a gravidez por 100.000 nascidos vivos.²⁰

Taxa de natalidade adolescente: Número de nascimentos de mulheres com idades entre 15-19 anos por 1.000 mulheres, com idades entre 15-19 anos.²¹

²⁰ *Maternal mortality ratio: Number of deaths due to pregnancy-related causes per 100,000 live births.*

²¹ *Adolescent birth rate: Number of births to women ages 15–19 per 1,000 women ages 15–19.*

Distribuição de assentos no parlamento nacional: Proporção de assentos ocupados por mulheres em uma posição inferior/ única casa ou/ e uma casa superior/ no senado, expresso em percentagem de lugares no total. Para países com sistemas legislativos bicamerais, a distribuição dos assentos é calculada com base em ambas as casas.²²

População com pelo menos ensino secundário: Percentagem da população de 25 anos ou mais que tenham atingido (mas não necessariamente completo) o ensino secundário.²³

Taxa de participação na força de trabalho: Proporção da população em idade ativa (15 anos ou mais) que entram no mercado de trabalho, seja trabalhando ativamente ou procurando por um emprego, expresso em percentagem da população em idade ativa²⁴ (UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME, s.d.).

Como dito anteriormente, o objetivo em mostrar esses dados é o de verificar a eficácia das leis implementadas pelo governo com vistas a se alcançar uma sociedade com mais igualdade de gêneros no mercado de trabalho. *The Gender Inequality Index* revela que o índice do Japão é elevado no que se diz a respeito à saúde reprodutiva e educação, mas baixa em termos de participação no Parlamento Nacional e em termos da taxa de participação na força de trabalho. Ou seja, com essa tabela podemos afirmar que não há igualdade de gêneros no mercado de trabalho no quesito participação na força de trabalho, tendo uma diferença de 22,3% de homens para mulheres.

Por último, vejamos o índice criado pela *Social Watch*, uma rede de organizações civis que visa eliminar a pobreza e alcançar uma distribuição equitativa da riqueza. Ela criou o Índice de Igualdade de Gênero (GEI, sigla em inglês para *Gender Equity Index*), que mede a diferença entre homens e mulheres em três dimensões: educação, atividade econômica e poder político. O GEI é a média das três dimensões e vai de uma escala entre 0 (desigualdade) e 1 (igualdade).

O GEI é avaliado anualmente e fornece informações sobre as disparidades de gênero por região e país. Para o ano de 2012, foi calculado o GEI de 0,57 para o Japão. Enquanto o GEI para a educação é muito elevado (0,93), o GEI para o poder político está em 0,14 e para a atividade econômica está em 0.65, que classifica o Japão em 105ª posição de 147 países.

²² *Share of seats in national parliament: Proportion of seats held by women in a lower/ single house or /and an upper house/ senate expressed as percentage of total seats. For countries with bicameral legislative systems, the share of seats is calculated based on both houses.*

²³ *Population with at least some secondary education: Percentage of the population ages 25 and older who have reached (but not necessarily completed) a secondary level of education.*

²⁴ *Labour force participation rate: Proportion of a country's working-age population (ages 15 and older) that engages in the labour market, either by working or actively looking for work, expressed as a percentage of the working-age population.*

TABELA 4 – Índice de Igualdade de Gênero

	Rank	Gender Equity Index (GEI)	Education	Empowerment	Economic Activity
Japan	105	0.57	0.93	0.14	0.65

Fonte: SOCIAL WATCH (2012).

Esses dados representam a dificuldade e os desafios enfrentados pela sociedade japonesa em mudar certos padrões e práticas sociais tradicionais. Apesar de o país apresentar bons índices de igualdade na educação e na saúde, há bastante disparidade na participação na força de trabalho e participação política. Mesmo que, em alguns índices da pesquisa, o valor de 0 (desigualdade) a 1 (igualdade) , seja maior que 0.50, ainda falta muito para se ter igualdade de gêneros no mercado de trabalho e na política, em comparação a outros países desenvolvidos.

Apesar de pouco citado no Capítulo 2, o sistema educacional japonês efetivamente possibilitou a igualdade de gênero no que diz respeito às oportunidades acadêmicas em todos os níveis, da pré-escola à educação superior. O sistema educacional implantado no final do século XIX pelo governo Meiji, inicialmente, abriu mais oportunidades escolares para os meninos. Porém, as meninas foram sendo gradualmente absorvidas no sistema e, até as primeiras décadas do século XX, as disparidades existentes entre os sexos na educação fundamental foram sendo dissolvidas. Após a II Guerra Mundial, com a democratização e a mudança na legislação promovidas pelas forças de ocupação, houve uma atmosfera favorável à igualdade de gênero na educação secundária e terciária. Desde então, o governo tem investido muito na educação e valorizado os professores. Em 2012, o orçamento do governo japonês para a saúde era na ordem de 3.8% do PIB (CENTRAL INTELLIGENCE AGENCY, 2013).

No quesito saúde, também, não existem disparidades significativas entre homens e mulheres. Ao contrário, os homens tendem a sofrer debilitação na saúde em idade mais jovem e de modo mais rápido do que o sexo oposto. É sabido que o Japão tem uma das maiores taxas de expectativa de vida no mundo. Aqui, novamente, as mulheres superam os homens: enquanto a esperança de vida para elas é de 87.99 anos (expectativa para 2014), os homens têm uma expectativa de vida de 81,13 anos. Note-se que tem havido muito investimento do governo na área de saúde, que em 2013 gastou 10,3% do PIB (*idem, ibid.*).

Por conseguinte, a maior dificuldade na equiparação das oportunidades entre os gêneros se encontra nas áreas da economia e da política. O sistema político japonês é

reconhecidamente dominado pelos homens da terceira idade, que controlam os partidos e os votos. Com isso, a porcentagem de mulheres eleitas para o parlamento (*Dieta*) é a mais baixa entre os países desenvolvidos. É como se o sistema político espelhasse o mundo corporativo. Os dados acima revelaram que são pouquíssimas as mulheres que ocupam cargos de chefia ou cargos políticos, e isso pode estar relacionado ao fato de a maioria das mulheres arranjam empregos de meio período, deixarem o trabalho para cuidar dos filhos e, ao retornarem ao mercado de trabalho, encontrarem poucas oportunidades de um trabalho integral. Mesmo que sejam capacitadas para terem um cargo mais alto, dificilmente recebem oportunidades para tal.

Capítulo 4

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta monografia de final de curso foi compreender a situação da mulher japonesa no mercado de trabalho no século 21, partindo de uma retrospectiva histórica tanto do contexto social quanto da legislação trabalhista mais recente. Viu-se que houve um grande avanço na situação da mulher desde o Período Tokugawa (1600- 1868), porém, sendo o Japão a terceira maior economia do mundo, é de se esperar que haja um maior grau de equidade entre os sexos em todos os setores da sociedade.

Viu-se, no Capítulo 2, que a melhoria nas relações de gênero no Japão avançou muito nos campos da educação e da saúde. No entanto, nas áreas da economia e da política, o avanço tem sido mais lento e deveu-se a uma combinação de fatores internos (organização de movimentos feministas, declínio da taxa de natalidade, entre outros) e externos (como, por exemplo, as iniciativas da ONU com vistas à eliminação de todo tipo de discriminação contra as mulheres). Chamamos a atenção, em particular, para a importância da participação do Japão na ONU. Por um lado, como membro deste organismo internacional, o país sentiu-se na obrigação de cumprir com as metas que o órgão determina para seus países participantes. Assim, foram promulgadas várias leis que promovem a igualdade de gênero na sociedade japonesa e proíbem qualquer tipo de discriminação no trabalho, seja na contratação, nos postos de alocação ou na definição dos salários. Por outro lado, a participação de japonesas militantes nas Conferências Mundiais sobre as Mulheres, propostas e organizadas pela ONU, incentivou a maior participação das mulheres em movimentos feministas em todo território japonês e a criação de várias organizações não governamentais (ONGs), voltadas para questões relativas à igualdade de gênero.

Com base nas informações e dados estatísticos do Capítulo 3, pode-se notar claramente que ainda persiste a desigualdade de gêneros em alguns setores da sociedade. Embora sejam amplamente difundidos os estereótipos da sociedade japonesa como sendo “machista”, é surpreendente depararmo-nos com a magnitude das disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho—especialmente, no que tange a cargos de chefia e a salários—e no meio político. Isto demonstra que o Japão está em um patamar bem abaixo nas relações de gênero em comparação com outros países desenvolvidos. Por suposto que, se compararmos

com épocas anteriores, houve melhoria na situação da mulher japonesa, tanto no mercado de trabalho, como também na vida familiar.

Mesmo com o governo promulgando várias leis que estabelecem a igualdade de gênero, a legislação está sendo implementada, de fato, muito aquém do esperado e desejado. Pode-se perceber que ainda há discriminação contra a mulher pelo gênero no mercado de trabalho, fazendo com que haja desigualdade na oportunidade de emprego, nas promoções, gratificações e cargos de confiança, sem falar da pouca participação das mulheres na política.

Assmann (2014) chama a atenção para o fato de que a legislação atual está mais para um “guia de orientação“, com pouco poder punitivo. Além disso, a autora ainda afirma haver, na sociedade japonesa, fatores estruturais que atrasam a realização da paridade de gênero, como as divisões de papéis sociais por gênero, um sistema de educação que ainda mantém as expectativas tradicionais de cada gênero, um duplo sistema de carreira profissional e discrepâncias salariais entre homens e mulheres.

Se há pouco poder punitivo para aqueles que não cumprem a Lei, é preciso que haja mudança no código legal para que este seja mais explícito e incisivo, que haja maior fiscalização do governo para que se cumpra a lei, e que haja maior esforço da sociedade para a conscientização das pessoas sobre os malefícios da alienação dos direitos de grande parte da população.

No mercado de trabalho, viu-se que a mulher japonesa encontra dificuldade para obter emprego vitalício, uma vez que são poucas as vagas oferecidas e que as mesmas estão majoritariamente reservadas para os homens. Além disso, muitas empresas recrutam mulheres para cargos de *office lady* (O.L.), que dificilmente têm chances de promoção por serem vistas como funcionárias temporárias e que irão deixar o trabalho para terem filhos.

Devido à falta de assistência à criança, ajuda das empresas na conciliação de trabalho e família, como também altos custos financeiros para criação de filhos, uma parte das mulheres optam por não ter filhos, e aquelas que optam por tê-los, em geral, têm somente um, embora muitas considerem que o ideal seja dois ou mais. Esta diminuição na taxa de natalidade pode, com certeza, comprometer a economia japonesa. As mulheres têm o direito de tirar licença maternidade, mas, como foi citado anteriormente, a maior parte das empresas limita em uma só vez a licença maternidade. Ou seja, se as mulheres tiverem mais de um filho, elas não poderão fazer uso da licença maternidade novamente. Os homens também têm direito de tirar a licença paternidade, mas são poucos os pais que o fazem. Isto não quer dizer que os pais não queiram ser mais ativos na criação dos filhos ou ajudar nos trabalhos domésticos. O motivo

talvez seja por fatores econômicos, porque, ao fazerem uso da licença paternidade, o salário diminuirá por estarem trabalhando menos horas. E isso pode acabar complicando a vida financeira do casal. Por essas razões, muitas vezes as mulheres e os homens não conseguem conciliar trabalho e família. Ademais, nos casos em que as mulheres optam por deixar o trabalho e cuidar da casa e dos filhos, elas não obtêm muita ajuda dos maridos nos afazeres domésticos e criação dos filhos.

É, certamente, motivo de preocupação a combinação de envelhecimento da população e declínio da taxa de natalidade na sociedade japonesa, nas últimas décadas. As duas variáveis ameaçam a prosperidade econômica do país e compromete a sustentabilidade de seu sistema de aposentadorias.

Frente a esse cenário sombrio, muito se debate sobre as possíveis soluções para o problema de escassez de trabalhadores no mercado de trabalho. Até mesmo um relatório da ONU, de 2000, recomenda a introdução de trabalhadores estrangeiros no Japão (BURGESS, 2008, p. 11,13). Porém, por enquanto, não há consenso no governo japonês sobre o tema. Por outro lado, o governo tem buscado soluções paliativas e temporárias, como o incentivo à mulher japonesa a continuar no mercado de trabalho, evitando que elas não deixem o trabalho quando se casam ou quando têm filhos. Assim, tem-se tomado medidas que ajudam as mulheres a conciliarem trabalho e família, incentivando também os homens ou maridos a serem mais participativos na família, mesmo que ainda haja traços de tradicionalismo na questão de divisão de gêneros na sociedade e no trabalho.

Vale a pena lembrar aqui a iniciativa do atual governo japonês, do Primeiro-Ministro Abe Shinzô, de colocar cinco mulheres em seu gabinete, na posição de ministras de estado. A iniciativa faz parte da “estratégia conhecida como ‘Womenomics’, cujo objetivo é aumentar a proporção de mulheres em cargos de responsabilidade para 30% até 2020, tanto no setor público como no privado”. A estratégia também era um compromisso de campanha de Abe, “de estimular o protagonismo da mulher na sociedade japonesa, onde a supremacia masculina é arrasadora”. (ABARCA, 2014).

Vimos que as mulheres são tão bem qualificadas quanto os homens, dada a equidade nas oportunidades acadêmicas para ambos os sexos. O que as impede de terem uma carreira profissional são e pelas práticas discriminatórias na sociedade e no mercado de emprego. São vários os problemas que as mulheres enfrentam, e se esses problemas fossem resolvidos e não houvesse discriminação, e se a sociedade cumprisse com as metas e objetivos estabelecidos pelas leis, o Japão poderia vir a ser considerado um país com igualdade de gêneros.

Por fim, o processo para se alcançar uma “sociedade com igualdade de gênero” é lento e gradativo, mas o governo japonês tem feito esforços, mesmo que ainda tímidos para alguns, mudando a legislação, incentivando as mulheres a terem filhos e a continuarem no mercado de trabalho. Embora a realidade venha se modificando paulatinamente, ainda o padrão mais recorrente é o marido continuar trabalhando para sustentar sua família, e a mulher ficar na casa.

Por incrível que pareça, no atual século 21, apesar das mudanças que ocorreram na sociedade japonesa, em que a mulher tem acesso à educação e ao trabalho, em geral, a divisão de gênero continua a mesma do Período Meiji: homem no trabalho e mulher em casa. Cabe às gerações recentes e futuras decidirem o rumo da sociedade japonesa. Acreditamos que grandes mudanças poderão ocorrer se tiver o consenso da sociedade em deixar de lado o tradicionalismo e focar em questões mais importantes como o declínio da taxa de natalidade, o envelhecimento da população e a prosperidade da economia.

REFERÊNCIAS

ABARCA, Ramón. Reforma de governo no Japão reforça papel da mulher. **Revista Exame (online)**. 03/09/2014. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/mundo/noticias/reforma-de-governo-no-japao-reforca-papel-da-mulher>>. Acesso em: 26 de maio de 2015.

ASSMANN, Stephanie. Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited. **Global Research**, November 2014. Disponível em: <<http://www.globalresearch.ca/gender-equality-in-japan-the-equal-employment-opportunity-law-revisited/5413100>>. Acesso em: 26 de maio de 2015.

BURGESS, Chris. Celebrating “Multicultural Japan: Writings on “Minorities” and the Discourse on “Difference”. **Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies**. 05/12/2008. Disponível em: <<http://www.japanesestudies.org.uk/articles/2008/Burgess.html>>. Acesso em: 12 de junho de 2015.

CANN, Oliver. 2015: Talvez, O Ano da Igualdade de Gênero na Área de Trabalho. **The World Economic Forum**. 28/10/2014. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/Media/Portuguese_Gender%20Gap_Final.pdf>. Acesso em: 12 de junho de 2015.

CENTRAL INTELLIGENCE AGENCY (ed.). **The World Factbook 2013-2014**. Washington, DC: Central Intelligence Agency, 2013. Disponível em: <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ja.html>>. Acesso em: 26 de junho de 2015.

(THE) CONSTITUTION OF JAPAN. **The Official Website of the Prime Minister of Japan and His Cabinet**. Disponível em: <http://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html>. Acesso em: 12 de junho de 2015.

EMBAIXADA DO JAPÃO NO BRASIL (Ed.). Questões de Gênero: Mudança de Papel em Uma Sociedade em Transformação. **Site Oficial da Embaixada do Japão no Brasil**.

Disponível em: <<http://www.br.emb-japan.go.jp/cultura/genero.html>>. Acesso em: 26 de maio de 2015.

_____. Mudança de Papel um Uma Sociedade em Transformação. **Site Oficial da Embaixada do Japão no Brasil**. Disponível em: < <http://www.br.emb-japan.go.jp/cultura/genero.html> >. Acesso em: 26 de maio de 2015.

FERRERI, G. Hanna; BASSO, C.F.L. Políticas públicas – Sistemas Educacionais do Brasil e do Japão. **Revista Jovens Pesquisadores**. Ano VI, n. 10, JAN./JUN, 2009, p. 124-140.

Disponível em:

<<http://www.mackenzie.br/dhtm/seer/index.php/jovenspesquisadores/article/download/804/338>>. Acesso em: 15 de junho de 2015.

FUJINO, Yoko. Japão ainda dificulta a carreira de mulheres. **Jornal Nippo-Brasil**. s.d. Disponível em: <<http://www.nippobrasil.com.br/especial/561.shtml>>. Acesso em: 12 de junho de 2015.

GENDER EQUALITY BUREAU CABINET OFFICE (Ed.). **Toward the Realization of a Gender-Equal Society**. S.d. Disponível em:

<http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/toward/society/index.html>. Acesso em: 22 de maio de 2015.

IGARASHI, Clovis. Baixo índice de natalidade no Japão compromete economia de pequenas cidades. **Histórias de um Dekassegui, blogspot**. 26/8/2014. Disponível em: <<http://clovisakira.blogspot.com.br/2014/08/baixo-indice-de-natalidade-no-japao.html>>.

Acesso em: 26 de maio de 2015.

JORNAL NIPPO-BRASIL. **Japão estimula funcionários a tirarem licença-paternidade**. S.d. Disponível em: <<http://www.nippobrasil.com.br/especial/559b.shtml>>. Acesso em: 26 de maio de 2015.

KITAMURA, Y. **Gender Equality in Japanese Society: How Traditional Ideas Affect both Women and Men**. 2008. Disponível em:

<<http://www.bunkyo.ac.jp/faculty/lib/slib/kiyo/Int/it1901/it190105.pdf>>. Acesso em: 26 de maio de 2015.

MORI, Shunta. Gender Equality Policy in Japan: Current Difficulties and Signs of Change. **Global Ethnographic Journal**. 07/06/2014. Disponível em: <<http://oicd.net/ge/index.php/test/>>. Acesso em: 26 de maio de 2015.

MUNDO-NIPO. Queda de natalidade no Japão provoca fechamento de escolas por falta de alunos. **Mundo-Nipo** – O portal de notícias sobre o Japão. 05/01/2015. Disponível em: <<http://mundo-nipo.com/sociedade/05/01/2015/queda-da-natalidade-no-japao-provoca-fechamento-de-escolas-por-falta-de-alunos/>>. Acesso em: 26 de maio de 2015.

_____. Mães solteiras, universitárias e com emprego parcial terão acesso às creches no Japão. **Mundo-Nipo**. – O portal de notícias sobre o Japão. 05/10/2013. Disponível em: <<http://mundo-nipo.com/economia/05/10/2013/maes-solteiras-universitarias-e-com-emprego-parcial-terao-acesso-as-creches-no-japao/>>. Acesso em: 22 de junho de 2015.

NABESHIMA, K. Yuri. **A discriminação da mulher no mercado de trabalho - estudo comparado da legislação do Brasil e do Japão**. 2014. 261 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Mestre em Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2135/tde-12122014-094325/pt-br.php>>. Acesso em: 22 de junho de 2015.

NATLEX (Ed.). National laws on labour, social security and related human rights. **Labour Standards Law [Law No. 49 of 7 April as amended through Law No. 107 of 9 June 1995]**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htm>>. Acesso em: 26 de maio de 2015.

NINOMIYA, Masato; TANAKA, C.A. Uma visão sobre o direito do trabalho no Japão. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. São Paulo. v. 94, 1999, p. 163-179. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67437/70047>>. Acesso em: 27 de junho de 2015.

NORHT, Scott. Limited Regular Employment and the Reform of Japan's Division of Labor. **The Asia-Pacific Journal: Japan Focus**, Vol. 12, Issue 15, No. 1, April 14, 2014. Disponível em: < <http://www.japanfocus.org/-Scott-North/4106/article.html> >. Acesso em: 9 de junho de 2015.

SOCIAL WATCH. **GEI by Country**. 2012. Disponível em: <<http://www.socialwatch.org/node/14367>>. Acesso em: 26 de maio de 2015.

TABUCHI, Hiroko. Mães sofrem em busca de creches para os filhos no Japão. **ZH Notícias**. 14/03/2013. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/noticia/2013/03/maes-sofrem-em-busca-de-creches-para-os-filhos-no-japao-4073900.html>>. Acesso em: 22 de junho de 2015.

UMEDA, Sayuri. Japan: Support for Raising Children of the Next Generation. **Site da Biblioteca do Congresso (Estados Unidos)**. 2014. Disponível em: <http://www.loc.gov/lawweb/servlet/lloc_news?disp3_l205404042_tex>. Acesso em: 26 de maio de 2015.

UN WOMEN (Ed.). **Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women**. Text of the Convention. S.d. Disponível em: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>>. Acesso em: 26 de maio de 2015.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (ed.). **Human Development Statistical Tables**. Table 4: Gender Inequality Index. S.d. Disponível em: <<http://hdr.undp.org/en/content/table-4-gender-inequality-index>>. Acesso em: 26 de maio de 2015.

(THE) WORLD ECONOMIC FORUM (ed.). **The Global Gender Gap Report, 2014**. Cologny/Geneva: World Economic Forum, 2014. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf>. Acesso em: 12 de junho de 2015.

YONEDA, Masumi. International standards of gender equality and Japan – the impact on Japan. **Newsletter of The Dawn Center**. Dezembro de 2002. Osaka: Osaka Prefectural Center for Youth and Gender Equality. Disponível em: <<http://www.dawncenter.or.jp/english/publication/edawn/0212/inter.html>>. Acesso em: 26 de maio de 2015.