

QUANDO NORMAS SOCIAIS E SINDICATOS SE ENCONTRAM: COMPREENDENDO O PODER DE BARGANHA NA OFERTA DE TRABALHO FEMININA^{1,2}

Sara Costa Pedreira³
Elaine Toldo Pazello⁴
Ana Luiza de Holanda Barbosa⁵

1 INTRODUÇÃO

As desigualdades de gênero permeiam a sociedade em diversas esferas. As discrepâncias entre os resultados de homens e mulheres são persistentes em áreas como educação (Lundberg, 2020), salários (OECD, 2020; Rubery e Johnson, 2019; Seguino, 2000) e trabalho não remunerado (Carlson, 2021; Kan *et al.*, 2022; Kolpashnikova e Kan, 2021). No Brasil, apesar de as mulheres serem, em média, 14% mais escolarizadas do que os homens, sua participação na força de trabalho é 26% inferior, e elas dedicam 9,6 horas semanais a mais a tarefas domésticas e de cuidados (Nery e Britto, 2023). Como as normas sociais estão profundamente enraizadas na sociedade, elas podem desempenhar um papel fundamental na explicação dessas desigualdades (Afridi, Bishnu e Mahajan, 2024; Agarwal, 1997). Compreender os mecanismos que impulsionam essas disparidades de gênero pode ajudar a mitigá-las e a orientar o desenvolvimento de políticas públicas (Kevane, 1998).

As normas sociais de gênero impactam o poder de barganha das mulheres (Seiz, 1991) e têm efeito direto nas decisões domésticas. Dentro de um lar, diversos recursos podem ser negociados, como “decisões financeiras, decisões trabalho-família, consumo, deslocamento, fecundidade e decisões empreendedoras, entre outros” (Molina, Velilla e Ibarra, 2023, p. 85). Contudo, o que pode ser negociado e quem detém maior poder de decisão na família não é estático ou apolítico. Realidades culturais também ajudam a explicar a diferença nestes poderes e nos resultados de gênero (Kan e Kolpashnikova, 2021).

Esta nota técnica tem como objetivo explorar como o poder de barganha de cônjuges heterossexuais afeta a decisão das mulheres (esposas) na alocação das horas ofertadas no mercado de trabalho remunerado. A proposta é a de modelar o poder de barganha com a inclusão de uma

1. DOI: <https://dx.doi.org/10.38116/bmt79/nt4>

2. As autoras agradecem a leitura atenciosa e os valiosos *feedbacks* de Andrea Flores, Florencia Amábile, Renato Vieira e Veronica Amarante, assim como os comentários dos participantes do Seminário de Pesquisa das Economistas, da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP).

3. Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto (PPGE/FEA-RP) da USP. E-mail: sara.costa@usp.br.

4. Professora no PPGE/FEA-RP/USP. E-mail: epazello@usp.br.

5. Técnica de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea). E-mail: ana.barbosa@ipea.gov.br.

variável relacionada às normas sociais de gênero vigentes. Tais normas desempenham um papel fundamental nas crenças e atitudes dos indivíduos e, embora sejam coletivamente moldadas, influenciam os papéis de gênero dentro das famílias. Se estas normas vigentes favorecem os homens, por exemplo, o poder de barganha deles aumenta em relação ao das mulheres, e as alocações de recursos (tempo e consumo) são realizadas de forma que as escolhas dos homens são beneficiadas, reforçando as desigualdades de gênero.

A variável escolhida, nesta análise, para refletir o resultado observado do papel das normas sociais de gênero no âmbito familiar está relacionada com a divisão de tarefas domésticas em casais heterossexuais. Em particular, a proporção de horas semanais despendidas por cada membro do casal em tarefas domésticas e de cuidados é considerada uma *proxy* para a divisão igualitária (ou não igualitária) e, conseqüentemente, para normas sociais de gênero igualitárias (ou não). Assim, quanto mais próxima de 50% for a proporção, maior será o senso de igualdade dentro da família.

O arcabouço teórico para esta análise tem como base os chamados modelos coletivos, que têm sido a principal abordagem adotada, na área da economia da família, no estudo das alocações de recursos intrafamiliares (Chiappori, 1988; 1992; 1997). Esses modelos se tornaram uma estrutura abrangente que fornece uma forma de prever a alocação intrafamiliar e sua resposta a diferentes condições econômicas.⁶ As decisões da família (ou, mais precisamente, do casal) são oriundas de um processo de interação entre indivíduos com preferências distintas. Nessa classe de modelos, o poder de barganha de cada indivíduo é incorporado no processo decisório intrafamiliar. Os dados utilizados provêm da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2015.⁷

Uma questão importante a se considerar é a de que as decisões de dedicar tempo às tarefas domésticas e de entrar no mercado de trabalho podem ser (e, geralmente, são) realizadas simultaneamente. Essa concomitância gera a chamada endogeneidade, que se refere ao fato de que o efeito de uma variável independente (neste caso, a proporção de horas semanais em afazeres domésticos) em uma variável dependente (oferta de trabalho no mercado) não pode ser interpretado de forma causal, o que compromete a validade das inferências estatísticas.

Uma das possíveis soluções para o problema da endogeneidade é a utilização do método de variável instrumental, que é uma variável usada como um instrumento para que a relação entre as duas variáveis de interesse não seja influenciada por outros fatores que não se consegue medir diretamente. Neste trabalho, a variável instrumental escolhida para a distribuição das tarefas domésticas é a sindicalização dos membros da família.

Small (2024) foi uma das primeiras a utilizar a sindicalização como uma variável para a identificação da relação entre normas sociais e trabalho não remunerado. Com base em dados americanos, a autora investiga até que ponto a filiação sindical está associada à participação dos homens na reprodução social não remunerada, ou seja, em realizar tarefas domésticas e

6. Ver também: Apps e Rees (1988); Browning e Chiappori (1998); e Donni e Molina (2018).

7. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/microdados/2015/.

de cuidados. Os resultados do estudo sugerem que homens com cobertura sindical dedicam mais tempo para as atividades de cuidados e os afazeres domésticos em relação aos homens não sindicalizados.

São diversos os mecanismos que contribuem para que a relação entre sindicalização e trabalho não remunerado se verifique tanto para os homens quanto para as mulheres. Small (2024) destaca a solidariedade como uma característica essencial das organizações sindicais e um fator impulsionador na transformação da autopercepção dentro da dinâmica de reprodução social. Para além disso, os sindicatos têm sido, historicamente, importantes no auxílio aos trabalhadores para que entendam e utilizem mais os direitos mandatórios para licença familiar, cobertura de saúde e seguridade social em geral (Silva e Campos, 2024; Small, 2024, p. 4; Campos, 2016).

Além desta introdução, este artigo está organizado da seguinte forma: a seção 2 descreve o arcabouço teórico utilizado neste trabalho, além de abordar questões relacionadas com o poder de barganha e com as normas sociais no contexto intrafamiliar; a seção 3 trata de descrever brevemente a estrutura e atuação dos sindicatos no Brasil; a seção 4 apresenta o papel dos sindicatos nas normas sociais, além de analisar a relação entre a divisão sexual do trabalho e as normas sociais; a seção 5 apresenta a estratégia empírica utilizada neste estudo; e a seção 6, os principais resultados em relação aos determinantes da oferta de trabalho feminina. Por fim, a seção 7 é dedicada a algumas considerações finais.

2 ARCABOUÇO TEÓRICO: MODELOS COLETIVOS, PODER DE BARGANHA E NORMAS SOCIAIS

O arcabouço teórico para esta análise tem como base os chamados modelos coletivos (Chiappori, 1988; 1992; 1997; Browning, Chiappori e Weiss, 2014). Tais modelos têm sido as principais abordagens na área de economia da família que buscam analisar a tomada de decisões dentro de famílias ou grupos, considerando a interação entre os membros e como isso afeta o consumo e a alocação de recursos (Chiappori, 1988; 1992; 1997; Browning, Chiappori e Weiss, 2014).

As decisões da família (ou, mais precisamente, do casal) são oriundas de um processo de interação entre indivíduos com preferências distintas. Há, portanto, uma interdependência entre os membros da família, na medida em que as preferências e escolhas de um membro podem influenciar as decisões dos outros. As preferências dos membros da família são agregadas de forma a refletir o bem-estar coletivo, ao invés de focar apenas nas preferências individuais.

Duas hipóteses são cruciais nessa classe de modelos. A primeira é a de que existe um processo decisório intrafamiliar, e que este processo é estável. A segunda suposição é que esse processo leva a resultados eficientes de Pareto (Browning, Chiappori e Weiss, p. 100). Esse modelo permite derivar teoricamente o poder de barganha dentro da família a partir dos comportamentos observados (Molina, Velilla e Ibarra, 2023).

Nesse contexto, o poder de barganha (ou negociação) de gênero (*gender bargaining power*) é incorporado no processo decisório familiar e pode ser definido como a capacidade de deixar o relacionamento (casamento) ou de ameaçar, de forma crível, uma posição de não

cooperação (Meurs e Ismaylov, 2019). Não há consenso sobre seus determinantes (Agarwal, 1997), e esses também podem variar dependendo do contexto cultural. Renda independente do salário (Doss, 2013), oportunidades de emprego, outros meios de geração de renda, proporções salariais (Pollak, 2005), acesso a redes de apoio (Seiz, 1991), fatores distributivos⁸ e normas sociais (Agarwal, 1997) são alguns exemplos de elementos que influenciam esse poder.

A principal contribuição desta nota é a incorporação de normas sociais no âmbito domiciliar ao modelo de barganha coletiva. A realidade cultural e as instituições podem interagir no contexto familiar, impactando as alocações de cada agente decisório da família (neste caso, cônjuges) de maneira distinta. De fato, Campaña, Gimenez-Nadal e Molina (2018) encontram que países mais igualitários em termos de gênero apresentam uma menor disparidade no tempo de trabalho total despendido por homens e mulheres. Isso sugere que normas de gênero mais equitativas estão associadas a uma divisão mais equilibrada das responsabilidades laborais, em contraste com contextos marcados por normas patriarcais.⁹

3 ESTRUTURA E ATUAÇÃO DOS SINDICATOS NO BRASIL

Como já explicitado, a *proxy* utilizada para as normas sociais configura-se na divisão das tarefas domésticas entre os membros do casal, e, como essa é endógena na equação da jornada de trabalho, será utilizado o *status* de sindicalização do casal como variável instrumental. Antes que se justifique o instrumento, mostra-se importante contextualizar o papel dos sindicatos no Brasil.

Os sindicatos desempenharam um papel importante na luta pelos direitos das mulheres, indo além do mercado de trabalho (Dinner, 2023). De fato, no período pós-Segunda Guerra Mundial, quando a identidade das mulheres como trabalhadoras estava mudando, os sindicatos contribuíram para aumentar as oportunidades de emprego e para a realização de vidas fora do ambiente de trabalho. Naquela época, feministas trabalhistas apoiavam mudanças que garantissem condições dignas de trabalho, ao mesmo tempo em que mantinham os indivíduos em papéis produtivos na sociedade. Em contrapartida, o movimento de libertação das mulheres defendia formas públicas de provisão de cuidados, desafiando os papéis tradicionais de gênero (Dinner, 2013).

No Brasil, o movimento feminista da classe trabalhadora, em suas raízes, defendia a emancipação das mulheres por meio da educação e da erradicação do analfabetismo. Sob a influência dos sindicatos, a participação feminina na força de trabalho e na organização social foi fortalecida ao longo da década de 1920. Greves e mobilizações foram os principais meios de luta adotados por essas mulheres. Suas demandas variavam desde a proteção contra o abuso sexual, a licença-maternidade, até a igualdade salarial. Em geral, as reivindicações não se limitavam aos direitos específicos das mulheres, mas se estendiam à classe trabalhadora como um todo;

8. Os fatores distributivos conseguem modificar o peso que cada membro possui na decisão intrafamiliar, porém sem alterar suas preferências ou restrições orçamentárias. Exemplos são a diferença de renda entre os cônjuges, a proporção de homens e mulheres (*sex ratio*), a legislação sobre divórcio, o nível educacional dos cônjuges, as heranças e os benefícios para crianças (Campaña, Gimenez-Nadal e Molina, 2018).

9. Ver também Alesina, Giuliano e Nunn (2013).

isto é, contra o trabalho infantil e o emprego de indivíduos com menos de 18 anos em turnos noturnos e condições insalubres (Fraccaro, 2018).

O sistema sindical brasileiro é hierarquizado em centrais sindicais, confederações, federações e sindicatos, de acordo com suas esferas de atuação e representação. Os sindicatos são a base dessa estrutura, representando os trabalhadores em nível local, em categoria específica, seja por profissão, setor ou região. Até a recente reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a contribuição sindical era obrigatória, isto é, havia financiamento compulsório para todos os trabalhadores ativos, independentemente de filiação. Os últimos dados da PNAD Contínua sobre a taxa de sindicalização revelam uma queda histórica, chegando ao patamar de 8,4% em 2023 e contabilizando 4,9 milhões de homens e 3,5 milhões de mulheres (Em 2023..., 2024).

Segundo o Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), em 2025 existem 17.369 entidades sindicais no país, sendo 69,39% delas representantes dos trabalhadores.¹⁰ De acordo com a Constituição Federal de 1988, é proibida a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer nível, que represente a mesma categoria profissional ou econômica dentro de uma mesma base territorial (art. 8º). Ao contrário de outros países, no Brasil, os sindicatos representam todos os trabalhadores dentro de sua jurisdição territorial, independentemente de serem filiados ou não (Campos, 2016).

Além disso, há heterogeneidades da densidade sindical ao redor do país. As maiores taxas de sindicalização se concentram no Nordeste (9,5%) e no Sul (9,4%), sendo também as únicas regiões onde o percentual de mulheres sindicalizadas supera o de homens. Na média nacional, porém, a sindicalização feminina computava 8,2%, enquanto para os homens era 8,5%. Ao mesmo tempo, o contingente de trabalhadores sindicalizados está concentrado no Sudeste (42,9%), seguido pelo Nordeste (25,2%), conforme a PNAD Contínua 2023 (Em 2023..., 2024).

Em relação aos grupamentos de atividade no trabalho principal, agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura possuem a maior taxa de sindicalização (15,0%), seguidos por administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais (14,4%). É interessante notar, porém, que a taxa de sindicalização não está diretamente relacionada ao número de trabalhadores em um setor, mas, sim, à forma como eles se organizam e à atuação dos sindicatos nas relações trabalhistas. Em outras palavras, a representatividade sindical depende mais da eficácia da organização e da atuação sindical do que do tamanho do setor em termos de força de trabalho (Em 2023..., 2024).

4 O PAPEL DOS SINDICATOS NAS NORMAS SOCIAIS E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

De certa forma, até hoje, os sindicatos continuam a levar adiante as lutas pela igualdade. Particularmente, a sindicalização feminina é responsável por inserir questões relacionadas à jornada dupla na pauta do movimento trabalhista (Carvalho, 2005). De fato, categorias sindicalizadas têm acesso a uma rede de benefícios sociais que influenciam diretamente suas

10. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/entidade-sindical-registrada>.

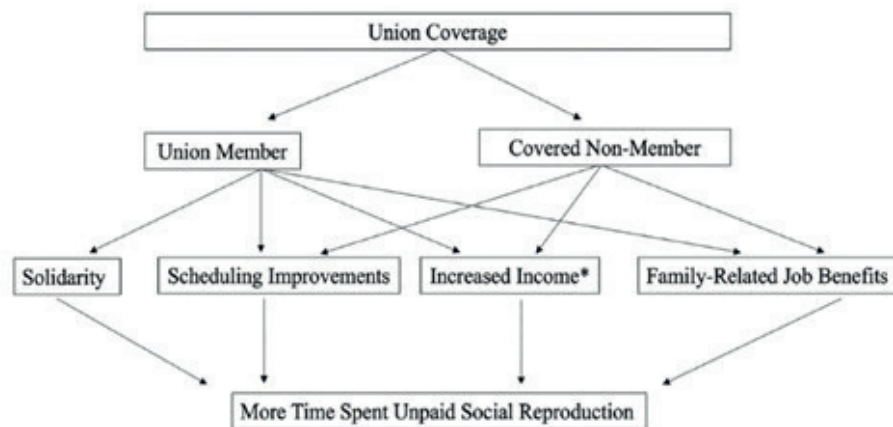
famílias. Licença parental estendida, treinamentos em comunicação não violenta, paternidade responsável e iniciativas contra o assédio sexual contribuem para transformar crenças e ações relacionadas aos papéis de gênero predominantes na sociedade (Contraf-CUT, 2024).

Small (2024) introduz um modelo conceitual para explicar a relação entre a sindicalização masculina e sua dedicação ao trabalho de reprodução social. A argumentação teórica, esquematizada na figura 1, coloca a solidariedade como uma característica particular dos organismos sindicais e como propulsora de uma mudança de autopercepção na cadeia de reprodução social.

Ainda que um trabalhador não seja sindicalizado, as conquistas auferidas pelas lutas coletivas podem recair sobre ele, caso haja cobertura sindical no setor de atuação. Dessa forma, flexibilidade ou melhores jornadas, salários maiores e benefícios relacionados à família – como licenças-maternidade/paternidade estendidas e dispensas para cuidado de dependentes – podem ser auferidos por trabalhadores não sindicalizados. No entanto, por estarem à margem do ambiente colaborativo construído nessas organizações, esses indivíduos acabam excluídos da rede de solidariedade que elas promovem.

FIGURA 1

Mecanismos da cobertura sindical na ampliação da participação masculina no trabalho não remunerado: um modelo conceitual



Fonte: Small (2024).

Obs.: A ilustração não pôde ser padronizada nem revisada em virtude das condições técnicas dos originais (nota do Editorial).

Já os membros sindicais são expostos a uma atmosfera de barganha coletiva e, portanto, estão inseridos em um ambiente de aprendizagem de lutas sociais, forjando uma arena política de alianças. Esse despertar para lutas conjuntas influencia a percepção subjetiva dos indivíduos em seus domicílios. O ponto central é que nenhum dos fatores descritos na figura 1, por si só, conseguem modificar a responsabilidade despendida pelos homens na reprodução social. Seriam o conjunto de atributos, por sua vez, os responsáveis pela mudança sistêmica. Nesse sentido, Small (2024) teoriza que os sindicatos, por congregarem todos os elementos descritos, conseguem distanciar os homens da estrutura patriarcal de divisão de trabalho reprodutivo.

A literatura empírica aponta para uma direção semelhante, relacionando a sindicalização com políticas de empregos mais favoráveis às mulheres. Em especial, a presença de lideranças femininas nas negociações sindicais impulsiona a adoção de políticas que beneficiam diretamente as necessidades e prioridades das mulheres (Garcia-Louzao e Perez-Sanz, 2024). No geral, mulheres valorizam benefícios que possibilitam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, enquanto homens priorizam salários mais altos e condições de segurança (Corradini, Lagos e Sharma, 2023). E tais amenidades femininas aumentam – e as masculinas diminuem – à medida que a proporção de mulheres na força de trabalho de uma organização cresce (Corradini, Lagos e Sharma, 2023). Assim, a representação feminina em cargos de liderança também pode ser vista como forma de combater a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho (Biasi e Sarsons, 2022).

Dessa forma, a atuação sindical consegue moldar a visão individual sobre o seu papel na divisão sexual do trabalho reprodutivo, a partir do espírito de coletividade e solidariedade fortalecido no seio da organização sindical. Treinando-os para pensar no coletivo, ao invés de exclusivamente no ganho pessoal (Small, 2024).

Uma rede de seguridade social pode catalisar conquistas nas dinâmicas familiares em direção à igualdade de gênero entre seus membros. Ao reduzir o trabalho não remunerado realizado principalmente por mulheres e incorporar os homens como provedores de cuidado doméstico, as políticas familiares abrangidas pelos sindicatos impactam diretamente os relacionamentos entre seus membros. Talvez a evidência mais tangível da mudança nas normas de gênero no ambiente familiar seja a divisão das tarefas domésticas entre seus membros (Amábile, 2024). Uma divisão desigual desses afazeres está diretamente associada a normas em conformidade com papéis de gênero patriarcais (Campaña, Gimenez-Nadal e Molina, 2018).

4.1 Divisão sexual do trabalho e suas implicações

A alocação do trabalho não remunerado é estruturada por meio da divisão do trabalho com base no gênero, em que às mulheres são predominantemente atribuídas as tarefas de cuidado e reprodução da vida, enquanto os homens assumem o trabalho produtivo e remunerado. Portanto, desviar-se desse padrão pode significar um rompimento com a norma predominante. De fato, “enquanto a divisão do trabalho doméstico for assimétrica, a igualdade será uma utopia. (...) a mudança da correlação de forças no interior da esfera dita ‘privada’ poderá contribuir para uma melhor distribuição do trabalho invisível” (Hirata, 2004, p. 20).

A divisão sexual do trabalho não remunerado elucida as dinâmicas em curso dentro da sociedade, o que também se aplica às famílias. Assim, a diferença no tempo gasto em tarefas domésticas por homens e mulheres pode ser considerada uma expressão visível de normas de gênero que permanecem invisíveis no nível doméstico. Segundo Hirata (2004), para que haja uma transfiguração concreta da estrutura existente, é necessária uma transformação efetiva na divisão sexual do trabalho doméstico.

Butler (1990), por sua vez, postula a existência da *performance* de gênero, isto é, indivíduos apreendem e explicitam comportamentos de acordo com o papel social do gênero com o qual se identificam. Nesse sentido, as expectativas sociais acerca de um gênero ditarão as posições tomadas pela pessoa que se identifica como tal. Outra corrente teórica alinhada a essa análise é a teoria da neutralização da divergência de gênero. Esta sugere que, quando as normas de gênero tradicionais são desafiadas em um aspecto da vida (como uma mulher ganhando mais do que o parceiro), o indivíduo tende a compensar reafirmando papéis de gênero convencionais em outros contextos – como na divisão do trabalho doméstico (Small, 2024; Syrda, 2022).

Evidências empíricas destacam o papel dos pares na influência sobre a aceitação das normas de gênero patriarcais, especialmente no que se refere aos comportamentos relacionados à alocação do tempo (Campaña, Gimenez-Nadal e Molina, 2018). Isso significa que o convívio direto com indivíduos cujos padrões de uso do tempo reforçam a divisão sexual do trabalho reprodutivo tende a perpetuar tais modelos. De forma semelhante, a transmissão intrageracional de normas de gênero ocorre por meio dos padrões de distribuição do trabalho doméstico (Giménez-Nadal, Mangiavacchi e Piccoli, 2019; Cordero-Coma e Esping-Andersen, 2018).

Uma ideia fundamental sobre a mudança nas normas sociais é que a modernização por si só, como a industrialização ou a cobertura universal dos sistemas de saúde e educação, levaria à igualdade de gênero (Dilli, Rijpma e Carmichael, 2015). O canal de impacto seria uma transformação nas normas e valores da sociedade, que, por sua vez, traria atitudes mais igualitárias em relação ao gênero. No entanto, as normas sociais possuem características singulares e são de caráter persistente (Campaña, Gimenez-Nadal e Molina, 2018); por isso, não necessariamente se transformarão em função do desenvolvimento econômico (Dilli, Rijpma e Carmichael, 2015).

Ainda assim, o crescimento econômico pode ser sustentado por essas desigualdades de gênero. É imprescindível notar que “uma redução no tempo total de trabalho não remunerado pode não exigir mudanças nas normas de gênero, enquanto a sua redistribuição provavelmente exigirá” (Campaña, Gimenez-Nadal e Molina, 2018, p. 37).

Na América Latina, fatores estruturais, institucionais e culturais desempenham um papel crucial na compreensão das decisões de homens e mulheres sobre a distribuição de seu tempo entre atividades remuneradas e não remuneradas (Amarante e Rossel, 2018). Cavalli (1983) aponta três tipos de instituições que parecem desafiar os ideais igualitários: religião; tradições e práticas reguladoras da família; e sistema legal.

Portanto, como parte das práticas reguladoras das famílias e do sistema legal, a abordagem de negociação coletiva pelos sindicatos poderia levar a uma mudança nas perspectivas igualitárias dentro dos lares. Assim, isso poderia engendrar mudanças nas normas sociais percebidas dentro das famílias sindicalizadas e impactar o poder de negociação dos membros dessas famílias.

5 ESTRATÉGIA EMPÍRICA

5.1 Base de dados e amostra

Os dados utilizados para estimar o modelo coletivo são provenientes da PNAD 2015.^{11,12} Para alinhar-se ao modelo teórico delineado anteriormente, foi realizado um corte na amostra, considerando casais em que ambos declararam estar ocupados.¹³

A partir da metodologia da PNAD, utilizam-se como unidade de análise as famílias, por serem grupos de convivência dentro dos domicílios. Mantiveram-se na base apenas as famílias com casais heterossexuais em que ambos os membros estavam ocupados na semana de referência. Também se excluíram moradores pensionistas, agregados, empregados domésticos ou parentes de empregados domésticos. Em resumo, a amostra final abarcou 34.410 casais e 116.748 indivíduos.

Para analisar a influência da sindicalização como instrumento para normas sociais endógenas no lar, os casais são categorizados em: ambos sindicalizados; apenas a mulher sindicalizada; apenas o homem sindicalizado; ou nenhum sindicalizado. Portanto, a condição do domicílio em relação à sindicalização do casal serve como uma *proxy* para as normas sociais predominantes naquela família. Espera-se que a sindicalização feminina esteja associada a normas mais igualitárias. Em contrapartida, se apenas o homem for sindicalizado, o efeito captado pode ser revertido para um aumento no poder de barganha masculino e, consequentemente, uma menor proporção de tempo dedicada às tarefas domésticas. Caso ambos sejam sindicalizados, é provável que o peso recaia sobre a mulher, através de um mecanismo de conformidade com as normas predominantes em uma sociedade patriarcal.

Como *proxy* para as normas sociais domiciliares, calculou-se a proporção de tarefas domésticas realizadas pela mulher em relação ao total de horas semanais dedicadas pelo casal. Assim, quanto mais próximo esse valor estiver de 50%, maior será a participação masculina nas tarefas domésticas, enquanto um valor significativamente superior a 50% indica que a mulher assume a maior parte da carga.

5.2 Equações de interesse

As equações empíricas para a oferta de trabalho feminina e masculina são estimadas utilizando o método generalizado dos momentos (GMM). A estimação pelo GMM permite considerar a heterocedasticidade de forma desconhecida nos erros, além de estimar simultaneamente a variável endógena, o instrumento e a variável dependente.

11. Opta-se pela PNAD devido à mudança de metodologia na PNAD Contínua concernente à variável de horas de afazeres domésticos (Jesus, 2018).

12. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/microdados/2015/.

13. Esse procedimento pode introduzir vies de seleção na amostra, especialmente em relação à oferta de trabalho feminino. No entanto, Chiappori, Fortin e Lacroix (2002) optam por desconsiderar essa questão, pois abordá-la exigiria a expansão do modelo para contemplar soluções de canto.

$$L^f = \beta_0 + \beta_1 \widehat{afazeres} + \beta_2 \log w^f + \beta_3 \log w^m + \beta_4 y + \beta_5 \log w^f \log w^m + \beta_6 s + \beta_7 z \quad (1)$$

$$L^m = \theta_0 + \theta_1 \widehat{afazeres} + \theta_2 \log w^f + \theta_3 \log w^m + \theta_4 y + \theta_5 \log w^f \log w^m + \theta_6 s + \theta_7 z \quad (2)$$

Nas equações (1) e (2), L^m e L^f , respectivamente, referem-se às horas semanais trabalhadas pelo marido e pela esposa. O principal interesse está na variável da proporção de afazeres realizada pela mulher, instrumentalizada conforme descrito pelo *status* de sindicalização do casal. É necessário verificar empiricamente a relação da variável endógena com o instrumento e assegurar que a sindicalização não afeta diretamente as horas de trabalho dos indivíduos (variável dependente). A seção de resultados apresenta os testes de validade do instrumento.

As demais variáveis explicativas presentes no modelo são os logaritmos dos salários do homem ($\log w^m$) e da mulher ($\log w^f$); o logaritmo do salário cruzado ($\log w^f \log w^m$); a renda familiar mensal não proveniente do trabalho (y); um fator distributivo – razão de sexos (s);¹⁴ e um vetor z de covariáveis socioeconômicas, que inclui indicador de áreas urbanas ou rurais, raça do indivíduo, renda não proveniente do trabalho, número de crianças em idade pré-escolar e número de crianças em idade escolar.^{15,16}

5.3 Descritiva dos dados

Na análise das estatísticas descritivas para a amostra deste estudo (tabela 1), nota-se que a jornada semanal de trabalho remunerado dos homens é, em média, 7,7 horas maior do que a das mulheres. Em contrapartida, a jornada de afazeres domésticos das mulheres é, em média, quase quatro vezes maior do que a dos homens. O logaritmo do salário-hora masculino também é maior, assim como a renda não proveniente do trabalho,¹⁷ que figura uma diferença de R\$ 42,17 em relação à média das mulheres. Entretanto, as mulheres são, em média, mais jovens e mais escolarizadas do que seus parceiros. A proporção de mulheres brancas (43%) e homens brancos (45%) é similar.

14. Calcula-se a razão entre o número de homens com mesma idade do marido no estado, em relação ao total de pessoas desta idade no estado.

15. Consideram-se crianças de até 4 anos como pré-escolares, e de 4 a 17 anos, em idade escolar.

16. Chiappori, Fortin e Lacroix (2002) sugerem instrumentalizar salários, renda não proveniente do trabalho e número de crianças a partir de um polinômio de segunda ordem na idade e escolaridade dos indivíduos.

17. Consideram-se pensões, aposentadorias, abono de permanência e doações como renda não proveniente do trabalho.

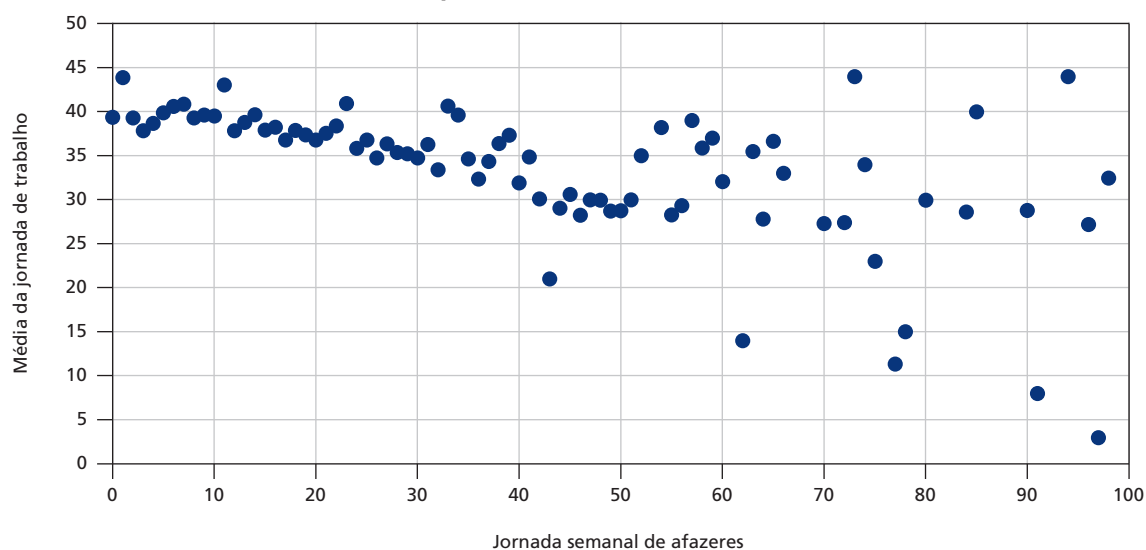
TABELA 1
Descritivas dos dados

Variáveis	Média	
	Mulher	Homem
Jornada de trabalho paga	34,95	42,65
Jornada de afazeres domésticos	21,63	5,82
Log do salário hora	3,04	3,48
Renda do não salário	82,86	130,03
Idade	39,76	42,79
Escolaridade	10,62	9,59
Branco	0,45	0,43

Fonte: PNAD 2015. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/microdados/2015/.

Os gráficos 1 e 2 trazem um dado interessante. Embora haja uma correlação expressiva entre jornadas mais longas de trabalho doméstico e menores períodos de ocupação no mercado de trabalho para as mulheres, para os homens, essa correlação é bem menos acentuada. Enquanto a jornada média dos homens concentra-se em torno das quarenta horas semanais, as mulheres possuem maior dispersão em suas horas de trabalho pago.

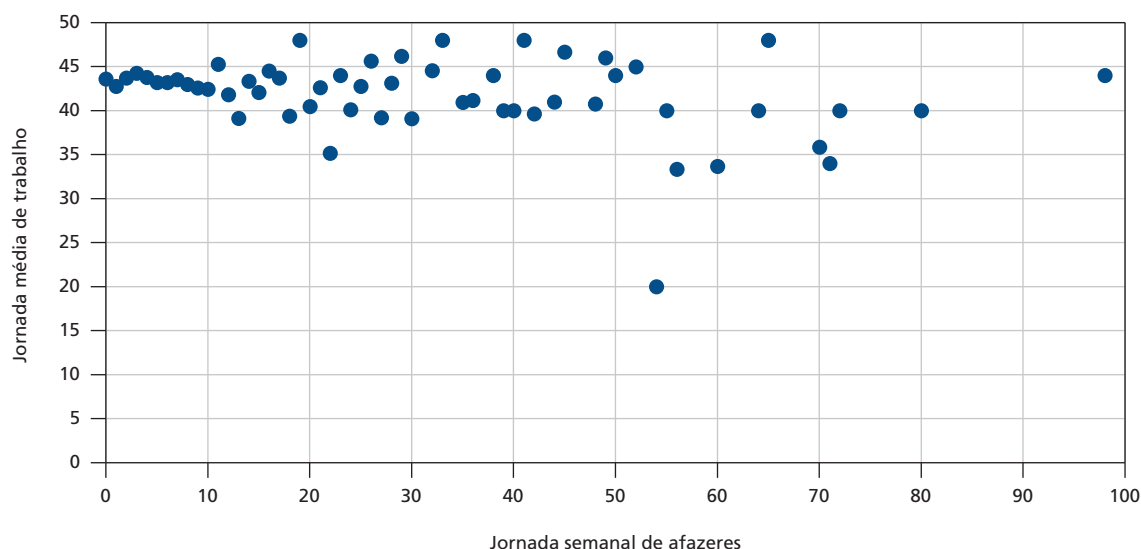
GRÁFICO 1
Jornada de trabalho feminina por nível de afazeres domésticos



Fonte: PNAD 2015. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/microdados/2015/.

Elaboração das autoras.

GRÁFICO 2

Jornada de trabalho masculina por nível de afazeres domésticos

Fonte: PNAD 2015. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/microdados/2015/.

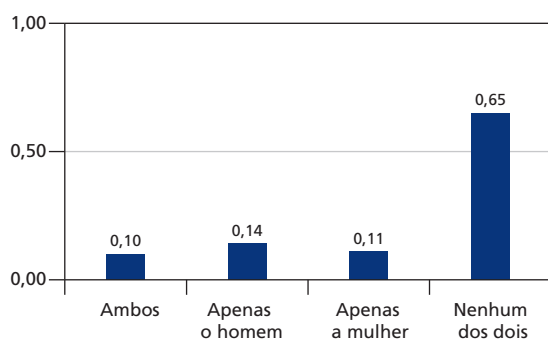
Elaboração das autoras.

Para finalizar as descritivas, seguem informações relacionadas à filiação sindical na amostra (gráfico 3). No Brasil, é menos habitual que ambos os membros de um casal sejam sindicalizados; frequentemente, apenas o homem o é (14%), mas, vale dizer, há 11% dos casos em que apenas a mulher é sindicalizada. Com relação aos motivos que levaram à filiação sindical, 52% relataram que “o sindicato defendia os direitos dos trabalhadores”. Os serviços ofertados pelo sindicato figura em posição secundária (28%) - note que aqui os respondentes escolheram apenas um motivo.

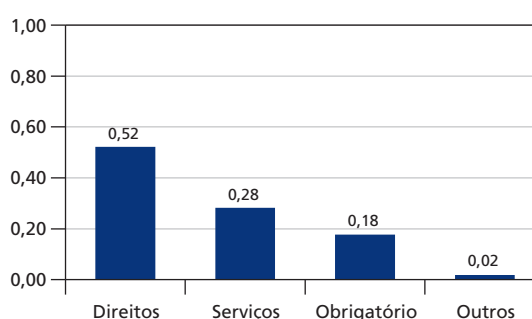
GRÁFICO 3

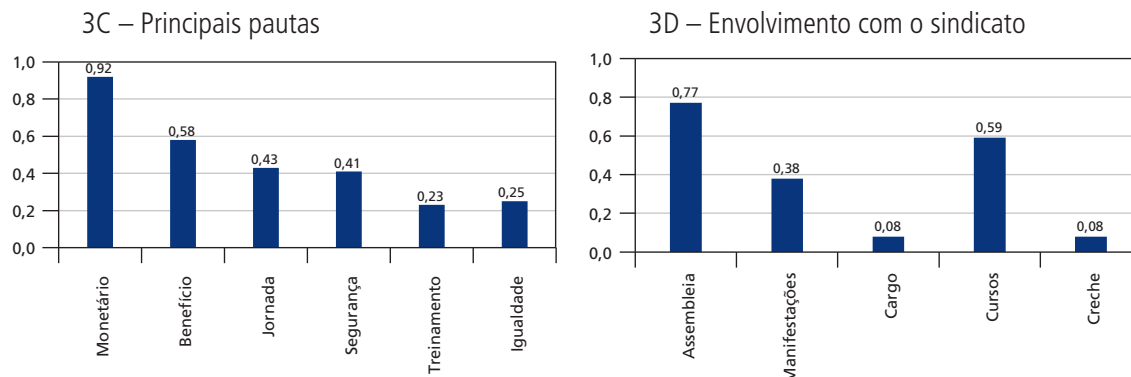
Envolvimento com os sindicatos: filiação, motivo pelo qual se associou, principais pautas e participação efetiva no sindicato

3A – Proporção de casais segundo a filiação sindical



3B – Motivo pelo qual se associou ao sindicato





Fonte: PNAD 2015. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/microdados/2015/.
Elaboração das autoras.

Para além da taxa de sindicalização, é importante entender o envolvimento dos trabalhadores com o órgão sindical. Segundo os trabalhadores, seus sindicatos atuam principalmente nas pautas relacionadas aos rendimentos monetários (92,1%) e benefícios (58,2%), dois itens que possivelmente têm impacto no poder de barganha dos indivíduos nas famílias. Contudo, negociações relacionadas a saúde e segurança do trabalho (41,2%) e a jornadas (43,3%) também aparecem em peso entre as ações pautadas pelo órgão sindical. Em termos de participação efetiva, de acordo com os dados, 77,0% dos trabalhadores sindicalizados participaram de alguma assembleia no período de referência. Igualmente, cerca de 60,0% se engajaram em palestras, cursos ou debates promovidos pelo sindicato, enquanto quase 40% participavam em manifestações. Menos de 10% relataram possuir cargo de representação de trabalhadores no sindicato, e 8,4% utilizavam convênio com instituição de ensino, curso ou creche. Assim, embora a sindicalização não seja expressiva, os trabalhadores sindicalizados parecem estar de fato envolvidos com o sindicato, o que favorece a argumentação sobre a influência dessa participação nas normas sociais das famílias.

6 DETERMINANTES DA OFERTA DE TRABALHO FEMININA

Antes de mostrar os resultados de interesse do estudo, ou seja, o impacto das normas sociais na oferta de trabalho, apresenta-se o teste de relevância do instrumento. Ele permite verificar se o instrumento está fortemente correlacionado com a variável endógena. Para isso, estima-se um modelo de regressão linear a partir de mínimos quadrados ordinários, em que a variável endógena – proporção de afazeres realizados pela mulher – é regredida nas *dummies* de sindicalização e controles de escolaridade e renda. Os resultados são expressos na tabela 2.

Há heterogeneidades entre a correlação da divisão de afazeres com a sindicalização do casal entre as regiões do Brasil. Por exemplo, no Norte e Nordeste do país, as *dummies* de filiação sindical não possuem significância estatística conjunta. Enquanto, no Sudeste, Sul e Centro-Oeste, encontra-se uma correlação negativa entre a sindicalização de ambos os membros, ou apenas da mulher, com normas de gênero desiguais. O mesmo ocorre para a amostra completa, considerando todas as regiões em conjunto. Para uma ideia de magnitude, na amostra completa, quando ambos são sindicalizados, a parcela dos afazeres domésticos

realizada pelas mulheres é 1,4 ponto percentual (p.p.) menor quando comparada a uma situação na qual nenhum dos membros do casal é sindicalizado. Esse efeito é maior no Centro-Oeste, com a parcela de afazeres caindo 4 p.p., seguido do Sudeste (-3,2 p.p.) e Sul (-2,1 p.p.). Esse efeito é modesto, considerando que as mulheres realizam 80%, em média, dos afazeres domésticos, mas é no sentido esperado, conforme argumentado anteriormente.

TABELA 2

Regressão linear entre a proporção de afazeres domésticos realizados pela esposa e a sindicalização do casal

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Amostra Completa	Sudeste	Nordeste	Sul	Norte	Centro-Oeste
Ambos sindicalizados	-0.014285*** (0.003825)	-0.032077*** (0.007498)	0.006555 (0.006697)	-0.021286*** (0.008258)	0.003694 (0.011586)	-0.040889*** (0.012569)
Apenas o homem	-0.003328 (0.003403)	-0.009377 (0.006065)	0.004918 (0.006593)	-0.006153 (0.007664)	0.002304 (0.009778)	-0.008653 (0.010514)
Apenas a mulher	-0.014007*** (0.003746)	-0.014719** (0.007209)	0.004946 (0.006650)	-0.030360*** (0.008557)	-0.021536** (0.010930)	-0.025868** (0.011537)
Constante	0.899715*** (0.003847)	0.907284*** (0.006502)	0.906087*** (0.005702)	0.877760*** (0.008044)	0.901459*** (0.008584)	0.885327*** (0.010549)
Controles						
Educação	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Renda	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Região	Sim	Não	Não	Não	Não	Não
Observações	34,403	10,284	8,662	6,545	4,890	4,022
Prob>F	0.0000	0.0001	0.6765	0.0008	0.2217	0.0032
R-quadrado	0.046064	0.039119	0.041992	0.039164	0.040340	0.029594

Fonte: PNAD 2015. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/microdados/2015/.

Obs.: 1. Erros-padrão entre parênteses.

2. Significância: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$.

Na tabela 3, encontram-se os resultados da estimação simultânea da oferta de trabalho dos cônjuges. Observa-se que a variável *proxy* de normas sociais – a proporção de afazeres realizados pela esposa – está positivamente relacionada com a oferta de trabalho do marido e negativamente relacionada (embora não estatisticamente significativa) com a oferta de trabalho da esposa. Sua magnitude implica que um aumento de 10 p.p. na parcela de afazeres realizada pelas esposas aumenta em 2,5 horas a jornada semanal de trabalho dos homens e diminui em 0,8 hora a jornada semanal de trabalho das mulheres.

De fato, esperava-se um efeito maior para a jornada das mulheres. Entretanto, talvez esse efeito médio esconda efeitos heterogêneos para seus diferentes perfis. Por exemplo, pode ser

que, para mulheres com filhos, o aumento da parcela de afazeres signifique maior cuidado com os filhos, o que implica maior impacto na oferta de trabalho; em contrapartida, para mulheres sem filhos, a maior parcela de afazeres domésticos pode ser mais fácil de conciliar, implicando impacto menor em sua jornada de trabalho. Assim, em um próximo passo, será interessante verificar o impacto das normas para arranjos familiares diferentes.

TABELA 3
Estimador do GMM para oferta de trabalho

	(1)	(2)
	Homem	Mulher
Proporção de afazeres	25.132073** (10.450995)	-8.195925 (14.136858)
Log do salário da mulher	6.714938*** (1.614879)	11.991873*** (2.367218)
Log do salário do homem	7.540691*** (1.381811)	4.138740** (1.953836)
Log do salário cruzado	-1.534683*** (0.375497)	-2.058697*** (0.542185)
Renda do não salário	0.007240** (0.002903)	0.015848*** (0.003945)
Constante	-7.623954 (11.961135)	10.284420 (16.569594)
Observações	34,403	34,403

Fonte: PNAD 2015. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/microdados/2015/.

Obs.: 1. Erros-padrão entre parênteses.

2. Significância: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; e * $p < 0,1$.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho contribui para a literatura ao fornecer evidências da relação entre as normas sociais e o papel das mulheres na provisão de cuidados e reprodução social. Além disso, ilumina os fatores determinantes do poder de barganha das mulheres e da oferta de trabalho, bem como dá orientações para políticas públicas equitativas.

Apesar de intangíveis, as normas exercem força na realidade concreta e são capazes de influenciar o poder de barganha nas famílias – e, consequentemente, a oferta de trabalho destas. Em um cenário de baixa participação feminina no mercado de trabalho, a oferta de trabalho das mulheres é ainda mais reprimida pelas normas sociais. A sindicalização dos membros do casal pode influenciar positivamente a divisão de tarefas domésticas mais igualitária, colaborando, assim, para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

Como avanços para este trabalho, pontuam-se a especificação do GMM e o ajuste do instrumento aos testes de validade. Além disso, outros anos da PNAD podem ser utilizados, tanto para comparações históricas como para aumentar o poder dos testes realizados.

REFERÊNCIAS

- AFRIDI, F.; BISHNU, M.; MAHAJAN, K. What determines women's labor supply? The role of home productivity and social norms. **Journal of Demographic Economics**, v. 90, p. 55-87, 2024.
- AGARWAL, B. "Bargaining" and gender relations: within and beyond the household. **Feminist Economics**, v. 3, n. 1, p. 1-51, jan. 1997.
- ALESINA, A.; GIULIANO, P.; NUNN, N. On the origins of gender roles: women and the plough. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 128, n. 2, p. 469-530, 2013. Disponível em: <https://academic.oup.com/qje/article/128/2/469/1943509>.
- AMÁBILE, F. **Intra-household bargaining and gender role attitudes in Uruguay**. [s.l.]: Research Square, 2024. Disponível em: <https://www.researchsquare.com/article/rs-5291391/v1>.
- AMARANTE, V.; ROSSEL, C. Unfolding patterns of unpaid household work in Latin America. **Feminist Economics**, v. 24, n. 1, p. 1-34, 2018. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13545701.2017.1344776>.
- APPS, P. F.; REES, R. Taxation and the household. **Journal of Public Economics**, v. 35, n. 3, p. 355-369, 1988. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0047272788900370?via%3Dihub>.
- BIASI, B.; SARSONS, H. Flexible wages, bargaining, and the gender gap. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 137, n. 1, p. 215-266, 2022. Disponível em: <https://academic.oup.com/qje/article/137/1/215/6352976>.
- BROWNING, M.; CHIAPPORI, P.-A. Efficient intra-household allocations: a general characterization and empirical tests. **Econometrica**, v. 66, n. 6, p. 1241-1278, 1998. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2999616?origin=crossref>.
- BROWNING, M.; CHIAPPORI, P.-A.; WEISS, Y. **Economics of the family**. Nova York: Cambridge University Press, 2014. Disponível em: <https://econpapers.repec.org/bookchap/cupchbooks/9780521791595.htm>.
- BUTLER, J. **Gender trouble: feminism and the subversion of identity**. Nova York; Londres: Routledge, 1990.
- CAMPAÑA, J. C.; GIMENEZ-NADAL, J. I.; MOLINA, J. A. **Efficient labor supply for latin families: is the intra-household bargaining power relevant?** Bonn: IZA Institute of Labor Economics, jul. 2018. (Discussion Paper Series, n. 11695). Disponível em: <https://docs.iza.org/dp11695.pdf>.
- CAMPOS, A. G. **Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016. (Texto para Discussão, n. 2262). Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7353/1/td_2262.pdf.

- CARLSON, D. L. Time availability: assessing causal ordering in the performance of paid labor and unpaid housework. **Journal of Comparative Family Studies**, v. 52, n. 2, p. 180-205, jun. 2021.
- CARVALHAL, T. B. A inserção da mulher no sindicato: uma leitura geográfica da questão de gênero. **Perspectiva Geográfica**, n. 1, p. 71-87, 2005. Disponível em: <https://saber.unioeste.br/index.php/pgeografica/article/view/7>. Acesso em: 4 jun. 2024.
- CAVALLI, A. The changing role of women: the case of Italy. In: LUPRI, E. (Ed.). **The changing position of women in family and society: a cross-national comparison**. Leiden: E. J. Brill, 1983. p. 179-189.
- CHIAPPORI, P.-A. Rational household labor supply. **Econometrica**, v. 56, n. 1, p. 63-90, jan. 1988.
- CHIAPPORI, P.-A. Collective labor supply and welfare. **Journal of Political Economy**, v. 100, n. 3, p. 437-467, jun. 1992.
- CHIAPPORI, P.-A. Introducing household production in collective models of labor supply. **Journal of Political Economy**, v. 105, n. 1, p. 191-209, 1997. Disponível em: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/262071>.
- CHIAPPORI, P.-A.; FORTIN, B.; LACROIX, G. Marriage market, divorce legislation, and household labor supply. **Journal of Political Economy**, v. 110, n. 1, p. 37-72, fev. 2002.
- CONTRAF-CUT – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DA CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Avançamos juntas!** [s.l.]: Contraf-CUT, 2024. Disponível em: <https://contrafcut.com.br/data/files/F6/E1/C1/AE/6F93191074559319820808A8/cartilha-avancamos-juntas-2.pdf>. Acesso em: 4 jun. 2024.
- CORDERO-COMA, J.; ESPING-ANDERSEN, G. The intergenerational transmission of gender roles: children's contribution to housework in Germany. **Journal of Marriage and Family**, v. 80, n. 4, p. 1005-1019, 2018. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jomf.12497>.
- CORRADINI, V.; LAGOS, L.; SHARMA, G. **Collective bargaining for women: how unions can create female-friendly Jobs**. [s.l.]: IZA, 2023. (IZA Discussion Paper, n. 15552). Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4219409.
- DILLI, S.; RIJPMAN, A.; CARMICHAEL, S. G. Achieving gender equality: development *versus* historical legacies. **CESifo Economic Studies**, v. 61, n. 1, p. 301-334, mar. 2015.
- DINNER, D. Law and labor in the nineteenth and twentieth centuries. In: HADDEN, S. E.; BROPHY, A. L. (Org.). **A companion to American legal history**. 1. ed. Chichester: Wiley-Blackwell, 2013. p. 308-328. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9781118533727.ch16>.
- DONNI, O.; MOLINA, J. A. **Household collective models: three decades of theoretical contributions and empirical evidence**. [s.l.]: IZA, 2018. (Discussion Papers, n. 11915). Disponível em: <https://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp11915.htm>.
- DOSS, C. Intrahousehold bargaining and resource allocation in developing countries. **The World Bank Research Observer**, v. 28, n. 1, p. 52-78, 2013.

EM 2023, número de sindicalizados cai para 8,4 milhões, o menor desde 2012. **Agência IBGE Notícias**, 21 jun. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/40445-em-2023-numero-de-sindicalizados-cai-para-8-4-milhoes-o-menor-desde-2012>. Acesso em: 2 fev. 2025.

FRACCARO, G. **Os direitos das mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937)**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2018.

GARCIA-LOUZAO, J.; PEREZ-SANZ, R. **Women's voice at work and family-friendly firms**. [s.l.]: CESifo, 2024. (CESifo Working Paper, n. 10982). Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4748032.

GIMÉNEZ-NADAL, J. I.; MANGIAVACCHI, L.; PICCOLI, L. Keeping inequality at home: the genesis of gender roles in housework. **Labour Economics**, v. 58, p. 52-68, 2019. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537119300314?via%3Dihub>.

HIRATA, H. O universo do trabalho e da cidadania das mulheres: um olhar do feminismo e do sindicalismo. In: COSTA, A. A. *et al.* (Org.). **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT Brasil, 2004. p. 13-20.

JESUS, J. C. de. **Trabalho doméstico não remunerado no Brasil: uma análise de produção, consumo e transferência**. 2018. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

KAN, M.-Y.; KOLPASHNIKOVA, K. Three-stage transitional theory: egalitarian gender attitudes and housework share in 24 countries. **Frontiers in Sociology**, v. 6, 5 nov. 2021.

KAN, M.-Y. *et al.* Revisiting the gender revolution: time on paid work, domestic work, and total work in East Asian and Western societies 1985-2016. **Gender & Society**, v. 36, n. 3, p. 368-396, jun. 2022.

KEVANE, M. **Extra-household norms and intra-household bargaining: gender in Sudan and Burkina Faso**. [s.l.]: SSRN, 1998. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1115509.

KOLPASHNIKOVA, K.; KAN, M.-Y. Gender gap in housework time: how much do individual resources actually matter? **The Social Science Journal**, p. 1-19, dez. 2021.

LUNDBERG, S. Educational gender gaps. **Southern Economic Journal**, v. 87, n. 2, p. 416-439, out. 2020.

MEURS, M.; ISMAYLOV, R. Improving assessments of gender bargaining power: a case study from Bangladesh. **Feminist Economics**, v. 25, n. 1, p. 90-118, jan. 2019.

MOLINA, J. A.; VELILLA, J.; IBARRA, H. Intrahousehold bargaining power in Spain: an empirical test of the collective model. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 44, p. 84-97, mar. 2023.

NERY, C.; BRITTO, V. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. **Agência de Notícias – IBGE**, 11 ago. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 15 ago. 2023.

OECD – ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **Can collective bargaining help close the gender wage gap for women in non-standard jobs?** Paris: OECD, jul. 2020. (Policy Brief).

POLLAK, R. A. **Bargaining power in marriage:** earnings, wage rates and household production. Cambridge, Estados Unidos: NBER, mar. 2005. (NBER Working Paper, n. 11239). Disponível em: <http://www.nber.org/papers/w11239.pdf>. Acesso em: 29 out. 2023.

RUBERY, J.; JOHNSON, M. **Closing the gender pay gap:** what role for trade unions? Genebra: ILO, 2019. (ILO ACTRAV Working Paper).

SEGUINO, S. Gender inequality and economic growth: a cross-country analysis. **World Development**, v. 28, n. 7, p. 1211-1230, jul. 2000.

SEIZ, J. A. The bargaining approach and feminist methodology. **Review of Radical Political Economics**, v. 23, n. 1-2, p. 22-29, 1991.

SILVA, S. P.; CAMPOS, A. G. **Filiação sindical de trabalhadores no Brasil (2012-2022):** indicadores, contexto institucional e fatores determinantes. Brasília: Ipea, 2024. (Texto para Discussão, n. 2957). Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12835/4/TD_2957_Web.pdf.

SMALL, S. F. Union coverage and men's participation in unpaid social reproduction in the United States. **Review of Radical Political Economics**, 2024. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/04866134241275703>.

SYRDA, J. Gendered housework: spousal relative income, parenthood and traditional gender identity norms. **Work, Employment and Society**, v. 37, n. 3, p. 794-813, 2022. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09500170211069780>.

