

Mad Men, a construção do espaço feminino no mercado de trabalho

e as relações de assédio e poder¹

Roberta Cristina Sales da Silva²

Luiz Carlos Pinto da Costa Júnior³

Universidade Católica de Pernambuco, Recife, PE

RESUMO

Este artigo pretende analisar a posição da mulher no mercado de trabalho retratada na série *Mad Men* e analisar o processo de inserção feminina no trabalho. Dessa forma, conhecer a sua evolução, identificar as dificuldades e conquistas femininas durante o processo.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho; assédio; mulher; sexismo; feminismo.

1 INTRODUÇÃO

Os Estados Unidos da América pós Segunda Guerra Mundial estavam com economia e indústria em ritmo acelerados. Saídos vencedores, em 1945, o país alcançou o mais notório índice em exportação porque além de abastecerem o mercado interno, passou também a fornecer aos países devastados pela guerra. Entre 1939 e 1945 importações aumentaram aproximadamente 75% enquanto as exportações atingiram os 340%. Os EUA entraram num período de desenvolvimento resultante do aumento do produto nacional bruto, do incremento da produtividade agrícola e industrial e da descida das taxas de desemprego.

Nos anos 1950, a sociedade americana era vista no exterior como a terra da abundância: de pessoas, de bens e de meios técnicos. E afirmava-se já como uma superpotência capitalista na corrida pela liderança do mundo ocidental. As convenções do início do século XIX ditavam que o marido era o provedor do lar. A mulher não precisava e não deveria ganhar dinheiro. As mulheres que ficavam viúvas, ou eram de uma elite empobrecida, e precisam se virar para se sustentar e aos filhos, faziam doces

¹ Trabalho apresentado no IJ 8 – Estudos Interdisciplinares do XIX Congresso de Ciências da Comunicação na Região Nordeste, realizado de 29 de junho a 1 de julho de 2017.

² Graduada do curso de Comunicação Social com Hab. em Jornalismo da Unicap, email: roberta-sales1@hotmail.com

³ Orientador do trabalho. Professor do curso de Jornalismo da Unicap, email: lula_pinto@riseup.net

por encomendas, arranjo de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano etc. Mas além de pouco valorizadas, essas atividades eram mal vistas pela sociedade (PROBST, 2003, p.1). Com as I e II Guerras Mundiais as mulheres tiveram que assumir posições de trabalho junto aos homens no mercado de trabalho. No período pós-guerra, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres, mas o que a ela representava tinha sido construído há muito tempo tradições. Crenças e interpretações do homem e a imagem feminina continuava sendo fortalecida pela mídia. “A TV é um sistema centralizado de narrativas. Seus dramas, comerciais, notícias e outros programas levam um sistema relativamente coerente de mensagens para o interior de cada casa” (GERBNER et al, 2002, pp. 44).

Diante de uma sociedade com pensamentos tão arraigados sobre a mulher, seu papel e as tarefas que precisava desempenhar universo que envolvia família e aparência física e comportamental. A mulher que saísse e se tornasse a provedora do lar estava passível e exposta aos perigos oferecidos pelo mundo fora da sua casa. Promoveram-se as mais absurdas distorções para que fosse reservado ao homem o espaço público de provedor da subsistência material da família, ao passo que a mulher ficasse encarcerada no recinto privado dos afazeres domésticos e de procriação (WALLERTSTEIN, 2001, p. 22-23).

As mulheres adultas, solteiras e que trabalhavam não passavam de mulheres adjetivadas com os piores nomes pelos homens e feitas não de trabalhadoras comuns, mas de objeto de desejo sexual para os “colegas de trabalho”. A série “Mad Men”, de Matthew Weiner, exibida de 2007 a 2015 se passa no ano de 1960, na agência de publicidade fictícia Sterling Cooper, localizada na Madison Avenue, Nova York. Quem dá forma ao enredo é o personagem Don Draper (Jon Hamm), diretor de criação da Sterling Cooper, e as pessoas que fazem parte de seu círculo social. Suas opiniões e atitudes na trama refletem o típico publicitário da época, vivendo uma vida bastante glamourosa, regada a uísque e adultérios.

2 MAD MEN, A MULHER E A NARRATIVA DE ACORDO COM DÉCADA DE 60

A série apresenta uma cultura em que homens que são casados, ou que estão em um relacionamento, normalmente têm relações sexuais com outras mulheres. E essas, são justamente as pouco favorecidas economicamente, as que estão procurando não ser

apenas “do lar”. Mas fica claro que alguma que quisesse um espaço privilegiado no trabalho, precisaria ter algum tipo de relação com seus superiores.

Até mesmo informações básicas sobre o emprego tinham de ser trocadas por outros favores que envolviam desejos sexuais. A filósofa e ativista feminista Simone de Beauvoir argumenta que há muitas outras maneiras mais sutis mediante as quais os homens tiram proveito da alteridade da mulher. Para todos os que sofrem de complexo de inferioridade, há nisso um linimento milagroso: ninguém, é mais arrogante em relação às mulheres, mais agressivo ou desdenhoso (BEAUVOIR, 2009).

A personagem-centro de todas as histórias envolvendo assédio é uma recém-chegada à agência, Peggy Olson (Elisabeth Moss), ingênua e quieta, mas chegou à Sterling Cooper com um veemente desejo de tornar-se “a primeira redatora mulher neste lugar desde a Guerra”. Apresentada ao novo trabalho por uma gerente que mais parece mentora sexual, ela não parece se sentir desconfortável em relacionar-se com os colegas de trabalho casados. Peggy, logo em seu primeiro dia de trabalho, entende que para galgar na empresa e conseguir informações precisa estar próxima dos seus superiores. Não demora muito para um jovem gerente júnior de contas (recém-casado) persegui-la sexualmente.

Na trama, assim como na sociedade dos anos 50-60, a mulher assediada não tem o direito de reclamar. É exposta e um objeto sexual para todos no ambiente de trabalho, especialmente se é uma novata, que, na concepção sexista, deve passar por todos ou por alguns do escritório (sic). A publicidade é uma saída corporativa para criatividade do jovem homem branco da classe média, isso é bem exposto na série visto que, o enredo avança de acordo com a vida dos protagonistas, com a de Peggy, principalmente. Junto com esses exemplos, entretanto, há pistas sobre o futuro e as mudanças radicais da década de 1960: O Movimento Feminista.

O que nada difere das relações pessoais no trabalho em pleno 2016. Hoje existem dispositivos e vias de escape e instituições governamentais para denúncia da assediada. Mas ainda existe o medo velado, as ameaças internas, o medo de perder o emprego e ser culpabilizada.

Em outras palavras, por causa da aberta e contínua temporada ao assédio retratado na série “a divisão sexual do trabalho estrutura as relações de gênero na sociedade e estabelece uma divisão naturalizada das áreas reprodutivas atribuídas às mulheres e das áreas produtivas atribuídas aos homens” (THOME, 2012, p. 119-120).

A figura da mulher que trabalha é a que se acostumou a lidar de forma mais pessoal com os seus superiores e forma simples ou quase normal, mantém relações sexuais com eles. Já a mulher que não trabalha, é a senhora do lar, que cuida da casa, dos filhos, faz doces e compras enquanto o marido está ou deveria estar no trabalho. Conhecemos verdadeiras mudanças, que, no entanto, não são rupturas. São brechas decisivas; porém não são definitivas. A feminização do mercado de trabalho é real, mas inacabada, incompleta, tanto que se fez sob signo da desigualdade e da precariedade. (MARUANI, 2003).

No decorrer de *Mad Men*, o telespectador acompanha acontecimentos que marcaram a sociedade e que configuram o estado atual dela em vários aspectos. O Movimento Feminista está em explosão nos Estados Unidos. Na Europa do século XIX, as revoluções burguesas conseguem instituir a igualdade formal dos homens no nível das leis e da política. Entretanto, esse direito não se estende às mulheres, ainda que houvessem participado das lutas por sua conquista. Aí surgem os primeiros movimentos organizados de mulheres que se tem registro na história moderna. A consciência que que a mulher adquire de si mesma não é definida unicamente pela sexualidade (BEAUVOIR, 2009). Elas exigiam que os direitos conquistados pela Revolução Francesa não ficassem restritos aos homens. Entretanto, a conquista do direito ao voto se deu muito posteriormente na maioria dos países.

Durante a consolidação do capitalismo industrial, a mão-de-obra feminina foi extremamente desvalorizada, recebendo a metade da remuneração do equivalente masculino. Dentro dos nascentes sindicatos, as mulheres também enfrentaram preconceitos, o que fez com que muitas vezes articulassem seus próprios espaços de luta. O afluxo das mulheres no mercado de trabalho, assim como o crescimento da escolaridade feminina, marca uma reviravolta na história das mulheres – na história das relações entre homens e mulheres. (Maruani, 2003). Peggy é exatamente essa mulher.

3 A CONSTRUÇÃO DO LUGAR DA MULHER NO MERCADO

No final da II Guerra Mundial, leis passaram a beneficiar as mulheres. Ficou estabelecido na Constituição de 32 que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo

simples fato da gravidez”. Mesmo com essa conquista, algumas formas de exploração perduraram durante muito tempo. Jornadas entre 14 e 18 horas e diferenças salariais acentuadas eram comuns. A justificativa disso estava centrada no fato de o homem trabalhar e sustentar a mulher. Desse modo, não havia necessidade de a mulher ganhar um salário equivalente ou superior ao do homem.

A ruptura paradigmática do monopólio masculino da vida em sociedade constituiu uma espécie de rebeldia inconveniente a deturpar os antigos alicerces de segmentação das atribuições, os quais encarceravam a mulher no “segmento privado”, expressão que guarda evidente sinonímia à privação de todas as relações sociopolíticas (GUERRA, 2011, p. 73).

Foi na França, no início dos anos 1970, sob o impulso do movimento feminista, que surgiu uma onda de trabalhos que rapidamente assentariam as bases teóricas de estudos sobre o papel feminino na construção mercadológica. Primeiro na Etnologia (MATHIEU, 1991; TABET, 1998), depois na Sociologia e na História. Foi com a tomada de consciência de uma “opressão” específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno.

Ocorreram diversas mudanças na economia mundial nas últimas décadas do século XX, causando impactos sobre as relações de comércio, de produção e de trabalho. No Brasil não foi diferente. A crescente urbanização e expansão da industrialização contribuíram para um ambiente propício à entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho, incluindo o sexo feminino. (VIEIRA, 2006, p.12).

Segundo Hirata, embora mudanças e continuidade coexistam, o deslocamento hoje das fronteiras do masculino e do feminino deixa intacta a hierarquia social que confere superioridade ao masculino, sob a qual se assenta a divisão social do trabalho. Enquanto a “conciliação” entre vida profissional e vida familiar, trabalho assalariado e trabalho doméstico for pertinente exclusivamente para as mulheres, as bases em que se sustenta essa divisão sexual não parecem estar ameaçadas em seus fundamentos. (HIRATA, 2003).

O pertinente é analisar a configuração do papel feminino através da reprodução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho e da vida social. Essa reprodução é diretamente ligada à formação cultural da sociedade o caminho foi e ainda é de pedras. Ora, a mulher chegou em um ambiente antes habitado por pessoas do mesmo sexo e parecia um ultraje, ou que aquelas jovens supostamente inexperientes não eram dignas de serem “moças de família” uma vez expostas aos perigos da rua (que os próprios homens nos escritórios ofereciam) eram novos brinquedos dos seus chefes e colegas. Aguentar “brincadeiras”, humilhações e convites sexuais, esse assédio fazia parte - e ainda faz- do dia a dia feminino. Provada sua capacidade de desempenhar tarefas, a mulher também representa uma ameaça aos colegas, ou seja, além do assédio esse componente a mais forma o cenário dantesco para o sexo feminino.

Os estereótipos de gênero, ou as representações sociais sobre os homens e as mulheres no trabalho são elementos constitutivos dessa ordem de gênero, assim como do processo de reprodução das desigualdades que continuam sendo observadas e vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras. A "fraqueza" só se revela como tal à luz dos fins que o homem se propõem, dos instrumentos de que dispõe, das leis que se impõe (BEAVOUIUR, 2009). Esses estereótipos, que em geral desvalorizam a mulher como trabalhadora, continuam tendo forte permanência, a despeito das significativas mudanças que vêm ocorrendo em uma série de indicadores importantes do mercado de trabalho.

4 MULHERES E ESPAÇOS DE TRABALHO HOJE

É importante ressaltar que a inserção feminina no mercado de trabalho é intrínseca às relações de poder e subordinação até hoje, reforçando que é arraigada em berços tradicionais históricos construída pelos homens ainda se faz presente. Percebe-se na vida cotidiana numa inocente e informal conversa. Como no ditado popular "por trás de um homem bem-sucedido há sempre uma grande mulher". Essa fala é usada para justificar e fortalecer a posição masculina e destacar a função feminina de engrandecimento do homem em sua vida pessoal, social e profissional.

Daí a raiz do objeto de estudo. A conformidade deixou de existir desde o momento em que a mulher começou a se inserir no trabalho formal não-doméstico. Não quer dizer que o desejo de trabalhar tenha surgido de uma hora para outra, ou que essa - até então - nova prática tenha ficado viável apenas pela necessidade de mão de obra. Se

não fosse pelo cenário pós-guerra, certamente seria por outros motivos construídos e conquistados pela força feminina. No Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. O balanço anual da Gazeta Mercantil revela que a parcela de mulheres nos cargos executivos das 300 maiores empresas brasileiras subiu de 8%, em 1990, para 13%, em 2000.

No geral, entretanto, as mulheres brasileiras recebem, em média, o correspondente a 71% do salário dos homens. Essa diferença é mais patente nas funções menos qualificadas. No topo, elas quase alcançam os homens. Os estudos mostram que no universo do trabalho as mulheres são ainda preferidas para as funções de rotina. De cada dez pessoas afetadas pelas lesões por esforço repetitivo (LER), oito são mulheres. Segundo uma pesquisa feita em 2014 pelo Grupo Catho, empresa de recrutamento e seleção de executivos, as mulheres conquistam cargos de direção mais cedo. Tornam-se diretoras, em média, aos 36 anos de idade. Os homens chegam lá depois dos 40. No entanto, essas executivas ganham, em média, 22,8% menos que seus competidores de colarinho e gravata. A boa notícia é que essa diferença nos rendimentos vem caindo rapidamente. Por estar a menos tempo no mercado, é natural que elas tenham currículos menos robustos que os dos homens. A diferença nos ganhos tende a inexistir em futuro próximo.

Com os movimentos complexos de reorganização da produção e de transformação do trabalho, as respostas à questão – “fortalecimento ou enfraquecimento?” – são múltiplas, e não unívocas. Na década de 1980, a perspectiva da cognição social passou a dominar os estudos dos estereótipos. Sua definição apareceu reestruturada em uma pesquisa de Hamilton e Trolier (1986 apud PEREIRA, 2002, p. 40) como “um tipo de estrutura que contém o conhecimento, as crenças e as expectativas do percebido em relação a algum grupo humano”. A condição da mulher não é entendida por ela apenas pelo gênero. Não é sobre força braçal, e sim, mão de obra capaz de desenvolver atividades que não estavam relacionadas a gênero. Embora houvesse um começo, ainda era subempregos. Que envolviam diretamente relações de subordinação e poder entre patrão e empregado. Até subordinados do chefe estavam acima das mulheres no mesmo ambiente de trabalho.

A atividade feminina continua concentrada em setores tais como os serviços pessoais, saúde e educação. No entanto, a tendência a uma diversificação das funções revela, hoje, um cenário em que, em um dos pólos estão presentes profissionais

altamente qualificadas, com salários relativamente elevados em comparação com o conjunto da mão-de-obra feminina: engenheiras, arquitetas, médicas, professoras, gerentes, advogadas, desembargadoras, juízas etc. O segundo pólo é formado por empregos precários, sem perspectivas de plano de carreira e mal-remunerados e cresceu muito devido ao aumento do trabalho em tempo parcial, temporário, contrato por tempo determinado (CDD), diversos contratos subsidiados (entre outros, CES – contrato de emprego solidariedade e CEC – contrato de emprego consolidado).

O conceito de gênero entrelaçado ao trabalho segue sendo um tabu nas organizações não apenas por disparidade em salários, cargos e tarefas. A conduta abusiva se manifesta de acordo com a a psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, notadamente por:

comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 1998, p. 55).

Se essas diferenças não são claramente físicas ou verbais, elas são vivenciadas de forma verbal e psicológica e até hoje existem poucas políticas empresariais voltadas ao tratamento entre funcionários e tampouco que envolva a discussão de gênero. Mas não se pode negar a explosão de discussões de forma livre via internet em grupos e fóruns feministas, embora pareça que ainda apenas um nicho (que seria o feminista) pareça estar abordando o tema e buscando soluções e promovendo sororidade. Mesmo com avanços, existe uma parcela (que não é pequena) “as minorias mais oprimidas de uma sociedade são, amiúde, utilizadas pelos opressores como arma contra o conjunto da classe a que pertencem” (BEAUVOIR, 2009).

5 CONCLUSÃO

A figura da mulher ainda está fortemente ligada à uma força de trabalho frágil e em muitas vezes que não envolvam serviço braçal. Discursos midiáticos e produtos televisivos ainda reforçam a cultura machista com a figura do homem provedor da família que embora seja casado, tenha filhos e uma vida sociável, quando a mulher é retratada em posições profissionalmente boas, a vida pessoal está uma bagunça. É como se a mulher não fosse capaz de administrar tudo que o homem administra. Para reforçar, quando a mulher é retratada midiaticamente, ela está em posição de superioridade ao

homem. Mas essa imagem vai contra o propósito de igualdade e equiparação salarial. Não existe uma disputa por melhores cargos, essa não é a discussão apresentada por esse estudo, e sim, a busca pela igualdade e respeito. Pelo fim dos abusos ainda existentes nas organizações em todos os níveis e entre todos os cargos envolvendo pessoas do sexo oposto. Essa imagem resiste a muitas mudanças objetivas – e cada vez mais evidentes - no comportamento de atividade das mulheres e no seu desempenho laboral, assim como nas tendências de evolução do emprego e da própria constituição do mercado de trabalho. O que existe de fato é uma quebra de tabus em segmentos que não empregavam mulheres.

Apesar de avanços sócio-políticos crescentes e visuais, mulheres ainda lidam com tabus referentes a direito de escolha e quebra de “tradições”. Ainda é clara a diferença salarial comparando homens e mulheres mesmo no mesmo cargo, a mudança só é possível a partir da luta e pela fala constante das mulheres, busca pelos seus direitos.

Também, infelizmente, mulheres não estão totalmente livres de assédios no trabalho. E diante da cultura machista em que a sociedade é formada, a mulher, infelizmente, em alguns casos cede ao assédio sem perceber ou por medo. Essa cegueira e romantização é apresentada desde a formação humana pela mídia que retrata um modelo familiar e social reforçando estereótipos de tradições misóginas e abusivas. Nos casos em que ultrapassa compreensão racional feminina e passa a existir um relacionamento e em algum momento isso é exposto, é sempre a mulher culpabilizada.

Em suma, a alegação flerta com a mais preconceituosa “vitimologia”, segundo a qual a pessoa é assediada porque “provoca” ou “deseja”. Isso inibe as denúncias e a prevenção ao assédio, pois, não reconhecida como vítima, ela sofre dupla violência ao ser responsabilizada pelo comportamento do agressor (DAVID, 2003-2004).

E nos casos em que o assédio não é romantizado, na medida em que não é a indumentária ou o comportamento da vítima que motiva o agressor, os ataques não cessam (MENA, 2004), até porque eles respondem muito menos às necessidades sexuais do ofensor do que ao exercício de dominação cultural.

Não é tão diferente quanto na série referida Mad Men. Mulheres passam por aprovação de seus chefes e colegas de trabalho mas não pelo seu QI ou desenvolvimento profissional apenas. É como se houvesse uma escala de aproximação

com as “pessoas certas” para que se chegue a um objetivo custe o que custar. Peggy, com algumas ressalvas, representa a escalada de poder da mulher na sociedade e numa grande empresa, conquistando o mercado de trabalho, mas fazendo um paralelo com vida pessoal praticamente destruída para se obter sucesso. Foi o efeito inverso do antigo chefe, Don Draper.

Em diversas empresas ainda é presente o sexismo (não que isso seja questão pontual da empresa, mas sim, dos seus funcionários enraizados no machismo cultural). Uma ideologia cujos traços são, o paternalismo, a necessidade de tornar passivos todos os sujeitos, a transformação em coisa de tudo o que possa existir (inclusive o homem) (COELHO, 1993, p.18-19.). A luta não acabou. Mulheres seguirão na busca por melhores condições de trabalho, cargos altos e para serem avaliadas exclusivamente pelo desempenho profissional.

6 REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. Brasília, DF: OIT, 2004
- ASSIS, Hernandes. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho. Disponível em >
http://www.convibra.org/2009/artigos/140_0.pdf < acesso em: 11 de setembro de 2016.
- BARTON, D. & HAMILTON, M. 1991. *Writing in the community*. Written communication Annual. London: Sage Publications.
- BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo*. 1 ed. São Paulo: Nova Fronteira, 2009.
- GERBNER, George. Cultivation analysis: an overview. *Mass Communication and Society*, Abingdon, Oxon, v. 1, n. 3-4, p. 175-194, 1998.
- GERBNER, G.; GROSS, L.; MORGAN, M.; SIGNORIELLI, N.; SHANAHAN, J.. “Growing up with television: cultivation processes”. In: BRYANT, J; ZILLMAN, D. (org.) *Media Effects: advances in Theory and Research*, 2002 , pp. 43-68.
- HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? *Rev. direito GV* vol.12 no.2 São Paulo May/Aug. 2016. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201620>> acesso em: 15 de janeiro de 2017.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCINI, Cristina; HIRATA, Helena (Orgs.). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

HIRATA e KERGOAT, Helena e Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Caderno de pesquisa, 2007. Disponível em <http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132> acesso em: 11 de setembro de 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

IMDB. Mad Men. Disponível em: < <http://www.imdb.com/title/tt0804503>>. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*: 2013. Rio de Janeiro: IBGE, 2013

MAD MEN, (TV serie). Criador: Matthew Weiner. Atores: Jon Hamm, Elisabeth Moss, Vincent Kartheiser January Jones, Christina Hendricks, Jared Harris, Bryan Batt, Michael Gladis, Aaron Staton, Rich Sommer, Maggie Siff, Kiernan Shipka, Jessica Paré, Kevin Rahm, Christopher Stanley, Jay R. Ferguson, Ben Feldman, Mason Vale Cotton Robert Morse, John Slattery. 7 temporadas, 47 min de duração. Estados Unidos: AMC, julho 2007.

MCLEAN, Jesse. O guia não oficial de Mad Men: Os reis da Madison Avenue. Rio de Janeiro: Best Seller, 2011.

PEREIRA, Marcos Emanuel. Psicologia social dos estereótipos. São Paulo: Pedagógica Universitária, 2002.

SÃO PAULO. Prefeitura Municipal Coordenadoria Especial da Mulher Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas / Marli Emílio (org.), Marilane Teixeira (org.), Miriam Nobre (org.), Tatau Godinho (org.). - São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003. Disponível em <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05634.pdf> > acesso em: 19 de setembro de 2016.

THOME, Candy Florencio. *O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2012.

WALLERSTEIN, Immanuel. *Capitalismo histórico e civilização capitalista*. Tradução Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.

VIEIRA, Josênia Antunes. A identidade da mulher na modernidade. DELTA vol.21 no.spe São Paulo 2005, Universidade de Brasília. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-44502005000300012> acesso em: 15 de janeiro de 2017.