

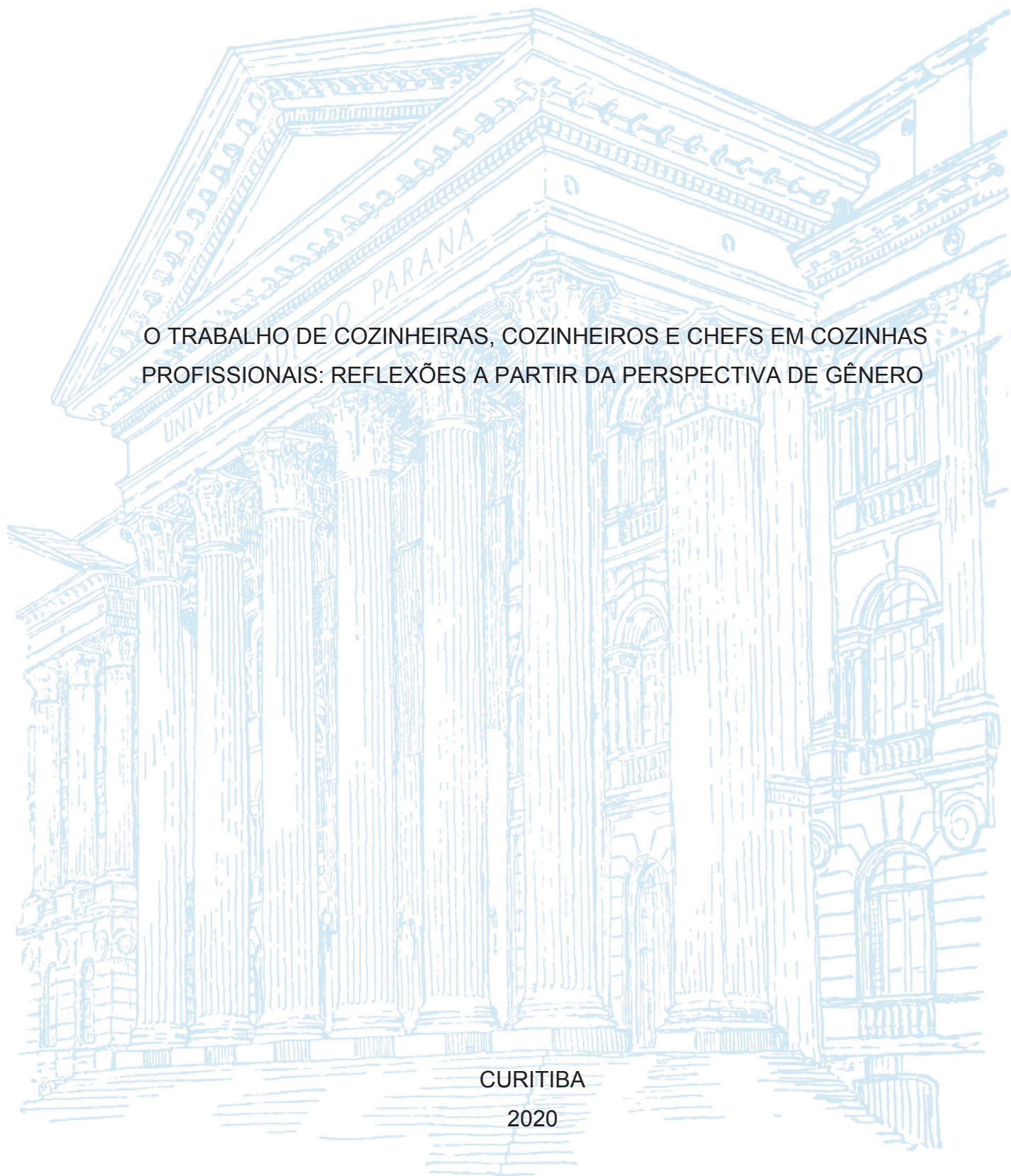
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CECÍLIA ULISSES FRADE DOS REIS

O TRABALHO DE COZINHEIRAS, COZINHEIROS E CHEFS EM COZINHAS
PROFISSIONAIS: REFLEXÕES A PARTIR DA PERSPECTIVA DE GÊNERO

CURITIBA

2020



CECÍLIA ULISSES FRADE DOS REIS

O TRABALHO DE COZINHEIRAS, COZINHEIROS E CHEFS EM COZINHAS
PROFISSIONAIS: REFLEXÕES A PARTIR DA PERSPECTIVA DE GÊNERO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Turismo, Setor de Ciências Humanas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Turismo.

Orientadora: Prof^a Dr^a Márcia Shizue Massukado Nakatani

CURITIBA

2020

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de
Bibliotecas/UFPR-Biblioteca do Campus Rebouças
Maria Teresa Alves Gonzati, CRB 9/1584

Reis, Cecília Ulisses Frade dos.

O trabalho de cozinheiras, cozinheiros e chefs em cozinhas
profissionais : reflexões a partir da perspectiva de gênero / Cecília
Ulisses Frade dos Reis – Curitiba, 2020.
135 f.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná. Setor de
Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Turismo.
Orientadora: Profª Drª Márcia Shizue Massukado Nakatami

1. Turismo e gastronomia. 2. Cozinheiros. 3. Mulheres – Relações
de gêneros. 4. Mulheres – Trabalho. 5. Gastronomia. 6. Chefes de
cozinha. I. Título. II. Universidade Federal do Paraná.

ATA Nº09.20

ATA DE SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DE MESTRADO PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE EM TURISMO

No dia vinte e nove de setembro de dois mil e vinte às 09:00 horas, na sala <https://conferenciaweb.rnp.br/events/defesa-de-dissertacao-cecilia>, Plataforma RNP, foram instaladas as atividades pertinentes ao rito de defesa de dissertação da mestrand **CECILIA ULISSES FRADE DOS REIS**, intitulada: **O TRABALHO DE COZINHEIRAS, COZINHEIROS E CHEFS EM COZINHAS PROFISSIONAIS: REFLEXÕES À PARTIR DA PERSPECTIVA DE GÊNERO**, sob orientação da Profa. Dra. MARCIA SHIZUE MASSUKADO NAKATANI. A Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em TURISMO da Universidade Federal do Paraná, foi constituída pelos seguintes Membros: MARCIA SHIZUE MASSUKADO NAKATANI (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), MARLENE TAMANINI (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), CARLOS EDUARDO SILVEIRA (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), BIANCA BRIGUGLIO (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS). A presidência iniciou os ritos definidos pelo Colegiado do Programa e, após exarados os pareceres dos membros do comitê examinador e da respectiva contra argumentação, ocorreu a leitura do parecer final da banca examinadora, que decidiu pela **APROVAÇÃO**. Este resultado deverá ser homologado pelo Colegiado do programa, mediante o atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca dentro dos prazos regimentais definidos pelo programa. A outorga de título de mestre está condicionada ao atendimento de todos os requisitos e prazos determinados no regimento do Programa de Pós-Graduação. Nada mais havendo a tratar a presidência deu por encerrada a sessão, da qual eu, MARCIA SHIZUE MASSUKADO NAKATANI, lavrei a presente ata, que vai assinada por mim e pelos demais membros da Comissão Examinadora.

Curitiba, 29 de Setembro de 2020.

Assinatura Eletrônica
02/10/2020 15:17:21.0

MARCIA SHIZUE MASSUKADO NAKATANI
Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica
29/09/2020 11:51:46.0
MARLENE TAMANINI

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica
29/09/2020 16:04:36.0

CARLOS EDUARDO SILVEIRA
Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica
29/09/2020 11:47:53.0
BIANCA BRIGUGLIO

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO TURISMO -
40001016079P9

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em TURISMO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da dissertação de Mestrado de **CECILIA ULISSES FRADE DOS REIS** intitulada: **O TRABALHO DE COZINHEIRAS, COZINHEIROS E CHEFS EM COZINHAS PROFISSIONAIS: REFLEXÕES À PARTIR DA PERSPECTIVA DE GÊNERO**, sob orientação da Profa. Dra. MARCIA SHIZUE MASSUKADO NAKATANI, que após terem inquirido a aluna e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

Curitiba, 29 de Setembro de 2020.

Assinatura Eletrônica

02/10/2020 15:17:21.0

MARCIA SHIZUE MASSUKADO NAKATANI

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

29/09/2020 11:51:46.0

MARLENE TAMANINI

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

29/09/2020 16:04:36.0

CARLOS EDUARDO SILVEIRA

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

29/09/2020 11:47:53.0

BIANCA BRIGUGLIO

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS)

Rua Rockefeller, 57 - Curitiba - Paraná - Brasil

CEP 80230-130 - Tel: (41) 3535-6281 - E-mail: ppgturismo@ufpr.br

Documento assinado eletronicamente de acordo com o disposto na legislação federal Decreto 8539 de 08 de outubro de 2015.

Gerado e autenticado pelo SIGA-UFPR, com a seguinte identificação única: 54043

Para autenticar este documento/assinatura, acesse <https://www.prppg.ufpr.br/siga/visitante/autenticacaoassinaturas.jsp>
e insira o código 54043

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, que me deu todo apoio, inclusive financeiro, desde que resolvi participar do processo seletivo para o mestrado, pondo fim portanto ao caminho profissional que vinha trilhando há dois anos na hotelaria em Brasília. Sou grata por ter uma mãe tão maravilhosa, sempre presente, ainda que estejamos longe, nem que seja com um “boa noite”.

Ao meu pai, que na minha memória e no meu coração segue fazendo parte da minha vida, todos os dias.

Ao Caio, por sempre me incentivar e se alegrar com minhas conquistas. Obrigada por caminhar comigo, por ser meu companheiro e meu amor.

À Bianca e à Nádia, colegas de mestrado que se tornaram minhas melhores amigas ao longo desses mais de 2 anos. Obrigada por todos os momentos que dividimos, “eu sozinha ando bem, mas com vocês ando melhor”. Que sigamos juntas!

À Liliana, minha grande amiga desde 2008.

Ao professor Sandro, meu orientador de início, por ter defendido meu tema de pesquisa.

À professora Márcia, por ter aceitado ser minha orientadora quando precisei, pelo exemplo, por ter acreditado na minha pesquisa, pelos encontros semanais que foram fundamentais para que eu não perdesse o ritmo. Obrigada por ter exigido um bom trabalho e ter dito sempre que seria possível, que daria tempo. Só tenho a agradecer.

À professora Marlene do PPGSOCIO pelas disciplinas que lá cursei e pela participação na minha banca de qualificação. Pela atenção dedica ao meu trabalho e pelo suporte em todos momentos de dúvida.

À Bianca Briguglio, que mesmo sem me conhecer pessoalmente, dedicou seu tempo a conversar comigo sobre a pesquisa e por ter compartilhado comigo sua tese, a qual tive a honra de ler e citar nesta dissertação.

A todas as amigas e amigos da turma 2018 e a todas as professoras e professores do PPGTurismo, pelo conhecimento compartilhado.

Por fim, agradeço imensamente a todas as cozinheiras, aos cozinheiros, às chefs e aos chefs de cozinha que aceitaram parar por um momento de suas vidas exclusivamente para compartilharem comigo suas histórias e, assim, terem

contribuído imensamente com esta pesquisa. Sou grata pela generosidade com que me atenderam e por tanto terem me ensinado.

*Si eres una mujer fuerte
prepárate para la batalla:
aprende a estar sola
a dormir en la más absoluta oscuridad sin miedo
a que nadie te tire sogas cuando ruja la tormenta
a nadar contra corriente.*

*Entrénate en los oficios de la reflexión y el intelecto
Lee, hazte el amor a ti misma, construye tu castillo
rodealo de fosos profundos
pero hazle anchas puertas y ventanas (...)*

*Si eres una mujer fuerte
protégete con palabras y árboles
e invoca la memoria de mujeres antiguas. (...)*

Te lo pido en nombre de todas nosotras.

(Gioconda Belli, 2018)

RESUMO

Ditos populares como “lugar de mulher é na cozinha” são representativos de uma cultura na qual a atividade de cozinhar, no contexto do trabalho doméstico, foi, historicamente, atribuída às mulheres. Porém, quando se considera a atividade de cozinhar enquanto trabalho remunerado, exercido em estabelecimentos sofisticados, influenciados pela alta cozinha francesa, as mulheres são minoria dentre chefs e cozinheiros. A partir dessa relação, o objetivo do presente estudo é refletir sobre o trabalho em cozinhas de alta gastronomia a partir da perspectiva de gênero, considerando o gênero enquanto categoria analítica e tendo como referencial teórico estudos feministas sobre a relação das mulheres com o trabalho. Esta pesquisa se justifica pela representatividade que o setor de alimentação tem perante as demais Atividades Características do Turismo (ACTs), além da contribuição com o campo de estudos críticos no turismo e que se atentem às questões de gênero. Para isso, este trabalho utilizou de metodologia qualitativa, com a realização de entrevistas com homens e mulheres, cozinheiros, cozinheiras e chefs de cozinha. A análise das entrevistas permitiu considerar sete temas que ressaltam o trabalho em cozinhas profissionais a partir da perspectiva de gênero. O primeiro deles refere-se à percepção dos entrevistados quanto às diferenças entre cozinha doméstica e profissional. O segundo se refere às longas jornadas de trabalho e à dificuldade de conciliação da vida pessoal com a vida profissional, problema que é amplificado para as mulheres, que relataram sentir culpa devido às implicações para o convívio com os/as filhos/as, mesmo quando estes/as já não eram crianças. Um terceiro tema refere-se à demanda por disposição física para o trabalho nas cozinhas, associada a concepções binárias de masculino e feminino, segundo a qual os homens teriam mais força, enquanto as mulheres seriam mais organizadas e higiênicas. No tema seguinte são destacadas as questões que se relacionam à demanda de disposição mental para o trabalho na cozinha, devido ao stress do ambiente de trabalho. Nesta seção foram abordadas implicações para a convivência com os/as colegas de trabalho que se relacionam à masculinidade hegemônica. Em seguida, foram reunidas as questões relatadas pelas mulheres sobre como é ser a minoria, quando não a única mulher na cozinha profissional. Logo após, é discutido o tema do assédio, questão que muitas vezes tem como autores homens no cargo de chef de cozinha. Por fim, devido à singularidade da narrativa, aborda-se separadamente a trajetória profissional de uma mulher que hoje é chef de cozinha especialista em carnes, uma área dentro da cozinha profissional em que o preconceito com as mulheres é ainda maior. Em suma, ao olhar para as experiências de trabalhadores e trabalhadoras das cozinhas profissionais através das lentes do gênero, conclui-se que em larga medida as concepções tradicionais de masculinidade e feminilidade pautam as relações entre esses profissionais. Considera-se ainda que esta realidade pode e precisa ser superada, de modo que se coloque fim à cultura do assédio e que as interações (dentro e fora da cozinha) sejam norteadas pela justiça.

Palavras-chave: Trabalho no turismo. Cozinhas profissionais. Cozinheiras/os. Chefs de cozinha. Questões de gênero.

ABSTRACT

Popular sayings such as "women's place is in the kitchen" are representative of a culture in which the activity of cooking, in the context of domestic work, has historically been attributed to women. However, when one considers cooking as paid work, carried out in sophisticated establishments, influenced by French haute cuisine, women are a minority among chefs and cooks. Based on this contradiction, this study aims to reflect upon work in haute cuisine from a gender perspective, considering gender as an analytical category and using feminist studies on the relationship between women and work as a theoretical reference. This research is justified by the representativeness of the food sector in comparison to the other Tourism Characteristic Activities (TCAs). It also contributes to the field of critical studies in tourism, as well as gender issues in tourism. Therefore, this work used a qualitative methodology, through interviews with men and women, cooks, and chefs. The analysis of the interviews allowed for the consideration of seven themes that highlight the work in professional kitchens from the gender perspective. The first one refers to the perception of the interviewees regarding the differences between domestic and professional kitchens. The second one refers to the long working hours and the difficulty to conciliate personal and professional life, a problem that is amplified for women, who reported to feel guilt due to the implications for their children, even when they were no longer in their childhood. A third theme refers to the demand for physical disposition to work in kitchens, associated with binary conceptions of male and female. According to such conceptions, men would have more strength, while women would be more organized and hygienic. The following theme highlights issues related to the demand for mental disposition for work in the kitchen, due to the stress of the work environment. This section discusses the implications of hegemonic masculinity for the relationship among coworkers. In the next section, the questions reported by women about what it is like to be the minority, when not the only woman in the professional kitchen, were gathered. Following, the topic of harassment was discussed, which often has men in the position of chef. Finally, due to the singularity of the narrative, the professional trajectory of a woman who today is a chef specialized in meat is approached separately, an area within the professional kitchen where prejudice against women is even greater. In short, when we look at the experiences of kitchen professionals through the lenses of gender, we conclude that the traditional conceptions of masculinity and femininity largely guide the relationships between these professionals. It is also considered that this reality can and must be overcome so that the harassment culture ends, and interactions (inside and outside the kitchen) are guided by justice.

Keywords: Work in tourism. Professional kitchens. Male and female cooks. Male and female chefs. Gender issues.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – RELAÇÃO DE ENTREVISTAS CONFORME DATA DE REALIZAÇÃO (DURAÇÃO APROXIMADA: 40 MINUTOS).....	35
QUADRO 2 – PERFIL DOS/AS ENTREVISTADOS/AS.....	36

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – BUSCA PELO TEMA TRABALHO E GÊNERO EM PERIÓDICOS DE TURISMO.....	60
---	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 PRESSUPOSTOS TEÓRICOS E METODOLÓGICOS	24
2.1 O FEMINISMO ENQUANTO CAMPO TEÓRICO-EPISTEMOLÓGICO COM IMPLICAÇÕES METODOLÓGICAS	24
2.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	29
2.3 ADENTRANDO O CAMPO	31
2.4 PERFIL DOS ENTREVISTADOS E DAS ENTREVISTADAS	33
2.5 COMO ABORDEI A QUESTÃO DE GÊNERO	44
3 O TEMA DO TRABALHO NOS ESTUDOS DE GÊNERO	47
3.1 O LUGAR DAS MULHERES NA SOCIEDADE E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO	47
3.1 O LUGAR DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO COMO UM TODO E NAS COZINHAS PROFISSIONAIS	52
4 TRABALHO E GÊNERO NA PESQUISA EM TURISMO	59
5 O TRABALHO EM COZINHAS PROFISSIONAIS DE ALTA GASTRONOMIA	70
5.1 RELAÇÕES ENTRE COZINHA DOMÉSTICA E COZINHA PROFISSIONAL....	81
5.2 LONGAS JORNADAS DE TRABALHO E A DIFICULDADE DE CONCILIAR VIDA PESSOAL E TRABALHO	84
5.3 DEMANDA POR DISPOSIÇÃO FÍSICA E CONCEPÇÕES BINÁRIAS DE MASCULINO E FEMININO	91
5.4 DEMANDA POR DISPOSIÇÃO MENTAL E O RELACIONAMENTO ENTRE HOMENS E MULHERES NA COZINHA	100
5.5 SER MULHER NA COZINHA PROFISSIONAL – PRECONCEITO E LUTA POR RECONHECIMENTO.....	104
5.6 ASSÉDIO E “CHEFS EXCÊNTRICOS”	108
5.7 “EU FALEI PARA ELE QUE EU QUERIA MUITO SER <i>BOUCHER</i> ” – A HISTÓRIA DE UMA CHEF AÇOUGUEIRA E PARRILHEIRA.....	114
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	119
REFERÊNCIAS	124
APÊNDICE 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTAS	131
APÊNDICE 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	133

APÊNDICE 3 – GLOSSÁRIO	135
-------------------------------------	------------

1 INTRODUÇÃO

A pergunta desta pesquisa surge da minha história pessoal com a cozinha.

Cozinhar é uma atividade que, na minha família, sempre foi realizada pelas mulheres. Utilizando esse saber e essa prática, minha mãe fez desta uma atividade remunerada, passando a cozinhar “para fora” e, alguns anos depois, junto com meu pai, abriu o próprio restaurante, em nossa cidade do interior de Minas Gerais. O restaurante funciona há 15 anos e a equipe da cozinha foi sempre composta por cozinheiras mulheres.

Após minha graduação em Turismo, fui trabalhar num hotel cinco estrelas em Brasília, no qual minha área de atuação específica foi no setor de Alimentos & Bebidas (A&B). Nesse cenário, encontrei uma cozinha bastante diferente das que conhecia até então. Uma cozinha formada por “sub-cozinhas” – cada uma dedicada à produção de um tipo específico de prato – as quais depois aprendi terem o nome de “praças”. Uma para as saladas e entradas frias (*garde manger*), uma para confeitaria, uma para os pratos à la carte, uma para os pratos quentes, além de câmara fria, açougue e outros espaços.

Para além da estrutura física, o que me intrigou, realmente, refere-se à equipe. À exceção de três mulheres (duas na confeitaria e uma no *garde manger*), os auxiliares de cozinha, cozinheiros, sub-chef e chef de cozinha eram todos homens. Por quê? Se cozinhar em casa e em restaurantes de comida caseira, como o da minha mãe, normalmente era uma atividade realizada pelas mulheres, por que naquela cozinha profissional as mulheres não compunham uma parcela mais significativa da equipe?

Ditos populares como “lugar de mulher é na cozinha” associam as mulheres à responsabilização pela atividade de cozinhar, e são usados como forma de silenciá-las. Transmitido de geração em geração, ditos como esse são formas de propagar o machismo (AMARAL; OLIVEIRA, 2017) presente em todas as instituições sociais (SAFFIOTI, 2004).

A atribuição da tarefa de cozinhar às mulheres, portanto, não ocorre em todos os espaços, já que, no ambiente profissional, quando se torna ofício remunerado, a atividade de cozinhar tende a ser efetuada prevalentemente por homens (MONTANARI, 2008). Essa generalização, no entanto, apresenta uma simplificação, pois refere-se a um tipo bem específico de cozinha profissional – do qual a cozinha

do hotel em que eu trabalhei seria um exemplo – desconsiderando outras inúmeras cozinhas profissionais (como a do restaurante aberto por meus pais) nas quais as mulheres são, sim, a maioria dos trabalhadores, conforme afirma Collaço (2008).

Considerando o espaço público, as cozinhas em que as mulheres atuam como maioria têm uma forte relação com a cozinha doméstica (COLLAÇO, 2008). Trata-se de restaurantes populares, “estabelecimentos que se dedicam a servir refeições diárias, especialmente o almoço, a trabalhadores e pessoas que não podem voltar para casa a fim de comer” (COLLAÇO, 2008, p. 145). Ou seja, são restaurantes que de certa forma substituem a cozinha do espaço doméstico, cumprindo a função de alimentar no dia a dia.

Considerando o modelo tradicional de divisão sexual do trabalho, em que as mulheres são responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado e o homem é o provedor (HIRATA; KERGOAT, 2008), cozinhar é uma tarefa feminina. Dessa forma, cozinhar em restaurantes do tipo descrito anteriormente (como o restaurante da minha mãe), ainda que localizada no âmbito profissional, permanece sendo uma tarefa feminina (COLLAÇO, 2008).

Por outro lado, os restaurantes associados a uma gastronomia mais sofisticada (como no hotel que trabalhei), herdeira da alta cozinha francesa, têm equipe prevalentemente masculina (COLLAÇO, 2008). Cozinhar nesse espaço específico se caracterizaria, supostamente, por ser um trabalho “pesado, sujo, exaustivo e até perigoso. Totalmente inapropriado às condições femininas, sua força seria rapidamente extenuada pelas horas de trabalho em pé em um ambiente consumido pela pressão e altas temperaturas” (COLLAÇO, 2008, p. 144).

Contudo, essas ideias a respeito das capacidades do corpo feminino (COLLAÇO, 2008), que colocariam o trabalho nestas cozinhas de alta gastronomia como “totalmente inapropriado” às mulheres – em oposição às capacidades do corpo masculino – nem sempre existiram. Nicholson (2000) retoma os estudos de Laqueur sobre a literatura médica a respeito do corpo e mostra que até o século XVIII havia uma noção unissexuada do corpo, na qual o feminino seria uma versão inferior do corpo masculino. É a partir do século XVIII que cada corpo vai para um polo, dando origem a uma noção bissexuada, em que as diferenças entre os corpos de homens e mulheres passam a ser vistas em termos de oposição. Com o tempo, tais diferenças biológicas entre os corpos masculino e feminino passaram a ser associadas a mais do que uma simples marca de distinção, e sim como a própria causa da distinção

(NICHOLSON, 2000). Estas distinções binárias do masculino e do feminino não foram absolutas, nem utilizadas em todos os contextos, pois houve sempre desvios (NICHOLSON, 2000). De toda forma, esta concepção binária de masculino e feminino parece ter sido bastante acionada para formar a ideia do que seria a cozinha profissional da alta gastronomia enquanto afastada da cozinha doméstica, de modo que o trabalho na primeira exigiria capacidades físicas que seriam próprias do masculino, em oposição ao feminino.

A expressão “alta gastronomia” deriva do francês *haute cuisine*, um tipo de cozinha fundada na França do século XVIII, como comida da elite, mas que se desenvolveu no século seguinte, após a Revolução Francesa (COLLAÇO, 2008), quando chefs, cujo local de trabalho primário eram casas da nobreza, passaram a trabalhar na esfera pública, em restaurantes (HARRIS; GIUFFRE, 2015).

Se hoje são frequentes as parcerias entre chefs e hoteleiros, até o século XIX isso era incomum, de modo que o trabalho do chef Escoffier no hotel Savoy, em Londres, no final do século XIX, ajudou a levar a *haute cuisine* das casas de alta classe para os restaurantes (HARRIS; GIUFFRE, 2015).

Foi no Savoy que Escoffier organizou a brigada (a equipe de cozinheiros) através da divisão do trabalho na cozinha em 5 funções, conformando uma rígida estrutura hierárquica (FREITAS, 2018) de forma que se usa até hoje, pelo menos em restaurantes de grande porte: *garde-manger* (frios), *entremettier* (legumes, sopas e sobremesas), *rôtisseur* (assados, grelhados, fritos), *saucier* (molhos) e *pâtissier* (confeitaria). Criou-se, assim, o organograma de cozinha, com o chef na supervisão de todo o serviço, abaixo dele o sous chef e cada estação com seu chef específico, seguido dos cozinheiros (FREIXA; CHAVES, 2012). Daí a associação da alta gastronomia com a divisão das cozinhas em praças.

Escoffier trabalhou com Cesar Ritz, que é tido como o pai da hotelaria. De acordo com Williams (1991), Ritz “liderou o costume de se fornecer, como norma, linho, copos e talheres impecáveis ‘tão limpos e belos como numa casa particular’.” (WILLIAMS, 1991, p. 313)¹. Essa afirmação sugere o entrelaçamento da ideia de

¹ Do original, em inglês: “Cesar Ritz in particular spearheaded the custom of providing as the norm spotless linen, glass and cutlery ‘as clean and beautiful as in a private house’” (WILLIAMS, 1991, p. 313).

serviços de limpeza e alimentação no âmbito doméstico com a realização destes serviços no âmbito profissional.

O trabalho doméstico é base para diversas funções realizadas no turismo, especialmente as da chamada área de hospitalidade, que engloba alojamento e alimentação (DARKE; GURNEY, 2004). Historicamente este trabalho foi desempenhado gratuitamente pelas mulheres, de forma invisibilizada, sem ser reconhecido como “trabalho” de fato, mas como se fosse atribuição natural delas (SARDENBERG, 2002; HIRATA; KERGOAT, 2008). A necessidade de se afastar a cozinha profissional da alta gastronomia da cozinha doméstica, serviu, portanto, como uma estratégia de valorização da profissão de cozinheiro, dado que a primeira sempre correu risco de ser comparada à segunda (HARRIS; GIUFFRE, 2015).

Com a entrada do movimento feminista nas universidades, a partir da década de 1970, o conceito de trabalho foi repensado, de modo que as pesquisadoras reivindicaram a dimensão sexuada dos estudos realizados sobre trabalho até então, e a inclusão do trabalho doméstico nessa categoria (HIRATA; ZARIFIAN, 2003). A noção de trabalho doméstico como atividade desvalorizada e responsabilidade feminina, no entanto, segue presente enquanto ideia e, assim, influencia a atividade das mulheres no chamado mercado formal (SARDENBERG, 2002).

As mulheres continuam sendo as maiores responsáveis pela realização do trabalho doméstico. No Brasil, de acordo com a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), em 2018, as mulheres dedicaram 21,3 horas semanais ao trabalho doméstico e/ou de cuidado, perante 10,9 horas semanais dedicadas por parte dos homens. Além disso, cozinhar é a atividade em que há maior disparidade entre a taxa de participação entre homens e mulheres.

Uma das formas contemporâneas de se mascarar a desigualdade de gênero na divisão sexual do trabalho é a externalização do trabalho doméstico, através da contratação de uma empregada (HIRATA; KERGOAT, 2008). Esse trabalho caracteriza-se pelos baixos salários, baixo reconhecimento e é percebido como desqualificado, fato esse que, no Brasil, faz parte da herança da escravidão (MONTICELLI, 2011). A força de trabalho escrava também foi base de nossa formação culinária, uma vez que a existência de “pratos que levavam horas para serem preparados, doces e compotas que precisavam de constante supervisão e minúcias gastronômicas só eram possíveis porque havia mulheres trabalhando durante todo o dia na cozinha” (MONTICELLI, 2011, p. 30).

Posta a relação entre cozinha doméstica e cozinha de alta gastronomia, e como modelos, padrões e códigos de gênero atravessam cada uma delas, importa verificar como isso afeta, na prática, a atuação de homens e mulheres no mercado de trabalho da cozinha profissional, sendo esta a principal problemática desta pesquisa. Essa análise deve ser feita considerando a complexidade dos padrões de gênero, com atenção à sua historicidade, e os diferentes contextos em que são mobilizados, conforme alerta Nicholson (2000, p. 34) ao postular que "(...) enquanto procuramos o que é socialmente compartilhado, precisamos ao mesmo tempo procurar os lugares onde esses padrões falham".

Complementarmente, este estudo sobre trabalhadores e trabalhadoras da área de cozinha se justifica pela representatividade que o setor de alimentação tem perante as demais Atividades Características do Turismo (ACTs) – alojamento, transporte aéreo, transporte terrestre, transporte aquaviário, agências de viagem, aluguel de transporte e cultura e lazer. Os dados do IPEA de 2017 mostram uma realidade do trabalho no setor de alimentação baseada em remuneração, postos de trabalho e ocupações, e escolaridade. O setor é o que menos paga dentre todas as ACTs, sendo que 41% das ocupações formais foram ocupadas há menos de 1 ano (indicativo da alta rotatividade do setor), e apenas 2% das ocupações eram de pessoas com nível superior completo (60% das quais eram mulheres). Contudo, apesar de ser um retrato do trabalho no setor de alimentação, esses dados não nos falam sobre o trabalho de cozinhar profissionalmente. Questões como a dificuldade de se estar em pé durante toda a jornada de trabalho, num ambiente de temperaturas altas, lidando com facas, elaborando pratos em equipe, em meio à pressão do tempo para entrega e, lidando com expectativa de clientes, não são consideradas.

É na tentativa de preencher essa lacuna e retratar a experiência desses trabalhadores para além de dados numéricos sobre o trabalho que este estudo considerou olhar os aspectos de gênero para trazer reflexões sobre o trabalho em cozinhas profissionais. Assim, esta pesquisa também se justifica pela contribuição ao campo de estudos críticos do turismo, conforme perspectiva de Panosso Netto e Castillo Nechar, (2016) e por fortalecer a discussão de gênero sobre o trabalho no turismo².

² A importância desta discussão é evidenciada no capítulo 4.

O objetivo geral desta pesquisa é, portanto, refletir sobre o trabalho em cozinhas de alta gastronomia a partir da perspectiva de gênero. Essa reflexão foi feita através da apresentação do dia a dia do trabalho de cozinheiras, cozinheiros e chefs de cozinha, direcionando para os conteúdos de gênero inscritos no cotidiano das cozinhas profissionais.

Os objetivos específicos são: analisar a relação entre cozinha doméstica e a cozinha de alta gastronomia; identificar se e como uma concepção binária de feminino e masculino afeta as relações de trabalho nas cozinhas profissionais; verificar os possíveis desafios que estas concepções possam colocar às mulheres e de que forma isso é reforçado ou superado; compreender como é, para as mulheres, trabalhar em cozinhas cuja equipe é predominantemente composta por homens.

Como variantes específicas do tema de estudo, são propostas as seguintes questões: que desafios enfrentam as mulheres ao atuarem em cozinhas cuja maior parte da equipe é formada por homens? Como são as relações de trabalho entre homens e mulheres enquanto colegas de profissão? O saber culinário advindo do doméstico, que na maioria das vezes é ensinado pelas mães, tias e avós, exerceu alguma influência para a entrada nessa carreira? Sendo este um ofício que muitas vezes envolve estar trabalhando em horário e dias em que grande parte das pessoas está no momento de lazer (período noturno, finais de semana, feriado), esses/as trabalhadores/as sentem que conseguem equilibrar vida pessoal e profissional?

Restaurantes são espaços de lazer compartilhados por moradores e turistas e fazem parte do setor de alimentação, que é a atividade característica do turismo (ACT) que mais emprega dentre todas as ACTs. A gastronomia, muitas vezes, é por si só um fator de atração turística. Em muitos contextos, porém, a lógica de serviço em uma cozinha que não serve a turistas, especificamente, é compartilhada pela de estabelecimentos não turísticos. Portanto, cabe analisar os diversos tipos de cozinha de alta gastronomia, ainda que sejam de estabelecimentos voltados exclusivamente a moradores.

Feita a relação do trabalho em cozinhas com o turismo, é preciso salientar, conforme Souza (2016), que apesar da centralidade que tem a figura do/a trabalhador/a para a concretização do turismo, são poucas as pesquisas brasileiras das quais estas pessoas são protagonistas, em que o foco é a situação deles/as de fato e não a relação com os/as trabalhadores/ de modo a melhorar a performance da empresa. Nesse estudo, a autora analisou as publicações dos periódicos vinculados

aos Programas de Pós-Graduação em Turismo até fevereiro de 2015, afirmando a necessidade de mais pesquisas que façam análises que compreendam o/a trabalhador/a e os aspectos decorrentes de seu trabalho.

Por outro lado, também as pesquisas sobre gênero são escassas no campo estudos do turismo. Em âmbito internacional, considerando os artigos publicados pela *Annals of Tourism Research*, *International Journal of Hospitality Management*, *Journal of Sustainable Tourism*, *Journal of Travel Research* e *Tourism Management*, entre 2005 e 2014, menos de 6% abordavam o tema (SMALL; HARRIS; WILSON, 2017).

A contribuição desta pesquisa, portanto, é relacionar esses dois temas, trabalho e gênero, em uma área específica de interesse do turismo: as cozinhas de alta gastronomia. Se, por um lado, é possível encontrar dados quantitativos relevantes sobre as ocupações no setor de alimentação através do extrator de dados do IPEA, bem como dados específicos sobre cozinheiros/as na RAIS, tais como a diferença salarial entre homens e mulheres, esta pesquisa aponta para como o gênero influencia no dia a dia do trabalho em cozinhas, através das relações entre profissionais, aspectos que não podem ser compreendidos através dos números.

Tendo o feminismo enquanto campo teórico como referência, a escolha deste tema de pesquisa não é uma escolha neutra: ela se faz com o intuito de contribuir com a melhora das condições de trabalho em cozinhas profissionais, rumo à equidade.

A metodologia utilizada foi de caráter qualitativo. Foram realizadas 28 entrevistas, das quais 22 foram analisadas. Tal seleção ocorreu devido ao entendimento de que, nestas entrevistas, as pessoas tinham experiência em cozinhas que se aproximavam mais do modelo de cozinha clássica francesa, da chamada alta gastronomia, compondo assim o recorte desta pesquisa. As entrevistas foram realizadas online, devido à pandemia de COVID-19. Este processo está descrito no capítulo 2.

No capítulo 3, faço um estudo sobre o tema do trabalho nos estudos feministas, apontando para a importância de se trabalhar com a categoria de gênero para analisar esse tema. Nesta parte do texto, falo sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho como o um todo e, em seguida, no setor de cozinhas profissionais, e como este (da alta gastronomia) foi formatado de modo a ser diferenciado da cozinha doméstica, sendo tido como superior.

No capítulo 4, analiso como o tema do trabalho, considerando as diferentes implicações para homens e mulheres, vem sendo analisado no campo de estudos do

turismo. Para isso, realizei uma pesquisa considerando os 23 dos 25 periódicos mais bem avaliados da área, de acordo com o “Scimago Journal & Country Rank”. É importante ressaltar que apenas dois dos 54 artigos analisados trataram sobre trabalho em cozinhas.

Finalmente, no capítulo 5, apresento e discuto os resultados da pesquisa, à luz da discussão teórica anterior e também com outros autores citados até então. Inicialmente, abordo alguns aspectos que caracterizam o trabalho de modo geral, dentre os quais as diferenças entre as funções de cozinheiro/a e chef, a hierarquia que organiza o trabalho e o modo como esse trabalho é descrito pelos próprios profissionais, ressaltando que se trata de um trabalho árduo.

Em seguida, abordo os principais temas relacionados ao trabalho nas cozinhas atravessados pelo gênero, de modo a atender os objetivos propostos. Assim, trato da relação entre cozinha doméstica e profissional, buscando compreender como estas se comparam. Um segundo tema foram as longas jornadas de trabalho e falta de equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional, questões que acarretam maiores dificuldades para as mulheres, preteridas nas contratações devido à associação delas com a responsabilidade com os filhos, fator que potencialmente pode afetar a assiduidade delas no trabalho.

Outro tema discutido foi a demanda de energia física e mental para este trabalho, fatores que, ao serem abordados pelos entrevistados e entrevistadas, foram evidenciados por uma concepção binária de feminino e masculino, de modo que os homens seriam mais fortes e brutos e as mulheres mais detalhistas e sensíveis. Essa perspectiva se relaciona a crenças diferenciadas quanto às vantagens de se ter essas pessoas enquanto trabalhadores subordinados, bem como enquanto colegas de trabalho.

Em seguida, apresento a divisão sexual do trabalho interna à cozinha de alta gastronomia, segundo a qual a cozinha quente seria “trabalho de homem” e a cozinha fria, especialmente a confeitaria, seria “trabalho de mulher”. Tais concepções impõem uma série de desafios às mulheres, especialmente quando estas “transgridem” estas barreiras.

Na seção seguinte, trato da questão do assédio nas cozinhas, relacionada diretamente à figura do que chamei, com base em uma entrevistada, de “chefs excêntricos”. Abordo nesse ponto a cultura de trabalho nas cozinhas, pautada por um

modelo de masculinidade que torna propícia a ocorrência de situações de desrespeito com as mulheres, conforme os relatos demonstraram.

Por fim, trato da história de uma entrevistada específica, a qual, além da percepção aguçada em relação aos processos que lhe ocorreram em sua trajetória na alta gastronomia devido à sua condição enquanto mulher, pode-se dizer que transgrediu a barreira da divisão sexual do trabalho interna à cozinha, tendo se tornado, hoje, uma chef especialista em carnes.

Nas considerações finais, procuro refletir sobre as contribuições desta pesquisa, com esperança de que visibilizem a centralidade do gênero na organização e nas relações de trabalho entre homens e mulheres enquanto cozinheiros e chefs de cozinha.

2 PRESSUPOSTOS TEÓRICOS E METODOLÓGICOS

Nesta seção, apresento os pressupostos teóricos e epistemológicos que me orientam nesta pesquisa, bem como os procedimentos metodológicos empregados no estudo. Além disso, compartilho sobre o processo de realização da pesquisa de campo, que ocorreu online, devido à pandemia de COVID-19, bem como explicito como se deu a seleção das entrevistas e do perfil dos entrevistados e entrevistadas, e como a questão de gênero foi abordada na pesquisa.

2.1 O FEMINISMO ENQUANTO CAMPO TEÓRICO-EPISTEMOLÓGICO COM IMPLICAÇÕES METODOLÓGICAS

A definição do tema desta dissertação, a partir das minhas experiências pessoais descritas na introdução, revela meu interesse de pesquisa, que está orientado por pressupostos teóricos feministas. A teoria feminista nasceu do movimento político, a partir da chamada segunda onda, nas décadas de 1970 e 1980, e se autodenominava, pelo menos pelas primeiras escritoras da época, como um ato político (KELLER, 2006).

Essa postura levanta questões sobre o comprometimento da suposta neutralidade que caracterizaria a ciência. A isso, as feministas respondem que, em um sentido, a epistemologia feminista seria tão parcial quanto as demais epistemologias, nas quais os interesses não são declarados (LONGINO; LENNON, 1997). Num segundo sentido, a epistemologia feminista seria parcial, mas não no sentido de ser distorcida e, sim, por se direcionar à construção de um conhecimento útil à comunidade identificada por seus objetivos políticos (LONGINO; LENNON, 1997).

Enquanto a filosofia tradicional da ciência não considera relevante a origem dos problemas científicos para a qualidade da pesquisa, o feminismo considera esse contexto e a elaboração de determinadas perguntas (bem como a não elaboração de algumas) tão importantes para a pesquisa como um todo quanto os próprios resultados obtidos (HARDING, 1987).

Assim, o feminismo enquanto projeto intelectual colocou em questão as suposições básicas de campos tradicionais do conhecimento acadêmico, desafiando o modo como, até então, a ciência havia analisado os homens, as mulheres, e a vida

social (mas também outras questões, mais relacionadas às ciências naturais) (KELLER, 2006; HARDING, 1987).

A crítica feminista, compartilhada por outras correntes teóricas, tais como a Hermenêutica, a Psicanálise, a Teoria Crítica Marxista, o Desconstrutivismo e o Pós-Modernismo, questionou o caráter supostamente universal de categorias “clássicas” das Ciências Humanas, mostrando que estas partiam de um conceito universal do homem; assim, dificultavam o entendimento da participação das mulheres na vida social (RAGO, 1998; HARDING, 1987). As teorias tradicionais haviam sido aplicadas de modo que esse homem era entendido como representativo do “humano”, quando na verdade tratava-se de um tipo bem específico, o homem “branco-heterossexual-civilizado-do Primeiro Mundo” (RAGO, 1998, p. 4). Além da crítica a esse sujeito universal masculino e ao fato de a história ter sido escrita conforme o ponto de vista de homens, as feministas apontaram o problema das epistemologias tradicionais, as quais, sistematicamente, com ou sem intenção, excluíram a possibilidade de as mulheres serem agentes de conhecimento (HARDING, 1987).

Assim, o feminismo propõe teorias alternativas, as quais legitimam as mulheres enquanto agentes do conhecimento (HARDING, 1987). Decorre disso que o feminismo abre portas para que temáticas relativas à experiência social, como a temática das mulheres, da cultura feminina e das relações entre os sexos/ gêneros sejam reconhecidas como objeto legítimo de interesse acadêmico (ADELMAN, 2009; RAGO, 1996).

Narvaz e Koller (2006) destacam que as epistemologias feministas são multidisciplinares e defendem a pluralidade metodológica, de modo que diferentes abordagens de pesquisa são válidas, qualitativas ou quantitativas, contanto que a construção ocorra sob uma perspectiva não sexista, que considere os aspectos de gênero e poder na construção do conhecimento. Há também uma preocupação com a relação desigual de poder do pesquisador em relação aos participantes da pesquisa, de modo que a investigação feminista vê os participantes como especialistas de suas próprias experiências (NARVAZ; KOLLER, 2006).

As mesmas autoras também apontam para uma característica importante do feminismo, que é a crítica ao positivismo, caracterizado como androcêntrico, na medida em que postula a neutralidade e a objetividade como fundamentais à ciência – o que, segundo a perspectiva feminista, não é alcançável de fato, pois o conhecimento é sempre situado. Além disso, a objetividade positivista é associada ao

masculino e, assim, as epistemologias feministas resgatam o papel da emoção e da experiência feminina na produção do conhecimento científico (NARVAZ; KOLLER, 2006)

As linhas epistemológicas feministas destacadas por Narvaz e Koller (2006) são o empiricismo feminista, a teoria do ponto de vista feminista (*feminist standpoint theory*), o construcionista social, o feminismo pós-moderno (pós-estruturalista e desconstrucionista) e, mais recentemente, a epistemologia feminista com base na física quântica e a pesquisa irônica (*satirical empiricism*). Sandra Harding (1986), importante teórica feminista americana, aborda as três principais correntes dentre as citadas, cujas perspectivas serão resumidas a seguir.

De acordo com Harding (1986), um importante problema do feminismo é explicar uma situação aparentemente paradoxal: como pode um campo de pesquisa tão politizado aumentar a objetividade da investigação?

O empiricismo feminista defende que o sexismo e androcentrismo poderiam ser eliminados através de maior rigor metodológico na aderência às normas existentes na investigação científica. Essa abordagem, portanto, não desafia as normas metodológicas existentes da ciência. O método científico seria suficiente para eliminar qualquer possibilidade de preconceito por parte do pesquisador. Mulheres (ou feministas, mulheres ou homens) seriam, porém, melhores em produzir ciência sem preconceito e de forma mais objetiva, porque seriam mais capazes de perceber androcentrismo (HARDING, 1986).

A história, porém, nega o argumento do empiricismo feminista. Foram os movimentos por liberação social que aumentaram a objetividade da ciência, e não as normas metodológicas. Além disso, a seleção de problemas para investigação e determinação do que é problemático a respeito disso já pode indicar uma análise tendenciosa. Finalmente, muitas vezes as próprias normas metodológicas levam a resultados androcêntricos (HARDING, 1986).

Para a teoria do ponto de vista feminista, o feminismo e o movimento de mulheres garantiriam a teoria e motivação para pesquisa e luta política que transforma a perspectiva da mulher em uma ótica, um ponto de vista – uma base moral e cientificamente preferencial para interpretações e explicações da natureza e da vida social (HARDING, 1986).

Porém, sendo a experiência social das mulheres diferente de acordo com fatores como raça, classe e cultura, poderia haver um (único) ponto de vista feminista?

Estaria o projeto do ponto de vista feminista baseado em uma problemática de identidades essencialistas? Desses questionamentos aos pressupostos da teoria do ponto de vista feminista partem os pressupostos do pós-modernismo feminista. Esta abordagem desafia tanto o empiricismo feminista quanto o ponto de vista feminista, na medida em que requer a abordagem das identidades fraturadas: feminismo negro, feminismo socialista, feminismo lésbico e assim por diante. Assim, o pós-modernismo feminista requer oposição à ficção da ideia de um ser humano único (lido como masculino) naturalizado, essencialista, ou seja, à ideia de um ser humano universal. Ao mesmo tempo, há desafios também na adoção desta abordagem, pois a própria ideia de se abrir mão da busca por uma abordagem feminista única da realidade não é consensual (HARDING, 1986).

A própria Simone de Beauvoir, um dos nomes mais famosos do feminismo, autora da frase “não se nasce mulher, torna-se”, precursora do conceito de gênero, é criticada por ter estudado a mulher, e não mulheres, ou seja, por ter se valido da mulher como categoria universal (SAFFIOTI, 1999), quando sabe-se que ser mulher não é uma experiência única para todas as raças/etnias, nacionalidades e classes. De todo modo, estas abordagens jogaram luz sobre a extensão do androcentrismo na ciência e possibilitaram a formação de novas questões (HARDING, 1986).

O problema indicado por Harding (1986) sobre a objetividade nas epistemologias pode ser esclarecido por Haraway (1995), para quem a objetividade feminista se faz no conhecimento situado e não na separação entre sujeito e objeto, de modo que os pesquisadores possam se tornar responsáveis pelos seus apontamentos.

Destarte, o entendimento de gênero é um dos conceitos mais importantes das abordagens feministas. Joan Scott (1995), no seu texto clássico “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”, fala sobre o uso desse termo pela literatura feminista ao longo do tempo pelos historiadores e propõe um conceito ao final.

Inicialmente, o conceito de gênero parece ter sido usado pelas feministas americanas com o objetivo de “ênfatar o caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo”, indicando rejeição ao “determinismo biológico implícito no uso de termos como ‘sexo’ ou ‘diferença sexual’” (SCOTT, 1995, p. 72). O uso desse termo destacava também o aspecto relacional do gênero, o que significa dizer que “as mulheres e os homens eram definidos em termos recíprocos e não se poderia compreender qualquer um dos sexos por meio de um estudo inteiramente separado”

(SCOTT, 1995, p. 72). Desta forma, Scott (1995) mostra que as feministas buscavam se referir à organização social da relação entre os sexos. A autora examina criticamente as tentativas de teorizar o gênero por parte dos historiadores, e assim observa duas linhas: a primeira consiste numa abordagem essencialmente descritiva; a segunda é uma abordagem causal.

No que se refere à abordagem descritiva, a autora identifica o uso do termo gênero como substituto para mulheres, visando legitimidade acadêmica, uma vez que o termo sugeria certa erudição e seriedade aos trabalhos, por ter uma conotação mais objetiva e neutra que mulheres; nesse uso, o termo gênero não implicaria necessariamente um posicionamento do autor sobre a desigualdade ou o poder, como ocorre no termo “história das mulheres”. Além disso, esse uso rejeitaria a ideia de abordar as esferas feminina e masculina de forma separadas, de modo que o estudo das mulheres implicaria necessariamente o estudo dos homens. Tratava-se, também, de uma forma de demonstrar o caráter social do gênero, indicando construção cultural (SCOTT, 1995).

Já a abordagem causal é sintetizada pela autora em três posições teóricas, cada qual com seus limites: a primeira busca explicar as origens do patriarcado, a segunda busca um compromisso com as críticas feministas através da tradição marxista e a terceira se inspira no pós-estruturalismo francês e nas teorias anglo-americanas de relação do objeto para explicar a produção e a reprodução da identidade de gênero do sujeito (SCOTT, 1995).

Diante da necessidade de teorizar o gênero enquanto categoria analítica, a autora propõe a sua definição, que se divide em duas partes, sendo que a primeira afirma: “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos” (SCOTT, 1995, p. 86). Dessa forma, implica quatro elementos: representações simbólicas; conceitos normativos que expressam interpretações dos significados; análise de uma concepção política em referência às instituições e à organização social e, finalmente, identidade subjetiva (SCOTT, 1995).

O objetivo de Scott (1995) foi mostrar como se deve pensar o efeito do gênero nas relações sociais e institucionais. De acordo com Furlin (2014, p. 60) esses elementos do qual fala Scott (1995) “são importantes para desvendar os processos que tanto podem manter como alterar a hierarquia entre os gêneros.”.

A segunda parte da definição consiste na ideia de que “o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1995, p. 86). Nesse sentido

(embora o gênero não seja o único campo por meio do qual o poder é articulado, apesar de recorrente no Ocidente, nas tradições judaico-cristãs e islâmicas) enquanto referências objetivas, “os conceitos de gênero estruturam a percepção e a organização concreta e simbólica de toda a vida social.” (SCOTT, 1995, p. 88).

Furlin (2014), com base em Mariano (2008), afirma que a importância da categoria gênero para o feminismo equivale à de classe para o marxismo. Conforme Matos (2017), a categoria gênero impactou as noções tradicionais do conhecimento, questionando os paradigmas tradicionais e permitindo renovação metodológica.

Além disso, ao fazer uso da categoria/perspectiva de gênero, Matos (2017, p. 57) indica que “o comportamento, sensibilidades e valores que são aceitos numa sociedade em determinados momentos podem ser rejeitados em outras formas de organização social e/ou em outros períodos”, colaborando para “questionar a naturalização biológica, essencialização e universalismos”. Usar essa categoria implica considerar a historicização dos sujeitos, tornando-os mais plurais, admitindo “a existência de processos diferentes e simultâneos” (MATOS, 2017, p. 57).

Para Sandra Harding (1986), teorizar o gênero enquanto categoria analítica, segundo a qual as pessoas pensam e organizam a atividade social, ao invés de vê-lo como consequência natural da diferença sexual, ou mesmo como uma simples variável social, que muda de acordo com a cultura, permite avaliar a extensão com a qual significados de gênero atravessam crenças, instituições e mesmo fenômenos que aparentemente não têm gênero, como a arquitetura ou o planejamento urbano.

Seguindo o raciocínio da autora, também o turismo pode adentrar essa lista de fenômenos aparentemente sem gênero, mas que, ao ser reavaliado, olhado através das lentes do gênero, logo deixa aparente sua dimensão gendrificada (SCOTT, 1995). Direcionando o foco para o trabalho no turismo, mais especificamente o trabalho em cozinhas profissionais, a gendrificação das relações aí localizadas torna-se ainda mais evidente.

2.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Por preocupar-se com o modo como o gênero atravessa as questões do cotidiano de trabalhadores/as das cozinhas profissionais, justifica-se a condução desta investigação através da abordagem qualitativa, cuja competência é “o mundo

da experiência vivida, pois é nele que a crença individual e a ação e a cultura entrecruzam-se” (DENZIN; LINCOLN, 2006, p. 22).

A pesquisa de cunho qualitativo é definida por Denzin e Lincoln (2006, p. 17) como “uma atividade situada que localiza o observador no mundo”. Segundo os autores citados, trata-se de uma abordagem naturalista e interpretativa, na qual os pesquisadores “estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender, ou interpretar, os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem” (DENZIN; LINCOLN, 2006, p. 17).

Assim, na pesquisa qualitativa, uma série de práticas materiais e interpretativas podem ser utilizadas, na medida em que elas representam o mundo, contendo descrições de momentos da vida dos indivíduos pesquisados (DENZIN; LINCOLN, 2006). Tais práticas materiais e interpretativas “transformam o mundo em uma série de representações, incluindo as notas de campo, as entrevistas, as conversas, as fotografias, as gravações e os lembretes” (DENZIN; LINCOLN, 2006, p.17). Dessa forma, os procedimentos empregados na pesquisa foram o levantamento bibliográfico e, no campo, as entrevistas semiestruturadas.

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas com cozinheiros, cozinheiras e chefs de cozinha, totalizando 28, das quais 22 foram analisadas. A forma de acesso e convite feito aos trabalhadores e trabalhadoras para a entrevista é detalhada na seção seguinte. É importante frisar que são utilizados nomes fictícios, para preservar a identidade dos entrevistados e entrevistadas.

O roteiro de entrevista conteve uma pergunta disparadora para cada assunto, e outras perguntas que foram sendo postas caso a própria pessoa não falasse sobre a questão por iniciativa própria. O apêndice 1 contém o roteiro de entrevistas, enquanto no apêndice 2 encontra-se o termo de consentimento livre e esclarecido.

A pesquisa bibliográfica resultou na fundamentação teórica e baseia-se em estudos sobre trabalho a partir da perspectiva de gênero, conforme capítulo 3. De modo a identificar a relevância dessa abordagem nas pesquisas sobre trabalho no setor do turismo, realizou-se um levantamento bibliográfico considerando 23 dos 25 periódicos mais bem avaliados conforme o Scimago Journal & Country Rank na categoria Tourism, Leisure and Hospitality Management. O levantamento considerou os seguintes termos de busca: *gender*, *women*, *labor* e *work*. A busca, após leitura dos resumos, resultou em 54 artigos, analisados no capítulo 4.

Os resultados são apresentados e discutidos no capítulo 5, em que são apresentadas as questões que permeiam a vida e o trabalho desses profissionais e a forma como o gênero as atravessa, trazendo diferentes implicações para mulheres e homens enquanto cozinheiros e chefs de cozinha.

2.3 ADENTRANDO O CAMPO

Uma vez definida como foco da pesquisa a análise do trabalho de cozinheiras/os e chefs atuando não em cozinhas profissionais aleatórias, mas sim em cozinhas de restaurantes bem específicos, requintados, herdeiros da alta gastronomia francesa, conforme debatido na introdução, o passo seguinte seria ir pessoalmente a estes restaurantes para convidar os/as profissionais para participarem da pesquisa através da entrevista.

Porém, devido às medidas de isolamento adotadas em virtude da pandemia de COVID-19, a estratégia das entrevistas precisou que ser modificada. Assim, ao invés de ir pessoalmente a restaurantes, escolhendo aqueles que se vinculam à alta cozinha, ou alta gastronomia, por ser este o foco da pesquisa, as entrevistas precisaram ser realizadas online. Isso fez com que o recorte (cozinhas de restaurante de alta gastronomia) deixasse de ser um imperativo, frente à incerteza quanto ao encontro de pessoas disponíveis para a entrevista on-line. Apesar disso, a maior parte dos entrevistados e entrevistadas foram pessoas com experiência neste tipo de cozinha da alta gastronomia, caracterizada pela hierarquia e pela divisão em praças, (passando a englobar também cozinhas para eventos, não só de restaurantes), tendo sido possível, por fim, proceder a análise conforme o recorte desejado inicialmente.

Assim, busquei o contato de homens e mulheres que fossem cozinheiros ou chefs, sem exigir nada mais. Isso fez com que surgissem contatos de pessoas que trabalham em diferentes cozinhas, nem sempre vinculadas a um restaurante, conforme especificarei a seguir. O ponto de partida para conseguir esses contatos foi através de colegas e professores do Programa de Pós-Graduação em Turismo, os quais compartilharam comigo o número de WhatsApp³ não só de cozinheiros, cozinheiras e chefs, mas também de outras pessoas que poderiam fazer estas

³ WhatsApp é um aplicativo para smartphones que permite a troca de mensagens de texto e chamadas de voz instantaneamente.

indicações, como um professor da área de gastronomia e uma jornalista também da área.

Assim, através de uma mensagem texto no WhatsApp, fui entrando em contato com cada pessoa sugerida. No texto, eu me apresentava como mestranda em Turismo, e em seguida explicava que estava pesquisando sobre o trabalho de cozinheiros, cozinheiras e chefs em cozinhas profissionais. Ao final, eu fazia o convite para a pessoa participar da pesquisa. Caso a pessoa aceitasse, o próximo passo era definir um dia e horário para a entrevista e o envio do termo de consentimento para que pudesse ser lido previamente. Estando a pessoa de acordo com o termo, agendávamos o melhor horário para nossa chamada de vídeo, a qual ocorreu, quase sempre, através do site da plataforma Whereby⁴.

Através da estratégia da “bola de neve”, fui conseguindo outros contatos através dos entrevistados e entrevistadas. Isso explica o fato de a região Sul do Brasil ser a mais representativa dentre as entrevistas realizadas. Mas mesmo esta rede me permitiu entrevistar duas pessoas de fora da região: uma pessoa que mora em Brasília e uma que mora e trabalha na Espanha, mas cuja experiência de trabalho anterior havia se dado em Curitiba. No total, esta rede que se formou a partir desses contatos me permitiu realizar um total de 21 entrevistas, a primeira tendo ocorrido no dia 25 de março de 2020.

A pesquisa também foi divulgada nas minhas redes sociais, entre meus contatos através do WhatsApp, e nas redes sociais do Programa do Pós-Graduação em Turismo. A partir disso consegui realizar 7 entrevistas. Através de meus conhecidos ou indicação de conhecidos, consegui entrevistar duas pessoas que trabalham em Minas Gerais (uma na capital e outra na cidade de Formiga), uma que trabalha no Rio de Janeiro, uma na cidade de Peixe (Tocantins), um que mora em Matinhos (PR), bem como dois brasileiros que se encontravam fora do Brasil. Um deles é chef de cozinha em uma embaixada do Brasil em um país sobre o qual não especificarei nada, para preservar sua identidade. A outra é confeitadeira em um navio de cruzeiro e, no momento da entrevista, encontrava-se embarcada, porém com o navio parado em San Diego, nos Estados Unidos, devido ao isolamento em virtude da pandemia de COVID-19. Ambos já tinham experiência em cozinha no Brasil.

⁴ O site da plataforma Whereby permite a comunicação através de vídeo conferência, sem necessidade de download.

A última entrevista foi realizada no dia 11 de maio, encerrando a coleta devido à existência de dados suficientes para a análise pretendida.

2.4 PERFIL DOS ENTREVISTADOS E DAS ENTREVISTADAS

Conforme os entrevistados e as entrevistadas explicaram, as cozinhas têm dinâmicas diferentes. Para esta dissertação, selecionei as entrevistas de pessoas cujos relatos se concentravam em cozinhas com dinâmicas mais próximas – cozinhas de restaurantes e cozinhas de produção para eventos (*catering*). Ainda que no momento da conversa o/a entrevistado/a estivesse desempregado/a ou trabalhando como autônomo/a, se sua fala se centrou nas experiências anteriores, em cozinhas com estas características, estes foram selecionados. Vale destacar que o fator que aproxima esses dois tipos de cozinha é que nelas o trabalho passa pelos momentos de serviço e de produção, com a diferença de que, nos restaurantes, lidar com o “serviço” é diário, enquanto nas cozinhas de produção, não é todos os dias que há eventos, portanto nem todos os dias há serviço – alguns dias são dedicados apenas à produção.

Três entrevistadas/os se referiram total ou majoritariamente a suas experiências de trabalho em confeitarias “isoladas”. Com isso, me refiro à confeitaria não enquanto uma praça dentro da cozinha, e sim a cozinhas que consistiam apenas na confeitaria. Neste caso, estas cozinhas de confeitarias eram vinculadas a estabelecimentos especializados na venda de produtos tais como doces, bolos, tortas, entre outros. Ou seja, estabelecimentos também chamados de confeitaria.

Nas cozinhas que têm a confeitaria enquanto uma de suas praças, há uma oposição entre cozinha fria e cozinha quente, de forma gendrificada, além de outras diferenças em relação à confeitaria, tais como: equipes compostas por um maior número de pessoas, escalas de trabalho que tendem a sofrer mais variações e, com frequência, o trabalho em dois ou três turnos. Por considerar importante essa dinâmica diferente que caracteriza a cozinha que contém uma confeitaria em oposição à cozinha que é composta unicamente pela confeitaria, e que meu objetivo de análise compreendia o trabalho na primeira, as entrevistas de pessoas que trabalhavam na segunda foram descartadas.

Outra entrevista que não pôde ser utilizada foi realizada com uma chef cuja experiência centra-se no seu trabalho produzindo refeições saudáveis para delivery,

as quais são produzidas mediante a demanda e entregues em horário combinado com antecedência. A produção é feita por ela e pela mãe, em casa, três dias por semana.

Também não foi possível incluir na análise a entrevista com uma cozinheira e sócia de “uma pequena, mas uma cozinha industrial” de alimentos veganos, vendidos congelados para empórios e supermercados. O trabalho da cozinha é dividido entre ela e um sócio, que é químico industrial. Surgiram questões interessantes quanto ao ser mulher empreendedora em um ramo desconhecido por muitos (alimentos veganos) em uma cidade no interior de Minas Gerais, mas que também extrapolava o foco desta dissertação.

A sexta e última entrevista que não pôde ser utilizada teve este destino devido à fala da entrevistada centrar-se em sua experiência enquanto militante do movimento *Slow Food*. Apesar de haver atuado como chef de cozinha enquanto esteve à frente dos eventos contratados por uma cooperativa à qual se vincula, sua fala não foi dedicada suficientemente a experiências de trabalho remunerado em cozinhas profissionais, mas sim na defesa do *slow food*.

A relação das entrevistas realizadas, considerando apenas as selecionadas, encontra-se no Quadro abaixo. Vale notar que a cidade se refere à localização do entrevistado ou da entrevistada no momento da entrevista, assim como a profissão.

Posteriormente, no Quadro 2, encontram-se as informações referentes ao perfil dos entrevistados e das entrevistadas. É importante assinalar que, quanto à informação local de trabalho, em alguns casos os entrevistados ou entrevistadas mantinham vínculo empregatício, mas não estavam atuando no momento, devido à pandemia, de modo que estavam de férias ou com o contrato de trabalho suspenso.

QUADRO 1 – RELAÇÃO DE ENTREVISTAS CONFORME DATA DE REALIZAÇÃO (DURAÇÃO APROXIMADA: 40 MINUTOS)

NOME	OCUPAÇÃO	CIDADE	DATA
João	Cozinheiro	Curitiba	25/03/2020
Pedro	Cozinheiro	Curitiba	26/03/2020
Augusto	Cozinheiro	Curitiba	26/03/2020
Larissa	Chef de cozinha	Curitiba	26/03/2020
Luís	Cozinheiro	Curitiba	27/03/2020
Tiago	Chef de cozinha	Curitiba	27/03/2020
Paula	Chef de cozinha	Curitiba	31/03/2020
Júlia	Chef de cozinha e empresária	Rio Negro	01/04/2020
Ana	Chef de cozinha	Florianópolis	03/04/2020
Jorge	Cozinheiro	Joinville	03/04/2020
Catarina	Chef de cozinha	Curitiba	07/04/2020
Hugo	Cozinheiro	Matinhos	11/04/2020
Carlos	Chef de cozinha	Belo Horizonte	13/04/2020
Milena	Confeiteira	San Diego	13/04/2020
Eduarda	Sub-chef	Curitiba	14/04/2020
Vanessa	Chef de cozinha	São Bento do Sul	20/04/2020
Renata	Chef de cozinha e empresária	Peixe/TO	26/04/2020
Elisa	Cozinheira e confeiteira	Valência/ES	28/04/2020
Marcos	Chef de cozinha	Capital estrangeira	29/04/2020
Bruna	Chef de cozinha e empresária	Rio de Janeiro	04/05/2020
Lucas	Cozinheiro	Curitiba	06/05/2020
Rafael	Chef de cozinha e empresário	Curitiba	11/05/2020

FONTE: A autora (2020).

QUADRO 2 – PERFIL DOS/AS ENTREVISTADOS/AS

(continua)

NOME	OCUPAÇÃO	SEXO	IDADE	ESTADO CIVIL	FILHOS/AS	ESCOLARIDADE	OUTROS CURSOS	LOCAL DE TRABALHO
João	Cozinheiro	Masculino	28	Solteiro	Não	Superior incompleto	Chef de cozinha	Restaurante de comida italiana
Pedro	Cozinheiro	Masculino	24	Solteiro	Não	Superior completo	Cozinheiro	Restaurante tailandês
Augusto	Cozinheiro	Masculino	31	Casado	Não	Superior completo	Cozinheiro	Restaurante de comida italiana
Larissa	Chef de cozinha	Feminino	48	Divorciada	Sim	Ensino Médio	Chef de cozinha	Restaurante self-service
Luís	Cozinheiro	Masculino	32	Casado	Sim	Ensino Médio	Cozinheiro e outros	Restaurante italiano
Tiago	Chef de cozinha	Masculino	26	Solteiro	Não	Ensino Médio	Cozinheiro	Restaurante italiano
Paula	Chef de cozinha	Feminino	34	Casada	Sim	Pós-graduação	Chef de cozinha e outros cursos na Itália	Cozinha de produção
Júlia	Chef de cozinha	Feminino	31	Solteira	Não	Superior completo (Gastronomia)	-	Restaurante de comida alemã
Ana	Chef de cozinha	Feminino	52	Divorciada	Sim	Superior completo (Gastronomia)	Cozinheiro	Restaurante de comida de boteco
Jorge	Cozinheiro	Masculino	29	Solteiro	Sim	Ensino Médio	Cozinheiro	Autônomo - trabalha com eventos e encomendas
Catarina	Chef de cozinha	Feminino	30	Solteira	Não	Superior completo (Gastronomia)	-	Restaurante – churrascaria
Hugo	Cozinheiro	Masculino	36	Solteiro	Não	Superior completo	Cozinheiro	Desempregado – trabalhando provisoriamente com encomendas
Carlos	Chef de cozinha	Masculino	30	Solteiro	Não	Superior completo (Gastronomia)	-	Hamburgueria

QUADRO 2 – PERFIL DOS/AS ENTREVISTADOS/AS

NOME	Ocupação	SEXO	IDADE	ESTADO CIVIL	FILHOS/AS	ESCOLARIDADE	OUTROS CURSOS	LOCAL DE TRABALHO
Milena	Confeiteira	Feminino	34	Solteira	Não	Superior completo + Superior incompleto (Gastronomia)	Específico em chocolate	Cozinha de navio de cruzeiro
Eduarda	Sub-chef	Feminino	32	Solteira	Não	Superior incompleto (Gastronomia)	Cozinheiro e outros cursos na França	Cozinha de produção
Vanessa	Chef de cozinha	Feminino	48	Viúva	Sim	Ensino Médio	Chef de cozinha	Cozinha de hotel
Renata	Chef de cozinha	Feminino	53	Casada	Sim	Superior completo	-	Cozinha de pousada e empresa
Elisa	Cozinheira	Feminino	24	Solteira	Não	Superior completo (Gastronomia)	Confeitaria (Espanha)	Restaurante de comida espanhola
Marcos	Chef de cozinha	Masculino	37	União livre	Sim	Superior completo	Cozinheiro no Brasil e outro curso fora do Brasil ²	Cozinha de uma embaixada brasileira
Bruna	Chef de cozinha	Feminino	30	Casada	Não	Superior completo (Gastronomia)	-	Cozinha de produção
Lucas	Cozinheiro	Masculino	25	Solteiro	Não	Superior completo (Gastronomia)	-	Restaurante francês
Rafael	Chef de cozinha	Masculino	29	Solteiro	Não	Superior incompleto (Gastronomia)	Chef de cozinha	Restaurante de cozinha contemporânea

FONTE: A autora (2020).

1. Considerou-se como casado/a pessoas que declararam viver junto de um/a companheiro/a, ainda que não fossem casadas oficialmente.
2. Neste caso, trata-se de um curso em uma unidade da Le Cordon Bleu, uma escola de culinária fundada em Paris, reconhecida internacionalmente. Não foi dito em qual país para preservar a identidade do entrevistado.

Neste ponto, faço uma breve apresentação de cada entrevistado e entrevistada, fazendo referência ao cargo que eles ocupavam no momento da entrevista ou imediatamente antes da pandemia, bem como à escala e ao horário de trabalho. Também informo em que tipo de cozinha cada um/a trabalha e, no caso de cozinheiros/as, por qual praça ele/a é responsável.

1. João

João trabalha há dois anos em cozinhas de restaurantes, com experiência prévia de três anos em uma padaria que foi de sua família. Atualmente é o cozinheiro responsável pela praça do *garde manger*, além da produção dos pães artesanais em um restaurante italiano. João trabalha no turno da manhã, de 8h até 16h40, às vezes 17h. Como o restaurante não abre às segundas, ele tem folga sempre nesse dia, além de um domingo por mês.

2. Pedro

Pedro fez um ano de estágio em cozinhas, passando por dois restaurantes. Está há menos de um ano como o cozinheiro responsável pela praça das entradas e sobremesas em um restaurante tailandês, o qual não abre aos domingos e funciona apenas para o jantar. Assim, Pedro trabalha no período noturno e tem folga aos domingos.

3. Augusto

Augusto é colega de João. Está em sua segunda passagem pela gastronomia. Trabalhou, primeiro, entre 2008 e 2011. Fez duas faculdades e trabalhou em diversas funções, desde telemarketing até um cargo em uma prefeitura. Voltou a trabalhar com cozinha em 2015. Já exerceu a função de chef de cozinha e hoje atua como cozinheiro responsável pela praça das guarnições, e trabalha no mesmo turno e com a mesma escala de folga que o João.

4. Larissa

Larissa é chef de cozinha em um restaurante que serve comida brasileira através do modelo de buffet por quilo. Porém, trata-se de um buffet superior à maioria dos restaurantes que trabalham com esse tipo de serviço, atendendo, conforme a chef, uma clientela de "classe bem A". Outra particularidade relacionada à Larissa é que ela assumiu o cargo de chef sem experiência prévia na área, a convite dos donos do restaurante, no qual ela atua no mesmo cargo há 8 anos, desde a abertura. O restaurante funciona apenas para almoço, de segunda a sábado.

5. Luís

Luís também é colega de João e Augusto. É natural do Haiti, tem 11 anos de experiência e está no Brasil desde 2017. Sua primeira experiência em restaurante foi na praça da pia, na República Dominicana, para onde havia se mudado com os pais. Além de diversos cursos nesse país, também fez cursos na área desde que chegou a Curitiba. É o cozinheiro responsável pelas massas e trabalha com a mesma escala de folga e horário que João e Augusto.

6. Tiago

Tiago é o chef de cozinha do restaurante italiano em que trabalham Luís, João e Augusto. Tem 8 anos de experiência, tendo começado servindo PF (prato feito) com a mãe em uma lanchonete. No restaurante que chefia, seu primeiro cargo foi na praça da pia, tendo depois subido de cargo gradativamente, até tornar-se chef. Assim como os cozinheiros, tem folga, oficialmente, às segundas e em um domingo por mês. Porém, nas segundas pela manhã, ele precisa fazer os pedidos para a semana e aos domingos, mesmo quando é sua folga, fica atento ao celular, preparado para a possibilidade de talvez precisar ir ao restaurante. Quanto a seu horário de trabalho, Tiago trabalha nos dois turnos (almoço e jantar), entrando às 08h e saindo por volta de meia-noite, com um intervalo à tarde, entre 15h e 19h.

7. Paula

Paula interrompeu uma carreira de 5 anos como advogada, após ganhar um concurso de culinária, cujo prêmio foi um curso de chef de cozinha, que fez em 2012.

Logo após, trabalhou em diversos restaurantes, em alguns até mesmo de graça, apenas para adquirir experiência. Também trabalhou e fez cursos na área na Itália. Hoje, tem seu próprio negócio, uma rotisserie – uma "casa de comidas para levar para casa", além de trabalhar também com eventos, atuando como chef de cozinha. Trabalha de terça à quinta de 07:30 às 19h; às sextas inicia também às 07:30 e aos sábados às 7h, podendo ir até 01h ou 02h da manhã, porque aos finais e semana normalmente trabalha com eventos; aos domingos trabalha de 08 às 15h e segunda-feira é seu dia de folga.

8. Júlia

Júlia, há quase 9 anos, é sócia e chef de cozinha de um gastrobar onde é servida comida alemã. Estagiou e trabalhou em outros estabelecimentos antes de abrir o próprio negócio. Atualmente, além de todo o trabalho administrativo que lhe cabe enquanto chef de cozinha, ela também trabalha na parte da cozinha quente e de finalização dos pratos. Ela conta que as praças não são muito bem divididas na sua cozinha. Seu restaurante abre de quarta a domingo, apenas para o jantar.

9. Ana

Ana trabalha com cozinha desde 1987, quando abriu o primeiro restaurante com o marido. Doze anos mais tarde, fez o curso de cozinheiro e trabalhou em vários restaurantes em Florianópolis, tanto como funcionária como quanto sócia. Atualmente é chef de um restaurante em um shopping, onde desenvolveu um cardápio de petiscos, sua paixão. Também trabalha com consultoria. Tem flexibilidade de horário, mas costuma estar lá de 9h às 22h, às vezes fazendo um intervalo à tarde. Seu "combinado" é não trabalhar segunda e terça, mas "eu acabo sempre indo". Uma curiosidade sobre Ana é que ela já participou de um reality show no programa da Ana Maria Braga.

10. Jorge

Jorge começou a trabalhar em cozinhas profissionais há 11 anos, em restaurantes. Seu último emprego foi em cozinha de centro de convenções, atendendo

eventos de grande porte. Atualmente trabalha "por conta própria" com eventos e encomendas, não tendo dias e horários de folga bem definidos.

11. Catarina

Catarina tem mais de 12 anos de experiência. Trabalhou por 10 anos em uma empresa de *catering*, onde se especializou em açougue e charcutaria. Hoje é chef de cozinha e parrilheira, estando à frente de duas churrasarias. Seu dia de folga ocorre às segundas-feiras, quando as casas ficam fechadas. No fim de semana, chega a trabalhar de 8h às 2h da manhã.

12. Hugo

Hugo trabalha há 6 anos como cozinheiro, mas sua experiência total nesta área é mais longa, já que antes de ser cozinheiro trabalhou em diversas ocasiões como garçom, a partir de 2009. Passou por diversos restaurantes e estava para começar um novo emprego quando começou a quarentena devido à pandemia de COVID-19, tendo trabalhado com encomendas nos últimos tempos.

13. Carlos

Carlos tem mais de 5 anos de experiência, porém passou a trabalhar com equipe fixa nos últimos 2 anos. Antes disso, trabalhou com delivery de comida japonesa produzida em casa e depois num café/bar, no qual era ele o único cozinheiro, tendo apenas uma ajudante nos finais de semana. Atualmente é chef de cozinha em uma hamburgueria e trabalha em escala 6x1 (uma folga a cada 6 dias). Seu horário de trabalho oficial é das 15h às 23h.

14. Milena

Milena é confeitadeira em um navio de cruzeiro. No momento da entrevista estava em isolamento em uma cabine do navio. Esta era sua segunda experiência em navio, já que a primeira iniciou em dezembro de 2018. Antes de embarcar, trabalhava com encomendas e como *freelancer* em eventos aos finais de semana, conciliando

com seu trabalho de professora concursada pelo estado de Minas. Seu horário de trabalho no navio era de 8h às 12h. Depois, retornava por volta das 16h e trabalhava até às 23h, com intervalo de 20h às 21h para jantar. Não tem dias de folga nos períodos em que está embarcada.

15. Eduarda

Eduarda é sub-chef numa empresa de *catering*, a mesma na qual Catarina trabalhou por 10 anos. Trata-se de uma cozinha de produção para eventos e também para a loja de um museu, para o qual entregam todos os pratos pré-prontos. Tem cerca de 12 anos de experiência, tendo atuado anteriormente em diversos restaurantes em Curitiba e na França (por 3 anos). Atualmente, além do trabalho de coordenação que lhe cabe como sub-chef, é responsável pela panificação. Trabalha oficialmente de 7h às 17h e de segunda à sexta (uma escala que foi montada dessa forma recentemente). Porém, esses horários e essa escala mudam conforme a demanda dos eventos.

16. Vanessa

Vanessa trabalhou em diversas cozinhas em Curitiba, dentre elas a mesma empresa de *catering* na qual trabalhou Catarina e onde Eduarda é sub-chef. Em São Bento do Sul, foi, junto com o marido, dona de um restaurante por 4 anos, o qual fechou. Há 4 anos ocupa o cargo de chef de cozinha em um hotel. Ela conta que, por ter um cargo de confiança, não precisa bater ponto. Sua jornada varia em torno de 10 a 12 horas por dia, e tem uma folga a cada 7 dias.

17. Renata

Renata trabalha cozinhando há mais de 35 anos. Hoje é a chef responsável pelo restaurante de uma usina em sua cidade, que tem 50 funcionários/as, além de ter uma pousada, na qual também há um restaurante chefiado por ela. Renata mora na pousada e divide a administração com a filha e os dois filhos. Desde setembro passado, conseguiu passar a administrar o estabelecimento "de longe", sem ficar todos os dias com "a mão na massa". Também tem dado consultorias. De segunda à

sexta trabalha de 05:30 às 13h, e depois de 16h às 22h. Sábado e domingo mantém os horários de início e término, sem fazer intervalo. Não tem dia de folga.

18. Elisa

Elisa trabalha há 6 anos como cozinheira e/ou confeitaria. Cerca de 2 anos atrás mudou-se para a Espanha, onde fez um curso de confeitaria e trabalhou como confeitaria em um restaurante. No restaurante em que trabalha atualmente, é responsável pela praça das entradas frias, arroz e confeitaria. Trabalha nos dois turnos, de 08h até por volta das 17h, e depois retorna às 20h e trabalha até o restaurante fechar, o que nos finais de semana pode ser em torno de 01:30, 02h. Sua folga é variável, mas são sempre dois dias consecutivos, "o que eu nunca vi em lugar nenhum, e acho que nunca vou ver em outro lugar".

19. Marcos

Marcos trabalha somente com gastronomia há 14 anos. Há 9 anos, por haver ganhado uma bolsa de estudos em uma unidade da Le Cordon Bleu (escola de gastronomia referência mundial), mudou-se do país para estudar. A escola tem unidades em 20 países diferentes. Não será revelado para qual país Marcos imigrou para preservar sua identidade, já que hoje ele é chef de cozinha na embaixada do Brasil da capital deste país. Marcos dá aula em universidade pela manhã e sua jornada de trabalho na embaixada limita-se ao período de segunda a sexta, de 12h às 22h, havendo variações quando há eventos.

20. Bruna

Bruna, após ter trabalhado como cozinheira em alguns restaurantes do Rio de Janeiro, nos últimos 5 anos dedica-se à própria empresa – um buffet de eventos, os quais realiza, na maioria das vezes, na casa dos próprios clientes, colocando-se como chef em casa/ *personal chef*. Em dia de evento (média de 3 por semana) trabalha de 09h à 01h. Nos demais, de 09h às 18h. Geralmente, segunda-feira é seu dia de folga. Uma curiosidade sobre Bruna é que ela participou de uma edição do programa Master-Chef.

21. Lucas

Lucas trabalha no mesmo restaurante há quase 5 anos. Começou como estagiário e hoje é cozinheiro, mas tem atuado como auxiliar do chef, preparando-se para assumir a vaga de sub-chef. Trabalha em escala 6x1 e tem 1 ou 2 domingos de folga por mês. A equipe de cozinheiros é dividida em dois turnos: almoço e jantar. Ele, porém, trabalha nos dois, de 8h às 22h.

22. Rafael

Rafael, depois de trabalhar por 3 anos em um restaurante italiano e 7 em um francês, no qual chegou ao posto de chef, hoje tem um restaurante que administra com mais 3 sócios. Uma de suas atribuições no negócio é ser o responsável pela cozinha, fazendo a produção como um cozinheiro e a administração como chef. Trabalha de 08:30 até por volta de 17h, 18h e tem folga aos domingos.

2.5 COMO ABORDEI A QUESTÃO DE GÊNERO

Para abordar a questão de como concepções tradicionais de gênero afetam de maneira diferenciada cozinheiros, cozinheiras e chefs de cozinha, planejei identificar, primeiramente, se havia disparidade quanto ao número de homens e mulheres na cozinha em que cada entrevistado/a trabalhava, para, a partir daí, perguntar se ele ou ela notava alguma diferença entre cozinheiros e cozinheiras ou chefs homens e chefs mulheres.

Em alguns casos, ao responder à pergunta sobre quantidade de homens e mulheres na cozinha em que trabalhou por último, o/a próprio/a entrevistado/a já complementava a resposta comentando sobre questões relacionadas a gênero – no caso das mulheres, comentando sobre experiências em que foram as únicas mulheres na cozinha ou, no caso de entrevistados homens, sobre crenças associadas às mulheres nas cozinhas.

Em outros casos, porém, eu passei à pergunta seguinte, sobre haver diferença entre homens e mulheres enquanto cozinheiros. Dentre os/as

entrevistados/as que respondiam afirmativamente, a maior parte o deles/as não o fez sem antes fazer uma ressalva: a de que, em termos de competência, não havia diferença. Homens e mulheres seriam igualmente capazes de serem bons profissionais. Apenas após esse tipo de comentário que a maioria dos/as entrevistados/as que tinham algo a comentar sobre essa diferença com um caráter binário (exemplo: homens seriam mais fortes e relaxados em relação à limpeza e organização, enquanto mulheres teriam menos força, mas seriam mais organizadas e detalhistas) se sentiu à vontade para fazer esta observação.

Algumas vezes, porém, pude abordar esse assunto por outros caminhos. Com grande parte das entrevistadas, ocorreu o relato de situações que viveram nas cozinhas simplesmente por serem mulheres. Isso muitas vezes esteve relacionado às suas experiências de trabalho em que elas eram as únicas mulheres na cozinha, ou pelo menos na praça quente da cozinha. Passaram por esse tipo de experiência: Paula, Júlia, Ana, Catarina, Eduarda e Bruna. Também Elisa e Milena destacaram que costuma haver sempre mais homens que mulheres nas cozinhas, apesar de não necessariamente terem sido a única mulher na cozinha. Em relação às outras três entrevistadas, Larissa e Vanessa destacaram a questão de os homens terem aptidão associada à força física, enquanto as mulheres seriam “detalhistas”. Já Renata apontou que os homens não gostavam de ser chefiados por mulheres. Ou seja, apenas duas das onze mulheres entrevistadas não abordaram dificuldades que enfrentavam na cozinha justamente por serem mulheres.

Também, com alguns homens entrevistados, houve situações em que não achei pertinente perguntar se homens e mulheres eram diferentes como cozinheiros, abordando o assunto do gênero de outra maneira. Foi o caso do Hugo, do Carlos e do Lucas. Agi desta forma com o primeiro porque ao longo da entrevista ele demonstrou um posicionamento bastante crítico quanto às condições de trabalho nas cozinhas, tendo apontado a questão da exploração de imigrante. Isso me fez supor que ele teria um olhar atento às questões ligadas a uma outra minoria: as mulheres. Assim, interroguei-o sobre haver observado direcionamento ou tratamento diferenciado para cozinheiros e cozinheiras. Fiz a mesma pergunta também para o Carlos, por ser uma pessoa que eu já conhecia (nós dois fizemos graduação em Turismo na UFOP, em turmas diferentes). Apesar de não o ver nem ter tido nenhum contato com ele desde, pelo menos, 2014, eu sabia que estava lidando com uma pessoa minimamente desconstruída em relação a concepções tradicionais de gênero.

Já Lucas, comentou por iniciativa própria sobre o preconceito com relação às mulheres e também aos homossexuais (já que ele partia do lugar desse último).

Assim, a abordagem específica sobre as questões de gênero no contexto do trabalho em cozinhas profissionais foi se adaptando ao longo das entrevistas. Assim, apresento no capítulo 5 algumas das questões que permeiam a vida de cozinheiros, cozinheiras e chefs em cozinhas profissionais.

3 O TEMA DO TRABALHO NOS ESTUDOS DE GÊNERO

Nesta parte do texto, recupero a discussão feminista sobre o lugar das mulheres na sociedade, oferecendo assim um primeiro contexto, mais amplo. Em seguida, trato da relação das mulheres com o trabalho assalariado, no mercado como um todo e nas cozinhas profissionais. Esse é um enfoque importante para aproximar esta pesquisa do referencial teórico feminista, algo muito pouco presente em estudos do turismo, nos quais prevalecem tópicos de orientação mercadológica (MORGAN; PRITCHARD, 2019).

Essa discussão teórica vincula-se a um contexto de movimento social – o feminismo. Foi a partir da segunda onda do feminismo que o movimento, que já havia estado na ação política anos antes, com o sufrágio, retorna e desta vez adentra também as universidades, a partir dos 1970, desenvolvendo-se, assim, enquanto campo teórico e epistemológico (ADELMAN, 2009), buscando “interpretar a histórica discriminação das mulheres” (MELO; CASTILHO, 2009, p. 137).

No entrelaçamento entre questões debatidas na luta, nos movimentos sociais, com o debate acadêmico, tem-se um dos famosos lemas do feminismo do período, que afirma: “o pessoal é político”. Tal frase é representativa do modo como temas que até então eram comumente associados à esfera privada, como o trabalho doméstico, foram revisados (MIES, 1994).

Assim, a entrada do feminismo nas universidades resultou em estudos nos quais temáticas ligadas à mulher, até então marginalizadas, ganhassem centralidade, e permitiu pensar sobre o lugar que a mulher ocupava nas diferentes esferas da vida social, e mesmo sobre a própria noção de “mulher”.

3.1 O LUGAR DAS MULHERES NA SOCIEDADE E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO

Uma das primeiras perguntas que as feministas buscaram responder refere-se à origem da opressão das mulheres. Até então, tal realidade era comumente justificada como sendo natural, fruto da diferença biológica entre homens e mulheres. Ortner (1979) mostra como as particularidades fisiológicas do corpo feminino, em comparação ao masculino, foram colocadas, culturalmente, de modo a servir uma maior aproximação da mulher à natureza, no sentido de animalização, enquanto o

homem, por contraste, ficaria mais próximo da cultura – e toda cultura se coloca como superior à natureza. Refutando este tipo de discurso determinista, sem negar, porém, as diferenças biológicas, as feministas mostram que o que coloca as mulheres em posição secundária aos homens é, na verdade, fruto de um processo social, histórico e cultural (ORTNER, 1979).

Seguindo esta linha, diversas vezes a explicação para a referida indagação teve como razões principais o capitalismo ou o patriarcado (COMBES; HAICAULT, 1986). É o caso de Evelyn Reed (2008), em livro originalmente publicado em 1969, para quem, nas sociedades “primitivas”, cujo modo de produção era direcionado a atender necessidades coletivas, as mulheres eram tão livres quanto os homens. Para ela, é a partir do advento da sociedade patriarcal de classes, da propriedade privada e do casamento monogâmico que a mulher perde sua autonomia.

Nesse sentido, Combes e Haicault (1986), Kergoat (1986), Rubin (2017) e Lobo (1992) colocam-se como parte de um grupo de autoras que contestam esse discurso, apontando para a fragilidade nele presente. Caracterizam-no como causal e determinante, havendo assim pouco espaço para a mudança, encerrando as mulheres na teia que elas denunciavam. As autoras referidas concordam que, mais do que dizer exatamente a partir de quando surge a subordinação das mulheres mais do que e apontar um culpado (capitalismo ou patriarcado, por exemplo), o importante é compreender “como a subordinação das mulheres se construiu historicamente, nas práticas, nas culturas, nas instituições” (LOBO, 1992, p. 254).

Uma obra de bastante destaque, a partir da qual várias feministas partiram para questionar a busca de um “inimigo principal” (COMBES; HAICAULT, 1986, p. 23) em que é oferecida uma explicação para o lugar subordinado das mulheres na sociedade é “Origem da família, da propriedade privada e do estado”, de Engels. Sacks (1979) recupera as conclusões dessa obra, mostrando que, para Engels, é na propriedade privada que se encontra a raiz da situação de rebaixamento da mulher.

Apesar de concordar com o posicionamento de Engels no que se refere à posição social da mulher não ter sido, sempre, subordinada à dos homens, Sacks (1979) discorda da explicação que Engels oferece, segundo a qual homens e mulheres desfrutavam de igualdade no mundo tribal/clânico. Ao contrário, através de estudos etnográficos sobre quatro sociedades africanas, Sacks (1979) mostra que mulheres e homens já tinham status desiguais até mesmo em sociedades sem classes e sem propriedade privada.

O trabalho de Tabet (2005) segue a mesma linha de Sacks, ao passo que também parte de uma perspectiva marxista e recorre a etnografias. A autora joga luz sobre o controle masculino em relação à produção e ao uso dos instrumentos, técnicas e armas para caça e coleta em sociedades ditas primitivas, e mostra como isso implicava uma divisão do trabalho assimétrica entre homens e mulheres, num contexto em que também não havia propriedade privada e divisão da sociedade em classes (TABET, 2005).

Um outro trabalho etnográfico (publicado pela primeira vez em 1935) que trata da diferença entre homens e mulheres em sociedades “primitivas” é o de Margaret Mead (2000), em que descreve três comunidades da Nova Guiné. Em seu trabalho, analisa as atitudes ligadas ao comportamento e personalidade que eram atribuídas a cada sexo, mostrando que era justamente disso que se tratava: de elaboração cultural, que cada tribo tinha a sua, e não de diferença inata relativa ao sexo biológico. A autora também mostra que, ainda que toda cultura estabeleça expectativas, comportamentos (ou “papéis sociais”, na teoria de Mead –, um termo sociologicamente criticado, mas pertinente à sua época) diferentes para cada sexo, isso nem sempre se deu de forma polarizada e hierárquica.

Rubin (2017) também cita exemplos etnográficos de sociedades pré-capitalistas em que as mulheres eram oprimidas, como na Amazônia e nas terras altas da Nova Guiné, além da Europa feudal, sendo, portanto, crítica à referida tese de Engels. Ela também destaca que, para Engels, um ponto importante para a dominação masculina foi o estabelecimento da herança patrilinear, mas afirma que, como mostraram outros estudos, mesmo em sociedades em que era praticada a herança matrilinear, isso nem sempre era acompanhado de status de igualdade para homens e mulheres.

A autora destaca, porém, o fato de Engels ter chamado atenção para as relações de sexualidade separadamente das relações de produção, considerando isso um avanço, ainda que considere que ele não tenha desenvolvido tal ponto suficientemente. Isso se dá uma vez que “Marx apresenta os seres humanos como trabalhadores, camponeses ou capitalistas; o fato de que eles são também homens e mulheres não parece muito significativo” (RUBIN, 2017, p. 11).

Combes e Haicault (1986) também compartilham do pensamento de Rubin, afirmando que, ao se pensar o Estado, a ciência, as técnicas e as instituições, as

relações entre os sexos devem ser consideradas com a mesma relevância com que se consideram as relações do objeto de análise com a classe.

Ainda na linha da crítica aos esforços por atrelar a origem da opressão das mulheres ao capitalismo, Rubin (2017) coloca que, diferente e mais valioso do que isso, foi mostrar que “a opressão das mulheres se encontra no cerne da dinâmica capitalista, chamando atenção para a relação entre trabalho doméstico e reprodução do trabalho (...)” (RUBIN, 2017, p. 12). A autora destaca que o trabalho doméstico é fundamental para o funcionamento do capitalismo, pois garante a “reprodução do trabalhador de quem se tira a mais-valia” (RUBIN, 2017, p. 14).

De acordo com Mies (1994), foi no contexto da luta por direitos trabalhistas, na década de 1970, que pela primeira vez levantou-se a questão do trabalho doméstico como questão política, com a obra de Dalla Costa, de 1972, tendo sido a primeira a apontá-lo (assim como Rubin) como condição para o trabalho assalariado, como a base sobre a qual se apoia o processo de produção de mais-valia – que é o que caracteriza o trabalho como produtivo, segundo Marx (MIES, 1994).

Combes e Haicault (1986) chamam atenção para a coexistência entre a produção social de bens – a chamada produção – e a produção social de seres humanos – a chamada reprodução – nas mais diversas sociedades, com variados modos de produção. As autoras refletem sobre o fato de que, ainda que isso possa ser tomado por utopia, a reprodução deveria ser determinante em relação à produção. Porém, historicamente, mesmo antes do capitalismo, o que ocorre é o oposto: a subordinação da reprodução em relação à produção, a qual é acompanhada de uma outra subordinação, através da “designação prioritária dos homens para a produção e a das mulheres para a reprodução” (COMBES; HAICAULT, 1986, p. 26), ou seja, de uma divisão sexual do trabalho, vinculando “a ‘economia’ à produção e o sistema sexual à ‘reprodução’” (RUBIN, 2017, p. 19).

Sobre a opção da autora por falar em designação “prioritária” (dos homens para a produção e das mulheres para a reprodução), a mesma é feita para deixar claro que isso não ocorre de forma absoluta (COMBES; HAICAULT, 1986). Rubin (2017) também se preocupa em postular contra uma suposta divisão rígida entre produção e reprodução, mostrando que “todo modo de produção implica alguma reprodução – de ferramentas, de trabalho e de relações sociais” (RUBIN, 2017, p. 19), assim como não se pode “limitar o sistema sexual à “reprodução”, seja no sentido social, seja no sentido biológico” (RUBIN, 2017, p. 19). A divisão sexual do trabalho é, portanto,

sempre parcial, com as mulheres participando da produção e os homens da reprodução, independente de qual seja o modo de produção em questão (COMBES; HAICAULT, 1986).

Para esse tipo de compreensão, é importante o raciocínio em termos de relações sociais, conforme explica Kergoat (1986). Este implica, afinal, escapar de formas de conceituação que transmitam a ideia de uma estrutura social rígida e determinista, trazendo para a análise a noção de antagonismo e contradição, traduzindo assim, de modo mais fiel, a realidade concreta.

O patriarcado, ao compor com esta discussão, foi problematizado no sentido de não permitir o raciocínio em termos de relações sociais. Nesse sentido, insere-se a crítica de Rowbotham (2006), para quem o termo patriarcado evoca um sentido de causa única e determinante da subordinação das mulheres. O termo implica uma estrutura fixa, dentro da qual inexistente a possibilidade de agência das mulheres, ou seja, a possibilidade de refutar e transformar sua situação enquanto sexo. Trata-se de uma forma histórica e universal de opressão, como se as relações entre homens e mulheres fossem de antagonismo constante, ficando de lado, portanto, as diversas maneiras através das quais as sociedades definem o gênero (ROWBOTHAM, 2006).

Castro e Lavinhas (1992) apontam controvérsias que envolvem o termo, dentre as quais a discordância dentre as autoras para as quais o patriarcado é anterior aos modos de produção pré-capitalistas e, sem ele, o capitalismo não teria se desenvolvido, enquanto para outras, o capitalismo desestabiliza o patriarcado, pois é a partir dele que o trabalho feminino passa a ser remunerado.

Por outro lado, refletindo criticamente sobre algumas abordagens do patriarcado na literatura feminista, Beechey (1979) insiste na utilidade do conceito, desde que se considere as variações históricas do patriarcado nos diferentes modos de produção e nas diferentes instituições na sociedade. Também Mies (1994) defende a validade do conceito, e chega a falar em sistemas patriarcais, no plural, para denotar que não se trata de um sistema universal, a-histórico e atemporal. Ressalta, ainda, sua importância enquanto conceito de luta para se referir à opressão das mulheres em sua dimensão histórica e social, de caráter sistêmico, destacando a vantagem deste ser menos passível de ser associado a interpretações biológicas em comparação ao conceito de "dominação masculina". Delphy (2009) também responde à crítica da universalização implícita no conceito de patriarcado afirmando ser possível utilizá-lo sem dá-lo poder explicativo, e sim de modo descritivo, considerando (ou não)

a localização espaço temporal – nesse último aspecto diferindo, portanto, de Mies (1994), para quem não deve ser opcional localizar o conceito no espaço-tempo.

Para este estudo, o foco está nas relações. Sabemos que por mais que a cozinha profissional de alta gastronomia seja um espaço predominantemente masculino, as mulheres também estão na disputa por esse espaço, construindo-o e ressignificando-o, colocando-se como cozinheiras e chefs de cozinha. A compreensão deste lugar que elas ocupam na cozinha profissional foi feita, portanto, através da reflexão sobre as lógicas de gênero observadas nas relações de trabalho entre homens e mulheres, por meio da análise de suas experiências e trajetórias profissionais.

Isso significa que esta pesquisa adota a perspectiva de gênero, sobre a qual Matos (2017) explica:

A categoria/perspectiva de gênero reivindica para si um território específico, em face da insuficiência dos corpos teóricos existentes para explicar a persistência da desigualdade entre mulheres e homens, entretanto, comumente ainda é utilizada como sinônimo de mulher, já que seu uso teve maior acolhida entre estudiosas e estudiosos deste tema. A categoria/perspectiva despontou frente às críticas ao conceito/teoria do patriarcado e em face da insuficiência de elementos explicativos da persistência das desigualdades entre mulheres e homens. (MATOS, 2017, p. 24)

Considerando que “o trabalho está no centro das relações de gênero. E, inversamente: as lógicas de gênero são indispensáveis para a compreensão do funcionamento das atividades ligadas ao trabalho” (MARUANI, 2019, p. 13), essa é uma discussão relevante para esta pesquisa sobre o trabalho em cozinhas profissionais e as diferentes implicações de gênero para cozinheiros, cozinheiras e chefs.

3.1 O LUGAR DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO COMO UM TODO E NAS COZINHAS PROFISSIONAIS

A partir do capitalismo industrial, no século XIX, a atuação da mulher enquanto trabalhadora assalariada ganhou visibilidade e foi problematizada quanto à sua compatibilidade com as tarefas domésticas e de criação dos filhos (SCOTT, 1991). Conforme mostra Scott (1991), a legalidade e até a moralidade do trabalho assalariado da mulher foram questionados, como se as mulheres estivessem, só a

partir daquele momento, passando a trabalhar na esfera pública (nas fábricas), ignorando que muito antes da industrialização a mulher já atuava “como fiandeira, costureira, ourives, cervejeira, polidora de metais, fabricante de botões ou de rendas, ama, criada de lavoura ou criada doméstica nas cidades e no campo da Europa e da América” (SCOTT, 1991, p. 443).

De acordo com Scott (1991), os debates do século XIX em torno da percepção da mulher trabalhadora como um problema partiam de um consenso segundo o qual a relação entre produção e reprodução; antes da industrialização, era complementar, já, após, tornou-se irreconciliável. A autora defende que a história da época tanto refletiu quanto produziu esse discurso da separação entre o espaço do lar e o espaço de produção, “minimizando continuidades, assumindo que as experiências de todas as mulheres eram iguais e acentuando as diferenças entre homens e mulheres” (SCOTT, 1991, p. 444).

A autora recupera as diversas atividades econômicas que empregaram as mulheres antes e após a industrialização, colocando em cheque o argumento de que a industrialização teria aberto a primeira porta do trabalho na esfera produtiva para as mulheres ou que tivesse representado uma separação entre casa e trabalho, ou mesmo que isso fosse um problema. Muitas mulheres continuaram trabalhando nas manufaturas, no comércio, nos serviços, tendo havido também um grande deslocamento de mulheres do serviço doméstico para trabalharem como professoras, empregadas de escritório, como mostra Scott (1991). As mulheres da classe média, estas, sim, constituíram um grupo relativamente novo dentre as assalariadas, de modo que parece ter sido com base na realidade delas, ou seja, um grupo minoritário, que se afirmou a incompatibilidade entre o trabalho assalariado e o trabalho doméstico e de cuidado com os filhos (SCOTT, 1991).

Esse discurso, porém, reforçou a divisão sexual do trabalho, associando as mulheres a determinados empregos, de salário mais baixo e posições na base da hierarquia – formalizando a construção das mulheres como mão de obra barata. Nessa linha, constrói-se a visão do trabalho feminino como secundário e complementar ao do homem, já que ele é que seria responsável pelo sustento financeiro da família (SCOTT, 1991). Desse modo, o trabalho na esfera pública desempenhado pelas mulheres seria indicativo de dificuldade financeira na família. Concebe-se, assim, um modelo ideal de família em que a mulher não deveria trabalhar

fora de casa, e sim circunscrever-se à função de dona de casa, ainda que, em muitos casos, isso não tenha sido possível de se realizar na prática (SCOTT, 1991).

Nessa linha, Perrot (2019) fala sobre a dificuldade para as mulheres serem reconhecidas como assalariadas integrais. Além da ideia de complementariedade salarial das mulheres, a autora chama atenção para a dificuldade delas no acesso à qualificação e à formação, destacando:

Quando estas existiam, não eram reconhecidas, e sim assimiladas a qualidades naturais, da ordem do inato e não do adquirido. (...) Informais, em geral transmitidos no cotidiano de mães para filhas, os aprendizados femininos não eram codificados nem reconhecidos, e por conseguinte eram menos bem pagos. (PERROT, 2019, p. 322-323).

A autora ilustra essa questão falando dos trabalhos de agulha desempenhado pelas mulheres, bem como da profissão de datilógrafa e de enfermeira, e a desvalorização destas atividades (PERROT, 2019). Esse argumento também fica evidente no modo como o crítico gastronômico Curnonsky tratou sobre a habilidade de cozinhar das mulheres, claramente afastando-a da ideia de um esforço profissional consciente, conforme citado por Drouard (2009):

Curnonsky sempre reservou altos elogios para **mulheres que cozinham por instinto**, sem nunca ter recebido instrução. A viúva Marie Chevalier Coutance foi chef da família Curnonsky por 41 anos: “Eu me lembro dela como uma grande camponesa francesa e uma das *cordons bleus* mais perfeitas que já conheci. Não aprendera a cozinhar em escolas nem por meio de livros. Sua **habilidade vinha de berço e ancestralmente**; ela cozinhou como sua mãe, sua avó, sua bisavó e sua tataravó, como vinte gerações de boas governantas. (...) Essa culinária feminina era “simples, honesta, transparente no sabor e nunca visava impressionar” (...). (DROUARD, 2009, p. 284, grifo nosso).

As mulheres eram educadas para o lar, tendo sido por muito tempo afastadas do saber formal. Quando o acessaram, isso não se deu sem fronteiras: “as meninas seriam literárias e os meninos naturalmente científicos” (PERROT, 2019, p. 323). Essas fronteiras, como mostra Perrot (2019), estendiam-se no acesso às profissões consideradas mais prestigiadas, tanto na indústria quanto nos serviços, se fazendo ver mesmo através da dicotomia dos materiais, de modo que a dureza do metal, que “pressupõe o fogo, a força física” etc. era associada aos homens, enquanto a moleza dos tecidos às mulheres.

O questionamento dessa diferenciação, através da possibilidade de as mulheres adentrarem uma “profissão de prestígio”, é visto como uma ameaça pelos homens uma vez que “a ‘invasão’ das mulheres as quais, por sua própria feminidade, desvalorizam uma profissão que, passada para suas mãos, verá sua atração e suas remunerações baixarem” (PERROT, 2019, p. 324).

Certamente esses últimos aspectos (diferenciação sexual das profissões e ameaça de feminização) estão relacionados com a construção da ideia do trabalho em cozinhas profissionais da alta gastronomia como mais apropriado aos homens, em oposição à cozinha doméstica.

Desse modo, se por um lado, conforme Lobo (1991), em referência à pesquisa de Hirata e Humphrey (1983) sobre o trabalho nas indústrias, “os limites entre tarefas femininas e masculinas podem ser móveis – há tarefas que foram masculinas e se tornaram femininas” (LOBO, 1991, p. 121). No caso do cozinhar, parece ter ocorrido o contrário: trata-se de uma tarefa feminina que, em certo momento da história, no contexto da tradição francesa (referência gastronômica ocidental), masculinizou-se (DÓRIA, 2012).

Nesse sentido, foi fundamental a sistematização da cozinha pelo chef Escoffier (1846-1935), tornando-a “atividade seriada e lucrativa, capaz de dar grande impulso à nascente indústria hoteleira de feitiço burguês” (DÓRIA, 2012, p. 260), marcando, assim, a diferença entre o cozinhar enquanto atividade feminina do cozinhar enquanto atividade masculina, associando a esta última à “difusão da boa cozinha” (DÓRIA, 2012, p. 260).

Dória (2012) destaca que, ao fazer isso, Escoffier foi “bastante consciente sobre a cozinha como um centro de poder e, conseqüentemente, sobre o conflito de gêneros que se desenhava à sua sombra” (DÓRIA, 2012, p. 258), tanto que, no final de sua carreira, ocupou-se de:

(...) estabelecer o que as donas de casa francesas deveriam fazer em suas cozinhas, escrevendo para elas o seu *Ma cuisine*, em 1934 (1997a). Antes disso, Escoffier estava ocupado em definir um ofício do qual não participariam as mulheres e, por isso, devia se ocupar do “lugar” da mulher na sociedade, reforçando a ideia de que a ela estava reservada a família, não a indústria hoteleira. Em síntese, não era por tradicionalmente “saber cozinhar” que ela deveria alçar novos voos. A sua ocupação deveria ser a “nutrição” dos homens. (DÓRIA, 2012, p. 260)

O esforço de Escoffier ao diferenciar a cozinha masculina da cozinha feminina, que deveria limitar-se ao âmbito doméstico, foi evidenciado também em um

discurso feito por ele nos Estados Unidos, em 1890, publicado no londrino Annual Report of the Universal Food and Cookery Association, em 1895 (DÓRIA, 2012). Discurso este no qual fica claro que, para ele, “A diferenciação sexual das profissões se opera no cruzamento dos materiais das operações de transformação e dos saberes que elas mobilizam. Ela aciona critérios intelectuais, representações complexas, muito além dos gestos do trabalho” (PERROT, 2019, p. 324).

Cozinhar é indubitavelmente uma arte superior, e um chef competente é tão artista em seu ramo de trabalho quando um pintor ou escultor. Há tantas diferenças entre bons e maus cozinheiros quantas entre uma sinfonia executada por um grande mestre instrumentista e uma melodia tocada num realejo(...). **Nas tarefas domésticas é muito difícil encontrarmos um homem se igualando ou excedendo uma mulher; mas cozinhar transcende um mero afazer doméstico, trata-se, como eu disse antes, de uma arte superior.** A razão pela qual na culinária os louros são “apenas masculinos” não é difícil de encontrar. Não é porque o homem seja mais epicurista do que a mulher. Isto, mesmo que sustentado por mulheres, não é verdade. A mulher é tão fastidiosa sobre sua comida quanto o homem – o homem comum – o que se observa no que ambos cozinham. O que acontece é que **o homem é mais rigoroso no seu trabalho**, e o rigor está na raiz de tudo o que é bom, como em tudo o mais. **Um homem é mais atento sobre os vários detalhes que são necessários para produzir um prato verdadeiramente perfeito...** Para ele nenhum detalhe é mais importante do que outro.

Uma mulher, por outro lado, irá trabalhar com o que tem à mão. Isso é muito agradável e generoso de sua parte, sem dúvida, mas eventualmente estraga a sua comida e o prato não será um sucesso. **Uma das principais faltas de uma mulher é sua ausência de atenção aos menores detalhes** - a quantidade exata de especiarias, o condimento mais adequado a cada prato; e essa é uma das principais razões pelas quais seus pratos parecem pálidos diante daqueles dos homens, que fazem os pratos mais adequados a cada ocasião.

Para um chef, seu trabalho é uma eterna alegria, e ele inventa novos pratos com tanto orgulho e carinho quanto um modista ou um chapeleiro criam novos vestidos ou chapéus; ele estuda cuidadosamente cada detalhe insignificante de cada sabor em separado antes de enviar sua obra prima culinária para os seus clientes. **Quando as mulheres aprenderem que nenhuma insignificância é demasiadamente pequena para ser desprezada, então iremos encontrá-las à frente das cozinhas dos *clubs gourmets* e dos hotéis; mas até então esses serão lugares nos quais, certamente, o homem reinará absoluto** (TRUBEK, 2000 apud DÓRIA, 2012, p. 260- 261, grifo nosso).

Claramente, na visão de Escoffier, certas características foram tomadas como intrínsecas aos homens (o rigor e a atenção aos detalhes) e ausentes nas mulheres. É uma análise que não resiste ao conceito de gênero, devido a estar eivada de determinismo biológico. Há também, no discurso, uma exaltação da cozinha profissional (arte superior) e um menosprezo do “simples” trabalho doméstico, que

reflete um posicionamento do homem como superior às mulheres, as quais ainda haverão de aprender a importância dos pequenos detalhes com os homens.

Este último aspecto é representativo de como as ideias sobre como o que é considerado masculino ou feminino mudam com o tempo. Se, para Escoffier, a atenção aos detalhes era uma habilidade masculina, a pesquisa de Szmodis (2018) revela que a descrição das mulheres como sendo mais orientadas aos detalhes é uma das características utilizadas para descrever o trabalho de confeitaria como feminino. Uma pesquisa, realizada em 2005 pela Starchefs, uma revista dedicada à ocupação na gastronomia, mostrou que a confeitaria é o único setor da cozinha profissional em que as mulheres são maioria: entre os chefs, padeiros e cozinheiros (SZMODIS, 2018; HARRIS; GIUFFRE, 2015).

Para Harris e Giuffre (2015), a ocupação de chef de cozinha (e isso certamente se estende à de cozinheiro) sempre correu risco de ser comparada à tarefa de cozinhar realizada pelas mulheres em casa, de forma não remunerada e não profissional. Essa ameaça de feminização foi entendida como algo que deveria ser combatido, já que quanto mais mulheres em uma profissão, maior a tendência de que ela seja mal paga, como já observado por Perrot (2019). Certamente esse foi um dos fatores que moveu Escoffier e outros chefs na criação desse discurso de que o cozinhar ao qual ele se referia se tratava de uma “arte superior”, muito diferente do cozinhar enquanto tarefa doméstica.

Nesse esforço por afastar as mulheres das cozinhas prestigiosas, também é importante notar que elas foram excluídas de associações sindicais que reuniam chefs de cozinha na época, não podiam se matricular nas escolas de culinária e em competições promovidas em exposições culinárias (HARRIS; GIUFFRE, 2015). Tampouco podiam trabalhar em cozinhas profissionais nos centros urbanos, onde se desenvolvia uma cultura de restaurantes nessa época (século XIX), bem como a chamada gastronomia francesa. As mulheres ficaram relegadas a cozinhas de pousadas em áreas rurais e estabelecimentos mais humildes (HARRIS; GIUFFRE, 2015).

Confinadas à cozinha doméstica, excluídas da vida culinária pública da cozinha profissional, e, por essa razão, excluídas do espaço cultural ocupado por textos culinários, a cozinha das mulheres/ *cuisine de femmes* foi, por muito tempo, ausente do prestigioso espaço cultural culinário da alta cozinha

profissionalizada (FERGUSON, 2004, p. 132 apud HARRIS; GIUFFRE, 2015, p. 27, tradução nossa)⁵

Assim, para enfrentar a ameaça de feminização, constrói-se a figura do homem como chef ou cozinheiro profissional, cujo objetivo é a expressão de criatividade, e a da mulher como cozinheira amadora, cujo objetivo é nutrir a família, como parte do trabalho de cuidado. Mais do que simplesmente diferentes, a segunda é vista como uma culinária inferior à primeira, resultando em questões de desigualdade de gênero (HARRIS; GIUFFRE, 2015).

Certamente muito mudou em relação ao acesso ao emprego e formação das mulheres, assim como em relação à divisão sexual do trabalho, que hoje se apresenta em diferentes configurações (PERROT, 2019; HIRATA; KERGOAT, 2008). No entanto, persistem as diferenças “nos salários (...), na precariedade, na preponderância do tempo parcial, na dominação hierárquica, nas formas de assédio, nas ameaças constantes a empregos considerados pouco qualificados” (PERROT, 2019, p. 326). Daí a importância de se avaliar as mudanças e permanências no trabalho em cozinhas profissionais, especialmente de alta gastronomia, para entender a situação das mulheres nesse espaço hoje.

⁵ Confined to the home kitchen, excluded from the public culinary life of the professional kitchen, and, for that reason, excluded from the cultural space occupied by culinary texts, women’s cooking/cuisine de femmes was long absent from the prestigious culinary-cultural space of professionalized haute cuisine (FERGUSON, 2004, p. 132 apud HARRIS; GIUFFRE, 2015, p. 27).

4 TRABALHO E GÊNERO NA PESQUISA EM TURISMO

Os estudos sobre gênero e turismo, segundo Figueroa-Domecq et al. (2015), apenas se tornaram mais sistemáticos em meados da década de 1990, período em que se destacou o Special Issue: Gender in Tourism (Edição Especial) da revista *Annals of Tourism Research*. Ainda assim, é um tema que carece de investigações.

Small, Harris e Wilson (2017) analisaram as publicações de cinco dos mais importantes periódicos da área, entre 2005 e 2014: *Annals of Tourism Research*, *International Journal of Hospitality Management*, *Journal of Sustainable Tourism*, *Journal of Travel Research* e *Tourism Management*. A pesquisa bibliométrica teve como critério de seleção a presença de um ou mais dos seguintes termos (no título, resumo e/ou palavras-chaves): *Gender, Female, Male, Woman, Man, Girl, Boy, Mother, Father, Femin (femininity, feminine, feminism, feminist), e Masculin (masculinity, masculine, masculinism, masculinist)*.

As autoras constataram que em cada um desses periódicos as publicações com a temática do gênero representaram, no máximo, 5,5% do total. Além disso, elas se preocuparam em identificar a perspectiva utilizada pelas publicações – ou seja, se esses artigos que tratavam do gênero tinham uma abordagem crítica do turismo, o que para elas faz referência a:

(...) aqueles que empregam uma abordagem crítica normalmente se preocupam em resistir aos modos positivistas de investigação, desmascarar relações de poder, buscar a emancipação, tratar de desigualdades, ou chamar para a mudança ou ação dentro do campo em que estão explorando. (WILSON et al., 2008, p. 16, apud SMALL; HARRIS; WILSON, 2017, p. 115)⁶

Partindo disso, as autoras identificaram que apenas 26% dos artigos compartilhavam dessa abordagem. As demais publicações tinham caráter descritivo e o gênero aparecia nelas mais como variável demográfica.

Nesta seção, trato de como o tema do trabalho, considerando as diferentes implicações para homens e mulheres, especialmente através da perspectiva de gênero, se faz presente no campo do turismo. Para isso, foi feita uma busca nos 25

⁶ ...those employing a critical approach would generally be concerned with resisting positivist modes of enquiry, unmasking power relations, seeking emancipation, addressing inequalities, or calling for change or action within the field they are exploring (WILSON et al., 2008, p. 16, apud SMALL; HARRIS; WILSON, 2017, p. 115)

periódicos de maior impacto da área, conforme o ranking “Scimago Journal & Country Rank”. Vale destacar que o turismo se insere neste ranking através da categoria “Tourism, Leisure and Hospitality Management”, dentro da área “Business, Management and Accounting”. Tais periódicos distribuem-se por três países apenas, sendo 15 publicações do Reino Unido, sete dos Estados Unidos e três pela Holanda.

A busca foi realizada com os termos “*labor + gender*”, “*labor + women*”, “*work + gender*” e “*work + women*”, entre dezembro de 2019 e janeiro de 2020. A ideia era buscá-los no campo do resumo, porém alguns portais não permitiam esse tipo de pesquisa, de modo que foi necessário adaptar a busca à realidade do site de cada periódico. O processo que explico a seguir está resumido na Tabela 1.

Foi possível realizar a busca apenas no campo do resumo no caso dos quatro periódicos publicados pela Sage Journals, e também em um periódico que é vinculado à Wiley Online. Já em relação ao portal Elsevier, nos nove periódicos que são publicados por esta plataforma, a busca foi feita em “resumo, título ou palavras-chave”, pois não havia a opção de buscar apenas em resumo.

No caso dos nove periódicos publicados pela Taylor & Francis Online, portal que permite a busca em “qualquer lugar do artigo”, ou seja, nas seções título, autor ou palavras-chave, a busca foi feita no campo palavras-chave, porque quando feita em “qualquer lugar do artigo”, resultou em uma quantidade próxima de 500 artigos, escopo muito amplo cuja análise não seria adequada para esta dissertação.

Nos dois periódicos publicados pela “Emerald” a busca não pôde ser realizada, pois o site não permitiu realizar a busca nos dois periódicos específicos, apenas no portal como um todo, ou seja, uma busca nesse site consideraria todos os periódicos das diversas áreas publicadas pela Emerald.

TABELA 1 – BUSCA PELO TEMA TRABALHO E GÊNERO EM PERIÓDICOS DE TURISMO

(continua)

EDITOR	LOCAL DA BUSCA	PERIÓDICO	QUANTIDADE
Sage journals	Abstract	Journal of Travel Research	4
Sage journals	Abstract	Journal of Hospitality and Tourism Research	14
Sage journals	Abstract	Cornell Hospitality Quarterly	9
Sage journals	Abstract	Journal of Vacation Marketing	3
Elsevier	Astract, title, keywords	Tourism Management	15
Elsevier	Astract, title, keywords	Annals of Tourism Research	21

TABELA 2 – BUSCA PELO TEMA TRABALHO E GÊNERO EM PERIÓDICOS DE TURISMO

(conclusão)

EDITOR	LOCAL DA BUSCA	PERIÓDICO	QUANTIDADE
Sage journals	Abstract	Journal of Travel Research	4
Sage journals	Abstract	Journal of Hospitality and Tourism Research	14
Sage journals	Abstract	Cornell Hospitality Quarterly	9
Sage journals	Abstract	Journal of Vacation Marketing	3
Elsevier	Astract, title, keywords	Tourism Management	15
Elsevier	Astract, title, keywords	Annals of Tourism Research	21
Elsevier	Astract, title, keywords	International Journal of Hospitality Management	25
Elsevier	Astract, title, keywords	Sport Management Review	16
Elsevier	Astract, title, keywords	Cities	13
Elsevier	Astract, title, keywords	Applied Geography	11
Elsevier	Astract, title, keywords	Tourism Management Perspectives	4
Elsevier	Astract, title, keywords	Research in Transportation Business and Management	6
Elsevier	Astract, title, keywords	Journal of Hospitality and Tourism Management	5
Emerald	-	International Journal of Contemporary Hospitality Management	0
Emerald	-	Journal of Service Management	0
Taylor & Francis Online	Keywords	Current Issues in Tourism	0
Taylor & Francis Online	Keywords	Journal of Travel and Tourism Marketing	0
Taylor & Francis Online	Keywords	Journal of Sustainable Tourism	0
Taylor & Francis Online	Keywords	Journal of Hospitality Marketing and Management	0
Taylor & Francis Online	Keywords	European Sport Management Quarterly	0
Taylor & Francis Online	Keywords	Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism	1
Taylor & Francis Online	Keywords	Tourism Geographies	0
Taylor & Francis Online	Keywords	Leisure Sciences	3
Taylor & Francis Online	Keywords	Tourism Recreation Research	0
Wiley Online	Abstract	International Journal of Tourism Research	5
Total			155

FONTE: A autora (2020).

Após a leitura dos resumos, foram identificados 54 artigos que tratavam do tema do trabalho no turismo e abordavam a questão de gênero, publicados entre 1987 e 2019 (apenas seis antes dos anos 2000). Nem todos esses artigos tinham a perspectiva de gênero como algo central – em alguns deles, considerava-se as consequências que o gênero tem em uma análise cujo foco principal era outro. É o caso, por exemplo, das pesquisas sobre cinismo organizacional (ABUBAKAR et al., 2017; ZHANG et al., 2018) em que se buscou identificar se o gênero exercia ali um papel moderador, e da pesquisa acerca do stress no ambiente de trabalho na hotelaria (O'NEILL; DAVIS, 2011), em que um dos objetivos foi identificar possíveis diferenças nos fatores causadores de stress para homens e mulheres.

As análises compreenderam diferentes setores de trabalho. O tema mais frequente foi o trabalho na hotelaria, foco de análise em 25 artigos, ou seja, 46% do total. O segundo tema mais pesquisado, presente em nove artigos, ou seja, 17% do total, foi a área de turismo de modo geral. Esse tema inclui também a hotelaria, mas considera também outros setores – com algumas variações – dentre os quais: os serviços de alimentação, agências de viagens etc. O trabalho no setor de transportes esteve presente em seis artigos. Já o trabalho relacionado ao turismo em fazendas esteve presente em quatro artigos, assim como o tema do trabalho no turismo de base comunitária, duas vezes associado ao ecoturismo. Dois artigos trataram especificamente do trabalho em cassinos, assim como da venda de artesanato ou souvenirs. O trabalho no setor de alimentação, com foco na figura do/a chef de cozinha esteve presente em dois artigos apenas.

Considerando este conjunto de publicações, alguns temas obtiveram destaque, ou pela frequência ou pela riqueza da análise, e é sobre isso que falo a seguir.

A pesquisa de Burrell, Manfredi e Rollin (1997) identificou a preferência por parte dos empregadores no ramo da hotelaria por contratar pessoas de um determinado sexo para determinadas funções, destacando o peso do estereótipo neste tipo de atitude. Segundo os autores, esta é uma das principais barreiras para a equidade entre homens e mulheres no trabalho nesse setor, em que há uma tendência clara de concentração das mulheres nas ocupações com menos status e mais baixo salário.

Este último fator relaciona-se à segregação vertical, que se refere à presença escassa das mulheres nos cargos mais altos, e à segregação horizontal, que trata da

concentração de mulheres em determinados setores, normalmente os que são menos valorizados. Esse fator foi observado em pesquisas sobre a hotelaria, nestes termos, com maior ou menor ênfase por Hsiao et al. (2020), Campos-Soria, Garcia-Pozo e Sánchez-Ollero (2015), Segovia-Pérez et al. (2019) e Santero-Sanchez et al. (2015). Ainda, por Carvalho et al. (2019), cuja análise considerou o setor de turismo como um todo, não restringindo-se ao hoteleiro.

Ainda com relação a este tema, é interessante a contextualização de Santero-Sanchez et al. (2015) a respeito da segregação horizontal. Se em outras áreas as mulheres tendem a ocupar cargos relacionados à qualidade, auditoria, organização e recursos humanos, na hotelaria e no turismo essa segregação se dá por meio do que as autoras chamam de “*housewificalization of labour*”, de modo que algumas tarefas são associadas ao papel tradicional das mulheres no lar – o papel de dona de casa, do qual faz parte a limpeza, que nos hotéis é realizada majoritariamente por mulheres camareiras.

Esta ideia esteve presente na pesquisa de Kensbock et al. (2013), em que os autores destacam a alta gendrificação dos hotéis enquanto local de trabalho. Com base em outro autor (ALTHUSSER, 1971), explicam que a “gendrificação refere-se ao comportamento e prática sistemáticos e estruturais associados ao papel das mulheres em sociedades patriarcais”⁷ (KENSBOCK et al., 2013, p. 361), enquanto o emprego gendricado é observado na divisão sexual das tarefas de trabalho com base nos papéis tradicionais das mulheres.

Assim, tendo a gendrificação do trabalho como aspecto central, Kensbock et al. (2013) trazem uma importante contribuição, focando em um assunto muitas vezes negligenciado, que é o trabalho das camareiras. Como resultado desta pesquisa, os autores apresentam as percepções das camareiras de que elas fazem parte do nível mais baixo da hierarquia hoteleira, e o sentimento que têm de que são invisíveis perante a gerência e funcionários de outros departamentos dos hotéis. Ainda, dentre as preocupações delas, inclui-se o trabalho caracterizado pela demanda de preparo físico, pela pressão do tempo para entrega dos serviços, a remuneração baixa, a marginalização quanto ao processo de tomada de decisão e as experiências de opressão dentro da hierarquia operacional. Outro destaque desta pesquisa foi o

⁷ “Gendering refers to the systematic structuring behaviour and practices associated with women’s roles in patriarchal societies”

paradigma adotado, baseado numa postura epistemológica que entrelaça teoria crítica feminista e socialista, aliado à postura axiológica, que consiste no avanço da transformação social nas circunstâncias dos trabalhos das mulheres que atuam como camareiras (KENSBOCK et al., 2013).

Diferentemente dos pressupostos desta pesquisa, observou-se em outras a orientação conforme uma perspectiva mercadológica, na qual a discussão em torno do gênero veio acompanhada da ideia de valorização da diversidade – às vezes incluindo, também, diversidade étnica e etária. Nestes artigos, destacou-se a vantagem que a equidade de gênero e a presença de diversidade nas equipes de funcionários podem trazer para a performance das empresas turísticas (HSIAO et al., 2020; MANOHARAN; SINGAL, 2017). Pochic (2019) chama atenção para este tipo de abordagem, na qual muitas vezes se fala em “gestão da diversidade”. Esta retórica é uma das características do chamado “feminismo de mercado”, cuja dimensão acrítica a autora aborda, fazendo um alerta

Essas noções designam discursos pragmáticos e tecnicizados sobre os benefícios econômicos da igualdade entre as mulheres e os homens adotados pelas direções das multinacionais e pelos diretores dos conselhos (...) Seja qual for sua definição, esses autores concordam quanto ao fato de que esses discursos têm em comum valorizar o mercado, o empresariado e as capacidades individuais (o empoderamento) como meio de melhorar a condição das mulheres e de negligenciar as causas estruturais e históricas das desigualdades e da divisão sexual do trabalho. (POCHIC, 2019, p. 55).

O tema do “teto de vidro” também esteve presente, com maior ou menor destaque, em oito dos 54 artigos. Utilizado para explicar a dificuldade de alcançar cargos de alto nível que atinge muitas mulheres, mesmo que tenham qualificação (BROWNELL, 1994), a ideia do teto de vidro refere-se às barreiras intangíveis que atrapalhariam essa progressão de carreira.

Carvalho et al. (2019) fazem uma colocação importante quanto a isso, destacando que esta ideia, apesar de sua relevância por colocar as explicações para a desigualdade de gênero no plano estrutural, e não individual, tem sido criticada por ser muito simplista. Com base em outros autores, destacam que esta ressalva se deve à metáfora do teto de vidro: focar na existência de uma única barreira invisível logo antes do topo, ignorando as barreiras que existem ao longo do caminho até lá, inclusive a segregação horizontal; falhar em problematizar formas sistêmicas e sutis de discriminação e, finalmente, conectar-se à noção de carreiras estáveis em organizações hierárquicas modernas, sendo portanto inadequada à análise de

carreiras flexíveis, com mudanças rápidas de cargo e relacionamentos organizacionais orientados para a cooperação.

Outro assunto discutido nas pesquisas levantadas foi a diferença salarial entre homens e mulheres no turismo. Com relação a este tópico vale destacar a pesquisa de Campos-Soria, García-Pozob e Sánchez-Ollero (2015) que, utilizando um modelo econométrico, demonstrou que a discriminação por gênero é a causa geral da desigualdade salarial, que está atrelada principalmente à segregação horizontal e à mobilidade externa.

Outras pesquisas, como as de Lenao e Basupi (2016) e Tran e Walter (2014) se ocuparam da análise sobre os efeitos do trabalho na área de turismo para as mulheres, no sentido de que este pode ser uma porta de entrada para muitas delas no mercado de trabalho – como ocorre em diversos casos de desenvolvimento de turismo de base comunitária, em projetos de ecoturismo ou no turismo rural, analisados em algumas destas pesquisas. Porém, ficou claro que o emprego das mulheres nestas atividades tende a ocorrer, assim como no turismo de massa, com o mercado se utilizando de crenças baseadas em concepções tradicionais de gênero. Assim, partindo da ideia de que as mulheres teriam habilidade para cuidar da casa, por exemplo, a atuação delas nos meios de hospedagem se justificaria.

Por outro lado, esses empregos oferecem vantagens a elas, como autonomia financeira e ampliação do círculo de relacionamentos. Ainda assim, trata-se de uma atividade que reforça o que seriam os papéis tradicionais de gênero, e que muitas vezes leva ao acúmulo de funções. É o que mostraram Garcia-Ramon, Canoves e Valdovinos (1995), ao discutir o desenvolvimento do turismo em fazendas como alternativa, que levou as mulheres à combinação de responsabilidades domésticas com o trabalho no turismo.

O tema do assédio no trabalho foi central no artigo Poulston (2008). A autora apontou diversas pesquisas, além de dados da Comissão de Direitos Humanos da Nova Zelândia, demonstrando que o setor de hospitalidade (incluindo hotelaria e a área de alimentação) apresenta uma das maiores incidências de casos de assédio. Dentre as características da área que parecem colaborar com esta prática, foram destacadas a norma de se ter que agradar o cliente, a tolerância por parte de gestores e funcionários e o emprego de mulheres jovens pouco qualificadas.

Os resultados da pesquisa realizada por Poulston (2008) apontaram que os principais causadores de assédio são os clientes, seguidos dos pares, supervisores

e, em último lugar, pessoas em cargos de nível júnior. A pesquisa também mostrou que o assédio é mais frequente em cargos na linha de frente do que em posições “*back office*”, além de afetar particularmente mulheres funcionárias que não fazem parte do quadro fixo e trabalham por meio período. As principais vítimas seriam mulheres jovens, mal pagas e trabalhando no sistema de tempo parcial em alimentos e bebidas – confirmando a conclusão da Comissão dos Direitos Humanos da Nova Zelândia.

Apesar relevância de se pesquisar esse assunto, não há uma abordagem aprofundada a respeito do gênero e como ele se conecta com as práticas de assédio e com o forte ethos que a autora apontou existir. Mesmo entre acadêmicos e estudiosos da hospitalidade, observa-se o uso de expressões como “deixe para lá”, “é parte da indústria, simplesmente”, muitas vezes no sentido de diminuir o quão grave é esta questão. Além disso, discordo fortemente do que a autora apresenta como sendo uma das causas para o assédio: a ideia de que pessoas que toleram mais o assédio seria o perfil típico das pessoas que trabalham nessa área⁸ (POULSTON, 2008). Concordo com o argumento de Harris e Giuffre (2020), no sentido de que o assédio no setor de alimentação decorre, na verdade, de uma série de condições que normalizam o assédio nesses locais de trabalho.⁹

Vale chamar atenção também para a discussão sobre o emprego de trabalhadores imigrantes no turismo. Nesse sentido, destacou-se a discussão apresentada por Ryzik et al. (2017), sobre a marginalização interseccional gendrificada e étnica no mercado de trabalho. A pesquisa tratou das formas pelas quais o emprego cria espaços tanto para opressão quanto para autodeterminação para trabalhadores precários. Os autores também ressaltam o potencial metodológico das pesquisas com base na voz de uma só pessoa para apresentar tais experiências com suas complexidades, de forma humanizada – como foi o caso dessa pesquisa em especial, centrada na história de uma imigrante polonesa no Reino Unido (RYDZIK et al., 2017).

Dois artigos trataram de aspectos metodológicos de pesquisas com a perspectiva de gênero na área do turismo. Bakas (2017) investigou como o gênero

⁸ “As some employees enjoy and tolerate what others consider harassment, it seems that harassment occurs more because those attracted to hospitality are more tolerant of anti-social behaviour.” (POULSTON, p. 239, 2008)

⁹ Esse assunto será retomado no capítulo 5, já que foi um dos temas abordado nas entrevistas.

afeta o papel do/a pesquisador/a que investiga trabalho no turismo. Isso, partindo de uma pesquisa mais ampla de cunho etnográfico sobre a relação entre papéis de gênero e os papéis econômicos de empreendedores da área de artesanato na Grécia. A autora abordou as ideias de reflexividade, reciprocidade e posicionalidade na pesquisa.

Já o trabalho de Morgan e Pritchard (2019) tratou do emprego das mulheres na área de hospitalidade, com foco principal nos estudos de gênero nessa área. As autoras sugerem que há uma literatura considerável sobre gerenciamento de recursos humanos e diferenças salariais, no acesso a promoções e em estratégias de gestão, além de segregação horizontal e vertical. Destacam também o aumento recente no crescimento do feminismo popular (impulsionado pelo #Metoo¹⁰). Ainda assim, a perspectiva de gênero ainda não tem espaço no que seria o território acadêmico *mainstream* da hospitalidade. As autoras apontam dois assuntos que merecem ter seus estudos aprofundados: o assédio sexual nesse setor de trabalho e o uso da inteligência artificial, ambos a partir da perspectiva de gênero.

Apenas dois dos estudos analisados trataram do trabalho em cozinhas, que é o foco desta dissertação. O texto de Robinson e Beesley (2010), partindo da literatura de recursos humanos, trata de uma pesquisa realizada com chefs de cozinha na Austrália, a respeito da relação entre a criatividade e a satisfação em relação ao trabalho. Os autores mostram a variação dos resultados entre homens e mulheres, apontando, no entanto, que a explicação para isto demanda estudos futuros.

Já o artigo de Bartholomew e Garey (1996) tratou de mulheres chefs em carreiras bem sucedidas. Para isso, elas entrevistam três chefs de restaurantes de alta gastronomia, analisando como elas alcançaram e mantiveram sua posição. As autoras destacam que não haviam encontrado na literatura, até então, outro estudo sobre mulheres chefs “de elite”. Além de constatarem que, até o último quarto do século XX, as mulheres vinham sendo sistematicamente excluídas, enquanto chefs, das cozinhas de restaurantes prestigiados. Assim, as mulheres entrevistadas eram pioneiras em cozinhas estreladas.

¹⁰ A hashtag #Metoo refere-se a um movimento que incentivou mulheres no mundo todo a denunciarem situações de abuso sexual, cujo início se deu em Hollywood, com as denúncias contra o produtor de cinema Harvey Weinstein, a partir de outubro de 2017.

Quanto aos fatores determinantes para o sucesso destas mulheres, a pesquisa destacou a mentoria e outras atribuições, como determinação e talento. Já tratando de questões de gênero, a pesquisa mostrou que os maiores obstáculos vividos por estas chefs estiveram relacionados a conciliar vida pessoal e profissional, questão que foi menos difícil de lidar para a chef que era dona do próprio restaurante (BARTHOLOMEW; GAREY, 1996).

Algumas dessas pesquisas trataram de como a divisão sexual do trabalho em sua configuração tradicional é evocada pelo turismo. A tradicional responsabilização das mulheres pelas tarefas domésticas é bastante aplicada na distribuição de funções na hotelaria, de forma que as mulheres tendem a ser alocadas em funções ligadas à limpeza e cozinha, enquanto os homens assumiriam cargos de maior responsabilidade na cozinha e outros cargos de administração.

Ressalta-se que 46% das pesquisas tiveram foco na hotelaria como um todo, e apenas duas trataram de temas relativos à cozinha. Talvez por isso foi pouco levantada a questão de que, nas cozinhas profissionais requintadas, especialmente cozinhas de hotel, que têm uma hierarquia rígida, estes são espaços predominantemente masculinos, independentemente da posição na hierarquia. Apenas na pesquisa de Bartholomew e Garey (1996) falou-se a respeito disso.

A tendência nestes espaços é que haja cozinheiros homens em sua maioria, além de no cargo de chef. Além disso, as mulheres, quando presentes, tendem a atuar na cozinha fria (confeitaria e *garde manger*). Esta discussão sobre uma divisão sexual do trabalho interna às cozinhas profissionais foi ausente nos artigos analisados.

Muitos desses artigos não tiveram o gênero como categoria central, e sim utilizaram a palavra para descrever diferenças entre homens e mulheres em diversos aspectos. Além disso, alguns abordaram o tema com o intuito de beneficiar a indústria, não os/as trabalhadores/as, (MANOHARAN; SINGAL, 2017; RUIZ-PALOMINO; ZOGHBI-MANRIQUE-DE-LARA; TING-DING, 2019; HSIAO et al., 2020), tendo havido a proposição de soluções individualistas, sem criticar os problemas estruturais. Por exemplo, o artigo de Mohamed (2015), que sugere que as mulheres sejam encorajadas a planejar melhor o seu tempo e a adotarem jornadas flexíveis para controlar o stress fruto do trabalho. Outro exemplo é o estudo de Lenao e Basupi (2016), que elogia o fato de o trabalho com artesanato na Botswana permitir às mulheres combinarem este trabalho com as responsabilidades domésticas, sem problematizar que estas sejam consideradas obrigação “natural” delas, tampouco a

questão da dupla jornada de trabalho. É importante uma abordagem baseada no princípio da justiça, que beneficie as mulheres que estão nas bases das hierarquias, com as piores condições de trabalho e que são a maioria.

Tal questão reforça a importância de se pesquisar o trabalho em cozinhas profissionais a partir da perspectiva de gênero no âmbito da pesquisa acadêmica do Turismo. Para além de fatores como segregação horizontal e vertical e desigualdade salarial, é importante identificar as sutilezas da discriminação por gênero e humanizar as experiências de trabalho nas cozinhas, de modo a identificar que caminhos devem ser trilhados para que o trabalho seja mais justo para trabalhadores de ambos os sexos.

Tais sutilezas estão presentes no tratamento diferenciado que as mulheres recebem por parte de chefs homens, pautados por concepções binárias de gênero. Desse modo, ocorre de as mulheres receberem outro tratamento, não sendo cobradas da mesma forma que os homens, sendo objetificadas, lidando com assédio, e até sendo preteridas nas contratações. Muitas vezes isso se dá devido à crença de que às mulheres cabe a responsabilidade de cuidado com os filhos, o que é um fator negativo para as cozinhas enquanto empresas, já que a rotina de trabalho envolve uma disponibilidade muitas vezes incompatível com outras responsabilidades. É sobre isso que trata o capítulo seguinte.

5 O TRABALHO EM COZINHAS PROFISSIONAIS DE ALTA GASTRONOMIA

“... a vida da gente é bem difícil. É quase um sacerdócio, tem que gostar muito” (Ana)

Nesta seção, apresento e discuto as principais questões advindas das entrevistas. A ideia é apresentar o tema de modo geral e logo em seguida aprofundar a discussão, através da perspectiva de gênero. Antes de abordar o primeiro tema, porém, considere pertinente apresentar um panorama geral sobre diferentes questões que envolvem o trabalho de cozinheiros/as e chefs.

Tais questões envolvem a diferenciação entre as funções de cozinheiro/a e chef, o relacionamento pautado pela hierarquia e as condições de trabalho nessa área. Essas manifestações tendem a se relacionar com um forte discurso desses profissionais sobre a importância do amor para que se suporte o dia a dia árduo desta profissão – rotina cuja dificuldade acarreta o uso da força de trabalho imigrante, segundo estes trabalhadores. A primeira parte da presente seção, portanto, oferece um primeiro contexto a respeito da realidade de trabalho destes entrevistados e entrevistadas.

Chefs de cozinha e cozinheiros/as têm funções diferentes. O/A chef é a pessoa que está à frente de uma cozinha, que a comanda. Seu trabalho envolve tanto a gestão da cozinha, seus insumos, elaboração de fichas técnicas e planejamento de cardápios, quanto a gestão da equipe de cozinheiros/as. Nem sempre o/a chef precisa cozinhar, efetivamente. Muitas vezes ele/a cuida apenas da finalização da montagem dos pratos, mas sem ficar muito preso a essa tarefa, já que tem outras a desempenhar.

Já o/a cozinheiro/a tem como responsabilidade a preparação, de fato, das refeições. Seu trabalho é focado no pré-preparo (*mise-en-place*), no preparo e, às vezes, também na limpeza, já que é comum as cozinhas não terem um funcionário específico para lavar toda a louça, utensílios e equipamentos utilizados, além de limpar o próprio espaço físico da cozinha. As falas de Paula e Elisa ilustram essa diferenciação.

O chef, ele tem uma função mais de planejamento, e o cozinheiro tem uma função de execução. Então assim, para, numa comparação metafórica, é como se o chef fosse o compositor e o cozinheiro fosse o violinista. E assim, não é só a composição de pratos que o chef faz. Ele tem uma função também de identificar quais são os potenciais das pessoas e colocar, colocá-las de forma que elas desenvolvam bem esses potenciais que elas já têm e também vão aprendendo de forma mais orgânica, mais natural, as coisas que elas não

são preparadas ainda. Então identificar, vamos dizer assim, esses talentos e desenvolver é uma função do chef, enquanto a função do cozinheiro é executar e se desenvolver. O chef também tem uma função de planejamento de produção. Então, o que vai ser feito e de que forma, que horário, em qual sequência, quais são as prioridades. Planejamento. Aqui na _____ [nome do seu estabelecimento], a gente tem um planejamento também de compras, um controle de estoque. Então, o chef, ele tem funções mais de planejamento, administração e controle da cozinha enquanto os cozinheiros têm uma função mais de execução e entrega mesmo. (Paula)

Um chef de cozinha – **diferente de um cozinheiro que tem que focar no teu *mise-en-place***, em preparar todas as preparações para o serviço e efetivamente fazer o serviço, fazer as carnes, fazer os peixes, sei lá o que eles tiverem que fazer – **o chef de cozinha, ele vai estar mais nessa parte na cozinha mesmo, de cantar comanda, finalizar prato** e daí todo o resto do restaurante que é, né, a mídia, elaboração de cardápio, tratar com clientes, tratar com fornecedores. Enquanto um cozinheiro vai focar na praça, no teu serviço ali, em cozinhar efetivamente. (Elisa)

Apesar dos entrevistados e entrevistadas deixarem claro esta diferença de cunho prático, foi notável uma ideia de proximidade entre o ser chef e o ser cozinheiro/a. O que eles e elas demonstraram é que ser chef de cozinha, na verdade, é uma posição muitas vezes transitória. Fundamentalmente, todos/as se consideram cozinheiros/as, como demonstram a chef Ana e o chef Marcos abaixo:

Cozinheira todos somos, somos cozinheiros. Chef de cozinha é quando tu assume a função de chef dentro da cozinha, não que tu não seja cozinheira, entendeu? Nesse momento eu estou chef de cozinha, porque eu estou tocando uma cozinha. Mas a profissão é cozinheira, chef de cozinha é só um cargo dentro dessa profissão. (Ana)

Cecília: E você pode falar um pouco da diferença entre o trabalho do chef e o trabalho do cozinheiro?

Marcos: Existe essa diferença? A única diferença aqui é que um tem certa responsabilidade maior que o outro, né, porque **um chef é um cozinheiro e um cozinheiro pode ser chef**. Então para mim, no meu ponto de vista, a única diferença é que é a responsabilidade, a responsabilidade de ter ao seu cargo mais pessoas. É claro que, quando você é chef, você deixa de fazer algumas coisas que você fazia quando você é cozinheiro, né? Você já não cozinha tanto porque você tem outras responsabilidades administrativas, né, de gerenciar pessoas, ou de fazer contratação, ou de selecionar menu, coisas que você não fazia quando era cozinheiro, mas uma diferença, diferença, não tem tanta diferença. (...) E talvez o salário, talvez o tempo que trabalha, talvez um cozinheiro trabalhe menos que um chef, não? Talvez o chef tenha que fazer um pouquinho mais, mas é o básico, é isso aí.

Assim, houve cozinheiros/as que relataram já ter exercido a função de chef de cozinha, além de chefs que disseram que “estão chefs”, mas na verdade, são cozinheiros/as. Daí ter havido quem se denominou cozinheiro/a, mas que na prática também realizava atividades de chef de cozinha também.

Cecília: Júlia, não dá para falar que você é chef?

Júlia: É, ali, do restaurante sou. Mas é que eu sou um cargo ali, né, cargo de chef de cozinha. Mas no geral eu sou cozinheira, né. Minha profissão é cozinheira. (Júlia)

Porque “chef” todo mundo acha que é profissão, né? Chef de cozinha é cargo, né? Eu considero assim. Se você olhar o meu Instagram hoje, meu Instagram é _____ [seu nome no Instagram] e tem foto dos meus pratos. Eu não me intitulo chef, porque chef é um cargo e hoje eu não tenho cargo nenhum. Então o chef é um cargo dentro de uma cozinha, como o cara do almoxarifado, como o cara, o confeitiro, como... é um cargo. (Jorge)

Se por um lado há esta identificação de ambos enquanto cozinheiros/as, no dia a dia das cozinhas, as diferenças entre cozinheiros/as e chefs são evidentes, devido à hierarquia que organiza as equipes – ou brigadas – e aos relacionamentos, com a posição mais elevada sendo aquela ocupada pelo chef.

Por exemplo, essa cozinha que eu estou agora durante o horário de serviço, eu entro no restaurante, chamo o chef só por “chef” e é “sim, não, sim senhor, não senhor”. Porque a cozinha, a base dessa cozinha que a gente atua agora, ela vem do exército, então é uma questão disciplinar bastante importante. Você tem que seguir aquilo que a pessoa está mandando você fazer. Você não pode questionar ele. Agora, fora do ambiente a gente pode tratar de outra maneira. Mas durante é “sim, não, sim senhor, não senhor” e seguir o que ele manda. Se ele está naquele cargo, é porque ele mereceu, porque ele demonstrou certo serviço para fazer aquilo e porque ele está preparado para aquilo. Então você tem que usar como exemplo e atender o que ele pede. É esse tipo de relação que você tem que ter. (Augusto)

De acordo com o que mencionou Augusto, a questão da hierarquia, que de modo geral organiza as cozinhas profissionais ainda hoje, foi estabelecida com base nas tradicionais brigadas militares (HARRIS; GIUFFRE, 2010). O chamado sistema de brigadas foi desenvolvido por Escoffier (que havia passado parte de sua vida adulta no serviço militar) em 1898, no hotel Savoy, em Londres, com o objetivo de organizar e controlar a eficiência da equipe através de uma estrutura autocrática, como é a do exército (COOPER, 1998). Essa estrutura também demarca a diferença entre o chef e os cozinheiros, cujas tarefas podem ser limitadas à produção da comida, sem desfrutar do status profissional do chef (HARRIS; GIUFFRE, 2010). Mesmo a posição chef de cozinha tem sua origem no título militar *officer de cuisine* (HARRIS; GIUFFRE, 2015).

É certo que a importância da hierarquia varia entre as cozinhas, sendo algo menos rígido no Brasil do que na França, por exemplo, onde ela foi criada.

As coisas na França eu achava muito assim, elas eram muito mais rígidas. As pessoas eram mais rígidas, essa coisa de hierarquia de cozinha, era muito mais aplicada. (Eduarda)

De toda maneira, a aplicação desta hierarquia nas cozinhas é uma importante característica da alta gastronomia. Assim, as falas de Milena e Júlia ilustram essa questão.

Na verdade, a cozinha aqui ela é dividida assim: tem 4º confeitoiro, 3º, 2º e 1º, a *sous-chef* que a gente chama aqui de *Auxiliar Pastry-Chef* e o *Pastry Chef*. Aí tem o Executivo Chef. Aí tem a cozinha quente, que também tem as mesmas divisões, 4º, 3º, 2º e 1º e aí tem o *sous-chef* e o executivo chef. E aí tem a parte da *pantry* ainda que é a parte que faz salada, sanduíche, que é a cozinha fria, né, que a gente chama. No Brasil a gente chama de *Gard Manger*. (Milena)

Ela [a cozinha] é dividida por praça, mas mais ou menos. Assim, como eu falei, a gente tem mão de obra reduzida e ao mesmo tempo ninguém muito especializado, eu procuro ensinar sempre um pouco de tudo para todo mundo. (...) Mas tem a pessoa que entra na louça, daí ela cuida da louça e da parte de saladas, higienização de saladas, porciona as coisas, tudo é porcionado, né? A gente pesa, tudo certinho. Então essa pessoa já fica responsável por isso. E daí tem a parte dos quentes, que é uma pessoa que fica na cozinha quente, que lida com as carnes, lida com, na hora do funcionamento do restaurante, faz os molhos, grelha as carnes e finaliza os pratos. Eu geralmente fico na finalização dos pratos e na parte quente também. (Júlia)

Milena trabalha em uma cozinha de padrão internacional, uma cozinha de navio de cruzeiro. Júlia, apesar de já ter trabalhado em restaurantes de alta gastronomia, encontra uma realidade diferente onde atua hoje: no seu próprio restaurante, que na verdade é um gastrobar de cozinha alemã, no interior do Paraná. Assim, Júlia hoje tem um exemplo de como essa hierarquia é relativizada cozinhas mais distantes da alta gastronomia, onde há acúmulo de funções e o chef sempre acaba precisando “botar a mão na massa”.

Ainda assim, a hierarquia é uma referência importante, é um guia quando se trata de relacionamentos na cozinha, especialmente entre chefs e cozinheiros. Isso parece ser um fator que leva, muitas vezes, os/as chefs a se sentir no direito de tomar determinadas atitudes na cozinha que podem chegar a configurar assédio, não só moral como sexual, e que podem até mesmo culminar em situações de agressão física. De fato, parece haver uma cultura em que os chefs de cozinha se sentem no direito de agir com desrespeito (HARRIS; GIUFFRÉ, 2020) – isso ficou evidente na fala da chef Ana, que pareceu querer mudar isso na sua cozinha.

A cozinha antigamente tinha essa parte muito rígida, né, era quase que militar o regime da cozinha, onde a hierarquia era absoluta, chef de cozinha mandava em todo mundo, ninguém piava, todo mundo obedecia, né. E isso eu acho que a gente avançou muito, né, porque isso já não existe mais. Essa

falta de respeito né, com os colegas, né. Então a gente já está trabalhando numa cozinha bem mais participativa e bem... e isso acho que é uma grande diferença das nossas cozinhas atuais, onde todo mundo consegue opinar. E é nesse sentido que eu trabalho, gosto bastante de dar voz para quem está do meu lado, entendeu? (Ana)

Além disso, todas as situações de violência mais explícitas sofridas por mulheres sobre as quais se teve conhecimento através das entrevistas foram perpetradas por um homem no cargo de chef. Estas questões estão detalhadas na seção 5.6, mas a fala de João explicitou como o assédio também está presente na relação entre os cargos.

Olha, [assédio] sexual não, mas assédio moral eu já ouvi falar que tem bastante, principalmente em relação a chef de cozinha e cozinheiro. Porque o chef tem um cargo um pouco, um pouco não, bem mais acima que o cozinheiro. Ele acaba, acaba falando coisas e, por exemplo, jogando a moral do cozinheiro para baixo. Às vezes por um erro bobo e acaba ferrando com tudo. (João)

Além da hierarquia, outra questão que marca a diferença entre as profissões de chef e cozinheiro/a, no olhar da sociedade, é a desvalorização da profissão, especialmente em relação ao cargo de cozinheiro/a. A profissão de chef já é vista de forma diferente, especialmente com os programas de TV voltados à gastronomia, nos últimos anos, que trazem todo um glamour para a profissão (sobre o qual os participantes da pesquisa fizeram questão de enfatizar que difere muito da realidade). Assim, muitas vezes os familiares dos entrevistados e entrevistadas foram contra a decisão deles e delas de seguir carreira nessa área.

Nem Biologia ele queria que eu fizesse, que dirá Gastronomia, né. (Rafael)

Quando eu decidi fazer gastronomia, minha família não aceitou, meu pai jamais queria que eu fosse uma cozinheira. (Catarina)

Quando eu fui fazer vestibular, era certo que eu ia fazer Direito porque era o que meu pai queria muito que eu fizesse, mas eu falei, cara, não, não tem nada a ver e tal. Aí, quando eu falei que ia fazer Gastronomia, todo mundo levou um susto, “nossa, coitada, vai ser o que da vida?” Porque na época, isso já tem 12 anos. Na época, imagina, eu não tinha a menor noção do que podia acontecer, né, enfim. Aí fui para a Gastronomia, foi isso que aconteceu. (Bruna)

No caso da mãe do cozinheiro Lucas, a justificativa para ser contra o desejo do filho ia além da questão de status, de querer que o filho fosse “alguém na vida”. Por ser ela mesma ser cozinheira, e, portanto, conhecer bem as condições de trabalho

da área, ela queria que o filho escolhesse uma profissão melhor, associando isso a uma condição de felicidade para ele.

Lucas: A minha mãe sempre falava para mim que eu tinha que ser alguém na minha vida, mas minha mãe é cozinheira. Ela não queria que eu seguisse esse lado. (...)

Cecília: Entendi. E aí você disse que sua mãe não queria muito que você fosse cozinheiro, né?

Lucas: Não (risos)

Cecília: Por quê?

Lucas: Ai, eu sempre acompanhei ela e eu via que a rotina era um pouco pesada, minha mãe nunca foi de estar em casa, por exemplo. E eu sempre estava sozinho. Eu cresci meio que em casa sozinho. Eu tinha que, eu era obrigado, a me virar. Eu acho que isso é um pouco do contato que eu tive sozinho e vendo ela, quando ela estava em casa. E também tem a questão de jornada de horas e a questão salarial.

Cecília: Ah, tá. Aí por isso que ela não queria que você fosse por esse caminho.

Lucas: “Você merece ser feliz”, ela falava para mim (risos)! E eu sou feliz.

Ainda sobre a desvalorização da profissão, ao pedir ao chef Marcos para que comentasse um pouco mais esta questão, após ele tê-la mencionado, pedi que comparasse esta situação no Brasil e no país em que ele vive atualmente (lembrando que o país não é identificado para proteger sua identidade, já que ele é chef da embaixada no Brasil na capital deste país).

Então aqui no ____ [país] é um pouquinho mais complicado. O salário é mais baixo ainda que no Brasil. A sorte que aqui no ____ [país] o custo de vida é muito barato, né, é mais barato que no Brasil. Então, mas sim, a desvalorização é a mesma. As pessoas têm uma certa, aqui como, como posso explicar isso com palavras bonitas para não ser tão forte, né? Aqui se você cozinha, e se você é cozinheiro, é como se você fosse... nada! (Marcos)

A fala de Marcos também foi reiterada pela de Rafael.

Eu acho que valorizada é a profissão de chef de cozinha, o cozinheiro é quase zero. Porque, tipo assim, quando você está sentado numa mesa, você quer a tua comida no tempo certo,quentinha, bem feita, bem executada, dane-se como isso chega lá. Tipo, ninguém hoje em dia, se eu te perguntar agora o nome de dois sub-chefs de cozinha em Curitiba, você não sabe me dizer. Talvez saiba, não sei. Mas as pessoas não sabem o nome do sub-chef, que dirá do cozinheiro! Então, tipo, que valorização que é essa? Agora, se eu te perguntar nome de chef de cozinha você diz 200. (...) Infelizmente eu acho que talvez muito dos cozinheiros que você possa perguntar eles vão responder a mesma coisa, cara, valorização, por parte do mercado, é pouca. Do mercado é muito pouca. A valorização por parte do cliente, sinceramente, é zero. (Rafael)

Uma questão que une os entrevistados e entrevistadas, além da identificação como cozinheiro/a, é o discurso do amor. Renata administra o restaurante dos

funcionários de uma empresa (um restaurante industrial) e é dona de uma pousada em que há um restaurante. Ela conta que hoje em dia não fica mais “no pé do fogão”, o que faz é administrar mais “de longe”. Porém, mudou sua rotina e suas funções na cozinha recentemente, no final do ano passado, por ordem médica. Como consequência, hoje ela parece conseguir ter uma identidade separada do restaurante, e ter tempo para cuidar de si.

Hoje eu consigo separar. Hoje eu consigo fazer minha unha, hoje eu tenho tempo de ir no salão arrumar meu cabelo, de eu ir no dermatologista fazer limpeza de pele, de ter o tempo de eu tirar o uniforme, porque aqui você chegava, as pessoas não sabiam nem que eu era a proprietária, achavam que eu era empregada, que eu era funcionária como as outras. Porque eu estava sempre de uniforme, de cabelo preso, de touca na cabeça, então hoje eu já consigo ficar mais, né, fora. E aí hoje eu consigo mais ser eu. Mas olha, a vida, se você conversar com todos os chefs, todos eles vão falar, a vida de chef de cozinha é puxada. Você tem que amar muito, muito, muito. Agora, é um trabalho que eu me encontro, né, que eu me realizo. (Renata)

Conforme ressaltado no final da fala de Renata, o amor parece ser uma questão imprescindível para o trabalho de cozinheiros/as e chefs, ou ainda, como na fala de Paula, "(...) exige uma paixão". De fato, o amor e a paixão aparecem como a única coisa capaz de tornar possível “suportar” esse trabalho, ou mesmo de torná-lo agradável. Essa necessidade do amor parece se relacionar, principalmente, ao fato de o trabalho nas cozinhas ser caracterizado por longas jornadas, inclusive em feriados e finais de semana, o que implica a abdicção de convívio com amigos e família – este tema, porém, terá maior destaque na seção 5.2.

Você tem que gostar muito do que você faz, porque você abre mão de muitas coisas. Então você abre mão do final de semana, você trabalha de madrugada, você está sempre na contramão dos horários convencionais. Isso é uma questão que passa por qualquer função que você ocupe. Então, acho que assim. **A primeira coisa de trabalhar numa cozinha, a primeira coisa essencial, é você gostar muito**, porque vai te exigir muitas horas de convívio com as outras pessoas, com a tua família, que você passe ali dentro da cozinha. Então tem que ser uma coisa que você realmente goste. (Paula)

Ai [suspira], é exaustivo. É muito exaustivo, é estressante. **Tem que gostar muito, eu posso dizer assim que tem que gostar muito. Muito mesmo**, dá vontade de desistir, acho que dia sim e dia não. (...) Quando você, por exemplo, que o meu restaurante é um bar também, um gastrobar. Então a gente trabalha de noite. Então quando todo mundo está saindo, se divertindo, eu tenho que trabalhar. Feriado, é trabalho. Então a vida social você acaba deixando de lado. É, então, tudo muito complicado. (Júlia)

A paixão para mim, Cecília, eu acho que tudo que você vai fazer na vida, qualquer profissão você tem que gostar, você tem que ter amor pelo que você está fazendo. Mas **a cozinha em especial se você não tiver prazer, amor em cozinhar, você não dá conta**. (...) Porque judia demais da gente. É

cansativo e a gente trabalha ali, o restaurante não abre no domingo, mas é de segunda à sábado das 7h da manhã até 4h da tarde. Às vezes, dá muito movimento, então fica todo mundo morto de cansaço. (Larissa)

Eu costumo dizer que para você trabalhar como cozinheiro, **você precisa amar isso**. Você precisa gostar muito, porque se você não gosta muito você está no lugar errado, porque você sofre muito. (Hugo)

Pô, às vezes, imagine, às vezes eu acordava às 7h da manhã, ia para a faculdade, ia trabalhar e às vezes eu nem chegava em casa, 4h da manhã eu não estava em casa, a gente estava fazendo evento. Correria. **Mas a paixão é uma coisa absurda! A paixão de todo cozinheiro, ela é muito legal, entende?** Você vê na cara de um cozinheiro quando ele gosta e quando ele não gosta. (Catarina)

É, assim, quando você cozinha profissionalmente você tem que entender que você abdica de algumas coisas. Nem todos estabelecimentos eles abrem final de semana, mas a grande maioria abre. (...) Então o cozinheiro precisa ter esse comprometimento e entender que ele vai abrir mão de algumas coisas, mas que é extremamente satisfatório, é uma coisa que se **você faz com prazer, faz com amor**, é uma coisa que você escolheu seguir como carreira, como toda carreira tem suas dificuldades, às vezes, mais ou menos. (Rafael)

Trabalhar no restaurante (...) é bem corrido, é legal, é estressante, é divertido, mas tudo envolve um pouquinho o amor pela gastronomia, assim. **Sem o amor pela gastronomia a gente acaba não fazendo nada**. (Tiago)

De início, cheguei a pensar que talvez esta questão do amor fosse tão presente na fala dos meus entrevistados e entrevistadas devido a se tratar de pessoas que em sua maioria escolheram, efetivamente, trabalhar com gastronomia, inclusive tendo se formado na área – tendo podido optar por se formar e trabalhar com profissões diferentes¹¹. No entanto, a pesquisa de Briguglio (2020) demonstrou que o amor foi considerado igualmente importante pelos seus entrevistados e entrevistadas, independentemente do seu nível ou área de formação.

A autora mostra (e isso ficou claro também nos relatos dos entrevistados e entrevistadas citados nesta pesquisa) que o amor é algo que legitima os problemas desse trabalho, ou seja, as questões como os horários, as longas jornadas, a correria, o stress. Briguglio identifica, ainda, que esse discurso condiz com a ideologia neoliberal “sobre a autorrealização no trabalho, a importância de amar aquilo que faz, de se identificar, que leva muitas pessoas a acreditarem que para realizar um bom trabalho, é preciso ter um sentimento forte o suficiente para superar todos os obstáculos” (BRIGUGLIO, p. 89, 2020). Vale notar que esta importância do amor e da paixão não se restringe ao contexto brasileiro. Conforme Briguglio (2020), com base

¹¹ Como já apresentado anteriormente no Quadro 2, que traz a formação de cada entrevistado/a.

em pesquisas de diferentes países, este é um dos elementos centrais que compõem o ethos de chefs e cozinheiros/as.

Voltando à questão da qualificação, todas as pessoas entrevistadas nesta pesquisa, exceto uma, haviam feito cursos – de cozinheiro, chef de cozinha ou graduação em Gastronomia – e mesmo esta exceção (Renata), no momento da entrevista, estava cursando Gastronomia. No entanto, como eles e elas destacaram, a realidade da maioria dos/as profissionais da área parece ser bem diferente nesse sentido.

Todas as dificuldades de ordem física e mental (que serão explicadas neste capítulo), com destaque para as longas jornadas de trabalho, parecem contribuir para uma realidade na qual quem tem a chance de se qualificar, opte por trabalhar em outras áreas. Mesmo quando escolhem cursar Gastronomia, essas pessoas tendem a procurar outras áreas de atuação que não a cozinha profissional, especialmente cozinha de restaurante.

Outro fator que contribui para isso é que, mesmo tendo qualificação, ao ingressar numa cozinha profissional, ninguém começa logo como cozinheiro, muito menos como chef. Nesse sentido, Briguglio (p. 103, 2020), com base em literatura e pesquisa de campo, afirma: “a qualificação profissional de um cozinheiro é construída a partir dos aprendizados obtidos no próprio trabalho culinário”, o que “não anula a importância dos cursos” (BRIGUGLIO, p. 104, 2020). As falas das entrevistas de Larissa, Elisa e Lucas transparecem a ideia de que é preciso fazer pelo menos um estágio, ou trabalhar como auxiliar de cozinha antes de assumir a posição de cozinheiro/a, que antecede a de chef. Ainda, a maior parte das pessoas que ingressam em cozinha não têm formação na área, são pessoas que aprenderam na prática.

Geralmente esse pessoal mais operacional são pessoas muito simples que não tiveram muita chance de estudo, não tiveram muita oportunidade na vida, né. De vez em quando aparece ali alguém que fez um curso realmente de cozinha, ou no Senac, ou fez chef de cozinha ou profissional de cozinheiro. A maioria vem rolando de um restaurante em outro, e vai trabalhando na prática, ou porque a mãe trabalhava num restaurante: “eu comecei lá ajudar minha mãe”, e assim vai. Então são pessoas que mandam muito bem na cozinha, tem uma mão boa para cozinhar, mas que não tem técnica, e que nunca aprenderam nada. Aprenderam com a vida. A maioria é assim. Em todos os restaurantes. É difícil você achar alguém que chegue lá e fala assim,

“ah, eu fiz curso de cozinheiro no SENAC” ou “eu fiz chef de cozinha no Centro Europeu”¹². É raro. Raríssimo. (Larissa)

Eu falei que eu gosto de contratar uma pessoa que ela já tenha uma bagagem, pelo menos com conhecimento, mas eu admiro muito essas pessoas, que elas vêm de uma trajetória lavando a louça. Hora que dá uma apuradinha, o chef grita, vai dar uma força lá, e essas pessoas acabam brilhando, sabe? Então, eu acho que você poderia comentar um pouco disso porque tem muito, muito, muito. A maioria dos cozinheiros que eu conheço, digamos que 70% começou assim, 30% estudou para aquilo. (Lucas)

Hoje em dia, vai fazer alguns poucos anos em que as pessoas passaram a se interessar mais pela gastronomia, mas por muito tempo foi uma área, posso dizer assim, que sofria muito preconceito, né? Ninguém estudava para ser cozinheiro, as pessoas acabavam nessa área, então existe muita falta de mão de obra. (...) Então sempre você vai encontrar dentro de uma cozinha alguns poucos que estudaram para isso e se dedicaram a vida inteira a se formar nisso. Mas a grande maioria das pessoas vão ser pessoas que começaram na pia, pessoas mais humildes, que apareceram ali realmente por necessidade, e acabaram crescendo dentro do próprio emprego e hoje em dia ocupam cargos de cozinheiro. (Elisa)

Esta caracterização da área como tendo poucas pessoas qualificadas, somada às duras condições de trabalho, parece fazer da cozinha profissional um campo propício para a exploração da força de trabalho imigrante. Essa questão aparece na fala de Rafael, ainda que velada por um discurso neoliberal de valorização da meritocracia, e também na fala de Hugo:

Mas eu gostava de pegar pessoas cruas, tanto que eu tinha bastante haitiano que inclusive desenvolveu muito lá dentro comigo, e inclusive uma delas chegou a ser minha sub-chef. A gente trabalhou 5 anos juntos, então acredito que se a pessoa vem de mente aberta, né, com vontade de trabalhar, tem vontade de aprender, esse é o principal requisito. (...) Então acredito bastante nisso, que força de vontade e comprometimento é a primeira coisa e independente de experiência. (Rafael)

Cozinhas assim [ele se referia a um restaurante italiano] pagam bem para quem é o chef, para quem é o sub-chef, para quem tem uma praça, que era o meu caso, mas eles escravizam as outras pessoas, e havia uma infinidade de haitianos e eu sei que eles ganhavam pouco mais da metade do que eu ganhava, talvez trabalhassem bem mais assim. (Hugo)

Na fala de Hugo sobre os cargos de remuneração mais baixa em restaurantes, considerando a parte interna da cozinha e também externa, no salão e banheiros, ele parece identificar que estes seriam ocupados por mulheres ou por imigrantes.

Eu vejo que na cozinha geralmente quem ocupa os cargos menos remunerados e mais trabalhosos, assim, são mulheres. Quem vai trabalhar ali limpando o banheiro, limpando o chão, lavando panela, assim, geralmente

¹² O curso de cozinheiro do SENAC e o curso de Chef de Cozinha do Centro Europeu são os principais cursos de capacitação profissional na área de gastronomia em Curitiba.

são mulheres. E são mulheres, geralmente são pessoas bem sofridas, pessoas que estudaram muito pouco e que ganham muito pouco. E trabalham muito. Geralmente são mulheres. No _____ [nome de um restaurante italiano] você tinha homens, né? Mas eram haitianos, aí você encontrava haitiano de 2 metros de altura esfregando uma panela, lavando chão, mas é uma conjuntura de imigrante. Não estou defendendo, né, conjuntura de imigrantes, eles são entendidos, é subentendido que essas pessoas têm que trabalhar em subemprego. É tipo eu falar que vou morar nos EUA hoje, eu vou chegar lá, vou trabalhar lavando panela, limpando chão. Então, complicado. Mas é isso, assim, geralmente os cargos mais complicados assim, que ganham menos tem mulheres ocupando esse cargo assim. E é uma visão da sociedade mesmo, machista, mesmo. Por que não é o homem então, né? Por que tem que ser mais mulheres, por que que não pode ser 50%? (Hugo)

Briguglio (2020) mostra que a força de trabalho das cozinhas, no Brasil, até os anos 1990, era frequentemente caracterizada pela falta de qualificação, muitas vezes composta por migrantes nordestinos, os quais, nesse caso, “aparecem como um conjunto de pessoas com baixíssima ou nenhuma qualificação, em situação de vulnerabilidade que, tendo migrado, aceitariam trabalhar em qualquer condição” (BRIGUGLIO, p. 98, 2020). O emprego de imigrantes haitianos nas cozinhas em Curitiba parece seguir esta mesma lógica.

O Haiti, país que já foi a mais próspera dentre as colônias francesas, hoje é o país mais pobre da América, no qual há uma tradição migrante. Os efeitos da crise econômica mundial de 2008, logo de início, afetaram os destinos preferenciais da imigração haitiana, como Estados Unidos e França. Enquanto isso, o Brasil passava por um período de crescimento econômico com relativa inclusão social, passando a ser um dos destinos da imigração haitiana, a partir de 2010 (MAGALHÃES, 2017).

Conforme analisa Magalhães (2017), Curitiba foi a cidade que mais admitiu trabalhadores haitianos no mercado de trabalho formal em 2014. Observando as ocupações que mais admitiram haitianos no Brasil nesse mesmo ano, a ocupação de “cozinheiro geral” está em 7º lugar. A fala de Rafael mostra como, sob o véu do discurso do mérito, o mercado de trabalho em cozinhas se aproveita do contexto de vulnerabilidade dos/as imigrantes haitianos para o emprego nas cozinhas, onde o trabalho muitas vezes é “pesado, muita gente não quer fazer”:

Sabe quando te dizem que o brasileiro vai para os EUA para fazer o trabalho que os americanos não querem fazer? Tipo, é uma coisa parecida com isso, sabe? (...) E eles [os haitianos] vieram para cá com o intuito de trabalhar, independente do que fosse. Você pode ver que tem haitianos em diversos seguimentos e normalmente eles são empregados na base da cadeia, né, eles... só que eles querem trabalhar, não importa para eles. (...) Eles não têm medo de trabalho, não se diminuem pelo trabalho que eles exercem, então isso facilita para eles, principalmente na cozinha, que é um trabalho chato e

muita gente não quer fazer, né, um trabalho difícil, braçal, pesado, muita gente não quer fazer. Eles fazem, fazem felizes da vida, e isso é mérito deles. (Rafael)

De fato, um dos meus entrevistados foi um cozinheiro haitiano, o Luís. Ele foi a quinta pessoa que eu entrevistei, e me chamou atenção que sua fala não incluiu nenhum comentário negativo a respeito do seu trabalho como cozinheiro, nem mesmo quanto à jornada de trabalho e à falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Por mais que admitisse que alguns dias tivessem um “ritmo pesado”, não havia nada que ele gostasse menos ou considerasse difícil sobre o trabalho como cozinheiro.

Cecília: E o que que você menos gosta no seu trabalho?

Luís: No meu serviço eu gosto de tudo, todas as áreas desde começo, faxina, até chegar na última hierarquia que esteja dentro da cozinha, porque se você vai escolher lugares você não vai se tornar um cozinheiro de verdade. (...)

Cecília: O que que é mais difícil no seu trabalho? No seu dia a dia?

Luís: Para mim não tem, não é nada difícil para mim. Só que cada dia é diferente. Tem um dia que tem um ritmo pesado, você tem que saber para poder enfrentar este dia. Em um dia, alegria. Então para mim não tem um dia ruim no meu serviço, porque todo mundo se entende, todo mundo é adulto e somos companheiros, e temos uma convivência muito legal, e nada é difícil.

As questões abordadas anteriormente são representativas do quão difícil é a rotina de trabalho em uma cozinha profissional, cenário que tende a se agravar quando atravessado por concepções tradicionais de gênero, conforme será discutido a seguir.

5.1 RELAÇÕES ENTRE COZINHA DOMÉSTICA E COZINHA PROFISSIONAL

“A cozinha de casa é da mulher, mas a cozinha profissional ainda é território masculino” (Eduarda)

Conforme relatei no início desta dissertação, ter me deparado com uma cozinha dentro de um hotel, com cerca de 60 funcionários, dentre os quais apenas 3 ou 4 eram mulheres, foi o que primeiro me trouxe indagações que motivaram esta pesquisa. Isso porque, até então, eu apenas conhecia cozinhas domésticas ou cozinhas de restaurantes caseiros, nos quais as mulheres são maioria, quando não a totalidade. Pareceu-me irônico que nas cozinhas ligadas ao modelo de alta gastronomia (por se organizarem através da hierarquia e da divisão em praças) as mulheres não encontrassem espaço, já que cozinhar sempre foi uma atividade realizada por elas.

A revisão de literatura mostrou que, de fato, houve um esforço consciente na construção dessa cozinha profissional, apartando-a ao máximo da cozinha doméstica. O famoso chef Escoffier, conforme visto no capítulo 3, colocava a cozinha profissional como sendo uma “arte superior”, distante de um mero afazer doméstico. Para além dessa herança histórica, busquei entender a comparação entre cozinhar nesses dois ambientes e as possíveis relações entre a cozinha doméstica e a profissional requintada.

Muitos/as dos/as cozinheiros/as e chefs que entrevistei tiveram influência familiar no seu primeiro despertar de interesse pela cozinha profissional, ou ao menos um primeiro contato com a cozinha no âmbito familiar, doméstico. A pesquisa da PNAD de 2018 mostrou que “preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa ou lavar louça” foi a atividade com maior diferença de participação entre homens e mulheres dentre todas as tarefas domésticas. No ano da pesquisa, 95,5% das mulheres realizaram esta atividade, contra 60,8% dos homens.

Algumas entrevistadas destacaram a influência de mulheres cozinheiras na família para que elas seguissem esse caminho, como Catarina, cuja avó foi sua grande incentivadora, com quem ela matava galinha para cozinhar e fazia pão; também Bruna, que pescava e entregava o peixe limpo para a mãe, e cuja avó tinha um restaurante; Júlia, que tem vários familiares envolvidos com cozinha – mãe que foi cozinheira, teve buffet de festas, avó que foi boleira –, dentre outros que citaram que observavam algum familiar cozinhar.

Cozinhar no ambiente profissional, em comparação com a atividade de cozinhar em casa, foi descrito como algo muito diferente: “uma coisa está longe de ser sinônimo da outra”¹³. Em alguns momentos, até mesmo com um certo grau de superioridade, à la Escoffier, caracterizando a cozinha doméstica como “amadora”¹⁴ enquanto a cozinha profissional seria a “cozinha real”¹⁵.

Apesar das diferenças práticas entre essas duas atividades, relatadas a seguir, é importante notar que esta colocação da cozinha doméstica como inferior à profissional baseia-se no princípio hierárquico da divisão sexual do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2008), segundo o qual as atividades que são “trabalho de homem” (nesse

¹³ Paula.

¹⁴ Larissa.

¹⁵ Augusto.

caso, cozinhar profissionalmente) valem mais que as que são “trabalho de mulher”, que nesse caso correspondem ao cozinhar no ambiente doméstico.

De todo modo, uma marca importante da cozinha profissional é a necessidade de seguir um padrão nas preparações, enquanto em casa é possível cozinhar “no feeling”¹⁶. Há também a questão do tempo e da pressão como importantes características da cozinha profissional, enquanto em casa o processo ocorre de modo mais relaxado, descontraído, “é praticamente uma terapia”¹⁷. Conhecer as pessoas para as quais se está cozinhando, em oposição ao cozinhar para pessoas que estão pagando por um serviço, também parece se relacionar à diferença no nível de pressão entre as duas cozinhas, de modo que cozinhar profissionalmente é descrito como uma responsabilidade maior. Isto também resulta numa maior preocupação com a higiene no ambiente profissional do que no doméstico. Por fim, o trabalho de limpeza da própria cozinha, após o preparo da comida, o que acaba sendo muito mais pesado no ambiente profissional, é também uma diferença: pode ser necessário “limpar uma coifa, por exemplo. (...) tem lugares que não tem uma pessoa para lavar louça”¹⁸, ficando essa limpeza pesada a cargo do/a cozinheiro/a.

Apesar das claras diferenças entre o trabalho nessas duas cozinhas, alguns entrevistados também destacaram a ironia de a cozinha profissional (ligada à alta gastronomia) ser um espaço predominantemente ocupado por homens, já que tudo teria começado na cozinha de casa. Eles/as relacionaram isso com o machismo/preconceito com as mulheres.

E tudo começou, quem é que cozinhava na tua casa? Era teu pai? Não. Era tua mãe. Então, tipo, esse preconceito é meio falho, né? (Catarina)

É engraçado que o machismo, ele fala muito que lugar de mulher é na cozinha, mas aí quando a gente entra numa cozinha profissional, muitas vezes não tem mulheres, né. Parece uma certa ironia pensar isso, se as pessoas ficam falando essa frase machista, né? (Carlos)

Eu acho que, até hoje, eu não consigo entender, realmente, como tudo isso aconteceu, mas a gente liga muito a cozinha, pelo menos a cozinha caseira, à mulher, né? Então às nossas avós, nossas mães, sempre foi assim. E daí, quando você chega numa cozinha profissional, você ver que não é assim, né? (...) E no final das contas, ainda, quando você procurar referências, eu que gosto muito de estudar, muito triste você ver que onde estão essas mulheres, né? Que foram esquecidas ao longo da história, e que a gente sabe

¹⁶ Pedro.

¹⁷ Milena.

¹⁸ Pedro.

que não é verdade, que não bate com a história, né, se todo mundo sabe da mãe, da avó, né, que cozinha tão bem, aonde elas estão, né? Como se elas tivessem desaparecido. (Elisa)

Eu acho que ainda é um ambiente muito masculino, né? De maioria masculina. **A cozinha de casa é da mulher, mas a cozinha profissional ainda é território masculino.** (Eduarda)

Nesse sentido, as narrativas corroboram a análise de Harris e Giuffre (2015) a respeito de críticas de restaurantes e perfis de chefs, publicadas entre 2004 e 2009 nas páginas do New York Times, San Francisco Chronicle, Gourmet, e Food & Wine, que mostrou que além de chefs mulheres e homens serem descritos de forma bastante diferente, estas descrições reforçam a separação entre cozinha doméstica e a alta gastronomia. As autoras verificaram que os homens aparecem nestas publicações como verdadeiros mestres da criação e inovação da cozinha, enquanto as mulheres são retratadas como baseando sua culinária em pratos da tradição doméstica, os quais elas reinventam, e como sendo menos focadas em suas carreiras, a não ser quando têm um homem como mentor.

5.2 LONGAS JORNADAS DE TRABALHO E A DIFICULDADE DE CONCILIAR VIDA PESSOAL E TRABALHO

"A gente evita contratar pessoas que prenda ela em alguma coisa, que ela não se prenda ao trabalho. Tipo, filhos, por exemplo." (Lucas)

As cozinhas profissionais têm dinâmicas diferentes, que implicam variações na intensidade do trabalho. O trabalho na cozinha de restaurante passa diariamente pelo momento de produção e pelo momento de serviço. Já numa cozinha de produção, o serviço está atrelado aos eventos, que não ocorrem sempre. Assim, pode haver dias em que haja somente produção. Nos dias em que ocorrem os eventos, aí sim, ocorre serviço e produção.

Há cozinhas de restaurantes que abrem em dois turnos (almoço e jantar), e aquelas que abrem somente para um dos turnos. Também há aquelas que não abrem aos domingos, ou que não abrem nem sábado nem domingo. Também as cozinhas de produção têm escalas variadas. Tudo isso afeta a intensidade do trabalho. Já uma cozinha dentro de um hotel ou de um navio pode chegar a funcionar 24 horas por dia, 7 dias por semana, com os serviços de café da manhã, almoço, jantar e *room service* 24 horas, por exemplo.

Além disso, dentro de uma mesma cozinha, há variações quanto ao cargo ocupado. Conforme a realidade dos entrevistados e das entrevistadas desta pesquisa, chefs de cozinha tendem a fazer jornadas mais longas em relação aos/as cozinheiros/as. A maior parte dos cozinheiros e cozinheiras trabalham em um turno específico: almoço ou jantar, enquanto os/as chefs de cozinha trabalham os dois turnos, tanto almoço quanto jantar, com um intervalo de algumas horas entre eles (em torno de 3 ou 4 horas). Dentre esse mesmo grupo de entrevistados/as, algumas pessoas estavam e outras já estiveram trabalhando em cozinhas em outros países. Os relatos sobre experiências internacionais de trabalho demonstraram que fora do Brasil também cozinheiros/as tendem a trabalhar durante os dois turnos, não apenas os/as chefs de cozinha.

Porém, pode ser que essa realidade seja algo mais comum no sul do Brasil, onde trabalha ou trabalhou a maior parte dos entrevistados e entrevistadas. Isso porque, a já citada pesquisa de Briguglio (2020), com auxiliares de cozinha, cozinheiros/as e chefs de cozinha em São Paulo mostrou uma realidade diferente, na qual o trabalho durante os dois turnos é a realidade tanto de cozinheiros/as e auxiliares de cozinha como de chefs. Como consequência, os trabalhadores e trabalhadoras por ela entrevistados relataram mais dificuldades em consequência desta jornada, já que São Paulo é uma cidade em que se gasta muito tempo com os deslocamentos devido às grandes distâncias. Assim, muitas vezes essas pessoas não têm condição de ir para casa durante o intervalo que têm entre um turno e outro, passando estas horas em livrarias próximas, quando não nos almoxarifados de onde trabalham, comprometendo o que deveria ser seu tempo de descanso. Tal cenário denota, então, um grande problema das chamadas jornadas flexíveis (BRIGUGLIO, 2020).

No caso das pessoas entrevistadas para a presente pesquisa, esse problema analisado por Briguglio (2020) atingiu principalmente pessoas no cargo de chef de cozinha. Notou-se a diferença de não ter aparecido o agravante da distância, mas isso não diminuiu a gravidade da questão, de modo que ficou claro que esses/as chefs, muitas vezes, não têm condição de se dedicar a uma vida fora do trabalho.

A nossa folga é na segunda-feira. Segunda-feira a gente fecha o restaurante e eu pego uma folga por domingo também [folga durante um domingo por mês]. Aí eu tenho a minha cozinheira líder, né, que trabalha de manhã para poder deixar ela responsável pela praça da saída, então eu faço uma escala legal no dia da minha folga, deixo todo mundo na cozinha. Então fica a equipe inteira, eu acabo meio estando de folga, mas sempre atento. Como eu sou

responsável da cozinha, qualquer pepino que dá, sempre volta para mim. **Então eu tenho minhas folgas domingo que eu acabo ficando com o pezinho, uma pulga atrás da orelha, porque a qualquer momento podem me ligar, eu tenho que vir no restaurante resolver algum problema com cliente, algum problema com vigilância, então eu tenho sempre que estar atento.** E na segunda-feira é o dia onde eu faço os pedidos, né, faço alguns pedidos para chegar na terça-feira. Então de manhã eu ainda trabalho na segunda-feira, faço meus pedidos, depois disso aí eu desativo alguns grupos da cozinha, alguns números assim para poder ter o meu dia de folga, né, que acabo dando uma relaxada. Então a segunda-feira para nós cozinheiros, chef de cozinha, é o dia da folga. (Tiago)

Assim, cozinhar no ambiente profissional foi descrito como uma atividade bastante difícil, principalmente devido às longas jornadas de trabalho, em horários não convencionais – que tornam difícil conciliar vida pessoal e vida profissional. Assim, a necessidade de abdicar, de “abrir mão”, “deixar de lado” o convívio com família, amigos/as e parceiros/as foi bastante presente na fala de cozinheiros/as e chefs.

É, isso, acho que é uma dificuldade na cozinha, é bem complicado porque você, eu, por exemplo, eu trabalho à noite. Então sexta à noite, sábado à noite eu estou trabalhando e é um, são horários que geralmente os meus amigos estão de folga, né, os meus amigos que trabalham em outras áreas, no sábado eles estão de folga, não trabalham. Na sexta-feira à noite eles saem para beber, para, né, enfim, curtir a noite, e eu estou lá trabalhando, né, então, eu acho que essa, essa coisa da vida pessoal e da vida profissional na cozinha é realmente uma dificuldade. Num outro lugar que eu trabalhei, num outro restaurante eu trabalhava no domingo, então tinha muitas ocasiões de família mesmo, aniversário, coisas assim, que eu não podia ir, que eu tinha que trabalhar. Né, então, realmente é difícil assim, até dá para você conciliar, mas você tem que ter em mente que você infelizmente vai ter que deixar de ir em aniversários e festas e coisas assim, você vai ter que abrir mão disso se você quiser trabalhar na cozinha. (Pedro)

Olha, é um trabalho estressante, igual eu comecei a te falar aquela hora. É um trabalho que às vezes você vai estar querendo estar em casa, porque normalmente você vai trabalhar no sábado, vai trabalhar domingo, você vai trabalhar nos feriados, então isso é uma coisa assim, eu já de certa forma me acostumei porque eu venho do turismo também, então é a mesma coisa. Quando as pessoas estão descansando é quando a gente trabalha mais, é, a gente lida com o lazer das pessoas. Então, para mim, o fato de perder esses feriados, esses fins de semana, é um ponto ruim, mas que eu acabei me acostumando, mas querendo ou não ainda incomoda um pouco de, tipo assim, você chegar muito tarde, fazer horas, é longas jornadas de trabalho. Eu acho que isso ainda é um problema das cozinhas sim, eu falo não só para uma pessoa como chef, mas como cozinheiro, sempre vai haver essa, um pouco dessa exaustão do trabalho, esse estresse, esse calor. Sabe? Então é um trabalho que cansa, de certa forma. (Carlos)

Acho que ainda eu trabalho bastante e quase não consigo ter uma vida social muito... gostaria que ela fosse um pouco mais agitada, vamos dizer. Porque daí normalmente ou eu estou muito cansada, ou sabe, assim, aí, não, hoje não vou sair de casa, ou realmente não tenho tempo. Várias lembranças que a gente tem assim no grupo de amigos eles falam “ah, mas você não estava junto, onde você estava?” Eu: “hum, ah, estava trabalhando”. Risos. (Eduarda)

Profissionais de ambos os sexos relataram sobre os efeitos do desequilíbrio entre vida pessoal e vida profissional e, também, nos relacionamentos amorosos.

Eu sempre tive muita dificuldade com as minhas namoradas porque elas, sexta e sábado à noite, estavam livres para fazer alguma coisa eu nunca [ênfatisou o nunca] saí para jantar com elas numa sexta e sábado à noite. Então tem essas dificuldades. Isso para a tua vida pessoal e principalmente amorosa, às vezes, é péssimo. Para a tua vida familiar, imagina se eu tivesse um filho, naquela época para mim ia ser super pesado, porque, cara, um filho é dedicação, é tempo, é, né, presença, e o teu trabalho ele não é remoto. Trabalho de cozinheiro é físico, presencial. Você não faz um molho da tua casa, né, você não faz, não bate um risoto da tua cama. Você tem que estar lá. (Rafael)

Como os meus horários são meio malucos, então ter um relacionamento, assim, a pessoa, a outra pessoa tem que entender muito o que que é o meu trabalho, né? Então é difícil, é bem complicado. (Vanessa)

Inclusive eu acabei um casamento agora há pouco por causa disso, um não, já foi vários inclusive. Uns 3 por causa disso, porque eu trabalho muito tempo. Muitas horas fora de casa, a gente não tem final de semana. (Ana)

Conforme a fala de Rafael, lidar com as longas jornadas de trabalho seria muito mais difícil se ele tivesse um/a filho/a. É certo, porém, que a dificuldade que ter filhos acarreta a pessoas que trabalham fora de casa tende a ser muito mais significativa para as mulheres, o que não é exclusivo do mercado de trabalho das cozinhas profissionais. Por ficar o cuidado (não só com filhos) a cargo das mulheres, isso afeta consideravelmente sua empregabilidade.

De fato, a pesquisa de Machado e Pinho Neto (2016) mostrou o efeito que ter filhos acarreta às mulheres inseridas no mercado de trabalho. Considerando o mercado formal e o período de licença maternidade de quatro meses, garantido por lei, a pesquisa mostrou como o emprego das mulheres começa a cair a partir desses quatro meses de licença obrigatória. Após 24 meses, quase metade das mulheres que usufruíram da licença perderam o emprego, na maioria dos casos por iniciativa do empregador. Esse padrão se mantém mesmo 47 meses após a licença.

As longas jornadas de trabalho nas cozinhas profissionais, muitas vezes em horários que vão no contrafluxo dos horários convencionais, e a necessidade frequente de se fazer horas extras, característica do trabalho em cozinhas profissionais, parecem agravar ainda mais a empregabilidade de pessoas, principalmente mulheres, com filhos neste setor.

Com relação aos entrevistados, 5 das 11 mulheres e 3 dos 11 homens têm filhos/as. Dentre esses três homens, um (Marcos) não mora no Brasil há quase 10

anos, tendo deixado o primeiro filho com a mãe quando partiu, e tendo um/a segundo/a filho/a no país em que reside atualmente. Marcos não mencionou a idade dos/as filhos, tampouco eventuais impactos que isso possa ter tido em sua atuação profissional. O único comentário feito a respeito é que quando se mudou do Brasil, já havia deixado dinheiro com a mãe para a pensão, “porque senão nós nos metemos em bronca no Brasil”.

O segundo (Luís), na época da entrevista, tinha um filho de 11 meses e a esposa estava grávida do segundo. O entrevistado também não demonstrou enfrentar dificuldades profissionais devido a ser pai, mesmo tendo um filho bebê. O terceiro (Jorge) tem um filho de 1 ano. Apenas Jorge citou a relação com o filho no sentido de ser afetada pelo desequilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Cara, tipo assim, oh, final de semana não existe, né? Entende? Final de semana não existe. Então eu acho que depende do restaurante que você trabalha, é muito difícil conciliar, porque você faz muita hora extra, né. Eu que tenho namorada, eu tenho um filho, né? Tenho mulher, tenho filho, tal, muitas vezes eu tive que dizer que eu ia para casa. “Não, eu estou indo para casa”. Porque você tem que dizer não para ter sua vida pessoal. Porque se você não puder dizer não no restaurante onde você está, você não tem vida pessoal. Então você vai ver hoje que tem pessoas que se dedicam muito mais que eu, né, é... no restaurante que estiver, como empregado, que vão te dizer a mesma coisa, “não, cara, eu não tenho vida pessoal porque eu passo, sei lá, 10, 12...” eu já cheguei a sair de casa 7 horas da manhã e voltar 3 horas da manhã para casa, entendeu? Então, tipo, cara, **aquele dia eu não tive vida pessoal, vamos supor, né? Mas, tipo, cara, dá para conciliar, né. Isso tudo depende de onde você vai trabalhar.** Depende do restaurante que você vai trabalhar. (Jorge)

Já com relação às mulheres que têm filhos/as, Vanessa, Renata, Larissa e Ana têm filhos/as já em idade adulta, enquanto Paula tem crianças. Desse modo, na atualidade, Paula é quem mais sente os efeitos das longas jornadas de trabalho no seu convívio com os/as filho/as, chegando a se sentir culpada por não poder dedicar tanto tempo a eles/as. Essa culpa pode estar relacionada ao discurso criado a partir da percepção da mulher trabalhadora assalariada como um problema, postulando a incompatibilidade da atuação delas no mercado de trabalho com o trabalho doméstico e de cuidado. Assim, há a invisibilização do trabalho que a maior parte das mulheres já desempenhava antes da industrialização, mesmo fora do lar, conforme mostrou Scott (1991) – questão essa que foi discutida no capítulo 3.

A implicação que Paula parece observar como característica do seu trabalho em cozinha profissional na sua vida enquanto mãe é não poder estar presente durante as horas convencionais de lazer dos filhos. Antes de entrar no ramo da alimentação,

Paula havia sido advogada por cinco anos. Ela tensiona que mesmo se continuasse sendo advogada, teria dificuldade em ter tempo para os filhos. O trabalho em cozinha faz com que ela não tenha disponibilidade nos finais de semana, por exemplo. Parece ser esse o agravante do trabalho nesta área em relação às demais.

Conforme visto no capítulo 3, criou-se historicamente o ideal de que as mulheres deveriam ser as responsáveis pelo lar e pela educação dos filhos, enquanto o seu trabalho na esfera pública seria secundário ao dos homens. A internalização deste modelo ainda se faz presente, em alguma medida, o que resulta no sentimento de culpa das mulheres que têm filhos pequenos e trabalham fora, conforme o relato de Paula:

Como toda mulher, daí também, eu também carrego aquela... mil culpas. É difícil, quando estou trabalhando eu acho que eu devia estar em casa. Quando eu estou em casa eu acho que eu devia estar trabalhando. Então eu nunca atingi uma fase que eu dissesse que é o ideal, está bem equilibrado, bem dividido. Tenho fases de muito [com ênfase no muito] trabalho e quando eu não estou dentro dessas que é, sei lá, 70, 80% do ano, quando eu não estou nessas fases que exigem muito de mim, eu procuro tentar ficar mais em casa, mais com as crianças. Mas normalmente eu acho que é uma conta desequilibrada, eu trabalho muito mais do que consigo aproveitar. Mas eu também não sei até que ponto isso é uma coisa da minha profissão, eu acho que é geral, assim, quem trabalha fora, né? De mulheres que trabalham fora. Existe um desequilíbrio, e ele é acentuado pelo fato de eu trabalhar em horários que as pessoas normalmente estão se divertindo. Então eu perco muitas coisas com os meus filhos, festinhas, coisas assim, que ou o meu marido tem que ir, ou os meus pais têm que levar etc. Nisso eu acho que pesa mais o fato de trabalhar na cozinha, mas eu acho que se eu tivesse, se eu fosse advogada eu teria mais tempo no final de semana e durante a semana não teria tempo nenhum, enfim. (Paula)

Ana, que trabalha com cozinha desde 1987, quando abriu o primeiro restaurante, relembrou como seu trabalho afetou a criação da filha quando esta era bebê:

A minha filha, mesmo desde muito pequeninha, ela com 2 anos eu abri o primeiro [restaurante]. Ela tinha 2 anos, então ela passou muito tempo longe de mim e só ficando comigo nas segundas-feiras ou participando também. Ela odeia cozinhar, odeia. Ela odeia. Bem traumatizadinha. Ela não ficava dentro do restaurante, nunca quis ajudar, nunca quis, e seguiu para outra área. Mas a vida da gente é bem difícil. É quase um sacerdócio, assim, eu acho, tem que gostar muito. (Ana)

Larissa, mesmo tendo filhos adultos e trabalhando em um restaurante que fecha aos domingos, tem observado o impacto da sua rotina de trabalho no convívio familiar, principalmente após ter iniciado a quarentena. Ela destaca que muitas vezes, aos finais de semana, ocorre de não estar com os filhos porque eles têm os próprios compromissos. Ainda assim, sente culpa por considerar que não passa tempo de

qualidade suficiente com os filhos, e relata que mesmo quando está em casa, tem “coisas do restaurante” para fazer:

Eu tenho repensado muito por que, apesar de que meus filhos são adultos, né, eu tenho um filho de 24 anos que está se formando agora em julho em Medicina, então eu pouco o vejo. (...) Tenho uma filha de 19 anos que faz publicidade e propaganda, e também vai para a faculdade de manhã. A gente tem um café além do restaurante, que daí à tarde ela me ajuda no café, e então a gente acaba passando muito, quase que o dia inteiro muito longe uns dos outros, né, moramos só nós três em casa. E final de semana, como eles são jovens, tem os amigos, tem as festas, então muitas vezes o final de semana também a gente passa longe e às vezes eu me culpo um pouco por isso, de não ter mais qualidade de, das horas que a gente está junto. (...) A gente tem um relacionamento muito bom, mas o tempo juntos é muito escasso. Porque geralmente eu chego em casa extremamente cansada, daí eu vou tomar banho, preparar alguma coisa para a gente comer, daí eu tenho cardápio para fazer, eu tenho coisas para fazer do restaurante, daí meu filho tem coisa para fazer da faculdade, a minha filha também, então, vai cada um para o seu quarto mexer no seu computador. (...) Mas essa de estar junto mesmo acaba ficando bem carente assim, essa parte é bem ruim, bem ruim mesmo. Eu não sei se eu conseguiria fazer diferente porque, no meu caso, e eu vejo meu filho também, coisa de hospital, e agora que ele está se formando vai ser cada vez mais. Você acaba ficando muito tempo fora de casa, e quando você chega, o que você quer? Tomar um banho, comer e descansar, né, porque no outro dia começa tudo muito cedo. **Então o convívio familiar acaba sofrendo com isso, sim, com certeza.**

Assim, havendo uma cultura do trabalho em cozinhas profissionais, na qual “horário é fundamental. (...) Você chegar uma hora atrasado às vezes implica... nossa, acarretar assim uma bola de neve mesmo”¹⁹, contratar pessoas que têm filhos parece ser algo que as empresas evitam. Isso é algo que afeta as mulheres com mais frequência do que os homens, conforme Lucas destacou quando comentou sobre os pré-requisitos para contratação em cozinhas:

Existem vários, na real. Tipo, primeiro se a pessoa sabe cozinhar, se ela tem vontade de aprender, mas eu acho que hoje em dia, eu posso falar assim, **a gente evita contratar pessoas que prenda ela em alguma coisa, que ela não se prenda ao trabalho. Tipo, filhos, por exemplo.** A gente tem evitado. Porque, que nem eu falei para você, eu entro 8 horas e saio às 10h da noite, e passa rápido, assim. E a pessoa que tem filhos ela não consegue fazer isso. Dá o horário dela, se precisa pegar na escola. Então a gente evita fazer esse tipo de contratação hoje em dia. Então, acho que por isso que a gastronomia judia um pouco, sabe?

Da fala de Vanessa depreende-se que também para ela a questão de filhos/as é relevante no momento de uma contratação, porque ela busca saber “como que é, até mesmo, às vezes, algumas coisas da vida pessoal dela para que ela esteja na

¹⁹ Rafael.

minha cozinha 100%”. Além disso, quando comenta sobre as características de sua equipe atual (ela é chef de cozinha em um hotel), a qual ela levou dois anos para montar, destaca: “é um pessoal bacana, uma já tem filhos grandes”. Ou seja, infere-se de sua fala que filhos/as pequenos/as poderia ser um causador de problema.

A fala da chef Paula parece apresentar bem o modo como o mercado de trabalho em cozinhas profissionais tende a ver a contratação de mulheres com filhos: Ela conta que trabalhou em um outro restaurante em Curitiba, o qual não existe mais, cuja equipe também era feminina, e isso era inclusive um pré-requisito. No entanto:

Nos outros restaurantes que eu trabalhei, a preferência era sempre por **contratar homens por haver uma crença, mas não pela qualidade do trabalho, mas por haver uma crença que homem pode trabalhar no final de semana, homem pode ficar até mais tarde, homem não tem que socorrer filho.** E não, né? Normalmente não tem mesmo. Então existia uma preferência por contratar homens por conta disso. (Paula)

Assim, as jornadas intensas de trabalho, em horários não convencionais, parecem fazer com que as empresas evitem contratar pessoas que tenham a responsabilidade do cuidado com os filhos. Tal fator tende a recair mais sobre as mulheres que aos homens, o que parece contribuir para que a cozinha profissional seja um espaço predominantemente masculino.

5.3 DEMANDA POR DISPOSIÇÃO FÍSICA E CONCEPÇÕES BINÁRIAS DE MASCULINO E FEMININO

“A mulher é muito organizada, sempre está limpa, faz a cozinha funcionarem as coisas, não? Agora, com homem, é um trabalho bruto, rápido, é específico.” (Marcos)

Além de amar ou gostar minimamente deste trabalho, cozinhar profissionalmente exige preparo físico e mental. Ambos estão interligados e são necessários, por serem fatores relacionados. Para fins de análise, porém, trarei primeiro as questões que mais fortemente se relacionam à demanda física, e na seção seguinte, as que se associam principalmente ao aspecto mental. No final desta mesma seção, porém, trato de um tema atrelado aos relacionamentos, que não está relacionado à questão física. O motivo de abordar este ponto nesta seção é que ele é trazido por uma fala que se inicia tratando da questão física e finaliza com esse novo ponto.

Assim, quanto à necessidade de profissionais de cozinha estarem fisicamente preparados para o trabalho, um dos fatores ligados a isso é a exigência de que se fique em pé durante toda a jornada de trabalho, que muitas vezes ultrapassa as oito horas diárias. Além disso, há outras características do próprio ambiente de trabalho que demandam disposição física, como a lida com um ambiente de temperaturas muito elevadas e que, às vezes, podem cair bruscamente (por exemplo, quando precisam entrar nas câmaras frias).

Cozinhar numa cozinha profissional também requer habilidades que vão além de saber cozinhar. Então é saber controlar o tempo, saber controlar sua parte física porque são muitas horas de pé, você trabalha em temperaturas altas, com risco grande de acidente. Então você tem que estar muito atento ao fogo, a não se cortar, não machucar as pessoas, também. Enfim, usar os equipamentos de segurança. (Paula)

A cozinha ela te dá condições de trabalho muito insalubres, sabe, você trabalha num lugar quente, muito quente. Lá no _____ [nome de um restaurante tradicional de Curitiba] eu trabalhava numa praça de 50 graus, sabe. Então você transpira muito, você se suja, você se corta, você se queima. (Hugo)

Também relacionada à questão do esforço corporal, existe a questão do perigo de acidentes, devido, por exemplo, à utilização do fogo e de facas. Isso faz com que seja frequente que esses profissionais lidem com o que Rafael denominou “micro dores”, que é quando eles/as sofrem pequenos cortes ou queimaduras.

Um cozinheiro – eu falo que a gente sente micro dores diariamente, a gente corta o dedo, pega numa panela quente, abre o forno, o vapor quente. Você tem que estar preparado para encarar essas coisas, logicamente que minimizar tudo que você puder de riscos. (Rafael)

Existe realmente muito, um esforço físico no sentido de que a cozinha é um ambiente muito quente, muito perigoso assim de você estar lidando com, né, facas e carregando muito peso. (Elisa)

Eu já trabalhei bastante em praça de carne, então **o problema de se cortar, se queimar é bastante comum também, de aparecer nesse meio ou até como a gente trabalha com câmara fria, né?** Câmara fria, câmara congelada, muitas vezes você tem que entrar na câmara congelada. Não é o ideal por conta daquela questão que eu te falei de já deixar pré-pronto a sua praça, sua estação de trabalho para o serviço. Mas às vezes acontece de você ter que entrar na câmara fria ou na câmara congelada no meio do serviço, então você sai de um ambiente que está por volta de 50 graus, temperatura média, para ir para um ambiente que está -18. Para depois voltar para esse ambiente de 50. (Augusto)

Para ser um bom cozinheiro eu acho que é importante, também, ter paciência, você ter uma dinâmica boa ali na cozinha, porque ao mesmo tempo que você está preparando alguma coisa ali na panela, às vezes tem alguma coisa no forno, você está picando outra coisa, então você tem que estar atento a tudo que você está fazendo e obviamente que a cozinha, há riscos, né, você pode

se cortar, você pode se queimar, e é uma coisa então que você tem que estar realmente focado naquilo que você está fazendo. (Carlos)

A cozinha é um ambiente extremamente hostil, né. A cozinha, ela é quente. O serviço é pesado. (Ana)

A questão física atinge quem cozinha profissionalmente independente de ser homem ou mulher. Os relatos acima mostram que ambos enfrentam e relatam esta realidade de forma semelhante, não parece haver nenhuma implicação significativa que diferencie a aptidão de homens e mulheres nos relatos anteriores. Na última fala, da Larissa, por exemplo, ela ressalta a necessidade da força física para o trabalho de cozinheiro/a.

Tem que ser gente forte, raçuda mesmo, para aguentar ficar de segunda a sábado dentro da cozinha profissional. Porque depois que você acabou de fazer a comida, você tem que lavar panelão, lavar forno, lavar parede, lavar chão, lavar fogão, guardar um monte de coisa, então é força física o tempo inteiro. Eu tenho dó, tem hora que eu olho e falo “meu Deus”. Principalmente quando dá muito movimento no restaurante, você entra ali, você olha e pensa “Meu Deus, por onde que eles vão começar?” né, então, são pias enormes, com panelas enormes, com coisas muito sujas com gordura, lavar fritadeira, lavar coifa, limpar caixa de gordura, que são eles [cozinheiros/as] que limpam. (Larissa)

Apesar de Larissa se referir à sua equipe usando o pronome “eles” (“Meu Deus, por onde que **eles** vão começar?”), vale ressaltar que a equipe é formada atualmente por oito mulheres e um homem. Ou seja, a realidade mostra que as mulheres têm a capacidade física necessária para esse trabalho, da mesma forma que os homens.

Quatro funcionários na cozinha quente: um homem e três mulheres, para fazer os pratos quentes. Daí no grill eu tenho dois funcionários que mexem só com as carnes, né, hambúrguer artesanal que a gente faz e carnes. Daí eu tenho duas funcionárias na salada, só produzem a parte de *garde manger* que a gente fala, que é a parte dos frios. E uma confeitaria, fica na parte de confeitaria, são lugares separados. (...) No Grill hoje eu tenho 2 mulheres, já tive 2 homens por muito tempo. (Larissa)

Apesar disso, ainda que ressaltassem que homens e mulheres são igualmente capazes de serem bons/as cozinheiros/as, na visão de alguns deles/as existe a associação de características binárias, com base na biologia, às capacidades de mulheres e homens. Nesses discursos, as mulheres foram descritas como mais frágeis, sensíveis, detalhistas e higiênicas, enquanto os homens seriam mais brutos, mais focados no trabalho, mais fortes, e seriam mais “relaxados” em relação a detalhes e higiene.

Não 100% dos casos, mas geralmente os homens eles são mais focados, mas... e eles têm um cuidado, digamos, a menos com o visual do prato, digamos. Claro, o chef de cozinha ou alguém que está preparado para isso, ele precisa ter esse tipo de cuidado. Mas, digamos, **um cozinheiro mais básico, ele não tem tanto cuidado quanto uma mulher**. Uma mulher ela vai ser ____ [inaudível] para fazer esse tipo de serviço. Digamos, ah, precisa fazer um pote de ____ [nome de algum ingrediente que não compreendi]. Na hora da correria, a maioria das vezes que eu vejo mulher, ela vai rapidinho ali, mas ainda tem uma certa delicadeza para trabalhar com aquele insumo. Homem, não. O homem, ele vai e mete a faca do jeito que precisa fazer, faz às vezes um pouco, não digo relaxado, faz um pouco mais bruto, um serviço mais bruto. (Augusto)

Eu acho que são todos iguais. Claro, algumas mulheres, né, não são todas, algumas mulheres são um pouco mais frágeis, em questão de panela, né, a gente trabalha com panela de ferro ____ [inaudível]. Mas eu acho que não tem diferença nenhuma, acho tanto um cozinheiro quanto uma cozinheira têm a mesma competência e a mesma capacidade de fazer qualquer tipo de coisa na cozinha, então eu acho que não tem diferença. (Tiago)

(...) **geralmente [os homens] são muito relaxados**. A parte de higiene é bem complicada. Deixa tudo meio jogado. Isso eu acho que é uma coisa de homem mesmo, de ter a atenção com os detalhes [de não ter, ela quis dizer], por exemplo, cortou uma carne, acabou de cortar, lava a faca, lava a bacia e guarda e não olha por exemplo que espirrou sangue na parede de azulejo atrás da pia. **Mulher tem esse detalhe de limpar**, daí limpar a parede, ver se não escorreu no armário. Homem não. É para lavar a louça? Lavou a louça e não olha para o lado. Geralmente os homens são assim. (Larissa)

Albuquerque Jr. (2019) destaca que a masculinidade e feminilidade estão sempre em transformação e são construídas por cada um em seu processo de socialização, através do “aprendizado de modelos e códigos que nunca são internalizados ou obedecidos em sua inteireza, permitindo o surgimento de distintas maneiras de viver tanto a masculinidade quanto a feminilidade” (ALBUQUERQUE Jr., 2019, p. 492).

O autor explica que a masculinidade não é estática nem atemporal, e sim histórica. Tampouco seria fruto de uma natureza biológica ou de uma essência psicológica. Trata-se, na verdade, de um construto social, simbólico e cultural. Tal construto foi criado a partir da diferença biológica observada, o qual foi transformado “ao longo do tempo e em várias sociedades” num “princípio de desigualdade entre homens e mulheres” (ALBUQUERQUE Jr., 2019, p. 492). A virilidade, com seus diferentes significados nas diferentes épocas e para diferentes pessoas, é uma condição associada à masculinidade (ALBUQUERQUE Jr., 2019).

Albuquerque Jr. (2019) elenca diferentes traços, de ordem física, psíquica e comportamental que foram culturalmente associados à masculinidade, alguns dos quais foram acionados por alguns entrevistados/as ao comentarem sobre diferenças

que observam no modo como os homens trabalham como "a força", "o uso da razão", "a rudeza", "o desleixo consigo mesmo", "a dificuldade e proibição de expressar sentimentos, de chorar".

Essa masculinidade parece ser definida “mais a partir de uma comparação negativa e excludente em relação à feminilidade” (ALBUQUERQUE Jr., 2019, p. 493). Quanto aos traços de feminilidade, ela “pode ser definida (...) a partir de um conjunto de características do padrão heteronormativo: Fragilidade; Emoção; Beleza; Verbosidade sem conteúdo; Dependência social e Nutriz emocional e física dos outros” (SOARES, 2019, p. 249). Ressalta-se que, assim como a masculinidade, a suposta feminilidade também é um construto social, simbólico, cultural e histórico.

As narrativas da presente pesquisa confirmam que estas diferenças entre masculino e feminino e a forma como são valorizadas nunca são estáticas, estão sempre sendo tensionadas. Por mais que se valorize a “força física” para o trabalho de cozinheiro/a, atributo que tende a ser maior nos homens que nas mulheres, nem sempre isso implica uma leitura de que seria mais vantajoso ter um homem como cozinheiro ao invés de uma mulher. Isso porque, nesta mesma concepção de masculinidade, ao contrário das mulheres, os homens seriam mais desorganizados. Assim, para a chef Larissa, acaba sendo mais vantajoso ter mais mulheres que homens na equipe:

Então, essa dificuldade eu vejo assim, quando aparece o cara que ele é metódico, o que é uma raridade, ótimo. Mas a maioria é, pode até cozinhar bem e tudo, ter força física para aguentar ficar no grill 3 horas ali naquele calor da chapa e tudo, só que na questão de organização e limpeza, a maioria peca muito. (...) Então eu acho que ainda as mulheres, o cozinheiro que eu tenho no restaurante ele cozinha excelentemente bem, se for olhar melhor que as outras 3. E é um menino organizado, esse, tudo bem. Geralmente quando eles se destacam assim, ou mesmo para fazer salada ou para cuidar de carne, geralmente eles são muito bons os homens assim, porque eu acho que são mais, eu acho que são mais raçudos, assim, para fazer, então geralmente o trabalho se destaca. Geralmente eles têm um resultado melhor que mulher. Mas se você for fazer uma conta geral, acaba pecando muito deste lado. Tem que ficar pegando muito no pé, né, com a limpeza, com o capricho, com a organização, “guarda isso onde você pôs”. Daí acaba te dando um pouco mais trabalho, a pessoa te dá um resultado melhor, mas te incomoda mais, né, no dia a dia ali. Então eu vejo diferença assim. (Larissa)

O mais interessante da fala da Larissa é que ela localiza a raiz dessas diferenças que ela nota entre homens e mulheres no plano social, no modo como homens e mulheres são educados, não fazendo uso, portanto, de um determinismo biológico que esteve na base das concepções binárias de masculino e feminino.

Eu acho que até por criação mesmo, porque geralmente a gente tem essa coisa, pelo menos aqui, o latino, não sei como é que é na Europa, em outros povos. O latino, a gente vê por tradição da família da gente, que geralmente é a mulher que faz as coisas, é a menina que faz, o menino já faz outra coisa. Então eu acho que não existe essa coisa da prenda doméstica muito para homem, daí quando resolve ser cozinheiro, por exemplo, sofre um pouco com essa parte, porque não foi habituado a ter esse tipo de capricho com os detalhes e tudo, né? (Larissa)

A fala de Larissa também é importante por mostrar uma relação entre o trabalho de cozinhar no ambiente doméstico, que faz parte da socialização das meninas com mais frequência do que dos meninos (prendas domésticas), e no ambiente profissional. Ora, higiene e organização são necessárias à cozinha, qualquer que seja. Assim, é uma fala que aproxima a cozinha doméstica da alta gastronomia.

As falas de Larissa sobre a habilidade das mulheres com relação à limpeza e à organização no trabalho fazem referência ao que explicou Kergoat (1986) sobre a qualificação das mulheres, adquirida através de aprendizado e formação contínua nos trabalhos domésticos. Por ser adquirida “fora dos canais institucionais de qualificação”, essa qualificação não é valorizada, e é compreendida como algo da ordem do inato. Desse modo, “o não reconhecimento das qualidades que se lhe demandam (destreza, minúcia, rapidez, etc.) aparece como socialmente legítimo” (KERGOAT, 1986, p. 84).

Vanessa também faz uma leitura binária sobre homens e mulheres como cozinheiros, similar à de Larissa.

Cecília: E tem alguma diferença: trabalhar com cozinheiro homem e cozinheira mulher?

Vanessa: A diferença é que mulher, ela é mais delicada, né, na finalização. E o homem ele já é mais... né? Mas assim, não vejo diferença. Gosto de trabalhar com os dois, preciso trabalhar com os dois. Ter um homem na cozinha é bom, eles ajudam pelo menos no pesado, assim, sabe. Eu não tenho escolha, mas a mulher é mais delicada.

Já Paula observa que existe a diferença “natural” dos homens conseguirem carregar mais peso, e das mulheres serem responsabilizadas pelos filhos. No entanto, essa diferença, para ela que hoje é chef de cozinha, não representa um fator negativo na hora de contratar cozinheiros/as, tanto que hoje ela tem cinco funcionárias, todas mulheres.

Existem diferenças naturais, mas em termos de qualidade do trabalho, igual. Não tem nenhuma diferença. Obviamente, um homem consegue carregar

mais peso etc., de qualidade do trabalho não. Mulheres obviamente demandam situações que mulheres demandam, tipo, filho, né etc. Mas para mim isso não é um problema. Zero problemas com isso, eu tenho, das cinco funcionárias, três têm filhos, assim, quando dão problema, dão problema igual às que não tem. Tranquilo. (Paula)

Em outros casos, a importância da força física e a associação deste atributo aos homens parece, realmente, contribuir para que eles predominem nas equipes das cozinhas de alta gastronomia. É o caso da empresa de *catering* em que Eduarda é sub-chef, na qual também trabalhou por muitos anos outra entrevistada, Catarina. Pela fala de Eduarda, subentende-se que a tarefa de carregar o caminhão²⁰, por demandar força, foi uma justificativa usada pelo seu chef, no passado, para não querer contratar mulheres.

O meu chef atual. Ele antes ele só trabalhava com homens. Ele demorou muito tempo para perceber que as mulheres também conseguiam fazer coisa. Agora ele tem um discurso totalmente diferente, até porque a nossa equipe só tem um menino e o resto é tudo mulher. Mas demorou para ele entender que a gente também consegue fazer tão bem quanto ou até melhor do que o homem. E nos eventos, como a gente tem que, às vezes a gente tem que carregar o caminhão também, sabe? Fazer... então a preferência sempre foi por homens. (Eduarda)

Quando eu comecei com o _____ [nome de um chef famoso há anos em Curitiba, que atualmente é o chef da entrevistada Eduarda] a equipe dele era só homens, ele não trabalhava com mulheres. Certo? Ele, para ele, ele tinha um preconceito também contra, com mulheres. (...) **Quando eu fui pedir o emprego para ele, ele falou assim “olha, eu não trabalho com mulheres”.** (Catarina)

Também o cozinheiro Lucas indica que esta ideia da força ainda é utilizada como tentativa de limitar ou impedir a atuação das mulheres da cozinha, mostrando que, em sua experiência, o uso dos atributos da masculinidade como superior à feminilidade denuncia o preconceito que existe com as mulheres em alguns desses ambientes de trabalho. Porém, ele mesmo demonstra como não é absoluta essa característica da força nos homens, pois já trabalhou com mulheres mais fortes, que aguentavam mais que os homens:

E as mulheres, pelo fato de elas serem mulheres, eu acho que elas já são desrespeitadas. Tipo, eu já escutei, tipo “você não pode fazer isso”, “por quê?”, “porque você é fraca”, por exemplo. Me dói ouvir isso, sabe, e eu não concordo. Eu já trabalhei com mulheres na produção que elas eram muito

²⁰ Como se trata de uma cozinha de produção, a depender do local em que o evento ocorre, é necessário, além de transportar a comida pré-pronta, levar também equipamentos de cozinha, para montagem de uma cozinha provisória no local do evento, daí a necessidade de “carregar o caminhão”.

mais fortes que os homens. Que aguentavam muito mais a jornada de trabalho que os homens. Então, me dói o coração, isso. (Lucas)

Assim como o chef de Eduarda e a ex-chef de Catarina, o chef Marcos parece valorizar bastante a força física e outras características que se relacionam à masculinidade hegemônica (apesar de esta estar sempre sendo atualizada) para o trabalho em cozinha profissional, em detrimento das características femininas, numa visão binária, bastante similar à de Larissa. A diferença é que o chef Marcos, de certa forma, menospreza as características associadas às mulheres, já que trabalhar com elas seria, na visão dele, “um mal necessário”.

Trabalhar com mulher é um mal necessário. Porque a cozinha sempre vai necessitar a mulher: a mulher é muito organizada, sempre está limpa, faz a cozinha funcionarem as coisas, não? Agora com homem, é um trabalho bruto, rápido, é específico. Aí, eu sempre quando monto uma cozinha eu tento nivelar homens e mulher, porque é necessário, não? É preciso o trabalho bruto, forte, rápido e também estou, a mente maestra das mulheres que são muito organizadas, colocam as coisas no lugar, sempre está atrás e às vezes faz uma função de gerência atrás: “chef, está mal nisso; chef, isso aqui, chef, isso aqui”. É o homem não, homem não tem essa característica, esse apoio, né? (Marcos)

Esta “função de gerência atrás”, de comunicar ao chef questões sobre as quais ele precisa tomar alguma providência, certamente relaciona-se a um trabalho de comunicação das mulheres, que lhes permite tomar conhecimento de alguns problemas e levá-los ao chef. Elas tomam conhecimento disso, certamente, porque fazem o que, na visão do chef, seria “conversar muito”, “falar demais”. Ele não parece fazer essa associação, no entanto, relacionando essa prática com a geração do “caos”.

Cecília: E quando você trabalhou na churrascaria, lá tinha mais homens ou mais mulheres?

Marcos: Por incrível que pareça, na cozinha eram mais mulheres, e na parte de churrasco era puro homem. E era um caos, era um caos, porque era uma brigaiada entre as mulheres ali, né? Ao ponto que nós tínhamos que separar e mandar para outras áreas, era um caos. Mas, foi mais mulher. Era divertido, porque cada dia tinha uma briga de uma com a outra, que uma falava que a outra era feia, que a outra estava gorda, que não fazia nada. Era um inferno. Um inferno gostoso. Um inferno gostoso, e eu era como o papai, era o pai galinha, e aí os pintinhos. Então era mais mulher. Esse é o problema, o problema também que acontece, e você vai ficar brava comigo, mas eu vou falar a verdade, mas eu vou falar a verdade, pelas mulheres, é que elas falam muito, entendeu? Conversa muito. Então, quando você conversa muito, você fala muito, começa a sair coisa que não deve, e os homens não, nós chegamos para trabalhar e pronto, né? É “bom dia?”, “bom dia”, “tudo bem?” “tudo bem” e vamos trabalhar. Então, às vezes conversam muito, e como conversa muito, às vezes falam demais, e quando falam demais, fica uma brigaiada uma com a outra. Mas eram boas pessoas, boas meninas, trabalhavam bastante.

Apesar de não ter usado o termo “fofoca”, o relato de Marcos parece sugerir que é isso o que as mulheres fazem. Nesse sentido, é interessante mencionar a pesquisa etnográfica de Fonseca (2000), realizada em bairros populares. Nesse contexto, a autora mostrou que no grupo pesquisado, a fofoca era utilizada pelas mulheres como contrapeso ao uso da força física masculina, e chegava a superá-la, no sentido de que através da fofoca as mulheres construam e destruam reputações.

A ideia das “brigaiadas” também esteve presente na fala da chef Larissa, quando comenta sobre as “picuinhas”. A princípio ela coloca isso como algo “do ser humano”, ou seja, independentemente de ser homem ou mulher. Mais adiante, porém, associa isso a algo mais característico das mulheres, já havendo inclusive cogitado mudar sua equipe. Porém, se trabalhasse com mais homens, ela avalia que apenas trocaria de problemas, mais uma vez pelo fato de, na sua visão, os homens não serem tão competentes quanto as mulheres no que se refere à limpeza e à organização (herança da ideia de prendas domésticas).

O clima é leve, o clima é bom, só que tem essa coisa que a gente tenta tirar, mas que é do ser humano mesmo. Ao invés de gastar energia e tempo com o que foi ali para fazer, a equipe, até por ter muita mulher, né, a gente tem um homem só. Eu acho que às vezes se tivesse mais homens também dava uma freada nisso. **Porque essas coisinhas de picuinha, de se magoar com tudo, de chorar quando fala alguma coisa, isso é coisa de mulher.** Mulher que age muito assim. Então, são muito melindrosas, e essa parte me irrita bastante, assim, incomoda bastante. De vez em quando eu penso “podia ter só homem aqui dentro que a gente não ia sofrer”, mas daí ia ter outros problemas, você troca de problema, né, na verdade (risos). A gente ia ter que estar o tempo inteiro cuidando com a organização, com a limpeza, com as coisas que homem já deixa a desejar bastante (risos). (Larissa)

Nesta última fala da Larissa, ela aborda a ideia de que as mulheres se “magoam com tudo”. Isso relaciona-se à fala de alguns entrevistados sobre o modo como eles podem se comunicar e agir com relação às mulheres na cozinha. Esse tema será abordado na seção seguinte, após ser dado o panorama geral sobre a demanda de energia mental para que se esteja apto a trabalhar em cozinha. De imediato, já vale contrapor essa fala à experiência de Milena, para quem “ninguém guarda mágoa” na cozinha:

Geralmente, eu já tive problemas com alguns colegas e aí assim, porque tem gente que chega e quer pegar suas coisas, você está fazendo, chega, mete a mão no meio do seu trabalho. Às vezes você está com um *bowl* maiorzinho aí a pessoa precisa daquilo, o povo chega e rouba, na cara dura, assim, sabe? Você vira de costas e quando você vê, você fala “uai, cadê o negócio que estava aqui?” desapareceu, sumiu. Aí você tem que ficar procurando, aí

de vez em quando dá umas brigas por causa disso, mas nada que ultrapasse, assim, o limite. Às vezes você está estressado, você xinga, você grita com a pessoa, mas depois passou, acabou. Ninguém fica guardando mágoa. (Milena)

5.4 DEMANDA POR DISPOSIÇÃO MENTAL E O RELACIONAMENTO ENTRE HOMENS E MULHERES NA COZINHA

“Se o cara te retrucar tu puxa ele, dá uns tapas e pronto, mulher não dá para fazer isso, né?” (Jorge)

Já em relação ao que estou associando aqui à demanda mental que exige o trabalho de cozinheiro/a ou chef, além de todas as questões mencionadas na descrição da cozinha profissional em comparação à doméstica (ser uma responsabilidade muito grande, a necessidade de seguir um padrão, o tempo limitado para preparo, atender às expectativas do cliente), outros fatores contribuem para a carga.

Um deles é a dificuldade de convívio com colegas, já que se trata de trabalho em equipe em um clima de tensão, como destacado por Elisa e Paula.

E além de você estar, é, muitas horas num espaço fechado tendo que lidar com o que é um convívio social, lidando com outras pessoas, isso num ambiente estressante. Então, aos poucos, você vai entendendo que você como pessoa é diferente de você profissional cozinheiro, né, porque você está ali no calor do momento, então, o falar com o outro já é diferente. Então é um ambiente muito estressante em todos esses sentidos. (Elisa)

A cozinha profissional ela exige uma dedicação física, mental, e de tempo e de saber também lidar com todo o tipo de pessoas. (Paula)

Esta tensão de trabalhar sob pressão também transparece na fala de Jorge, Augusto e Carlos. Relaciona-se à necessidade de produzir algo que deve ser entregue em um determinado período de tempo, o qual não pode ser longo.

Cara, é corrido. Né. É corrido. É um trabalho totalmente diferente de qualquer outro trabalho. (...) é muito tenso pelo motivo de que você tem que entregar um produto, né? E esse produto geralmente ele tem hora para ser entregue. Então a pessoa que entra no restaurante hoje para almoçar, seja ele à la carte ou buffet, ela quer comer, e ela não está disposta a esperar muito tempo. Então, todo mundo quer, o restaurante ele é assim, parece que o pessoal se reúne todo mundo na esquina e basta entrar um que entra todo mundo junto daí, sabe? Então tipo, cara, é impressionante. Então parece que entra todo mundo junto e aí aquela hora ali, são duas, três horas, ali que é sufoco né. (Jorge)

É um acúmulo de serviço muito grande num período muito curto. Os restaurantes, eles abrem às 11:30 para o almoço e o pessoal resolve, a gente até brinca, parece que “solta a manada” e parece que chega todo mundo ao meio-dia, e todo mundo faz pedido meio dia, e meio dia e meia eles querem ir embora. É muito pedido num período muito curto que eu tenho que estar trabalhando em cima disso. (Augusto)

Então eu acho que isso é uma das principais características que um bom cozinheiro deve ter: o foco e o bom humor, porque, querendo ou não, é um trabalho cansativo, estressante, você vai estar em um ambiente, às vezes de muito calor, de muita pressão, você tem que soltar pedido em tempos recordes, porque o cliente acha que ele vai chegar ali e já vai ter um prato para ele em 5 minutos, e nem sempre é assim, né, lugares que não são fast food você não vai ter um prato assim tão rápido, então você tem que realmente se virar com toda essa pressão em cima de você, como chef, como cozinheiro. (Carlos)

A limitação de tempo parece contribuir para um sentimento de nervosismo, de stress: as pessoas se sentem com os nervos “à flor da pele”. Essa pressão intensa pela entrega é diária em uma cozinha de restaurante, mas pode não ser em cozinhas de produção, já que os eventos não ocorrem diariamente.

Dá [vontade de desistir], porque é muita responsabilidade e é muito calor, todas as emoções são muito extremas, né, tudo que você vivencia numa cozinha é muito forte, muito forte mesmo. Então, por mais que seja uma cidade pequena, que o fluxo de pessoas não é tão grande, é tudo muito à flor da pele. (Júlia)

O stress, devido à “correria”, à pressão para entrega do produto, parece ser uma característica central do trabalho em cozinhas, conforme as falas anteriores. É uma questão que atinge a todos, independentemente de serem homens ou mulheres. Porém, no modo como alguns lidam com esta realidade de trabalho, que exige convivência com colegas por muitas horas em meio à tensão, é possível observar que concepções tradicionais sobre os modelos, padrões e códigos de gênero e ideias associadas a um modelo de masculinidade hegemônica afetam o relacionamento entre colegas e o modo como alguns lidam com a tensão/ pressão.

É o caso de alguns entrevistados homens que disseram que é diferente trabalhar com homens e mulheres. Trabalhar com homens seria mais fácil, já que entre eles, podem agir com agressividade. Já com as mulheres, por serem sensíveis, supostamente, não seria possível agir da mesma forma. Essa ideia das mulheres como sensíveis se relaciona aos discursos abordados na seção anterior sobre as “picuinhas”, com a fala de que mulheres ficariam magoadas com facilidade, sendo acionada, nesse caso, a ideia dos atributos de feminilidade heteronormativa.

Cecília: Homens e mulheres são diferentes como cozinheiros?

Jorge: Olha, como cozinheiros não sei, né. Já trabalhei com cozinheira já e, tipo, são boas da mesma forma, sabe? Mas trabalhar com homem e trabalhar com mulher é diferente.

Cecília: Como que se difere?

Jorge: Qual que eu prefiro?

Cecília: Como que se difere?

Jorge: Ah, como se difere? Não, na hora do trabalho todo mundo é igual, sabe? É mais na hora da, é mais na hora que você precisa ser, ter mais firmeza, sabe? Vamos supor assim, eu tenho um cargo dentro da cozinha, eu sou chef de cozinha numa cozinha qualquer aí, né. É muito mais fácil eu chegar para um homem, dá uma comida nele, vamos dizer assim, tipo “ah, cara, tal” do que chegar para uma mulher e fazer isso, né? Porque mulher geralmente tu vai querer tratar, não que você vai querer tratar, você, geralmente, você trata a mulher diferente, né? Eu, particularmente, eu gosto de trabalhar mais com homem dentro da cozinha porque se for para dar um esporro, se for... porque como é muito, é **muito tenso**, assim, você trabalhar, né, você vai acabar brigando. Porque vai ter alguém que “ah, cara, pega aquilo ali para mim” “porra, estou ocupado, estou não sei o que”, é mais fácil tu chegar assim para ele “cara, vai... [pausa] no seu... [pausa] e faz essa merda aí, cara!” do que eu chegar numa mulher e falar isso, entende? Uma mulher é muito _____ [inaudível] de trabalhar com ela. Uma coisa, se o cara te retrucar tu puxa ele, dá uns tapas e pronto, mulher não dá para fazer isso, né? E rola, isso rola dentro da cozinha, né?

Você tem que ser muito compreensivo para trabalhar com 10 mulheres, mais que 10 homens. Tem que controlar as suas palavras, suas atitudes, tudo, que são pessoas muito sensíveis. Para mim é só isso, capacidade todo mundo tem. Só isso, que com homem você pode brincar de qualquer jeito e dizer mais ou menos, depende, qualquer coisa. Com uma mulher você tem que ser muito controlado com suas palavras, atitudes, tudo, tudo. Porque elas vivem observando, porque esse é um trabalho dessas pessoas e gênero, gênero, ou seja, o sexo feminino, ele gosta de observar mesmo, então, tudo o que você faz [inaudível] então você tem que tratar de fazer as coisas para não magoar essa pessoa, porque magoa rápido e é sensível. Só isso, profissionalismo. E as pessoas sabem. Não tem nada de, que um homem ou mulher. Às vezes uma mulher dá mais conta que um homem. Porque elas têm cabeça de fazer 4, 5 coisas, às vezes de uma vez só, e às vezes algum homem, algum profissional masculino tem essa dificuldade de fazer 5, 6 coisas em uma vez só. As mulheres não, elas fazem 5, 6 coisas de uma vez, tranquilo, tudo sob controle e é uma pessoa bem legal de trabalhar junto com elas. É muito legal. (Luís)

É importante que ambos destacam que as mulheres são tão competentes quanto os homens (“na hora do trabalho todo mundo é igual”, “Às vezes uma mulher dá mais conta que um homem”). Jorge parece ser um homem que sente necessidade de se comunicar e agir com virilidade, resolvendo problemas à base da força: “porra”, “cara, vai... no seu... e faz essa merda aí, cara!”, “se o cara te retrucar tu puxa ele, dá uns tapas e pronto”. Isso parece se relacionar ao que Albuquerque Jr. (2019) explica sobre a masculinidade enquanto indicativo de poder que, nesse sentido, precisa ser sempre ostentada e reafirmada, o que denota a fragilidade desta identidade.

Albuquerque Jr. (2019) também lembra que esse modelo nunca é apreendido em sua inteireza por cada homem. Assim, eles próprios encontram dificuldades para

performar esta masculinidade, com a qual seria incompatível manifestar as emoções através do choro. Exemplo disso é o relato do chef Tiago, que demonstra dispendir um grande esforço manter a pretensa estabilidade durante o serviço, tanto que, quando este período se encerra, ele precisa ir para o vestiário e chorar sozinho para aliviar a pressão do trabalho.

Muitos dizem que eu sou bem calmo, pelo perfil que eu tenho, pelo cargo que eu tenho, acabo sendo bem calmo, sabe? Acaba acontecendo algumas coisas sob pressão aqui, que seria difícil para mim, eu não transporto para essas pessoas. Claro que tem aqueles momentos de ir para o vestiário, acabo chorando sozinho, acabo ficando um pouco estressado, mas eu tento não transparecer isso na cozinha, para os nossos cozinheiros, meus cozinheiros no caso, né. Eu acho que afeta bastante, se eu sou o chef da cozinha, lidero a cozinha, se eu me deixar levar pela pressão, ou pela crítica ou pelo elogio, me deixar abalar, acaba com todo o planejamento da cozinha. Então eu acho me diferencia essa calma que eu tenho, essa transparência que eu não deixo passar para os meus cozinheiros. [Inaudível] às vezes é muita pressão, não sei se você vai entender, mas no restaurante é uma pressão bem difícil assim, a gente serve 300 pratos por domingo. Então tem crítica, tem elogio, tem atraso de prato, tem delivery que vai errado. Aquela pressão é bastante, tem muitas pessoas que não sabem lidar com isso, que vem, xinga, tem dono do restaurante que vem e xinga e briga bastante. Então eu acho que o meu diferencial é conseguir absorver isso aí, e não desabar ali no meio da cozinha, sabe, no meio do trabalho. Então eu espero tudo isso acabar, vou para o vestiário, acabo chorando um pouquinho, acabo enxugando as lágrimas, mas tudo passa, sabe. (Tiago)

Esta pressão de que fala Tiago parece se tornar mais agravada pelo sentimento de que, enquanto chef, ele tem a obrigação de não se abalar diante da equipe de cozinheiros/as que o está observando. Essa característica que ele enxerga como necessária em um chef de cozinha parece se relacionar com a masculinidade hegemônica. Esconder-se no banheiro para chorar se relaciona a um fator sobre o qual Albuquerque Jr. chama atenção, no sentido de que os homens são convocados, o tempo todo, a reafirmar sua masculinidade perante outras pessoas. No entanto, essa necessidade de afirmação se coloca principalmente perante outros homens, mesmo que isso implique “omitir, mentir, esconder ou disfarçar modos e formas próprias de ser e pensar” (ALBUQUERQUE Jr., 2019, p. 494-495). Assim, os homens frequentemente precisam “afirmar ser o verdadeiro homem”, reproduzindo por meios de suas falas, de seus gestos e atitudes as verdades socialmente elaboradas, divulgadas e aceitas sobre o que é ter masculinidade, sobre o que é ser masculino” (ALBUQUERQUE Jr., 2019, p. 495).

O modelo hegemônico de masculinidade é uma referência importante para os relacionamentos entre cozinheiros e cozinheiras, como se mostrou nas discussões

até então. Diante desse cenário, ressaltou-se também as dificuldades para os próprios homens heterossexuais performarem esta masculinidade, e os homens que não compartilham desse modelo, que é heteronormativo, certamente têm dificuldades ainda maiores para conviver nesse ambiente. Isso fica claro na fala do cozinheiro Lucas, que afirma não poder ser quem realmente é, para manter o respeito dos colegas.

Eu, pelo fato de eu ser gay, né, a gente não encontra tantos, e às vezes eu não posso deixar, por exemplo, a minha personalidade, eu ser eu, você entende? Tem que ser um pouco mais firme com relação aos funcionários. Porque senão não tem respeito, sabe. (Lucas)

Para as mulheres, a consequência de trabalhar em meio a esse ambiente é que elas precisam, frequentemente, provar que são capazes de atuarem ali. Elas enfrentam algumas situações unicamente por serem mulheres, as quais serão abordadas na seção seguinte.

5.5 SER MULHER NA COZINHA PROFISSIONAL – PRECONCEITO E LUTA POR RECONHECIMENTO

“É uma cozinha muito regida pelos homens e a gente sempre tem que botar muito nosso valor à prova.” (Elisa)

Conforme várias entrevistadas relataram sobre suas experiências de trabalho em cozinhas profissionais, especialmente nas relacionadas à alta gastronomia, por estas tenderem a empregar mais homens que mulheres, isso acaba impondo desafios a elas:

Até que nesse restaurante [no qual ela trabalha atualmente] é surpreendente, porque a gente é, somos em mais mulheres. Então somos em 4 mulheres e 2 homens, e o meu chef de cozinha é homem, e meu sub-chef é mulher. Mas isso é raridade (risos) digamos que de todos restaurantes que eu estou, essa realmente assim está mais equilibrado, porque geralmente são mais homens. (...) Olha, eu poderia dizer que é uma área muito patriarcal, assim, e muito machista, além de tudo. (...) É uma cozinha muito regida pelos homens e a gente sempre tem que botar muito nosso valor à prova. Isso a gente vê muito claro de se ver quando você coloca as referências, né? (Elisa)

No _____ [nome de um restaurante de Belém/PA] a equipe era quase toda masculina. Não me lembro exatamente a proporção, mas era assim, muito mais homem do que mulheres. E... enfim. Na cozinha profissional, em geral, é assim. Mas por conta disso, por conta desses preconceitos, assim, e tal e, enfim. (...) Mas é, eu acho que existe um preconceito com mulheres em geral. E isso também se reflete na gastronomia. (Paula)

Aí depois quando eu me formei, eu fui trabalhar no _____ [nome de um restaurante no Rio de Janeiro] e fui trabalhar lá como ajudante de confeitaria, que é uma... lá tem duas cozinhas, uma cozinha quente e uma cozinha fria, e aí eu fiquei lá. Foi uma experiência meio complicada porque, cara, cozinha, galera é extremamente machista, é meio complicado. Eu era muito nova, então foi uma experiência meio complicada. (Bruna)

Essa dificuldade que as mulheres enfrentam ao trabalhar em cozinhas cuja maior parte da equipe é formada por homens tende a ser agravada quando ocorre delas estarem numa praça específica: a cozinha quente, principalmente na preparação das carnes.

Se em seções anteriores pudemos tratar da divisão sexual do trabalho em sua configuração tradicional, que coloca cozinhar enquanto tarefa feminina, no âmbito do trabalho doméstico, enquanto os homens devem trabalhar fora de casa, cumprindo a função de provedor, quando se trata da cozinha de alta gastronomia, que é uma cozinha prestigiada, cozinhar se torna uma tarefa predominantemente masculina. Todo o esforço consciente para elaborar isso, no século XIX, com destaque para o empenho de Escoffier, foi abordado no capítulo 3.

Para além disso, há uma divisão sexual do trabalho interna à cozinha profissional, segundo à qual a cozinha quente, principalmente a praça das carnes, seria “trabalho de homem”, enquanto o trabalho da cozinha fria, especialmente a confeitaria, seria mais adequado às mulheres. A pesquisa de Szmodis (2018) demonstrou a associação de traços femininos (paciência, orientação aos detalhes e organização) ao trabalho da confeitaria, que atrairia mais mulheres pela beleza artística e delicadeza relacionadas a ele.

Sobre essa questão, Briguglio (2020, p. 149) afirma que “Há uma forte associação da grelha, do fogo e da carne com os homens” e outras “(...) que são mais associadas às mulheres, como a confeitaria e a cozinha fria”. Algumas entrevistadas evidenciaram as consequências desta associação da cozinha quente aos homens e da cozinha fria às mulheres.

Eu sofri preconceito por ser mulher. A cozinha toda era a maioria de homens, só quem era mulher era na confeitaria e nas saladas e como eu estava – foi estágio ainda, não foi nem um emprego – mas, como eu queria ficar na parte quente ali, nas carnes, queria ver muito bem isso, porque eu era mulher, eles tiravam sarro: “ai, porque você não vai conseguir erguer tal coisa, você não vai conseguir fazer isso, você não pode fazer isso porque você é mulher”, mas, tipo, de um jeito irônico, não foi de um jeito ajudando. Então acabei sofrendo. (Júlia)

Nesse sentido, elas abordaram os desafios que essa divisão impôs a elas, principalmente quando quiseram adentrar esses espaços que não lhes eram permitidos, devido às atitudes dos colegas homens:

Teve um restaurante que eu trabalhei que eu era... trabalhava lá, eu era uma das ajudantes, e o dono do restaurante queria me dar a chefia da cozinha fria, aí eu falei “olha, eu não queria, eu preferia ser ajudante na cozinha quente, porque eu quero aprender”. **Ele falou “de jeito nenhum, de jeito nenhum, não vou te colocar lá. Você é mulher”**. Aí eu olhei para a cara dele, falei “ah, entendi, tá bom”. Logo depois eu pedi demissão e falei, não tem como você convencer alguém, imagina, o dono do restaurante é o dono do restaurante e paciência. (Bruna)

Cecília: E você comentou que o estágio que você fez quando você ganhou lá no curso de cozinheiro, foi num resort, que você era a única mulher na cozinha. Como que foi essa experiência?

Ana: Difícil, muito difícil. era um lugar que tinha mil funcionários, né, eu trabalhava numa cozinha que era a cozinha principal e **só tinha eu de mulher**. Então assim, além do ambiente muito grande, né, **eles judiavam de mim, sim**. Ainda é um ambiente masculino, a gente sabe que a mulher, ainda é um ambiente bem masculino, a gente luta todo dia, né, pelo reconhecimento dentro desse ambiente. Claro que porque ele é um ambiente que realmente precisa muito força física, né, é hostil nesse sentido, é calor, ele é, muito tempo de pé, as mulheres geralmente têm filho, às vezes né, então tudo isso é bastante complicado dentro de uma cozinha. **Eles faziam questão de não me ajudar**. Assim, se eu colocasse uma panela no fogo, ninguém olhava, se pegasse, tomara que exploda, entendeu? Foi bem difícil. Mas, não durou muito também. Quando tu começa a te colocar também, né? Quando tu começa a te colocar as coisas ficam mais fáceis também. No sentido que às vezes vão te testando, também para ver, né? Um dia eu disse “não, vamos parar com essa brincadeira, parar com essa putaria aí, chega!” Daí a coisa ficou um pouco melhor. Mas eu acho que isso também já está mudando bastante.

Ana explica a diferença entre cozinha fria (englobando *garde manger* e confeitaria) e cozinha quente, revelando a compreensão hierarquizada, de modo que a cozinha quente seria superior à cozinha fria:

Cecília: E depois do estágio você efetivou lá ou foi para outro?

Ana: Sim, eu efetivei lá.

Cecília: E em qual praça?

Ana: Dentro dessa mesma cozinha, da parte do fogão que eu fiquei.

Cecília: Tipo da praça quente, assim?

Ana: Da praça quente. Cozinha quente. Porque na realidade no estágio a gente podia passar por todas as cozinhas, pela quente, pela confeitaria, eu não quis. Eu só quis ficar na pesada mesmo, a quente, e sempre falei que sei lá, não sei quantas mil era ali que eu queria ficar, eu gostava. Eu sou bem, gosto bastante de trabalhar assim, pesado.

Cecília: A cozinha quente, ela que é a mais pesada?

Ana: É, é. *Garde manger* é mais, é o que seria mais leve digamos assim, que é a parte dos frios, quase não usa calor, né, faz as saladas, essa é a parte do *garde manger*. E tem a parte da confeitaria também que eu, que daí é uma outra especialidade que eu acho que daí eu não gosto muito. Eu acho que a maioria dos cozinheiros mesmo, não gostam. Confeitaria é um outro lado onde a gente tem que ter, é tudo muito mais pesado [no sentido de medir o peso na balança], tudo mais correto. E eu já sou uma pessoa mais de cozinhar um tanto, dois tanto, e de cozinhar um pouco mais com o coração.

Cecília: Com o olho, assim?

Ana: Sim, e na confeitaria isso não existe. Na confeitaria a paciência também é muito importante porque tu gela, tu põe, tu deixa um tempo esperando, congela, recheia, devolve para a geladeira, então essa paciência que eu também não tenho, eu gosto de ver o resultado imediato, assim. Gosto de cozinhar.

Sobre essa caracterização da cozinha fria como leve e da cozinha quente como pesada, que sabemos serem associadas às mulheres e aos homens respectivamente, o trabalho de Paulilo (1987) traz considerações importantes. A autora, que investigou diversos trabalhos na área de agricultura, em diversos locais do país, mostrou que o que faz um trabalho ser classificado como leve ou pesado não são suas características em si, suas técnicas e o que demanda, mas sim quem o realiza. Assim, um mesmo trabalho, em diferentes locais, foi classificado como leve ou pesado a depender de ser realizado por mulheres ou homens. A autora também observou a desvalorização de fatores como habilidade, paciência e rapidez requeridas por determinado trabalho, frente ao esforço físico demandado por outro (PAULILO, 1987). Essa classificação se encaixa com a caracterização do trabalho como leve ou pesado na cozinha de alta gastronomia.

Lembrando a já citada pesquisa da Starchefs que mostrou que a confeitaria era o único setor da cozinha em que as mulheres eram maioria (SZMODIS, 2018; HARRIS; GIUFFRE, 2015), as falas de algumas entrevistadas confirmaram o que parece ser um estereótipo da mulher que, por ser tida como mais delicada, acaba sendo direcionada à confeitaria.

Confeitaria, por exemplo, que é minha área em específico é, também, sempre foi uma área... até quando eu tive que escolher, quando eu me dei conta de que eu gostava da confeitaria, eu relutei um pouco, porque era muito clichê, assim, né? "Ah, ela é menina, então ela vai para a área da confeitaria, porque ela é mais delicada", como se tipo a delicadeza, eu conheço muitas mulheres que não são delicadas e homens que são muito mais delicados do que eu. Então, é, sempre tem essa desculpa. Então eu relutei um pouco para não cair nesse clichê, mas eu vi que não ia deixar de fazer uma coisa que eu gosto por cair nessa. Mas a gente está falando de uma área principalmente na alta gastronomia que, sim, é muito masculina, muito machista, e você vê isso nas referências, né. Quando você vai olhar grandes chefs, grandes confeitores, é até triste de se ver, porque você está falando ali de homem, branco, geralmente europeu, né, francês, assim, como se as mulheres nunca tivessem feito parte da gastronomia. Então, sim, é muito forte isso do homem, assim, com certeza, não tenha dúvidas. (Elisa)

Eduarda: Você sabe que todas as cozinhas que eu passei na França eu era a única mulher? Então, mas eu acho que é muito ainda assim, essa coisa de "ai, mulher vai para a confeitaria ou vai para a praça fria". Ainda existe essa, esse preconceito, assim...

Cecília: No Brasil também?

Eduarda: Sim. Agora eu acho que está mudando, assim. Ainda bem. Mas eu acho que está mudando, a passos, assim, lentos, mas está mudando.

5.6 ASSÉDIO E “CHEFS EXCÊNTRICOS”

“E acaba surgindo uma brincadeirinha ou outra. Às vezes até não só de discriminação, mas de assédio mesmo, sabe, assim, você percebe um tratamento diferente”. (Eduarda)

De acordo com uma pesquisa de 2014 da Restaurant Opportunities Center (ROC), uma organização sem fins lucrativos localizada nos Estados Unidos, a indústria de restaurantes foi a que mais reportou casos de assédio sexual para a Equal Employment Opportunity Commission, uma agência do governo federal americano (HARRIS; GIUFFRE, 2020). No Brasil, um levantamento feito pela plataforma Datalawyer mostrou que, em 2018, no ranking das profissões que mais registraram processos contra o crime de assédio sexual, as da classe de restaurantes e similares estiveram entre as mais expressivas²¹.

Harris e Giuffre (2020) mostram que o assédio sexual é resultado de uma série de condições que normalizam condutas deste tipo nos locais de trabalho. No caso dos restaurantes, tais condições estão associadas à história, à organização do espaço de trabalho e às definições de sucesso na área.

Longas jornadas, incluindo noites e feriados, o ambiente quente, a demanda intensa de trabalho, salário relativamente baixo e ausência de benefícios em muitos estabelecimentos – estas condições de trabalho levaram ao desenvolvimento de uma cultura distinta para atender a essas demandas de trabalho. Algumas características desta cultura favorecem a ocorrência de assédio e abuso sexual (HARRIS; GIUFFRE, 2020).

Sobre esta cultura, as autoras citam o livro de Gary Alan Fine – *Kitchens: The Culture of Restaurant Work*, no qual o autor descreve a árdua tarefa que a equipe de um restaurante popular enfrenta todas as noites, que é a tarefa de se unirem, enquanto time, para servir centenas de comensais famintos. Sobre estas dificuldades, os relatos anteriores dos entrevistados e entrevistadas foram claros, tanto que

²¹ Pesquisa divulgada pelo jornal Metrópoles, disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/em-2019-indenizacoes-por-assedio-sexual-no-trabalho-somam-r-49-mi>. Acesso em: 02/08/2020.

trouxeram a ideia do amor/ paixão como sendo atributos necessários para “aguentar” esta realidade.

Fine trata em seu livro das piadas, zoações e brincadeiras de cunho sexual que são frequentes entre os colegas de trabalho na cozinha. O autor explicou que esse ritual, do estilo trote, é uma forma de criar laços, importante para união do grupo enquanto um time (HARRIS; GIUFFRE, 2020).

Harris e Giuffre também falam sobre o arquétipo do chef *bad boy*, que seria o que uma entrevistada (Elisa) chamou de “chefs excêntricos”. Esse arquétipo se formou nas últimas décadas do século XX, com a transformação de chefs de cozinha em celebridades midiáticas. As autoras ressaltam a importância que tiveram canais como o Food Network nesse sentido de dar visibilidade e transformar chefs em estrelas. Um desses chefs foi o britânico Marco Pierre White, que ganhou elogios e reputação por seu estilo administrativo bravo e que faz uso de muitos palavrões, além do chef em questão frequentar diversos eventos sociais, como baladas e festas (HARRIS; GIUFFRE, 2020).

Neste sentido, as autoras destacam o livro do chef americano Anthony Bourdain, publicado no ano 2000, no qual o chef falava sobre como chefs e trabalhadores de restaurantes costumavam trabalhar até tarde e passar o resto da noite em festas, consumindo altas quantidades de álcool e drogas, e que eram comuns as brincadeiras de cunho sexual ou mesmo o sexo de fato entre colegas de trabalho. A persona de Bourdain, mostrada em dois programas de TV, juntamente com o livro, ajudaram a consolidar esse arquétipo do chef *bad boy/ rockstar* (HARRIS; GIUFFRE, 2020).

O relato de Elisa sobre algumas de suas experiências exemplifica o arquétipo de chef *bad boy*. Sobre a forma como um desses chefs citados por ela tratava as mulheres e os homens na cozinha, esta parece se relacionar à fala do cozinheiro Jorge, que dizia, basicamente, que preferia trabalhar com homens, por poder tratá-los com alguma agressividade, diferente de como poderia agir com mulheres. Há, ainda, na fala de Elisa, o relato sobre objetificação das mulheres.

Cecília: Você comentou sobre se colocar à prova, de sempre ter que se colocar à prova, assim. Você tem algum exemplo, alguma situação que você lembra assim, que possa contar?

Elisa: É, isso é diariamente, assim. Eu vou te dizer que eu nunca sofri nada assim, muito grave, mas por exemplo, no meu primeiro emprego, no segundo restaurante que eu trabalhei, que eu trabalhei por muito tempo, ela foi

comandada por muito tempo por um chef de cozinha que era sim, muito machista no sentido de que, por exemplo, ele era muito desses chefs excêntricos, assim que, joga a panela e faz tudo isso. E ele era muito duro com os homens, assim, ele cobrava muito dos homens, falava muito, brigava muito com eles, e com as mulheres, a gente ficava ali meio, para ele, obviamente, como um enfeite, sabe? Então ele não falava nada com a gente, ele não brigava com a gente, na verdade tratava a gente com muito carinho. Então ficava aquela de coisa de tipo, “pô, como assim eu não estou sendo cobrada do mesmo jeito?” Preferia estar sendo, né, escrachada como eles estão sendo, mas pelo menos ele está me cobrando, entendeu? Então já aconteceu o fato de, por exemplo, ele levava muito, muitos clientes na cozinha, para conhecer a cozinha e tudo mais, e aí chegava ali na minha praça e ele “ah, essa é a nossa confeitadeira, olha que bonita que ela é”. Então você fica ali, realmente como se você fosse um enfeitezinho na cozinha. Obviamente trabalhava muito, igual a todo mundo, mas eu acho que ele até poderia saber disso, mas o que passava era outra imagem. E nesse restaurante que eu estou também, o meu chef ele é bem assim, digamos que nesse mesmo o estilo, né, bem nervoso, bem “chefs excêntricos”, e também te passa um pouco dessa sensação. Não é um assédio, mas é um tratamento diferente, que você nota por você ser mulher. Então é nesse sentido que você tem que se colocar à prova. Porque você sempre vai ser um pouco desqualificada, assim, sabe? Você nunca vai ser, nos olhares dos homens, assim, de modo geral você sente essa coisa de superioridade, né, até porque tem pouca representatividade, assim, né, das mulheres. São muito mais homens que chegam no auge do que as mulheres, então falta sim essa representatividade, e isso se nota no dia a dia, né?

No caso do chef de Elisa, no entanto, a forma diferenciada e mais cuidadosa com que o chef tratava as mulheres, em comparação aos homens, parece denotar que ele não as considerava aptas a serem cobradas enquanto profissionais, colocando-as num patamar de competência abaixo dos homens (comportamento também observado por Eduarda em relação a ex-chefs com os quais trabalhou).

Eduarda: Nesse restaurante inclusive, assim, nesse que eu fiquei bastante tempo, o sub-chef era muito preconceituoso com as mulheres assim, sabe?
Cecília: Isso na França?

Eduarda: Isso, aham. Mas eu acho que aqui também, em vários lugares assim você sente uma diferença no tratamento, sabe? De homens e mulheres, é como se a gente conseguisse menos coisa ou fosse menos eficaz do que os homens. Ah, tipo, você não pode fazer, sei lá, você não pode ficar na praça de carnes, tipo isso, ou fazer os risotos e não sei o que, porque “ai, mulher não aguenta”. Tipo isso. Várias vezes, várias vezes. Ou “você não consegue ter uma posição de liderança porque você é mulher”.

Muitas vezes as entrevistadas falaram de situações incômodas, mas que relutaram em classificar como assédio. Conforme Harris e Giuffre (2020), muitas vezes o assédio sexual começa na forma de piadas, brincadeiras ou comentários sutis a respeito da aparência de alguém, de modo que pode ser difícil definir em que ponto termina a brincadeira e começa o assédio.

Alemany (2009), sobre o conceito de assédio, afirma que se refere a “todas as condutas de natureza sexual, quer sejam de expressão física, verbal ou não verbal, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, principalmente em seu local de trabalho, e que acarretam um ataque à sua dignidade” (ALEMANY, 2009, p. 26).

A autora também destaca que as mulheres parecem resistir a classificar condutas problemáticas como assédio, como ocorreu com o grupo que pude entrevistar. Comparando levantamentos realizados em diferentes países da União Europeia, identificou que, em algumas pesquisas, mais de 60% das mulheres afirmaram já ter sofrido com, dentre outros, “as manifestações e os propósitos e olhares com intenção sexual” (ALEMANY, 2009, p. 29) indesejados. No entanto, esta taxa diminui quando se pede às mulheres que relacionem esse mesmo tipo de conduta ao assédio sexual, como comentários de cunho sexual sobre seu corpo, roupa e olhares incômodos. Isso, conforme a autora, indica que “as mulheres minimizam esses fatos e consideram o assédio sexual de maneira restritiva” (ALEMANY, 2009, p. 29).

Eduarda relatou um caso de assédio sofrido por ela, apesar da dúvida sobre tal situação realmente se enquadrar como um assédio. Ao final de sua fala, ela conta sobre um caso que não parece ter se relacionado a assédio sexual, mas com certeza se trata de um ato violento realizado por um chef homem, cuja vítima foi uma mulher.

Cecília: Você já tem algum caso de assédio moral ou sexual com você ou que você tenha visto acontecer com outras pessoas para contar.

Eduarda: Hum, deixa eu pensar. Comigo uma vez, eu achei que foi, não sei a que ponto eu posso classificar isso assim como assédio. Mas era muito, do tipo, ai, fazer um elogiozinho aqui, fazer uma brincadeirinha ali, sabe? E quase sempre com relação à aparência, ou alguma coisa que eu estava usando, não sei o que. Era o chef da cozinha. Ele nunca aparecia para ajudar ninguém, aí um dia eu tive que trabalhar sozinha, daí ele foi lá para me ajudar e daí me convidou para sair, não sei o que, sabe, assim, uma coisa meio misturada, então... que eu não me senti à vontade, porque a gente estava no ambiente de trabalho e estava tipo só nós dois, e eu não achei que foi legal. E, mas eu sei que já aconteceu com outras meninas, assim, do tipo, até uma amiga minha, uma vez, ela foi tirada pelo braço, assim, da cozinha, do tipo, “suma daqui, saia daqui, não quero mais você aqui”. E no meio do serviço, sabe, uma coisa que ela já estava tendo dificuldade de acompanhar o trabalho, porque estava muito pesado. Ainda, assim, era um chef, era um homem, ele pegou ela pelo braço, jogou ela para fora da cozinha, assim. Sabe, assim, uma coisa de muito não... você não consegue se colocar no lugar do outro nem um pouco, assim. Se está difícil para todo mundo por que que ele vai, né. Então, infelizmente, acontece.

Situação similar também foi vivenciada por Catarina, como relata sua narrativa.

Catarina: Pô, eu já levei colherada de chef de cozinha, entendeu?

Cecília: Como assim? Te deu uma colherada, assim?

Catarina: É, cara, eu já levei colherada. Não, ele tacou uma colher, assim. Eu fiz uma coisa que ele não gostou muito. Ele estava com o negócio, daí eu falei assim “não, eu não vou fazer desse jeito, tipo, essa é a técnica correta, não”. Daí, a gente começou a discutir, estava uma correria na cozinha, ele pegou a colher que ele estava segurando, bateu numa mesa, quebrou a colher e tacou em mim. Eu falei “cara, tchau”, entendeu? Então aí você começa a ver, daí que você vê, pô, o cara tacou uma colher em uma mulher, ele não concordava com o que eu falava. Hoje o cara não é mais chef, claro. Mas eu nunca mexi meus pauzinhos para nada. Daí você vê o preconceito tipo, aí, tá. O preconceito de eu estar, tipo, nas carnes, de eu estar fazendo correto, de eu estar querendo fazer o certo e ser uma mulher. É foda. É muito foda.

Além dos relatos de violência física contra a mulher na cozinha e dos relatos de assédio sexual no âmbito verbal, sobre o qual contaram Elisa e Eduarda, o cozinheiro Lucas compartilhou a história de um caso de assédio sexual que envolveu contato físico:

A gente estava no meio do serviço e a gente serve uma sobremesa que vai sorvete e tinha acabado, e tinha saído muito. E a única pessoa que tinha a chave no momento para pegar o sorvete era o chef. A menina que trabalha na confeitaria ela falou “chef, acabou o sorvete de coco, você pode pegar um para a gente?”, e como a gente ____ [inaudível devido à conexão] brincadeiras muito [ênfase] sem graça, ele deixa as pessoas desconfortáveis. Ele falou “a chave está no meu bolso. Pega aqui”. Ela foi inocente e pegou, colocou a mão no bolso, ele começou a gemer. A menina pegou a chave, ele sempre teve umas, ela estava vermelha, tipo assim, foi uma brincadeira tipo assim estúpida, sem graça, idiota, essa é a palavra. Eu parei meu serviço, tentei ir atrás dela, eu vi que ela ficou vermelha, enfim. Ela voltou, ela serviu a sobremesa, ela olhou para mim, falou “eu estou saindo da cozinha nesse exato momento”, e eu falei “vai”. Porque não tinha... ela queria chorar, enfim. O ruim que ela era a única mulher lá dentro no restaurante, tipo assim, cozinhando. Todos os homens em volta, todos [ênfase] o “todos”, riram. Acharam engraçado. Então eu achei que foi muito desnecessário. (Lucas)

O fato de todos os demais cozinheiros que assistiram à cena, conforme relatado por Lucas, terem rido da situação de assédio causada pelo chef, certamente se relaciona à já citada necessidade de reafirmação do modelo de masculinidade hegemônica, segundo o qual os homens buscam a aprovação, principalmente de outros homens (ALBUQUERQUE Jr, 2019). Com relação à postura do Lucas, apesar de ter “tentado ir atrás” da cozinheira assediada e ter relatado esse caso com intuito de alertar sobre a existência de um problema nas cozinhas, é importante observar que ele não repreendeu os colegas, tampouco o chef, tendo silenciado diante do ocorrido. Assim, ele exerceu o que Zanello (2018, p. 227) com base em Bersani (1995) chama de “silêncio compactuador”, que é um aspecto observável “mesmo em homens que não se inserem na masculinidade hegemônica”. A autora afirma que “A cultura do

silêncio é, portanto, a cultura da cumplicidade, a qual reforça os comportamentos e performances virilistas, mesmo que individualmente não se concorde com eles” (ZANELLO, 2018, p. 228).

As situações de assédio relatadas anteriormente e a não cooperação dos homens (como no caso de quando as mulheres foram as únicas mulheres dentro cozinha, ou na praça quente) faz com que as mulheres notem que, neste ambiente de trabalho, elas parecem ser testadas, precisam sempre provar que são capazes. Além disso, algumas entrevistadas observaram que os homens às vezes parecem se sentir ameaçado por elas, numa relação de competição.

Então, eu tive algumas experiências já, algumas foram legais, de pessoas super respeitadas que super, né. Mas outras muito assustadoras, assim, já passei por situações que eu tive medo mesmo, assim, então, de pessoas agressivas, de pessoas, realmente meio malucas, assim, então. Porque, imagina, todo lugar que a gente tem que ir a gente tem que ficar se provando, sabe? Isso é muito chato. Tipo, homem, imagina, um cara de 50 anos que é chef de cozinha não tem que provar nada, ele está lá e pronto e acabou. A gente não, é outra relação, assim, né. E a impressão que dá é que eles acham que eu quero tirar o lugar de alguém, entendeu? Que cara, não é, cada um tem o seu cargo e está tudo certo. (Bruna)

E acaba surgindo uma brincadeirinha ou outra. Às vezes até não só de discriminação, mas de assédio mesmo, sabe, assim, você percebe um tratamento diferente. (...) Então muitas vezes ainda acontecem coisas muito chatas. Tanto que até dá um medo de... essa, eu não falei antes, mas tem uma certa hostilidade na cozinha. Assim, quando você muda de lugar de trabalho você sente, sabe, tipo? Ai, as pessoas meio que parecem que querem te testar e tal. E quando a relação é ainda com homem e mulher, essa questão é mais ainda de competição. Se eles percebem que tem uma mulher que tem uma coisa assim mais de liderança, tem uma... sei lá, eu acho que é uma questão de autoestima, tipo, como é que eu vou perder para uma mulher, sabe? Ainda é um ambiente um pouco difícil. (Eduarda)

Tais situações podem ser ainda mais graves, com alguns contextos em que os homens resistem a serem liderados por uma mulher, conforme observou Renata.

Cecília: Você já teve algum homem como cozinheiro? E se você prefere contratar homem, mulher, como que é?

Renata: Não, prefiro mulher. Homem é complicado.

Cecília: E por quê?

Renata: Porque eles não gostam de ser chefiados. A minha bateria está acabando, mas acho que ainda dá para a gente falar. Eles não gostam de ser chefiados por uma mulher. Eles não aceitam palpite. Porque assim, o que eu faço: quando chega alguém para trabalhar comigo, eu falo assim “você sabe cozinhar?” ele fala “eu sei”. “Sabe mesmo?” “Sei”. “Então vamos aqui”. Vou lá, abro a porta da cozinha e falo “você está vendo aqui essa porta? Então você pega tudo o que você sabe e coloca aqui atrás, porque aqui você vai fazer do jeito que eu faço, porque é o jeito que está dando certo, né. Se você tiver algum palpite para dar e que vai melhorar o meu, eu quero. Mas que vai piorar o meu, eu não quero”. E eu percebo que os homens não

gostam. Eu já tive 3. Eu percebo que eles não gostam. Eles querem fazer do jeito deles, sabe? Eu reprovar um prato na hora de sair para a mesa, eu já tive deles aqui de fritar a costelinha de peixe, vinha aquela costela preta, escura, feia. Aí, a sorte é que eu estou entrando, vendo aquilo lá, falo “volta, volta, volta, volta”. “Ah, mas está bom”. “Não, não está bom. Eu não vou servir o que eu não quero comer. Não está bom”. Eu prefiro ter prejuízo, jogar essa fora, do que eu servir o que eu não queria comer. Não, vamos fazer outra. E eu percebo que eles não gostam. Esse mesmo de uma porção que eu coloquei para voltar, ele pediu para ir embora. Então assim, e a gente mulher, a gente é mais detalhista. Quando tem homem que é detalhista...

5.7 “EU FALEI PARA ELE QUE EU QUERIA MUITO SER *BOUCHER*” – A HISTÓRIA DE UMA CHEF AÇOUGUEIRA E PARRILHEIRA

A divisão sexual do trabalho interna à cozinha de alta gastronomia é refletida em diversos momentos da trajetória profissional de Catarina, que hoje se define como uma parrilheira – uma chef especialista em churrasco. Catarina conta que era aluna do curso de Moda quando o curso de Gastronomia foi aberto na PUC em Curitiba. Ela logo decidiu fazer esse curso, já que tinha gosto pela cozinha, o qual era incentivado pela avó. Os pais, no entanto, foram contra. Tanto que ela precisou trabalhar em cozinhas desde o início, para pagar a faculdade:

Comecei lavando louça, normal, pagava minha faculdade, era uma luta imensa porque meu pai não queria que eu trabalhasse com cozinha (...). Desde o começo, eu comecei a trabalhar porque eu tive que pagar minha faculdade, né. Meu pai era químico e minha mãe, tipo, também, então eles não queriam, eles queriam que eu estudasse. Eles acham que eu na Gastronomia não estudo, entende? Agora é diferente. Agora eles sabem o outro foco, mas eu sempre, desde o princípio eu comecei fazendo a faculdade, eu comecei a trabalhar, tanto que comecei lavando louça. (Catarina)

Em sua primeira experiência trabalhando com um chef renomado, Catarina decepcionou-se, tanto com a forma de trabalho, relacionada à técnica, quanto com relação ao tratamento com a equipe. Ela conta que chegou a levar uma colherada desse chef (este relato está na seção 5.6). Além disso, ela se indignou com o fato de esta cozinha ser “uma mentira”, porque ela observou que nela se trabalhava com diversos produtos industrializados: “você vê que tem pessoas que falam que fazem caldo e não fazem caldo, é caldo comprado”. Assim, ela procurou trabalhar em uma cozinha que fizesse “esse clássico francês, eu queria mais a cozinha verdadeira”.

Após pesquisar na internet e encontrar um chef que trabalhava conforme os padrões da cozinha clássica francesa, ela precisou implorar pelo emprego, já que este chef lhe disse, simplesmente, que não trabalhava com mulheres. Mas ela disse que nunca “seria ninguém” se ele não lhe desse a chance, e conseguiu o emprego. Foi nesta cozinha que ela se transformou numa *boucher* (açougueira), ou seja, onde iniciou seu trabalho com as carnes. Sobre sua trajetória, ela conta:

Passei, passei por todas as praças, eu comecei na louça, daí eu fui para o *garde manger*, trabalhava com saladas. Aí depois disso o _____ [nome do chef] me colocou nos cortes só de verduras, tipo, “ai, eu preciso de cebola à *bronnoise*”. A gente nunca teve um maquinário para cortar, era sempre tipo, nós mesmos. Então, tipo, eu comecei nesses cortes, aí depois dos cortes eu fui para o fogão. Aí do fogão, eu trabalhei assim, em cada praça eu trabalhei mais ou menos 1 ano, 1 ano e meio, aí do fogão eu fui para a confeitaria, que foi péssimo (risos). Ele me deu uma chance para eu ir para a confeitaria, eu falei “não, deixa eu ver como é que é na confeitaria”, mas eu não tenho muita delicadeza, assim, a minha delicadeza é outra. E aí depois da confeitaria eu falei para ele que eu queria muito ser *boucher*. Falei: cara, eu quero muito ir para as carnes. Daí que ele começou, aí a gente teve um evento para fazer com coelho. E eu matei muito coelho com a minha avó, só que eu não sabia desossar um coelho. E daí ele falou assim: “oh, Catarina, vou te ensinar e vamos ver como você vai se sair com o coelho”. A gente tinha que fazer um _____ [nome de um prato que não entendi] de coelho, que é tipo um embutido de coelho, a gente desossa o lombo dele, tudo. Falei: _____ [nome do chef], eu quero fazer isso. Daí ele me ensinou, no primeiro coelho já foi, no segundo foi, tanto que esse dia acho que eu desossei foram 50 coelhos. No outro dia já desossei 200. Então, é uma coisa muito de prática, prática. (Catarina)

Quanto tentei entender melhor seu trabalho nesta época, Catarina explicou que este se relacionava mais à parte do preparo das carnes cruas:

Exatamente, a parte crua e a parte da charcutaria, porque às vezes, assim, o _____ [nome do chef] pegava o porco inteiro, o que a gente tinha que fazer: salaminho, linguiça. Então eu fazia o salaminho, a linguiça, o presunto artesanal, então, calabresa, então a gente produzia tudo no _____ [nome do chef], a gente não comprava nada. Comprava o boi inteiro, o porco inteiro, eu desossava a peça inteira e daí que a gente ia desossando a peça inteira para ver onde que a gente ia usar, né? (Catarina)

Ela conta, feliz, que hoje esse chef só tem mulheres em sua equipe. Como pude entrevistar a atual sub-chef dele, que é a Eduarda, ela disse, na verdade, que há um homem na equipe, apenas um. De fato, parece que após trabalhar com Catarina, este chef repensou algumas de suas atitudes, pois não só passou a contratar mulheres, como, hoje, tem apenas um homem numa equipe de dez pessoas, conforme relatou Eduarda. Ao contar sobre essa mudança do seu ex-chef na maneira como encarava trabalhar com mulheres, Catarina levanta uma crença antiga, que

certamente foi utilizada, no passado, para justificar a ausência das mulheres na cozinha. Pode ser que de alguma forma isso ainda sobreviva no imaginário de alguns profissionais, caso contrário ela não teria conhecimento sobre isso:

Catarina: E assim, isso foi muito legal, tanto que hoje eu chego ____ [inaudível] eu falo “Isso aí, _____ [nome do ex-chef]!”. E ele fala “caramba, é, trabalha muito melhor que homem, infelizmente”. É que antigamente também tinha aquele caso que eles falavam que a mão da mulher é muito quente, a mulher não pode estar pegando muito em carne, a mulher não pode não sei o que lá. Mas isso é tipo, histórias, né?

Cecília: Ah, tinha essa crença então, que a mão era muito quente?

Catarina: Sim, é, que a mão da mulher, ela soa muito mais rápido, porque ela é muito quente, então ela não pode lidar com algumas coisas, mas isso é uma lenda, entende? A gente, pô, a gente só trabalha com mulher, eu adoro trabalhar com mulher na cozinha, eu, eu sou a defensora delas.

Depois de ter trabalhado por anos com esse chef, nesta cozinha que era uma cozinha de produção, Catarina foi ser chef em um restaurante. Ela não teve uma boa experiência nele, acabou atuando nesta cozinha por apenas um ano. Apesar de não ter dado muitos detalhes, o motivo parece estar relacionado a um incômodo que ela já tinha tido com seu primeiro chef, por querer as coisas feitas da maneira correta, enquanto neste “as pessoas faziam tudo de qualquer jeito”, e começaram a não a respeitar.

Saindo deste restaurante, veio o convite de um amigo, que estava abrindo uma parrilha, o qual ela aceitou e que configura seu emprego atual:

“Catarina, vem trabalhar comigo, guria, eu estou precisando de uma chef açougueira”. Aí eu falei: “cara, vamos aí, só que, cara, eu não tenho muita experiência em assar carne”, mexer com grelha, coisas assim, carvão, você pegar o carvão nas costas, aquilo lá, levar, entendeu? Daí você vê o ponto da carne, você estudar, e eu comecei a estudar pontos de carne, comecei a estudar as coisas para trabalhar como parrilheira, parrilheira! Então, quando eu entrei para trabalhar com ele, aqui em Curitiba não tem nem uma parrilheira ainda. Tem eu. E daí ele falou: “vamos te transformar numa parrilheira”. Então, hoje eu sou uma parrilheira.

Quando a pedi que narrasse sobre como é a equipe e a divisão de tarefas no seu emprego atual, ela explicou como se dá essa dinâmica. É importante que se saiba, para compreender a próxima fala, que no restaurante em que trabalha, uma churrascaria, a churrasqueira fica posicionada de modo que fica exposta para visualização do público:

Na verdade, é assim, a gente, como a gente trabalha, a gente tem duas lojas [no caso, são dois restaurantes/casas de churrasco], uma no _____ [nome de um bairro] e uma no _____ [nome de outro bairro], né. Então eu sou a chef das duas lojas. Eu tenho só cozinheiras, eu trabalho só com cozinheiras, né, que daí, um assador, eu estou ensinando um cara a assar carne. Eu não encontrei ainda uma mulher que queira assar carne. Não encontrei ainda. E no _____ [nome de um dos restaurantes] é eu que asso. E é engraçado porque tem vários que param ali e falam: “meu, que legal essa churrasqueira, não, que legal, eu quero ficar aqui, não, eu preciso aprender, olha o carinho que ela tem”. Para você ter uma ideia, eu não sou muito de ganhar gorjeta, mas eu comecei a ganhar. Teve um dia que eu ganhei mais de tipo R\$600,00 de gorjeta, entendeu? O cara “não, pois é, isso aí, eu vou te dar uma gorjeta”. As mulheres, “não, eu vou te dar uma gorjeta”. Poxa, então tipo, olha como as pessoas estão valorizando o trabalho de uma mulher atrás de uma churrasqueira, e não é fácil. Pô, olha meus braços, oh, entendeu?

Cecília: Cheios de marca, né?

Catarina: Eu estou queimada. É, mas assim, é muito legal você ter isso. E assim, os homens perguntam “meu, eu nunca achei que uma mulher ia assar carne melhor que um homem”. Eu falei: pô, a gente é muito melhor que os homens (risos), a gente não precisa de vocês (risos).

Como ela é bem atenta às concepções tradicionais de gênero, segundo as quais a cozinha profissional de alta gastronomia não seria lugar para as mulheres, principalmente na parte das carnes, ela tem orgulho de ser mulher na sua área. Ela se reconhece como uma pioneira e gosta de mostrar que, sim, as mulheres são capazes:

Cecília: Então gera muita surpresa você estar lá na churrasqueira.

Catarina: Gera, claro. Não, e o mais engraçado é quando chega, tipo as peças inteiras mesmo que eu pego a serra-fita, e daí, é assim, eu gosto meio de fazer um show, entendeu? Eu gosto, porque eu sou baixinha. Eu sou do tamanho do porco que eu estou desossando, entendeu?

Cecília: (risos)

Catarina: Então eu pego o porco, levo para serra-fita (risos). É muito engraçado, sabe. Então, tipo, as pessoas se surpreendem de ver. Então eu acho legal, sabe, essa, esse choque que está tendo de realidade, porque você só vê homens, a maioria são homens. Tem mulheres, claro, em São Paulo, no Rio de Janeiro, você vai ver que agora tem algumas mulheres, mas é difícil uma que pegue, tipo, pô, agora a gente está fazendo costela de chão, eu acordo 3 horas da manhã, vou para o restaurante, eu e o assador, a gente pega a costela, maior que eu às vezes, colocamos na grelha, enfiamos na terra, entendeu? Trabalho de mulher? Não existe trabalho de homem e mulher, cozinha é cozinha. E o preconceito, o preconceito existe ainda.

Fica claro que no seu dia a dia ela precisa carregar bastante peso. Comento com ela que já ouvi homens cozinheiros e chefs dizerem que mulheres não poderiam carregar coisas pesadas. Pergunto, então, se algo semelhante já ocorreu com ela, ao que respondeu afirmativamente, ressaltando que as mulheres carregam peso na cozinha sim, às vezes até mais que os homens, e há falta de cooperação nesse sentido, por parte dos homens:

Ah, isso daí, cara, isso daí não tem muito não, a mulherada carrega mais peso que homem, isso daí é uma mentira. Isso daí, infelizmente, é mentira. Infelizmente, tem chef que só falta pegar, tipo, sei lá, um chicote e começar a _____ [inaudível] “mulherzinha, mulherzinha”, entendeu? Por isso que eles não querem ter mulher no restaurante “ai, é mulher não pode pegar panela pesada”, “ai, é mulher, não sei o que lá”. Pô, cara, tipo, respeita, ajude, entendeu, ajude. A gente precisa de ajuda, a gente precisa de alguém para carregar, claro, a gente está ali, duas carregam. O que o homem carrega em um, duas mulheres carregam, entende? Então tipo, se ajudem, e é isso que está. E os homens tiram bastante onda de mulher na cozinha sim, sim, tem sim. O _____ [ex chef dela e atual chef de Eduarda], cara, ele era um cara que tirava muito sarro de mulher, só que ele aprendeu muito a lidar com as funcionárias mulheres dele. Entendeu, então é isso.

Quando perguntei à Catarina o que era o mais difícil no seu trabalho, ela, cujo discurso reforça a questão do amor como legitimador dos problemas, afirmou que a única coisa difícil é o preconceito que ela enfrenta, por ser mulher. Isso é o que torna tudo mais difícil para as mulheres na cozinha:

Cecília: E o que que é o mais difícil do seu trabalho?

Catarina: Mais difícil, ser respeitada, né?

Cecília: Pelos funcionários ou pelos clientes?

Catarina: Eu acho que por... eu acho que por todos os envolvidos na cozinha, não só por funcionários, assim. Acho que é isso sim, é muita falta de respeito. O mais difícil.

Cecília: Por conta de você ser mulher?

Catarina: É. Porque não tem nada difícil na nossa profissão, tudo que a gente faz, a gente faz por amor, e a gente fazendo por amor não se torna nada difícil. O que mais torna difícil de tudo isso, realmente, é isso, é o preconceito, entende? É, pessoas achando que você não pode fazer. Então é isso que torna tudo mais difícil para a gente. É isso que não forma uma linha, que não forma uma equipe, não forma... entendeu? É exatamente isso, porque não tem nada difícil. Acho que até na tua profissão no caso, se você faz uma coisa que tipo você goste, você vai fazer com o maior amor e você não vai ter nada difícil, entende?

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa surgiu da constatação da contradição a respeito de quem ocupa dois tipos de cozinha. Por um lado, a cozinha doméstica foi uma tarefa historicamente atribuída às mulheres, na forma de uma atividade invisibilizada. Tal tarefa ainda hoje é realizada principalmente por elas, e foi reivindicada enquanto trabalho pelas feministas, quando o movimento político passou a ser construído também enquanto projeto intelectual. Por outro lado, a cozinha profissional, ligada à alta gastronomia, que é a mais prestigiosa, é um espaço em que quem cozinha, predominantemente, são homens.

A revisão de literatura mostrou como a construção da cozinha profissional enquanto espaço masculino se deu através de um esforço consciente por distingui-la do que seria uma tarefa feminina (DORIA, 2012), dado que as profissões em que as mulheres são maioria, por esse mesmo motivo, tornam-se menos atrativas e, em termos de remuneração, desvalorizadas (PERROT, 2019).

Constrói-se, assim, o trabalho de chef e cozinheiro da alta gastronomia em consonância com o modelo hegemônico de masculinidade, considerando a cozinha doméstica como inferior, ligada à função de nutrição da família, permanecendo uma tarefa feminina. A concepção binária de masculino e feminino associada a esses espaços tornava, portanto, a cozinha da alta gastronomia um espaço inapropriado às mulheres.

Os modelos, códigos e padrões de gênero, porém, além de não serem os mesmos em todas as culturas, espaços e tempos históricos, também não são estáticos, nem nunca inteiramente internalizados (ALBUQUERQUE Jr., 2019). Assim, se ainda hoje reverberam as ideias de que a cozinha da alta gastronomia seria “trabalho de homem”, isso não impede que as mulheres se empreguem nestas cozinhas, inclusive alcançando o cargo de chef.

Considerando a gendrficação que perpassa as atividades de cozinhar na alta gastronomia e na cozinha doméstica, o objetivo central desta pesquisa foi refletir sobre o trabalho na primeira, através da perspectiva de gênero. Isso se deu através da análise de entrevistas com homens e mulheres cozinheiros e chefs de cozinha.

Os relatos dos cozinheiros, cozinheiras e chefs de cozinha mostraram o quanto considerar as lógicas de gênero é importante para refletir sobre os aspectos do trabalho de homens e mulheres nas cozinhas de alta gastronomia, pois permitiu

observar as barreiras que são impostas às mulheres nesta profissão, simplesmente por serem mulheres. Ainda, foi perceptível a forma como dificuldades atreladas ao próprio trabalho (por ser cansativo, físico e mentalmente) se tornam mais complexas para as mulheres.

Assim, quando consideramos a rotina de trabalho nessa área, caracterizada por longas jornadas, muitas vezes em período noturno, envolvendo também finais de semana e feriados, nota-se que os horários desses/as trabalhadores/as tendem a ser incompatíveis com a rotina de grande parte das pessoas que trabalham em outras áreas, ou com a rotina escolar de crianças, por exemplo. Isso afeta as possibilidades de lazer dos/as profissionais de cozinha em conjunto com as outras pessoas, e o equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional.

O ritmo de vida associado a essas condições, que é pesado para homens e mulheres, é concretizado mais facilmente por pessoas que não têm muitas obrigações e responsabilidades para além do trabalho na esfera produtiva. Sendo o trabalho de cuidado associado prioritariamente às mulheres, elas acabam sendo preteridas em relação aos homens quando se considera a contratação de uma pessoa para trabalhar nestas cozinhas. Isso pois subentende-se que os homens é que teriam mais possibilidade de se comprometer e se dedicar quase que totalmente ao seu trabalho.

Também ficou evidente a demanda de disposição física e mental para o trabalho na cozinha, por ser um trabalho no qual os funcionários ficam em pé durante toda a jornada, num ambiente de temperaturas elevadas, compartilhando o espaço com colegas e superiores, em meio à pressão do tempo de produção, além de terem que lidar com as expectativas de clientes e às vezes de alguém em posição superior.

Na discussão das implicações dessas demandas, concepções binárias de gênero foram acionadas em alguns casos, em que se demonstrou haver a crença de que os homens seriam mais fortes e brutos, enquanto as mulheres seriam frágeis, portanto, menos fortes, e detalhistas. Isso fez com que alguns dos entrevistados e entrevistadas que demonstraram pensar desta forma considerassem importante ter homens e mulheres nas equipes. Nessa concepção, um complementaria o outro para que fosse atingido o bom desempenho do trabalho na cozinha, sendo valorizada tanto a força física do homem quanto a atenção voltada aos detalhes, característica das mulheres. Em outros casos, porém, apesar de reconhecer a importância dessas duas características para o trabalho na cozinha, trabalhar com mulher foi descrito como “um mal necessário”.

As entrevistadas mulheres que passaram pela experiência de trabalho em cozinhas em que elas eram a única mulher ou a minoria demonstraram que houve a crença, por parte dos homens, de que elas seriam fracas. Estes, em situações específicas, afirmaram que elas não seriam capazes de realizarem o trabalho na cozinha (isso também foi observado por um entrevistado homem, declaradamente homossexual).

Essa concepção binária também justifica um direcionamento das mulheres à área de cozinha fria, principalmente a confeitaria, que é um trabalho no qual se considera ser necessário agir com delicadeza. Ressaltamos que essa perspectiva resulta numa divisão sexual do trabalho interna à cozinha e, nesse sentido, a cozinha quente, especialmente o preparo de carnes, seria considerada “trabalho de homem”.

Resulta disso o fato de uma entrevistada ter relutado em se especializar em confeitaria, porque isso seria, como ela disse, cair em um clichê, relacionado a um estereótipo da mulher na cozinha: trabalhar como confeitaria. Também nessa lógica é que se compreende o orgulho da cozinheira que se tornou *boucher* e, em seguida, uma chef especialista em carnes de churrasco – a chef parrilheira.

Também foi possível observar a importância do modelo hegemônico de masculinidade para as relações sociais na cozinha, segundo o qual os homens precisam reafirmar sua virilidade a todo momento. Essa masculinidade, presente na cultura da cozinha, torna aceitável determinados tipos de comportamento que impõem uma série de desafios à vida das mulheres. Ainda, faz com que alguns homens considerem mais fácil trabalhar com colegas homens, supostamente porque assim podem agir com agressividade, de igual para igual, diferentemente da forma como poderiam agir com as mulheres. Isso ficou claro na fala de alguns cozinheiros homens. Por outro lado, pôde-se compreender o emprego desse mesmo raciocínio por parte dos chefs homens que, conforme observaram algumas mulheres, as tratam de maneira diferente, como se estas fossem inferiores aos homens. É o caso do chef que tratava muito bem as mulheres, enquanto tratava muito mal aos homens, e apenas cobrava uma boa performance da parte deles.

Ficou claro que nem sempre os homens têm essa percepção de que a agressividade deve ser limitada à relação entre os homens, no entanto. Daí o relato do chef que pegou uma cozinheira pelo braço e a expulsou da cozinha, assim como o chef que jogou uma colher em uma cozinheira. Ao mesmo tempo, os próprios homens

podem ter dificuldade com a obrigação de performarem esse modelo de masculinidade, como o caso do chef que precisa ir ao vestiário para chorar escondido.

Essa masculinidade também naturaliza práticas de assédio nas cozinhas, que, no caso das entrevistas, parece ter ocorrido sempre por parte de um chef em relação a cozinheiras mulheres. Essa cultura do assédio está relacionada à figura do que aprendi com uma entrevistada serem os chefs excêntricos, cuja criação da imagem Harris e Giuffre (2020) relacionam com sua aparição midiática – os chefs que seriam uma mistura de *bad boy* e estrelas do rock. Assim, juntamente à criação dos chefs enquanto celebridades, normalizou-se a cultura do uso de palavrões, de violência e de brincadeiras de cunho sexual, que muitas vezes se tornam assédio sexual, em meio à cozinha.

De fato, essas brincadeiras “que de engraçadas não têm nada” parecem ser frequentes nas cozinhas, na forma de comentários relacionados ao corpo das mulheres, à aparência física e até convites para sair durante o trabalho. Ficou claro que nem sempre as mulheres associam esse tipo de comentário que escutam ao conceito de assédio, apesar de ser óbvio o desconforto que tais situações lhes causam.

Em relação a este tópico, a história contada por Lucas sobre o chef que mandou a cozinheira colocar a mão em seu bolso, e em seguida gemeu, provocando risos de todos os outros homens, enquanto a cozinheira ficou sem reação, é um caso emblemático, que demonstra o quão urgente é repensar esse modelo de masculinidade que torna esse tipo de situação possível. Zanello (2018), autora já citada, ressalta a importância de que os homens rompam com esta postura do silêncio para que haja uma mudança nesse sentido.

Parece-me o binarismo de gênero ser a causa de todas as demais situações mencionadas anteriormente. Esse binarismo aparenta ser o que dá origem ao preconceito que, como informou uma das entrevistadas, é o que torna tudo difícil. Não concordo com o modo como ela usa o amor para ignorar todas as demais dificuldades do trabalho nas cozinhas profissionais. No entanto, são, certamente, as crenças naturalizadas sobre masculino e feminino que tornam o trabalho em cozinhas profissionais ainda mais difíceis para as mulheres, e que faz com que elas sintam necessidade de provar que são capazes.

Essas dificuldades são compartilhadas em alguma medida pelos homens que desviam do padrão de masculinidade heteronormativo, conforme percebido através

da fala do cozinheiro que se declarou homossexual. Essa situação, no entanto, não pôde ser aprofundada nesta pesquisa, o que consiste numa limitação deste estudo, tema que precisa ser devidamente investigado. Outra limitação do estudo foi não ter investigado como o fator raça gera diferentes imbricações para o trabalho em cozinhas profissionais. Nesse sentido, recomendo a já citada tese de Briguglio (2020), que tratou dos desafios colocados às cozinheiras e chefs que, além de mulheres, são negras.

Este trabalho contribui para suprir a falta de estudos no Turismo focados nos protagonistas do turismo enquanto fenômeno, ou seja, estudos em que os sujeitos que fazem o fenômeno do turismo acontecer ganham centralidade. Este estudo valoriza, também, suas percepções e as condições em que realizam seu trabalho. Fortalece, ainda, o campo dos estudos de gênero no Turismo, dando profundidade a questões que dados sobre disparidade salarial e segregação horizontal e vertical não suprem.

Se, por um lado, o fato de as mulheres entrevistadas estarem presente nas cozinhas profissionais, sendo cozinheiras, chefs, chefs parrilheiras, já indica transformações quanto à formação das cozinhas, especialmente de alta gastronomia, enquanto “trabalho de homem”, isso não se dá sem dificuldades ocasionadas pelo fato de elas serem mulheres.

Assim, a lição que fica deste trabalho é a necessidade de se superar as concepções tradicionais de masculinidade e feminilidade, para que as interações nas cozinhas (e fora delas) sejam pautadas pela justiça, colocando fim à cultura do assédio nesse espaço de trabalho.

Este trabalho também representou uma elaboração pessoal para as inquietações que surgiram das minhas experiências familiares e profissionais com a cozinha doméstica e a alta gastronomia. Enquanto feminista, realizar esta pesquisa foi algo que senti como uma necessidade ética. Espero, através dela, contribuir com a construção de um mundo em que cozinhar, enquanto tarefa doméstica, seja tarefa de todos, e não principalmente feminina como ainda é hoje. Ao mesmo tempo, para que as mulheres sejam respeitadas enquanto cozinheiras e chefs na alta gastronomia, sem a necessidade de “se impor”. Por fim, para que esta última não seja considerada superior à cozinha doméstica, apenas diferente.

REFERÊNCIAS

ABUBAKAR, A. Mohammed et al. Does gender moderate the relationship between favoritism/nepotism, supervisor incivility, cynicism and workplace withdrawal: A neural network and SEM approach. **Tourism Management Perspectives**, v. 23, p. 129-139, 2017.

ADELMAN, Miriam. **A voz e a escuta. Encontros e desencontros entre a teoria feminista e a sociologia contemporânea**. São Paulo: Blucher Acadêmico, 2009.

BAKAS, Fiona Eva. 'A beautiful mess': Reciprocity and positionality in gender and tourism research. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, v. 33, p. 126-133, 2017.

ALBUQUERQUE JR, Durval Muniz de. Masculino/Masculinidade. In: COLLING, Ana Maria; TEDESCHI, Antonio. **Dicionário crítico de gênero**. Dourados: UFGD, 2019. p. 489-495.

ALEMANY, Carme. Assédio sexual. In: HIRATA, Helena et al. (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 25-29.

AMARAL, Jéssica Braz do; OLIVEIRA, Cristina Maria de. O Discurso Proverbial e o preconceito contra a Mulher. **Revista EnsiQlopédia**, v. 14, n. 1, p. 107-122, out, 2017.

BARTHOLOMEW, Patricia S.; GAREY, Jenene G. Na analysis of determinants of career success for elite female executive chefs. **Hospitality Research Journal features**, v. 20, n. 2, p. 125-135, 1996.

BEECHEY, Veronica. On patriarchy. **Feminist Review**, v. 3, n. 1, p. 66-82, 1979.

BRIGUGLIO, Bianca. Cozinha é lugar de mulher? A divisão sexual do trabalho em cozinhas profissionais. 2020. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), Programa de Pós-Graduação em Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2020.

BROWNELL, Judi. Women in hospitality management: General managers' perceptions of factors related to career development. **International Journal of Hospitality Management**, v. 13, n. 2, p. 101-117, 1994.

BURRELL, Jean; MANFREDI, Simonetta; ROLLIN, Hilary. Equal opportunities for women employees in the hospitality industry: a comparison between France, Italy, Spain and the UK. **International Journal of Hospitality Management**, v. 16, n. 2, p. 161-179, 1997.

CAMPOS-SORIA, Juan Antonio; GARCÍA-POZO, Alejandro; SÁNCHEZ-OLLERO, José Luis. Gender wage inequality and labour mobility in the hospitality sector. **International Journal of Hospitality Management**, v. 49 p. 73–82, 2015.

CARVALHO, Inês et al. Beyond the glass ceiling: Gendering tourism management. **Annals of Tourism Research journal**, v. 75, p. 79-91, 2019.

CASTRO; Mary; LAVINAS, Lena. Do feminino ao gênero: a construção de um objeto. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina (orgs.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro, Editora Rosa dos Tempos, Fundação Carlos Chagas, 1992. p. 216-251.

COLLAÇO, Janine Helfst Leicht. Cozinha doméstica e cozinha profissional: do discurso às práticas. **Caderno Espaço Feminino**, v.19, n. 1, jan./jul. 2008

COMBES, Danièle; HAICAULT, Monique. Produção e reprodução. Relações sociais de sexos e de classes. In: BULPORT-KARTCHEVSY, Andrée Kartchevsky et al. **O sexo do trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986. p. 23-43.

COOPER, Ann. **A woman's place is in the kitchen: The evolution of women chefs**. New York: Van Nostrand Reinhold, 1998.

DARKE J, GURNEY C. Como alojar? Gênero, hospitalidade e performance. In: LASHLEY, Conrad; MORRISON, Alison. **Em busca da hospitalidade: perspectivas para um mundo globalizado**. Barueri: Manole, 2004.

DELPHY, Christine. Teorias do Patriarcado. In: SENOTIER, Danièle et. al. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 173-178.

DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 15-41.

DÓRIA, Carlos Alberto. Flexionando o gênero: a subsunção do feminino no discurso moderno sobre o trabalho culinário. **Cadernos Pagu**, v. 39, p. 251-271, jul./dez., 2012.

DROUARD, Alain. Chefs, gourmets e gourmands. A cozinha francesa nos séculos XIX e XX. In: FREEDMAN, Paul. **A história do sabor**. São Paulo: SENAC, 2009.

REED, Evelyn. **Sexo contra sexo ou classe contra classe**. São Paulo: Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2008.

FIGUEROA-DOMECCQ, Cristina. et al. Tourism gender research: A critical accounting. **Annals of Tourism Research**, v. 52, p. 87-103, 2015.

FREITAS, Carlos Henrique Gonçalves. "Cozinha medieval": regionalidade e pós-modernidade em um restaurante gastronômico de uma cidade global. 2018. 237f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018.

FREIXA, Dolores; CHAVES, Guta. **Gastronomia no Brasil e no mundo**. Rio de Janeiro: Senac, 2008.

FURLIN, Neiva. Relações de gênero, subjetividades e docência feminina: um estudo a partir do universo do ensino superior em teologia católica. 2014. 387f. Tese (Doutorado em Sociologia), Programa de Pós-graduação em Sociologia, Departamento de Ciências Sociais, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

GARCIA-RAMON, M. Dolors; GEMMA, Canoves; VALDOVINOS, Nuria. Farm tourism, gender and the environment in Spain. **Annals of tourism research**, v. 22, n. 2, p. 267-282, 1995.

HSIAO, Aaron et al. Organizational ethnic diversity's influence on hotel employees' satisfaction, commitment, and turnover intention: Gender's moderating role. **Journal of Hospitality & Tourism Research**, v. 44, n. 1, p. 76-108, 2020.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, n. 5, p. 07-41, 1995.

HARDING, Sandra. **The science question in feminism**. Ithaca: Cornell University Press, 1986.

HARDING, Sandra. **Feminism and Methodology. Social sciences issues**. Bloomington: Indiana University Press, 1987.

HARRIS, Deborah A.; GIUFFRE, Patti. Me too in the kitchen. **Contexts**, v. 19, n. 2, p. 22-27, 2020.

HARRIS, Deborah A.; GIUFFRE, Patti. **Taking the heat: Women chefs and gender inequality in the professional kitchen**. New Brunswick, New Jersey, and London: Rutgers University Press, 2015.

HARRIS, Deborah A.; GIUFFRE, Patti. "The price you pay": how female professional chefs negotiate work and family. **Gender Issues**, v. 27, n. 1-2, p. 27-52, 2010.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In.: COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena (orgs). **Mercado de trabalho e gênero. Comparações internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. O conceito de trabalho. In: EMÍLIO, Marli et al. (orgs.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003.

KELLER, Evelyn Fox. Qual foi o impacto do feminismo na ciência? **Cadernos Pagu**, n. 27, p.13-34, 2006.

KENSBOCK et al., 'The lowest rung': Women room attendants' perceptions of five star hotels' operational hierarchies'. **International Journal of Hospitality Management**, v. 35, p. 360– 368, 2013.

KERGOAT, Danièle. Em defesa de uma sociologia das relações sociais. Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In:

KARTCHEVSKY, André et al. **O sexo do trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, p. 79-93.1986.

LENAO, Monkogoi; BASUPI, Biki. Ecotourism development and female empowerment in Botswana: A review. **Tourism Management Perspectives**, v. 18, p. 51–58, 2016.

LOBO, Elizabeth Souza. **A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1991.

LOBO, Elizabeth Souza. O trabalho como linguagem: o gênero do trabalho. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina (orgs.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro, Editora Rosa dos Tempos, Fundação Carlos Chagas, 1992.

LONGINO, Helen E.; LENNON, Kathleen. Feminist epistemology as a local epistemology. **Proceedings of the Aristotelian Society**, Supplementary Volumes, v. 71, p. 19-54, 1997.

MACHADO, Cecilia; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. FGV, 2016. Disponível em:

https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em 21 ago. 2020.

MAGALHÃES, Luís Felipe Aires. A imigração haitiana em Santa Catarina: perfil sociodemográfico do fluxo, contradições da inserção laboral e dependência de remessas no Haiti. 2017. 355f. Tese (Doutorado em Demografia). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017.

MANOHARAN, Ashokkumar; SINGAL, Manisha. A systematic literature review of research on diversity and diversity management in the hospitality literature. **International Journal of Hospitality Management**, v. 66, p. 77-91, 2017.

MARUANI, Margaret. Introdução. O adeus ao trabalho, e aí? In: MARUANI, Margaret (org.). **Trabalho, logo existo. Perspectivas feministas**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2019. p. 11-15.

MATOS, Maria Izilda Santos de. Gênero: Categoria/perspectivas e constituição do campo historiográfico. In: TAMANINI, Marlene; BOSCHILIA, Roseli; SCHWENDLER, Sônia Fátima (orgs.). **Teorias e políticas de gênero na contemporaneidade**. Curitiba: Editora UFPR, 2017, p. 39-63.

MEAD, Margaret. **Sexo e temperamento**. São Paulo: Editora Perspectiva AS, 2000.

MELO, Hildete Pereira de; CASTILHO, Marta. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? **Revista de economia contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 135-158, jan./abr. 2009.

MIES, Maria. **Patriarchy and accumulation on a world scale: Women in the international division of labour**. London and New York: Zed Books Ltd., 2014.

MOHAMED, Lamiaa Moustafa. An exploratory study on the perceived work stress by individual characteristics: The case of Egyptian hotels. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, v. 25, p. 11-18, 2015.

MONTANARI, Massimo. **Comida como cultura**. São Paulo: SENAC São Paulo, 2008.

MONTICELLI, Thays Almeida. Diaristas, afeto e escolhas: Resignificações no trabalho doméstico remunerado. 2011. 170f. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

MORGAN, Nigel; PRITCHARD, Annette. Gender Matters in Hospitality. **International Journal of Hospitality Management**, v. 76, p. 38–44, 2019.

NARVAZ, Martha Giudice Narvaz; KOLLER, Sílvia Helena. Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. **Psicologia em Estudo**, v. 11, n. 3, p. 647-654, 2006.

O'NEILL; John W.; DAVIS, Kelly. Work stress and well-being in the hotel industry. **International journal of hospitality management**, v. 30, n. 2, p. 385-390. 2011.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 8, n. 2, p. 9-41, 2000.

ORTNER, Sherry B. Está a mulher para a natureza, assim como o homem para a cultura. In: ROSALDO, Michelle. & LAMPHERE, Louise. **A mulher, a cultura, a sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979. p. 95-120.

PANOSSO NETTO, Alexandre; CASTILLO NECHAR, Marcelino. **Turismo: perspectiva crítica**. Textos reunidos. Assis: Triunfal Gráfica e Editora, 2016.

PAULILO, Maria Ignez S. O peso do trabalho leve. **Revista Ciência Hoje**, v. 5, n. 28, p. 64-70, 1987.

PERROT, Michelle. Epílogo. Escrever a história do trabalho das mulheres. In: MARUANI, Margaret (org.). **Trabalho, logo existo. Perspectivas feministas**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2019. p. 319-326.

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Outras formas de trabalho, 2018. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

POCHIC, Sophie. Feminismo de mercado e igualdade elitista? In: MARUANI, Margaret (org.). **Trabalho, logo existo. Perspectivas feministas**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2019. p. 53-65.

POULSTON, Jill. Metamorphosis in hospitality: A tradition of sexual harassment. **International Journal of Hospitality Management**, v. 27, n. 2, p. 232–240, 2008.

RAGO, Margareth. Epistemologia feminista, gênero e história. In: PEDRO, Joana; GROSSI, Miriam (Orgs.). **Masculino, feminino, plural**. Florianópolis: Ed. Mulheres, 1998.

RAGO, Margareth. Adeus ao feminismo? Feminismo e (pós) modernidade no Brasil. **Cadernos AEL**, n. 3/4, p. 12-43, 1995/1996.

ROBINSON, Richard N.S.; BEESLEY, Lisa G. Linkages between creativity and intention to quit: An occupational study of chefs. **Tourism Management**, v. 31, n. 6, p. 765-776, 2010.

ROWBOTHAM, Sheila. The trouble with patriarchy. In: MORGAN, Sue. **The feminist history reader**. London: Routledge, 2006.

RUBIN, Gayle. O tráfico de mulheres. In: RUBIN, Gayle. **Políticas do sexo**. São Paulo: Ubu Editora, 2017. p. 9-61.

RUIZ-PALOMINO, Pablo; ZOGHBI-MANRIQUE-DE-LARA, Pablo; TING-DING, Jyh-Ming. Gender differences in the relationship between justice perceptions and job insecurity in hotel outsourcing. **International Journal of Hospitality Management**, v. 91, p. 102412, 2019.

RYDZIK, Agnieszka. et al. Humanising migrant women's work. **Annals of Tourism Research**, v. 64, n. 1, p. 13-23, 2017.

SACKS, Karen. Engels Revisitado: a mulher, a organização da produção e a propriedade privada. In: ROSALDO, Michele; LAMPHERE, Louise. **A mulher, a cultura, a sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979. p. 185 -231.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAFFIOTI, Heleieth I.B. Primórdios do conceito de gênero. **Cadernos Pagu**, v. 12, p.157-163, 1999.

SANTERO-SANCHEZ, R et al. Gender differences in the hospitality industry: A job quality index. **Tourism Management**, v. 1, n. 51, p. 234-246, 2015.

SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar. Da Crítica Feminista à Ciência a uma Ciência Feminista? In: Costa, Ana Alice e Sardenberg, Cecília M. B. (Orgs.). **Feminismo, ciência e tecnologia**. Salvador: NEIM/UFBA: REDOR, 2002, p. 89-120.

SEGOVIA-PÉREZ et al. Incorporating a gender approach in the hospitality industry: Female executives' perceptions. **International Journal of Hospitality Management**, v. 76, p. 184–193, 2019.

SCOTT, Joan W. A mulher trabalhadora, In: DUBY, Georges; PERROT, Michelle (Org.). **História das Mulheres no Ocidente**, vol. 4: O Século XIX. Porto: Edições Afrontamento, 1991. p. 443 – 475.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, vol. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.

SMALL, Jennie; HARRIS, Candice; WILSON, Erica. Gender on the agenda? The position of gender in tourism's high ranking journals. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, v. 31, p. 114-117, 2017.

SMALL, Jennie; HARRIS, Candice; WILSON, Erica. Gender on the agenda? The position of gender in tourism's high ranking journals. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, v. 100, n. 31, p. 114-117, 2017.

SOARES, Ana Carolina Eiras Coelho. Feminilidade/Feminino. In: COLLING, Ana Maria; TEDESCHI, Antonio. **Dicionário crítico de gênero**. Dourados: UFGD, 2019. p.248-251.

SZMODIS, Alexis. The Feminization of Baking and Pastry Work: Dissecting Gender Roles in the Foodservice Industry. 2018. 49f. Honors Theses – College of Arts & Sciences, Johnson & Wales University, Providence, 2018.

TABET, Paola. Las manos, los instrumentos, las armas. In: CURIEL, Ochy; FALQUET, Jules (orgs.). **El patriarcado al desnudo: tres feministas materialistas**. Buenos Aires: Brecha Lésbica, 2005. p. 57-129.

TRAN, Linh; WALTER, Pierre. Ecotourism, gender and development in northern Vietnam. **Annals of Tourism Research**, v. 44, p. 116–130, 2014.

SOUZA, Denise de. O trabalho no turismo como temática nos periódicos científicos associados aos programas Stricto Sensu em Turismo no Brasil. **Turismo & Sociedade**, v. 9, n. 1, p. 1-20, jan./abr. 2016.

WILLIAMS, Anne. Historical attitudes to women eating in restaurants. In: OXFORD SYMPOSIUM. **Public Eating: Proceedings of the Oxford Symposium on Food and Cookery**. London: Prospect books Ltd., 1991. p. 311-14.

ZANELLO, Valeska. **Saúde mental, gênero e dispositivos. Cultura e processos de subjetivação**. Curitiba: Appris, 2018.

ZHANG et al. How Family Support Influences Work Cynicism and Employee Silence: The Moderating Role of Gender. **Cornell Hospitality Quarterly**, v. 60, n. 3, p. 249-261, 2018.

APÊNDICE 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Nome:
Idade:
Estado civil:
Filhos(as): () Não () Sim Quantidade:
Escolaridade:
() Cozinheiro/a () Chef de cozinha

- 1) Abordar o(a) entrevistado(a) sobre sua trajetória profissional – **como você veio parar nesse ramo?**
 - a) Trabalhou em outra área antes?
 - b) O que te levou a ingressar na gastronomia?
 - c) Você já trabalhou em outros restaurantes?
 - d) Há quanto tempo trabalha neste?
 - e) Por quais cargos já passou e por quanto tempo?
 - f) Como você aprendeu a cozinhar?
 - g) Tem cursos na área gastronômica? Em caso positivo, o quão importante/útil foram tais cursos para você ingressar/ avançar nessa carreira?
- 2) Abordar o entrevistado sobre **como é cozinhar no ambiente profissional.**
 - a) Como cozinhar em casa se difere de cozinhar na cozinha profissional?
 - b) Alguém que é bom cozinheiro em casa, que faz almoço de domingo para a família, se sairá bem como cozinheiro numa cozinha como a que você trabalha?
 - c) Quais são os pré-requisitos para contratar alguém para a sua função? Há tempo mínimo de experiência?
 - d) Conte-me sobre um dia típico da sua rotina de trabalho. Ao chegar no restaurante, qual é a primeira coisa que você faz?
 - e) O que é preciso para ser bom cozinheiro/a ou chef (a depender de quem estiver respondendo a pergunta)?
 - f) Qual a diferença entre as funções de chef e de cozinheiro?
 - g) O que você mais gosta no seu trabalho?
 - h) O que você menos gosta no seu trabalho?
 - i) Das suas características pessoais, quais você acha que são as mais importantes para desempenhar um bom trabalho enquanto cozinheira/o ou chef?

- 3) Abordar o(a) entrevistado(a) sobre o tempo da jornada de trabalho e qualidade de vida – **como você avalia o equilíbrio entre vida pessoal e profissional?**
 - a) A que horas inicia e termina sua jornada de trabalho? Você alguma vez precisa sair mais tarde? Como isso é visto pelo cônjuge (se houver) e filhos (se houver).
 - b) Você já trabalhou em horário diferente? Qual turno prefere?
 - c) Qual é a sua escala de folga? Como ela é definida (em caso de folga variável)?
 - d) Você alguma vez precisou sair mais cedo ou faltar “de última hora”? Por qual motivo? Como isso foi visto pelo superior e colegas?
 - e) Você ou algum colega que trabalha em cozinha já teve algum problema de saúde relacionado à atividade profissional?
- 4) Sobre a organização da equipe da cozinha – **como a equipe está organizada?**
 - a) A cozinha é dividida em praças? Quais?
 - b) Quantos cozinheiros por praça? Quantos homens e mulheres?
 - i. Se houver concentração de mulheres em alguma praça específica: Por que você acha que os homens e as mulheres assumem praças diferentes na cozinha?
 - ii. Se houver muito menos mulheres na equipe: Por que você acha que há maior quantidade de homens nesta cozinha?
 - c) Homens e mulheres são diferentes como cozinheiros? E como chefs?
- 5) Sobre o ambiente de trabalho – **como você descreve o relacionamento com os colegas de trabalho?**
 - a) Vocês brincam entre si, durante o trabalho?
 - b) Como é seu relacionamento com seus colegas de trabalho homens e mulheres? Há diferença?
 - c) Como é sua relação com o/a chef de cozinha (para cozinheiros(as))?
 - d) Você tem amizade com seus/suas colegas de trabalho? Vocês se encontram fora do local de trabalho?
- 6) Para chefs: Como você se descreve enquanto líder? Quais os maiores desafios de um/a chef?
- 7) Quais suas aspirações profissionais futuras?

APÊNDICE 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Cecília Ulisses Frade dos Reis, aluna do Programa de Pós-Graduação em Turismo (PPGTurismo) da Universidade Federal do Paraná (UFPR), estou convidando você a participar de um estudo intitulado **“Cozinhas profissionais: reflexões sobre o trabalho de cozinheiras, cozinheiros e chefs de cozinhas”**.

- a) O **objetivo** desta pesquisa é **compreender, a partir da fala dos/as cozinheiros/as e chefs de cozinha, como é trabalhar numa cozinha profissional.**
- b) Caso você participe da pesquisa, sua participação se dará por meio de uma entrevista de duração aproximada de **40 minutos.**
- c) Para tanto você deverá aceitar ligação via vídeo chamada do WhatsApp ou outro aplicativo similar que permita conversa por vídeo.
- d) Poderá existir **o risco de constrangimento e de cansaço ao responder às questões e, o dano de desconforto durante a gravação da entrevista.**
- e) Os benefícios esperados com essa pesquisa são ampliar o conhecimento acerca do trabalho em cozinhas profissionais, bem como dos profissionais que nele atuam, contribuindo assim com os avanços da pesquisa em turismo.
- f) A pesquisadora Cecília Ulisses Frade dos Reis responsável por este estudo poderá ser localizada através do e-mail ceci_frade@hotmail.com e do telefone 61 99XXX-XXXX para esclarecer eventuais dúvidas que você possa ter e fornecer-lhe as informações que queira, antes, durante ou depois de encerrado o estudo.
- g) As informações relacionadas ao estudo poderão ser conhecidas por pessoas autorizadas. Neste estudo, a orientadora Prof.a Dr.a Marcia Shizue Massukado Nakatani. No entanto, se qualquer informação for divulgada em relatório ou publicação científica, isto será feito sob forma codificada, para que a **sua identidade seja preservada e mantida sua confidencialidade.**
- h) O material obtido (áudio) será utilizado unicamente para essa pesquisa e será deletado ao término do estudo, **dentro de 12 meses.**
- i) **A sua participação neste estudo é voluntária** e caso não quiser mais fazer parte da pesquisa poderá desistir a qualquer momento e solicitar que lhe devolvam este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.
- j) Caso tenha qualquer despesa decorrente da sua participação na pesquisa (custo com uso de dados de conexão/ligação telefônica), será ressarcido.

Eu, _____ li este Termo de Consentimento e compreendi a natureza e objetivo do estudo do qual concordei em participar. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento sem justificar minha decisão e sem qualquer prejuízo para mim. Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo.

_____, ____ de _____ de 2020.

Participante de Pesquisa

Pesquisadora Responsável – Cecília Ulisses Frade dos Reis

APÊNDICE 3 – GLOSSÁRIO

1. Câmara fria: é um equipamento, como se fosse um cômodo, destinado a resfriar ou congelar alimentos, a depender da temperatura.
2. “Cantar” comanda: refere-se ao procedimento, normalmente realizado pelo chef, de informar a cada praça o que é preciso produzir, de modo que depois cada produção forme o pedido total, conforme registrado pelo/a garçom/ garçonete na comanda.
3. Cozinha fria: é a praça em que são preparados os pratos frios. Normalmente se subdivide em garde e confeitaria.
4. Cozinha quente: de modo geral, é a praça da cozinha em que são preparados os pratos quentes. Conforme o porte da cozinha, pode ser subdividida em outras praças de pratos quentes específicos.
5. Ficha técnica: a ficha técnica contém os ingredientes e as respectivas quantidades necessárias ao preparo de cada prato. Também pode conter o modo de preparo, como numa receita, e o custo de cada ingrediente, informando ao final o custo do prato como um todo.
6. Garde manger: praça em que são preparadas as entradas frias, como por exemplo as saladas.
6. Mise-en-place: são as pré-preparações, de modo que durante o serviço, o/a cozinheiro/a já tenha os ingredientes de cada prato já picados, pré-cozidos, de forma que tudo fica “adiantado”, para facilitar o preparo efetivo de um prato o mais rápido possível.
7. Praça: as cozinhas profissionais influenciadas pela estrutura da cozinha clássica são subdivididas em praças, que nada mais são do que espaços, áreas definidas ou cômodos dentro de uma mesma cozinha nas quais ocorrem produções de tipos específicos de alimentos. Os exemplos de praças citados com mais frequência foram: confeitaria, cozinha quente (praça quente) e garde manger.
8. Produção: é o período em que o restaurante está fechado, ou no qual não está ocorrendo evento (no caso das cozinhas de produção). Nesse período, portanto, os/as cozinheiros/as focam em preparar o mise-en-place.
9. Serviço: é o período de trabalho em que o restaurante está aberto, ou há evento acontecendo (no caso das cozinhas de produção). É o período em que a equipe da cozinha está voltada a atender aos pedidos feitos pelos clientes no restaurante, ou em produzir o menu de um evento.