



Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Centro Biomédico

Instituto de Nutrição

Daniela Alves Minuzzo

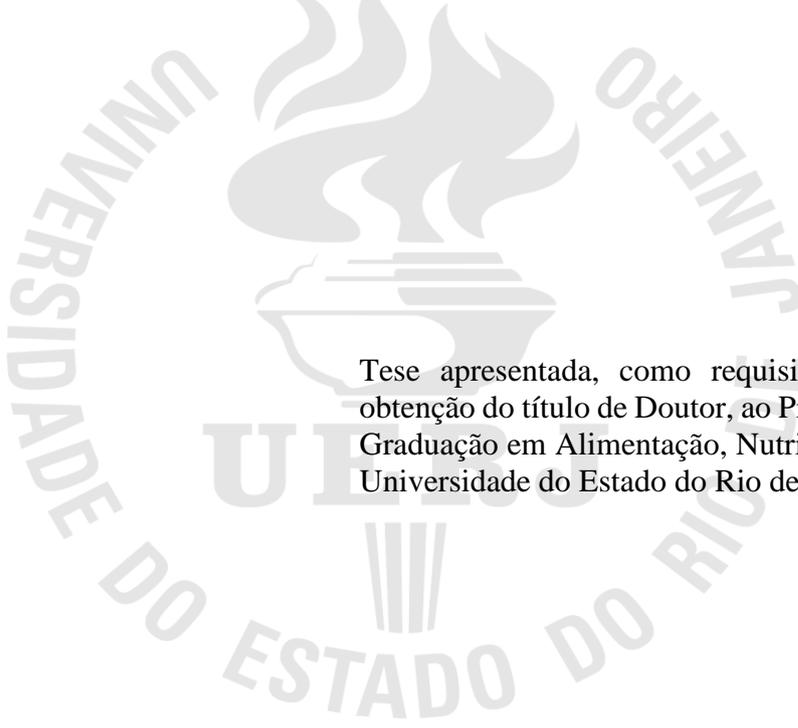
**Entre o individual e o coletivo: as estratégias de resistência adotadas por
trabalhadoras de cozinha em restaurantes no Brasil e na Espanha**

Rio de Janeiro

2023

Daniela Alves Minuzzo

Entre o individual e o coletivo: as estratégias de resistência adotadas por trabalhadoras de cozinha em restaurantes no Brasil e na Espanha



Tese apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor, ao Programa de Pós-Graduação em Alimentação, Nutrição e Saúde, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Orientadora: Prof.^a Dra. Fabiana Bom Kraemer

Coorientadora: Prof.^a Dra. Mabel Gracia-Arnaiz

Rio de Janeiro

2023

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ / REDE SIRIUS / BIBLIOTECA CEH/A

M668 Minuzzo, Daniela Alves
Entre o individual e o coletivo: as estratégias de resistência adotadas por
trabalhadoras de cozinha em restaurantes no Brasil e na Espanha / Daniela Alves
Minuzzo. – 2023.
257 f.

Orientadora: Fabiana Bom Kraemer.
Coorientadora: Mabel Gracia-Arnaiz
Tese (Doutorado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro.
Instituto de Nutrição.

1. Nutrição – Teses. 2. Gastronomia – Teses. 3. Trabalho – Aspectos
sociais – Teses. 4. Mulheres – Teses I. Kraemer, Fabiana Bom. II. Gracia-
Arnaiz, Mabel. III. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de
Nutrição. III. Título.

br

CDU 612.3

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta
dissertação, desde que citada a fonte.

Assinatura

Data

Daniela Alves Minuzzo

Entre o individual e o coletivo: as estratégias de resistência adotadas por trabalhadoras de cozinha em restaurantes no Brasil e na Espanha

Tese apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor, ao Programa de Pós-Graduação em Alimentação, Nutrição e Saúde, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Aprovada em 21 de julho de 2023.

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a. Fabiana Bom Kraemer (Orientadora)

Instituto de Nutrição - UERJ

Prof.^a Dr.^a. Bianca Biguglio

Universidade Estadual de Campinas

Prof.^a Dr.^a. Cynthia Arantes Ferreira Luderer

Universidade do Minho

Prof. Dr. Everton Luiz Simon

Universidade de Santa Cruz do Sul

Prof.^a Dr.^a. Paula Mendes Lacerda

Instituto de Filosofia e Ciências Humanas - UERJ

Rio de Janeiro

2023

DEDICATÓRIA

Dedico esta tese à minha irmã, Debora (in memoriam), que não teve a mesma chance que eu de concluir seu doutorado. Apesar de muitos dos nossos desencontros, foi nos nossos encontros que aprendi a amar outra pessoa e a mim mesma e a te levar sempre comigo. Nós chegamos até aqui!

AGRADECIMENTOS

Embora uma tese de doutorado tenha como característica ser um trabalho de autoria individual, ela é fruto de um percurso de quatro anos, que envolve uma série de vivências, interações e contribuições para a formação doutoral de maneira mais ampla e para a produção da tese em si. Assim, este trabalho, ainda que assinado por uma só pessoa, contou com contribuições das mais diversas naturezas, seja de forma direta para o texto, seja por trocas de ideias, de dicas de leituras, de debates, ou mesmo pelo apoio emocional recebido. Por ter sido cercada de um ambiente acolhedor e desafiante eu tenho muito a agradecer às muitas pessoas que foram fundamentais para essa construção.

Antes dos agradecimentos às pessoas que pude contar nesse caminho, agradeço especialmente por chegar ao fim dessa jornada viva. Digo isso não apenas pelos desafios do processo doutoral em si, que certamente são muitos, mas por ter experienciado essa vivência em meio a uma crise sanitária global provocada pela pandemia de covid-19 e durante o mandato de um governo federal de extrema direita nefasto para o Brasil. Não há palavras para descrever o horror vivido nesses tempos, em que perdemos tantos de nós por negligência ou por ação direta. Aos que não tiveram o mesmo privilégio de seguir vivos, ofereço meu mais sincero lamento e meu respeito, a nós, que seguimos aqui, que saibamos honrar nossa responsabilidade coletiva na construção de uma sociedade melhor para todas as pessoas.

Apesar de incomum, faço questão de incluir aqui um agradecimento e reconhecimento a mim mesma por ter me escolhido e ter mantido com ternura e responsabilidade meu compromisso de vida em concluir esse trabalho, descobrindo, inclusive, uma força e disciplina que eu mesma não sabia possuir. A possibilidade de me saber capaz, mesmo diante de tantos percalços e inseguranças, me faz chegar na conclusão desse percurso fortalecida e acreditando que posso cada vez mais.

Se eu tive a força e as condições possíveis para concluir esta tese, certamente foi porque pude contar com muita gente que me apoiou não apenas durante esses quatro anos, mas até para que eu pudesse ter a formação necessária e a possibilidade de escolher e construir meus próprios caminhos de vida. Por isso, eu não tenho palavras suficientes para agradecer à minha mãe, Fatima, ao meu pai, Pedro, ao meu segundo pai do coração, Luís, à minha irmã, Debora, minhas primas-irmãs, Patrícia e Priscila, e à irmã emprestada, Monica. Agradeço imensamente à Cissa pelo amor, carinho e amizade compartilhados por tanto tempo, que me possibilitaram

sobreviver aos mais duros períodos de isolamento pandêmico e de desfrutar de momentos inesquecíveis, apesar dos rumos tomados em nossa relação.

Esta tese só foi possível de ser realizada, porque as interlocutoras de pesquisa confiaram em mim o compartilhamento de suas trajetórias de vida, oferecendo generosamente seu tempo, escasso em função da sobrecarga de trabalho que enfrentam, e abrindo vivências muitas vezes dolorosas. Entre choros, risos, revoltas e prazeres, elas dividiram comigo mais do que eu poderia esperar. O anonimato dessas mulheres é uma condição ética desta pesquisa, mas também a realidade de vida dessas trabalhadoras. Ao agradecê-las pelos nomes que lhes atribuí durante a pesquisa, agradeço a todas as mulheres que exercem o trabalho culinário, seja de maneira remunerada ou não, e que proveem, muitas vezes com um alto custo em suas vidas, o sustento das sociedades. Assim, agradeço à Maria, Ana, Francisca, Antônia, Adriana, Julia, Márcia, Fernanda, Patrícia, Carolina, Sara, Carmen, Sofia, Pilar, Isabel, Laura, Dolores, Núria, Cristina, Marta, Lucía, Martina, Veronica e Carla. Que este trabalho e seus desdobramentos possam ser motor de transformação das duras realidades enfrentadas.

A parceria sensível e inspiradora da minha orientadora de doutorado, Fabiana, foi fundamental para que o processo de construção da tese fosse mais leve. Agradeço por ter tido uma orientadora que admiro intelectualmente, como profissional e como pessoa, que me ensinou muito sobre os temas de alimentação e como ser uma pessoa ética e companheira. Um encontro de muita sorte, cuja parceria certamente se estenderá por muitos anos. Obrigada por tanta generosidade. Agradeço o acolhimento de todo o grupo do Néctar, em especial ao grupo de orientandas composto pela Clarissa, Rachel, Nichole, Nathalia, Ana Paula, Renata, Marília e Roberta. Às estudantes de iniciação científica Juliana Alves e Julia Pimentel, agradeço pelo tempo e compromisso dedicados para a construção desta pesquisa.

Agradeço o acolhimento da minha coorientadora, professora Mabel, que sempre esteve disponível para auxiliar em todo o processo para a realização da cotutela do doutorado, seja para cumprir com os procedimentos burocráticos necessários, seja pelas valiosas contribuições ao trabalho. Sou muito grata ao carinho recebido no meu período na Univesitat Rovira i Virgili (URV), em especial à Vero, Núria, Pedro, Montse, Mireia, Yolanda e Cláudia. A minha experiência na Espanha não teria sido tão rica e prazerosa, não fosse a amizade construída com o grupo de doutorandos/as da URV Julia, Maurício, Angela, Adrian e Giulia e os/as bolsistas da Capes, Karine, Zé, Mariela e André.

Sou grata por ter podido contar com a competência e parceria da coordenação do PPG-ANS, nas figuras do professor Julio, da professora Daniela e da secretária Daniele, que sempre estiveram disponíveis para ajudar em tudo que fosse necessário nesse processo. O investimento

público em pesquisa, por intermédio da CAPES, para o financiamento de parte do período de doutorado realizado na Espanha foram fundamentais para que eu pudesse, inclusive, sonhar com essa possibilidade, o que dirá concretizá-la.

Agradeço, de coração, as pessoas que compõe a banca de defesa da tese por receberem e aceitarem com tanto carinho o convite em participar da construção deste trabalho, dedicando tempo, conhecimento e afeto. Meu agradecimento muito especial à Paula, Bianca, Cynthia, Everton, Shirley e Maria Cláudia.

O período de cotutela doutoral e de conclusão desta tese só foi possível pela possibilidade de afastamento temporário das minhas atividades docentes na UFRJ, momento em que pude contar novamente com um investimento público na minha qualificação e com a parceria de colegas e amigas para cobrir as atividades que não pude exercer durante esse tempo. Assim, agradeço ao colegiado do curso de Gastronomia pelo apoio mútuo que temos exercido para o fortalecimento do curso e do campo. Tenho a sorte de ter no trabalho duas grandes amigas, Camila e Mara, que foram apoio em todos os momentos e cuja relação construída eu só tenho a agradecer. Agradeço também a parceria de amizade e trabalho do grupo que concebeu e fundou a Revista Mangút, um respiro no meio do caos pandêmico, Ivan, Rodrigo e Cláudia.

Grande parte da construção intelectual desta tese se deve às leituras e debates da disciplina de ‘gênero, estado e processos de subjetivação’ feita de forma online ainda no ano de 2020 e do grupo de estudos derivado desse encontro. Foram leituras instigantes, debates profícuos e trocas profundas que extrapolararam os espaços acadêmicos. Por toda a convivência, mesmo grande parte à distância, e todo o aprendizado coletivo, agradeço imensamente à amizade e companheirismo da Amanda, Carol, Luiza, Milena, Paula e Twig. Dos melhores desdobramentos desse encontro, certamente a amizade construída e fortalecida pela convivência e trocas diárias com a Milena, é o que mais tenho a agradecer. Pelos cuidados, pelo carinho, pelas lágrimas e risadas compartilhadas, por nos fortalecermos, meu muito obrigada.

Tenho muito a agradecer ao grupo Beterrabas, construído virtualmente durante a pandemia e que se revelou um alento com todo tipo de trocas gostosas. Alê, Cassandra, Cláudia, Ísis, Juliana e Lourence, sem vocês certamente tudo teria sido menos divertido. Aos amigos e às amigas de vida, Bê, Cleo, Karen, Lari, Nat, Nath e Priscila, que mesmo longe, estão sempre presentes, meu muito obrigada por serem porto seguro e apoio nos melhores e piores momentos da vida. Ao amigo-irmão Filipe agradeço por todas as alegrias e angústias divididas e pelo auxílio especial na finalização deste trabalho. À amiga de longa data, que esteve sempre por perto, companheira de vida, Laurinha, obrigada por ser você e por me escolher como sua amiga

sempre. À amizade linda da Debora, Tom e Maria, agradeço pelos momentos deliciosos vividos e por tanto afeto e inspiração. Aos amigos moradores da selva de pedra mais encantadora desse país, Thamires, Paulinho, Filipe e Julia, agradeço por todas as trocas sinceras com muito afeto e admiração.

Reunir tantos agradecimentos em tão pouco espaço é perceber de forma condensada o privilégio que tenho de estar cercada de tantas pessoas que me apoiam e me alimentam de tanto carinho, amor, cuidado, admiração e companheirismo. Que a vida siga sendo generosa comigo e me permita, como tem sido, (re)aprender a morrer e (re)nascer quantas vezes sejam necessárias para abrir e construir novos caminhos e fortalecer os já percorridos. Por amor ao mundo e à vida, eu sigo

Você tem que agir como se fosse possível transformar radicalmente o mundo. E você tem que fazer isso o tempo todo.

Angela Davis

RESUMO

MINUZZO, Daniela Alves. *Entre o individual e o coletivo: as estratégias de resistência adotadas por trabalhadoras de cozinha em restaurantes no Brasil e na Espanha*. 2023. 257 f. Tese (Doutorado em Alimentação, Nutrição e Saúde) – Instituto de Nutrição, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023.

O objetivo desta pesquisa doutoral foi compreender as estratégias de resistência de mulheres trabalhadoras de cozinhas de restaurantes comerciais às desigualdades e discriminações de gênero no trabalho no Brasil (Rio de Janeiro) e na Espanha (Barcelona). Para tal, foi realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa, pela construção de mosaico científico composto por pesquisas bibliográfica e empírica em que foram coletados relatos pelo método biográfico por meio de 24 entrevistas individuais em profundidade com trabalhadoras de restaurantes de ambos os países. A análise consistiu na identificação inicial de temas, que foram codificados em uma segunda etapa para o agrupamento em categorias. A pesquisa empírica revelou categorias de estratégias de resistência no setor, além de discussões sobre as temáticas da relação com outras mulheres, maternidade, raça e conciliação da vida pessoal, especialmente a produção de alimentos no lar, com as carreiras remuneradas das sujeitas de pesquisa. No grupo temático das estratégias, os códigos identificados foram agrupados nas seguintes categorias: inserção e permanência; esforço e dedicação; postura e ação direta; autonomia, empreender e ter negócios próprios; acúmulo de experiências; dimensão coletiva; e limites da resistência. Os resultados demonstram uma variedade de estratégias individuais e coletivas acionadas pelas sujeitas da pesquisa para resistir no trabalho no setor de restaurantes. As estratégias individuais foram no sentido de adequar-se e cumprir os padrões esperados de sucesso no setor, aderindo a uma racionalidade neoliberal e manipulando seus comportamentos e modos de agir no trabalho de modo a desafiar os estereótipos e papéis de gênero esperados para elas. Já as estratégias coletivas envolveram as construções de alianças no trabalho e o compartilhamento de transcrições ocultas em uma rede de informações no setor que busca alertar colegas sobre locais ou chefes que exercem más práticas. Na comparação das experiências descritas pelas trabalhadoras de ambos os países se observou mais similaridades que diferenças, ainda que algumas destas tenham se destacado, como a identificação da temática racial no Brasil, a maior centralidade da maternidade e do empreendedorismo na Espanha e uma aparente estrutura mais forte das transcrições ocultas no Rio de Janeiro. Apesar dos desafios e desigualdades enfrentadas pelas trabalhadoras de cozinhas de restaurantes, essas mulheres são sujeitas/agentes políticas em seu espaço de trabalho e para além dele, capazes de articular estratégias, individuais ou coletivas, para romper, fragmentar ou desestabilizar, em alguma medida, as discriminações e desigualdades de gênero no mercado.

Palavras-chave: Gastronomia. Gênero. Trabalho. Restaurante. Resistência.

ABSTRACT

MINUZZO, Daniela Alves. *Between the individual and the collective: the resistance strategies adopted by kitchen workers in restaurants in Brazil and Spain*. 2023. 257 f. Tese (Doutorado em Alimentação, Nutrição e Saúde) – Instituto de Nutrição, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023.

The aim of this doctoral research was to understand the resistance strategies of female kitchen workers in commercial restaurants to gender inequality and discrimination at work in Brazil (Rio de Janeiro) and Spain (Barcelona). To this end, a qualitative research approach was carried out, building a scientific mosaic made up of bibliographical and empirical research in which narratives were collected using the biographical method through 24 individual in-depth interviews with female restaurant workers from both countries. The analysis consisted of the initial identification of themes, which were coded in a second stage to group them into categories. The empirical research revealed categories of resistance strategies in the sector, as well as discussions on the themes of relationships with other women, motherhood, race and reconciling personal life, especially food production in the home, with the paid careers of the research subjects. In the thematic group of strategies, the codes identified were grouped into the following categories: insertion and permanence; effort and dedication; posture and direct action; autonomy, entrepreneurship, and self-employment; accumulation of experiences; collective dimension; and limits of resistance. The results show a variety of individual and collective strategies used by the research subjects to resist at work in the restaurant sector. The individual strategies were to fit in and meet the expected standards of success in the sector, adhering to a neoliberal rationality and manipulating their behaviors and ways of acting at work in order to challenge the stereotypes and gender roles expected of them. Collective strategies, on the other hand, involved building alliances at work and sharing hidden transcripts in an information network in the sector that seeks to alert colleagues to locations or bosses who exercise bad practices. When comparing the experiences described by workers in both countries, more similarities than differences were observed, although some of these stood out, such as the identification of racial issues in Brazil, the greater centrality of motherhood and entrepreneurship in Spain and an apparent stronger structure of hidden transcripts in Rio de Janeiro. Despite the challenges and inequalities faced by female restaurant kitchen workers, these women are political subjects/agents in their workspace and beyond, capable of articulating strategies, individual or collective, to break down, fragment or destabilize, to some extent, gender discrimination and inequalities in the market.

Keywords: Gastronomy. Gender. Work. Restaurant. Resistance.

RESUMÉN

MINUZZO, Daniela Alves. *Entre lo individual y lo colectivo: las estrategias de resistencia adoptadas por trabajadoras de cocina en restaurantes en Brasil y España*. 2023. 257 f. Tese (Doutorado em Alimentação, Nutrição e Saúde) – Instituto de Nutrição, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023.

El objetivo de esta investigación doctoral fue comprender las estrategias de resistencia de las trabajadoras de cocina de restaurantes comerciales a la desigualdad de género y la discriminación en el trabajo en Brasil (Río de Janeiro) y España (Barcelona). Para ello, se llevó a cabo un enfoque de investigación cualitativa, construyendo un mosaico científico formado por investigaciones bibliográficas y empíricas en las que se recogieron relatos mediante el método biográfico a través de 24 entrevistas individuales en profundidad a trabajadoras de restaurantes de ambos países. El análisis consistió en la identificación inicial de temas, que fueron codificados en una segunda etapa para agruparlos en categorías. La investigación empírica reveló categorías de estrategias de resistencia en el sector, así como discusiones sobre los temas de las relaciones con otras mujeres, la maternidad, la raza y la conciliación de la vida personal, especialmente la producción de alimentos en el hogar, con las carreras remuneradas de las investigadas. En el grupo temático de estrategias, los códigos identificados se agruparon en las siguientes categorías: inserción y permanencia; esfuerzo y dedicación; postura y acción directa; autonomía, emprendimiento y tener negocios propios; acumulación de experiencias; dimensión colectiva; y límites de la resistencia. Los resultados muestran una variedad de estrategias individuales y colectivas utilizadas por las sujetas de la investigación para resistir en el trabajo en el sector de la restauración. Las estrategias individuales consistían en encajar y cumplir con los estándares de éxito esperados en el sector, adhiriéndose a una racionalidad neoliberal y manipulando sus comportamientos y formas de actuar en el trabajo de manera que desafiaran los estereotipos y roles de género que se esperaban de ellas. Las estrategias colectivas, por otro lado, implicaron la construcción de alianzas en el trabajo y el intercambio de transcripciones ocultas en una red de información en el sector que busca alertar a los colegas sobre lugares o jefes que llevan a cabo malas prácticas. Al comparar las experiencias descritas por las trabajadoras de ambos países, se observaron más similitudes que diferencias, aunque destacaron algunas, como la identificación de cuestiones raciales en Brasil, la mayor centralidad de la maternidad y del emprendimiento en España y una aparente mayor estructuración de las transcripciones ocultas en Río de Janeiro. A pesar de los retos y desigualdades a los que se enfrentan las trabajadoras de las cocinas de los restaurantes, estas mujeres son sujetas/agentes políticas en su espacio de trabajo y fuera de él, capaces de articular estrategias individuales o colectivas para romper, fragmentar o desestabilizar, en cierta medida, la discriminación de género y las desigualdades en el mercado.

Palabras clave: Gastronomía. Género. Trabajo. Restaurante. Resistencia.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 -	Termos de busca dentro dos grupos temáticos.....	42
Figura 2 -	Fluxograma de seleção dos textos incluídos na revisão integrativa.....	44
Figura 3 -	Imagem de um estabelecimento de venda de comida no Mercado “ <i>La Boqueria</i> ” em Barcelona, Espanha.....	57
Figura 4 -	Imagem de uma barraca de acarajé no Rio de Janeiro, Brasil.....	57
Quadro 1 -	Dados de ano de publicação, autores, nome e área de conhecimento da revista e título dos artigos selecionados na revisão.....	103
Figura 5 -	Distribuição da publicação de artigos por ano.....	106
Figura 6 -	Nuvem de palavras com as palavras-chave dos artigos.....	107
Quadro 2 -	Objetivos gerais, abordagens teóricas e principais resultados das pesquisas que compuseram a revisão integrativa.....	108

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO.....	15
2	PERCURSO TEÓRICO-METODOLÓGICO.....	27
2.1	Gênero como perspectiva teórica e categoria analítica.....	27
2.2	Relações de gênero e trabalho.....	32
2.3	Construção do mosaico científico.....	41
2.4.1	<u>Revisão bibliográfica.....</u>	41
2.4.2	<u>Pesquisa empírica.....</u>	44
2.5	Posicionalidade e aproximação com o campo.....	50
3	TRABALHO EM COZINHAS DE RESTAURANTES.....	56
3.1	O trabalho em cozinhas de restaurantes na perspectiva de uma experiência pessoal.....	66
3.2	O trabalho em cozinhas de restaurantes na perspectiva de trabalhadoras do setor.....	72
4	RELAÇÕES DE GÊNERO NO TRABALHO EM COZINHAS DE RESTAURANTES.....	81
4.1	Relações de gênero no trabalho em cozinhas de restaurantes na perspectiva de trabalhadoras do setor.....	97
4.2	Revisão integrativa sobre as relações de gênero no trabalho em cozinhas de restaurantes.....	102
4.2.1	<u>As teorias organizacionais.....</u>	122
4.2.2	<u>As abordagens sociológicas e antropológicas.....</u>	124
4.2.3	<u>A segregação ocupacional por gênero.....</u>	129
4.2.4	<u>As abordagens diversas.....</u>	130
4.2.5	<u>Considerações a respeito da revisão integrativa.....</u>	132
5	AS ESTRATÉGIAS DE RESISTÊNCIA DE MULHERES NAS COZINHAS DE RESTAURANTES.....	134
5.1	As estratégias de resistência de trabalhadoras em Barcelona.....	136
5.1.1	<u>“Não é culpa nossa o machismo, mas eu acho que a gente pode ajudar.” (Sara).....</u>	159
5.1.2	<u>“É aquele negócio: santo de casa não faz milagre.” (Carmen).....</u>	163

5.1.3	<u>“Sou o pior. Sou mulher, mãe e estrangeira.” (Dolores)</u>	168
5.2	As estratégias de resistência de trabalhadoras do Rio de Janeiro	175
5.2.1	<u>“Quando não era questão de racismo, era questão de machismo, era misoginia.” (Patrícia)</u>	205
5.2.3	<u>“Casa de ferreiro, espeto de pau.” (Patrícia)</u>	217
5.2.4	<u>“Sou mãe, mulher e cozinheira.” (Antônia)</u>	223
5.3	As estratégias de resistência: entre o individual e o coletivo	225
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	233
	REFERÊNCIAS	236
	APÊNDICE A – Roteiro de entrevista.....	251
	APÊNDICE B – Dados de identificação das interlocutoras de pesquisa..	254
	ANEXO A – Aprovação do comitê de ética em pesquisa (cep)	257

1 INTRODUÇÃO

Esta tese integra estudos desenvolvidos em parceria entre o Núcleo de Estudos sobre Cultura e Alimentação (NÉCTAR) do Instituto de Nutrição (INU) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e do Grup d'Investigacions Antropològiques (GRIAFITS) da Universitat Rovira i Virgili (URV), sob a coordenação respectivamente das pesquisadoras Fabiana Bom Kraemer e Mabel Gracia-Arnaiz, cujo objeto são as estratégias de resistência de mulheres em cozinhas de restaurantes comerciais frente às desigualdades e discriminações de gênero em duas diferentes cidades, Rio de Janeiro (Brasil) e Barcelona (Espanha).

Além da vinculação institucional apresentada, é preciso afirmar que esta é uma tese sobre a vida de mulheres, de forma direta das interlocutoras da pesquisa, mas que contam histórias que representam muitas outras vivências de mulheres trabalhadoras que enfrentam desafios diários para construir suas carreiras, receber reconhecimento pelo seu trabalho e conquistar seus objetivos pessoais e profissionais.

Sendo uma tese sobre diversas trajetórias de vida, ela parte também de uma trajetória própria que incita motivações pessoais e coletivas para que as vidas das mulheres não sejam mais vistas como específicas ou de menor valor. Assim sendo, apresento este trabalho acompanhada das que vieram antes de mim e que abriram caminhos que possibilitaram que partíssemos de um outro lugar e acompanhada do compromisso com as que virão depois de nós para que elas também possam encontrar formas menos duras de existir.

Desse modo, o interesse por esta pesquisa nasce da minha experiência na área de Gastronomia, que se iniciou há catorze anos, com a entrada no curso tecnólogo, em paralelo com a atuação no mercado de trabalho formal no setor de restaurantes. Essas experiências me proporcionaram conhecer melhor o trabalho na área, além de observar algumas manifestações das relações de gênero nesse espaço, que foram sendo mais bem compreendidas *a posteriori*, justamente por um processo de me identificar enquanto feminista, como algo que se foi construindo ao longo da vida adulta, a partir de leituras e vivências políticas que me fizeram perceber questões que atravessam diariamente a minha vida, como mulher, assim como a de outras mulheres.

Posteriormente, atuando há quase dez anos como docente e pesquisadora na área, esses temas passaram a me atravessar com maior intensidade ao observar que as minhas alunas enfrentavam e ainda enfrentam uma série de dificuldades adicionais, em uma área já bastante difícil, pelo fato de serem mulheres, tal qual será argumentado e construído ao longo desta tese.

Assim, incomodada com essa realidade e comprometida com uma formação ética e crítica das e dos discentes em Gastronomia, iniciei o processo de elaboração desta pesquisa.

Por partir de um olhar da Gastronomia, esta tese centra-se na noção da comida como expressão da cultura, não apenas nas formas de consumi-la, como usualmente é abordado nas pesquisas acadêmicas, mas também pela sua produção e preparo, apoiada na perspectiva de Montanari (2013). Apesar de se centrar nas relações de gênero no trabalho, a comida é o eixo motor desta pesquisa, pois ela é produzida e preparada por pessoas que alimentam outras pessoas em nossa sociedade. O trabalho culinário, tal qual defende Taís Machado (2022), é uma ferramenta de ação social e política das trabalhadoras que o exercem, e compreender suas condições de trabalho é fundamental para pensar meios mais justos de realizar um trabalho essencial para a manutenção da sociedade.

Em um primeiro momento, esta pesquisa se baseou em compreender de que maneira as desigualdades de gênero se manifestam e de que modo elas se estruturam no trabalho em cozinhas profissionais na perspectiva das mulheres que atuam no setor de restaurantes. No entanto, ao iniciar a revisão de estudos na temática, observei que esses estudos, quase em sua totalidade, centravam-se justamente na compreensão, descrição e análise dessas assimetrias (BRIGUGLIO, 2020; COLLAÇO, 2008; HADDAJI; ALBORS-GARRIGÓS; GARCÍA-SIGOVIA, 2017a; 2017b; 2017c; HARRIS; GIUFFRE, 2015; REIS; NAKATANI, 2020; RESENDE; MELO, 2016; SCAVONE, 2007; SILVA; REZENDE; MACHADO, 2018).

Em paralelo, avançando nas leituras de autoras na área de gênero, tive contato com pesquisas que abordavam as possibilidades de resistência nos mais diversos contextos, com enfoque na agência das mulheres diante de situações de violência, opressão ou discriminação (COLLINS, 2019; DAS, 2000; HOOKS, 1984; KILOMBA, 2019). Assim, entendendo serem ainda insuficientes as abordagens que investigam as estratégias de resistência das mulheres no setor de restaurantes, foi desenvolvida a pergunta central desta pesquisa, que é: Como as mulheres trabalhadoras de cozinhas de restaurantes comerciais constroem e compreendem as estratégias de resistência frente às desigualdades de gênero no trabalho em duas cidades diferentes?

Essa pergunta de pesquisa se centra no pressuposto de que, apesar dos desafios e desigualdades enfrentadas pelas trabalhadoras de cozinhas de restaurantes, tal qual será demonstrado, essas mulheres são sujeitas/agentes políticas em seu espaço de trabalho e para além dele, capazes de articular estratégias, individuais ou coletivas, para romper, fragmentar ou desestabilizar, em alguma medida, as discriminações e desigualdades de gênero no mercado.

Importante afirmar que a construção desse olhar não busca romantizar suas estratégias de resistência ou criar narrativas heroicas sobre sua atuação. O olhar para os seus modos de agir e suas formas de sobrevivência no mercado de trabalho busca tornar visível a maneira como constroem suas trajetórias, apesar das duras condições às quais estão expostas em um trabalho muitas vezes precário e de exploração em âmbito global.

Dentre os percursos que levaram à construção deste olhar de pesquisa, a possibilidade de fazer um período de doutorado sanduíche ampliou o interesse para compreender esses fenômenos para além da cidade do Rio de Janeiro, recorte inicial previsto. Devido à parceria do NÉCTAR com o GRIAFITS e a *expertise* de suas coordenadoras, ambas orientadoras desta tese doutoral, construiu-se a possibilidade de realizar o doutorado sanduíche em Tarragona, na Espanha.

Posteriormente, aproveitando a oportunidade de fazer trabalho de campo na Espanha, o doutorado sanduíche, com bolsa concedida pelo Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior (PDSE) 2020 – Edital nº 19/2020 – da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), acabou se transformando em um doutorado em cotutela, com duração de um ano, cuja característica principal é a inscrição plena do doutorando em duas universidades de países distintos com a obtenção do título de doutora por ambas as instituições. Buscando cidades e mercados de restaurantes mais comparáveis em termos de estrutura e importância social e econômica, escolhemos a cidade de Barcelona para realizar a pesquisa em comparação com o Rio de Janeiro.

Os dados oficiais sobre a atividade econômica do setor de restaurantes no Brasil são imprecisos devido à velocidade de abertura e fechamento de empresas e à informalidade do setor (CASTRO, 2007). É difícil obter uma classificação oficial das empresas e dos/as trabalhadores/as que atuam na área. Por meio de muita busca, foi possível obter alguns dados apresentados abaixo, ainda que sejam limitados e insuficientes para descrever o completo panorama de trabalho no setor.

O setor de restaurantes no Brasil é um dos mais importantes da economia, sendo responsável por cerca de 4% do PIB brasileiro. O mercado tem se expandido nos últimos anos, com o número de estabelecimentos e o faturamento aumentando. O mercado de alimentos e bebidas, que inclui restaurantes, lanchonetes, bares e similares, movimentou cerca de R\$ 140 bilhões em 2019, segundo a Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL, 2019). O setor tem se beneficiado de tendências como o serviço de entregas, que tem crescido muito nos últimos anos, em especial em decorrência da pandemia de Covid-19.

Dados da Abrasel (2019) apontam que existe cerca de um milhão de estabelecimentos no setor no Brasil, com seis milhões de empregos diretos. Atualmente as mulheres representam a maioria das/os trabalhadoras/es formalmente empregadas/os como cozinheiras/os no segmento de restaurantes e outros estabelecimentos de alimentação no país (67,7% em 2018, de acordo com dados da RAIS/TEM) (BRIGUGLIO, 2020).

A última Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF 2017-2018) apontou que quase um terço, 32,8%, das despesas das famílias brasileiras era realizada com refeições fora do domicílio (IBGE, 2018c). Tal dado está associado a fatores políticos, econômicos e sociais, que incluem as mudanças na rotina das pessoas, de modo que sobra pouco tempo para o preparo das refeições e há busca por praticidade nessa atividade.

Na Espanha, o setor de restaurantes representa 6,2% do PIB nacional, empregando, em 2017, 1,6 milhão de pessoas, destas 53,5% são mulheres (KPMG, 2018). Cabe destacar que 16% da ocupação no mercado de trabalho na Espanha é composta por estrangeiros/as, sendo o setor da economia com a segunda maior concentração de trabalhadores/as de outros países o de serviços de restaurantes e vendas. Em 2018, entre 21% e 22% dos/as cozinheiros/as assalariados/as e dos/as gerentes de restaurantes e de cafeterias no país eram estrangeiros (GOBIERNO DE ESPAÑA, 2019).

Há uma grande variedade de estabelecimentos que servem comida na Espanha, como padarias, confeitarias, *fast foods*, cantinas, bares, *self-services*, cafeterias e restaurantes com menu ou *à la carte*. No entanto, 60% da comida consumida fora do lar é proveniente desses três últimos tipos de estabelecimentos citados (DÍAZ-MENDEZ; GARCÍA-ESPEJO, 2017). O país apresenta destaque na gastronomia mundial com 206 restaurantes premiados com estrelas pelo *Guia Michelin*¹ na edição de 2019, ficando atrás apenas do Japão, da França, da Itália e da Alemanha, além de ter sido o país com mais indicações (sete no total) de restaurantes na lista dos 50 melhores restaurantes do mundo pela revista britânica *Restaurant*² (KPMG, 2018).

Partimos do pressuposto de que as desigualdades de gênero são vivenciadas nas cozinhas de restaurantes de diferentes países, extrapolando fronteiras e culturas, e que as

¹ O *Guia Michelin* é um guia turístico publicado pela primeira vez na França em 1900 pela empresa de pneus Michelin com o objetivo de promover o turismo para o mercado automobilístico. Com o tempo, o guia se converteu no mais prestigiado prêmio internacional no ramo da gastronomia, classificando os restaurantes com estrelas (de 1 a 3). A premiação concentra-se principalmente na Europa, Estados Unidos da América e alguns países asiáticos e latino-americanos.

² A revista britânica *Restaurant* se consolidou como uma das principais premiações da gastronomia com a publicação anual da lista dos 50 melhores restaurantes do mundo, além de premiações individuais como a de melhor chefe, melhor chefe mulher e melhor confeitiro.

distintas trajetórias podem revelar desafios e potencialidades da própria área, tal qual se buscou demonstrar ao longo do trabalho.

Esta tese foi organizada de modo a apresentar inicialmente o percurso teórico-metodológico, com a construção dos marcos teóricos e das escolhas metodológicas para responder às perguntas de pesquisa. Em seguida, uma seção sobre o trabalho em cozinhas de restaurantes foi construída para explicitar o contexto da pesquisa, bem como outra seção sobre as questões de gênero nesse mercado. Por fim, são apresentados os resultados da revisão bibliográfica e da pesquisa empírica feita por meio de entrevistas individuais em profundidade.

O marco teórico da pesquisa se ancora nas noções de gênero e suas questões no trabalho remunerado e de estratégia como prática social. A escolha metodológica foi a de construir um mosaico científico que se constituiu com a apresentação das experiências de vida das interlocutoras para ajudar a contextualizar o trabalho em cozinha e suas questões de gênero, além das análises da bibliografia acadêmica sobre o tema e das estratégias de resistência das trabalhadoras do setor.

O marco teórico deste projeto envolve a noção de gênero enquanto categoria analítica e perspectiva teórica, que busca rejeitar uma noção determinista biologicista do que seriam as chamadas “diferenças sexuais”. O gênero seria, então, um fator constitutivo das relações sociais, centrado fundamentalmente sobre as relações de poder, que envolvem representações simbólicas; conceitos normativos; concepções políticas da organização social; e identidades subjetivas. Em uma perspectiva binária, o gênero enfatizava um aspecto relacional, em que mulheres e homens seriam definidos em termos recíprocos (LAGARDE, 1990; LAURETIS, 2019; SCOTT, 1995).

A noção de gênero e de mulheres não pode ser pensada como uma categoria homogênea, dado que outros marcadores, como raça e classe principalmente, são indissociáveis e fundamentais para compreender a pluralidade de vivências, experiências e realidades. Essa perspectiva vem sendo trabalhada por diversas autoras a partir de conceitos que se aproximam, apesar de suas especificidades, conforme se apresenta de maneira mais detalhada na construção do marco teórico (CARNEIRO, 2013; COLLINS; BILGE, 2021; CRENSHAW, 2004; GONZALEZ, 1984; KERGOAT, 2019; SAFFIOTI, 2019).

Apoiada em Danièle Kergoat e Helena Hirata, adoto o argumento de que o trabalho é um conceito central para os estudos de gênero, tanto por ser um mediador das relações sociais quanto por apresentar uma faceta paradigmática ao mesmo tempo de dominação e de emancipação (HIRATA; KERGOAT, 2007; KERGOAT, 2021). A distinção entre trabalho remunerado e não remunerado, ancorada em uma dicotomia entre o espaço público e o espaço

privado, é acompanhada da construção de estereótipos e papéis de gênero, que provocam impactos e obstáculos na participação das mulheres no mercado de trabalho (PATEMAN, 2018; SAFFIOTI, 1976; 1997).

Uma das consequências desse processo é a chamada divisão sexual do trabalho, definida como “a forma da divisão social do trabalho decorrente das relações sociais de sexo” cuja característica principal é a orientação prioritária dos homens a uma esfera social considerada economicamente produtiva e das mulheres ao trabalho de reprodução social da vida. A divisão sexual do trabalho opera tanto pelo princípio da “separação”, que é a noção de que existem trabalhos de mulheres e trabalhos de homens, quanto pela “hierarquização”, que atribui maior valor social e econômico ao trabalho dos homens, em especial dos homens brancos (HIRATA; KERGOAT, 2007; KERGOAT, 2021).

Compreendendo também a imbricação entre a esfera privada e a esfera pública como correspondendo a “lugares” e “tempos” interligados, em que os efeitos das relações de poder em uma esfera são sentidos na outra, a gente observa que a sobrecarga das funções domésticas prejudica a atuação das mulheres no mercado de trabalho, fato que nos interessa investigar também nesta pesquisa (PATEMAN, 2018).

Entendendo o trabalho com potencial subversivo e como meio de resistências, revoltas e lutas, eu busquei construir de forma teórica a ideia de resistência, a partir de Maria Lugones (2014), como a noção mínima de agenciamento necessária para que a relação entre opressão e resistência seja uma relação ativa. Acrescenta-se a essa noção a ideia de formas cotidianas de resistência, de James Scott (1985), que pode ser entendida como atos com o objetivo de mitigar ou negar reivindicações feitas por classes dominantes ou para avançar em reivindicações próprias. Essas estratégias de resistência podem ser entendidas como práticas sociais, que vão buscar superar uma suposta oposição entre estrutura e agência dos sujeitos, dado que a reprodução social de coerção nunca é total, seja por uma resistência direta, seja pela própria fragmentação, contradição e lacunas da dominação (ORTNER, 1996). Assim, assumo, conforme bell hooks (2019), que “onde há opressão, há resistência” e, mais ainda, que “a opressão forma as condições de resistência”.

Para investigar essas questões na pesquisa, de abordagem qualitativa, adotou-se como método a construção de um mosaico científico (BECKER, 1993), ou, como se poderia dizer em uma homenagem ao modernismo catalão, um *trencadís*³ científico. Esse mosaico foi composto

³ O *trencadís* é uma técnica decorativa que consiste na criação de uma espécie de mosaico com pedaços irregulares de cerâmica ou outros materiais de fácil fragmentação. A técnica foi muito utilizada no modernismo catalão, especialmente pelo arquiteto Antoni Gaudí e Josep Maria Jujol.

pelas pesquisas bibliográfica e empírica, em que foram coletados relatos pelo método biográfico (MUÑOZ, 1992) de trabalhadoras de cozinhas de restaurantes. Esses relatos compuseram o mosaico tanto pela análise das estratégias de resistência no trabalho, foco central da pesquisa, quanto em seu uso na construção das seções sobre trabalho em cozinhas de restaurantes e sobre as relações de gênero nesse setor.

A pesquisa empírica incluiu mulheres entre 18 e 60 anos de idade que tivessem experiência de trabalho no setor há pelo menos três anos como manipuladoras de alimentos em restaurantes na cidade do Rio de Janeiro, no Brasil, e de Barcelona, na Espanha. Foram consideradas manipuladoras de alimentos aquelas que tivessem ocupado cargos de auxiliar de cozinha, cozinheira, subchefe ou chefe. A seleção de sujeitas foi feita pela técnica de amostragem por cadeia de referência, também chamada de “bola de neve” (BIENARCKI; WALDORF, 1981).

A escolha pelo método biográfico (MUÑOZ, 1992) buscou convergir os testemunhos subjetivos das indivíduos à luz de suas trajetórias (DUBAR, 1998), experiências e visão de mundo, com a construção de um reflexo de valores compartilhados no setor de restaurantes. A saturação temática (CRESWELL, 2014) foi utilizada para produzir um acúmulo de relatos individuais até que qualquer nova narrativa não fosse mais capaz de introduzir novos elementos, construindo uma só história a partir de muitos relatos diferentes, conferindo validade científica pela observação de regularidades empíricas ao se estabelecerem características estruturais.

Ainda dentro do percurso metodológico, busquei apresentar a minha posição social e aproximação com o campo. Defino-me como uma mulher branca, lésbica, de classe média e professora universitária, com experiência de trabalho como cozinheira, conforme apresentarei em mais detalhes ao longo da tese. A minha experiência de trabalho em cozinhas de restaurantes, mesmo que afastada do setor de restaurantes há alguns anos, por ter me dedicado à carreira acadêmica na área, confere-me uma proximidade e familiaridade com o tema de pesquisa que me ajuda a compreender as linguagens e realidades apresentadas por minhas interlocutoras. Apesar das facilidades da aproximação com o campo, senti também alguns desafios que fui tentando transpor ao longo do doutorado, como o de abordar determinadas características do setor que eu tomava como dadas, mas a respeito das quais fui entendendo a necessidade de torná-las mais explícitas no texto.

Justamente por essa compreensão de que era necessário situar o trabalho em cozinhas e explicitar o recorte de restaurantes que tratamos quando falamos de determinadas lógicas de relação de gênero neste espaço, é que se construiu a seção intitulada “O trabalho em cozinhas de restaurantes”. Essa seção buscou contextualizar o universo das cozinhas profissionais,

delimitando o tipo de restaurantes comerciais que tratamos na pesquisa, explicando suas principais características. Para tal, foram mobilizados recursos da literatura especializada sobre o tema, minha própria experiência trabalhando em cozinhas profissionais e parte dos relatos das interlocutoras de pesquisa quando trataram da organização do trabalho e de características do mercado.

A seção evidencia como a cozinha profissional francesa, cujo modelo de profissionalização inspirou as cozinhas da chamada “alta gastronomia” em muitos países do mundo, adotou uma rígida estrutura militar e uma hierarquia firmemente marcada. Os restaurantes com maior complexidade de organogramas e com funções mais especializadas tornam os/as trabalhadores/as mais vulneráveis às tensões vinculadas a uma cultura de autoritarismo (WHYTE, 1948).

Buscou-se destacar também uma série de problemas no trabalho em restaurantes como a baixa remuneração financeira, longas jornadas de trabalho, não pagamento de horas extras, atividades que exigem muito esforço físico, em geral exercidas em pé, alta rotatividade de funcionários, insalubridade e periculosidade, entre outras características que estão vinculadas a um mercado de trabalho precário em nível global. O trabalho precário afeta de forma mais intensa as mulheres devido às estruturas de desigualdade de gênero nas sociedades e nos mercados de trabalho, visto que estas ocupam postos de menor capacidade técnica e prestígio na hierarquia profissional, recebem piores remunerações salariais e estão mais expostas à informalidade e ao desemprego (ALCAÑIZ MOSCARDÓ, 2017; BRITO, 2000; SANTOS; PERRONE, 2017;).

Desse modo, após apresentar questões gerais sobre o trabalho em cozinhas de restaurantes, a seção seguinte centrou-se nas relações de gênero nesse espaço, apresentando as estruturas de assimetria entre homens e mulheres no setor. Essa seção buscou demonstrar como a construção das profissões de cozinheiro/a e de chefe de cozinha passou por um processo de “invenção” da posição de um sujeito profissional masculino, baseado no modelo europeu de chefe de cozinha, com uma deliberada desvalorização das mulheres como cozinheiras, posicionando, assim, os homens no local de uma gastronomia que buscou se diferenciar como requintada, técnica, profissional e remunerada. Dentro desse contexto, a representação social acerca da função de chefe se relaciona a características supostamente masculinas, como a capacidade de liderança, autoridade, força, objetividade e tolerância à pressão. Esses processos fizeram com que as cozinhas de restaurantes tenham se construído como ambientes masculinizados e hostis às mulheres.

Na revisão de estudos que se debruçam sobre as questões de gênero no trabalho em cozinhas, observamos com frequência uma segregação horizontal do trabalho, com maior participação das mulheres nas áreas de cozinha fria⁴ ou da confeitaria e dos homens nas áreas da cozinha quente⁵ e de manipulação de carnes. Já sobre o aspecto da segregação vertical, também conhecida como “teto de vidro”, uma questão simbólica é o fato de que o cargo de maior hierarquia nas cozinhas profissionais, o de chefe, é definido no dicionário em português como um substantivo masculino, sem variação para o gênero feminino, enquanto no espanhol existem as variações de *jefe* e *jefa*.

As mulheres também enfrentam disparidades salariais, baixa projeção e baixo reconhecimento de seu trabalho, tanto na mídia quanto nas premiações internacionais e nacionais, destacando-se aqui que as poucas que têm seu trabalho reconhecido são esmagadoramente as mulheres brancas. Outro ponto relevante para o debate sobre as condições de trabalho das mulheres é a maior exposição aos assédios, tanto moral quanto sexual, fato que tem sido demonstrado por dados de pesquisas internacionais, embora não tenhamos encontrado números específicos de assédios no setor de restaurantes, nem no Brasil, nem na Espanha (ROC UNITED, 2014).

Essa seção apresenta ainda a pesquisa bibliográfica, feita pelo método de revisão integrativa (BOTELHO; CUNHA; MACEDO, 2011), selecionando-se os artigos que tratavam diretamente das relações de gênero no trabalho em cozinhas no setor de restaurantes. Além da descrição geral desses artigos, a revisão teve como enfoque compreender as abordagens teóricas mobilizadas pelas pesquisas no tema.

A pesquisa empírica, cujo eixo central está apoiado nas entrevistas individuais com trabalhadoras de cozinha no Brasil e na Espanha, revelou categorias de estratégias de resistência no setor, além de discussões sobre as temáticas da relação com outras mulheres, maternidade, raça e conciliação da vida pessoal, especialmente a produção de alimentos no lar, com as carreiras remuneradas das sujeitas de pesquisa. Os resultados demonstram uma variedade de estratégias acionadas pelas sujeitas, que oscilam entre estratégias individuais e coletivas, tal qual se argumenta na discussão da tese.

A partir desse contexto, o que nos interessou no exercício de analisar as relações de gênero nesse espaço específico de trabalho foi contribuir na desconstrução dessas relações ao investigar as estratégias performadas pelas mulheres a partir das condições socialmente criadas.

⁴ Também conhecido como *garde-manger*, área de preparação de pratos servidos frios ou em temperatura ambiente, como saladas, molhos frios, antepastos, terrines e conservas.

⁵ Área de preparação de pratos servidos quentes, como carnes, peixes, massas, risotos e caldos, entre outros.

Buscou-se destacar as formas enunciadas do fazer estratégico, ou seja, os modos de negociação, socialização, decisão e administração cotidiana das desigualdades, bem como os aprendizados e crenças derivadas da experiência e da vivência das mulheres nas cozinhas de ambos os países.

A pesquisa empírica revelou categorias de estratégias de resistência no setor, além de discussões sobre as temáticas da relação com outras mulheres, maternidade, raça e conciliação da vida pessoal, especialmente a produção de alimentos no lar, com as carreiras remuneradas das sujeitas de pesquisa. No grupo temático das estratégias, os códigos identificados foram agrupados nas seguintes categorias: inserção e permanência; esforço e dedicação; postura e ação direta; autonomia, empreender e ter negócios próprios; acúmulo de experiências; dimensão coletiva; e limites da resistência.

Os resultados demonstram uma variedade de estratégias individuais e coletivas acionadas pelas sujeitas da pesquisa para resistir no trabalho no setor de restaurantes. As estratégias individuais foram no sentido de adequar-se e cumprir os padrões esperados de sucesso no setor, aderindo a uma racionalidade neoliberal e manipulando seus comportamentos e modos de agir no trabalho de modo a desafiar os estereótipos e papéis de gênero esperados para elas. Já as estratégias coletivas envolveram as construções de alianças no trabalho e o compartilhamento de transcrições ocultas em uma rede de informações no setor para compartilhar informações que passam a ser sabidas por todas/os, mas que não são expostas publicamente em espaços formais.

Ainda dentro das estratégias coletivas, a formação de redes de informação não públicas, ancoradas nos conceitos de transcrições ocultas (SCOTT, 1990) e de rede de sussurros (RENTSCHLER, 2018), foi acionada pelas trabalhadoras para compartilhar informações sobre chefes ou restaurantes que praticam abusos trabalhistas ou discriminação de gênero. Se publicamente seus discursos se adaptam e reproduzem falas mais amenas, elas produzem discursos e práticas alternativos que expressam sua resistência e sua busca por autonomia. Os sistemas informais de compartilhamento de informações e experiências entre mulheres no ambiente de trabalho é um mecanismo possível de proteção que visa alertar outras colegas sobre comportamentos inapropriados no ambiente profissional, como assédio sexual, abuso de poder, discriminação de gênero e outras formas de violência.

No geral, observaram-se mais similaridades que diferenças nas trajetórias laborais das trabalhadoras, tanto nas experiências de trabalho precário e discriminação de gênero quanto na escolha das estratégias para resistir nesse mercado. Na comparação das experiências descritas pelas trabalhadoras de ambos os países se observou mais similaridades que diferenças, ainda que algumas destas tenham se destacado, como a identificação da temática racial no Brasil, a

maior centralidade da maternidade e do empreendedorismo na Espanha e uma aparente estrutura mais forte das transcrições ocultas no Rio de Janeiro.

O ponto de maior destaque de distanciamento das falas das interlocutoras do Rio de Janeiro e de Barcelona diz respeito à identificação da temática de raça no Rio de Janeiro, questão não identificada nas falas de Barcelona. Além do fato de terem duas mulheres negras entre as trabalhadoras entrevistadas e que relataram o racismo e sexismo vivido no trabalho, três mulheres brancas também abordaram sua própria racialidade branca e de outros/as colegas para pontuar sobre seus privilégios em função da raça.

A maternidade foi outro ponto de destaque nas diferenças entre as cidades, por ter aparecido como uma questão muito central nas dificuldades em permanecer e avançar no trabalho para as mulheres de Barcelona, ao mesmo tempo em que foi abordada pelas mulheres do Rio de Janeiro, mas sem apresentar o mesmo peso.

No quesito de conciliação entre vida profissional e pessoal, não pareceu haver diferenças nas experiências das trabalhadoras de ambas as cidades. Gerenciar tempo de descanso e lazer é um dos maiores desafios para a elaboração de estratégias em um contexto de longas jornadas e carga excessiva de trabalho. Os relatos de cansaço e exaustão dão o tom das dificuldades em exercer qualquer atividade além da remunerada.

A originalidade desta proposta está na abordagem por uma compreensão aprofundada das práticas adotadas por mulheres nas cozinhas de restaurantes em dois locais diferentes (Rio de Janeiro e Barcelona), diante de situações ou relações sociais de assimetria. Apesar de estudos destacarem as relações e estruturas sociais e o exercício de poder existentes no mercado de trabalho, não há uma efetiva sistematização do levantamento de práticas sociais das mulheres no âmbito das cozinhas de restaurantes na reação às situações de opressão, dado que a maioria das pesquisas é feita a partir de métodos que buscam destacar as práticas de violação, invisibilizando as resistências existentes. Assim, a presente investigação pretende preencher lacunas do conhecimento nos campos da alimentação e nutrição e das ciências sociais como um todo.

Ressalta-se a relevância desta abordagem de pesquisa em buscar compreender o espaço social do trabalho considerado economicamente produtivo em distintos países. Torna-se relevante desenvolver o levantamento de práticas sociais de resistência e, assim, verificar de forma contrastiva o conjunto de ações concretas desenvolvidas por mulheres de ambos os países, evidenciando o grau de aceitação, reconhecimento ou recusa das desigualdades no âmbito da cozinha profissional.

Integrar-se plenamente ao mercado de trabalho é uma necessidade para as mulheres, porém essa integração ocorre em estruturas de desigualdade que operam pela divisão sexual do trabalho. Essa divisão implica que as mulheres enfrentem não apenas a carga dupla de trabalho, envolvendo tanto a produção quanto as tarefas domésticas, mas também influencia a forma como a produção é gerenciada dentro do âmbito do trabalho produtivo. A busca por melhorar as condições de trabalho das mulheres e sua participação no mercado é um importante desafio para promover novas relações sociais, cujas possibilidades de mudança podem já ser exercidas, ainda que parcialmente, pelas próprias sujeitas implicadas.

Desta forma, o **objetivo geral** desta pesquisa é o de compreender as estratégias de resistência de mulheres trabalhadoras de cozinhas de restaurantes comerciais às desigualdades e discriminações de gênero no trabalho no Brasil e na Espanha. Com o propósito de aprofundar esta investigação, foram desenvolvidos os seguintes **objetivos específicos**: (1) analisar as abordagens dos estudos sobre relações de gênero no trabalho em cozinhas de restaurantes; (2) conhecer as vivências, com enfoque na trajetória e nas experiências profissionais, de mulheres trabalhadoras de cozinhas de restaurantes no Brasil e na Espanha; (3) analisar as estratégias de resistência elaboradas por essas trabalhadoras diante das discriminações e desigualdades de gênero no ambiente de trabalho; (4) apreender os sentidos produzidos por essas mulheres, materializados nas estratégias de resistência no ambiente do trabalho; (5) entender de que forma as mulheres trabalhadoras de cozinhas de restaurantes no Brasil e na Espanha conciliam suas carreiras remuneradas com os afazeres domésticos, especialmente a produção de alimentos em casa.

2 PERCURSO TEÓRICO-METODOLÓGICO

2.1 Gênero como perspectiva teórica e categoria analítica

A produção de conhecimento científico é configurada por relações sociais e marcas culturais sexistas que historicamente privilegiaram uma noção de um sujeito universal branco, masculino, heterossexual e europeu (HARDING, 1996). Alguns dos pressupostos fundadores da produção científica na história da ciência moderna podem ser agrupados em: (1) “argumentos naturalistas, condição de neutralidade da ciência, com perspectiva masculinista e com linguagem androcêntrica”; e (2) “dimensão universal atribuída ao conhecimento científico, assim como pela crença no caráter progressista da racionalidade científica” (BANDEIRA, 2008, p. 208). As teorias feministas, assim como outros atores, grupos e movimentos, realizaram fortes críticas a esses paradigmas fundantes da ciência (HARDING, 1996).

Cabe evidenciar que não há uma “teoria feminista” única, existindo diversas correntes teóricas e políticas que partem de distintas premissas para buscar compreender a condição das mulheres na sociedade. Assim, quando se fala em crítica feminista, trata-se de um conjunto de correntes heterogêneas. Ao longo da construção desses movimentos, um desafio tem sido contrapor-se às bases epistemológicas e conceituais hegemônicas para não reproduzir o próprio sistema de dominação científica que se critica (BANDEIRA, 2008).

bell hooks (2008, p. 17) define o feminismo como “um movimento para acabar com sexismo, exploração sexista e opressão”. A autora elabora algumas das divergências e convergências dentro desse movimento explicando que podemos dividir o feminismo em uma perspectiva reformista e em uma revolucionária. Algumas pensadoras reformistas enfatizam a busca pela igualdade de gênero, enquanto as pensadoras revolucionárias buscam transformar o sistema sexista existente e acabar com o patriarcado. O enfoque revolucionário, com maior adesão nos círculos acadêmicos, é voltado para uma reestruturação mais ampla da sociedade, enquanto o reformista parece ter tido uma adesão mais ampla, em especial por mulheres brancas mais privilegiadas que passaram a alcançar poder econômico dentro da estrutura social existente. A popularização do feminismo pelos meios de comunicação de massa veio acompanhada de algumas ideias equivocadas, como a de que seria um movimento de busca pela igualdade com os homens ou mesmo contra os homens.

A historiadora Joan Scott nos alerta que “as palavras, como as ideias e as coisas que elas pretendem significar, têm uma história” para discorrer sobre sua proposta de debate do termo

gênero enquanto uma categoria analítica, que contemple sua diversidade de papéis, simbolismos, sentidos e bases de funcionamento nas diferentes sociedades e períodos (SCOTT, 1995, p. 72). A autora nos aponta que o termo “gênero” começa a ser invocado pelas feministas estadunidenses que buscavam enfatizar “o caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo”, em um processo de rejeição de uma noção determinista biologicista que supostamente estaria implícita no uso de termos como “sexo” ou “diferença sexual” (SCOTT, 1995, p. 72).

Assim, gramaticalmente, “gênero” é compreendido como uma forma de classificar fenômenos, que representa um sistema de distinções ou agrupamentos, e não uma descrição de determinadas características inerentes a indivíduos. O termo possui um caráter explícito de atribuição do masculino ou do feminino, em uma perspectiva cultural binária, mas também implícito na medida que representa outras possibilidades não examinadas mais amplas, como as identidades dentro de um espectro não binário. O termo “gênero” também enfatizava um aspecto relacional de análise, em que as mulheres e os homens seriam definidos em termos recíprocos (SCOTT, 1995).

Importante destacar que o gênero em uma perspectiva binária é uma construção moderna e ocidental. Muitas vezes, quando se fala em gênero, entende-se que necessariamente estamos falando de mulheres, no entanto os homens também são sujeitos de gênero, além de outras sociedades reconhecerem e aceitarem culturalmente a existência de mais de dois gêneros. Um exemplo são os *bardaches*, ou dois-espíritos, nativos americanos que desempenham papéis atribuídos tradicionalmente tanto ao masculino quanto ao feminino (LAGARDE, 1990).

Ao pensar as questões de gênero, as pesquisadoras feministas buscaram não apenas acrescentar novos temas ou incluir narrativas das/os oprimidas/os e análises do sentido e da natureza de sua opressão, mas também transformar fundamentalmente os paradigmas disciplinares, reexaminando criticamente as premissas e os critérios do trabalho científico existente, com uma compreensão de que as desigualdades de poder se organizam em torno de, no mínimo, três eixos, quais sejam, raça, classe e gênero (SCOTT, 1995).

Joan Scott entende que o desafio colocado seria, em última análise, um desafio teórico ancorado nas seguintes perguntas: “Como o gênero funciona nas relações sociais humanas?; e “Como o gênero dá sentido à organização e à percepção do conhecimento histórico?” (SCOTT, 1995, p. 74). A partir dessas indagações, a autora propõe, então, uma definição do termo gênero enquanto uma categoria analítica, pela conexão de duas proposições: “(1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos; e

(2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1995, p. 86).

Para a primeira parte dessa proposição, a autora indica que o gênero implica em quatro elementos inter-relacionados: (1) os símbolos culturalmente disponíveis que evocam representações simbólicas (com frequência contraditórias); (2) os conceitos normativos (doutrinas religiosas, educativas, científicas, políticas ou jurídicas) que expressam interpretações limitadas dos significados dos símbolos; (3) a concepção de política em uma referência às instituições e à organização social; (4) a identidade subjetiva.

Um ponto destacado pela autora e que dialoga com o interesse de investigação da presente tese é a ideia de que esses conceitos normativos se baseiam em oposições binárias fixas, que afirmam categóricamente e inequivocamente os significados do homem e da mulher, do masculino e do feminino, rejeitando e reprimindo, assim, possibilidades alternativas. Desse modo, a posição dominante passa a ser declarada como a única possível, com uma história posterior escrita “como se essas posições normativas fossem o produto do consenso social e não do conflito” (SCOTT, 1995, p. 87). Ou seja, como se em determinada época, uma determinada posição social fosse criada em bloco e apenas contestada posteriormente, ao invés de ser o objeto de diferenças de opinião e atuação em constante conflito.

Para a segunda parte da proposição sobre as relações de poder, partimos da perspectiva foucaultiana sobre o poder, especialmente a noção de microfísica do poder. Foucault não entende o poder como algo que está localizado exclusivamente em uma única instituição como o Estado, tal qual era compreendido na tradição da teoria política clássica à época, tampouco o entende como um fenômeno homogêneo ou de dominação de um grupo ou classe sobre o outro. Diferentemente, propõe que o poder opera e se exerce em rede, onde os indivíduos “estão sempre em posição de exercer este poder e de sofrer sua ação; nunca são o alvo inerte ou consentido do poder, são sempre centros de transmissão” (FOUCAULT, 1979, p. 103).

Desse modo, a noção de uma sociedade patriarcal utilizada nesta pesquisa também não é uma ideia homogênea, não apenas porque não atinge todas as mulheres da mesma maneira, dado ser um grupo muito plural, perspectiva já largamente desenvolvida pelas teorias feministas (BANDEIRA, 2008; COLLINS; BILGE, 2021; CRENSHAW, 2004; hooks, 1984; KILOMBA, 2019), mas também porque considera que o poder não se divide entre aqueles que o detêm exclusivamente (neste caso, os homens de forma genérica) e aqueles que não o possuem (também genericamente, as mulheres), dado que as relações de poder são forjadas nas posições sociais concretas em que os indivíduos se inserem e nas quais são sujeitos dotados de agência,

sendo efeitos do poder ao mesmo tempo que são seu centro de transmissão (FOUCAULT, 1979).

Compreendendo o conceito proposto por Scott, a autora propõe uma pergunta inquietante: “Se as significações de gênero e de poder se constroem reciprocamente, como as coisas mudam?” (SCOTT, 1995, p. 92). Entende que a mudança pode ocorrer em muitos lugares, mas alerta que, se, por um lado, as revoltas políticas de massa podem levar à revisão dos termos na sua busca por novas formas de legitimação, por outro, as noções fixas de gênero podem servir para validar novos regimes.

São os processos políticos que vão determinar qual resultado prevalecerá – político no sentido de que atores diferentes e significados diferentes lutam entre si para assegurar o controle. A natureza desse processo, dos atores e de suas ações, só pode ser determinada de forma específica, no contexto do tempo e do espaço. Nós só podemos escrever a história desse processo se reconhecermos que “homem” e “mulher” são, ao mesmo tempo, categorias vazias e transbordantes. Vazias, porque não têm nenhum significado último, transcendente. Transbordantes, porque mesmo quanto parecem estar fixadas, ainda contêm dentro delas definições alternativas, negadas ou suprimidas (SCOTT, 1995, p. 93).

Em termos epistemológicos, gênero pode ser tanto uma categoria descritiva da realidade social em torno das distintas formas de discriminação e opressão simbólicas e materiais, no seu uso empírico, quanto uma categoria analítica, que busca explicar e trazer uma nova leitura aos fenômenos sociais (CARLOTO, 2001). Ambas as perspectivas serão utilizadas ao longo da construção da presente pesquisa, no entanto, pretende-se desenvolver de forma mais aprofundada o caráter analítico do termo gênero.

Teresa de Lauretis (2019, p. 125) diz que o termo gênero é “a representação de uma relação, a relação de pertencer a uma classe, um grupo, uma categoria”. Desse modo, não representaria um único indivíduo, mas uma relação social. Embora tratando do gênero como uma classe, a autora não pensa em termos de um grupo dominado por outro, mas na complexidade de relações de poder entre os grupos sociais. Para a autora, o gênero seria tanto produto quanto processo de sua representação: “O sistema sexo-gênero, enfim, é tanto uma construção sociocultural quanto aparato semiótico, um sistema de representação que atribui significado (identidade, valor, prestígio, posição de parentesco, *status* dentro da hierarquia social etc.) a indivíduos dentro da sociedade.” (LAURETIS, 2019, p. 126).

Assim, o gênero não seria algo existente *a priori* nos indivíduos ou uma propriedade dos corpos, nem limitado à diferença sexual, mas, sim, ligado a códigos linguísticos e representações culturais, incluindo as experiências de raça e classe, que constituem sujeitos múltiplos e contraditórios, em um campo social heterogêneo. Ainda segundo Marcela Lagarde

(1990, p. 3), o gênero seria uma categoria “bio-socio-psico-econopolítica-cultural”, por abarcar uma síntese histórica entre o biológico, o econômico, o social, o jurídico, o político, o psicológico e o cultural. Tanto a raça quanto o gênero seriam construções históricas sobre os corpos sexuados, capazes de criar ordens sociais complexas em todas as dimensões sociais, como nas relações de parentesco ou econômicas, por exemplo.

Se a crítica feminista dos últimos anos buscou denunciar a inexistência de um sujeito masculino universal, cabe também evidenciar que a categoria “mulher”, da mesma maneira, não pode ser construída como universal e está relacionada com uma pluralidade de vivências, experiências e realidades ligadas a outros marcadores sociais, como raça, classe, sexualidade e escolaridade, para citar alguns. Esse processo de crítica à construção de uma mulher universal tem sido protagonizado pelo chamado feminismo negro, que tanto racializa o debate de gênero quanto gendrifica o debate de raça.

Muitas são as autoras que já há algum tempo desenvolvem trabalhos nessa direção. No Brasil, uma das principais autoras nesse sentido é Lélia Gonzalez. Em seu texto “Racismo e sexismo na cultura brasileira” (GONZALEZ, 1984), critica o chamado mito da democracia racial e denuncia o duplo fenômeno do racismo e do sexismo que recai de maneira particular sobre as mulheres negras.

Outra autora brasileira fundamental nesse debate é a socióloga Heleieth Saffioti (2019), que contribui com uma abordagem brasileira da teoria da articulação de gênero, raça e classe através da noção de “nó”. Para a autora, essas três dimensões antagonicas estão entrelaçadas de tal forma que as contradições próprias de cada ordenamento não ocorrem em paralelo, mas se potencializam.

Os processos de subjetivação-objetivação estão constantemente sujeitos a capacidade-incapacidade de apropriação dos frutos da práxis humana por parte dos sujeitos, não somente em virtude da sociedade estar dividida em classes sociais, mas também por ser ela atravessada pelas contradições de gênero e raça/etnia. (SAFFIOTI, 2019, p. 141).

Também o conceito de consubstancialidade (KERGOAT, 2019) trata da unidade de substância das relações sociais de sexo, raça e classe e suas interações, que, embora distintas, não podem ser entendidas separadamente. Assim, essas abordagens buscam combinar categorias de diferenciação e sistemas de opressão.

Compreendendo a categoria de mulheres como plural, pensamos a partir da perspectiva teórico-metodológica da interseccionalidade, conceito construído no âmbito do feminismo negro estadunidense, que busca compreender a sobreposição ou interseção de diferentes

marcadores sociais e seus sistemas de opressão, dominação ou discriminação (CRENSHAW, 2004). Segundo Patricia Hill Collins e Sirma Bilge (2021, p. 15-16), o conceito pode ser assim definido:

A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas.

Em seu texto “A Interseccionalidade na discriminação de raça e gênero”, Kimberlé Crenshaw (2004) nos explica essa relação indissociável entre os marcadores, ao narrar o caso do processo movido contra a empresa General Motors, nos Estados Unidos da América. Diversas mulheres afro-americanas afirmavam que eram discriminadas pelas empresas que, segundo elas, se recusavam a contratar mulheres negras. Afirmaram, assim, que estavam sofrendo discriminação racial e de gênero.

Pela dificuldade de as leis e políticas contemplarem a interseção dessas discriminações, no tribunal foi requerido que elas provassem primeiramente, que estavam sofrendo discriminação racial e, depois, que estavam sofrendo discriminação de gênero. A questão é que a empresa contratava pessoas negras, mas esses empregos eram só para homens, ao mesmo tempo que havia contratação de mulheres, mas eram empregos para as mulheres brancas, por não serem considerados adequados para as mulheres negras. Ou seja, as normas jurídicas foram incapazes de abarcar a inter-relação, em outras palavras, a interseção, dessas discriminações, que não agiam independentemente umas das outras (CRENSHAW, 2004).

2.2 Relações de gênero e trabalho

Um dos trabalhos pioneiros no Brasil sobre a situação das mulheres na sociedade capitalista é o livro “A mulher na sociedade de classes: mito e realidade” (1976) de Heleieth

Saffioti. O objetivo da obra é “apreender os mecanismos típicos através dos quais o fator sexo⁶ opera nas sociedades de classe de modo a alijar da estrutura ocupacional grandes contingentes de elementos do sexo feminino” (SAFFIOTI, 1976, p. 39).

Para Saffioti (1997), em nenhuma sociedade se concretizou a projeção de Marx de que o primeiro dos direitos do capital é a igualdade na exploração da força de trabalho, dado que essa exploração é distinta em termos de gênero e raça. A partir da noção de “nó” a autora explica que o capital não tem alcance suficiente para equalizar todas as forças de trabalho:

Tomando-se gênero, raça/etnia como relações diferenciadoras do mercado de trabalho, pode-se afirmar, sem medo de errar, que em todas as sociedades presididas pelo referido nó, formado pelas três contradições básicas, o capital não obedece àquela lógica abstrata que lhe permite prescindir do trabalho doméstico gratuito (SAFFIOTI, 1997, p. 62).

Danièle Kergoat (2021) argumenta que o trabalho é um conceito central para os estudos de gênero. Em uma perspectiva sociológica, entende o trabalho como um mediador das relações entre indivíduo e sociedade, em que as práticas sociais a ele relacionadas auxiliam a apreender de forma concreta as relações sociais. Já em uma perspectiva política, o trabalho teria uma faceta paradigmática, tanto de emancipação quanto de instrumento de dominação como meio pelo qual “se organiza o exercício do poder em nossas sociedades” (KERGOAT, 2021, p. 288).

A posição das mulheres nas relações de trabalho está no cerne das formas de exploração, com ênfase na distinção entre trabalho remunerado e não remunerado como um ponto fundamental na separação entre espaços de poder. Segundo Carole Pateman (2018), a dicotomia existente entre o espaço público e o espaço privado ocupa um papel central na teoria feminista. As principais críticas a essa cisão apontam que a separação entre o âmbito público e o privado, acompanhada da criação de estereótipos e papéis para cada gênero, acaba por provocar diversos impactos e obstáculos na participação das mulheres no mercado de trabalho. Uma das consequências provenientes da atribuição do âmbito privado para as mulheres está representada sob a forma da divisão sexual do trabalho.

⁶ Algumas autoras materialistas, tal qual Heleith Saffioti, Daniele Kergoat e Helena Hirata, todas usadas como base teórica para pensar o trabalho nesta tese, utilizam o termo “sexo” ou “relações sociais de sexo” para tratar do que aqui assumo como relações de gênero, de acordo com o referencial apresentado na construção de gênero como perspectiva teórica e categoria analítica. Daniele Kergoat (1996) afirma que não se pode colocar em oposição “gênero” e “relações sociais de sexo”, termos que considera bastante polissêmicos, mas que transitam dentro do mesmo leque de acepções. Segundo a autora, a escolha na utilização dos termos trata-se “menos de conceituações alternativas do que formalizações preferenciais” (KERGOAT, 1996, p. 24).

O conceito de divisão sexual do trabalho foi extensamente trabalhado por Helena Hirata e Danièle Kergoat (HIRATA, 2011; HIRATA; KERGOAT, 2007; KERGOAT, 2009) e pode ser definido como “a forma da divisão social do trabalho decorrente das relações sociais de sexo” (KERGOAT, 2009, p. 67). Uma de suas características principais é a orientação prioritária dos homens a uma esfera social considerada economicamente produtiva e das mulheres ao trabalho reprodutivo, que é aquele entendido não apenas como a reprodução biológica, mas como todo trabalho de reprodução social da vida, ou seja, os chamados afazeres domésticos, como limpar, lavar, cuidar e cozinhar.

Assim, observamos que, apesar de um número cada vez mais expressivo de mulheres no mercado de trabalho, esse cenário não está necessariamente acompanhado por inclusão ou equidade de gênero, persistindo inúmeras barreiras no espaço social do trabalho para as mulheres, quando em comparação aos homens. Essas barreiras são agravadas em um contexto de precarização do trabalho que, segundo Helena Hirata (2011), induz o trabalhador a uma intensificação de sua jornada, com condições difíceis e penosas, e aponta para uma tendência à precarização do trabalho associada, sobretudo, às mulheres.

O aprofundamento sobre a divisão sexual do trabalho revela que ela opera tanto pelo princípio da “separação”, marcado pela noção de que existem trabalhos de mulheres e trabalhos de homens, quanto pela “hierarquização”, que atribui maior valor social e econômico ao trabalho dos homens, marcadamente dos homens brancos. Entende-se também a existência da “segregação horizontal”, que advém do fato de haver uma concentração de mulheres e homens em profissões ou setores de determinada atividade econômica ou cargos específicos, e da “segregação vertical”, também conhecida como “teto de vidro” ou ainda como segregação hierárquica, que aponta para a existência de obstáculos que levam ao índice menor de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão (LAUFER, 2002).

Importante pontuar o impacto dos arranjos privados e da divisão sexual do trabalho no âmbito público e laboral. Um dos *slogans* do movimento feminista é a frase “o pessoal é político”, que representa a noção de que as condições da vida pessoal impactam na vida pública e vice-versa e, por essa razão, não podem ser consideradas questões apenas de esfera íntima. A pesquisadora Mabel Gracia-Arnaiz (2009) aborda como algumas mudanças estruturais na sociedade espanhola nas últimas décadas afetam essa relação na responsabilidade feminina sobre a alimentação doméstica e a multiplicação de atividades fora do lar, apresentando uma dificuldade em conciliar as tarefas culinárias cotidianas com o trabalho realizado fora de casa. No Brasil, realidade semelhante também é observada com uma ampliação considerável da participação das mulheres no mercado de trabalho nas últimas décadas, porém sem ser

acompanhado pela ruptura das fronteiras da divisão do trabalho na esfera doméstica (ÁVILA; FERREIRA, 2014).

Ademais, essa crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho vem alterando profundamente a estrutura nuclear da família heterossexual. Se antes os homens eram considerados os provedores financeiros, com seus salários sustentando economicamente as famílias, atualmente boa parte das casas têm por sustento a renda advinda do trabalho da mulher. Entretanto, além de trabalhar de forma remunerada no mercado de trabalho, as mulheres ainda são as principais responsáveis pelas tarefas domésticas de alimentação, limpeza e, principalmente, pelos filhos. Por essa razão, as mulheres acabam por exercer duplas ou triplas jornadas de trabalho, como demonstram os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), de 2018, que indicam que as mulheres dedicam, em média, 10,4 horas semanais a mais que os homens nos chamados afazeres domésticos, não remunerados (IBGE, 2018b).

Entendendo a imbricação entre a esfera privada e a esfera pública não como correspondendo a “lugares” e “tempos” distintos, mas formada como um complexo diferenciado de relações, de práticas e de direitos permanentemente interligados, torna-se interessante a investigação da conciliação desses espaços nesta pesquisa, uma vez que os efeitos das relações de poder em uma esfera são sentidos na outra.

Acrescenta-se, ainda, que o espaço social do trabalho não se limita aos modos de alienação e exploração, mas também possui potencial subversivo, como meio de resistência, revoltas e lutas, articulado com processos de solidariedade, cooperação e emancipação individual e coletiva. Entendendo a emancipação não como a destruição total ou a abolição das relações de gênero, mas como um movimento de desestabilização e reconfiguração na relação de forças entre classe e gênero (KERGOAT, 2021). Tal perspectiva, nos interessa nesta tese.

2.3 Estratégia como prática social

A partir da visão da autora Helleith Saffioti, parte-se da premissa de que a marginalização sofrida pela mulher no capitalismo é um processo estrutural em que não é possível analisar isoladamente a submissão da mulher ao homem e a desigualdade de direitos, apresentando-se como uma problemática relacional (SAFFIOTI, 1976). A sujeição feminina não se reduziria, conforme esse conjunto teórico, ao binômio dominação-vitimização, mas está

relacionada à regulação de sociabilidades misóginas e patriarcais, via rotulação, estigmatização e interpenetração das condições estruturantes da dominação masculina (BOURDIEU, 2002) e de determinantes nas expressões do capitalismo.

Assim, apesar desse cenário de inúmeras desigualdades e discriminações, a perspectiva feminista trata não apenas de pensar a opressão de mulheres na sociedade, mas busca também compreender os meios e modos de resistência a essa opressão e suas possibilidades de emancipação. Maria Lugones (2014, p. 940) aponta que a resistência é “a tensão entre a sujeitificação (a formação/informação do sujeito) e a subjetividade ativa, aquela noção mínima de agenciamento necessária para que a relação opressão-resistência seja uma relação ativa”.

Para James Scott, um dos teóricos do poder e que trabalha as formas cotidianas de resistência⁷, em sua obra “*Weapons of the weak*”⁸, resistência é entendido como quaisquer atos de membros de uma classe subordinada com o objetivo de mitigar ou negar reivindicações feitas sobre essa classe por classes dominantes ou para avançar suas próprias reivindicações em relação a essas classes dominantes. O autor aponta para a dificuldade em determinar exatamente onde termina a obediência e onde começa a resistência, pois as circunstâncias de opressão podem levar os subordinados a disfarçar sua resistência com uma aparência pública de conformidade (SCOTT, 1985).

O autor argumenta que os grupos camponeses muitas vezes desenvolvem diferentes estratégias, como alternativas práticas de resistência, que podem ser adaptáveis a contextos hostis. Nem sempre se trata de confronto aberto, conflito ou ação coletiva, mas, na maioria dos casos, são práticas furtivas, falsa submissão, ignorância fingida, calúnia etc., que geralmente não requerem planejamento ou coordenação. Haveria também aquelas estratégias de resistência simbólica ou ideológica, como parte integrante da posição de classe. Isso implica que muitos são exercidos de forma permanente ou contínua. O objetivo desse tipo de resistência não é derrubar o sistema, mas sobreviver e persistir dentro dele. Quando surge o conflito, há ameaça dos modos de vida locais, o tecido e a coesão social, assim, boa parte da população adota o que James Scott (2007) chama de resistência diária e silenciosa

Essas estratégias de resistência, entendidas como práticas sociais, levam em conta o contexto macrossocial dentro da perspectiva da teoria social contemporânea. O pensamento de Pierre Bourdieu (1972) sobre a estratégia trata a prática como uma atividade humana que representa a vida social. A relação entre os agentes sociais e o campo, neste caso o espaço social do trabalho em cozinhas de restaurantes, assim como as disposições para a ação, desvendam as

⁷ Everyday forms of resistance, no original.

⁸ As armas do fraco, em tradução livre.

possibilidades e os limites dentro da prática. Assim, a praxeologia bourdieusiana para a estratégia como prática discute campo, capital e *habitus*, para compreender melhor a prática, permitindo-nos superar dualismos, como o que há entre estrutura e agência, entendendo o indivíduo e o contexto social como codependentes.

Sherry Ortner (2007), em “Uma atualização da teoria da prática”, critica como as teorias da “coerção” entendiam o comportamento humano como “plasmado, moldado, ordenado, definido, etc., por forças e por formações sociais e culturais externas: cultura, estrutura mental, capitalismo” (ORTNER, 2007, p. 20). Embora sustente as coerções estruturais como reais, alerta para que teorias baseadas unicamente na coerção, sem considerar nem a agência humana nem os processos que produzem e reproduzem essas coerções – as práticas sociais – são cada vez mais problemáticas. Assim, a teoria da prática assumiu o desafio de superar uma suposta oposição entre estrutura e agência dos sujeitos.

Ortner (2007) destaca a relevância do trabalho de diversos autores, como Pierre Bourdieu, Marshal Sahlins e Anthony Giddens, na “conceitualização das articulações entre as práticas de atores sociais “na vida concreta” (“*on the ground*”) e as grandes “estruturas” e “sistemas” que exercem coerção sobre essas práticas e que, ao mesmo tempo e em última instância, podem ser transformadas por elas” (ORTNER, 2007, p. 20). Segundo Ortner, Bourdieu faz uma elaboração da noção de *habitus* como uma estrutura profundamente mergulhada nas pessoas, que molda de tal maneira sua propensão a agir que elas acabam adequando-se sem que ninguém as obrigue a agir assim. Já Giddens discute sobre “a dialética do controle”, elaboração em que argumenta que os “sistemas de controle nunca funcionam com perfeição, porque as pessoas que são controladas têm agência e entendimento e, portanto, sempre conseguem encontrar maneiras de fugir ou de resistir” (ORTNER, 2007, p. 20).

A noção de estratégia de Sherry Ortner é a de que é uma forma de agência, ou uma forma de agir no mundo, que é moldada pelos recursos e restrições de um determinado contexto social e cultural. A estratégia é uma forma de ação tanto criativa quanto adaptativa, permitindo que os indivíduos façam o melhor uso dos recursos disponíveis para alcançar seus objetivos.

Em sua obra “*Making Gender*”, Ortner (1996) começa a esboçar o que chamou de uma “teoria da prática feminista, de minoria, de subalternos”, que focava questões de resistência direta, mas, sobretudo, a maneira como a própria dominação é fragmentada por ambiguidades, contradições e lacunas. Assim, argumenta que a reprodução social nunca é total, sendo sempre instável, de acordo com as situações, e vulnerável às diversas pressões.

Os modos de resistência cotidiana das mulheres são trabalhados por diversas autoras, cuja leitura de suas obras contribuiu para a construção de uma pergunta de pesquisa que se

centrasse nas estratégias de resistência, tal qual explicitado na introdução desta tese. Uma delas é a artista multidisciplinar portuguesa, com raízes em Angola e São Tomé e Príncipe, Grada Kilomba, no livro “Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano” (KILOMBA, 2019). A obra, resultante de sua pesquisa de doutorado, narra episódios cotidianos de racismo, por meio de relatos e narrativas biográficas de mulheres negras residentes na Alemanha. Entre seus objetivos de análise, a autora buscou identificar as “estratégias de resistência” (KILOMBA, 2019, p. 92) de suas entrevistadas diante dos episódios narrados.

Veena Das, antropóloga indiana, busca compreender as complexas relações entre o desdobramento de uma violência política⁹ e a vida familiar e cotidiana de uma interlocutora, lançando luz sobre os modelos de poder/resistência, ao focar em como os acontecimentos vieram a ser incorporados na estrutura temporal das relações. Segundo a autora, não foi um grande gesto heroico que marcou a formação do sujeito, mas uma agência complexa feita de posições fraturadas, em que a violência política vivida forneceu um novo modo de habitar o mundo (DAS, 2000).

Patrícia Hill Collins, no livro “Pensamento Feminista Negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento”, correlaciona o conhecimento de resistência como “um tipo de conhecimento desenvolvido por, para e/ou em defesa dos interesses de um grupo oprimido” (COLLINS, 2019, p. 461). Idealmente, promoveria a autodefinição e autodeterminação do grupo. A partir da denominada teoria do ponto de vista que pressupõe a formação do conhecimento que molda ação política e elaboração de estratégias pelas experiências compartilhadas, a autora define como desdobramento a política de identidade, considerando essas experiências vividas como uma forma de resistência política na qual um grupo oprimido se opõe à desvalorização a que é submetido.

Para bell hooks¹⁰ (2019), intelectual afro-americana, a margem, entendida como um lugar que “faz parte do todo, mas fora do corpo principal” (HOOKS, 2019, p. 288), é muito mais que um espaço de privação, mas também “um espaço de possibilidade radical, um espaço de resistência” (HOOKS, 2019, p. 289), para a produção de um discurso contra-hegemônico não apenas de palavras, mas de hábitos de existência e de vida. A autora entende esse ponto de vista não como uma romantização da margem, mas como o reconhecimento da margem como

⁹ Em seu artigo “O ato de testemunhar: violência, gênero e subjetividade” (DAS, 2000), a autora trata do contexto da Partição da Índia em 1949, que levou à criação do Paquistão, visto a partir da cultura punjabi (o Punjab era a província mais próxima da fronteira com o novo Estado).

¹⁰ Aqui escrevo em letras minúsculas respeitando o desejo da autora que pretende, com isso, dar enfoque ao conteúdo da sua escrita e não à sua pessoa.

uma posição complexa, que incorpora mais de um local, ao mesmo tempo de repressão e de resistência.

Em sua obra “Teoria feminista da margem ao centro” (1984), a autora critica a noção de que obter poder na estrutura social existente irá necessariamente promover a luta feminista para acabar com a opressão sexista. bell hooks acredita que isso pode fazer com que diversas mulheres ganhem maiores benefícios materiais e controle sobre suas vidas, mas que isso não irá pôr um fim na dominação masculina enquanto um sistema. Acredita ainda que essa perspectiva está ancorada na falsa suposição de que as mulheres não possuem poder e argumenta que mesmo as mais oprimidas entre nós exercem algum tipo de poder, conforme trabalhado por Elizabeth Janeway no seu trabalho “*Powers of the Weak*”¹¹, que aponta como uma das formas mais significativas de poder pelos fracos a recusa em aceitar a definição que os poderosos fazem dos grupos oprimidos. bell hooks argumenta que grupos de mulheres que vivem diariamente em situações de opressão, muitas vezes adquirem uma consciência da política a partir de sua experiência vivida, da mesma forma que desenvolvem “estratégias de resistência” (HOOKS, 1984, p. 10).

Como na perspectiva foucaultiana, esta tese toma as sujeitas de pesquisa, quais sejam, as mulheres trabalhadoras de cozinhas de restaurantes, como parte atuante da rede da microfísica do poder que atravessa toda a estrutura social (FOUCAULT, 1979). Assim, compreendo que elas exercem poder ao mesmo tempo em que sofrem o exercício do poder, dependendo não apenas do papel social que ocupam, mas também do modo como atuam em determinadas situações vividas, como nas experiências de discriminação no trabalho. Por exemplo, uma mulher pode obedecer às ordens de sua chefe, ao mesmo tempo em que atua para sabotá-la ou em que dá ordens para a sua própria empregada. Seu papel não se resume à submissão e a manutenção do poder através da coação, vai além, atuando como agentes no jogo de forças das relações humanas que constituem o poder.

Assim como em Foucault, tomamos como base que as relações de poder são dotadas de intencionalidade e que todo exercício de poder é estratégico, no sentido de que ninguém o exerce de maneira despreziosa. Quem “manda” o faz com um fim de que determinada ação ou determinado resultado sejam realizados, bem como quem “obedece” o faz por sentir alguma obrigação em cumprir o que é pedido. Nessa relação de forças, Foucault entende que, se há poder, há resistência, como uma condição da própria existência do poder. Os chamados

¹¹ O poder do fraco, em tradução livre.

contrapoderes partem do questionamento da perspectiva dominante, podendo ser mais extenso ou mais limitado, permanente ou contextual (FOUCAULT, 1979).

Na perspectiva do poder disciplinar, Foucault pensou as instituições como a prisão ou a escola como disciplinadoras e como locais onde as relações de poder se tornam mais facilmente observáveis, assim também podemos tomar os restaurantes tais quais essas instituições, em que, por meio da disciplina, se estabelecem relações opressor-oprimido, mandante-mandatário, subordinador-subordinado, ainda que não limitadas a esses binômios (FOUCAULT, 2011). Constroem-se, assim, relações assimétricas de trabalho, de forma mais ampla, baseadas na autoridade e obediência, mas também relações assimétricas de gênero.

Já na perspectiva bourdieusiana do poder simbólico, podemos entender os restaurantes como sistemas simbólicos em que, assim como na linguagem, nas religiões ou na arte, existem códigos de comunicação e conhecimento que atuam como instrumentos estruturados e estruturantes da legitimação de violências simbólicas, como a dominação de uma classe sobre a outra. O poder simbólico nos restaurantes possui instrumentos próprios que constroem uma realidade que afirma sentidos, institui valores e classificações hierárquicas que se apresentam aos atores sociais como naturais, bem como se utiliza de instrumentos mais gerais da sociedade, tais como a ordem de gênero que está inscrita nos sistemas de crenças e valores e no nosso conjunto simbólico (BOURDIEU, 1989).

A tese de doutorado de Bianca Briguglio (2020) buscou investigar a divisão sexual do trabalho em cozinhas de restaurantes e outros estabelecimentos de alimentação e, embora não tenha focado os aspectos de resistência às desigualdades de gênero, identificou algumas situações que gostaríamos de visibilizar na presente tese. Um exemplo é quando a autora cita que uma de suas interlocutoras, chefe de cozinha que já trabalhava há alguns anos em restaurante, “decidiu fazer o curso técnico de cozinheiro *chef* como estratégia para melhorar suas oportunidades profissionais” (BRIGUGLIO, 2020, p. 21). A busca por maior qualificação e por certificações que possam vir a legitimar a presença das mulheres nesse espaço é uma das possibilidades de estratégias adotadas por essas trabalhadoras.

Outra estratégia é observada quando outra entrevistada diz assumir uma postura mais rígida diante das sociabilidades no local de trabalho, dizendo manter atenção “só no profissional”. A chefe se abstém de participar de brincadeiras e piadas na cozinha, como “uma estratégia para ser obedecida, reconhecida como chefe” e ter a sua autoridade respeitada (BRIGUGLIO, 2020, p. 76). Se por um lado é possível acionar uma postura mais rígida na busca por autoridade, por outro é possível lançar mão de uma delicadeza no jeito de falar, evitando gritar para não ser desobedecida, como relata uma outra interlocutora.

Em relação aos casos de assédio, Briguglio observou duas formas de lidar com essa questão. Uma delas foi a de pedir demissão do local de trabalho, decisão amparada pela alta rotatividade e empregabilidade do setor. Outra forma encontrada foi o acionamento do que umas das mulheres chamou de “muito jogo de cintura”, quando fingia que não ouvia determinados comentários ou simulava corresponder a uma paquera para evitar conflitos e garantir que os clientes seguissem consumindo no local (BRIGUGLIO, 2020, p. 214). Cabe destacar, que todas essas estratégias são individuais, levando a uma responsabilização das pessoas que passam por esses desafios, e não a uma modificação efetiva das estruturas.

2.4 Construção do mosaico científico

Esta pesquisa caracteriza-se como estudo qualitativo e comparativo, com o uso de um processo interativo de coleta e análise de dados para responder aos objetivos geral e específicos da tese. Incorpora dois níveis de análises articuladas entre si: 1) revisão de bibliografia; e 2) pesquisa empírica apoiada no trabalho de campo com entrevistas e observação.

2.4.1 Revisão bibliográfica

A opção por realizar a revisão de bibliografia do tipo integrativa (BOTELHO; CUNHA; MACEDO, 2011) foi adotada no intuito de nos aproximarmos de outros trabalhos com abordagem das ciências sociais que buscassem problematizar as relações de gênero no trabalho em cozinhas profissionais, descrevendo os fenômenos. Atende também ao primeiro objetivo específico de “analisar as abordagens dos estudos sobre relações de gênero no trabalho em cozinhas de restaurantes”. Utilizamos para tal uma busca sistematizada entre janeiro e dezembro de 2022 às bases de dados *Scopus*¹² e *Web of Science*¹³, com pesquisa complementar usando as referências bibliográficas encontradas nas citações dos textos e no *Google Scholar*¹⁴.

¹² Banco de dados de resumos e citações de artigos para revistas e jornais acadêmicos, mantido pela Editora Elsevier.

¹³ Site que fornece acesso baseado em assinatura a vários bancos de dados que fornecem dados abrangentes de citações para muitas disciplinas acadêmicas diferentes, mantido pela Clarivate Analytics.

¹⁴ Mecanismo virtual de pesquisa livremente acessível que organiza e lista textos completos ou metadados da literatura acadêmica em uma extensa variedade de formatos de publicação, mantido pelo Google.

Os termos de busca utilizados estavam inseridos em três grandes grupos temáticos, quais sejam, gênero, trabalho e cozinha. No grupo temático de gênero, foram incluídas palavras como mulher, feminino e feminista; no de trabalho, as palavras profissão, ocupação, emprego e ofício; e no de cozinha, palavras como restaurante, gastronomia, cozinheira, *chef*, tais quais apresentadas na Figura 1.

Para todos os grupos temáticos, utilizou-se o recurso de truncamento de busca (\$ e *, conforme as ferramentas de cada base de dados) para incluir as variações dos termos, como o plural ou variação de gênero das palavras, além de suas derivações (ex.: fem\$ para incluir feminino, feminista, feminismo etc.).

Figura 1- Termos de busca dentro dos grupos temáticos



Fonte: Elaborada pela autora (2023).

O período da busca não foi restringido, devido ao reduzido número de pesquisas específicas sobre o tema. Todos os artigos encontrados tiveram seus títulos e resumos registrados, lidos e analisados para verificar a adequação aos critérios de inclusão. Foram incluídos textos em português, espanhol e inglês que tratassem diretamente das relações de gênero no trabalho em cozinhas no setor de restaurantes.

Os critérios de exclusão foram a identificação de materiais repetidos ou que não estivessem diretamente ligados ao tema de interesse dessa revisão, como os artigos sobre trabalho em cozinhas domésticas ou outros contextos de alimentação, bem como sobre o trabalho nos serviços de atendimento, como de garçons/garçonetes ou atendentes de bar, ainda que no setor específico, ou por tratarem de questões de gênero apenas como resultados encontrados na pesquisa e não como foco inicial de suas análises.

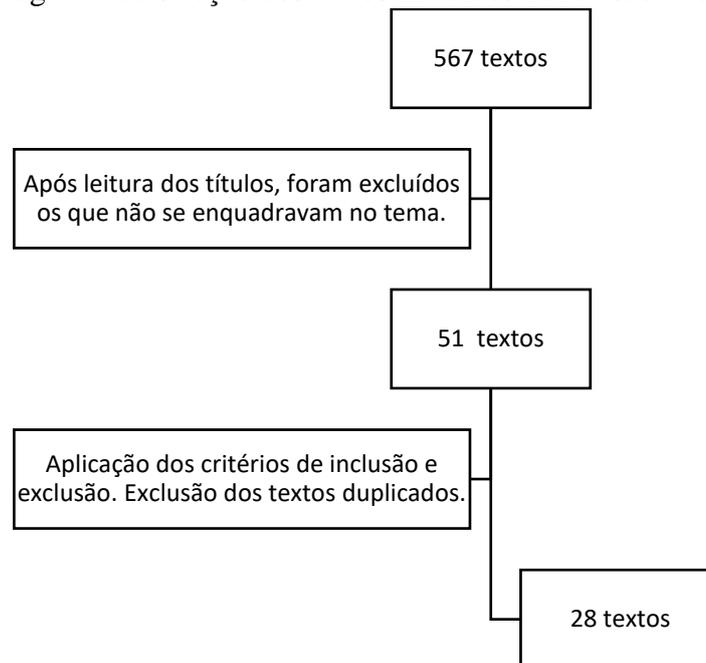
Cabe destacar que encontramos uma revisão sistemática da literatura e da mídia sobre discriminação de gênero na alta cozinha no processo de busca (ALBORS-GARRIGÓS; HADDAJI; GARCÍA-SEGOVIA, 2020). No entanto, a revisão encontrada difere da que foi feita nesta tese em alguns aspectos. Além de incluir a análise midiática, a revisão também

incluiu artigos que investigassem outras funções em restaurantes, como as de atendimento e gerência, bem como em hotéis. Outro ponto de distinção é que, na nossa revisão, selecionamos apenas artigos cuja análise de gênero estivesse entre os objetivos iniciais de investigação e não como achados de pesquisa, dado que nosso objetivo é de compreender como os estudos que investigam as relações de gênero no trabalho culinário em cozinhas profissionais estão mobilizando e articulando teorias para debater a questão.

Alguns artigos selecionados na primeira etapa e posteriormente excluídos na segunda etapa, que envolveu a leitura completa dos documentos, eram centrados em trabalhadores/as da indústria de hospitalidade, porém voltados para os trabalhos em hotéis e restaurantes, como de limpeza ou atendimento. O maior número de pesquisas voltadas para outras funções que não as do trabalho culinário nas cozinhas profissionais demonstra que este é um espaço ainda invisibilizado nas publicações acadêmicas e que carece de maior lastro para sua compreensão mais aprofundada.

As etapas de seleção são apresentadas na Figura 2. A primeira etapa, feita a partir da leitura de títulos e resumos dos artigos encontrados nas buscas nas bases de dados, resultou na seleção de 51 textos. Na segunda etapa de seleção, feita por meio da leitura completa de cada documento, foram identificados 23 trabalhos que não atendiam aos critérios de inclusão. Tais documentos foram excluídos da seleção final, resultando em 28 textos a serem analisados.

Figura 2 - Fluxograma de seleção dos textos incluídos na revisão integrativa



Fonte: Elaborado pela autora.

Após a seleção final, foi organizada uma matriz de síntese com os dados extraídos dos artigos que foram considerados relevantes para a análise, quais sejam: título, autores, nome e área de conhecimento das revistas, ano de publicação, país dos/as pesquisadores/as, palavras-chave, tema geral, objetivos, métodos, recorte (local, população/grupo social), principais resultados, abordagens teóricas e autores utilizados. Cada um desses tópicos de interesse foi classificado em categorias, sendo analisados posteriormente, com o objetivo principal de compreender as abordagens teóricas mobilizadas por essas pesquisas em diálogo com seus resultados de investigação.

Esses estudos ajudaram a montar o quebra-cabeça do mosaico científico (BECKER, 1993), orientando as observações empíricas a partir das lentes das pesquisas anteriores, explicando e densificando suas conclusões. Assim, foi possível analisar a empreitada científica sobre o tema.

2.4.2 Pesquisa empírica

Em relação aos processos estabelecidos para atender aos demais objetivos específicos, realizamos uma pesquisa empírica com coleta de dados por entrevistas individuais, usando a

técnica de construção de trajetórias profissionais a partir de relatos biográficos, além de observação de debates em redes sociais, eventos e reportagens de mídia no período de 2019 a 2022 (observação realizada majoritariamente em formato *online*, devido à pandemia de Covid-19).

A escolha pelo método biográfico (MUÑOZ, 1992) foi feita por permitir a convergência de testemunhos subjetivos de indivíduos à luz de suas trajetórias, experiências e visões de mundo, com a construção de um reflexo de valores compartilhados com a comunidade da qual a/o sujeita/o faz parte, nesse caso o setor de restaurantes.

As vantagens do uso dos relatos biográficos são inúmeras, devido à riqueza de detalhes e camadas e à profundidade dos testemunhos que nos permitem conhecer como operam as variáveis de interesse em casos concretos. O método possibilita adentrar com profundidade o universo das relações sociais, movendo o foco de análise de relações entre colegas de trabalho, objeto de interesse desta tese, até as relações familiares ou de sociabilidade em geral, integrando esferas sociais e de atividades diferentes (família, trabalho e amizade, por exemplo), em trajetórias concretas e não em abstrações estruturais.

O método baseia-se no relato das próprias pessoas sobre seu cotidiano e ações que já ocorreram, buscando compreender a definição dos próprios indivíduos. A pesquisadora orientou as sujeitas para os temas de interesse de sua investigação, questionando o aprofundamento dos acontecimentos. Assim, torna-se possível compreender as ações, os aspectos subjetivos e os sentidos dados pelas entrevistadas, possibilitando identificar como a experiência de vida e os valores influenciaram seus modos de existência, estratégias e resistência ao longo do tempo.

A coleta de relatos biográficos múltiplos em paralelo permite fazer comparações, categorizações e estabelecer hipóteses, validando-as mediante o acúmulo de evidências e realizando generalizações sobre uma determinada questão. Com uma análise construtiva, permite que as descrições contidas nos relatos sejam o revestimento que configura uma imagem geral dos fenômenos estudados. Em uma dialética com as bases teóricas prévias e a revisão do material empírico, foi possível realizar a distribuição por categorias que englobam a complexidade da realidade descrita.

Pierre Bourdieu (2006), no capítulo “A ilusão biográfica”, apresenta críticas e alertas sobre o uso de relatos autobiográficos nas pesquisas sociais, aos quais ficamos atentas durante o processo de coleta dos dados e análises. Aponta que, no senso comum, quando se trata de histórias de vida, supõe-se que a vida teria um fluxo coerente de sequências ordenadas, com ordem cronológica e lógica e orientado por uma intenção e princípios bem estabelecidos.

Assim, o relato autobiográfico tentaria dar sentido ou extrair uma lógica consistente de relações sucessivas, tanto de forma retrospectiva, quanto prospectiva, contando com a cumplicidade da pessoa que coleta o relato, na medida que aceita essa “criação artificial de sentido” (BOURDIEU, 2006, p. 185).

Entendendo a vida real como descontínua e cheia de elementos justapostos sem uma direção, razão ou lógica explicativa, tratar o relato biográfico como uma sequência coerente de acontecimentos é se conformar com uma ilusão retórica. Atenta-se também para o risco de que o relato de vida se aproxime de um modelo oficial de apresentação de si, como um indivíduo potencialmente faria em uma entrevista de emprego ou uma investigação policial.

Segundo o autor, apenas podemos compreender uma trajetória de vida dentro das estruturas que unem a/o agente considerada/o ao conjunto de outras/os agentes do mesmo campo, no caso desta pesquisa, no setor de restaurantes. Os acontecimentos da vida são como deslocamentos dentro das estruturas sociais. Dessa forma, a trajetória reside justamente na intersecção do individual com o social, visto que a dimensão macrossocial e a realidade objetiva vão operar nessas trajetórias.

Claude Dubar (1998) nos apresenta que há dois modos de considerar uma trajetória individual, neste caso trajetória profissional: objetivamente e subjetivamente. A trajetória objetiva trata de uma “sequência de posições” institucionais que tratam de ascensão ou estagnação social, por exemplo, dados que nos interessam nesta pesquisa apenas para a identificação das estratégias mobilizadas pelas interlocutoras. A trajetória subjetiva, a que nos interessa nesta tese, trata de uma “história pessoal” que revela visões de mundo e de si.

As trajetórias subjetivas se apoiam “nos processos identitários individuais, no sentido em que seu ponto de partida está no relato do próprio ‘percurso’ por um indivíduo, numa entrevista de pesquisa” (DUBAR, 1998, p. 3). A colocação desse percurso em palavras, como ocorre nas entrevistas, permite a construção de uma estrutura de categorias às quais o relato recorre em seus diferentes níveis (função, ação, narração) e que organiza o discurso biográfico e lhe confere um significado social. Assim, é possível apreender as lógicas cognitivas, afetivas, pessoais e sociais que são reconstruídas pelas/os sujeitas/os para dar conta dos acontecimentos considerados significativos nesse percurso.

Os dados biográficos dos itinerários individuais são considerados como relevantes e suscetíveis de interferir nos quadros sociais mais estruturantes, como os espaços de trabalho. Algumas abordagens de pesquisa sobre trajetórias procuram integrar as relações entre a subjetividade dos relatos de vida e a imposição das categorizações institucionais em que as

formas identitárias não são consideradas como “formas estáveis, que seriam preexistentes às dinâmicas sociais que as constroem” (DUBAR, 1998, p. 4).

As narrativas das trabalhadoras constituem fragmentos individuais que podem dar acesso aos contextos sociais em que elas se inserem. Suas ações não são tomadas apenas como resultado das estruturas sociais, nem como consequência de decisões estritamente individuais, mas, como aponta Cardoso (2013, p. 213), “em qualquer ponto no tempo, o que uma pessoa é resulta de uma sucessão de imposições, escolhas e decisões condicionadas que configuram o que estou denominando aqui como trajetória individual”.

Cardoso (2013) compreende ainda que, ao mobilizar contextos sociais, escolhas e percursos individuais, podemos elaborar hipóteses sobre movimentos prováveis de indivíduos com as mesmas características, ainda que seja possível que as trajetórias individuais algumas vezes anulem as probabilidades vinculadas à posição social. Assim, as trajetórias não são aleatórias ou apenas individuais, podendo ser usadas para “elaborar hipóteses acerca das probabilidades de percurso de grupos de indivíduos, tendo em vista determinadas características por eles compartilhadas no ponto de partida” (CARDOSO, 2013, p. 213).

O método biográfico busca valorizar o ser humano concreto como sujeito de pesquisa em contraste com as excessivas abstrações e a desumanização do cientificismo positivista. A escolha por um método que privilegie os relatos das pessoas dialoga com a escolha metodológica em incluir como sujeitas de pesquisa apenas mulheres.

Essa tem sido uma decisão recorrentemente questionada quando apresento o trabalho, especialmente nos seminários de pesquisa do programa de pós-graduação ao qual estou vinculada, em que sempre há alguém que questiona: por que não incluir os homens na pesquisa? Os discursos circulantes sobre a gastronomia são originados majoritariamente a partir da visão e experiência de sujeitos masculinos e brancos. Apostamos que os discursos ouvidos nas entrevistas destoariam das versões hegemônicas observadas sobre o setor nos meios de comunicação em massa, que, em geral, agem no sentido de glamourizar e espetacularizar um trabalho que é sabidamente precário.

Centralizar o debate nesse ponto de vista (das mulheres) pouco abordado e muitas vezes invisibilizado no meio é uma escolha política com pretensão não de romper, mas ao menos de produzir uma fissura nesse discurso, demonstrando a existência de outras narrativas sobre o setor e de outras experiências vividas. Apesar do aspecto relacional que envolve as questões de gênero, a pesquisa busca captar essa relacionalidade a partir dos relatos das sujeitas de pesquisa que vivem essa realidade na vida social, não sendo considerado nessa perspectiva a necessidade de que toda pesquisa investigue tanto as experiências de homens quanto de mulheres para que

sejam experiências comparáveis. Reconhece-se, no entanto, a relevância de que outras pesquisas adotem esse recorte de investigação.

Diante desse cenário, foram conduzidas entrevistas individuais em profundidade com mulheres trabalhadoras de cozinhas de restaurantes que possibilitaram reunir casos ricos em informação, caracterizando-se pelo tipo intencional de amostragem. Os critérios de inclusão para este estudo foram mulheres que estivessem ou já tivessem trabalhado como manipuladoras de alimentos em restaurantes na cidade do Rio de Janeiro (Brasil) e de Barcelona (Espanha). Consideramos como manipuladoras de alimentos pessoas que ocupam cargos de auxiliar de cozinha¹⁵, cozinheira¹⁶, subchefe ou chefe¹⁷. Foram incluídas na amostra mulheres entre 18 e 60 anos que tivessem trabalhado no setor por pelo menos três anos.

A experiência majoritária das trabalhadoras aconteceu em restaurantes com fins comerciais, excluindo-se, assim, restaurantes institucionais, como os universitários, os destinados a funcionários de empresas, os hospitalares e as cozinhas industriais. Também eram restaurantes de culinária diversa, não especializada (ou seja, sem ser de uma regionalidade ou tipo de comida específico), com serviço *à la carte* ou de *buffet*, excluindo-se lanchonetes e serviços de *fast food*.

Compreendendo o gênero como uma construção social, conforme abordado anteriormente, adotamos a noção de identidade de gênero na identificação de ser mulher, homem ou outras possibilidades. No âmbito da construção dos debates internacionais sobre direitos humanos, os Princípios de Yogyakarta¹⁸ definem identidade gênero como:

A profundamente sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos. (PRINCÍPIOS..., 2007, p. 7)

¹⁵ Segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), os trabalhadores auxiliares nos serviços de alimentação “auxiliam outros profissionais da área no pré-preparo, preparo e processamento de alimentos, na montagem de pratos. Verificam a qualidade dos gêneros alimentícios, minimizando riscos de contaminação. trabalham em conformidade a normas e procedimentos técnicos e de qualidade, segurança, higiene e saúde” (BRASIL, 2016, n.p.).

¹⁶ Segundo a CBO, “organizam e supervisionam serviços de cozinha em hotéis, restaurantes, hospitais, residências e outros locais de refeições, planejando cardápios e elaborando o pré-preparo e a finalização de alimentos, observando métodos de cocção e padrões de qualidade” (BRASIL, 2016, n.p.).

¹⁷ Assim como o cargo de subchefe, segundo o CBO, as/os chefes de cozinha “criam e elaboram pratos e cardápios, atuando direta e indiretamente na preparação dos alimentos. Gerenciam brigada de cozinha e planejam as rotinas de trabalho. Podem gerenciar, ainda, os estoques e atuar na capacitação de funcionários” (BRASIL, 2016, n.p.).

¹⁸ Os Princípios de Yogyakarta são um documento sobre direitos humanos voltados para as questões de orientação sexual e identidade de gênero. Sua primeira publicação ocorreu em 2006 como resultado de uma reunião internacional de grupos de direitos humanos na cidade de Joguejacarta (em indonésio: Yogyakarta), na Indonésia, tendo sido complementados em 2017.

A seleção de sujeitas foi feita pela técnica de amostragem por cadeia de referência, também chamada de “bola de neve” (BIENARCKI; WALDORF, 1981). Assim, a seleção se iniciou por poucos contatos primários com pessoas próximas, que indicaram mais duas pessoas para participar da pesquisa, que foram indicando mais pessoas sucessivamente. Para determinar o tamanho final da amostra, trabalhamos com a saturação temática, que emprega a regra geral de que, quando se constrói a compreensão do fenômeno, os dados devem ser reunidos até que cada categoria ou tema estejam saturados (CRESWELL, 2014).

Para o método de saturação temática, deve-se produzir um acúmulo de relatos de indivíduos de um mesmo setor, comparando cada relato com o seguinte para selecionar elementos coincidentes e seguir até que qualquer nova narrativa não seja mais capaz de introduzir novos elementos. Assim, é possível construir uma só história a partir de muitos relatos diferentes, o que confere validade científica pela observação de regularidades empíricas ao se estabelecer características estruturais (MUÑOZ, 1992).

Entrevistas em profundidade foram guiadas pela pergunta central da pesquisa sem estar estruturada para permitir a descoberta de novas ideias e temas. O guia de perguntas sofreu modificações a cada entrevista para refinar mais as perguntas que não tivessem propiciado as informações pretendidas e para refletir as categorias e os conceitos que requeriam maior desenvolvimento (CRESWELL, 2014) – a proposta inicial do roteiro de entrevistas encontra-se reproduzida no Apêndice A.

As entrevistas foram gravadas e transcritas, e a pesquisadora realizou as tarefas de análise dos dados com consulta e discussões regulares com a orientadora no Brasil e a coorientadora na Espanha. A análise dos dados consistiu em uma microanálise para todas as entrevistas de forma a assegurar que nenhum constructo importante tivesse sido esquecido.

Para formar o mosaico de pesquisa (BECKER, 1993), também recorreremos a materiais diversos por meio da observação de debates em redes sociais, eventos e reportagens de mídia no período de 2019 a 2022 (observação realizada majoritariamente em formato *online*, devido à pandemia de Covid-19). Essa análise é essencial para compreender o desenvolvimento de determinado grupo, esclarecendo particularidades e completando o mosaico científico. Assim, através dessa composição, obtivemos não apenas os testemunhos de vida das trabalhadoras, como também um panorama da trajetória do setor. Dessa forma, buscamos atender ao objetivo principal de analisar as práticas estratégicas nas cozinhas de restaurantes considerando o ponto de vista das agentes sociais envolvidas nas relações.

O projeto desta pesquisa foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Hospital Pedro Ernesto (HUPE) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) sob o número de Certificado de Apresentação de Apreciação Ética 54089121.3.0000.5259. O parecer consubstanciado de aprovação do CEP está apresentado no Anexo A.

Foram realizadas vinte e quatro entrevistas, sendo quatorze com mulheres que trabalham em restaurantes na cidade de Barcelona, Espanha, e dez com mulheres que trabalham em restaurantes na cidade do Rio de Janeiro, Brasil. Para manter o anonimato das interlocutoras, seus nomes foram substituídos por nomes comuns de mulheres em cada um dos países. Dados de posicionalidade das interlocutoras, como idade, raça, nacionalidade e organização familiar, entre outros, estão apresentados no Apêndice B.

2.5 Posicionalidade e aproximação com o campo

Antes de mais nada, atravessada pelas leituras da minha pesquisa e pela compreensão de que a produção de conhecimento é sempre situada, afirmo a minha multiposicionalidade enquanto mulher, branca, lésbica, casada, sem filhos, carioca, de 36 anos, de classe média, urbana, sem religião, professora universitária e doutoranda. Todas essas informações ajudam a me localizar na sociedade e marcar de onde falo, mesmo que não necessariamente como identidades estanques, mas como processos que foram se construindo e/ou se percebendo no curso da vida.

Tais notas de localização ajudam na compreensão da complexidade das posições sociais ocupadas por mulheres, que nem sempre estão em uma posição de submissão ou opressão, dado que as interações sociais não se resumem em meras dualidades de privilégio/submissão ou simplificações das relações. Ser uma mulher branca, de classe média, com alto nível de escolaridade formal e inserida profissionalmente em uma instituição de prestígio me confere uma série de privilégios e possibilidades mais amplas de exercício de poder. Ainda assim, isso não me isenta de estar exposta cotidianamente a uma série de assimetrias e discriminações ligadas ao meu gênero e sexualidade. Com isso, argumento que a multiposicionalidade de qualquer pessoa está inserida em uma teia complexa de relações.

Entre as minhas notas de localização, destaca-se a minha relação com meu objeto e campo de pesquisa, o setor de restaurantes. Ao ler o capítulo “O desafio da proximidade” de Gilberto Velho (2003), identifiquei-me com as reflexões colocadas pelo autor, especialmente

quando diz que “já possuía um tipo de conhecimento e de informação apreciável sobre parte do universo que me propus investigar” (VELHO, 2003, p. 15). Eu, também, sou próxima e familiarizada com meu objeto e meu campo de pesquisa. Há catorze anos iniciei minha trajetória na gastronomia, com a entrada no curso tecnólogo e o início do trabalho formal na área. Trabalhei cerca de cinco anos no setor de restaurantes, tendo me inserido posteriormente na área acadêmica, inicialmente com pesquisa e, em seguida, como professora do curso de bacharelado em Gastronomia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), ocupação que exerço há sete anos.

Assim, com experiência em cozinhas de restaurantes, mas estando afastada desse trabalho há alguns anos, sinto-me ao mesmo tempo próxima e distante do meu objeto, como uma *insider-outsider*. Velho (2003) também aponta para o multipertencimento na sociedade, como contendo contradições e ambiguidades que podem permitir um movimento de estranhamento crítico diante do que nos é próximo.

Muito do que vivenciei à época era naturalizado por mim, incluindo as relações de gênero, que, hoje, em retrospectiva, me causam estranhamento. A aproximação com o campo foi um facilitador no contato com as interlocutoras, visto que cultivei ao longo do tempo uma rede de relações na área, bem como facilitou o entendimento das dinâmicas de trabalho e linguagens de minhas interlocutoras.

Tratarei de pontuar algumas questões sobre a minha experiência na área que, penso, podem ser relevantes na contextualização da pesquisa. Na minha primeira experiência profissional, em um restaurante localizado em um *shopping* da zona sul da cidade do Rio de Janeiro, como auxiliar de cozinha, fui alocada na área da cozinha fria, onde se realizava grande parte do pré-preparo, a montagem de saladas e de sobremesas. Dada a minha pouca experiência na área, parecia-me natural trabalhar em um cargo de baixa hierarquia na estrutura da equipe e em uma área cujo trabalho realizado era menos especializado. A cozinha era literalmente (e fisicamente) dividida entre a área de cozinha quente, onde todos os funcionários (quatro) eram homens, e a área de cozinha fria, onde todas as funcionárias (três) eram mulheres.

Hoje, sou capaz de perceber a divisão sexual do trabalho nas praças¹⁹ de cozinha operando na organização da equipe desse local. Mais ainda, sei que não é um caso pontual, mas, ao contrário, quase uma regra no trabalho em cozinhas. Mesmo as funcionárias mais antigas e com mais experiência atuavam nesse setor. Fora da cozinha, no salão, havia apenas uma mulher trabalhando, ocupando a função de *hostess* (uma espécie de recepcionista). Todas as três

¹⁹ O trabalho em cozinha é dividido em áreas separadas, chamadas de praças. Ex.: praça da confeitaria ou praça de manipulação de carnes.

mulheres que passaram por essa função na época em que trabalhei no local atendiam ao padrão estético de feminilidade branca.

Na minha experiência seguinte, em um restaurante no bairro do Humaitá, na cidade do Rio de Janeiro, já como cozinheira, fui requisitada pelos contratantes a organizar a cozinha, que, segundo eles, e posteriormente constatado por mim, era bastante desorganizada e suja, com presença de pragas e roedores e acúmulo de detritos nos utensílios, pisos e paredes. Essa foi uma experiência curta e bastante desagradável, porém foi possível perceber, em retrospectiva, as imbricações de gênero, raça e classe no trabalho. Todos os funcionários da cozinha (cerca de seis), com exceção de mim, eram homens. Na minha inexperiência, vendo tantos problemas na organização da cozinha e tendo o conhecimento teórico sobre como deveriam ser modificados, iniciei buscando mudar muitas coisas, o que incomodou a equipe que já trabalhava no local. Na época, fiquei muito frustrada, tendo sido uma experiência quase traumática. Depois de alguns anos, pude compreender melhor o que representava para aqueles homens, em sua maioria negros, pobres, com baixa escolaridade e maior experiência em cozinha, ter uma mulher, branca, jovem²⁰, de classe média e que cursava faculdade de gastronomia, dizendo como eles deveriam realizar o seu trabalho.

Após pedir demissão desse local, fui contratada como cozinheira responsável²¹ em um restaurante localizado na Barra da Tijuca, também na cidade do Rio de Janeiro. Eu era a única mulher na equipe de cozinha, que contava com mais um cozinheiro, um auxiliar de cozinha e um auxiliar de serviços gerais (ASG). Com uma equipe bastante reduzida, percebi que as hierarquias eram menos claras e que o diálogo e a cooperação entre as pessoas eram mais frequentes, embora tenha tido dificuldades na relação com o ASG, que era resistente em aceitar a delegação de tarefas vindas de mim, coincidentemente (ou não), a única mulher do grupo. Todas as funcionárias de salão (cerca de cinco) eram mulheres, apresentando o que seria considerado uma boa aparência para o mercado, ou seja, brancas, magras e com longos cabelos alisados.

Além das relações de gênero, pude observar, ao longo do tempo, outros aspectos do trabalho em cozinha que estavam relacionados a longas jornadas em pé e em ambientes quentes e com pouca ou nenhuma ventilação, turnos intermitentes²², falta de horário regular ou local

²⁰ Na época eu tinha cerca de 22 anos.

²¹ Um cargo quase equivalente ao de chefe de cozinha, porém em uma estrutura de equipe bem reduzida.

²² Tipo de turno em que as/os trabalhadoras/es cumpriam uma jornada de cerca de quatro horas, interrompiam o trabalho para um intervalo, e voltavam para trabalhar por quatro (ou mais) horas para finalizar seu turno. Com isso, ficavam à disposição do local de trabalho o dia inteiro. Esse tipo de turno foi permitido e regularizado pela reforma trabalhista (Lei Nº 13.467 de 11 de novembro 2017), mas já era praticada há anos no setor de restaurantes. Bianca Briguglio (2020) também observou este tipo de jornada de trabalho em sua tese.

adequado para fazer as refeições, alimentação de baixa qualidade fornecida às/aos funcionárias/os, recorrentes agressividades autoritárias vindas de superiores, e estruturas precárias ou inexistentes para descanso, troca de uniforme e armazenamento de itens pessoais, entre outras características que categorizam a precariedade desse tipo de trabalho.

Também na minha experiência como docente, observei muitas situações que evidenciavam as contradições das relações de gênero na gastronomia. Em uma determinada ocasião, alunas do curso me procuraram indignadas por não terem sido escolhidas para uma viagem à Paraty concernente a uma atividade de extensão, pois, nas palavras do professor coordenador, ele precisava levar apenas alunos homens, porque teriam que carregar muitas caixas para o local de realização da atividade e as mulheres, segundo ele, não seriam capazes de dar conta dessa função. O argumento de uma suposta força física reduzida das mulheres é um dos mais comuns na busca de deslegitimação para exercer o ofício em cozinhas profissionais.

Como a viagem já havia acontecido quando fui informada sobre a questão, procurei o professor para falar sobre o ocorrido e combinei que na próxima viagem eu iria com ele e com uma equipe de mulheres, para mostrar quão equivocada estava a sua premissa enviesada. Assim fizemos. Na viagem seguinte, fomos em uma equipe majoritariamente feminina e, como previsto, foi possível realizar todas as atividades de forma mais do que satisfatória. Dado o interesse desta pesquisa de tese, destaco que compreendo essa situação como um exemplo de uma estratégia de resistência utilizada por mim. Foi educativo para esse professor, a quem estimo muito como colega de profissão independentemente desse episódio, perceber o equívoco de seu preconceito na ocasião. Em seus projetos posteriores, nunca mais observei a exclusão de mulheres.

Embora essa situação possa ter se desdobrado de forma relativamente positiva, creio ser relevante pontuar o quanto esse episódio me colocou em uma situação em que me senti obrigada a responder. Ou seja, tive que dispor de tempo e energia para dialogar com meu colega sobre o ocorrido e, além disso, precisei aumentar a minha carga de trabalho ou desviar das atividades de que já participava na busca por sensibilizar outro educador na área para que não cometesse mais esse tipo de discriminação.

Ao longo do tempo, recebi outros inúmeros relatos de alunas sobre problemas com colegas de sala, professoras/es ou palestrantes. Alguns dos relatos eram sobre alunos homens não quererem lavar a louça²³ da aula, não respeitando e valorizando o trabalho de colegas

²³ Nas atividades práticas em laboratório, faz parte das atividades de discentes lavar a louça usada para fazer as preparações e limpar a bancada de trabalho ao final de cada aula.

mulheres, ou até mesmo sobre casos de assédio naturalizados, em forma de comentários de cunho sexual e desrespeitosos. Houve um episódio em que um chefe renomado foi dar uma palestra para as/os alunas/os do curso e disse durante a sua fala que não gostava de contratar mulheres porque não tinham estabilidade emocional, além de que exigia “boa aparência” no trabalho, especialmente das mulheres. Por fim, registramos o relato de uma professora de primeiro período que não deixava as alunas manusearem o forno, por ser muito quente e conter itens pesados, características que, segundo ela, poderiam levar as mulheres a se machucarem.

Toda essa trajetória e o entendimento cada vez mais amplo das desigualdades de gênero na sociedade e na área de gastronomia foram aumentando meu interesse em compreender e abordar essa temática de forma mais aprofundada, o que me levou a iniciar o percurso de construção do caminho desta pesquisa de doutorado e de ações e projetos a partir da minha prática docente. Nos últimos anos, concebi e coordenei um curso de extensão²⁴, dei algumas palestras²⁵, ofertei uma disciplina eletiva²⁶ e orientei quatro trabalhos²⁷ de conclusão de curso de graduação (TCC) em gastronomia a respeito desse tema.

Embora fosse capaz de discorrer em detalhes sobre cada uma dessas atividades, tentarei resumir os principais pontos que observei e que considero relevantes para essa contextualização. O primeiro foi o enorme interesse das pessoas, e aqui posso pontuar especialmente das mulheres, sobre os temas abordados. Houve uma procura bastante grande de alunas/os interessadas/os em participar como extensionistas na execução do curso e mais de

²⁴ Um curso de introdução ao tema, com carga horária total de 20 horas, denominado “Cunhã: Gastronomia, Alimentação e Feminismo”, abrangendo desde questões de gênero no campo, nas cozinhas domésticas e profissionais, até o consumo de alimentos. Um resumo da ação está disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=qK7dtwyj8Rw&list=PLs_n0oj-a3rnFVjco9FjA1lnuSLfqrB1g&index=3 A primeira edição do curso resultou na publicação de um capítulo de livro disponível em: <https://www.editoracrv.com.br/produtos/detalhes/34811-gastronomia-br-pesquisa-e-extensao-colecao-gastronomia-br-ensino-pesquisa-e-extensao-volume-1>

²⁵ Algumas das quais disponíveis na internet através dos seguintes links: <https://www.youtube.com/watch?v=j8Lx4eqdlkM>; <https://www.youtube.com/watch?v=-d7wtMHdmNs> e https://youtu.be/n4TQHEcdzvo?list=PLs_n0oj-a3rmP6gyeSl-1MvbGyxSuk1qy.

²⁶ Disciplina denominada “Gênero e Gastronomia”, com carga horária de 45 horas, em colaboração com o colega Rodrigo Cotrim de Carvalho, doutorando com pesquisa sobre masculinidades e produção de alimentos no ambiente doméstico.

²⁷ (1) Título: The Dinner Party: como Judy Chicago deu visibilidade às mulheres por meio da gastronomia e da comensalidade; Autora: Raphaela Silva Coitinho, 2018; Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/13406>. Resultou na publicação do capítulo disponível em: http://gcm.gastronomia.ufrj.br/livros/2Gastronomia%20Cultura%20e%20Mem%C3%B3ria_Ceramica_PDF.pdf. (2) Título: “A mulher é mais delicada”: um estudo sobre a associação da figura feminina à área de confeitaria profissional; Autora: Letícia Madeira de Castro Santos, 2019; Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/13348>. Resultou na publicação de artigo disponível em: <https://seer.ufrgs.br/iluminuras/article/view/97444>. (3) Título: Irritada e incapaz: Uma análise de relatos de assédio moral com mulheres na cozinha profissional; Autora: Luisa Aguiar Alves, 2020. (4) Título: Onde estão as *chefs* da América Latina?: da invisibilidade à busca por reconhecimento nas premiações internacionais; Autora: Nicole Domingues Katz, 2021.

400 inscrições de pessoas para cursá-lo. A eletiva também teve o dobro de inscritos do que o número de vagas ofertadas. Constatei uma grande demanda por pensar e problematizar esses temas que são percebidos na vivência cotidiana de quem é da área.

Outro ponto importante foi a quantidade absurda de relatos de casos de discriminação e assédio vivenciados diretamente ou testemunhados pelas pessoas, em seus locais de trabalho, seus cursos universitários ou suas residências. Por motivos éticos, não poderia compartilhar nenhum deles em específico neste espaço, mas vão desde as formas mais “sutis” de desincentivo e descrédito para trabalhar na área, até casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Por fim, o último ponto que gostaria de destacar são as interpelações mais frequentes que recebia nas aulas, palestras, cursos e demais eventos. Além de perguntas e curiosidades mais gerais, dois questionamentos apareciam em quase todas as ocasiões. O primeiro dizia respeito às origens das desigualdades de gênero, algo como “em que momento da história isso começou?”. Se este último se voltava para um passado distante, o segundo questionamento tinha direção oposta, ao futuro, buscando por soluções e respostas para mudar a realidade das desigualdades de gênero.

Sobre a primeira interpelação, não penso que haja uma origem única ou um ponto zero que originou as desigualdades de gênero, como defendem algumas feministas que tratam de uma suposta sociedade matriarcal derrotada pelo patriarcado (EISLER, 1955; GANGE, 1997). Entendo, ao contrário, que essas construções sociais são processuais, sem um marco de origem que as inicia. Muitas pesquisadoras, principalmente da história, têm se debruçado sobre os diversos processos que nos levaram até o momento atual e não seria esse o meu interesse principal (DEL PRIORE, 1993; MEAD, 1949; PERROT, 1995).

Se o “de onde viemos” não pode ser respondido de uma forma estrita, penso, da mesma forma, que o “para onde vamos” também não virá de respostas simples e diretas e que, invariavelmente, será processual e construído no agora. Porém, ao contrário de uma busca por origens, uma busca por novas formas de ser no mundo é o que me move. Dessa inquietação em pensar saídas para alguns dos problemas que vivemos e de construir novos amanhã é que surgiu o interesse desta tese em investigar as maneiras possíveis de que as mulheres que trabalham na área já lançam mão para permanecer na área e, quem sabe, romper, em alguma medida, com o cenário de desigualdades que enfrentam.

Na busca por aprender com as vivências de outras, espero também me transformar e conseguir elaborar novas possibilidades que me permitam pensar em propostas de intervenção social, através de atividades de extensão, além de cumprir com a responsabilidade de formação ética e crítica de profissionais da gastronomia, através da minha prática docente.

3 TRABALHO EM COZINHAS DE RESTAURANTES

Quem é que prepara a comida que você come, falando nisso? Que estranhas feras são essas que se escondem por trás das portas da cozinha? Você vê o *chef*: ele é o cara sem chapéu, com uma prancheta debaixo do braço, quem sabe com o nome bordado em azul-toscano no jaleco engomado, junto àqueles botões chineses de pano. Mas quem está de fato fazendo a sua comida?

Anthony Bourdain, Cozinha Confidencial, 2016, p. 73.

Esta seção busca contextualizar o universo das cozinhas profissionais ao delimitar o tipo de restaurantes comerciais que tratamos na pesquisa de modo a explicar as suas principais características. Para tal, foram mobilizados recursos da literatura especializada sobre o tema, minha própria experiência trabalhando em cozinhas profissionais e parte dos relatos das interlocutoras de pesquisa quando trataram da organização do trabalho e de características do mercado. Assim, pretende-se esclarecer alguns pontos que permeiam a divisão e a organização deste trabalho, bem como as representações que orientam as interações e dinâmicas nesse espaço.

Os espaços institucionais de alimentação fora do lar são muito diversos e estão disseminados no nosso cotidiano, abrangendo desde refeitórios de escolas e empresas, refeições hospitalares, até restaurantes comerciais. Cada um desses espaços possui dinâmicas distintas de consumo, serviço, trabalho e abastecimento, para citar algumas das atividades que giram em torno da realização de sua atividade-fim, que é fornecer alimentos. Embora alguns aspectos dessas dinâmicas possam ser muito similares entre si, podendo até serem considerados universais para os serviços de alimentação²⁸, outros são particulares de cada categoria de estabelecimento.

Nem toda produção profissional de alimentos se faz dentro de cozinhas, fato incontestável evidenciado pela massiva quantidade de oferta de opções de comidas de rua como um dos principais comércios de refeições no mundo inteiro e em todas as épocas (PITTE, 1998). Embora parte desses alimentos possam ser preparada ou pré-preparada em cozinhas, muitas

²⁸ Destaco também o uso do termo em inglês *foodservices*, muito utilizado mesmo no Brasil e em outros países.

vezes com características domésticas, grande parte dessa comida é preparada literalmente na rua, em barracas, carros e mesas ao ar livre ou em mercados públicos.

Figura 3 - Imagem de um estabelecimento de venda de comida no Mercado “*La Boqueria*” em Barcelona, Espanha



Fonte: *Site de turismo Eurodicas*²⁹.

Figura 4 - Imagem de uma barraca de acarajé no Rio de Janeiro, Brasil



Fonte: *Site do Tripadvisor*³⁰.

²⁹ <https://turismo.eurodicas.com.br/restaurantes-em-barcelona/>

³⁰ https://www.tripadvisor.com.br/Restaurant_Review-g303506-d19407312-Reviews-Acaraje_da_Catia-Rio_de_Janeiro_State_of_Rio_de_Janeiro.html

Apesar da importância da comida de rua, os estabelecimentos fixos, designados de restaurantes, constituem uma das instituições alimentares mais difundidas no mundo. Os registros históricos sobre o momento ou motivo da invenção dos restaurantes são contraditórios e imprecisos. A versão mais difundida trata da venda de caldos restauradores (daí a origem do nome) na França do século XV. Esses estabelecimentos diferenciavam-se de outros espaços de comercialização de alimentos, como estalagens, *pubs* e cantinas por oferecer mesas individuais e por seu caráter urbano e moderno (SPANG, 2003).

Fato é que a palavra tem sua origem etimológica na França e que, com suas adaptações aos idiomas locais, o termo restaurante se impôs no mundo todo para designar estabelecimentos fixos nos quais, mediante pagamento, as pessoas realizam refeições dos mais diversos tipos, em busca seja de comodidade e conveniência, seja de prazer e experiências diversificadas (PITTE, 1998). Com o passar do tempo, e em especial no século XIX, o restaurante se tornou uma instituição cultural³¹, principalmente no contexto europeu (SPANG, 2003).

Sendo uma instituição com tamanha distribuição, na prática, é difícil estabelecer uma organização padrão para um setor tão diverso, e por vezes informal, quanto o de restaurantes. É possível classificar, *grosso modo*, os restaurantes entre aqueles que possuem fins comerciais, ou seja, com fins lucrativos, e aqueles que não visam ao lucro e são voltados para a coletividade de grupos específicos, como estudantes ou trabalhadores de empresas, chamados de restaurantes institucionais.

Os restaurantes institucionais são aqueles que servem refeições em ambientes como escolas, hospitais, prisões, empresas e outras instituições. Esses restaurantes normalmente oferecem serviço de buffet, com refeições pré-preparadas e servidas em porções controladas. Apesar de possuírem algumas dinâmicas de trabalho similares aos restaurantes comerciais, possuem também muitas particularidades. Em geral, não seguem os mesmos padrões de organização funcional das cozinhas que se miram em modelos internacionais, tal qual explicaremos ao longo desta seção.

Um exemplo clássico que demonstra um pouco dessas diferenças é quando pensamos nas escolas e na figura das merendeiras³². O trabalho desempenhado nesses locais apresenta como características o baixo número de profissionais, escassez de recursos e estrutura de

³¹ Instituição cultural é um elemento em uma cultura que é entendido como importante ou tradicionalmente valorizado entre seus membros, como, por exemplo, museus, escolas e bibliotecas ou, como argumenta Spang (2003), os restaurantes.

³² No Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE), a merendeira desempenha papel de fundamental importância, como colaboradora no processo de produção dos alimentos para o preparo da merenda. Sua função é fundamentalmente de cozinheira, mas muitas vezes exerce outras funções como a de limpeza do local de produção e o serviço dos alimentos.

cozinha, baixa escolaridade de trabalhadores/as e desvalorização do trabalho (SILVA; MELO; VASCONCELOS, 2014). O trabalho das merendeiras é fortemente marcado por questões de raça, gênero e classe.

Já os estabelecimentos comerciais são aqueles que servem refeições em ambientes como restaurantes, bares e cafés, entre outros. Esses restaurantes normalmente oferecem serviço *à la carte*, com refeições preparadas no momento e servidas em porções maiores, com destaque para o serviço de comida a quilo, tipicamente brasileiro. Mesmo separando os estabelecimentos institucionais dos comerciais, ainda temos um universo muito distinto entre um restaurante que serve uma comida cotidiana, como o formato de prato feito (PF), e os restaurantes que buscam servir uma comida entendida socialmente como mais refinada, como os locais de trabalho das interlocutoras desta pesquisa. Para tornar mais claro o recorte da tese, faz-se necessária uma breve contextualização histórica da criação e transformação desses tipos de restaurante, antes de discorrer sobre seu funcionamento e as dinâmicas de trabalho.

Os primeiros registros de uma chamada “alta culinária profissional” no Brasil remetem à chegada da corte portuguesa em 1808 (MELO, 1996). A chegada da família real no Rio de Janeiro incentiva a formação e reconhecimento de várias categorias de trabalho, entre as quais a de cozinheiro profissional, inclusive com registro de “serviçais de cozinha” entre os tripulantes dos navios que chegavam à época (SCHWARCZ; STARLING, 2015).

No período colonial brasileiro, a alimentação em espaços públicos era comercializada quase que exclusivamente pelas mulheres negras escravizadas ou forras. A prática de venda de alimentos na rua era fundamental para o abastecimento de domicílios urbanos, apesar da invisibilidade desse trabalho culinário (MACHADO, 2022; SCHWARCZ; STARLING, 2015). Ainda não havia nesse momento as condições necessárias para o surgimento de estabelecimentos fixos públicos de comércio de alimentos.

Apesar da colonização portuguesa no Brasil, a influência francesa na formação da gastronomia nacional foi tida como um modelo de refinamento e elegância, especialmente no Rio de Janeiro (KARLS, 2019). As relações entre Brasil e França propiciaram um ambiente convidativo para os imigrantes europeus e a disseminação de uma valorização da cultura francesa que influenciava o gosto das elites locais (TOSCANO, 2013).

No século XIX, os padeiros, confeitheiros e cozinheiros franceses eram vistos como os melhores na área da culinária na cidade do Rio de Janeiro. Eles eram requisitados pelas elites para atender às famílias de maior posse, o que era um sinal de *status*, devido ao elevado custo para contratá-los, e empreendiam no ramo da hotelaria e do restaurante (TOSCANO, 2013).

Já no século XX, com o crescimento das principais cidades, encontrar um estabelecimento para se alimentar passou a ser algo cada vez mais necessário, tornando-se mais comum (TOSCANO 2013). Os restaurantes se proliferaram pelas cidades para atender à demanda crescente de clientela, tornando-se mais acessíveis às classes mais baixas e se transformando em uma instituição nacional.

Nesse momento, também está em curso um projeto nacional modernizador marcado pela europeização e embranquecimento da população (SCHWARCZ, 1993). O discurso médico-sanitarista que baseou esse modelo modernizador urbano foi responsável pela difusão de ideias eugênicas, de higiene e de assepsia, o que propiciou a ampliação dos restaurantes comerciais a partir da perseguição e desvalorização do ofício de mulheres negras quitandeiras. Entre as décadas de 1970 e 1980, o hábito de comer em restaurantes tornou-se parte do cotidiano como resultado das condições da vida urbana e moderna, como problemas de transporte, pouco tempo de intervalo de trabalho e falta de tempo para cozinhar (COLLAÇO, 2012b).

Em 1977, Paul Bocuse (1926-2018), denominado o “papa” da gastronomia, veio ao Brasil para uma espécie de missão gastronômica francesa, a exemplo das missões de artistas e intelectuais que, em outros momentos, vieram ao Brasil. Esse processo foi iniciado na década de 1970, liderado por Bocuse, que dizia que era preciso “salvar a cozinha brasileira”, em uma espécie de lógica neocolonial contemporânea. Outros grandes nomes da gastronomia francesa, como Jean e Pierre Troisgros, Alain Chapel, Gaston Lenôtre e Michel Guérard, também participaram desse movimento de propagação dos princípios da *Nouvelle Cuisine*³³ francesa, com o objetivo de redirecionar a gastronomia profissional mundial (PREVIATTI, 2019).

Esse processo culminou no conhecido êxodo de chefes franceses para o Brasil nesse período, sobretudo para a região Sudeste, principalmente no eixo Rio-São Paulo, como é o caso de Gaston Lenôtre, que veio para o Rio de Janeiro abrir o Le Pré Catelan, de Claude Troisgros, herdeiro dos estrelados irmãos Troisgros, Laurent Suaudeau e Rolland Villard, entre outros.

Antes da chegada desses chefes estrangeiros, havia poucas opções de formação profissional superior na área gastronômica, muitas das quais seguem padrões das escolas francesas, e os/as trabalhadores/as brasileiros/as do setor não se preocupavam em seguir os modelos de organização de cozinha internacionais. Com a fundação das primeiras escolas voltadas ao ensino da culinária, inserem-se novas disputas sobre a legitimidade do conhecimento na área, propagando uma visão de modernização, europeização,

³³ A *Nouvelle Cuisine* é um estilo de cozinha francesa que surgiu na década de 1970. É caracterizada por pratos mais leves, menos gordurosos e mais saudáveis, com ênfase na frescura dos ingredientes e na apresentação. Os pratos são preparados com menos molhos, mais legumes e frutas, e são servidos em porções menores.

embranquecimento e “masculinização” da gastronomia. Assim, podemos compreender que os tipos de restaurantes que são o lócus desta pesquisa são modelos recentes na história brasileira e mesmo mundial.

Estamos falando, portanto, de restaurantes que buscam se posicionar com uma cozinha distintiva (COLLAÇO, 2012a), inspirado em uma noção de gastronomia forjada no fim do século XIX e que está ligada a uma ideia de cozinha profissional marcada pela presença de um chefe, e ao uso de técnicas e ingredientes diferenciados para servir um público que deseja ser reconhecido com distinção. Utiliza-se amplamente também os termos surgidos na França alta gastronomia ou alta cozinha³⁴ para se designar as cozinhas consideradas mais refinadas, com preparações complexas na técnica e no uso de ingredientes, buscando a máxima qualidade.

Tal qual Borba (2015), em sua tese de doutorado, explicito que, quando me referir à cozinha profissional na presente tese, estarei aludindo àquela “que é exercida fora do ambiente doméstico, é especializada, precisa de uma divisão do trabalho, demanda a existência de treinamento, sendo uma atividade qualificada, remunerada e exercida em tempo integral.” (BORBA, 2015, p. 11). Mais ainda, em função das trajetórias profissionais de minhas interlocutoras, essa cozinha profissional da pesquisa dá-se dentro do escopo de uma cozinha distintiva, também chamada de “alta gastronomia” por algumas classificações.

Uma das principais referências de cursos de gastronomia no mundo, o livro *Chef Profissional* do Instituto Americano de Culinária (CIA, 2011) possui um capítulo chamado “Introdução à profissão”, que versa sobre os atributos necessários para ser um bom profissional da área, além de explicar como funciona uma equipe de cozinha pelo sistema de brigada.

O livro destaca como passos fundamentais para se tornar um profissional da culinária o treinamento formal em escolas ou programas de aprendizado, a criação de uma rede de relacionamentos e contatos no setor e o aprendizado de novas técnicas para ganhar uma posição competitiva e promover a criatividade. Quanto aos atributos de um profissional da área, destacam-se uma mente aberta, a dedicação à qualidade, o senso de responsabilidade e a capacidade de atuar em equipe, também chamada de brigada de cozinha (CIA, 2011).

Uma brigada de cozinha é uma equipe de profissionais com posições, praças e responsabilidades bem definidas que trabalham juntos para preparar e servir alimentos. Essa equipe é composta por vários membros, cada um com sua própria função específica. O chefe de cozinha é o líder da equipe, responsável por todas as operações e por supervisionar todas as atividades da cozinha, podendo ou não ser auxiliado por um subchefe (ou *souschef* no francês),

³⁴ O que em francês seria a *haute cuisine* e em inglês o *fine dining*.

segundo no comando, que ocupa o lugar do primeiro em sua ausência, enquanto cada praça é gerenciada por um chefe de partida. Os outros membros da equipe são os/as cozinheiros/as, auxiliares ou ajudantes de cozinha e auxiliares de serviço gerais. Os/as cozinheiros/as e ajudantes podem trabalhar em diversas praças e com inúmeras especialidades, como molhos, saladas, peixes, carnes, pratos frios e confeitaria, entre outras (CIA, 2011).

A criação do “Sistema de Brigada de Cozinha”, que separa os profissionais das cozinhas profissionais pela posição e função ocupadas, criando uma estrutura hierárquica rígida, é atribuída à George Auguste Escoffier. O termo remete às brigadas do exército e é um dos signos da militarização das cozinhas. Outros termos de origem militar são igualmente utilizados no meio, como o uniforme, a dólmã³⁵, o verbo marchar e as facas (JAMES, 2002).

A cozinha profissional francesa, cujo modelo de profissionalização inspirou as cozinhas da chamada “alta gastronomia” em muitos países do mundo, adotou uma rígida estrutura militar e uma hierarquia firmemente marcada. Esse tipo de organização de cozinha profissional foi criado no final do século XIX por Auguste Escoffier e remete, em sua origem, à história dos exércitos e soldados, o que fez dela um verdadeiro bastião masculino.

Na prática, a maioria dos estabelecimentos, principalmente os de pequeno e médio porte, não segue à risca a estrutura da brigada de cozinha, adaptando seus organogramas às suas realidades, ainda que em muitos exista a lógica da hierarquia e autoridade militar idealizada por Escoffier (JAMES, 2002). Nesta tese nos interessa mais pensar nas dinâmicas de trabalho desse espaço que considerar os desenhos dos cargos e funções.

Para Whyte (1948), à medida que o restaurante se expande, com maior complexidade de organogramas e com funções mais especializadas, os trabalhadores se tornam mais vulneráveis às tensões emocionais pela quantidade exagerada de interações. Essas tensões também surgem da cultura do autoritarismo, um ponto relevante a se considerar quando pensamos nas dinâmicas das relações entre os membros da equipe.

Em 2014, um renomado grupo de chefes franceses divulgou um comunicado denunciando e pedindo o fim da “banalização do assédio através de pequenos atos do cotidiano”, muitas vezes minimizados como “ritos de iniciação”. O comunicado sugeria ainda que fosse criado um código de ética para as cozinhas (MONDESERT, 2014). Tal posicionamento desses chefes está relacionado a uma série de relatos de violências físicas e morais nas cozinhas estreladas.

³⁵ Originalmente referida a um casaco curto e justo, usado pelos militares.

Em 2014, um aprendiz de cozinheiro teve seus “braços queimados intencionalmente” por um membro da equipe do restaurante *Le Pré Catelan* (três estrelas Michelin) em Paris. Um chefe relata que já teve uma preparação jogada em cima dele na frente da equipe, por estar sem tempero, além de já ter sido entregue em mãos um prato quente sem que o avisassem e receber empurrões enquanto cortava legumes. Na Grã-Bretanha, um jovem chefe teve duas de suas costelas e a clavícula quebradas por seu superior por ter errado na realização de um creme inglês (MONDESERT, 2014).

A alta ocorrência de comportamentos abusivos verbais e físicos entre cozinheiros e chefes também já foi descrita na literatura acadêmica (BLOISI, 2012; HOEL, 2002). Para Johns e Menzel (1999), essa cultura despótica tem raízes na:

[...] crença machista de que os cozinheiros que desejassem alcançar o pináculo de sua profissão deveriam estar dispostos a sacrificar seu sono, vida social, saúde física e psicológica. Maltratar os outros era esperado e tolerado como uma parte inevitável do trabalho daqueles que queriam progredir rapidamente nos estabelecimentos de reputação. (JOHNS; MENZEL, 1999, p. 105, tradução nossa).

A devoção e a pressão para atender ao alto padrão de exigência no universo das cozinhas estreladas são usadas como justificativas para os abusos. Vemos, inclusive, casos de suicídio no setor, atribuídos à perda de estrelas do restaurante ou críticas negativas, como o caso de Bernard Loiseau, em 2003, Benoît Violier, em 2016. A revista eletrônica *Infood* (2017) listou outros nove suicídios de chefes celebridades ocorridos nessa década. Um deles, antes de se suicidar, teria sido preso nos EUA e afirmado na delegacia que estava possuído pelo chefe inglês Gordon Ramsay, conhecido por insultar os participantes nos programas culinários que apresenta.

As representações midiáticas da cozinha, especialmente na televisão, ajudam-nos a compreender essas dinâmicas, dado que a mídia tem um papel importante no processo ao criar, apropriar-se e divulgar imagens específicas da profissão, além de imagens de feminilidade e masculinidade na gastronomia.

A mídia desempenha um papel significativo na disseminação de uma mudança de prestígio do trabalho culinário, especialmente a partir dos anos 1990, quando ocorre uma disseminação generalizada da ideia de glamour e da autoridade do chefe de cozinha através de diversas mídias como jornais, revistas especializadas, livros e programas de televisão. Os primeiros anos do século XXI são caracterizados por uma ampla difusão dos símbolos da culinária, o que resulta em uma aparente transformação do caráter degradante do trabalho na cozinha profissional entre indivíduos das classes médias e altas (LUDERER, 2013).

As profissões relacionadas à gastronomia têm recebido maior atenção e visibilidade na mídia, ainda que de forma bastante deturpada, seja por apresentar representações glamourizadas do trabalho em cozinha, seja por privilegiar o protagonismo de indivíduos que não necessariamente representam o trabalhador médio do setor (BORBA, 2015). A começar que esse protagonismo se dá pela figura do chefe, função que está localizada no topo da hierarquia de equipes de cozinha.

Programas protagonizados por *chefs*, em geral homens brancos, que apresentam uma personalidade autoritária, trabalham com entrega incondicional e usam a humilhação dos participantes como parte da instrução. Segundo Abbot (2014), a imagem dos *chefs* celebridades cria um relacionamento íntimo com seus consumidores por meio de livros de culinária, ingredientes especializados e utensílios de cozinha. Estes objetos culturais entraram nas casas dos consumidores e passaram a ser parte da sua vida cotidiana. A legitimidade e a autoridade desses “especialistas” podem ser entendidas como intermediários culturais (BOURDIEU, 2011), tanto na produção simbólica de valor e de gosto quanto na formação da imagem dos profissionais da área.

Antes do *boom* dos programas televisivos e de conteúdos na internet sobre gastronomia, o trabalho na cozinha profissional era ainda mais invisibilizado e desvalorizado. Se historicamente o trabalho culinário foi a única opção possível para determinados grupos sociais para ganhar a vida e, por vezes, se livrar de situações ainda mais graves como de escravidão, há, cada vez com maior frequência, aqueles que escolhem a profissão entre outras possibilidades, em geral passando por uma qualificação formal, aprendendo em escolas ou com outros/as profissionais mais experientes, buscando reconhecimento e prestígio.

Borba (2015) nos apresenta que os ofícios da alimentação eram classificados, primordialmente, como ocupações subalternas, cuja mão de obra era constituída, principalmente, por estrangeiros (em seus postos mais altos) e por nordestinos (nos postos mais baixos da hierarquia). A entrada de uma classe média, em geral por via da formação superior, nesse mercado, gera mudanças que reverberam no mundo do trabalho e da cozinha profissional com a diversificação dos atores sociais nesse espaço.

Tais transformações podem gerar frustrações em relação às expectativas de realizar um trabalho de destaque e a realidade encontrada. Alguns relatos da pesquisa doutoral de Fábio Liberal (2019, p. 74-75) ilustram a percepção de cozinheiros e chefes sobre o setor, conforme os seguintes trechos: “A cozinha era um refúgio habitado por negros, pobres, homossexuais e ex-presidiários. O glamour mudou muita coisa, mas ainda é uma mini-senzala; [...] eu gosto de dizer que a cozinha é a antessala do inferno” (*chef* consultor, 43 anos); “Na cozinha você

aprende primeiro a cortar os dedos para depois aprender a cortar cebola” (cozinheiro, 52 anos). “Já levei tapa na cara, me chamavam, vai putinha, trabalha [risos]..., claro gente, a cozinha é isso” (*chef* e consultora, 37 anos).

Além da cultura de autoritarismo, um dos pontos fundamentais nos serviços de alimentação diz respeito à segurança higiênico-sanitária dos alimentos servidos e dos funcionários que estão expostos a diversos riscos físicos, químicos e biológicos. Assim, além das preocupações com doenças transmitidas por alimentos (DTAs), que não nos interessa no enfoque desta pesquisa, há que se considerar os riscos de acidentes com as pessoas da equipe e mesmo clientes. Embora as cozinhas já tenham sido locais muito mais perigosos conforme nos aponta a pesquisa sócio-histórica de Taís Machado (2022), ainda hoje, apesar de legislações rigorosas que estabelecem critérios e parâmetros para a garantia de segurança nesses espaços, as cozinhas ainda são consideradas locais insalubres e com periculosidade (CASAROTTO; MENDES, 2003).

A insalubridade está ligada a atividades que possam ser prejudiciais à saúde, e na cozinha dizem respeito aos choques térmicos constantes no trânsito entre locais de altas temperaturas (em frente a fornos, fogões e fritadeiras, por exemplo) e de baixas temperaturas (geladeiras, freezers e câmaras frias); contato com alta umidade proveniente de atividades de limpeza e higienização, bem como o uso de produtos de limpeza em pontos extremos de acidez ou alcalinidade; e os ruídos constantes de pratos, talheres e panelas.

Quanto à periculosidade, consideram-se atividades que, por natureza ou método de trabalho, exigem contato permanente com eletricidade, substâncias inflamáveis ou com explosivos em condição de risco acentuado, atividades e operações perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. Na cozinha há riscos de incêndio, choque elétrico, queda e cortes com facas, entre outros.

Casarotto e Mendes (2003) identificaram um alto índice de lesões corporais e acidentes de trabalho relacionados ao trabalho na cozinha, incluindo distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORTs) e dor lombar. Para minimizar esses riscos, faz-se necessário o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e uniformes, como calçado de borracha e antiderrapante, avental, touca, calça e blusa de mangas compridas.

O uso do uniforme de cozinha pode ser interpretado como uma forma de apagar os signos de gênero, dado que não se vê os cabelos das pessoas, as roupas de todos são iguais, não se pode usar adornos, maquiagem ou unhas compridas e pintadas. O uso de barba também é restringido pela legislação sanitária, embora se observe com frequência a representação de

chefes homens com barbas, especialmente na mídia, em uma espécie de reforço imagético da masculinidade na profissão.

Observa-se nesse setor uma série de outros problemas como os baixos salários³⁶, com remuneração complementada, em geral, por participação na taxa de consumo dos/as clientes ou gorjetas diretas; longas jornadas de trabalho, inclusive com a adoção do horário intermitente, modelo em que se trabalha um número de horas, faz-se uma pausa não remunerada e retorna-se ao trabalho em outro turno para completar as horas diárias; atividades que exigem muito esforço físico, em geral exercidas em pé; e alta rotatividade de funcionários, entre outras características.

3.1 O trabalho em cozinhas de restaurantes na perspectiva de uma experiência pessoal

Não parecia com nada que eu conhecesse ou já tivesse imaginado – um inferno sufocante de teto baixo, iluminado de vermelho pelos fornos, e ensurdecedor pelas imprecações e pelo estrépito de panelas e caçarolas. Era tão quente que todas as peças de metal, exceto os fogões, tinham que ser cobertas com panos. No meio ficavam as fornalhas, onde doze cozinheiros pulavam de um lado para o outro, com o rosto pingando suor, apesar dos gorros brancos. Do outro lado, havia balcões, onde uma turba de garçons e *plongeur* bradava com bandejas. Ajudantes de cozinha, nus da cintura para cima, punham lenha no forno e areavam enormes caçarolas de cobre. Todos pareciam estar com pressa e irritados.

George Orwell, Na pior em Paris e Londres, 2006, p. 68

³⁶ Na cidade do Rio de Janeiro o piso salarial normal de restaurantes é de R\$1.300 + vale alimentação de R\$ 100 para o período entre 01/01/2022 e 31/12/2023, de acordo com a convenção coletiva assinada entre os sindicatos de trabalhadores e o patronal. O valor do salário mínimo no país em 2022 era de R\$ 1.212, sendo reajustado em 2023 para R\$ 1.302.

O relato acima, apesar de tratar de um cenário da cidade de Paris em meados de 1920, carrega muitas semelhanças com uma cozinha contemporânea em muitos países do mundo. O ar pesado, pela frequente baixa ventilação, a não ser pelo uso de coifas, o ruído alto e constante do bater dos utensílios pelo desenvolvimento da própria atividade culinária, as elevadas temperaturas pelo uso de diversos equipamentos de cocção por calor, como fornos, fogões, fritadeiras e chapas, a mistura de aromas, ora agradáveis, ora confusos, e a pressa, a atenção e o estresse dos/as trabalhadores.

Embora a cozinha doméstica seja um espaço familiar, em diferentes medidas, para todas as pessoas, a maior parte delas nunca vivenciou ou nem mesmo entrou em uma cozinha profissional. Grande parte delas não tem noção do que acontece nesse espaço no qual, em geral a portas fechadas, milhares de trabalhadores/as preparam as refeições que outras milhares de pessoas comerão todos os dias. Assim, como um recurso adicional para descrever e discutir alguns aspectos das dinâmicas de cozinhas de restaurantes e para tornar mais concreto o que a literatura especializada nos apresenta, incluo na tese este tópico baseado na minha própria experiência profissional.

Apesar de já fazer mais de 10 anos, eu lembro exatamente do primeiro dia em que trabalhei em uma cozinha de restaurante. Eu estava no início da faculdade de Gastronomia e consegui um trabalho como auxiliar de cozinha em um restaurante de comida contemporânea que ficava em um *shopping* de classe média da zona sul do Rio de Janeiro. Eu estava muito empolgada, pois era a minha primeira experiência profissional com carteira assinada³⁷.

Fui designada para a área de cozinha fria ou *garde manger*, que era responsável pelas saladas e sobremesas e onde trabalhava a outra ajudante de cozinha que iria me treinar para desempenhar meu trabalho. Cheguei cedo, às 7 horas da manhã, e fui acompanhando todas as atividades dessa colega, que ia me explicando como era a rotina de trabalho, o que e como as coisas deveriam ser feitas, os procedimentos e horários e um sem-fim de informações que eu tentava com o máximo de esforço reter para poder ganhar independência na execução das atividades o quanto antes.

Tudo parecia correr bem nesse primeiro dia de trabalho, apesar do calor e do excesso de informações, até chegar o primeiro pedido do salão, por volta de onze e meia da manhã. A dinâmica do serviço então se intensificou. O chefe da cozinha ficava na parte central, na “boqueta”, uma espécie de janela por onde chegavam as comandas com os pedidos do salão, entregues pelos garçons. A cada pedido que chegava, o chefe dava o grito de comando para que

³⁷ Apesar de ainda estar cursando a faculdade, por não ser uma profissão regulamentada, não há exigência de qualificação formal para ocupar cargos oficiais.

todos/as ficassem atentos: “Marcha!”. A seguir, “cantava” o pedido da mesa descrevendo os pratos solicitados. Para cada prato, havia uma parte que era responsabilidade de cada praça³⁸ ou pessoa da cozinha.

As carnes grelhadas eram colocadas na chapa pelo chapeiro, as massas, molhos, risotos e outras preparações quentes, de fogão, eram preparadas pelo cozinheiro, as frituras e preparações de forno eram feitas por uma das ajudantes de cozinha, e as saladas e sobremesas estavam a cargo de nós, eu e a minha colega, também ajudante de cozinha, que me treinava. Todos/as em movimento, com concentração total, para saber exatamente o que lhes competia fazer, para preparar suas partes dos pratos sem erros e sem atrasos, já que os pratos deveriam sair todos juntos, combinando o que cada praça havia preparado.

Em menos de 10 minutos, eu não fazia mais a menor ideia do que estava acontecendo. O chefe não parava de cantar um pedido após o outro. O barulho de panelas, pratos, fritura e gritos era ensurdecedor e criava uma confusão que parecia fazer sentido para todos, exceto para mim, a novata. O suor escorria por todo o meu corpo, completamente coberto pelo uniforme. Eu tentava não atrapalhar e seguir todas as ordens da colega que me treinava para chegar ao final do serviço.

Após o expediente desse primeiro dia, terminado por volta das 16 horas, fui encontrar duas amigas em um bar perto do restaurante. Lembro perfeitamente da dor que sentia em todo o corpo, como se tivesse sido atropelada por um rolo compressor. Sentei e coloquei meus pés, que latejavam, em cima de outra cadeira. Contei sobre o meu dia e a dinâmica exaustiva, mas o que mais marcou na minha lembrança foi a sensação de que eu não seria capaz de desempenhar esse trabalho, porque me parecia impossível entender tudo o que estava sendo comandado pelo chefe, discernir o que era ou não minha responsabilidade, executar tudo dentro do padrão estabelecido e sincronizar as preparações com as dos demais colegas.

Apesar dessa sensação inicial de incapacidade, eu passei, em pouco tempo, a compreender essa dinâmica, gravar a composição e forma de apresentação de cada preparação da minha praça, além de distinguir o que estava sendo “cantado” pelo chefe. A linguagem da cozinha foi sendo decodificada e se incorporando na minha lógica de exercer o trabalho sempre com muita atenção e agilidade. Ficou claro para mim, já de início, que esse era um trabalho que exigiria muito tanto do meu físico, por ficar sempre em pé, em movimento, cortando e pegando coisas pesadas, quanto da minha capacidade mental, pois a percepção de tudo o que estava

³⁸ Conforme explicado anteriormente nesta tese, o trabalho em cozinha é dividido em áreas separadas chamadas de praças. Ex.: praça da confeitaria ou praça de manipulação de carnes.

acontecendo e o cálculo dos tempos e execuções eram fundamentais para exercer minhas atividades a contento.

Não demorou muito também para que o trabalho me acompanhasse para além do expediente, deixando marcas e cicatrizes no corpo das pequenas queimaduras e cortes inevitáveis nesse ofício. Cada semana, uma nova marca, que ia substituindo outras que iam se apagando. Outro aspecto que me acompanhava era o odor na roupa, cabelo e corpo. Os diferentes aromas das preparações, que individualmente eram agradáveis, quando combinados todos no tecido do uniforme, tornavam-se insuportáveis, o que me deixava com vergonha ao abrir a mochila no ônibus ou ao abraçar pessoas, pelo cheiro no cabelo. Com o tempo, também desenvolvi um princípio de tendinite no punho direito, pelos esforços repetitivos e por carregar coisas pesadas.

A configuração física da cozinha era linear, como um grande corredor. A porta de acesso ficava na parte do meio, ao lado da “boqueta”, por onde entravam os pedidos e saíam os pratos prontos para serem levados pelo “*cumin*”³⁹ para as mesas. Do lado direito, ficava a área de cozinha fria, onde eu trabalhava, e do lado esquerdo, ficava a área de cozinha quente. Em cada lado, havia geladeiras e câmaras frias para o estoque dos alimentos usados em cada praça. Apesar de se chamar “cozinha fria”, o nome se referia à temperatura em que as preparações feitas nessa praça eram servidas, mas a temperatura do local era elevada, pois não havia uma divisão física que separasse os espaços.

A cozinha funcionava quase como uma linha de montagem, de tal forma que todas as preparações deveriam se encontrar no meio, na “boqueta”, para a montagem e a finalização dos pratos a serem enviados ao salão. Assim, era necessário que o tempo estivesse sincronizado, pois o erro de uma atrasaria o serviço inteiro. Também havia o fluxo contrário, de pratos e louças sujas vindos do salão para a área de lavagem na cozinha. Toda a movimentação na cozinha tinha que ser firme, para evitar acidentes, e leve, para não atrapalhar o fluxo. Sempre que se passava com algo quente, a passagem era precedida pelo aviso: “Olha o quente!”

A vaga de auxiliar ou ajudante, a que eu exercia, era a segunda menor em hierarquia na equipe da cozinha, ficando à frente apenas do auxiliar de serviços gerais ou “tanqueiro”, como era mencionada a função no local, que era o encarregado de lavar todos os utensílios da produção e consumo de alimentos, além da limpeza de algumas áreas comuns, como os banheiros de clientes. Além de mim, havia outra ajudante de cozinha, que, como eu, estava alocada na área da cozinha fria ou *garde manger*, que era responsável pelas saladas e

³⁹ O *cumin* é um cargo de salão que faz uma parte do atendimento. Ele não fazia a recepção e tomada de pedidos dos clientes, apenas levava os pratos ou bebidas prontas e retirava louças usadas.

sobremesas. Havia mais dois cozinheiros, o que ficava no fogão e o que ficava no *char broiler*⁴⁰, que era chamado de “chapeiro”. Por fim, havia a subchefe e o chefe de cozinha, responsáveis pela organização e controle gerais da cozinha, além de comandar (ou marchar) os pedidos que vinham do salão, orquestrar o andamento das preparações e finalizar os pratos para serem liberados para os clientes.

Como o restaurante operava em dois turnos, fazendo serviço de almoço e jantar, essa mesma estrutura de equipe era duplicada para o turno do dia e da noite, com exceção do chefe, que chegava mais próximo ao horário do serviço do almoço e saía após o serviço do jantar, cobrindo parte de cada um dos turnos. Havia também outro subchefe para o turno da noite.

A história da subchefe do dia e do subchefe da noite é muito representativa da constituição da mão de obra do setor. Assim como grande parte dos cozinheiros que trabalham em restaurantes, o subchefe não tinha uma formação, pois aprendeu o ofício trabalhando. Ele entrou no local como auxiliar de serviços gerais. Interessando-se pelo ofício, passou a prestar atenção nas demais atividades e, assim que foi possível, foi promovido a auxiliar de cozinha e depois de alguns anos a cozinheiro e subchefe. Essa trajetória de ascensão ainda é muito comum, embora não tanto quanto no século passado, quando havia poucas escolas de formação. Já a subchefe do dia havia se formado em uma universidade no curso de tecnólogo em Gastronomia e Culinária, tendo entrado como auxiliar de cozinha e rapidamente alçado ao posto de subchefe. Uma trajetória mais recente no setor.

A maior parte dos meus colegas havia aprendido o trabalho de forma empírica, sem formação especializada. Muitos não haviam completado o Ensino Médio ou mesmo o Fundamental. Apenas eu, a subchefe e o chefe de cozinha tínhamos formação em Gastronomia. A formação do chefe era evidente, não necessariamente pela qualidade de seu trabalho, mas por incorporar uma série de discursos e padrões da chamada alta gastronomia. Ainda que esse não fosse um restaurante de tanta excelência, mirava-se em um modelo de cozinhas profissionais internacionais em suas preparações, ambiente e organização da equipe.

Havia muitas histórias sobre o temperamento do chefe, que tinha o hábito de gritar e fazer “brincadeiras” depreciativas sobre o trabalho dos funcionários. Eu nunca presenciei situações de violência extrema, mas todos contavam de uma ocasião em que o chefe ficou tão estressado por um erro em um prato que atirou o prato com comida e tudo na parede. Apesar

⁴⁰ O *char broiler* é um equipamento semelhante a uma chapa, porém com hastes horizontais de metal e não uma chapa lisa, o que deixa uma marca listrada nos alimentos depois de prontos. Muito semelhante a uma churrasqueira, porém, no caso desse equipamento em específico, utilizam-se pedras vulcânicas aquecidas, que ficam abaixo das hastes do *char broiler*, cujo calor emanado realiza a cocção dos alimentos.

da atitude mais autoritária do chefe, a relação com a equipe era harmoniosa e de colaboração. Quando alguém errava algo, os demais ajudavam a encobrir e consertar, sempre que possível.

Os salários eram baixos, como normalmente ocorre no setor. Eu ganhava o correspondente a um salário mínimo da época, com a remuneração completada por uma pequena participação na divisão da taxa de serviço (chamada popularmente de 10%) entre os funcionários. O cozinheiro, com mais de 10 anos de casa, ganhava cerca de três salários mínimos e uma participação maior na taxa de serviço, o que ainda representava um baixo salário.

O turno do dia começava às 7 horas da manhã e terminava às 16 horas, o que me possibilitava chegar à faculdade às 18 horas para ter aula até as 23 horas. Eu colocava meu uniforme para lavar na máquina à noite e pendurava no varal pela manhã, para secar e usar no outro dia. Todos tinham apenas uma folga semanal, que incluía pelo menos um domingo no mês, o que, claramente, era insuficiente para um descanso adequado ou mesmo para resolver coisas pessoais da vida. Esse foi um período em que perdi muitas atividades sociais de que eu costumava participar.

O turno da noite começava às 16 horas, mas não tinha hora para terminar. Os últimos clientes entravam até as 22 horas, mas era preciso terminar todo o serviço de cada mesa e organizar e limpar a cozinha para encerrar esse turno. Não havia na cozinha a prática do horário intermitente, já que o trabalho era contínuo, mesmo fora do horário de atendimento, em que eram realizados todos os pré-preparos. Era comum fazermos dobra de turno, quando alguém do turno seguinte faltava ou quando era dia de muito movimento, como no Dia dos Namorados ou no Dia das Mães.

A equipe de salão fazia turno intermitente, chegando por volta de 11 horas para o serviço de almoço, sendo liberada por volta de 15 horas, quando o movimento era reduzido, e retornando às 18 horas para fazer o serviço de jantar. Como quase todos moravam longe da zona sul da cidade, não havia tempo de ir para casa e voltar, então ficavam em uma praça atrás do *shopping*, em bares ou no estacionamento do local, onde ficava o vestiário dos funcionários.

O vestiário no estacionamento era um pequeno corredor com armários individuais para que cada um/a deixasse seus pertencentes pessoais durante e após seu turno. O cheiro era bastante desagradável, pois era onde guardavam os sapatos de borracha onde os pés suavam o dia todo. Algumas pessoas também deixavam seus uniformes para serem usados novamente no dia seguinte. O vestiário não possuía banheiro e não era permitido usar o banheiro do salão, que era de uso exclusivo dos/as clientes. Tínhamos que usar o banheiro do *shopping*, o que

implicava em mais tempo e fazia com que segurássemos as necessidades fisiológicas e regulássemos o consumo de água durante o horário de pico.

Também as refeições tinham que ser feitas antes de 11 horas, para todos estarem prontos em seus postos quando o restaurante abrisse. Se não fosse possível comer nesse horário, acabávamos beliscando comidas na própria cozinha, o que não era permitido. Um dos cozinheiros fazia o almoço da equipe, que era composto sempre por arroz, feijão, alguma proteína barata (ovo, carne de segunda ensopada, linguiça, frango) e uma salada simples.

Eu saí desse trabalho para ir para outro restaurante, pois queria ter experiência em mais de um local, aprendendo novas técnicas e preparações e outras formas de funcionamento de serviço. Não cabe aqui fazer um recorrido de toda a minha experiência profissional no setor, dado que o objetivo deste relato é abordar questões cotidianas do trabalho em cozinhas em uma situação concreta. No entanto, gostaria de adicionar que, ao longo do tempo, tendo outras experiências em restaurantes, fui refletindo muito sobre as perspectivas de trabalho no setor e sobre o quanto eu estaria disposta a, ainda por muitos anos, seguir trabalhando em pé, ganhando pouco e abdicando de outros âmbitos da minha vida. Passou a me incomodar também a falta de tempo para estudar e aprender mais sobre a minha área de formação, a Gastronomia. Por essas razões, fiz o movimento de apostar em uma nova formação em Nutrição, onde enveredei para a pesquisa e pude encontrar um espaço que considerei mais adequado para as minhas aspirações profissionais.

3.2 O trabalho em cozinhas de restaurantes na perspectiva de trabalhadoras do setor

No três estrelas Michelin, é todo mundo querendo se engolir, né? Se engolir e matar o outro pra pegar o lugar.

Sara, interlocutora da pesquisa em Barcelona

Ao buscar analisar as estratégias de mulheres para resistir ao contexto de desigualdade e discriminação de gênero em cozinhas profissionais, outras circunstâncias relativas a essa atividade laboral surgiram e foram trazidas para a tese para compor o mosaico científico que busca explicitar a forma como se organiza o trabalho em restaurantes. Desse modo, aponto que, ao realizar as entrevistas, inúmeras questões relativas às estruturas de trabalho e da profissão

foram colocadas pelas entrevistadas, assuntos que não faziam parte diretamente do foco de investigação da pesquisa, mas que foram inseridos na tese para compor o mosaico científico na construção do contexto de pesquisa. Sendo assim, a construção deste subtópico tem como objetivo retratar o trabalho em cozinhas de restaurantes a partir da perspectiva das trabalhadoras do setor.

Como apontado, foi possível observar, na condução da análise dos dados coletados nas entrevistas realizadas, a ocorrência frequente de relatos direcionados a questões da profissão, mais especificamente tópicos referentes à precariedade das relações de trabalho nesses ambientes. Relatos direcionados a assuntos como frustração com a carreira, jornadas de trabalho e remunerações ruins, sobrecarga de trabalho, abusos trabalhistas e maus-tratos foram muito frequentes. Sendo assim, farei a exposição do cenário, descrevendo esse campo de atuação profissional a partir das perspectivas dessas trabalhadoras.

O objetivo aqui é apontar algumas dificuldades que estão presentes nesses ambientes, e que se relacionam diretamente com o bem-estar, a saúde e satisfação de quem atua nesse tipo de local. Assim, começo por um tópico que trata justamente do momento inicial de contato com essas cozinhas, os estágios. A partir dos relatos coletados, foi possível observar que é comum, por parte de gestores e chefes, a compreensão do estágio em cozinha como uma mão de obra barata, visto que, de acordo com as entrevistadas, era normal ser estagiária e ter uma carga horária de efetivada, o que é agravado pelo fato de a remuneração ser baixa, não condizente com a atividade exercida, isso quando havia remuneração.

Eu estagiava nesse lugar e eu fazia trabalho... Carga horária de... De efetivado, né? Normal. Então, era uma carga horária que não condizia com o valor que eu recebia. Eu recebia como estagiária um valor muito baixo. (Maria – Rio de Janeiro).

A experiência de estágio, durante algum momento, se torna algo marcante em um sentido negativo. A percepção de uma cultura de humilhação como parte de uma ideia de treinamento se fez presente nas falas das interlocutoras. O esmagamento dos estagiários pelas hierarquias superiores levava a um ambiente em que elas eram utilizadas como “faz tudo”, com a justificativa de que faz parte do processo de aprendizagem, porém essa rotina se seguia de exposições humilhantes, como relata Francisca (Rio de Janeiro).

Eu passei muito perrengue. Eu trabalhava muito pesado, eu só podia chegar na bancada das tortas e doces, antes de higienizar todos os alimentos, antes de bater todas as etiquetas de todos os setores [...] Passei por situações de assédio. Tipo assim, da pessoa que era responsável pela nutrição, ela fazia eu desempenhar funções que eram, às vezes, da pessoa de limpeza. E me fazia passar por aquelas situações que não era

pra eu passar [...] encher dispenser de sabonete, de detergente de todas as bancadas, verificar a validade de todos os produtos...isso não é uma função de estagiário de gastronomia necessariamente, mas era o que eu era obrigada a fazer antes de chegar na bancada das tortas. Foi uma experiência muito traumática. (Francisca – Rio de Janeiro).

Esses tipos de abuso, que podemos considerar como trabalhistas, não foram restritos aos estágios. Práticas irregulares envolvendo a assinatura de carteira de trabalho foi um ponto relatado pelas entrevistadas, como, por exemplo, não assinar a carteira adequadamente, quando o cargo descrito não está de acordo com o que é exercido, causando um desvio de função, uma remuneração incompatível com o trabalho executado, além de prejudicar as funcionárias que no futuro não poderiam comprovar suas experiências em determinada função, pois, nas suas carteiras de trabalho, foi colocado um cargo diferente, normalmente menor. Um exemplo citado foi o de ter a carteira assinada como auxiliar de cozinha, quando se desempenhava uma função de cozinheira.

Esse cenário corrobora com a perspectiva de desvalorização dessas profissionais. Assim, para além das situações colocadas no parágrafo anterior, outras questões apareceram, como, por exemplo, uma política de incentivo ao “trabalho duro” como forma de alcançar uma possível promoção, mas que se choca contraditoriamente com um cenário onde não há oportunidades de crescimento, onde se relata que a promoção só ocorre com desfalques na equipe.

Outro ponto que esteve presente nesse corpo de análise foi a percepção de que os ambientes mais elitizados de restaurantes com alto investimento, do qual essas mulheres fizeram parte, não tinham práticas coerentes com o seu *status* com relação às equipes que os faziam funcionar, ou seja, as remunerações eram baixas e não havia investimento em funcionários/as, como relatado por Ana (Rio de Janeiro), ao se referir ao seu local de trabalho e a outros de que tinha conhecimento.

Eu acho que os restaurantes do Brasil, principalmente os restaurantes mais famosos [...] que são restaurantes, pô, estrelados, conhecidos mundialmente... Cara, eles não investem nos funcionários. (Ana – Rio de Janeiro).

Pensar sobre essas condições de trabalho é refletir sobre uma situação de um trabalho precário. Dito isso, cabe destacar alguns aspectos apontados pelas entrevistadas, como a constatação de que o setor absorve uma mão de obra considerada sem qualificação e carente/necessitada de trabalho, que foi compreendida como aquela que vai suportar as

condições precárias que a profissão oferece. Além disso, é descrito que há um entendimento de que a educação para o setor não tem valia, pois busca-se quem execute bem as tarefas e ordens.

Quando você vai pagar R\$ 1.200 para o cara lavar louça de um restaurante de 120 lugares, girando três vezes, girando duas vezes, com esse salário, você só vai conseguir essa mão de obra. [...] E não é importante que tenha educação de cozinheiros. E os chefs hoje que entram na universidade, eles só querem mandar e continuar nesse lugar de ter uma pessoa subserviente que ganhe menos pra continuar a perpetuação dessa linha de produção desonesta com os cozinheiros. (Antônia – Rio de Janeiro).

Acrescenta-se a essa conjuntura uma falta de reconhecimento dessas profissionais, pois, de acordo com as interlocutoras, é difícil ser reconhecida somente fazendo o certo, pois a execução perfeita é esperada, de modo que somente os erros sejam os que irão fomentar uma atenção. Assim, percebe-se uma compreensão de que há uma realidade de servidão, algo que se alinha a uma ideia de exploração, de modo que as profissionais percebam que seus superiores esperam que se dê tudo de si, pois estão pagando para isso.

Um outro aspecto, que foi muito marcante nas falas das entrevistas, foi a descrição do sofrimento com jornadas de trabalho pesadas e uma remuneração baixa, não condizente com o volume de trabalho. Foram diversos momentos em que o tema “jornada de trabalho” foi mencionado. A partir de suas experiências, ficou evidenciado o estabelecimento de uma cultura de exaustão, através da qual a mão de obra é utilizada ao máximo por esses locais de trabalho.

Algumas questões tiveram destaque nas falas das entrevistadas, como a prática de dois turnos de trabalho – manhã e noite – relatadas pelas trabalhadoras da Espanha, de tal forma que o dia de trabalho era dividido por algumas horas de “descanso” durante a tarde, mas que às vezes eram feitas no próprio local de trabalho. A entrega à cozinha, que era uma exigência dessa lógica sobrecarregada, foi colocada como um problema para a saúde dos relacionamentos fora do ambiente de trabalho, como família e amigos, como aponta a Carmen (Barcelona) ao solicitar ao seu chefe uma folga para um evento social de uma amiga.

“Você acha que teria como você me dar folga neste sábado? Na sexta-feira, eu vou vir, mas sábado eu queria ir na formatura.” E ele falou “olha, você que sabe, na sua vida como cozinheira você não vai ter tempo de formatura, você não vai ter casamento, você não vai ter aniversário, você não vai ter aniversário dos seus pais, dos seus filhos, a decisão é sua”. E eu não fui na formatura. (Carmen — Barcelona).

Ao mesmo passo, Laura (Barcelona) diz buscar formas de conciliar trabalho e família, pois é muito difícil, assim como Lucía, que também entende que essa distância do ciclo social impacta no trabalho. Além dessa questão social, percebeu-se a compreensão de que a jornada de trabalho não acontece somente na cozinha, de modo que o tempo de deslocamento até o

trabalho faz parte desse cálculo e aumenta ainda mais essa carga horária. Assim, essa percepção foi apontada como um contexto desumano, que muitas vezes é normalizado. Dessa forma, uma fala que ganhou destaque foi a de Carolina (Rio de Janeiro), que afirma que o setor precisa ser abolido, e que é necessário rever a prática do 6x1⁴¹, que é predominante no setor de alimentos e bebidas.

Tem que abolir o setor. Você ainda está estudando ele. Tem que abolir [...] porque esse 6x1, isso é desumano, né, cara? Não tinha que existir, né? E ainda ganha mal. O 6x1 é uma coisa muito de peão mesmo. É lá embaixo, as pessoas nem enxergam mais isso, normalizam. Porque não é como se o salário dessa galera fosse aumentar. É continuar muito mal. Dá uma folga a mais pra esse povo, né? (Carolina – Rio de Janeiro).

Assim, a soma dos fatores de má remuneração e jornadas ruins leva a uma consciência de que acontece uma exploração de uma mão de obra que acaba por aceitar determinadas condições por necessidade. Cabe destacar que o contexto de remuneração dessas profissionais é um agravador desse sofrimento, fazendo com que existam situações de acúmulo e desvio de funções, além de sobrecarga, o que produz uma atividade laboral excessiva, mas que não é acompanhada por um pagamento adequado.

Nossos salários são muito baixos, nossos salários são, tipo, vergonhosos, nossos horários de trabalhos são extenuantes, e é isso. (Ana – Rio de Janeiro).

Que eles têm salários que nunca são incríveis porque têm que trabalhar ao meio-dia e à noite. E eles fazem horas de festa. Eles nunca podem jantar com seus filhos. É péssimo nesse sentido. (Lucía – Barcelona).

Além disso, ainda houve falas que apontavam que, além dessa precariedade, ainda havia momentos de má-fé por parte dos gestores, que às vezes ofereciam determinadas condições, mas que não as cumpriam, como no caso das carteiras de trabalho aqui mencionado.

Em relação aos aspectos das relações pessoais dentro desses espaços, destaco o tipo de assunto mais falado pelas entrevistadas, que são os maus-tratos ocorridos nos ambientes de trabalho de que fizeram parte. Foram diversas as falas retratando as experiências de maus-tratos que essas mulheres viveram e testemunharam.

Um contexto muito presente nessas entrevistas foi a percepção de uma cultura de treinamento pelo sofrimento, semelhante ao que foi dito sobre os estágios, tendo uma prerrogativa de que receber maus-tratos é uma prova pela qual os/as cozinheiros/as precisam passar para exercer a função, como podemos ver na fala a seguir:

⁴¹ Escala de trabalho que define uma rotina de 6 dias de expediente e 1 dia de folga.

E esse cara que gritou tanto comigo foi o que ele falou “eu pego no seu pé porque eu acho que você tem capacidade, entendeu? porque eu não ficaria aqui enchendo o seu saco, gritando com você o tempo todo se eu não achasse que você tivesse o perfil ou que você não fosse boa” e ele falou assim “e eu estou te preparando” e eu levei isso como uma escola... “Estou te preparando pra profissão que você tá querendo viver, que você tá falando que você quer viver porque você não vai ter moleza, a não ser que você queira montar um projetinho na sua casa e levar você mesmo. Se você quiser restaurante é isso aí que você vai encontrar”. (Carmen – Barcelona).

Essa percepção está muito alinhada com uma outra lógica, que é a de que “o abusado deseja virar abusador”, e o faz quando ascende na hierarquia da cozinha.

Infelizmente na cozinha, no geral, eu vejo muito isso de que o abusado virou abusador: “ah eu passei por isso então vou perpetuar isso”. Aí quando você tem um cargo de chefe executivo, você continua perpetuando aquilo, porque foi aquilo que você passou. Você sai, mas entende aquilo como certo. (Fernanda – Rio de Janeiro).

Além disso, há também aquelas que incorporaram esse discurso e naturalizam uma ideia de que o sofrimento é aceitável, como podemos ver a seguir.

E esse menino tinha alguns problemas e eu era muito dura com ele. Teve um dia que ele me falou que tava com dor e eu falei pra ele: “Toma um remédio e volta”. Mas eu, assim, eu também acolhia ele, mas eu queria que ele fosse forte, sabe? A vida foi dura pra caralho comigo. (Antônia – Rio de Janeiro).

De acordo com as interlocutoras, essa lógica de abuso acontece por meio de gritos e humilhação, muitas vezes sem razão específica, somente para exercer o poder e coagir os/as subordinados/as, visto que foi possível perceber que é exatamente a estrutura hierárquica da cozinha que sustenta essas relações de maus-tratos, mas que por vezes são entendidas como ferramentas de gestão de equipe e treinamento.

Eu acho que ele zero valoriza os funcionários dele. Cara, o cara gritava na cozinha, jogava coisa. Eu achava aquilo ridículo. Eu acho ridículo qualquer pessoa tratar alguém assim, ainda mais as pessoas que estão ali, fazendo o seu restaurante crescer. (Adriana – Rio de Janeiro).

O assédio moral ali era todos os dias. Os líderes lideravam na base do grito, do desespero e da humilhação. Tinham pessoas que eles humilhavam pontualmente, tinham pessoas que eles pegavam pra espezinhar mesmo. Então, eu vivenciei situações de muitos esporros desnecessários e de muitas humilhações desnecessárias. (Francisca – Rio de Janeiro).

A consolidação dessa estrutura hierárquica que existe na cozinha, e que as entrevistadas apontam como centro do problema, promove uma distribuição irregular de exercício de poder,

onde poucos buscam alcançar seus objetivos ao custo do sofrimento de outras pessoas, de modo que sejam constantes os episódios de abuso de poder, como relatado por Ana (Rio de Janeiro).

Teve questões de assédio também, teve questões de abuso de poder, teve questões de... Teve um caso específico de uma pessoa que pediu demissão, porque... ele encurralou ela, colocou ela num escritório fechado, botou o dedo na cara dele falou “você vai pedir demissão sim”, então assédio moral. (Ana – Rio de Janeiro).

Dessa maneira, foi observado nas entrevistas que a correlação desse cenário de maus-tratos e de condições de trabalho e remuneração ruins geravam uma conjuntura de pressão e estresse e também de sofrimento dessas trabalhadoras. Uma das interlocutoras relata que é preciso se divertir, no sentido de brincar e “zoar” dentro da cozinha, de falar besteiras e palavrões, assumir uma loucura que é fruto da pressão e do estresse. Porém, nem todas as pessoas suportam. E a partir das análises, foi possível observar que a grande rotatividade de trabalhadores/as estava associada a locais com grande nível de estresse oriundo de sobrecargas de trabalho e assédios.

Porque é muito difícil. É muito difícil. É muito difícil e não aprendi a controlar o estresse. Aprendi muitas coisas, mas não como administrar o estresse. E vivo com muita ansiedade, sempre. Ou seja, vivo bastante inquieta. Ou seja, para mim, dia de absoluta e total tranquilidade é quando o restaurante está fechado. (Lucía – Barcelona).

Foram observadas como agravantes desse contexto as dificuldades em desenvolver alguns relacionamentos, pois foi comum, por exemplo, a descrição de ambientes competitivos, como no caso de Francisca (Rio de Janeiro), que acabou pedindo demissão após ser inserida em uma competição velada com outro cozinheiro para ascender ao cargo de chefe de partida, o que iniciou uma competição desleal, pois o chefe beneficiou o outro cozinheiro e a perseguiu e assediou, juntamente com outros membros da equipe. Além desse, houve o caso de Antônia (Rio de Janeiro), que chegou a ser ameaçada de morte após exigir o respeito a protocolos da cozinha, confrontando alguns maus hábitos dos cozinheiros.

Os sofrimentos relatados por essas trabalhadoras eram tanto físicos quanto psicológicos, como: o sofrimento de estar longe de seus familiares, pois aprenderam que precisam dar 100% de si para a cozinha a fim de ter chances de crescer, de que é necessário sacrifício da vida pessoal; o sofrimento de perceber que esta é uma situação de exploração onde se recebe muito pouco por tudo que se faz, pelas responsabilidades e longas horas de trabalho; e o sofrimento de receber maus-tratos e ser assediada para se demitir, e ser humilhada na frente de colegas.

É...mente, corpo, tempo, relações, então...a gente sacrifica muito da nossa vida pessoal pra tá ali. (Ana – Rio de Janeiro).

Volta pro serviço da noite... Isso é um saco, é muito ruim [...] Eu voltava chorando pra casa todo dia, desde o primeiro dia eu falei “o que eu tô fazendo nesse lugar?”. (Carmen – Barcelona).

Eles me ameaçaram também pra ir embora. Eles não me mandaram embora, eles falaram: “Se eu fosse você, eu pedia pra você ir embora, porque a gente não quer fechar a porta com você aqui ou em todos os outros lugares que a gente tem. Então, eu acho melhor você pedir pra ir embora” (Julia – Rio de Janeiro).

Ao mesmo passo, são inúmeras as questões que envolvem as consequências dessa forma de trabalhar na saúde dessas mulheres, como, por exemplo, Antônia (Rio de Janeiro), que ficou com as mãos paralisadas e com muita dor, tamanho o inchaço após limpar uma quantidade excessiva de peixes e também por trabalhar em preparação de evento estando doente, com dores no corpo. Adriana (Rio de Janeiro) descreve ter tido uma crise nervosa durante um turno de trabalho em um local em que vivia situações muito ruins, de modo que a deixou com medo de fazer eventos outras vezes, por receio de ter novas crises.

Ao observar as falas que transmitem sentimento de frustração, percebe-se que estão ligadas diretamente a tudo o que foi colocado nesta seção, a respeito de se perceber que se trata de uma profissão complexa, que exige muito e entrega pouco, e que demanda muita atenção e força para tentar mudar tais questões.

Fatores que se mostraram como frustrantes nas falas das profissionais foram perceber que a atividade profissional segue uma lógica de servidão; perceber que a classe é politicamente desunida; perceber que não há valorização por parte de empregadores; perceber que a remuneração é ruim e a carga horária alta, entre outros fatos.

Tem dia que cê tá tipo muito feliz, fez um serviço muito legal...o restaurante tava lotado, deu tudo certo, cê tá feliz, tá com a adrenalina lá em cima e tem dia que você fala “Aí, meu Deus! O que que eu tô fazendo aqui? Eu não aguento mais, eu tô em pé, minha perna tá doendo, eu tô com cólica, eu quero ir embora pra minha casa dormir em posição fetal!”. (Ana – Rio de Janeiro).

Eu queria tentar ter uma carreira justa também, com uma remuneração boa, estilo de vida saudável, estilo de vida que fizesse sentido. Quando a gente entra, a gente acaba percebendo que as coisas são mais difíceis. (Maria – Rio de Janeiro).

Existe também frustração ao perceber que restaurantes famosos e estrelados mundo afora não são exemplos de boas relações trabalhistas, o que seria incompatível com sua imagem e seu aporte financeiro. Algumas entrevistadas também apontam para a possibilidade de desistir da profissão em algum momento, em razão de todos os problemas que vimos até agora.

No entanto, algumas delas parecem já ter se conformado com os problemas da profissão e sentem que conseguem “aguentar”. Nas entrevistas, foi possível ver que existe uma

mentalidade de que se deve entender e aceitar que a atividade de cozinha é dura e exigente, e que não é “só cozinhar”, é preciso limpar também.

Por fim, destaco que esse cenário de trabalho precário coloca essas profissionais em uma posição de que, quando se deparam com boas condições de trabalho, o primeiro sentimento é o de surpresa, por não acreditar que determinada coisa poderia ser possível, como, por exemplo, o pagamento justo e adequado, inclusive de horas extras, relatado por Pilar (Barcelona). Houve surpresa com um controle adequado das condições de trabalho, como apontada por Adriana (Rio de Janeiro):

A gente não pode fazer hora extra. No máximo, duas horas ao dia, mas também com avaliação do gestor. Não pode ficar nada sobrecarregado [...] Pô, se machucou... Dão toda assessoria pra gente. Tem lá, mandam *e-mail*, o que aconteceu? Tava bem frequente. Meu *chef* se machucou agora, cortou a mão. Então, mandaram comprar luvas pra gente. Não só aquelas de aço, né? Pra carne. Aquela outra. Nunca usei na cozinha. Vai ser a primeira vez que eu vou usar. A gente nem saberia da existência disso. [...] Eles olham muito pra você. Tem que tudo estar confortável realmente, que seja favorável pra você. Ah, o sapato tá ruim, pede, troca. Tá escorregando? Vamos melhorar isso aqui. As coisas funcionam de verdade. (Adriana – Rio de Janeiro).

Nesse mesmo local, Adriana (Rio de Janeiro) afirmou ter se surpreendido ainda mais ao saber que as atividades de limpeza da cozinha eram de atribuição de outro funcionário, ou seja, a ela cabia a função de cozinhar, não havendo sobreposição de função. Por último, destaco a surpresa de Fernanda (Rio de Janeiro) com seu chefe cordial, que sabia se comunicar, chamar a atenção de funcionários/as e não tinha postura autoritária.

Por fim, para concluir este subtópico, destaco que aqui foi possível apresentar um cenário sobre as condições de trabalho relatadas pelas interlocutoras. Pôde-se identificar que muitos problemas fazem parte do trabalho em cozinhas profissionais e são difíceis de serem modificados, apesar de uma aparente consciência coletiva que não normaliza essas questões. A estrutura de exploração de mão de obra e hierarquias busca a perpetuação dessas relações que exigem ao máximo de trabalhadores/as para o benefício daqueles/as que lucram com essas atividades.

4 RELAÇÕES DE GÊNERO NO TRABALHO EM COZINHAS DE RESTAURANTES

Pensei em lhes contar como trocar uma fralda sempre me lembrava do ato de amarrar um frango. Como noites sem dormir e longas horas fatigantes sob intenso desconforto físico já eram parte da minha rotina diária muito antes de eu ter filhos.

Gabrielle Hamilton, Sangue, ossos e manteiga, 2011, p. 278.

Esta seção tem como objetivo apresentar alguns dos aspectos mais relevantes que envolvem as questões de gênero no trabalho em cozinhas de restaurantes, aplicando o recorte de tipos de estabelecimento apresentado na seção anterior. Ela está estruturada de modo a apresentar algumas das questões discutidas nos estudos sobre o tema, seguidas de uma apresentação de trechos de falas das interlocutoras de pesquisa quando relatam sobre a experiência de serem mulheres no trabalho em restaurantes. Por fim, é apresentada a revisão bibliográfica realizada no escopo desta tese.

Historicamente as mulheres mantiveram estreita relação com a produção de alimentos, especialmente no âmbito domiciliar, com a responsabilidade quase exclusiva das mulheres sobre a alimentação das suas famílias, em contraponto com a expressiva presença masculina nos espaços comerciais e profissionais de produção de alimentos (CONTRERAS; GRACIA, 2011).

Sherry Ortner (1974) discute essa relação pelo dualismo que associa as mulheres à natureza e os homens à cultura. A autora diz que as mulheres eram vistas como distanciadas da cultura ao desempenhar papéis de cuidado na esfera doméstica, inclusive o cozinhar, tido como uma atribuição natural para elas. Os homens, ao contrário, estariam mais ligados à cultura desempenhando papéis sociais que lhes permitiram maior acesso a áreas culturais como política, arte e ciência, por exemplo.

Assim, cozinhar no âmbito doméstico não era considerado um ato de cultura, ainda que envolvesse os mesmos processos de transformação do cozinhar em outros espaços, o que

conferia às mulheres o papel de cuidadoras, enquanto os homens que realizavam a mesma tarefa eram elevados ao *status* de chefes e criadores (ORTNER, 1974). Essa relação também é discutida por Swinbank (2002), que argumenta que a hierarquia culinária no mundo ocidental, que confere um baixo *status* à cozinha doméstica, feminina, e um alto *status* à alta cozinha, masculina, está relacionada ao dualismo natureza-emoção-cuidado-instinto materno e cultura-racionalidade-razão.

Desse modo, o cozinhar, assim como outras atividades sociais, é tido como uma tarefa genderificada, enraizada na divisão social e sexual do trabalho, segundo Swinbank (2002). É a partir da época colonial no Brasil que os homens começaram a participar da função de preparar comidas profissionalmente. Isso criou uma distinção entre uma suposta “alta cozinha” (masculina) e uma “baixa cozinha” (feminina), que reverberou por muito tempo (GOODY, 1982). Destaca-se, nesse sentido, uma fala de Escoffier em um discurso em 1895:

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 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 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 outro⁴² (DEMOZZI, 2011, p. 79).

Com a incorporação da atividade culinária no mercado de trabalho remunerado e em espaços de prestígio, a cozinha passou a ser associada a imagens ligados ao masculino (COLLAÇO, 2008; BARBOSA, 2012). Para esse processo de transferência de um saber tradicionalmente feminino para um universo masculino, durante a invenção da profissão, foram desenvolvidas diversas formas de diferenciação do cozinhar doméstico do profissional, como a formalização de gestos culinários, a criação de vocabulários próprios, a sistematização de técnicas e de uma linguagem culinária que exigia iniciação e treinamento (DÓRIA, 2012).

Para ganhar *status* e diferenciá-los da culinária doméstica, chefes do sexo masculino enfatizaram a culinária como uma arte diferenciada (HARRIS; GIUFFRE, 2015; TRUBEK, 2000). Como consequência, as mulheres foram excluídas de seus círculos e a divergência foi reforçada, embora muitos chefes famosos mencionassem suas mães ou avós como fontes de inspiração e motivação para seguir carreira culinária.

⁴² Trecho do discurso intitulado “*Why Men Make the Best Cooks*”, proferido por George-Auguste Escoffier e reproduzido no *Annual Report of the Universal Food and Cookery Association*, em 1895.

Paul Bocuse, uma das principais referências na gastronomia mundial, declarou sobre a cozinha de sua mãe que “como as mulheres em geral, lhe faltava a imaginação, essencial para a criatividade genuína” (SWINBANK, 2002, p. 470). Em 1976, o mesmo chefe disse à revista *People* que “as mulheres são boas cozinheiras, mas não boas chefes”. Paul Bocuse é creditado (e se autocrédita) por ter sido o criador da alta cozinha lionesa, ainda que a gastronomia de Lyon, França, tenha se construído pelo movimento das “mães de Lyon”⁴³ (ou *Mères de Lyon*, no original). Apesar de ter iniciado sua carreira trabalhando com Eugénie Brazie, a mais famosa das mães de Lyon, que recebeu 6 estrelas Michelin (3 em cada um de seus restaurantes), Paul Bocuse credita seu sucesso e aprendizado a Ferdinand Point, outro chefe de cozinha francês, a quem dedica seu principal livro (SWINBANK, 2002).

A invenção e a criatividade foram argumentos para essa diferenciação, mesmo que a cozinha doméstica tenha se provado um espaço de muita criação de pratos, inclusive fomentada por vezes pela escassez. Embora haja criatividade e inovação na cozinha doméstica, historiadores de alimentação focam muito nas grandes conquistas dos chefes homens, enquanto as mulheres, em geral, são anônimas. A criatividade e a inovação têm sido a justificativa para o sucesso dos chefes homens, sendo que inúmeras vezes suas “criações” são derivadas das receitas de suas mães ou de outras receitas domésticas de outras mães. Enquanto isso, observa-se entre as mulheres o reconhecimento e atribuição de “suas” receitas para outras mulheres que vieram antes delas (SWINBANK, 2002).

Isso tem relação com o fato de que as receitas das mulheres eram passadas de forma oral, enquanto os homens detinham o privilégio da literatura e seus nomes ficavam gravados. A impressão de livros de culinária (nos séculos XV e XVI) foi um pivô do desenvolvimento da alta cozinha, e muitas vezes as receitas escritas foram rejeitadas pelas mulheres por não dar espaço para o toque pessoal e a criação. Isso disseminou um repertório comum de métodos e receitas, o que também levou a uma dominação da cozinha francesa na Europa (SWINBANK, 2002). Na análise dos primeiros escritos culinários, as mulheres são descritas como indignas de confiança para preparar a comida de reis e nobres, assim como portadoras de inteligência inferior e menor habilidade para esse trabalho (SARTI, 2012).

No início da institucionalização da profissão de cozinheiro na França, houve um movimento de fechamento da profissão, sendo proibido o ensino para mulheres. Isso serviu para estabelecer uma diferenciação clara entre a cozinha profissional (masculina) e a cozinha

⁴³ Em meados do século XVIII, em Lyon, França, surgem as Mães de Lyon, mulheres que começaram a abrir seus próprios restaurantes que levavam seus nomes. A cidade de Lyon é considerada a capital da gastronomia francesa.

doméstica (feminina), que era considerada como “não profissional” ou “amadora” (DROUARD, 2004).

Scavone (2008) aponta que o papel da mulher cozinheira no Brasil sempre foi reconhecido e apreciado, ainda que associado à esfera familiar, porém se constituindo como um local de poder, com receitas passadas entre as mulheres de diferentes gerações. No entanto, no processo de “invenção” da posição de um sujeito profissional masculino, baseado no modelo europeu de chefe de cozinha, ocorreu uma negação dessa valorização das mulheres como cozinheiras, posicionando os homens no local de uma gastronomia que buscava se diferenciar como requintada, técnica, profissional e remunerada. Collaço (2008) argumenta que o trabalho feminino nas cozinhas de restaurantes ainda apresenta resquícios das hierarquias da esfera doméstica.

À medida que os chefes começaram a assumir mais poder na modelagem do mundo cultural e culinário ao seu redor, eles buscaram maneiras de separar a cozinha de alto valor social, ou alta gastronomia, da cozinha cotidiana e pouco valorizada, a culinária de mulheres. Inicialmente, essa divisão de gênero foi auxiliada pelo surgimento de esferas separadas para homens e mulheres, o que impedia que as mulheres participassem da crescente indústria de restaurantes na Europa. Os homens controlavam os meios de legitimação profissional, como a autoria de livros de receitas, ensino em escolas de culinária e exposições culinárias, ajudando a institucionalizar a exclusão das mulheres da cozinha profissional (HARRIS; GIUFRE, 2010a).

O discurso culinário europeu, que serviu de modelo para outros discursos culinários no mundo, caracterizava o conhecimento culinário das mulheres como intuitivo ou imitativo, dependente das redes femininas, mecânico, estático, não reflexivo e analfabeto. Em contraste, os homens buscavam bases textuais, referências históricas e *status* artístico para seu conhecimento culinário. Esse discurso está no cerne da exclusão das mulheres do trabalho nos estabelecimentos institucionais públicos de alimentação, mas também apagou as experiências dos homens que trabalhavam abaixo dos escalões mais privilegiados da culinária francesa (DAVIS, 2011).

A cozinha de restaurantes é percebida como um espaço inadequado para as mulheres por exigir esforço físico excessivo e longas jornadas em pé em um ambiente quente, considerado sujo, exaustivo e perigoso. Aqui é importante destacar o quanto essa associação está ligada a um imaginário sobre o feminino do ideal de mulher branca, visto que as mulheres negras não apenas têm um histórico de desempenhar esses trabalhos pesados, como se espera que esses trabalhos sejam desempenhados por elas.

Observa-se que essa associação ocorre especialmente na esfera de uma gastronomia distintiva, também chamada de “alta gastronomia”, em contraponto aos espaços de refeições cotidianas (COLLAÇO, 2008). Livia Barbosa (2012) associa esse fenômeno ao processo de estetização e gastronomização⁴⁴ do comer e do cozinhar na sociedade contemporânea. A autora ainda aponta para uma ambiguidade na luta feminista, que busca desconectar as mulheres do trabalho culinário doméstico compulsório, ao mesmo tempo que mulheres na área de gastronomia buscam a emancipação justamente pela cozinha, como Julia Child⁴⁵, que defendia que dominar a arte culinária seria um ato feminista, na medida em que permitiria um acesso a um espaço reservado à tradição masculina *gourmet*.

Haddaji, Albors-Garrigós e García-Sigovia (2017b) argumentam que, quanto maior o *status* no campo “alta cozinha”, menos as mulheres são empregadas em cargos de prestígio. Os/as autores/as explicam essa relação pelo fato de a indústria de restaurantes ter sido construída em torno de uma ideologia hegemônica de masculinidade. As práticas de masculinidade hegemônicas no ambiente de trabalho em cozinhas envolvem a violência – seja verbal ou física, que, por vezes, é considerada legítima, seja para garantir o bom andamento do trabalho ou a adequação de recém-chegados/as. Essas práticas estão fortemente relacionadas a traços de masculinidade social de poder e dominância. A situação é enfatizada em restaurantes com estrelas Michelin, onde o título de “chefe estrelado” permanece quase que exclusivamente masculino.

Se a cozinha doméstica, historicamente, foi construída como um espaço físico separado das áreas sociais da casa e reservado às pessoas consideradas como “inferiores estruturais”, como as mulheres, empregadas domésticas e pessoas escravizadas (BARBOSA, 2012), também nos restaurantes, as cozinhas são espaços que não ficam ao alcance, na maioria das vezes, da visão do público, onde trabalhadores, muitas vezes com baixa escolaridade e baixa remuneração, ficam invisibilizados.

Assim, argumenta-se que é justamente sobre esse espaço social de uma cozinha considerada requintada que a maior parte dos trabalhos que investigam gênero e trabalho culinário profissional se debruçam e que esse espaço apresenta contornos específicos das relações de gênero no trabalho. Considerando as barreiras encontradas pelas mulheres no

⁴⁴ Entendido como a valorização e glamorização da comida e do comer ocorrida, pelo menos, nos últimos 50 anos.

⁴⁵ Personalidade da gastronomia mundial, autora de livros de culinária e apresentadora de televisão estadunidense. Foi uma das primeiras mulheres a realizar um curso de culinária na prestigiada escola francesa *Le Cordon Bleu*, que não aceitava mulheres em seus cursos profissionais à época.

espaço social do trabalho em restaurantes, tem crescido nos últimos anos o número de trabalhos que investigam essa relação, alguns dos quais serão apresentados a seguir.

Um dos aspectos mais destacados por esses estudos é a presença de uma divisão sexual do trabalho em cozinhas, seja pela segregação horizontal, seja pela vertical⁴⁶. No trabalho em cozinhas, a segregação horizontal do trabalho é percebida pela maior participação das mulheres nas áreas de cozinha fria⁴⁷ ou da confeitaria e dos homens nas áreas da cozinha quente⁴⁸ e de manipulação de carnes (BRIGUGLIO, 2020; SILVA; REZENDE; MACHADO, 2018; HARRIS; GIUFFRÉ, 2015).

A segregação vertical, também conhecida como “teto de vidro”, trata da existência de obstáculos que, apesar de não serem vistos, por isso a metáfora do vidro sobre as cabeças, levam a um índice menor de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão. No caso da cozinha, o cargo de maior hierarquia, o de chefe, envolve uma questão simbólica: o termo que lhe dá nome é definido no dicionário em português como um substantivo masculino que não possui uma variação para o gênero feminino, enquanto no espanhol existem as variações *jefe* e *jefa*.

Em artigo que discute a divisão sexual do trabalho em uma cozinha de um restaurante institucional em Salvador, Bahia, as autoras observaram que os homens trabalhadores do local assumiam as funções de maior hierarquia na cozinha, como o cargo de chefe, além de lidarem com a carne e manejarem o fogão, enquanto as mulheres trabalhadoras ficavam à margem do processo de produção, focadas nas atividades de pré-preparo, manipulação de vegetais e tarefas mais repetitivas (SILVA; REZENDE; MACHADO, 2018).

Um dos entrevistados da pesquisa relata que percebe uma discriminação de gênero na contratação para o setor de cozinha quente, visto que não vê a seleção de mulheres para atuar nessa área da cozinha, que, segundo ele, envolveria um trabalho “mais para homem devido ao peso, você pega muito peso”. Assim as mulheres precisariam construir uma carreira e “mostrar o trabalho delas” para estar nesse setor (SILVA; REZENDE; MACHADO, 2018, p. 292). Além da força física, outros fatores ancorados no discurso biológico são relatos por um dos entrevistados para justificar a não contratação de mulheres para a cozinha quente, como a menstruação e a possibilidade de engravidar.

⁴⁶ Tal qual apresentado no tópico de percurso teórico-metodológico desta tese, a segregação horizontal advém do fato de haver uma concentração de mulheres e homens em profissões ou setores de determinada atividade econômica ou cargos específicos, e a “segregação vertical”, também conhecida como “teto de vidro” ou ainda como segregação hierárquica, aponta para a existência de obstáculos que levam ao índice menor de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão (LAUFER, 2002).

⁴⁷ Também conhecido como *garde-manger*, área de preparação de pratos servidos frios ou em temperatura ambiente, como saladas, molhos frios, antepastos, terrines e conservas.

⁴⁸ Área de preparação de pratos servidos quentes, como carnes, peixes, massas, risotos, caldos, entre outros.

Na etapa de observações, as autoras perceberam que a maioria das mulheres não se aproxima das áreas quentes da cozinha, tendo maior proximidade com as atividades associadas ao frio e à água. A única mulher que realiza preparos quentes é a responsável pela opção ovolactovegetariana do cardápio. Essa mesma mulher acredita que o trabalho de manipulação de carnes “é mais adequado para o homem, pela quantidade de carne, pela quantidade do esforço dos braços” (SILVA; REZENDE; MACHADO, 2018, p. 296).

Observações similares foram encontradas por Reis e Nakatani (2020), que fizeram entrevistas com mulheres e homens chefes e cozinheiras e cozinheiros, tendo observado dificuldades enfrentadas pelas mulheres no trabalho em cozinhas com equipes majoritariamente formada por homens, especialmente no setor da cozinha quente e nas atividades de preparação das carnes. Algumas entrevistadas relataram dificuldades para se inserirem nesses espaços, como a recusa de superiores em alocá-las nessas atividades ou o não reconhecimento de colegas homens de sua capacidade de realizar tais funções.

Observou-se uma relação da cozinha fria com um trabalho considerado mais leve e da cozinha quente como mais pesado. Essa percepção se relaciona com o estudo de Paulilo (1987), que demonstrou, a partir de investigação do trabalho na agricultura em diferentes locais do Brasil, que o que faz um trabalho ser classificado como leve ou pesado não são suas características em si e o que a atividade demanda, mas, sim, quem o realiza. Desse modo, um mesmo trabalho foi classificado como leve ou pesado a depender se era realizado por mulheres ou homens.

Briguglio (2020, p. 149) também evidencia que “há uma forte associação da grelha, do fogo e da carne com os homens”, enquanto outras atividades “[...] são mais associadas às mulheres, como a confeitaria e a cozinha fria”. A confeitaria, especialidade da culinária voltada para as preparações doces, relaciona-se aos significados voltados para a sobremesa, como “preferência e atração, desejo e prazer, tentação e satisfação, somados a afeto, encantamento, compartilhamento e nostalgia” (CORÓ, 2011, p. 197). Tal descrição remete a diversas características associadas a uma suposta “essência feminina” e a discursos que sustentam um imaginário sobre o feminino permeado de sedução, beleza e capricho (VENTURINI; GODOY, 2017, p. 48).

Dado esse contexto, desenvolvi uma pesquisa em parceria com Letícia Madeira de Castro Santos com o objetivo de investigar as relações de gênero na cozinha profissional, em especial na confeitaria, a partir da associação com padrões sociais do feminino. A pesquisa consistiu na realização de entrevistas com sete profissionais (quatro mulheres e três homens) atuantes no mercado de alimentação na cidade do Rio de Janeiro no ano de 2019 (SANTOS;

MINUZZO, 2019). A análise das falas relevou muitos aspectos interessantes, que tratarei resumidamente a seguir.

Entre as palavras usadas para descrever o perfil de um/a profissional de confeitaria, surgiram termos relativos à disciplina, delicadeza, precisão, criatividade, atenção e minúcia. Termos muito semelhantes surgiram, quando as/os entrevistadas/os descreveram características ligadas às mulheres, como sensibilidade, precisão, perfeccionismo, cuidado, atenção aos detalhes e delicadeza, citadas, inclusive, como “instinto da mulher” por uma das entrevistadas.

A pesquisa também revelou a percepção de um dos entrevistados de que o trabalho pesado pode ser muito bem feito quando realizado por mulheres negras, rompendo com o mito da fragilidade feminina do qual as mulheres negras nunca fizeram parte, como nos aponta Sueli Carneiro (2013), dado que estas trabalhavam desde o período da escravidão e foram excluídas do estereótipo de feminilidade, que é relacionado ao ideal de mulher branca.

Também foi observada a relação de masculinidade e orientação sexual na confeitaria com uma associação do homem confeitoiro com a homossexualidade, aspecto citado por dois entrevistados. Ao não atender aos estereótipos de masculinidade, pelo fato de se esperar que os homens sejam direcionados a tarefas mais brutas e as mulheres a tarefas mais delicadas (BRIGUGLIO, 2020; REIS; NAKATANI, 2020), quando esse cenário se inverte, o homem se associa à figura feminina, deixando de ser o que se considera como um “homem de verdade”. As citações dos entrevistados se aproximam do relato de Scavone (2008, p. 3), quando menciona a frase “meu lado *gay* é sapatona”, dita por um aluno em uma tentativa de justificar sua inaptidão para montar e decorar pratos.

Observamos ainda uma maior presença feminina nas equipes dos locais especializados na área de confeitaria, tanto da cozinha quanto do atendimento, com um relato de que os currículos recebidos vinham em número mais expressivo das mulheres, evidenciando o quanto os estereótipos de gênero podem direcionar homens e mulheres de forma mais intensa para determinadas áreas. Esse cenário pode estar relacionado com as expectativas a nível profissional, com os homens e as mulheres dando preferência a empregos considerados mais “adequados” a seu gênero, limitando, em última instância, as oportunidades de atuação profissional.

É interessante destacar a fala de uma das entrevistadas que faz uma comparação entre o trabalho dos homens e das mulheres dentro da confeitaria, observando uma supervalorização das funções quando exercidas pela figura masculina, uma vez que as características necessárias para trabalhar dentro da confeitaria já seriam tidas como “naturais” da mulher. O homem, por

outro lado, precisaria de um “esforço maior” para alcançar esse perfil, e por isso seu trabalho seria mais valorizado.

Essa fala reflete o princípio hierárquico da divisão sexual do trabalho de que a atividade feita pelo homem tem maior valor social do que aquela exercida pela mulher (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599). Também segundo Bourdieu (2002, p. 75), “as mesmas tarefas podem ser nobres e difíceis quando são realizadas por homens, ou insignificantes e imperceptíveis, fáceis e fúteis, quando são realizadas por uma mulher”, completando, ainda, que isso pode ser visto na relação entre o cozinheiro e a cozinheira.

Quando perguntadas/os sobre o gênero das/os chefes com quem já trabalharam, as/os entrevistadas/os afirmam terem trabalhado com muito mais chefes homens, alguns chegando a nunca ter trabalhado com uma mulher no posto de comando da cozinha. Apesar da intensificação da participação das mulheres no mercado de trabalho, observamos que elas ainda ocupam postos precários e de menor hierarquia, permanecendo vítimas de desigualdades salariais (HIRATA; KERGOAT, 2007). Esse cenário é ainda mais desigual quando falamos das mulheres negras.

Campos-Soria, Marchante-Mera e Roperó-García (2011) investigaram os padrões de segregação ocupacional por gênero na indústria da hospitalidade espanhola e observaram que a segregação aumenta à medida que a idade dos trabalhadores e o tamanho do estabelecimento aumentam, mas diminui com o nível de educação e é menos comum entre trabalhadores com contratos de estágio. Os autores estimaram que 14,3% dos/as trabalhadores/as teriam que mudar de ocupação para equilibrar a distribuição ocupacional entre os gêneros em restaurantes e que os homens ocupam temporariamente cargos de baixa responsabilidade na cozinha de restaurantes, mas posteriormente têm acesso a empregos com maior responsabilidade, nos quais são a maioria dos ocupantes.

Em pesquisa que investiga o acesso de cozinheiras mulheres aos cargos de maior hierarquia na cozinha no Sri Lanka, De Silva e Thulemark (2022), ao observar as duras barreiras para essa ascensão, apresentam o termo “teto de cimento” no lugar da expressão “teto de vidro”, argumentando que as barreiras são quase impossíveis de serem rompidas, além de muito visíveis, diferentemente de um vidro.

A barreira material de acesso aos cargos de comando está intimamente relacionada com uma ideia de que as mulheres não teriam controle emocional para liderar, dentro da clássica visão discriminatória que associa o masculino à razão e à cultura e o feminino à emoção e à natureza. Sobre isso, podemos considerar também que a organização altamente hierarquizada, inspirada em uma estrutura militar, tal qual apresentado no capítulo anterior, pode fomentar

uma cultura de exercício de autoridade e dominação, muito atribuída a um imaginário de uma masculinidade hegemônica.

As disparidades salariais também são um aspecto relevante ao pensar as questões de gênero no mercado de trabalho. No Brasil, dados do IBGE (2018a) demonstram que as mulheres ganham em média 30% a menos que os homens, considerando todos os setores produtivos, não tendo sido encontrados dados específicos sobre o setor de restaurantes. Na Espanha, dados do setor de turismo, que engloba a indústria de restaurantes, demonstram que os homens trabalhadores desse ramo recebem salários mensais, em média, 6,7% superiores aos das suas colegas mulheres (MUÑOZ-BULLÓN, 2009).

Campos-Soria, Ortega-Aguaza e Roperro-García (2009) investigaram a relação da segregação ocupacional por gênero com as diferenças salariais na Espanha e observaram que a segregação por área de trabalho e a vertical aumentam a diferença salarial, enquanto a segregação horizontal ajuda a diminuir essa diferença. Os autores demonstraram que as mulheres predominam nos empregos de menor remuneração, mas seus salários diminuem menos do que os dos homens e que a maior parte da diferença salarial pode ser explicada pela discriminação de gênero.

Além de salários médios inferiores, observam-se uma reduzida projeção e um menor reconhecimento do trabalho das mulheres nas premiações especializadas da área de gastronomia. A maioria esmagadora de chefes, cozinheiros e personalidades em geral na gastronomia que alcançam projeção são de homens brancos europeus ou estadunidenses, bem como esse também é o perfil das poucas mulheres que têm seu trabalho reconhecido.

Na edição de 2018 do Guia Michelin, o mais prestigiado prêmio internacional no ramo da gastronomia, apenas 3% das estrelas foram destinadas a restaurantes chefiados por mulheres. Na Espanha e no Brasil, esse percentual foi superior à média mundial, com 11% das estrelas destinadas a restaurantes chefiados por mulheres em ambos os países. Durante os 118 anos de história do guia, foram atribuídas 621 estrelas Michelin na França e apenas 16 a mulheres (menos de 3% do total). Apenas quatro mulheres francesas conseguiram as três estrelas, a melhor pontuação que esse guia oferece: a primeira foi Eugénie Brazier, chefe no restaurante La Mère Brazier, em Lyon, em 1933, e a última Anne-Sophie Pic, do restaurante Pic, em Valence, em 2007 (KATZ, 2021).

Nas premiações da lista dos “50 Melhores Restaurantes do Mundo” da revista britânica *The Restaurant*, entre 2015 e 2019, o número de restaurantes premiados chefiados por mulheres variou entre um e três. Esses dados demonstram a falta de representatividade feminina nessa

premiação, o que pode estar relacionado tanto ao baixo reconhecimento do trabalho quanto à dificuldade de ocupar os cargos de liderança nas cozinhas de restaurantes (KATZ, 2021).

A mesma revista criou em 2011 uma premiação individual de “Melhor chefe mulher”, sendo que seu principal prêmio individual é o de “Melhor chefe”, sem especificação de gênero no título, mas que é destinado apenas a homens. Eles alegam que essa premiação busca corrigir um desequilíbrio e reconhecer a esfera da gastronomia como um ambiente dominado por homens. O portal da premiação apresenta que a categoria foi criada a fim de “promover a diversidade na esfera culinária e oferecer a oportunidade para modelos femininos inspirarem futuras gerações de mulheres jovens para alcançar as alturas de sua profissão escolhida” (THE WORLD’S 50 BEST *apud* KATZ, 2021, p. 28).

Apesar da intenção declarada em promover a diversidade, há muitas críticas públicas de jornalistas e chefes de cozinha sobre a separação da premiação em homens e mulheres. Em 2013, o chefe Anthony Bourdain (*apud* KATZ, 2021, p. 40) questionou em suas redes sociais a separação por gênero da premiação dizendo: “Por que – neste momento da história – precisamos de uma designação especial de “Melhor Chef Feminina”? Como se fossem curiosidades?”. A chefe francesa radicada nos EUA Dominique Crenn demonstrou indignação ao receber o prêmio de melhor chefe mulher do mundo em 2016: “Eles dizem que isso é para dar voz às mulheres. Mas nós temos uma voz. Nós já estamos aqui. Nós estivemos aqui. Você pode promover as mulheres de uma maneira diferente. É estúpido. Um Chef é um Chef” (*apud* KATZ, 2021, p. 40).

Tais disparidades culminaram no acirramento do debate sobre o reconhecimento do trabalho das mulheres na área e na mobilização de uma campanha com a criação da *hashtag* #MichelinToo, para denunciar a discriminação das premiações internacionais. A falta de representatividade feminina nessas premiações demonstra a dificuldade de reconhecimento das mulheres que comandam cozinhas de restaurantes e levanta alguns questionamentos. Onde estão essas mulheres? O número de mulheres chefiando restaurantes de alta cozinha é baixo ou elas são menos premiadas?

Tal aspecto é tratado por Charlotte Druckman (2010) em seu ensaio com o provocador título “Por que não existem grandes chefes mulheres?⁴⁹”, que invariavelmente nos remete às discrepâncias de gênero. A autora argumenta que parte dessa provocação diz respeito ao que nós, como sociedade, definimos como “grande” e também a quem examina esse termo (acadêmicos, jornalistas, críticos) e o define como a norma. O sucesso para chefes estaria mais

⁴⁹ No original: *Why are there no great women chefs?*

associado à perspicácia para negócios, a ser celebridade e à vendabilidade da autoimagem do que à qualidade do trabalho culinário.

Sobre essa percepção enviesada, a autora cita um evento em Nova Iorque que promoveu um painel de discussão intitulado “Confusão de gênero: desvendando os mitos de gênero na cozinha dos restaurantes”. Realizou-se uma experiência com seis serviços, cada um representado por dois pratos, em que as/os panelistas deveriam adivinhar qual dos dois pratos havia sido preparado por uma mulher e qual por um homem, apenas experimentando-os. Diante da evidente impossibilidade em saber quem havia preparado, o evento buscou expor o fato de que homens e mulheres não cozinham de maneira diferente, o que muda é maneira como julgamos sua comida (DRUCKMAN, 2010).

Curiosamente, uma perspectiva essencialista sobre o fazer culinário foi encontrada, inclusive, em um artigo acadêmico em uma prestigiada revista, em que o autor argumenta que há uma “especificidade de uma sensibilidade gastronômica feminina” e propõe que devemos recuperar a “história do fazer para o outro”, como forma de doação, como “único caminho para restaurar os contornos do feminino na cozinha” (DÓRIA, 2012, p. 269).

O chefe ítalo-americano Mario Batali, quando questionado sobre como homens e mulheres diferem na cozinha, respondeu:

Está na natureza das mulheres serem melhores porque elas não cozinham para competir, elas cozinham para alimentar as pessoas. Na Itália, os melhores chefes nunca são os caras – é sempre a avó. Há duas maneiras de fazer alguém feliz – ambas são por colocar algo nelas... no momento estamos falando sobre comida!⁵⁰ (*apud* DRUCKMAN, 2010, p. 29).

Esse tipo de comentário com dupla conotação de cunho sexual é um exemplo da cultura masculinista naturalizada na cozinha profissional. Além disso, Mario Batali foi acusado por diversas ex-funcionárias de assédio sexual e estupro, o que culminou com sua saída da sociedade de restaurantes, de um programa televisivo e da rede de supermercado italiana Eataly.

A questão sobre os casos de assédio sexual em cozinhas é outro ponto relevante ao considerar as barreiras e violências no mercado de trabalho na área. No Brasil, o assédio sexual é considerado um crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

⁵⁰ No original: “*It’s in women’s nature to be better because they don’t cook to compete, they cook to feed people. Back in Italy, the best chefs are never dudes—it’s always the grandma. There are two ways to make someone happy— both are by putting something in them... right now we’re talking about food!*”

No entanto, no âmbito da justiça do trabalho, o conceito pode ser ampliado ao mesmo nível hierárquico, como colegas de trabalho, ou até de clientes, desde que não ocorra o consentimento ou haja constrangimento sexual. O Ministério Público do Trabalho (MPT) define assédio sexual no ambiente de trabalho como: “[...] conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual (MPT, 2017, p. 9).

Existem dois tipos de assédio sexual: (1) por chantagem, quando há exigência de uma conduta sexual, em troca benefícios ou para evitar prejuízos, e (2) por intimidação, quando há provocações inoportunas, com o efeito de prejudicar, ofender ou humilhar, mediante insistência, impertinência e hostilidade. Este último frequentemente é confundido com assédio moral ou naturalizado como parte da socialização do ambiente de trabalho (MPT, 2017).

Essa violência pode vir desde a forma verbal, como as “cantadas” inapropriadas, até a forma física, com “passada de mão”, toques inapropriados e indesejados, chegando em alguns casos na culminação do estupro. Ou seja, piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual; contato físico não desejado; solicitação de favores sexuais; convites impertinentes; pressão para participar de “encontros” e saídas; gestos ou palavras, escritas ou faladas; promessas de tratamento diferenciado; chantagem para permanência ou promoção no emprego; ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego; dentre várias outras situações podem ser consideradas como assédio.

Um dos pontos graves nesse debate é a invisibilidade do tema, dada a enorme subnotificação dos casos. Segundo estimativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mais de 50% das trabalhadoras em todo o mundo já sofreram assédio sexual, mas apenas 1% dos casos são denunciados (BRASIL, 2015).

Alguns motivos dessa subnotificação estão ligados ao medo de penalização pela perda de renda, por desvantagens no ambiente de trabalho ou por demissão. Também decorre do receio de uma possível humilhação pública por ter sua palavra desacreditada e passar por processo difamatório de culpabilização.

Quando pensamos especificamente no trabalho em cozinhas profissionais, podemos considerar como alguns fatores agravantes o ambiente físico com áreas isoladas como estoque, câmara fria e balcão de bar, além do ambiente altamente masculinizado, em que piadas constantes de conotação sexual são tidas por muitos como parte “natural” do ambiente de trabalho.

É muito grave que não tenhamos dados específicos no Brasil sobre os casos de assédio sexual em cozinhas. Embora não tenhamos encontrado dados específicos de assédios no setor de restaurantes nem no Brasil, nem na Espanha, os dados do dossiê “*The glass floor: Sexual Harassment in the Restaurant Industry*”, dos Estados Unidos da América, demonstram a gravidade do problema no país, em que a indústria de restaurantes é a fonte individual de maior número de denúncias de assédio sexual entre todos os setores produtivos (ROC UNITED, 2014).

O relatório mostra dados alarmantes, indicando que apesar de apenas 7% das mulheres norte-americanas trabalharem em restaurantes, 37%, ou seja mais de um terço, do total de denúncias de assédio sexual no trabalho vêm da indústria de bares e restaurantes. Entre 66% e 80% das trabalhadoras de restaurantes reportam terem sofrido assédio sexual de gestores, de colegas de trabalho e de clientes.

Na realidade estadunidense, há dois agravantes. O primeiro é a possibilidade de pagamento abaixo do piso, com complementação salarial por gorjetas, e o segundo é o alto índice de imigrantes irregulares trabalhando nas cozinhas. Na Espanha, a questão de trabalhadores/as imigrantes também é um agravante. Aqui no Brasil, podemos pensar também que a taxa de serviço de 10% sobre o consumo configura parte considerável da remuneração das trabalhadoras no setor de atendimento dos restaurantes, tornando-as mais vulneráveis aos assédios por parte dos clientes.

A dependência do emprego e do salário é fator agravante. Assim, podemos observar claramente que a classe social vai agir sobre a vulnerabilidade nos casos de assédio, seja pela dependência financeira, seja pelo menor acesso aos espaços institucionais de acolhimento de denúncias. Outro ponto importante a se demarcar é o processo de hipersexualização dos corpos negros na sociedade, o que nesse caso vai incidir sobre uma maior vulnerabilidade das mulheres negras em sofrer esse tipo de violência no trabalho.

Reis e Nakatani (2020) notaram que muitas de suas interlocutoras pareciam evitar classificar determinados comportamentos inapropriados como assédio, visto que, em sua maioria, se limitavam a agressões verbais. Apenas um dos relatos tratou de um caso em que houve contato físico de cunho sexual e outro relato tratou de uma violência física contra uma mulher, porém sem contação sexual, ambos vindos dos chefes da cozinha. Relatou-se também casos em que os atributos profissionais das mulheres eram diminuídos, frente a um destaque de suas características físicas, como quando um dos chefes apresentava a funcionária para clientes dizendo “essa é a nossa confeitadeira, olha que bonita que ela é” (REIS; NAKATANI, 2020, p. 8).

Entre as chefes da pesquisa de Harris e Giuffre (2010a), as experiências mais comuns de assédio sexual envolveram provocações sexuais e piadas de colegas de trabalho homens dirigidas a elas ou ditas na presença delas. As participantes acreditavam que a presença de uma mulher em posição de autoridade reduziria algumas das típicas piadas fora do lugar e discussões sexuais que ocorrem em muitas cozinhas. Brincadeiras sexuais e comportamentos sexualizados foram mencionados como uma forma de lidar com o trabalho estressante realizado por longas horas.

Para além das condições materiais de desigualdade no mercado de trabalho, podemos evidenciar uma cultura machista na cozinha profissional. Em seu polêmico livro “Cozinha Confidencial: uma aventura nas entranhas da culinária”, em que relata os bastidores da alta gastronomia nova-iorquina, o *chef* Anthony Bourdain revela a cultura masculinista das cozinhas profissionais e descreve inúmeros casos de machismo na cozinha (BOURDAIN, 2016).

Resende e Melo (2016) entrevistaram nove chefes de cozinha mulheres que trabalhavam em restaurantes na cidade de Belo Horizonte (MG, Brasil). As autoras observaram que todas as entrevistadas afirmaram que a cozinha profissional é um ambiente ocupado predominantemente por homens e que, segundo elas, tal fato pode estar relacionado a alguns fatores, como ser um trabalho pesado que demanda força física, além de ser um ambiente de muita pressão. A pesquisa identificou que a representação social acerca da função de chefe está relacionada às características supostamente masculinas, como a capacidade de liderança, autoridade, força, objetividade e tolerância à pressão.

Alguns estudos têm mostrado que mulheres e homens exercem liderança a partir de características diferentes e que os homens são vistos e se autopercebem como melhores líderes políticos e executivos de negócios (BOONE; VELLER; NIKOLAEVA, 2013, KISER, 2015). Diferentes percepções e estereótipos sobre papéis e expectativas de gênero são responsáveis por isso. Por serem associadas aos estereótipos de cuidado e conciliação, as mulheres são percebidas como deficientes em características ditas masculinas, o que afeta suas avaliações de desempenho profissionais por apresentarem habilidades consideradas menos adequadas para cargos de nível superior (BURGESS, 2003).

A pesquisa de Haddaji, Albors-Garrigós e García-Sigovia (2017a) demonstrou que muitas chefes mulheres, na tentativa de ganhar reconhecimento de seus colegas, aplicam certos comportamentos ditos como masculinos. Elas levantam objetos pesados, abstêm-se de reclamar do calor, das dores e das longas jornadas de trabalho e adotam um estilo de fala viril. Quando nomeadas chefes de cozinha, algumas mulheres tendem a gerir as suas cozinhas de forma mais colaborativa, o que mantém o desempenho da equipe, reduz as interrupções durante o serviço

e incentiva as interações sociais na cozinha. Outras mulheres adotam o papel de mãe ou irmã mais velha, por acreditarem ser um estilo de liderança respeitado pelos homens.

Em pesquisa com chefes de cozinha mulheres israelenses, Gvion e Leedon (2019) observaram em sua amostra que as mulheres que chegaram aos cargos mais altos desconstruíram e desafiaram as ideologias gerenciais que veem como masculinas. As mulheres são frequentemente definidas como reagindo a espaços projetados por homens ou como construindo espaços que atendam às suas necessidades e lhes permitam exercer suas práticas. Por mais que as chefes tenham apresentado críticas em relação aos modos masculinos de operar cozinhas, elas admitem aplicar algumas de suas formas de supervisão como um meio último de exercer a autoridade, por acreditar que jogar de acordo com as regras masculinas pode tornar mais fácil conseguir que o trabalho seja feito.

Outra questão relevante no debate sobre assimetrias de gênero no trabalho diz respeito à conciliação do trabalho remunerado com o trabalho reprodutivo, que é aquele entendido não apenas como a reprodução biológica, mas como todo o trabalho de reprodução social da vida, ou seja, o cozinhar, o limpar e o cuidar feitos de forma não remunerada e no âmbito doméstico. A exploração do trabalho reprodutivo e doméstico das mulheres pode levá-las à exclusão dos trabalhos assalariados ou fazer com que acumulem esse trabalho com aqueles que desempenham de forma remunerada, nas chamadas duplas ou triplas jornadas (FEDERICI, 2019).

Silvia Federici (2019) aborda como as mulheres passaram a ter explorados os seus trabalhos reprodutivos e domésticos, assegurando o cuidado da família e, em consequência a manutenção da mão de obra produtiva e consumidora da sociedade em um sistema capitalista. A autora argumenta que é justamente essa exploração que sustenta todas as demais explorações do trabalho, apontando como as questões de gênero estão imbricadas com as questões de classe.

Além de acumular o trabalho remunerado com o não remunerado, outras atividades gerais da vida pessoal, como o lazer, o estudo e o descanso, também ficam comprometidas quando pensamos nas longas jornadas e no trabalho exaustivo exercido pelas trabalhadoras de cozinha. Os desafios na conciliação trabalho-vida pessoal conflitam com as pressões para aderir ao modelo de “trabalhador ideal”, que exige um comprometimento total com o trabalho.

Nos setores produtivos mais dominados por homens, observa-se uma cultura organizacional que encoraja completa devoção ao trabalho, gerando obstáculos quando da tentativa de conciliar a atividade laboral remunerada com os cuidados com a família. Os desafios são ainda maiores para as mulheres com cuidados infantis e outras responsabilidades familiares (HARRIS; GIUFFRE, 2010b).

Harris e Giuffre (2010b) observaram entre as mulheres de seu estudo que, de forma semelhante a outras ocupações, elas podem adiar ou renunciar ao desejo de ter filhos para poder ter sucesso como chefes profissionais. As que já tinham filhos relataram dificuldades em dividir o tempo entre a família e o trabalho, o que as leva a uma maior frustração e a sentir mais estresse. A maioria desiste de restaurantes sofisticados depois de ter o primeiro filho. Equilibrar trabalho e família continua sendo um grande desafio para chefes mulheres e muitas acabam trocando restaurantes de elite por outros tipos de estabelecimento que acreditem facilitar essa conciliação.

Com o objetivo de aprofundar o entendimento das relações de gênero no trabalho em cozinhas de restaurantes a partir de casos concretos, o seguinte subtópico foi desenvolvido com um conjunto de relatos das interlocutoras desta pesquisa.

4.1 Relações de gênero no trabalho em cozinhas de restaurantes na perspectiva de trabalhadoras do setor

“Nossa! Você foi promovida rápido, né?”. Aí ele virou pra mim e falou: “Tá saindo quantas vezes por semana com o chefe?”.

Sara, interlocutora da pesquisa em Barcelona

Destaco que o processo de compreender as estratégias de mulheres para resistir ao contexto de desigualdade e discriminação de gênero em cozinhas profissionais passa por reconhecer a realidade que essas trabalhadoras vivem nas cozinhas de restaurantes. Assim, para além da observação de tais estratégias, foi possível, a partir das entrevistas, reconhecer alguns contextos marcantes que envolvem as questões de gênero nas cozinhas profissionais.

Como abordado anteriormente, historicamente o papel da mulher na cozinha está muito atrelado ao espaço domiciliar, em contraponto com o contexto profissional da chamada alta gastronomia, que é dominado pelos homens. Ter ciência dessa realidade nos proporciona inferir que a inserção das mulheres nesse contexto profissional poderá ser seguida de uma exposição a complexas problemáticas em um ambiente reconhecido como machista.

Desse modo, a partir das falas das entrevistadas, foi possível observar tal realidade, que venho descrevendo nesta seção. Assim, foi possível observar a ocorrência frequente de relatos direcionados a questões como discriminação por gênero; ausência de mulheres no ambiente

profissional; assédio sexual; segregações horizontal e vertical; reconhecimento do machismo; e apagamento dos signos de gênero. Dessa maneira, farei a exposição de tal cenário, descrevendo essa realidade das cozinhas profissionais a partir das perspectivas das trabalhadoras.

Um ponto que está ligado aos momentos de primeiro contato dessas mulheres com os locais em que já trabalharam é a constatação de que a presença de mulheres é baixa e por vezes inexistente. Foi possível observar que normalmente as equipes das cozinhas profissionais nos restaurantes de maior padrão são compostas majoritariamente por homens, fato que é ainda mais marcante quando se trata de cargos de liderança.

Nossa sempre, né? (risadas). Toda mulher que trabalha em cozinha já foi a única alguma vez. Eu era a única mulher da tripulação (Sofia – Barcelona).
Eu era a única mulher da cozinha, inclusive (Márcia – Rio de Janeiro).

Relatos como esses de Sofia (Barcelona) e Márcia (Rio de Janeiro) foram bastante comuns entre as entrevistadas. Essa constatação vem seguida de uma percepção de que comumente o número de mulheres nesses espaços é menor do que o de homens, de forma que estas apontavam que, quando havia outras, ainda assim eram poucas.

O que está claro é que geralmente nas cozinhas sempre há muito mais homens do que mulheres. E ocupando cargos também. Isso é que é triste. Que a mulher pode ser muito capaz, mas não tem oportunidade (Laura – Barcelona).

Quanto à liderança das equipes, as entrevistadas relatam duas realidades, uma na qual nunca estiveram em um local com uma liderança feminina, e outra em que já foram chefiadas por mulheres e perceberam que essa condição reduziu um pouco as disparidades de gênero nesses espaços.

Inerente a esta realidade está a condição dos espaços que essas mulheres ocupam nessas cozinhas. Dito isso, cabe destacar que muitas das entrevistadas apontaram terem desenvolvido grande parte de suas experiências profissionais em áreas como a confeitaria e o *garde manger*, que elas descrevem como os setores considerados mais leves dentro desses locais.

A divisão sexual do trabalho se enquadra nas desigualdades estruturais por gênero, baseada na lógica de que as mulheres seriam menos capazes de desempenhar determinadas funções, por conseguinte, limitando sua atuação profissional. Para além da questão estrutural, foi observada discriminação direta quando algumas das interlocutoras declararam categoricamente que as lideranças – masculinas – impediam as mulheres de irem para

atividades como as da cozinha quente, utilizando uma retórica machista de que a mulher não estaria preparada e que geraria problemas desempenhando essa atividade.

Só que o *chef* da cozinha quente, ele era um cara, assim, muito bom [...] Mas, infelizmente, ele não admitia mulheres na cozinha, na parte quente. Para ele, mulheres só no *garde*, que era uma área restrita, porque ele falava que dava problema, que mulher dava problema, que dava dor de cabeça. (Francisca – Rio de Janeiro)

Dessa maneira, foi comum observar nos relatos que os espaços a serem ocupados pelas mulheres dentro da cozinha eram definidos pelo seu gênero e não por suas habilidades, situação que promovia questionamentos quanto às capacidades das funcionárias, assim como de deboche sobre a sua atuação, buscando maneiras de tentar diminuí-las perante os homens da equipe, como podemos ver nos trechos a seguir.

Era eu, um cozinheiro, tinha o chefe, o chefe de partida e eles tinham 16 anos de experiência no hotel, mas eu ia para fazer alguma coisa no fogão e ele “ah você não tem um bolo para fazer não?” tipo que ali não era para eu ficar, sabe? (Patrícia – Rio de Janeiro).

[...] foi a pessoa que abrimos o hotel no caso, foi uma galera que abriu, que inaugurou e eu era da padaria nessa época. Aí eu cheguei para trabalhar todos eram homens aí “você é padeira mesmo?” e aí eu “sou” “é porque você é mulher” Aí eu falei ué” (risadas). (Patrícia – Rio de Janeiro).

Muitas trabalhadoras relataram, por exemplo, ter perdido uma promoção para um homem menos experiente; fazer o mesmo trabalho que um homem, mas ter um cargo e salário diferentes; e também serem impedidas de realizar determinadas funções, como já mencionado. Como um exemplo dessa situação, podemos citar um trecho da entrevista de Francisca (Rio de Janeiro), onde ela afirma que:

[...] comecei a descobrir algumas coisas, tipo: o cara que tinha vindo de Curitiba, eu achei que ele era do mesmo nível que eu, mas que ele estava indo já pra aplicar pra *chef de partie*. Quando chegou na hora da prática, eu vi que esse cara, ele estava muito abaixo de mim tecnicamente. Muito abaixo. [...] Passou um tempo, eu descobri que, na verdade, aquele cara, ele estava com um cargo a mais do que eu. Eu estava na carteira como cozinheira júnior. E aí, depois, eu descobri que esse cara que veio de Curitiba estava como cozinheiro sênior. A princípio, era pra gente desempenhar o mesmo papel. (Francisca – Rio de Janeiro).

Essa perspectiva foi bastante frequente nos relatos analisados e percebeu-se que a área da cozinha quente era considerada um espaço de prestígio, onde os homens poderiam se destacar, mas não as mulheres.

Porém, esse não foi o único tipo de limitação que essas mulheres vivenciaram nos seus locais de trabalho. Uma percepção de um ambiente que produz o apagamento dos signos de

gênero ficou marcada em suas falas. Cobranças e imposições relacionadas a uniformes, cuidados com o corpo e algumas atitudes tiveram destaque, como, por exemplo, o que vemos na fala de Francisca (Rio de Janeiro):

Na minha primeira semana, eu usava um óculos de grau. E, na época, eu usava óculos de grau com uma armação branca com detalhe rosa e tal, porque eu pensava: “Gente, eu não posso usar um adorno, não posso usar um nada, né? Só uso aquele uniforme de base, de saco de batata. Tem que ter alguma coisa pra eu me expressar”. Então, eu me expressei através da minha armação de óculos. E aí, não deu uma semana, o chefe de confeitaria falou pra mim que, se eu pudesse, era melhor eu trocar a armação do meu óculos, porque estava desviando a atenção das pessoas (Francisca – Rio de Janeiro).

Nesse contexto, destaco uma importante percepção de Dolores (Barcelona), que entende que dentro da cozinha as mulheres não são vistas, e por conseguinte não importa nenhum tipo de expressão de vaidade ou beleza, diferentemente se elas estivessem em espaços vistos pelo público, onde o oposto acontece, pois são vistas e precisariam estar bem apresentadas. Dolores (Barcelona) ainda acrescenta que o padrão de uniforme para esses locais é pensado e feito para homens, o que também é colocado por Lucía (Barcelona) e Pilar (Barcelona), que argumentam perder suas expressões femininas ao se enquadrarem nesse padrão.

Esse cenário, que pode ser caracterizado como coercitivo pela imposição das formas de se apresentar no trabalho, é compreendido por elas como pertencente a um setor que é machista, tendo em vista suas experiências na profissão.

Sim, depende da empresa, depende da empresa, mas tem mais, são machistas, são machistas, geralmente são um ambiente muito masculino. (Isabel – Barcelona).
Até na escola que era muito machista. A Escola de Madrid era supermachista. (Cristina - Barcelona).

Porém, o machismo não está apenas na forma de tratar as mulheres, mas também em como os homens são tratados dentro dessa área, ou seja, os privilégios que as entrevistadas relatam que eles recebem.

Ser mulher na cozinha é você ser questionada o tempo todo. Você tem que trabalhar o dobro ou o triplo pra você receber um destaque. O homem, ele só precisa estar ali pra ser o que ele quiser. Isso eu te falo porque eu já vi muita gente... O que mais tem, na verdade, é gente incompetente, homem incompetente em cargos de liderança e cargo de chefia, ganhando pra caralho. É só querer começar, “quero começar”. Se for padrão, então, aí, meu amor, você vira chefe sem nem precisar saber pegar uma faca direito. (Francisca – Rio de Janeiro).

Tendo em vista esse cenário, percebe-se que existe um contexto profissional que se coloca, *a priori*, como prejudicial às mulheres, no sentido de terem estruturas machistas e misóginas e que, conseqüentemente, produzem situações desagradáveis para as trabalhadoras

que atuam nessa área. Assim, destaco o principal contexto presente nas falas das interlocutoras, que foram os relatos de discriminação e de assédio sexual e moral e as consequências dessas atitudes no dia a dia profissional delas.

Quanto à discriminação por gênero, assunto mais frequente nos relatos, ela acontece de diferentes formas, atacando diferentes aspectos do ser mulher em cozinhas profissionais. Um dos modos de discriminar que as interlocutoras mais relataram foi o questionamento sobre a capacidade dessas mulheres em realizar, aguentar e liderar a rotina de trabalho dentro da cozinha. Foram frequentes os relatos de falas masculinas que debochavam das mulheres, diminuía a sua importância, atribuíam o ser mulher como causa de falhas e não reconheciam sua liderança, quando esta havia.

[...] porque é isso, é o tempo inteiro “Você vai dar conta?”, “Nossa! Oh, muito pesado”, “Nossa! Oh, muita renúncia”, “Não, muito quente.” Né? (Sara – Barcelona).

Um outro aspecto dessa discriminação foi o de insinuar que qualquer êxito que essas mulheres atingiam em seu trabalho era o resultado de algum tipo de concessão sexual ou afetiva que ela teria oferecido para algum homem líder. Ou seja, utilizavam-se de uma retórica machista para desacreditar as competências dessas mulheres.

Você foi promovida rápido, né?” Aí ele virou pra mim e falou: “Tá saindo quantas vezes por semana com o chefe?”. Mas, assim, acho que foi a primeira vez que eu escutei uma coisa chocante, sabe? Que me chocou assim. (Sara – Barcelona).

Cabe destacar também que, por vezes, esse tipo de colocação era seguido de abusos sexuais dos superiores, de maneira a usar seu poder hierárquico para tentar se beneficiar sexualmente das mulheres subordinadas a eles.

No restaurante, eu já ouvi que eu tinha sido contratada porque o *sous chef* queria me pegar. E já teve situação do *sous chef* tentar me beijar. Eu ouvia direto piadas muito sexistas, piadas sobre o meu corpo ou o corpo de outras mulheres, que me deixavam desconfortável, que eu não gostava de ouvir. (Francisca – Rio de Janeiro).

Foram inúmeras as falas das interlocutoras que traziam experiências delas e de suas colegas com situações de assédio sexual. Um ponto que se pode observar com destaque foi o uso da posição hierárquica superior para praticar esse assédio com uma certa confiança de impunidade por parte dos homens. Além disso, houve relatos de assédios realizados por colegas de equipe, não necessariamente chefes, que se caracterizavam por piadas de conotação sexual e eventuais toques indesejados nos corpos das mulheres.

Quanto a esses assédios, observou-se também o relato da dificuldade de estabelecer relações sinceras com os homens da equipe, por temerem que eles tivessem segundas intenções, pelo fato de elas já terem vivido tal situação anteriormente. Outro ponto muito importante é que ficou evidente que havia por parte das mulheres um sentimento de humilhação e de desamparo, principalmente por perceberem que estão em uma estrutura que beneficia os homens e que faz uso de uma retórica de que as mulheres carregam a culpa por serem assediadas devido à maneira como se portam e se vestem.

[..] a gente é muito assediada, a gente é muito, é... tanto assédio moral quanto assédio sexual, nunca é uma coisa que a gente tem razão, sabe? Sempre foi uma coisa que a gente provocou, sabe? Da forma de falar ou da forma de vestir, sabe? (Sara – Barcelona).

Por fim, cabe citar pontualmente que outras questões estiveram presentes nesse contexto, como o preconceito com a idade, através do qual as mulheres jovens são confrontadas e julgadas por sua pouca experiência, bem como outros preconceitos relativos, principalmente, à sexualidade e à origem dessas mulheres, que também serviam de pano de fundo para práticas machistas e discriminatórias nesses ambientes.

Assim, ao final deste subtópico, após a exposição dos relatos e experiências das interlocutoras da pesquisa, observamos aspectos do machismo no setor que se apresentam como prejudiciais à vida dessas profissionais. No entanto, essa não é uma constatação conformista, ao contrário, pois se apresenta como uma contextualização fundamental para a presente tese de modo a nos ajuda a refletir sobre esses espaços e construir conhecimento que possa gerar impactos de transformação desse cenário. A seguir, apresento o último subtópico que compõe esta seção, que diz respeito aos resultados da revisão integrativa realizada.

4.2 Revisão integrativa sobre as relações de gênero no trabalho em cozinhas de restaurantes

Os resultados e a discussão apresentados neste tópico derivam da revisão integrativa de literatura realizada que buscou identificar os estudos que discutam as relações de gênero no trabalho em cozinhas profissionais e analisar as abordagens teóricas adotadas por essas pesquisas. Inicialmente, buscou-se apresentar as características dessas publicações, como ano, área de conhecimento das revistas, palavras-chave, objetivo e métodos, para posteriormente

aprofundar o debate nas abordagens teóricas dos artigos em diálogo com seus resultados de pesquisa. No Quadro 1, são apresentados os dados de identificação dos 28 textos selecionados.

Quadro 1 - Dados de ano de publicação, autores, nome e área de conhecimento da revista e título dos artigos selecionados na revisão

Ano	Autores	Revista	Área da Revista	Título
1996	BARTHOLOMEW, Patricia S.; GAREY, Jenene G.	Hospitality Research Journal	Hospitalidade	An analysis of determinants of career success for elite female executive chefs
2002	SWINBANK, Vicki A.	Journal of Historical Sociology	História e Sociologia	The sexual politics of cooking: a feminist analysis of culinary hierarchy in Western culture
2009	CAMPOS-SORIA, Juan Antonio; ORTEGA-AGUAZA, Bienvenido; ROPERO-GARCÍA, Miguel Angel	Tourism Economics	Turismo	Gender segregation and wage difference in the hospitality industry
2010a	HARRIS, Deborah; GIUFFRE, Patti	Gender and Sexuality in the Workplace	Gênero	“Not one of the guys”: women chefs redefining gender in the culinary industry
2010b	HARRIS, Deborah; GIUFFRE, Patti	Gender issues	Gênero	“The Price You Pay”: How Female Professional Chefs Negotiate Work and Family
2011	CAMPOS-SORIA, Juan Antonio; MARCHANTE-MERA, Andrés; ROPERO-GARCÍA, Miguel Angel	International Journal of Hospitality Management	Hospitalidade e Gestão	Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry
2011	DAVIS, Jennifer J.	Gender & History	Gênero	To make a revolutionary cuisine: Gender and politics in French kitchens, 1789-1815
2012	DÓRIA, Carlos Alberto	Cadernos Pagu	Gênero e feminismo	Flexionando o gênero: A subsunção do feminino no discurso moderno
2012	SARTI, Raffaella	Cadernos Pagu	Gênero e feminismo	Melhor o cozinheiro? Um percurso sobre a dimensão de gênero da preparação da comida (Europa ocidental, séculos XVI-XIX)

2013	MADICHIE, Nnamdi O.	International Journal of Entrepreneurship and Small Business	Gestão	Sex in the kitchen: changing gender roles in a female-dominated occupation
2014	MELOURY, J.; SIGNAL, T.	International Journal of Hospitality Management	Hospitalidade e Gestão	When the plate is full: Aggression among chefs
2017a	HADDAJI, Majd; ALBORS-GARRIGÓS, Jose; GARCÍA-SEGOVIA, Purificación	International Journal of Gastronomy and Food Science	Gastronomia	Women chefs' experience: Kitchen barriers and success factors
2017b	HADDAJI, Majd; ALBORS-GARRIGÓS, Jose; GARCÍA-SEGOVIA, Purificación	Journal of Culinary Science & Technology	Culinária	Women Chefs' Access Barriers to Michelin Stars: A Case-Study Based Approach
2017c	HADDAJI, Majd; ALBORS-GARRIGÓS, Jose; GARCÍA-SEGOVIA, Purificación	Journal of Culinary Science & Technology	Culinária	Women Professional Progress to Chef's Position: Results of an International Survey
2018	CREU, Marta Méndez; OLID, Clara Selva	Quaderns de Psicologia	Psicologia	Género, cultura organizacional y riesgos psicosociales: tres piedras angulares del sector de la restauración
2018	JEFFREY, Heather; RICCIO, Assia; PARIS, Cody Morris	e-Review of Tourism Research	Turismo	Let's Sit at the Table for Women's Empowerment
2018	KURNAZ, Alper; SELÇUK Sila Kurtulus; KILIÇ, Burhan	Journal of Tourism and Gastronomy Studies	Turismo e Gastronomia	Evaluation of Women Chefs in Professional Kitchens
2018	SILVA, Gabriela Brito de Lima; REZENDE, Patrícia S.; MACHADO, Virgínia C. Machado	Revista Ártemis	Gênero	Discutindo gênero e cozinha: a divisão sexual do trabalho em uma cozinha profissional na cidade de Salvador/BA
2019	ALBORS-GARRIGÓS, Jose; HADDAJI, Majd; GARCÍA-SEGOVIA, Purificación; SIGNES, Angel Piero	Journal of Culinary Science & Technology	Culinária	Gender Differences in the Evolution of Haute Cuisine Chef's Career
2019	GARAZI, Débora	História Crítica	História	Cocina, espacio público y género: el trabajo en las cocinas de hotel (Mar del Plata, segunda mitad del siglo XX)
2019	GVION, Liora; LEEDON, Netta	Food & Foodways	Alimentação	Incorporating the home into the restaurant kitchen: The case of Israeli female chefs

2019	TANG, Yee Pik; BALDWIN, Watson	International Journal of Business and Applied Social Science	Gestão e Ciências Sociais	Women in the Kitchen: Barriers Faced by Female Chefs in Hong Kong
2020	SOTELO, Yurany Guevara	La Manzana de la Discordia	Gênero	Condiciones laborales de mujeres cocineras del Pacífico en Cali: el caso de una pequeña empresaria y sus ayudantes
2021	ALBORS-GARRIGÓS, J.; PEIRÓ SIGNES, A.; SEGARRA-OÑA, M.; GARCÍA-SEGOVIA, P.	Tourism and Hospitality Management	Turismo e Hospitalidade	Breaking the glass ceiling in haute cuisine: the role of entrepreneurship on the career expectations of female chefs
2021	GANGIAH, Sasi	HTS Theological Studies	História	Behavioural adaptation: A review of adaptation to workplace heat exposure of kitchen workers with reference to gender differences in Durban
2022	GARCÍA-HENCHE, Blanca; CUESTA- VALIÑO, Pedro	International Journal of Gastronomy and Food Science	Gastronomia	The increasing visibility of women in gastronomy
2022	DE SILVA, Jaliya; THULEMARK, Maria de	Anatolia - An International Journal of Tourism and Hospitality Research	Turismo e Hospitalidade	Can you break through a cement ceiling? – female chefs’ possibilities for a career in the Sri Lankan culinary industry
2023	TEMIZKAN, Rahman; USLU, Ayşe Nur	International Journal of Gastronomy and Food Science	Gastronomia	The number of women in the cooking profession is low: Is it just because of gender discrimination?

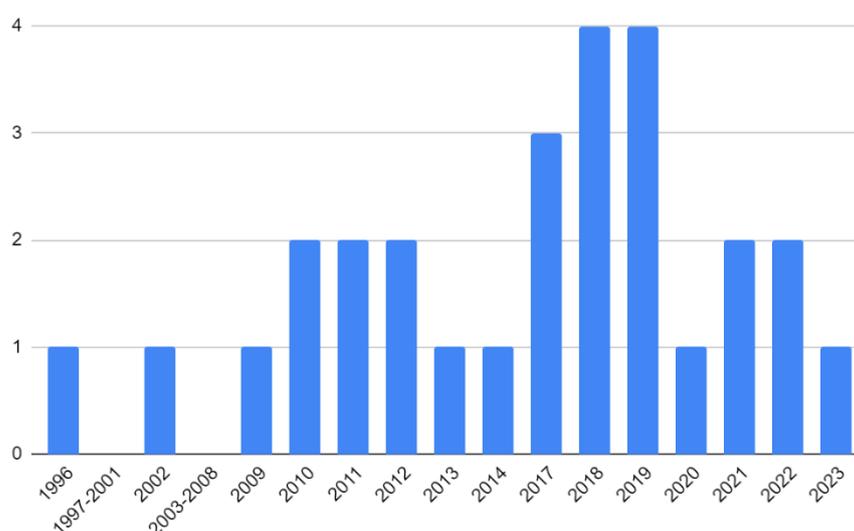
Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Cerca de um terço dos artigos (9) foram publicados por pesquisadores da Espanha, seguido dos Estados Unidos da América (4), Brasil (3), Austrália (2), Emirados Árabes Unidos (2), Turquia (2) e África do Sul, Argentina, China, Colômbia, Israel e Suécia, com uma publicação cada. Não foram identificados resultados de pesquisa de pesquisadores/as franceses/as sobre o tema. Havia uma expectativa de seleção de textos derivados da França, uma vez que esse país domina os discursos sobre a gastronomia e é considerado o “berço” da gastronomia moderna. Num cenário mundial, pesquisas discutem, inclusive, como a construção da gastronomia francesa, forjada em uma racionalidade militarizada, contribuiu para as desigualdades de gênero observadas atualmente no setor de restaurantes, assim como relatam o baixo reconhecimento pelo Guia Michelin da excelência do trabalho culinário de mulheres.

Destacamos também a limitação de publicações sobre o tema em países asiáticos, africanos e da América Latina.

Os artigos foram publicados entre os anos de 1996 e 2023, sendo que 2 artigos foram publicados até 2009, momento em que passa a haver uma constância anual de publicações, variando entre 1 e 4 artigos publicados por ano (Figura 5). Tal resultado indica um interesse acadêmico relativamente constante no tema a partir da segunda década do século XXI e, embora não tenhamos feito uma análise de tendência, podemos supor que há a possibilidade de encontrarmos mais artigos sobre o tema no presente ano ou nos seguintes.

Figura 5 - Distribuição da publicação de artigos por ano



Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados extraídos dos artigos (2023).

Há uma predominância de publicações nas revistas das áreas de turismo e hospitalidade (7), sendo três destas em uma revista com enfoque em gestão em hospitalidade; de gênero e feminismo (7) e de gastronomia e culinária (7), seguido das áreas de história (3); administração (2) e psicologia (1). Somando as revistas da área de administração com as que congregam hospitalidade e gestão, encontramos cinco artigos, o que está de acordo com as abordagens teóricas principais que encontramos e que serão apresentadas ao final deste tópico.

No atual cenário de publicações em periódicos científicos, a área da gastronomia e culinária possui um menor número de títulos em relação às demais áreas acadêmicas reconhecidamente mais consolidadas. O fato de encontrarmos o mesmo número de publicações sobre o tema nas áreas de turismo, gastronomia e gênero demonstra o interesse da área de gastronomia em discutir a temática no campo.

Quadro 2. Objetivos gerais, abordagens teóricas e principais resultados das pesquisas que compuseram a revisão integrativa

Autores	Objetivo	Abordagens teóricas e autores	Resultados
BARTHOLOMEW; GAREY, 1996	Descrever e comparar os determinantes do sucesso na carreira para chefes femininas de elite.	Teoria organizacional (MCCAULEY, 1986; 1989)	Os detalhes das trajetórias de carreira das três chefes diferiram drasticamente, apesar de algumas condições e processos comuns para o sucesso profissional. Todas elas demonstraram paixão pela gastronomia e pela comida, antes de surgirem aspirações de carreira culinária. Determinação, talento e uma forte ética de trabalho surgiram conforme elas adquiriam treinamento culinário inicial. As duas que alcançaram o sucesso de três estrelas foram mentoradas por um <i>chef</i> americano do sexo masculino com formação clássica. Para manter e expandir seu sucesso, foi necessário que elas criassem uma imagem de celebridade para si e para seus restaurantes. O conflito surgido quando essas mulheres tentaram equilibrar trabalho e vida familiar limitou sua ascensão à categoria de duas estrelas, principalmente para as chefes-proprietárias e chefes femininas sem família.
SWINBANK, 2002	Discutir teoricamente desde uma análise feminista a estratificação do trabalho culinário pela ótica da influência do cozinhar doméstico feminino na alta cozinha	Antropologia feminista (ORTNER, 1974; GOODY, 1982; DICKENSON, 1997; Harding, 1986; MEAD, 1935; PLUMWOOD, 1993; LEACOCK, 1981) e Divisão sexual do trabalho (MIES, 1988; LEIBOWITZ, 1983)	O artigo aplicou uma análise feminista para ajudar a explicar a existência de uma hierarquia culinária na cultura ocidental. Argumenta e conclui que o baixo <i>status</i> atribuído ao cozinhar doméstico feminino resulta de uma combinação da divisão cultura/natureza e da divisão sexual do trabalho ao qual está conectada. Assim, mulheres estão mais alinhadas com o espaço privado desvalorizado, o que resultou em um baixo <i>status</i> atribuído a elas e às atividades performadas por elas. Homens e suas atividades são, no entanto, associados com a esfera pública mais valorizada, de modo que o cozinhar masculino, em contraste com o de mulheres, é e continua sendo principalmente um cozinhar público, o cozinhar do dinheiro e do prestígio.

<p>CAMPOS-SORIA; ORTEGA-AGUAZA; ROPERO-GARCÍA, 2009</p>	<p>Estimar a contribuição dos diferentes tipos de segregação de gênero para a diferença salarial entre homens e mulheres na indústria de hospitalidade.</p>	<p>Segregação ocupacional por gênero (CROMPTON; SANDERSON, 1990; HERNÁNDEZ, 1996) e Discriminação e diferença salarial (OAXACA; RANSOM, 1994; PETERSEN; MORGAN, 1995)</p>	<p>A segregação industrial e vertical e, em menor medida, a segregação por estabelecimento aumentam a diferença salarial. No entanto, as segregações horizontal e por categoria ajudam a diminuir essa diferença, embora o impacto desta última não seja muito substancial. Em relação à segregação ocupacional, as mulheres predominam nos empregos de menor remuneração, mas seus salários diminuem menos do que os dos homens. A discriminação de gênero explica a maior parte da diferença salarial. As contribuições da segregação horizontal, vertical, industrial e ocupacional são as mais relevantes. Por um lado, a segregação horizontal ajuda a reduzir a diferença salarial, enquanto a segregação vertical a aumenta. Por outro lado, a segregação feminina em hotéis, em contraste com restaurantes, e sua predominância nos empregos de menor remuneração aumentam significativamente a lacuna salarial. Isso pode refletir discriminação por meio do acesso diferencial a níveis de responsabilidade mais altos, ou pode resultar de diferenças de gênero nas preferências. A principal barreira para a progressão das mulheres é vista como a dificuldade de conciliar esse tipo de trabalho com as responsabilidades familiares, dadas as exigências de horários e longas jornadas.</p>
<p>HARRIS; GIUFFRE, 2010a</p>	<p>Explorar como as chefes mulheres discutem e respondem aos estereótipos de gênero sobre homens e mulheres em sua indústria. Analisamos os estereótipos de gênero que têm impedido as mulheres de ocupar os cargos de topo no campo culinário e como as mulheres pensam e tentam subverter esses estereótipos para ter sucesso na indústria.</p>	<p>Teoria organizacional com perspectiva de gênero (ACKER, 1990)</p>	<p>As sujeitas de pesquisa utilizam retórica essencialista de gênero para descrever como as chefes mulheres são melhores do que seus colegas do sexo masculino. Embora essa retórica pareça apoiar estereótipos que enfatizam diferenças “naturais” entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, sugerimos que as mulheres estão reformulando esses discursos em uma retórica de “força feminina”, através da qual elas se utilizam das diferenças de gênero de maneiras que as beneficiam em seus locais de trabalho e em suas carreiras. As entrevistadas afirmaram que as chefes mulheres eram superiores aos chefes homens por causa de sua “força feminina”. Elas disseram que as mulheres tinham habilidades culinárias e de gestão melhores do que os homens e que eram capazes de mudar a cultura não profissional e masculina das cozinhas.</p>

<p>HARRIS; GIUFFRE, 2010b</p>	<p>Compreender como as mulheres em uma ocupação de prestígio, porém predominantemente masculina, lidam com as barreiras relacionadas ao equilíbrio entre trabalho e responsabilidades familiares.</p>	<p>Teoria organizacional com perspectiva de gênero (ACKER, 1990)</p>	<p>Os entrevistados neste estudo negociam o conflito entre trabalho e família utilizando três estratégias: (1) adiar/abdicar da maternidade para ter sucesso como <i>chef</i>; (2) deixar o trabalho na cozinha por outro emprego na área culinária; e (3) adaptar o trabalho ou a família para tornar os dois papéis mais compatíveis.</p>
<p>CAMPOS-SORIA; MARCHANTE-MERA; ROPERO-GARCÍA, 2011</p>	<p>Este artigo investiga os diferentes padrões de segregação ocupacional por gênero na indústria da hospitalidade na região da Andaluzia.</p>	<p>Segregação ocupacional por gênero (ANKER, 1998; RESKIN; BIELBY, 2005)</p>	<p>A manutenção e os empregos com alto nível de responsabilidade nas áreas de cozinha, restauração e administração são dominados por homens. A segregação ocupacional aumenta à medida que a idade dos trabalhadores e o tamanho do estabelecimento aumentam, mas diminui com o nível de educação e é menos comum entre trabalhadores com contratos de formação, enquanto é maior entre trabalhadores em tempo parcial e sazonais. A segregação horizontal é mais marcante do que a segregação vertical na indústria hoteleira, mas as segregações horizontal e vertical são semelhantes em restaurantes. Por fim, a segregação vertical diminui com o tamanho do estabelecimento, enquanto a segregação horizontal aumenta. No entanto, a segregação horizontal é menos marcante em restaurantes andaluzes, embora as mulheres enfrentem barreiras importantes ao tentar acessar empregos com maior responsabilidade dentro de sua área funcional. Especificamente, 14,3% dos trabalhadores teriam que mudar de ocupação para equilibrar a distribuição ocupacional entre os gêneros em restaurantes. As diferenças de gênero na distribuição ocupacional são menores em estabelecimentos pequenos e em relação a contratos de formação. Destaca-se o alto nível de segregação de gênero observado para trabalhadores com contratos em tempo parcial e sazonais. 84,4% das mulheres trabalham em hotéis, em comparação com 72,3% no caso dos homens. Os homens ocupam temporariamente cargos de baixa responsabilidade na cozinha e na restauração em restaurantes, mas posteriormente têm acesso a empregos com maior responsabilidade, nos quais são a maioria.</p>

DAVIS, 2011	Investigar a importância política do gênero nas cozinhas e culinária francesa durante a Revolução Francesa.	Perspectiva histórica sobre mulheres, trabalho e família (TILLY; SCOTT, 1978; LANDES, 1988)	Documentar que, na culinária, a masculinidade conotava aristocracia e luxo, enquanto a feminilidade simbolizava simplicidade e economia. A resignificação das divisões de gênero no ofício ao longo das esferas públicas e privadas de produção participou de uma discussão muito mais ampla na política e na sociedade francesa sobre o lugar das mulheres. O acesso das mulheres à educação, ao capital e ao emprego encontrou restrições devido à ideologia de domesticidade feminina, em vez da estrutura patriarcal do sindicato, que havia limitado, mas nunca eliminado, a participação das mulheres na produção e serviço de alimentos. O discurso culinário caracterizava o conhecimento culinário das mulheres como intuitivo ou imitativo, dependente das redes femininas, mecânico, estático, não reflexivo e analfabeto. Em contraste, os homens buscavam bases textuais, referências históricas e <i>status</i> artístico para seu conhecimento culinário. Esse discurso garantiu a exclusão das mulheres do trabalho nos estabelecimentos públicos de alimentação, mas também apagou as experiências dos homens que trabalhavam abaixo dos escalões mais privilegiados da culinária francesa.
DÓRIA, 2012	O artigo busca identificar traços de quaisquer tipos (escritos, gestuais) que apontem a especificidade de uma sensibilidade gastronômica feminina, em oposição a uma norma masculina para os trabalhos culinários.	Técnicas do corpo (MAUSS, 2003)	“Fazer para o outro” – essa doação através de um intermediário material como a comida – é a marca feminina do cozinhar desde os primeiros tempos da humanidade. Recuperar a “história do fazer para o outro” concreto e singular, as suas formas e motivações, parece ser o único caminho para restaurar os contornos do feminino na cozinha. Não apenas aquele feminino que foi subsumido na cultura masculina como técnica; mas na singularidade do seu estilo que chamamos aqui de “sensibilidade gastronômica feminina”

SARTI, 2012	Analisar a preparação da comida na Europa ocidental (séculos XVI a XIX).	Cultura material (OGILVIE, 2009)	Na Itália, Espanha e França, no início do período moderno, os cozinheiros empregados nas cortes e pela aristocracia eram geralmente homens; a feminização da preparação da comida começou na França a partir do século XVIII. Na Europa central e do norte, as mulheres das classes mais altas estavam muito mais envolvidas na preparação da comida, embora a moda da cozinha francesa nos séculos XVII e XVIII tenha implicado no recurso crescente de homens cozinheiros. Na Idade Moderna, as diferenças de classe e de cultura tornavam a relação das mulheres com a preparação da comida pouco linear: em todos os lugares entre as classes médio-baixas e baixas, as mulheres, geralmente, amamentavam seus filhos e cozinham. No topo da escala social, os cozinheiros eram homens. A partir do século XVIII, verificou-se uma feminização das cozinhas e dos livros de receitas.
MADICHIE, 2013	Oferecer uma perspectiva de empreendedorismo de gênero para o cenário em constante mudança no “submundo culinário”.	Antropologia social (JACOBS, 1989; WILLIAMS, 1992; SNYDER; GREEN, 2008) e Segregação do trabalho por gênero (WILLIAMS, 1992)	Uma pesquisa inicial sobre o assunto revelou que dois estudos de doutorado foram realizados na área, com um intervalo de três décadas entre eles, não tendo recebido muita atenção ao adotar a lente do empreendedorismo. Além de ter discutido a discriminação sexual vertical <i>versus</i> horizontal no local de trabalho, este estudo sobre a vida dos <i>chefs</i> sugere que pode haver um terceiro elemento a ser investigado: a segregação sexual diagonal, ou seja, a transição de outras áreas para a cozinha. No geral, este artigo deve ter implicações para a sociedade em geral, à medida que os homens começam a perceber que a cozinha também pode ser “legal”, considerando como esses indivíduos glamorizaram a arte de cozinhar. Os <i>chefs</i> famosos do sexo masculino se tornaram uma presença popular e a maioria dos cafés agora é de propriedade e gerenciamento masculinos, à medida que a cozinha começa a ser vista como um ambiente de gênero neutro.

MELOURY; SIGNAL, 2014	Avaliar se os <i>chefs</i> eram de fato mais agressivos do que a população em geral e, caso isso ocorra, examinar os fatores de estresse percebido, posição na hierarquia da cozinha, gênero e uso de substâncias lícitas para identificar onde podem estar as diferenças.	Agressão (ANDERSON; BUSHMAN, 2002) e Psicologia social (BAUMEISTER; BUSHMAN, 2011; RIEGER, 2011)	Os resultados revelaram que os <i>chefs</i> eram significativamente mais agressivos do que uma população geral geograficamente semelhante. Verificou-se que, ao analisar a posição na hierarquia da cozinha, os <i>chefs</i> comuns/cozinheiros de linha, especialmente os do sexo masculino, eram significativamente mais agressivos do que as outras posições dentro da cozinha. Sessenta e dois <i>chefs</i> se identificaram como consumidores de álcool (68,1%) e 34 <i>chefs</i> fumavam cigarros (37,4%). As <i>chefs</i> do sexo feminino obtiveram pontuações ligeiramente mais altas (mas não significativamente) do que as normas femininas da área. Dentro da indústria culinária, os <i>chefs</i> do sexo masculino eram significativamente mais agressivos do que as <i>chefs</i> do sexo feminino.
HADDAJI; ALBORS-GARRIGÓS; GARCÍA-SIGOVIA, 2017a	Identificar as barreiras enfrentadas pelas mulheres e como elas conseguiram alcançar a posição de <i>chef</i> . Também avaliar o caminho empreendedor, seus motivos e as vantagens que ele oferece a elas.	Teorias sociais de empreendedorismo em perspectiva feminista (HURLEY, 1999) Teorias organizacionais com perspectiva de gênero (ORSER; LECK, 2010)	Do ponto de vista delas, as principais barreiras enfrentadas pelas mulheres são: masculinidade, percepções de gênero em relação às suas habilidades e capacidades, e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Para enfrentá-las, elas tiveram que ser resilientes, continuar aprendendo e provar sua competência. Também trabalharam para adquirir habilidades de gestão e liderança e se dedicaram completamente às suas carreiras, em detrimento da vida familiar e social. Aquelas que buscavam um melhor equilíbrio mudaram para outras áreas da profissão ou seguiram o caminho empreendedor. Este último lhes ofereceu uma melhor flexibilidade de gerenciamento do tempo e oportunidades de evolução profissional.
HADDAJI; ALBORS-GARRIGÓS; GARCÍA-SIGOVIA, 2017b	Pesquisar como essas mulheres atenderam aos critérios do Guia Michelin e quais foram os aspectos específicos que as distinguiram dos demais.	Masculinidade hegemônica (DONALDSON, 1993; CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005).	Embora em seu discurso as barreiras de gênero não fossem altamente acentuadas, no entanto, a paixão, a abordagem feminina para a gestão e o apoio familiar foram considerados fundamentais para o seu sucesso. Grande parte de seus testemunhos trata do trabalho, habilidades e dedicação. Sua abordagem de liderança e gestão, descrita como tranquila, feminina, organizada e orientada para a equipe.
HADDAJI; ALBORS-GARRIGÓS; GARCÍA-SIGOVIA, 2017c	Analisar as razões por trás do baixo número de mulheres chefes de cozinha.	Estereótipos de gênero (CONRAD; SCHEVE, 2016)	Os resultados da pesquisa confirmam o principal argumento de que as mulheres são sub-representadas devido à cultura masculina do trabalho na cozinha e da indústria culinária. Portanto, as mulheres precisam lidar com isso e continuar se desenvolvendo profissionalmente para conquistar seu lugar. Uma mudança na

			<p>dinâmica da indústria irá avaliar as barreiras encontradas de forma geral por todos os profissionais. Essa mesma mudança deve impactar os arranjos domésticos para facilitar a evolução das mulheres na esfera profissional.</p>
<p>CREU; OLID, 2018</p>	<p>Conhecer os fatores e elementos psicossociais mais característicos da restauração comercial.</p>	<p>Cultura organizacional (BELALCÁZAR, 2012) e Teoria organizacional com perspectiva de gênero (ACKER, 1990)</p>	<p>Os resultados indicam que as condições de trabalho inerentes à indústria de restaurantes (por exemplo, horários não convencionais, precariedade, alta rotatividade de pessoal) são fatores de risco psicossocial para os trabalhadores, destacando-se o esgotamento profissional, o estresse no trabalho e o assédio moral como principais problemas. Em termos de gênero, a discriminação contra as mulheres explica a desigualdade salarial em relação aos seus colegas masculinos e o fenômeno do teto de vidro, ou seja, a sobrerrepresentação masculina em cargos de responsabilidade.</p>
<p>JEFFREY; RICCIO; PARIS, 2018</p>	<p>Comentário sobre “Vamos nos sentar à mesa”, uma mesa-redonda com a participação de dez especialistas nas áreas de educação e hospitalidade.</p>	<p>Segregação do trabalho por gênero (SANTERO-SANCHEZ <i>et al.</i>, 2015)</p>	<p>O primeiro resultado aponta para uma possível falta de conhecimento sobre as oportunidades disponíveis para as mulheres na cozinha e na educação culinária. Aulas de culinária em uma idade mais jovem podem ajudar a preencher essa lacuna, mas pesquisas futuras devem analisar como os estereótipos de gênero estão sendo reforçados ou desafiados na educação em hospitalidade. A falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal foi identificada como uma das possíveis razões pelas quais mais estudantes mulheres não escolhem essa profissão. Modelos de referência e mentoria foram identificados como práticas que incentivam mais mulheres a ingressarem na cozinha, além de ser uma prática que pode ajudar os indivíduos a equilibrar trabalho e vida pessoal. A melhoria das condições de maternidade foi sugerida como forma de reter chefes de cozinha mulheres. Também há uma lacuna entre pesquisa e indústria, e pesquisas futuras poderiam se concentrar em mulheres <i>chefs</i> e estudantes, bem como em suas decisões de carreira, a fim de determinar por que elas escolhem ou não a indústria culinária.</p>

KURNAZ; KURTULUŞ; KILIÇ, 2018	Determinar a situação atual das <i>chefs</i> mulheres nas cozinhas profissionais.	Teoria organizacional com perspectiva de gênero (ACKER, 1990)	Como resultado da pesquisa, considera-se que ser paciente, ter habilidade para trabalhar em equipe e ser organizada são as vantagens mais importantes das <i>chefs</i> mulheres. Sua fraqueza em termos físicos, dificuldade em se adaptar aos horários de trabalho e os efeitos da vida familiar são vistos como aspectos desvantajosos. As questões que mais incomodam as <i>chefs</i> mulheres nas cozinhas profissionais são humilhação, assédio e ferimentos ou incapacidades. Os <i>chefs</i> homens e as <i>chefs</i> mulheres são “iguais” em termos de promoção, salário igualitário, participação na gestão e tomada de decisões. Verificou-se que as <i>chefs</i> mulheres são apoiadas pelos <i>chefs</i> homens. A maioria das participantes da pesquisa considera a presença das <i>chefs</i> mulheres na cozinha como uma oportunidade, bem como fatores como ser disciplinada, limpa e organizada são considerados primordiais para a conquista da posição como <i>chefs</i> .
SILVA; REZENDE; MACHADO, 2018	Analisar relações de gênero em uma cozinha profissional, buscando compreender como a dinâmica de trabalho do local estudado estava organizada sob critérios de gênero.	Psicologia Sócio-Histórica (GONÇALVES, 2002; AGUIAR; OZELLA, 2013), gênero como categoria analítica (SCOTT, 1995) e divisão sexual do trabalho (KERGOAT; HIRATA, 2007)	Observamos uma divisão das atividades laborais na cozinha relacionando o que seriam espaços e tarefas femininas e masculinas. Tais critérios direcionam as atividades que necessitam de maior desempenho físico dos homens e as tomam como as mais importantes e fundamentais no processo de produção. Os exemplos observados foram o setor “cozinha quente” e o do magarefe. Tal lógica parte da hierarquização de posições e vincula o trabalho e a identidade masculina a elementos que representam, no campo simbólico e cultural, aspectos de poder e relevância social. Notamos que as mulheres ligadas a tarefas como o preparo de saladas, a opção ovolactovegetariana e o serviço da alimentação, entre outras atividades, são socialmente desconsideradas e depreciadas por estarem atreladas a funções tidas como complementares do processo de produção da comida. Os aspectos comumente associados às mulheres no mundo do trabalho, tais como menstruação, gravidez e fragilidade, são utilizados como determinantes no direcionamento do trabalho feminino às funções opostas às masculinas e consequentemente de menor valor social na cozinha profissional. Na cozinha do RU, as mulheres ficam limitadas às posições subordinadas, sem almejar mudanças estruturais e possíveis melhorias nas condições de trabalho.

ALBORS-GARRIGÓS; HADDAJI; GARCÍA- SEGOVIA, 2019	Revisar as diferenças de gênero nos caminhos de carreira de <i>chefs</i> bem-sucedidos, incluindo barreiras, fatores de sucesso e caminho empreendedor.	Teorias sociais de empreendedorismo em perspectiva feminista (HURLEY, 1999), teorias organizacionais com perspectiva de gênero (ORSER; LECK, 2010)	Os resultados mostram que a carreira de um <i>chef</i> requer diversos conjuntos de habilidades. Eles devem ser líderes, mentores e empreendedores. Eles trabalham em um ambiente difícil e competitivo, onde construir sua marca e obter reconhecimento público é essencial. A satisfação profissional deles depende de aprendizado, evolução e abertura de seu próprio restaurante. Houve duas diferenças principais entre a amostra de mulheres <i>chefs</i> e a amostra geral de <i>chefs</i> : elas precisaram de mais mentoria e alcançaram maior satisfação no trabalho quando eram autônomas.
GARAZI, 2019	Responder às seguintes perguntas: quais características apresentava o trabalho nas cozinhas? Quais diferenças havia de acordo com as categorias dos estabelecimentos? Que influência a realização da atividade e o ambiente onde ela ocorria tiveram em termos de <i>status</i> dos trabalhadores? Como se articulavam gênero, trabalho e profissão?	Diferenciação social (NORBERT ELIAS) e Sociologia do trabalho (ENRIQUE TOLEDO)	Na hotelaria de Mar del Plata, ficava evidente uma divisão sexual do trabalho que reforçava a oposição entre a feminidade doméstica e a produtividade masculina. No espaço público, as mulheres poderiam ser responsáveis por uma cozinha quando a atividade não se distanciava muito da escala doméstica (pensão ou hotel de pequeno porte), enquanto nas proporções “industriais”, a liderança era exclusivamente realizada por homens. Cozinhar era um trabalho feminino e, ao mesmo tempo, uma profissão masculina. O fato de ser um ambiente altamente masculinizado teve um impacto direto nas formas como o trabalho no setor era compreendido. A divisão hierárquica dos trabalhadores e sua especialização em tarefas específicas realizadas em um espaço determinado da cozinha mostram que, dentro dos serviços, a racionalização do trabalho própria das indústrias foi incorporada, em primeiro lugar, nessa área. Além disso, o reconhecimento social que a ocupação possuía se traduzia em uma valoração econômica superior à dos demais trabalhadores e trabalhadoras do setor hoteleiro.
GVION; LEEDON, 2019	Analisar as formas pelas quais as chefes de cozinha israelenses interpretam a culinária profissional e mobilizam sua posição para criar espaços de restaurante femininos, nos quais elas instigam sua agenda profissional.	Pós-feminismo (MCROBBIE, 2004) e produção social de espaços (LEFEBVRE, 1991).	As chefes de cozinha israelenses afirmam que seu gênero lhes concede flexibilidade profissional para construir espaços culinários onde são aplicadas normas de trabalho alternativas e certos privilégios, como a flexibilidade para estabelecer espaços culinários que não funcionem no âmbito da alta gastronomia. Ao perceberem seus restaurantes como extensão do lar, interpretam sua posição de <i>chef</i> de cozinha como a de mentora e conselheira profissional. Além disso, exercem sua legitimidade por meio de um diálogo contínuo com sua equipe, baseado em respeito, empatia e apoio emocional,

			com o objetivo de transformá-los em cozinheiros melhores. Sua visão profissional da culinária também se traduz em menus que refletem uma sensação acolhedora e permitem a criação de uma comunidade de comensais.
TANG; BALDWIN, 2019	Obter uma melhor compreensão da relação entre estereótipos de gênero, a disposição das mulheres em se tornarem chefes de cozinha em Hong Kong e seus efeitos na proporção de mulheres na cozinha profissional.	Papéis e estereótipos de gênero (CHEUNG <i>et al.</i> , 1997)	Os resultados mostraram que as barreiras enfrentadas incluíam habilidades físicas, discriminação de gênero, menos oportunidades de aprendizado e promoção, e conflitos entre trabalho e família. Elas encontraram a paixão e uma atitude positiva em relação ao trabalho como soluções para essas barreiras. Elas tendem a se considerar como chefes que contribuem de forma positiva para sua profissão na cozinha. Entre os temas descobertos, verificou-se que a origem cultural das chefes afetava sua experiência na cozinha. A partir do estudo, constatou-se que filosofias e crenças chinesas podem estar relacionadas à situação geral da indústria culinária em Hong Kong. Todos os entrevistados refletiram que a cozinha profissional é uma indústria dominada por homens.
SOTELO, 2020	Descrever as condições de trabalho enfrentadas por uma mulher proprietária de um pequeno restaurante do Pacífico, localizado a leste de Cali, e de sete mulheres assistentes de cozinha.	Identidade e emancipação (NASH, 2006) e Multiculturalismo (PAZOS, 2016) e Intersseccionalidade (VIVEROS, 2016)	O artigo mostra que há diferenças e semelhanças entre as trajetórias de trabalho, oportunidades e obstáculos da mulher proprietária do restaurante e das cozinheiras na condição de assistentes. Entre as diferenças, estão a acumulação de capitais social, cultural e econômico de cada uma delas, que permitiram, em maior ou menor medida, a consolidação de redes de apoio duradouras ao longo do tempo e que promoveram o reconhecimento social, conhecimentos específicos nas técnicas culinárias e o domínio dos discursos culturais próprios da culinária do Pacífico. As assistentes de cozinha estão em desvantagem em termos dos capitais acumulados e há uma desvalorização de seu trabalho de cuidado. No caso da mulher proprietária, ela conseguiu se estabelecer como empresária detentora do conhecimento culinário do Pacífico em Cali e pôde participar de atividades para a geração de renda, fazendo parte das indústrias culturais, do turismo cultural, de mostras gastronômicas e de festivais culinários, apesar dos obstáculos na dificuldade de conciliar sua vida familiar com o trabalho. As dinâmicas e relações de trabalho entre as funcionárias e a empregadora oscilam entre apoio e desvalorização do trabalho das assistentes.

ALBORS-GARRIGÓS <i>et al.</i> , 2021	Examinar os elementos críticos para as chefes de cozinha femininas na superação do teto de vidro em um setor relevante da indústria de hospitalidade: a <i>haute cuisine</i> .	Empreendedorismo com perspectiva de gênero (NOGUERA <i>et al.</i> , 2013; BAR NIR <i>et al.</i> , 2011; AGGESTAM; WIGREN-KRISTOFERSON, 2017)	Foram identificadas seis variáveis que impactam o avanço na carreira das chefes de cozinha femininas (atitude empreendedora, mentoria, expectativas de carreira, ambiente de trabalho, habilidades aprendidas no trabalho e percepção de um teto de vidro). Os resultados mostram que a atitude empreendedora é um facilitador crítico para o avanço na carreira das chefes de cozinha femininas. Esse fator é moderado pelas habilidades adquiridas pelas incumbentes no local de trabalho, combinadas com uma mentoria adequada, o que facilita a ausência de percepção de um ambiente hostil por parte das chefes de cozinha femininas.
GANGLIAH, 2021	O artigo examina as disparidades de gênero, uma vez que as mulheres correm maior risco de sofrer doenças por calor relacionadas ao trabalho, que podem não ser relatadas na indústria, de acordo com vários relatos.	Gênero na teologia cristã (KATEGILE, 2020; ONWUNTA, 2009)	Os níveis de desconforto de homens e mulheres variam, sendo que as mulheres são mais sensíveis ao calor seco e ao frio. As roupas usadas pelas mulheres, sua maquiagem e penteados influenciam o desconforto causado pelo calor, destacando dados de ergonomia sobre trabalhadoras do sexo feminino. Estudos comparativos não foram realizados para estabelecer qual medida comportamental é superior a outras. É claramente observável que aos trabalhadores da cozinha foram fornecidas medidas inadequadas para reduzir a tensão térmica.
GARCÍA-HENCHE; CUESTA-VALIÑO, 2022	Analisar a situação das mulheres no setor da gastronomia em sentido amplo, identificar seus perfis (profissionais e de formação) e considerações emocionais para as mulheres na profissão, e explorar sua opinião sobre a posição das mulheres no setor.	Teorias sociais de empreendedorismo com perspectiva de gênero (SULLIVAN; MEEK, 2012)	O estudo cita diferentes perfis de mulheres na gastronomia para revelar uma variedade muito mais ampla que vai além do perfil da mulher <i>chef</i> e também demonstra que o papel das mulheres na gastronomia espanhola está se tornando cada vez mais visível, graças ao associativismo e ao uso das redes sociais. Paixão, vocação e <i>background</i> familiar foram os principais motivos para escolher a profissão. Em geral, a satisfação profissional é muito alta, embora os horários e a maternidade sejam os elementos mais problemáticos. Elas acreditam que a situação atual das mulheres na gastronomia está em um ponto de virada, com mais visibilidade, especialmente por meio das redes sociais, e valorização.
DE SILVA; THULEMARK, 2022	Destacar questões de desigualdade de gênero na progressão profissional de mulheres <i>chefs</i> na indústria culinária do Sri Lanka.	Teoria organizacional com perspectiva de gênero (ACKER, 1990)	Nas cozinhas profissionais do Sri Lanka, o proverbial teto de vidro que impede o avanço profissional das mulheres não é composto de vidro. É um “teto de cimento” que impede que as <i>chefs</i> mulheres alcancem posições executivas na indústria culinária (ALWIS, 2002). O teto é claramente visível, ao contrário do vidro transparente, e as

			<p>peças estão cientes de sua composição (BONAWITZ; ANDEL, 2009). Há evidências de discriminação contra as <i>chefs</i> mulheres no processo de promoção. Vários participantes também expressaram que os empregadores oferecem benefícios de maternidade, portanto, não estão sensíveis às necessidades maternas.</p>
TEMIZKAN; USLU, 2023	<p>Determinar se as barreiras para as mulheres que trabalham em cozinhas de restaurantes são devidas à discriminação ou à sua relutância em relação à profissão devido às dificuldades da profissão culinária.</p>	<p>Discriminação por gênero (ABBAS; HAMEED; WAHEED, 2010)</p>	<p>Cozinheiros na Turquia acham que candidatas e trabalhadoras estão sujeitas à discriminação de gênero durante o processo de recrutamento. A gravidez é percebida como a razão mais significativa para a discriminação de gênero contra as mulheres. Além de acreditarem que estão expostas à discriminação, as mulheres não escolhem essa profissão por considerarem que não possuem as competências físicas e mentais necessárias para exercê-la tanto quanto os homens, além de não se ajustarem à imagem da profissão de cozinheira. Embora a literatura confirme que as mulheres estão expostas à discriminação de gênero na vida empresarial e não participam da força de trabalho devido à discriminação, são poucos os estudos científicos que mencionam que pode haver fatores que tenham tanto efeito quanto, ou até mais, a discriminação.</p>

Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos dos artigos selecionados (2023).

Em relação aos temas e objetivos gerais das publicações, há um predomínio de estudos (10) voltados para o aprofundamento da compreensão das barreiras e desigualdades enfrentadas por mulheres na carreira (ALBORS-GARRIGÓS; HADDAJI; GARCÍA-SEGOVIA, 2019; ALBORS-GARRIGÓS *et al.*, 2021; BARTHOLOMEW; GAREY, 1996; HADDAJI; ALBORS-GARRIGÓS; GARCÍA-SEGOVIA, 2017a; 2017b; 2017c; HARRIS; GIUFFRE, 2010b; DE SILVA; THULEMARK, 2022; TEMIZKAN; USLU, 2023; TANG; BALDWIN, 2019). As barreiras investigadas por esses trabalhos vão desde as dificuldades para ascender aos altos postos de comando, como o de chefe de cozinha, buscando romper o chamado teto de vidro (ALBORS-GARRIGÓS *et al.*, 2021; HADDAJI; ALBORS-GARRIGÓS; GARCÍA-SEGOVIA, 2017c; DE SILVA; THULEMARK, 2022), passando pela conciliação da vida pessoal com a profissional e seus modos de negociação (HARRIS; GIUFFRE, 2010b), até incluir os desafios para conquistar estrelas Michelin (HADDAJI; ALBORS-GARRIGÓS; GARCÍA-SEGOVIA, 2017b). Alguns destes analisam, além das barreiras, os fatores de sucesso na carreira (ALBORS-GARRIGÓS; HADDAJI; GARCÍA-SEGOVIA, 2019; BARTHOLOMEW; GAREY, 1996; HADDAJI; ALBORS-GARRIGÓS; GARCÍA-SEGOVIA, 2017a), dentre os quais, habilidades e competências como talento, determinação e ética de trabalho.

Três trabalhos estão voltados para análises históricas da relação de homens e mulheres com o trabalho culinário (DAVIS, 2011; GARAZI, 2019; SARTI, 2012), enquanto outros três centram-se sobre o mesmo tema, porém a partir de uma discussão teórica no formato de ensaios (DÓRIA, 2012; MADICHIE, 2013; SWINBANK, 2002). Outros três trabalhos centram-se na segregação ocupacional por gênero, também chamada de divisão sexual do trabalho, sendo que um deles associa a segregação com diferenças salariais (CAMPOS-SORIA; MARCHANTE-MERA; ROPERO-GARCÍA, 2011; CAMPOS-SORIA; ORTEGA-AGUAZA; ROPERO-GARCÍA, 2009; SILVA; REZENDE; MACHADO, 2018).

Dois artigos investigaram as condições de trabalho de mulheres, buscando entender as vantagens e desvantagens de ser mulher no setor (KURNAZ; KURTULUŞ; KILIÇ, 2018; SOTELO, 2020). Outro dois buscaram compreender como agem os estereótipos de gênero no trabalho e formas de resistência a eles, seja por subvertê-los (HARRIS; GIUFFRE, 2010a), seja por fazer uso do gênero para construir espaços alternativos na cozinha (GVION; LEEDON, 2019).

Os temas encontrados em apenas um artigo cada foram a agressão entre chefes de cozinha (MELOURY; SIGNAL, 2014); o empoderamento feminino (JEFFREY; RICCIO; PARIS, 2018); o maior risco à exposição ao calor para mulheres (GANGIAH, 2021); os fatores

psicossociais da precarização física e psicológica do trabalho de mulheres (CREU; OLID, 2018); e o reconhecimento e a visibilidade de mulheres na gastronomia (GARCÍA-HENCHE; CUESTA-VALIÑO, 2022).

Em relação aos métodos utilizados para responder aos objetivos propostos, os artigos partiram majoritariamente (18) de abordagens qualitativas, tendo apenas seis com abordagem quantitativa, um com abordagem mista (qualitativo-quantitativa) e três ensaios teóricos. Das pesquisas de abordagem qualitativa, onze utilizaram a técnica de entrevistas semiestruturadas, sendo quatro destas com uso combinado de observação e uma de grupo focal. Além do uso de entrevistas, as pesquisas com abordagem qualitativa usaram revisão de literatura especializada sobre o tema (3), análise de falas em uma mesa-redonda (1) e análise documental (3), sendo uma destas combinando com estudo de caso. Todas as pesquisas de abordagem quantitativa utilizaram questionários (*surveys*).

Em relação ao recorte populacional/grupo, dez pesquisas olharam exclusivamente para chefes de cozinha, especialmente mulheres, sendo que destes um centrou-se em chefes homens (MADICHIE, 2013) e outro em chefes homens e mulheres (MELOURY; SIGNAL, 2014). Outros dez artigos se debruçaram em grupos mais diversos de trabalhadores/as, como ajudantes de cozinha e cozinheiras, além de estudantes de culinária. Um artigo ampliou ainda mais o recorte de trabalhadoras da gastronomia, incluindo, além das chefes de cozinha, cozinheiras e confeitadeiras, *sommeliers* e produtoras agrícolas (GARCÍA-HENCHE; CUESTA-VALIÑO, 2022). Três artigos analisaram apenas a literatura especializada sobre o tema e outros quatro abordaram documentos diversos, como livros de culinária, registros trabalhistas e notícias públicas. Um deles analisou a fala de especialistas em gastronomia em uma mesa-redonda em um evento chamado “*Let’s Sit at the Table for Women’s Empowerment*” (JEFFREY; RICCIO; PARIS, 2018).

As abordagens teóricas utilizadas nos artigos e os/as autores/as escolhidos/as para embasá-las foram reunidos em quatro grupos, a saber: teorias organizacionais (10); abordagens sociológicas e antropológicas (8); segregação ocupacional por gênero (6); e abordagens diversas (6)⁵¹. As teorias e seus/suas autores/as para cada grupo de classificação foram apresentados no Quadro 2, acima.

⁵¹ A soma do número de artigos aqui apresentados é maior que 28, número total de documentos analisados, pois alguns trabalhos mobilizaram abordagens de mais de um grupo temático.

4.2.1 As teorias organizacionais

As teorias organizacionais identificadas foram as que seguem: Empreendedorismo com perspectiva de gênero (NOGUERA *et al.*, 2013; BARNIR *et al.*, 2011; AGGESTAM e WIGREN-KRISTOFERSON, 2017); Teorias sociais de empreendedorismo em perspectiva feminista (HURLEY, 1999); Teorias organizacionais com perspectiva de gênero (ORSER; LECK, 2010); Teoria organizacional (MCCAULEY, 1986; 1989); Cultura organizacional (BELALCÁZAR, 2012); Teoria organizacional com perspectiva de gênero (ACKER, 1990); Teorias sociais de empreendedorismo com perspectiva de gênero (SULLIVAN; MEEK, 2012); e Discriminação de gênero no trabalho (ABBAS; HAMEED; WAHEED, 2010).

A maioria das teorias organizacionais usadas, apresentadas na Figura 4, apresenta perspectiva de gênero ou feminista. A principal autora mobilizada foi Joan Acker (1990) em seu trabalho “*Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*”. Na obra, a autora critica que, embora haja um reconhecimento feminista de que as organizações hierárquicas são um relevante espaço de dominação masculina, ainda persiste (ou persistia até o momento da publicação em 1990) um discurso nos estudos feministas de que as estruturas organizacionais são neutras em gênero. Argumenta ainda que os conceitos abstratos comuns de emprego e hierarquias assumem um trabalhador universal e descorporificado, o que contribuiria para uma estratégia de controle mais ampla nas sociedades capitalistas industriais. As pesquisas analisadas que usam tal teoria buscam romper com o discurso universal de um trabalhador masculino, para visibilizar e localizar a experiência corpórea e centrada em sujeitos específicos, nesses casos, de mulheres.

Outras autoras utilizadas foram Barbara Orser e Joanne Leck (2010), no texto “*Gender influence on career success outcomes*” e Amy Hurley (1999), com “*Incorporating feminist theories into social theories of entrepreneurship*”. Ambas as publicações apresentam argumentos que dialogam com Acker (1990) no que diz respeito à relevância de incluir o fator de gênero nas pesquisas voltadas para o trabalho em organizações. Orser e Leck (2010) apresentam como o gênero atua como um moderador da influência dos fatores pessoais e estruturais nos resultados de carreira tanto objetivos, como salário e acesso aos altos postos, quanto subjetivos, como o sucesso percebido. Já Hurley (1999) argumenta sobre a importância de aplicar teorias e metodologias feministas nos estudos organizacionais para que possam contribuir com a sociedade e não apenas ajudem a manter o *status quo*, além de produzir pesquisas implicadas com os/as sujeitos/as de uma maneira contextual e socialmente relevante.

Hurley (1999) também trabalha um dos conceitos centrais nesses estudos, que é o empreendedorismo com perspectiva de gênero. A autora apresenta que existem duas correntes principais na construção das teorias em empreendedorismo, as psicológicas, que se voltam às características individuais de empreendedores/as, e as sociológicas, que abordam os fatores ambientais e estruturais do empreendedorismo. Outros/as autores/as também foram usados/as para abordar esse conceito central (NOGUERA *et al.*, 2013; BARNIR *et al.*, 2011; AGGESTAM; WIGREN-KRISTOFERSON, 2017; SULLIVAN; MEEK, 2012).

Assim como apontado por esses/as autores/as, observou-se, nos artigos selecionados que utilizam seus conceitos, uma tendência em considerar o empreendedorismo ora por meio de características individuais, ora pelas estruturas. A abordagem individual pode ser observada, por exemplo, em Albors-Garrigós e colaboradores (2021), que discutem como uma atitude empreendedora age enquanto um facilitador decisivo para o avanço na carreira de chefes mulheres, moderado por competências adquiridas no local de trabalho e uma mentoria adequada. Em Albors-Garrigós, Haddaji e García-Segovia (2019), é destacada a importância de chefes de cozinha serem líderes, mentores/as e empreendedores/as que devem focar-se em construir sua marca e obter reconhecimento público para atingir o sucesso na carreira.

Bartholomew e Garey (1996) também discutem fatores individuais, como paixão pela comida, determinação, talento, uma sólida ética profissional e a necessidade de tornar-se famosa, como determinantes de sucesso na carreira de chefes mulheres. Em Kurnaz, Kurtuluş e Kiliç (2018), características como disciplina, paciência, organização e orientação ao time são vistas como importantes vantagens para as chefes mulheres, enquanto a fraqueza física, inabilidade de se adaptar aos horários de trabalho e efeitos da vida familiar seriam as desvantagens.

A paixão, a vocação e o histórico familiar foram as principais razões encontradas por García-Henche e Cuesta-Valiño (2022) para que mulheres que possuem alta satisfação no emprego escolhessem a profissão de gastronomia, apesar de enfrentarem elementos problemáticos como os horários e a conciliação com a maternidade. As sujeitas da pesquisa acreditam que a situação atual está em um momento de virada, com crescimento da visibilidade das profissionais mulheres, especialmente por meio das redes sociais e da valorização de seu trabalho.

O uso de fatores individuais na carreira concentra no indivíduo a responsabilidade do “sucesso”, minimizando a discussão estrutural de gênero e promovendo um diálogo com a noção de empreendedorismo. Reproduz dessa maneira um tratamento que propicia as contradições do capital que ocultam as relações entre empreendedorismo e exploração (nesse

caso feminina), colocando a atividade empreendedora como possibilidade de sobrevivência em um mercado masculino.

Alguns outros artigos consideram aspectos ambientais e estruturais no desenvolvimento da carreira, usando, por exemplo, a noção de discriminação de gênero no trabalho (ABBAS; HAMEED; WAHEED, 2010), que associa os estereótipos de gênero como fator preditivo da composição por gênero das equipes e das políticas corporativas, resultando em discriminação, como discutido em Temizkan e Uslu, (2023). A perspectiva ambiental e estrutural remove o enfoque do debate sobre os indivíduos. As condições de trabalho inerentes ao setor de restaurantes, como horários “antissociais”, precariedade e rotação de pessoal, são consideradas fatores de risco psicossociais, como *burnout* e estresse ocupacional, para os/as trabalhadores/as, segundo relatado por Creu e Olid (2018). As autoras também argumentam que a discriminação de gênero explica as desigualdades salariais e o fenômeno do teto de vidro.

A masculinidade, as percepções de gênero sobre suas capacidades e habilidades e o balanço entre vida pessoal e profissional foram as principais barreiras encontradas por mulheres em Haddaji, Albors-Garrigós e García-Sigovia (2017a). Para enfrentá-las, as sujeitas tiveram que ser resilientes, seguir aprendendo, provar sua competência, adquirir habilidades gerenciais e de liderança e se dedicar à carreira preterindo suas vidas sociais e familiares. Já De Silva e Thulemark (2022) dizem que, na indústria culinária do Sri Lanka, a analogia do teto de vidro pode ser representada por um teto de cimento que impede que seja rompido e que pode ser facilmente visível, diferente da transparência do vidro, pela discriminação de gênero nos processos de promoção.

Algumas teorias organizacionais sem perspectiva de gênero também são mobilizadas nos artigos, como as de McCauley (1986 e 1989) e a de cultura organizacional de Belalcázar (2012). Aspectos individuais de sucesso na carreira, como capacidade de enfrentar desafios e assumir oportunidades de risco, são destacados (MCCAULEY, 1986; 1989), bem como a maneira como a interação das pessoas nas organizações constitui a cultura organizacional (BELALCÁZAR, 2012).

4.2.2 As abordagens sociológicas e antropológicas

As abordagens sociológicas e antropológicas identificadas foram as que seguem: Gênero como categoria analítica (SCOTT, 1995); Técnicas do corpo (MAUSS, 2003); Diferenciação social (ELIAS, 2016); Sociologia do trabalho (TOLEDO, 2000); Pós-feminismo (MCROBBIE, 2004); Produção social de espaços (LEFEBVRE, 1991); Masculinidade

hegemônica (DONALDSON, 1993; CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005); Papéis e estereótipos de gênero (CONRAD; SCHEVE, 2016; CHEUNG *et al.*, 1997); Antropologia social (JACOBS, 1989; WILLIAMS, 1992; SNYDER; GREEN, 2008); Identidade e emancipação (NASH, 2006); Multiculturalismo (PAZOS, 2016); Interseccionalidade (VIVEROS, 2016); e Antropologia feminista (ORTNER, 1974; GOODY, 1982; DICKENSON, 1997; HARDING, 1986; MEAD, 1935; PLUMWOOD, 1993; LEACOCK, 1981).

No grupo de abordagens sociológicas e antropológicas, o gênero emerge como um conceito central que parte de sua construção social, seu uso como categoria analítica, passando por debater masculinidade, feminismo e papéis e estereótipos de gênero. Silva, Rezende e Machado (2018) apoiam-se em Scott (1990) para afirmar que o gênero é uma construção social e cultural marcada por relações de poder em diversas dimensões sociais e que atribui papéis às categorias mulher e homem.

Esses papéis e estereótipos de gênero são discutidos em alguns artigos desta revisão (HADDAJI, ALBORS-GARRIGÓS; GARCÍA-SIGOVIA, 2017c; HARRIS; GIUFFRE, 2010a; TANG; BALDWIN, 2019). Tang e Baldwin (2019) descobriram que as barreiras enfrentadas por cinco chefes mulheres no auge da carreira em Hong Kong incluíam sua capacidade física, discriminação de gênero, menos oportunidades de aprendizado e promoção e conflitos na relação trabalho-família. Os autores discutem a partir de Cheung e outros (1997) que essas barreiras estão associadas a estereótipos de gênero, como a noção de que as mulheres são orientadas à família, fato que as prende de alguma maneira a esses papéis e que relaciona a discriminação de *status* familiar à discriminação no mercado de trabalho.

Já Haddaji, Albors-Garrigós e García-Sigovia (2017c) argumentam que a indústria da alta cozinha é generificada, baseada na diferenciação entre o “público e o privado”, “o amador e o profissional” e o cozinhar “feminino e o masculino”. Essa argumentação vem baseada em Conrad e Von Scheve (2016), que definem que “os estereótipos de gênero são uma descrição dos papéis e expectativas de gênero de um ponto de vista individual para um grupo de pessoas”, estando relacionados com comportamentos que representam concepções comuns de identidade de gênero (HADDAJI; ALBORS-GARRIGÓS; GARCÍA-SIGOVIA, 2017c, p. 2).

A produção e o consumo de comida estão intimamente ligados à reprodução de papéis e expectativas de gênero. Cozinhar no âmbito doméstico, algo visto como naturalmente atribuído às mulheres como parte de seu “trabalho de cuidar” em “família heteronormativa”, é uma forma de fazer gênero (DEVAULT, 1991, p. 239). Do mesmo modo, o fazer o gênero na cozinha profissional está ligado a uma masculinidade dura, ao talento e à competência. Assim, discutir os estereótipos de gênero contribui para o entendimento dessas relações e ajuda a pensar

caminhos, ainda que possamos considerar as limitações de se manter preso a determinadas maneiras engendradas de interpretar os fenômenos.

Diferentemente da maior parte dos artigos que pensa os estereótipos de gênero em relação às barreiras e discriminações no trabalho, Harris e Giuffre (2010a) debatem como as sujeitas de sua pesquisa fazem uso de uma retórica generificada essencialista para dizer que as chefes mulheres são melhores que seus colegas homens, com um discurso de “força feminina” e de características “naturais” como cozinhar e gerir melhor. Assim, é discutido como, ao assumir esses discursos naturalizados, as chefes podem reformular narrativas que as beneficiem, como forma de superar algumas barreiras encontradas.

Em ambientes de trabalho dominados por homens, é comum que algumas mulheres desempenhem o gênero buscando tornar-se “homens sociais” para minimizar diferenças percebidas de gênero na aparência, interações e desempenho no trabalho (ACKER, 1990). Posicionar-se “como os homens” e “diferente das mulheres” pode facilitar sua aceitação nesses espaços, além de gerar benefícios como encontrar mentores, ganhar promoções, bônus e respeito. No entanto, essa estratégia tradicional de integração de gênero pode funcionar no sentido inverso, de tal forma que reforcem características ditas femininas, redefinindo a feminilidade, enfatizando os elementos positivos de ser mulher, tal qual fizeram as sujeitas de pesquisa em Harris e Giuffre (2010a). Elas notaram vínculos entre o uso dessa estratégia e seu desempenho de sucesso na carreira, mudando a subcultura da cozinha profissional de maneira positiva. Essa discussão propõe que a escolha pela estratégia de enfatizar a feminilidade pode, paradoxalmente, desafiar os estereótipos sobre feminilidade, profissionalismo e mulheres em funções gerenciais.

Concepções sobre a masculinidade hegemônica (DONALDSON, 1993; CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2005) são acionadas por Haddaji, Albors-Garrigós e García-Sigovia (2017b) para discutir a capacidade de classes dominantes estabelecerem e manterem sua dominação, pela construção de hegemonia, com a masculinidade reforçando a noção do senso comum de homem “ganha-pão” em uma experiência vivida com força cultural e econômica que depende de arranjos sociais, como os casamentos, por exemplo. Argumentam, ainda, que no campo da “alta cozinha”, a indústria é construída em torno de uma ideologia hegemônica de masculinidade.

As autoras (HADDAJI; ALBORS-GARRIGÓS; GARCÍA-SIGOVIA, 2017b) argumentam que o campo da “alta cozinha” é construído em torno de uma ideologia de masculinidade hegemônica, em que as premiações reconhecem apenas o trabalho masculino, considerando as mulheres menos capazes do que seus colegas homens. Isso pode ser explicado

pela exclusão institucional das mulheres de círculos e organizações profissionais e pelas práticas de masculinidade hegemônica no ambiente de trabalho, como a violência, seja verbal ou física, que acabam sendo consideradas legítimas para garantir o bom funcionamento da cozinha pelo exercício do poder e da dominação.

Já as perspectivas pós-feminista de McRobbie (2004) e de produção social de espaços de Lefebvre (1991), utilizadas em Gvion e Leedon, (2019), ajudam a discutir como chefes israelenses mulheres se utilizam de características de gênero para construir espaços de cozinha com normas de trabalho alternativas, ao perceber seus restaurantes como uma extensão do domicílio, exercendo legitimidade por meio de diálogo permanente, pautado no respeito, na empatia e no apoio emocional aos/as trabalhadores/as do local. As sujeitas dessa pesquisa formulam sua percepção de trabalhadores/as da cozinha em termos de gênero, em vez de considerar suas habilidades específicas como profissionais, sem considerar o gênero como uma construção social que poderia ser negociada, mas, sim, como uma entidade essencial que determina as qualificações de alguém. Em vez de questionar a atribuição de competências profissionais ao gênero, elas atribuem aos homens habilidades associadas à culinária feminina e vice-versa.

As autoras discutem como viver e trabalhar em uma época pós-feminista permite que essas chefes mulheres estabeleçam uma feminilidade culinária, posicionando o cozinhar como um ato feminista que pode ser prazeroso e auxiliar na construção de feminilidades por meio da comida. Em relação à produção social de espaços (LEFEBVRE, 1991), as autoras discutem a construção de espaços de cozinha alternativos para além dos espaços físicos, também considerando as representações e simbolismos que são formados e transformados pelos/as agentes em suas práticas sociais.

Nesse caso, vemos o acionamento da abordagem pós-feminista para discutir o uso dos papéis tradicionais de gênero para enfatizar características ditas femininas como estratégia de posicionar-se no mercado de trabalho. Essa perspectiva dialoga com a apresentada anteriormente e discutida por Harris e Giuffre (2010a), que observaram uma redefinição de feminilidade que enfatiza os aspectos positivos de ser mulher para modificar aspectos da cultura de cozinhas profissionais.

A perspectiva da antropologia social (JACOBS, 1989; WILLIAMS, 1992; SNYDER; GREEN, 2008) embasa a discussão de Madichie (2013) sobre as implicações dos chefes celebridades masculinos para a mudança de paradigma de gênero neutro na configuração do setor de restaurantes para a produção de cultura neste espaço. Já a antropologia feminista (ORTNER, 1974; GOODY, 1982; DICKENSON, 1997; HARDING, 1986; MEAD, 1935;

PLUMWOOD, 1993; LEACOCK, 1981) é amplamente acionada por Swinbank (2002), ao realizar uma análise feminista para ajudar a explicar a existência de uma hierarquia culinária na cultura ocidental. Argumenta e conclui que a desvalorização atribuída ao cozinhar doméstico feminino resulta de uma combinação da divisão cultura/natureza e da divisão sexual do trabalho ao qual está conectada, de modo que o cozinhar masculino, em contraste com o das mulheres, é o cozinhar do dinheiro e do prestígio.

Similarmente, Garazi (2019) se utiliza do conceito de diferenciação social de Elias (2016), que demonstrou que esta se iniciou no Ocidente na cozinha, pelos modos de preparação e consumo de alimentos. Na “cozinha diferenciada”, o sujeito responsável por idealizar e executar o trabalho seria masculino, possuidor dos saberes necessários para tal, fazendo da cozinha um signo de identidade e reconhecimento social. Garazi (2019) apresenta que as mulheres em Mar del Plata na segunda metade do século XX podiam estar responsáveis por cozinhas no espaço público, desde que sua atividade não estivesse muito distante da escala doméstica, como em uma pensão ou hotel pequeno. Quando a atividade alcançava volumes industriais, era exclusiva de homens, diferenciando-se o cozinhar como uma profissão masculina, mas um trabalho feminino.

Ainda sobre as diferenças entre as categorias “homem” e “mulher” na cozinha, Dória (2012) se utiliza da noção de técnicas do corpo de Marcel Mauss (2003) para analisar a perda do controle da cozinha pela mulher na fase de urbanização e industrialização, por retirar do espaço doméstico os processos culinários, diminuindo a importância da casa e serializando a produção pela profissionalização que descorporeifica e cristaliza os gestos culinários em ferramentas. Diante desta discussão, o autor sugere a adoção de uma etnografia dos gestos culinários para recuperar a dimensão cultural do feminino na cozinha.

Sotelo (2020) articula conceitos de identidade e emancipação (NASH, 2006), multiculturalismo (PAZOS, 2016) e interseccionalidade (VIVEROS, 2016) para discutir as condições de trabalho de uma pequena empresária e seis ajudantes de cozinha em um restaurante na Colômbia. Pelas representações culturais e alteridades de gênero se atribuem significados compartilhados sobre processos e indivíduos, que levam a hierarquias de invisibilidade do trabalho de cuidado, como, por exemplo, o de cozinhar. nas práticas sociais de estratégias de identidades e emancipação (NASH, 2006). Os usos da identidade do Pacífico e da emancipação pela venda de alimentos são acionados pelas sujeitas de pesquisa, em um contexto de multiculturalismo (PAZOS, 2016), em que os conhecimentos populares são considerados propriedades da sociedade nacional.

É fundamental a perspectiva interseccional (VIVEROS, 2016) adotada por Sotelo (2020), que busca compreender as relações sociais de maneira situada pelas posições de classe, raça e gênero. Situa suas sujeitas em uma posição marginal com identidades que variam com menor ou maior privilégio, como entre as ajudantes e a pequena empresária, por exemplo. Tal perspectiva se destaca, pois foram escassas as pesquisas que buscaram analisar gênero de maneira combinada com outros marcadores sociais. O único artigo que tratou de raça foi o de Sotelo (2020), enquanto o de Swinbank (2002) considerou o recorte da cultura ocidental em suas análises teóricas e Sarti (2012) adotou o recorte da Europa Ocidental entre 1500 e 1800 para a sua análise histórica, reduzindo a universalização do debate.

4.2.3 A segregação ocupacional por gênero

O grupo de segregação ocupacional por gênero contemplou os seguintes conceitos e autores/as: Divisão sexual do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007; MIES, 1988; LEIBOWITZ, 1983); Segregação do trabalho por gênero (WILLIAMS, 1992); Segregação ocupacional por gênero (ANKER, 1998; RESKIN; BIELBY, 2005); Segregação ocupacional por gênero (CROMPTON; SANDERSON, 1990; HERNÁNDEZ, 1996); Discriminação e diferença salarial (OAXACA; RANSOM, 1994; PETERSEN; MORGAN, 1995); e Segregação do trabalho por gênero (SANTERO-SANCHEZ *et al.*, 2015).

A segregação ocupacional por gênero, também chamada por alguns autores de divisão sexual do trabalho, é um conceito trabalhado nos artigos, seja por abordarem essa questão como objetivo de pesquisa, seja para empreender a discussão de resultados. Os/as autores/as que usam segregação ocupacional por gênero a definem como uma “distribuição desigual de homens e mulheres entre diferentes empregos” (ANKER, 1998, p. 91). Eles/as acreditam ser um fenômeno global, entre países capitalistas industrializados, previamente comunistas e em desenvolvimento, embora estudos feministas já apontem a impossibilidade de realizar uma leitura social de gênero ocidental para os países do Oriente ou mesmo do Sul global (OYĚWÙMÍ, 1997; LUGONES, 2014).

Anker (1998) também diz que, entre as diferenças de gênero no mundo laboral, o trabalho de homens envolve tarefas e responsabilidades mais complexas pelas quais são mais bem remunerados, embora já se tenha discutido que a maneira como a complexidade e o valor de uma tarefa são lidos socialmente está relacionada ao gênero de quem a executa (BOURDIEU, 2002). Ademais, homens negros recebem menor remuneração, inclusive, em relação a mulheres brancas, além dos homens brancos (IPEA, 2011).

A relação entre a segregação ocupacional por gênero (ANKER, 1998) e as diferenças salariais é discutida por Campos-Soria, Ortega-Aguaza e Roperro-García (2009) e Campos-Soria, Marchante-Mera e Roperro-García (2011), seja por limitar a promoção de mulheres a postos mais altos, seja pelo fato de as áreas em que existe maior concentração de mulheres possuírem menores salários médios. A maior parte do impacto da segregação ocupacional na diferença salarial se deve à discriminação, e não às diferentes características entre os gêneros (HERNÁNDEZ, 1996).

As segregações horizontais e verticais do trabalho são discutidas em alguns dos artigos (CAMPOS-SORIA; ORTEGA-AGUAZA; ROPERRO-GARCÍA, 2009; CAMPOS-SORIA; MARCHANTE-MERA; ROPERRO-GARCÍA, 2011; JEFFREY; RICIO; PARIS, 2018; SILVA; REZENDE; MACHADO, 2018). A segregação horizontal de gênero refere-se à feminização ou masculinização de certas ocupações, indústrias ou departamentos (SANTERO-SANCHEZ *et al.*, 2015), enquanto a vertical diz respeito às diferenças de gênero no acesso aos cargos de maior ou menor hierarquia.

Swinbank (2002) discute a divisão sexual do trabalho com o viés da antropologia feminista (MIES, 1988; LEIBOWITZ, 1983), que aponta que a dicotomia homem *versus* mulher está associada à da cultura *versus* natureza. Dentro dessa concepção, os homens, pelo uso de ferramentas, percebem-se com agindo e moldando conscientemente o seu entorno, enquanto a produtividade feminina, especialmente a de reprodução social da vida, seria percebida como passiva e inconsciente. Maria Mies (1988) discute que a divisão em si não é a questão central com a qual devemos nos preocupar, mas, sim, a compreensão sobre como esse elemento passou a ser hierárquico e assimétrico, criando relações de exploração e dominação.

4.2.4 As abordagens diversas

As abordagens diversas identificadas foram as que seguem: Gênero na teologia cristã (KATEGILE, 2020; ONWUNTA, 2009); Agressão (ANDERSON; BUSHMAN, 2002); Psicologia social (BAUMEISTER; BUSHMAN, 2011; RIEGER, 2011); Cultura material (OGILVIE, 2009); Psicologia sócio-histórica (GONÇALVES, 2002; AGUIAR; OZELLA, 2013); Perspectiva histórica sobre mulheres, trabalho e família (TILLY; SCOTT, 1978; LANDES, 1988).

Curiosamente, um dos artigos, publicado em uma revista de estudos teológicos, aborda o gênero a partir da teologia cristã para investigar o maior risco à exposição ao calor por parte de mulheres que, segundo a autora, são mais suscetíveis pelo tipo de roupa, estilos de cabelo e

uso de maquiagem (GANGIAH, 2021). A partir de Kategile (2020) e Onwunta (2009), a autora discute como, apesar de traços de aspectos androcêntricos na Bíblia, a teologia cristã provê *status* de igualdade entre homens e mulheres. Também menciona que as mulheres estariam envolvidas no desenvolvimento por meio de uma abordagem holística rumo ao desenvolvimento humano.

A articulação de agressão (ANDERSON; BUSHMAN, 2002), tipificada como comportamento verbal ou físico com a intenção de ferir ou humilhar outra pessoa, e psicologia social, baseando os modelos explicativos de agressão, é feita em Meloury e Signal (2014). Os autores demonstraram que chefes de cozinha são mais agressivos que a população em geral, na média, sendo que os chefes homens são mais agressivos que as chefes mulheres. A forte correlação encontrada entre estresse ocupacional e propensão para agressão estão de acordo com seus modelos explicativos, em que o estresse seria o catalisador primário para a agressão no espaço de trabalho culinário.

A cultura material (OGILVIE, 2009) é articulada por Sarti (2012) para situar as diferenças na produção de alimentos entre homens e mulheres na Europa ocidental de 1500 a 1800, a partir de posições sociais concretas de classe. A autora apresenta que, na Idade Moderna, as diferenças de classe e de cultura tornavam a relação das mulheres com a preparação da comida pouco linear. Entre as classes médias e baixas, as mulheres, geralmente, amamentavam seus filhos e cozinhavam, enquanto nas classes altas, os cozinheiros eram homens e as mulheres não amamentavam.

Posição similar é apresentada por Davis (2011), a partir de uma perspectiva histórica sobre mulheres, trabalho e família (TILLY; SCOTT, 1978; LANDES, 1988). A autora apresenta que, na cozinha francesa, em contraste com diversas outras arenas da cultura do país, a masculinidade denota luxo e aristocracia, enquanto a feminilidade simboliza economia e simplicidade. Acrescenta ainda que o acesso das mulheres à educação, capital de investimento e emprego encontrou restrições na ideologia de domesticidade feminina. O discurso da culinária francesa foi caracterizado por um conhecimento feminino intuitivo e empírico, enquanto o dos homens era de base textual e com referentes artísticos e históricos, o que garantiu a exclusão das mulheres do trabalho nos restaurantes, mas também apagou as experiências dos homens que trabalhavam nos baixos escalões da culinária francesa.

4.2.5 Considerações a respeito da revisão integrativa

O tema de relações de gênero no trabalho em cozinhas de restaurantes vem apresentando interesse da comunidade acadêmica nas décadas recentes, o que está de acordo com a expansão dos estudos de gênero e do fortalecimento dos movimentos feministas na academia e na sociedade em geral.

Recomenda-se uma expansão geográfica das pesquisas, incluindo mais países latino-americanos, africanos e asiáticos. Também se revela necessária a produção de dados quantitativos que mapeiem o setor, que, por suas características, faz com que tais informações existam em menor número. O acesso a mais dados de contexto do trabalho pode ser fundamental para orientar as pesquisas qualitativas que vêm sendo majoritárias para abordar o tema.

As abordagens teóricas dos artigos se concentraram principalmente nas teorias organizacionais e de empreendedorismo com perspectiva de gênero, e nos conceitos de gênero, seus estereótipos e formas de divisão sexual do trabalho. Apesar dessa concentração majoritária, foi possível observar abordagens mais diversas. A performance do negócio e o sucesso objetivo na carreira parecem ser priorizados, voltando-se as pesquisas menos para questões subjetivas e de sentidos e significados no trabalho.

Destaca-se que nenhum dos trabalhos selecionados era voltado para o tema de assédio sexual em cozinhas profissionais, fato que, além de indicar um importante caminho de pesquisa na área, demonstra uma grave ausência de pesquisas publicadas sobre uma questão que é sabido ocorrer com frequência, a partir de denúncias públicas na mídia e nas redes sociais e de relatórios de entidades de restaurantes. Cabe dizer que, na primeira parte da busca, em que foram feitas as leituras dos títulos e resumos das publicações, haviam sido selecionados seis artigos com o tema de assédio sexual, porém todos foram excluídos da análise final por incluírem apenas trabalhadoras de atendimento, como garçonetes e *bartenders*, ou gestoras, como gerentes. Embora o assédio sexual direcionado a trabalhadoras do salão seja uma questão grave, pois, além dos colegas e superiores no trabalho, ainda sofrem assédio dos clientes, o assédio na cozinha também é uma realidade tão grave quanto, especialmente por ocorrer em espaços “invisíveis”, como atrás do balcão ou nas câmaras frias, o que dificulta, inclusive, a comprovação material desses crimes para além dos testemunhos das vítimas.

Encontrar tão poucos estudos nesta revisão que abordem a pluralidade de realidades ligadas a outros marcadores sociais, como raça, classe e sexualidade, por exemplo, é um indicativo de que ainda há muito a caminhar nas pesquisas sobre o tema. Os estudos feministas,

que inicialmente fizeram fortes críticas à história da produção de conhecimento científico que privilegiou uma noção de um sujeito universal branco, masculino e heterossexual, são os mesmos que se desenvolveram para estabelecer que a categoria “mulher”, da mesma maneira, não pode ser construída como universal.

Caminhos de pesquisa possíveis e indicados como relevantes dizem respeito à necessidade de articulação do gênero com outros marcadores sociais; à investigação de assédio sexual direcionados a trabalhadoras de cozinhas de restaurantes; e a exemplos de ações e movimentos que busquem superar as desigualdades e barreiras encontradas.

5 AS ESTRATÉGIAS DE RESISTÊNCIA DE MULHERES NAS COZINHAS DE RESTAURANTES

O momento de análise das entrevistas foi, certamente, a parte mais interessante e instigante da pesquisa de doutorado. A oportunidade de ouvir atentamente e reflexivamente as experiências e percepções dessas trabalhadoras sobre o setor no qual atuam reforçou a motivação em seguir com a pesquisa e a escolha metodológica de incluir como sujeitas de pesquisa apenas mulheres.

Uma evidência muito forte da relevância em centralizar esse debate nas mulheres tem sido a excelente receptividade que encontrei por parte das interlocutoras, ao apresentar o tema de pesquisa. Todas as mulheres que convidei a participar como sujeitas nesta pesquisa retornaram com respostas positivas, ainda que algumas poucas não tenham conseguido disponibilizar horários para a entrevista posteriormente, e, em geral, o aceite tenha sido acompanhado por uma ênfase na importância de se falar sobre o tema. Abaixo apresento a transcrição de um áudio enviado por uma das interlocutoras, ao responder aceitando participar da pesquisa, para exemplificar a boa receptividade encontrada:

Que legal! Eu super topo! Acho que vai ser importante também. Falar sobre a mulher na cozinha é muito importante. Eu estou há 21 anos e tenho relatos felizes e dolorosos também, que acho que são importantes de serem colocados, mencionados, falados e estar aí no meio para a gente mudar um pouco o rumo dessa história e deixar a gente mais forte, potente e entendendo esse lugar da cozinha. Você pode contar comigo! (Antônia – Rio de Janeiro).

Uma fala animada de Adriana (Rio de Janeiro) durante o encerramento da entrevista também merece destaque, quando ela diz “Chamar essa mulherada aí, botar todo mundo pra jogo. Vambora, galera, abre essa boca aí. Vambora”. A ideia de “botar para jogo” e de “abrir a boca” remete à importância de haver mais vozes se posicionando e tornando públicos os desafios encontrados para elas, a “mulherada”.

A boa receptividade também está relacionada a minha posicionalidade enquanto pesquisadora. Por usar a técnica de bola de neve para a definição da amostra, ia sempre partindo de contatos de pessoas que conheciam as próximas pessoas a serem entrevistadas. Ao me reconhecerem como ex-cozinheira e professora de gastronomia, percebia que elas sentiam que havia um diálogo direto com alguém que entende o que elas vivenciam e as coisas que acontecem no setor. Também por ser mulher, branca, como a maioria das entrevistadas, estrangeira, no caso das entrevistas feitas na Espanha, sinto que havia muita conexão e que elas

me viam como uma delas, tal qual eu me reconheci diversas vezes em seus relatos, quase como se algumas das histórias compartilhadas pudessem ser minhas também.

Todas as entrevistas foram gravadas, gerando um total de quase 30 horas de áudios, que foram transcritos na íntegra. Após esse processo, foi realizada uma análise em duas etapas, conforme explicado a seguir. A primeira etapa da análise das entrevistas consistiu em uma categorização temática mais ampla, que resultou na identificação de nove grandes temas, quais sejam: (1) histórico/origem prévia à entrada na profissão; (2) experiências profissionais gerais; (3) experiências profissionais negativas ou de maus-tratos/precarização; (4) ser mulher em cozinhas profissionais; (5) relação com outras mulheres no trabalho; (6) maternidade; (7) conciliação da carreira com vida pessoal/alimentação em casa; (8) raça e racismo⁵²; e, por fim, (9) estratégias de resistência mobilizadas por essas mulheres no setor, que são identificadas de maneira isolada ou transversal em relação aos demais temas.

A segunda etapa buscou refinar as análises aprofundando e detalhando, a partir da criação de códigos para cada nova categoria dentro dos grandes temas identificados. Desse modo, falas com naturezas similares foram agrupadas e integradas para formar o aparato analítico para a compreensão dos fenômenos.

A escolha pelo método biográfico possibilitou compreender de maneira mais ampla as trajetórias profissionais das sujeitas, propiciando um olhar sobre o setor que expõe a precariedade do trabalho com longas jornadas, turnos intermitentes (também chamados de partidos), sem pagamento de horas extras, com estágio (ou práticas) não remuneradas e situações recorrentes de maus-tratos aos funcionários. Embora a precariedade atinja as mulheres de forma mais agressiva, não sendo o foco de investigação desta pesquisa o olhar sobre ela, mas, sim, sobre as resistências, os dados identificados nesses temas, serviram para ilustrar o contexto que foi apresentado na seção 1 “O trabalho em cozinhas de restaurantes”. Também as experiências de discriminação direta por gênero ou percepções de machismo no setor que não estivessem relacionadas com as estratégias de resistência, foco central da pesquisa, foram utilizadas para compor a seção 2 “Relações de gênero no trabalho em cozinhas de restaurantes”. Desse modo, buscou-se centrar o debate apresentado a seguir nas estratégias de resistência no trabalho, utilizando outros temas surgidos para embasar os contextos e premissas da pesquisa.

⁵² O tema de raça e racismo apenas foi identificado nas entrevistas no Brasil, conforme será explicado ao longo das análises.

5.1 As estratégias de resistência de trabalhadoras em Barcelona

Inicialmente, este tópico tratará de apresentar as análises das estratégias de resistência das trabalhadoras de Barcelona para, em seguida, apresentar em subtópicos as análises relativas à relação com outras mulheres, à conciliação de vida pessoal com profissional e à maternidade.

As informações compreendidas no tema de histórico e origem prévios à decisão de entrar na profissão demonstraram uma relativa homogeneidade da amostra. Apesar das distintas nacionalidades (5 brasileiras, 5 argentinas, 3 espanholas e 1 uruguaia), todas eram mulheres brancas⁵³, de classe média, que entraram na profissão como escolha de carreira e não por necessidade e que passaram por capacitação formal na área (com exceção de duas, que vêm de famílias com restaurante e se inseriram na profissão sem um curso formal).

Um perfil tão similar pode ser parcialmente explicado pelo método escolhido para acessar as sujeitas, que partiu de dois contatos iniciais e seguiu com a técnica de bola de neve, em que cada entrevistada indicava mais uma ou duas pessoas para participar da pesquisa. Além disso, os tipos de restaurante do recorte da pesquisa, apresentado na seção de trabalho em cozinhas de restaurantes, muitas vezes buscam pessoas com capacitação formal, como é o caso da maioria das interlocutoras, o que pressupõe uma condição socioeconômica mínima para investir nos estudos, que, em geral, não são baratos.

No grupo temático das estratégias, as subcategorias identificadas foram agrupadas nas seguintes categorias: **inserção e permanência; esforço e dedicação; postura e ação direta; empreendedorismo; acúmulo de experiências; dimensão coletiva; e limites da resistência.**

As estratégias de **inserção e permanência** foram feitas a partir de caminhos diversos como a capacitação formal e informal para o trabalho, busca por trabalhar, ainda que em estágios não remunerados, em restaurantes e/ou com chefes renomados, estabelecer redes de contato, além de ter planejamento e ambição na profissão. As estratégias de **esforço e dedicação** ficaram em torno do tentar abrir caminhos na profissão, insistência e coragem para encarar desafios e dedicação extra ao trabalho e à capacitação para provar-se capaz. Outras estratégias foram agrupadas na categoria da **postura e ação direta**, em que as trabalhadoras adotaram distintas formas de comportamento no ambiente de trabalho, na maioria das vezes no sentido de endurecer o trato e tornarem-se mais sérias, manter distância ou impor limites, porém acionando formas de adaptação e, em momentos pontuais, uma maior amabilidade ou

⁵³ Essa classificação foi feita por mim a partir da leitura social que fiz das interlocutoras e não foi autorrefenciado.

aproximação para alcançar os resultados que querem. Ainda nessa categoria, observou-se um trânsito entre dicotomias na relação entre afrontar determinadas situações sem “calar-se” até optar por ignorá-las em determinados momentos. O **empreendedorismo ou ter negócios próprios** aparecem como um caminho para escapar de insatisfações com a maneira como o trabalho no setor está organizado, bem como para conseguir maior flexibilidade na conciliação com a vida pessoal. A categoria de **acúmulo de experiências** trata da percepção de que o tempo e a maturidade fornecem mais ferramentas para essas mulheres lidarem com os desafios encontrados. As estratégias dentro da **dimensão coletiva** tratam da construção de alianças dentro do trabalho, mas também de ações externas. Por fim, foram reconhecidos relatos dos **limites da resistência** nesse espaço, pelo receio tanto de serem demitidas quanto de sofrerem retaliações.

A posição social das entrevistadas possibilitou que acionassem estratégias de **inserção e permanência** a partir de caminhos diversos, como a capacitação formal e informal para o trabalho, busca por trabalhar, ainda que em estágios não remunerados, em restaurantes e/ou com chefes renomados, estabelecer redes de contato, além de ter planejamento e ambição na profissão.

Apenas duas interlocutoras não frequentaram escolas de cozinha em nível profissionalizante (Lucía e Veronica). Algumas haviam feito formação em cozinha em seus países e foram para a Espanha para seguir com a formação, como Sara e Martina, que foram fazer mestrado em gastronomia em um centro de referência no país.

O relato de Dolores é bastante revelador sobre o uso da capacitação formal para além do aprendizado direto que ela pode proporcionar. Vinda da Argentina, diz que queria ter um título europeu para se inserir no mercado espanhol e que para isso precisava de um lugar de peso de tradição. Assim, buscou uma escola onde várias de suas referências em confeitaria haviam estudado e que lhe daria uma boa base, redes de contato e uma chancela no mercado de trabalho.

O caso de Carmen também releva esse uso mais amplo da formação, que, por já ter cursado uma faculdade de gastronomia no Brasil, buscou um curso na Espanha que, além de ter um preço acessível, tivesse um foco maior em estágios, pois queria experiência prática e se inserir no mercado espanhol. Cristina, que já era formada em nutrição, viu que “começou a entrar na moda essa coisa da gastronomia” e foi para a Espanha estudar, o que está de acordo com debates atuais sobre a entrada de uma nova classe média no setor a partir da popularização da gastronomia na sociedade. Cursos curtos para capacitação específica também foram

realizados por algumas interlocutoras, assim como Sofia, que trabalhou em barcos nas temporadas de verão na Europa e teve que fazer cursos para esse fim.

Uma das duas únicas interlocutoras (Lucía) que não frequentaram uma escola de gastronomia (culinária ou hotelaria), por já estarem inseridas no setor de restaurantes desde que nasceram por meio dos negócios da família, diz que se atreveu a se “jogar na piscina sozinha”, sem ter se formado. Relata ter feito estágios em cozinha e posteriormente ter feito alguns cursos em gestão de restaurantes em uma escola de prestígio que permitiriam que ela seguisse trabalhando. Atribui sua busca por qualificação a uma personalidade inquieta e diz participar de congressos mais pela formação de rede de contatos do que pelo conteúdo em si.

Além da busca por capacitação formal, esteve presente nas falas a importância de aprender na profissão para ser reconhecida e fazer um bom trabalho. O aprendizado foi fator motivador para trabalhar mais e para trocar de restaurantes quando o conhecimento do trabalho no local já estivesse saturado, conforme alguns dos relatos destacados a seguir.

Numa situação de estrangeiro, imigrante na Europa, você quer aproveitar para aprender. (Carmen).

Faltava aprender mais e eu comecei a sentir isso muito forte. Daí era a hora mesmo de ir embora, de procurar outra coisa. (Sofia).

Eu podia não ser a melhor em alguma coisa, mas eu sempre me empenhei para aprender, para conseguir fazer. (Sofia).

Uma pessoa sempre quer mudar, melhorar, fazer seu trabalho e olhar para o futuro. (Nuria).

Estava aí e tinha que aproveitar o momento e se podia ficar aí aprendendo mais em algum lugar. (sobre estar na Espanha, Martina).

Para mim era muito importante também saber um pouco de tudo, aprender todas as técnicas de todas as coisas. (Carla).

Por vezes, o aprendizado foi relatado como um fator para aguentar experiências desagradáveis no trabalho, inclusive como uma certa compensação pelas situações difíceis vividas, como nas falas a seguir.

Foi muito duro, mas eu aprendi. (Carmen).

Mas sério que você vai tolerar isso? E eu falava: tô aprendendo! (sobre a reação de colegas a um chefe que gritava com ela, Carmen).

Eu tinha que aprender, eu tinha que ficar e aguentar. (Sofia).

O fato de viver situações limites de muito estresse foi colocado por Isabel como um ponto para argumentar que “a cozinha te prepara para tudo”, por ser um espaço no qual é necessário ter organização, método, resolução de imprevistos, paciência e rapidez, características que preparam para a vida como nenhuma outra área.

Trabalhar com chefes conhecidos no mercado ou em restaurantes com estrelas Michelin foi um dos pontos recorrentes nas trajetórias, ainda que muitas dessas experiências tenham sido muito negativas. Um desses casos negativos foi relatado por Sara, que trabalhou com um chefe estrelado que tem fama na Espanha por ser rigoroso. Eram muitas pessoas trabalhando em uma cozinha pequena quase sem estrutura e se fazia o horário partido, em que se trabalha no serviço de almoço e de jantar com um intervalo no meio. Nesse caso, o aprendizado foi acionado por Sara por ter aprendido “muito mais o ruim do que o bom” e diz que chorava todos os dias por dor nas pernas e pressão.

Isabel relata que, após terminar de estudar na Argentina, buscou um estágio em um restaurante de um dos melhores cozinheiros da província. Procurou esse profissional para pedir uma vaga e diante da resposta de que não tinha condição de contratar mais pessoas, ofereceu-se para trabalhar sem remuneração, considerando essa uma experiência de muito aprendizado.

Conhecer pessoas e estabelecer redes de contato também foram consideradas ações estratégicas importantes para se inserir e se estabelecer no setor.

A gente entra nesse meio e já conhece muita gente. E aí esse contato, assim, ajuda muito. (Sara).

Tenho que usar o tempo que eu tô aqui agora pra aprender o máximo e tá em contato com o máximo de gente que eu possa estar, né? (Sara).

Nessa época, eu já conhecia muito chefe de cozinha. [...] Todo mundo já me ajudou muito assim, às vezes com contato e tal. (Carmen).

Nesse meio tempo, eu fui conhecendo um monte de gente. (Cristina).

Sara relata sobre sua relação com uma pessoa-chave do setor que ela sabia que poderia abrir-lhe muitas portas no futuro. Esse contato propiciou uma oportunidade de estágio em um restaurante no qual ela sonhava trabalhar. Sara também traçou um plano para trabalhar em restaurantes premiados específicos na Espanha e conseguiu realizar esse plano, através de contatos estabelecidos no meio, “cara de pau” para bater nas portas e pedir oportunidades de trabalho e construir boas relações nos locais por onde passou.

Se pensarmos no setor de restaurantes como um campo, no sentido bourdieusiano (BOURDIEU, 1983), em que existem jogos de força e disputas pelo monopólio de autoridade e competência, podemos considerar que a busca por diplomas de formação e associações profissionais com atores de renome no setor podem ser estratégias para posicionar-se nesse campo em uma outra posição social, que dota essas trabalhadoras de uma certa legitimidade.

A noção de capital de Bourdieu (1998) vai além da noção clássica de capital econômico, restrito às posses materiais, incluindo também as ideias de capitais cultural, social e simbólico, que são incorporadas, condicionando a maneira de as/os sujeitas/os verem o mundo e de serem

vistas/os. Assim, para estabelecer-se no setor, essas trabalhadoras buscam incorporar capitais próprios desse campo como saberes e conhecimentos reconhecidos por diplomas e títulos, o chamado capital cultural, bem como estabelecer relações sociais que podem ser revertidas em benefícios, o chamado capital social.

As estratégias de inserção e permanência que buscam incorporar aspectos na trajetória profissional que são valorados pelo mercado de trabalho podem possibilitar ganhos e avanços individuais no jogo profissional por um certo tempo, porém, dificilmente permitirão mudanças estruturais. Ainda assim, podemos considerar que essas estratégias individuais realizam fissuras nessas estruturas.

As estratégias de **esforço e dedicação** ficaram em torno do tentar abrir caminhos na profissão, insistência, coragem para encarar desafios e dedicação extra ao trabalho e à capacitação para provar-se capaz.

Um dos desafios encarados por Sara foi participar de um projeto sobre mandioca, que demandou encarar um desafio fora de uma zona de conforto para ela, o que ela chamou de “pular em piscina seca e funda”. Ela diz que não sabia como se fazia farinha, por exemplo, e que começou a estudar tudo sobre mandioca. Trabalhar em cozinha quente também foi encarado como um desafio por ela, que, mesmo diante do calor e de ter que carregar peso, quis provar que aguentava e que dava conta, como uma “provação”, mesmo que chegasse em casa com o braço todo cheio de respingos de óleo.

Ah, mas por que você quer trabalhar em cozinha quente se você não tem experiência? Eu falei: Porque eu quero ter! Porque eu, enquanto mulher, eu entro em um restaurante sempre me mandam pra confeitaria, então eu nunca vou ter experiência com peixe ou com carne porque nunca me dão essa oportunidade. [...] Carne sempre era o brutamontes da cozinha que era o chefe da partida. [...] Tenho panela que cabe você dentro. Eu falei: tem problema não, eu entro dentro dela e lavo ela. [...] Aí eu ganhei ele aí, sabe. (Sara).

Carmen foi chamada para uma vaga de chefe de cozinha com um bom salário, mas os donos do restaurante diziam que estavam com dificuldade de conseguir alguém, porque ninguém ficava mais de uma semana. Ela diz que foi muito duro e difícil, mas que pegou “o boi pelo chifre” e conseguiu ficar no cargo por dois meses. A sua decisão de sair ocorreu em um dia em que o dono demitiu um ajudante de cozinha sem falar com ela e que a equipe teve que segurar o serviço do dia, que já estava sobrecarregado. Reclamou com o dono, mas ele insistiu na decisão, então ficou “calada”, fazendo do jeito que era possível e ao final do dia disse que não voltaria mais. Após chegar a adoecer, decidiu que queria algo mais tranquilo para se organizar e conseguiu uma vaga em um restaurante que tinha turno de 6 horas por dia.

Era serviço demais para uma pessoa, ainda mais que eu tinha pouca experiência de cozinha, mas tinha muita vontade e não queria deixar a peteca cair e dar conta da responsabilidade que me passaram. (Carmen).

Sobre uma experiência de trabalho vivida por Laura em Dubai, ela relata que foi tão forte que até pensou em desistir e voltar para a Espanha, mas sentiu que tinha que “seguir e sair mais forte e vitoriosa”. Nesse caso, em específico, Laura disse que ser budista a ajudou a enfrentar o desafio, por ser uma disciplina que a fortalece por ver que nos obstáculos é onde está sua riqueza e que tem que enfrentá-los buscando dentro de si “a capacidade de transformar e brilhar”.

Ao assumir o restaurante da família, Lucía diz que seus familiares não acreditavam que ela conseguiria seguir, mas que essa desconfiança foi benéfica, porque transformou o projeto em um desafio. Para provar-se, diz que trabalhou como “uma besta humana” para conseguir manter o restaurante. Hoje em dia, além do restaurante, dedica-se a atividades diversas para seguir atraindo clientes e crescendo, como desenvolver projetos sociais, dar oficinas, escrever livros, de tal modo que pode se oxigenar e não estar sempre fechada no restaurante. Diz que trabalha sempre, todas as horas, exceto quando dorme.

Ao mesmo tempo em que algumas buscam abrir caminhos em espaços não tão confortáveis, com maiores desafios, observou-se por vezes um uso de lugares mais cômodos para estabelecer-se profissionalmente, inclusive utilizando-se da divisão horizontal do trabalho que orienta as mulheres mais para áreas de cozinha fria e confeitaria, como é o caso de Pilar. Ela diz que acabou ficando na confeitaria, porque era onde ia tendo cada vez mais experiência e onde também conseguia postos de trabalho. Acredita que por ser uma área que, em geral, os homens desconhecem e não dominam, eles não se metem muito, o que se tornou um “refúgio para não ter que estar na cozinha, que é um ambiente muito mais hostil”.

A busca por trabalhos mais tranquilos apareceu para Sofia no sentido de tentar conciliar a carreira com a vida pessoal, de modo que para isso considerou não fazer dois turnos. Já para Laura o caminho foi fazer extras, o que lhe permitia escolher quando queria ir trabalhar ou quando não, e o horário que lhe convinha.

A dedicação extra ao trabalho e à capacitação para provar-se capaz é uma estratégia comumente relatada por mulheres e por pessoas negras, que dizem ter que ser duas vezes melhores no que fazem para ter metade do reconhecimento. Assim, o trabalho torna-se um desafio a mais que se apresenta como um alto custo de energia e dedicação.

Durante meu mestrado eu me dediquei muito. Sempre era aquela CDF que era a primeira a chegar e a última a sair. (Sara).

Eu fiquei esse tempão fazendo dois trabalhos. Teve uma época que eu estava com três. (Carmen).

Sou meio guerreira. (Pilar).

Como estrangeira e como mulher, eu sentia que tinha que fazer o meu espaço e assim mostrar que eu valia, que era, quer era válida. (Dolores).

Eu nunca falava não. Eu sempre dava um jeito e fazia tudo. [...] Sempre tive que me superar, fazer um esforço enorme para chegar no meu limite. [...] A vida toda, 20 anos, me esforçando, tendo que provar, tendo que fazer tudo no extremo para mostrar meu valor, que eu realmente sou boa cozinheira. (Cristina).

É uma pena que tenha que ser mais forte, não? (Carla).

Carmen adotou uma perspectiva de ser a melhor no trabalho para “se provar”. Acredita que as pessoas acham que você não é capaz de determinada tarefa ou trabalho e gosta da sensação de, “como mulher”, ver a surpresa de outras pessoas de ser melhor do que eles esperam e “fazer melhor do que muitos homens”. Para isso, resolveu ser “dura e dar conta”, adotando uma postura competitiva que diz não ter na vida em geral, mas na cozinha sim.

Vou fazer mais do que eu tenho que fazer, vou trabalhar mais do que as outras pessoas trabalham para me provar. (Carmen).

Sofia acredita que, por sua persistência e personalidade trabalhadora, muitas portas se abriram em sua vida. Acredita que chegou a alcançar o posto de subchefe em um dos primeiros restaurantes em que trabalhou, pois era a única que “aguentava”, a única que chegava às 8 horas da manhã e ia embora à meia-noite.

A dedicação extra ao trabalho pode ser interpretada pela lógica do poder disciplinar e do biopoder, em que há a necessidade de corpos com vigor e disposição, porém dóceis e disciplinados para controlá-los mais eficientemente para o cumprimento de regras, normas e regulamentos, neste caso do trabalho, para seguir com a manutenção das estruturas (FOUCAULT, 1979). Assim, a dedicação ao trabalho opera em uma dicotomia que, por um lado, traz benefícios individuais por um possível reconhecimento do sucesso dessas mulheres, e, por outro lado, auxilia na manutenção da ordem disciplinar.

Outras estratégias foram agrupadas na categoria de **postura e ação direta**, em que as trabalhadoras adotaram distintas formas de se comportar no ambiente de trabalho, na maioria das vezes no sentido de endurecer o trato e tornar-se mais sérias, manter distância ou impor limites, porém acionando formas de adaptação e, em momentos pontuais, uma maior amabilidade ou aproximação para alcançar os resultados que querem.

Demora assim a gente ganhar confiança. Tem que ser até um pouco brava, você tem que se impor, você tem que dar uns gritos. (Cristina).

Martina diz ter um caráter muito forte e que sabe se impor e marcar limites, preferindo manter distância de colegas de trabalho, sem contar coisas pessoais. Ela acredita que essa distância e o respeito que mantém a ajudaram para que não lhe “passassem por cima por ser mulher ou o que fosse” (Martina).

Depois de ter recebido uma promoção e ter sido questionada por um colega se estava saindo com o chefe, Sara diz que ficou com vergonha de ter sido promovida, por conta de as pessoas acharem que poderia ser por outro motivo que não o seu mérito. Por essa razão, diz que passou a estar sempre atenta para não ficar muito próxima dos chefes para as pessoas não acharem que ela estava saindo com alguém. Só depois de muito tempo, é que foi criando laços de amizade com a equipe.

Ela diz que sua mãe comenta que ficou muito amarga depois que começou a trabalhar na cozinha, opinião com a qual ela concorda, além de adicionar que ficou mais reativa, brava e atenta. Acredita que esse é um trabalho que exige que você seja mais dura e que para ser respeitada teve que ficar “menos feminina”.

O pessoal sempre fala “Nossa, você é muito séria, você é muito séria!”. Não é! Eu falo “não é, eu tô concentrada!”. Eu fico ali avaliando, vendo, escutando, sabe? Quando eu dou liberdade realmente é porque a pessoa já é mais... Eu já sei que eu posso confiar, que é uma amiga, né? Mas é triste isso, né? A gente fica muito retraída mesmo. (Sara).

Sofia acredita que, mais do que diploma ou experiência, o que mais conta dentro da cozinha é a atitude, e ela admite ser muito séria no trabalho. Sente que mudou com o tempo, pois antes assumia uma postura mais grossa e hoje busca um meio-termo, e que acredita lidar melhor no sentido de saber se impor para não passar uma “ideia errada ou dar muita abertura”. Diz que se se impuser muito vai chamar a atenção, pois as pessoas não estão acostumadas a isso, mas também tenta evitar problemas, especialmente quando se é uma mulher mais jovem, para não “dar muita liberdade”. Relata também um cansaço por estar sempre na defensiva.

Esse trânsito entre comportamentos também é relatado por Laura quando diz que ou se porta rigidamente ou tenta criar uma relação com mais amizade. Marta conta que seu estilo de liderança era ser muito “mãe” do pessoal, pois cuidava e se preocupava, mas não acredita que seja boa na parte de recursos humanos, pois acredita que não é possível ser “mãe” quando se lidera. Já Pilar acredita que sua personalidade “meio palhaça” a ajuda a ser compreendida e faz as pessoas rirem.

Observou-se um discurso de amor e vocação pelo ofício que exercem e paixão pelo que fazem. Essa parece ser uma maneira de manterem-se motivadas em permanecer no setor, porque

as condições materiais, em geral, fazem-nas pensar em desistir. Cabe o resgate de que são mulheres que podem escolher outros trabalhos e que, mesmo com as dificuldades encontradas, insistem em permanecer e avançar na área.

É um trabalho que cê tem que amar, porque assim você renuncia a muitas coisas, muitas coisas! Não só tipo, é... ao convívio né, a momentos, mas é uma renúncia sua mesmo... É o meu dom e eu gosto muito do que eu faço. Gosto muito dessa nossa, da minha profissão. Muito mesmo! É realmente assim... sou realmente apaixonada pelo que eu faço e eu acho que não tem outro jeito, assim, ou você é apaixonada mesmo ou você não, cê não tá dentro. (Sara).

Trabalhar em gastronomia, porque é o que amo e é o que quero fazer, é o que vim estudar, é ao que quero me dedicar. O que me fez muito feliz, quando fiz. (Nuria).

O discurso do cozinhar por amor é acionado por vezes na naturalização de que esse é um trabalho a ser desempenhado pelas mulheres, especialmente em relação ao trabalho reprodutivo não remunerado. Silvia Federici (2019, p. 40) aborda essa questão no trecho em que diz “Eles dizem que é amor. Nós dizemos que é trabalho não remunerado”. Quando pensamos na esfera do trabalho remunerado, podemos adaptar a frase para refletir que o que chamam de amor ou vocação é, na verdade, um trabalho mal pago e desvalorizado.

Para aprofundar a questão sobre a adoção de determinadas posturas como estratégia no trabalho, apresento de forma mais detalhada alguns relatos de Pilar, que percebe que há uma pressão no setor de restaurantes para que as mulheres adotem um papel um pouco mais agressivo, como uma comunicação que não seja tão amável ou respeitosa para gerir equipes e para que te respeitem. Diz que adotou uma maneira “mais dura” na cozinha nos anos em que trabalhou em uma grande rede hoteleira, pois lhe parecia que não havia outra maneira de ser feito quando uma mulher chega a um cargo de chefe, onde tem que gerir e controlar, pois senão ninguém a respeita.

É como que afinal a mulher encontra a maneira de, de colocar-se, como de achar sua fortaleza, fazer seu lugar e tem que se colocar como em um lugar que não lhe é cômodo. (Pilar).

Ela conta a experiência com um de seus chefes que era muito autoritário e que pedia que as mulheres da equipe adotassem um papel de “insensíveis” quando elas tentavam dizer as coisas de uma maneira mais respeitosa ou empática. Ele dizia diretamente para elas que não agissem assim e que as instruí a mentir, maltratar ou colocar-se de forma violenta e gritar. Ela atribui essa maneira de ser do chefe com o fato de ser francês e que, por isso, aprendeu as coisas de outra forma.

Enfatizou muito que te colocam em um lugar de agressão, um lugar de “macho alfa” e de demonstrar que é forte, que tem “culhões” e é arrogante. Diz que isso a incomodava muito e conversava com uma colega que também sentia o mesmo. Essa não era sua “natureza” e não estava sendo coerente com sua “alma”, classificando como horrível ter que mudar sua maneira de ser para pertencer a um lugar.

Apesar disso, acredita ser muito adaptável e quando queria que a respeitassem ou fazer as coisas funcionarem, colocava-se nesse papel. Com o tempo, sentiu que passou a adotar esse comportamento em outras esferas de sua vida, como com amigos e com o namorado. Isso a fez refletir que deveria pôr um freio e ter esperança de encontrar outros ambientes onde houvesse outra maneira de tratar as pessoas.

Quando Pilar estava trabalhando em um hotel em Barcelona, a chefe de cozinha se demitiu e ela recebeu a oferta de ocupar seu cargo, ao que recusou dizendo para si mesma que não queria mais ter que fazer um papel que não a representava. Esse foi um momento decisivo que ela considera um fim de um ciclo, como um antes e depois em sua carreira profissional, em que começou a fazer formação em ioga, uma graduação em nutrição ecológica, buscando unir seu interesse pela gastronomia com algo que tivesse um sentido de vida mais amplo para ela.

O acúmulo de incômodos dela com a “gastronomia a esse nível” não se limitava às pressões por agir de maneiras distintas às que ela gostaria, mas também por acreditar que o setor deveria estar se importando com coisas mais importantes, como a construção de um bom ambiente de cozinha, no qual as pessoas estejam contentes e onde o trato com a matéria-prima seja coerente e sustentável, de modo a se garantir a reciclagem e o tratamento de desperdícios, ao invés de buscar apenas satisfazer clientes que exigem coisas por vezes incoerentes, perdendo tempo com detalhes.

O conflito entre a maneira como era esperado que se comportasse e a maneira como gostaria de agir fez com que Pilar passasse a se questionar se era isso que queria de sua vida e decidiu parar de trabalhar em cozinhas de hotéis ou restaurantes de “alta categoria” por acreditar que possuem um ambiente desagradável e “pouco saudável”. Por isso, começou a buscar empresas mais familiares e com “mais sentido”. Não desistiu da profissão, pois diz gostar muito de cozinhar, assim, passou a buscar lugares menores e mais familiares. Hoje trabalha em um pequeno restaurante com gestão familiar em que sente que é um ambiente acolhedor e atribui isso ao fato de que os chefes não são originalmente do setor. Diz que seu namorado comenta como ela mudou desde que deixou o hotel e que agora está mais tranquila e mais amável.

Apesar dos relatos sobre ter que adotar posturas mais duras ou mais autoritárias por pressão no trabalho, Pilar também diz que já lhe aconteceu perceber que, usando sua parte “emocional”, conseguia o que queria. Ela percebe que, assim como “o homem usa seu forte, que talvez seja a razão, o lógico” para ganhar e manipular, ela também fez uso do “emocional” ou de colocar-se em um papel “meio de vítima” para negociar com homens.

Para negociar aumento de salário, por exemplo, ela usava argumentos como o de dizer que tem um apartamento para manter ou reclamar que seus colegas de trabalho não a escutam quando dá orientações, ao invés de exigir que a reconhecessem tal qual o desempenho de seu trabalho. Ela sentia que, ao se colocar nesse lugar de “cachorro molhado”, mencionando as coisas negativas, gerava sensibilidade com o outro, que tinha seu “ego” aumentado, sentindo que estava fazendo uma obra de bem e conseguia o que queria.

Pilar percebia que se se colocasse “à altura deles”, não lhes “davam nada”, usando de um recurso de dar “ao homem o lugar de que afinal é superior e que tem mais poder”. Ao fazer uma leitura de como as assimetrias e relações de poder podem operar, ela se utilizava dessa organização para manipular situações a fim de tirar benefício próprio e atingir seus objetivos.

Nesse caso, a manipulação das formas de se portar, do uso de argumentos e mesmo dos papéis de gênero foi utilizada por Pilar como uma estratégia de resistência para alcançar seus objetivos. A maneira como ela explicita sua ação como deliberada demonstra que as estratégias não se resumem a uma mera reprodução de padrões, adaptando-se ao contexto em que estão inseridas.

Apesar de reconhecerem o machismo no setor, algumas interlocutoras afirmam nunca terem sofrido, individualmente, discriminação direta, muitas vezes relacionando não ter passado por situações de discriminação com “saber manter a distância”, “ter um caráter forte”, ser mais “séria” no espaço de trabalho ou por trabalhar com chefes mulheres. Essa maneira de ver as coisas pode ser interpretada indiretamente como uma forma de responsabilizar quem sofre discriminações por supostamente não saber como evitá-las.

Não sei se tem a ver com que, como que eu me coloco, talvez meu perfil, é que me coloco igual, igual e então aí estou demonstrando algo que faz com que o outro me valorize como de igual para igual. Não sei. Não aconteceu comigo. (Pilar).

E tenho uma parte muito masculina também, então talvez isso faça com que possa me relacionar bem com os homens e que não me coloquem nesses lugares de desvalorização ou discriminação. (Pilar).

Eu não sei também se é porque eu já entro com a cara fechada hoje em dia e eu já não dou nem pano pra manga, sabe? (Sara).

Lucía, que é chefe e proprietária de um restaurante, diz não ter a percepção de ter passado diretamente por problemas por conta de gênero, dizendo logo em seguida que é verdade que o *maître* é machista e, não apenas, mas misógino, por não gostar das mulheres. Apesar do reconhecimento do machismo por parte desse funcionário, emenda em seguida dizendo que às vezes não gosta como as mulheres se “autoinferiorizam”. Adota um discurso de diferença biológica afirmando ser verdade que fisicamente não temos a mesma força, mas questiona os motivos pelos quais os homens sempre têm que carregar as caixas e as mulheres limpar os vidros. Conclui que essa separação de atividades ocorre porque as mulheres se colocam a limpar os vidros, porque não querem carregar as caixas. Diz que assim “os papéis já os está situando você mesma”, porque o *maître* manda, mas às vezes a equipe se auto-organiza.

Aqui podemos evocar o conceito de *habitus* tanto pela interpretação que Lucía faz da organização do trabalho da equipe, quanto dessa própria organização. As disposições adquiridas de Lucía exprimem julgamentos classificatórios baseados em uma hierarquia de valores incorporada. Também essas disposições adquiridas da equipe podem gerar as práticas de ocupar papéis sociais de gênero socialmente esperados. A partir do *habitus*, podemos pensar que as condições de participação na organização do trabalho baseiam-se na herança social, ou seja, nos capitais adquiridos, neste caso de gênero, e que os indivíduos trazem inscritos nas estruturas do pensamento e no corpo.

Os comportamentos adotados pelas trabalhadoras podem ser discutidos sob a ótica dos conceitos de *habitus* e *hêxis* corporal, sua dimensão corpóreo-afetiva que é indissociável das dimensões cognitiva (*eidos*) e normativa (*ethos*). O *habitus* trata da “dialética da interioridade e da exterioridade, isto é, da interiorização da exterioridade e da exteriorização da interioridade”, ou seja, fala da manutenção e modificação constante que existe entre os indivíduos e as estruturas (BOURDIEU, 2013, p. 53).

O trânsito de comportamentos observado, de ora incorporar as pressões do setor para adotar posturas de autoridade e hierarquia, ora rejeitar essa incorporação de pressões, demonstra o caráter refletido e consciente nessas escolhas, que não se limitam a uma mera reprodução social, mas se configuram como uma estratégia para existir no trabalho. Bourdieu (2006, p. 85) diz que: “[...] o *habitus* corporal consiste naquilo que se vive como mais natural, aquilo sobre o que a ação consciente não tem controle”, perspectiva contestada pelos relatos desta pesquisa que demonstram ação consciente e refletida.

A *hêxis* corporal é a instância do *habitus* que compreende os signos sociais, aquilo que será visto pelos outros, como a postura, a linguagem, as roupas, em que o corpo revela o

processo de “exteriorização da interioridade” (BOURDIEU, 2013, p. 53). De acordo com Bourdieu (2007, p. 439-440):

Dimensão fundamental do sentido da orientação social, a *hêxis* corporal é uma maneira prática de experimentar e exprimir o sentido que se tem, como se diz, de seu próprio valor social: a relação que se mantém com o mundo social e o lugar que a pessoa se atribui nesse mundo nunca se declara tão bem quanto através do espaço e do tempo que ela se sente no direito de tomar aos outros, e, mais precisamente, o lugar que ocupa com seu corpo no espaço físico, por uma postura e por gestos firmes ou reservados, amplos ou acanhados (de alguém que pretenda parecer importante diz-se, de forma bem clara, que é “espaçoso”) e com sua fala no tempo, pela parte do tempo de interação de que se apropria e pela maneira, segura ou agressiva, desenvolta ou inconsciente, de se apropriar desse tempo.

Ainda na categoria de **postura e ação direta**, observou-se um trânsito entre dicotomias na relação entre afrontar determinadas situações sem “calar-se” até optar por ignorá-las em determinados momentos. Hoje em dia, Sara diz que já tem uma resposta ensaiada para cada coisa que não gosta de ouvir, após ter passado por muitas situações nas quais não soube como responder na hora e que fez com que aprendesse a não se “calar”.

Isabel acredita que a resposta deve ser o “humor” e não o “vitimismo”, quando, por exemplo, alguém no trabalho a chama para sair, ela ri e pergunta: “está louco?”. Em uma situação com um colega que tentou ridicularizá-la por não saber como cozinhar uma alcachofra, ela usou um recurso de deboche para fazê-lo se sentir mal na frente dos/as demais colegas, dizendo que vem do país com a melhor carne do mundo e que por isso não precisa saber de alcachofras. Diz que saiu uma “argentinidade” para responder ao tom de menosprezo que o colega havia usado.

Diante de comentários discriminatórios, de que equipes de mulheres não serviam ou que não eram tão boas quanto as equipes de homens, Dolores escolhia seguir trabalhando, mesmo tendo escutado muitas dessas coisas, mas acrescenta:

Eu acredito que, que afinal é o trabalho, não, o trabalho é trabalho e tem que estar bem-feito, bem executado. Somos técnicos. E então, como se você conhece a técnica e sabe cortar bem e sabe medir, não, tanto os dois tipos de cozinha, o resultado vai ser bom. (Dolores).

Adotar um discurso de que o trabalho é técnico e de que, se for bem executado, vai ser bom pode ser uma maneira de proteger-se e pensar que tudo que tem que ser feito é dedicar-se a fazer um bom trabalho, que será reconhecida. No entanto, as evidências mostram que não é a técnica ou o trabalho bem-feito que leva ao sucesso e reconhecimento no trabalho. Inclusive, o

que é considerado técnico e o que é considerado bom seguem fortes padrões subjetivos informados por visões discriminatórias de mundo.

Segundo Bourdieu (2002, p. 75), “as mesmas tarefas podem ser nobres e difíceis quando são realizadas por homens, ou insignificantes e imperceptíveis, fáceis e fúteis, quando são realizadas por uma mulher”, completando, ainda, que isso pode ser visto na relação entre o cozinheiro e a cozinheira. O autor também discute que os benefícios possíveis de serem garantidos por um mercado não dependem apenas de uma ação racional pautada no rendimento médio de um setor, por exemplo, mas depende das possibilidades específicas dos/as agentes e de suas condições econômicas e culturais (BOURDIEU, 2002).

Para aprofundar a discussão sobre as respostas às situações incômodas, cito um caso narrado por Nuria. Vinda de uma formação em jornalismo na Argentina, profissão na qual trabalhou até os 30 anos, decidiu ir à Barcelona estudar culinária em uma escola nova, jovem e de vanguarda, e nesse espaço passou por seu primeiro choque em relação às questões de gênero na gastronomia. Por vir da área de comunicação política, diz que já não estranha a falta de mulheres em certos âmbitos, mas que pensava que na cozinha seria de outra forma, por ser uma área muito ligada à família e ao cozinhar com as avós.

Seu choque inicial veio ao perceber que, de um grupo de 24 estudantes na escola de culinária, apenas 3 eram mulheres, o que chamou muito a atenção delas. Quando chegaram na época de estágios, começaram a ver que a profissão não era tão equitativa. Além disso, observou algumas questões de gênero, como ter apenas uma mulher como professora fixa do quadro de docentes. Diz que não sabe se era uma coincidência, mas era a professora mais organizada, com a aula quase cronometrada e que tinha tudo muito bem estudado, o que impressionava pela diferença em relação aos demais colegas.

Outras situações as incomodavam, como comentários sexistas, como “não seja menininha”, ou comentários homofóbicos, como “que bicha”. Ela diz que às vezes deixava passar esses comentários que a ofendiam, mas ela acredita que passou a contemporizar cada vez menos ao ver que há certas coisas que levam uma pessoa a começar a dizer “basta”. Um exemplo de um caso em que Nuria não ignorou esse tipo de comentário a levou a uma única discussão muito forte com um dos diretores. O gatilho para a discussão foi o fato de o diretor começar a falar que há “comidas de mulher”, como saladas, enquanto os homens comem “mais potente”, que gostam mais de carne, o que a ofendeu e a fez iniciar uma discussão.

Incomodadas com essas questões, em especial o baixo número de mulheres nas turmas, as estudantes levaram o tema para a direção da escola e tiveram um debate em que a direção dizia que não sabia como atrair mais mulheres. Elas questionaram como poderia ser possível

que não conseguissem acessar as mulheres se tinham uma equipe de *marketing*, que conseguia atrair estudantes de toda a América Latina e que pretendia ser uma escola de vanguarda, como se autoproclamavam. Por acreditar que “o futuro é feminista”, Nuria diz que para estar na vanguarda também é necessário que se busque uma inclusão de gênero.

Como a questão ganhou público, com mais turmas, ela acredita que deu vergonha à direção e que começaram uma campanha muito forte para começar a atrair estudantes mulheres. A campanha foi montada, inclusive, com a participação das estudantes que sugeriram representar mais mulheres nos materiais da escola para inspirar outras mulheres. Alguns anos depois, a direção da escola escreveu para ela informando que haviam conseguido um alunado meio a meio, em termos de gênero.

Já em outro caso, ocorrido com Sara, foi possível observar que o acúmulo de desconfortos, engatilhado por uma situação limite, pôde gerar mudanças drásticas de postura e de imposição de limites no trabalho. Ela fala a respeito de uma experiência vivida no primeiro restaurante em que trabalhou na Espanha, após ter tido algumas experiências profissionais no setor no Brasil. Era um restaurante premiado com três estrelas Michelin, no qual ela desejou muito trabalhar, tendo ficado incrédula quando conseguiu a vaga, pois é um local de grande referência e almejado por muitas pessoas. Apesar de ter ficado muito feliz com a conquista da vaga, relata ter sido uma experiência muito chocante e que quase a fez desistir da gastronomia, pois estava acostumada a um trato muito gentil no trabalho no Brasil, com as pessoas querendo ajudar e ensinar. Diz que, nos restaurantes premiados com três estrelas Michelin, havia muita competitividade e era “todo mundo querendo se engolir”.

Eram inúmeras as coisas que a incomodavam nesse trabalho, como o excessivo rigor do chefe responsável, os maus-tratos com os funcionários, as longas jornadas com horário intermitente, a pressão diária pela perfeição, o espaço físico pequeno e quase sem estrutura, a dor que sentia nas pernas e o choro diário pelo estresse vivido. Além de todos esses fatores, uma situação recorrente a incomodava. Um funcionário, sempre que ela passava por ele, falava para ela “*Hola, gostosa!*”. Apesar de ficar “puta”, ela não falava nada e se calava.

Um dia, em especial, foi muito duro no trabalho, pois ela errou um dos preparos pelos quais era responsável e o chefe, que não falava diretamente com os funcionários, falou com todos que estavam em posição hierárquica acima da dela e vieram todos “encher o seu saco” com comentários como: “Sua filha da puta. Você não serve nem para fazer uma esferificação. E que agora o [*ocultado o nome do chefe*] está me *puteando* o resto do dia por sua causa. Te odeio!”. Tal foi a pressão, que ela sentiu que não daria conta do trabalho e que deveria dar um basta na experiência que estava vivendo.

Aqui podemos observar como opera tanto a violência simbólica, quanto o poder disciplinar (BOURDIEU, 1989; FOUCAULT, 1979). O chefe em si não atua diretamente violentando a trabalhadora, mas confere autorização para que os outros funcionários exerçam esse poder de agentes normalizadores, exigindo da equipe e talvez de si mesmos uma adequação às rígidas normas do trabalho. O caráter sutil e permanente desse poder se ancora em instrumentos simples como um olhar, uma sanção ou pequenas e cotidianas humilhações. O que Foucault trata abaixo, sobre outras instituições, pode ser pensado também para os restaurantes.

Na oficina, na escola, no exército funciona como repressora toda uma micropenalidade do tempo (atrasos, ausências, interrupções das tarefas), da atividade (desatenção, negligência, falta de zelo), da maneira de ser (grosseria, desobediência), dos discursos (tagarelice, insolência), do corpo (atitudes “incorretas”, gestos não conformes, sujeira), da sexualidade (imodéstia indecência). [...] é utilizada, a título de punição, toda uma série de processos sutis, que vão do castigo físico leve a privações ligeiras e a pequenas humilhações. Trata-se ao mesmo tempo de tornar penalizáveis as frações mais tênues da conduta, e de dar uma função punitiva aos elementos aparentemente indiferentes do aparelho disciplinar. (FOUCAULT, 2011, p. 172).

Assim, o poder disciplinador se multiplica, automatiza e torna-se anônimo, na medida em que não tem um único operador, com uma vigilância difusa em que os vigilantes são continuamente vigiados.

Após o episódio, Sara chegou a ligar para a mãe para dizer que não aguentava mais e que iria pedir demissão, tendo a mãe reagido com alívio, pois não aguentava mais escutar a filha falando mal do trabalho, infeliz e chorando. Assim, buscou o subchefe para dizer que queria sair, pois achava que o restaurante estava muito ainda além da sua capacidade. O subchefe insistiu que ela apenas havia tido um dia ruim e que deveria ir para casa descansar e voltar no dia seguinte, iniciando um impasse em que ela insistia em sair e ele insistia em que ela ficasse.

A sensação de incapacidade para se demitir gerou um sofrimento ainda maior, tendo chorado ainda mais, porém, ao mesmo tempo, essa foi uma situação de transformação, pois sentiu que já que ela queria sair, mas eles não quiseram, que agora seria do seu jeito. No dia seguinte no trabalho, foi um dia de muitas mudanças. Ao passar pelo referido colega de trabalho, ele repetiu sua fala habitual, chamando-a de “gostosa”. Dessa vez, ela se virou para ele e disse: “Sabe que isso que você fala é muito ofensivo?”. A reação inesperada de Sara causou surpresa ao colega que teria ficado “branco” e dito que um brasileiro que o havia ensinado a falar isso. Em seguida, o colega pediu desculpas e perguntou como deveria chamá-la, ao que ela respondeu com seu nome, apertou a mão dele e disse: “Prazer! Pode me chamar de [ocultado o nome da entrevistada], que é o meu nome”.

Nesse caso, o motor para a transformação de ação da interlocutora foi ter experienciado uma situação limite em que acreditava que não tinha mais o que perder no trabalho, visto que estava disposta, inclusive, a se demitir. Essa percepção dotou-a de um sentimento de tomar as rédeas da situação e não tolerar mais qualquer tipo de violência. Relata que, a partir desse momento, não deixava ninguém mais passar por cima dela. “Ninguém, ninguém!”.

O **empreendedorismo ou ter negócios próprios** aparece como uma vontade ou como algo já concreto para algumas, em geral, associado a uma forma de escapar de insatisfações com a maneira como o trabalho no setor está organizado, bem como de conseguir maior flexibilidade na conciliação com a vida pessoal.

Eu estava farta desse tipo de manejo e gestões e disse que queria ser, bem, que queria empreender. Mas foi um pouco também pela necessidade de ter meu lugar e de poder, de que a minha profissão pudesse se acoplar a minha realidade pessoal, que sou mãe de duas crianças. [...] Se não fazemos isso, muito difícil de outras formas. Se eu não estivesse nessa situação de que é meu, não poderia fazer. (Dolores).

A médio e longo prazo, a nossa ideia é ver se podemos montar algo próprio. (Nuria).

Apesar de destacarem a possibilidade de ter flexibilidade de horário em negócios próprios, reconhecem que ter um empreendimento demanda muito tempo e energia. Carmen, que já abriu seu restaurante, questiona-se se realmente quer empreender, porque não tem tempo para si. Sara, que atualmente trabalha 14 horas por dia como funcionária, acredita que, quando tiver o próprio restaurante, vai trabalhar muito mais. Para voltar a trabalhar 16 horas por dia e “comendo mal”, Sofia só estaria disposta se fosse para ser um projeto seu, com um modelo de negócios que pudesse controlar, pequeno e que não dependesse de muitas pessoas para abrir. Por ver como muito “sacrificado” o trabalho em cozinhas, Martina preferiria ter total dedicação em um projeto próprio, pois estaria investindo em algo dela.

Nuria e seu marido têm planos a médio ou longo prazo de montar algo próprio, assim como Cristina, que em uns 10 ou 15 anos pensa em ter um restaurante. Isabel, que tem seu próprio *catering*, diz que o que a motivou a abrir foi porque cansou de trabalhar para outras pessoas, do estresse e dos mal modos. A motivação de Dolores para abrir sua confeitaria foi pela necessidade de ter seu lugar e de que a profissão pudesse se acoplar à realidade pessoal.

Marta relata a dificuldade de abrir um negócio com pouco dinheiro, pois ela tem que cumprir todas as funções, sendo motorista, vendedora, a que produz e a que distribui. Por outro lado, Veronica, que está com 57 anos, diz que está tranquila, pois sua aposentadoria e seu futuro estão em seu negócio.

É notável o quanto a **acúmulo de experiências** vai dando mais ferramentas para essas mulheres imporem limites a situações em que se sentem desconfortáveis, além de aumentar a percepção sobre se alguma situação as desconforta. Algumas mulheres já estavam em sua segunda profissão. Uma havia sido jornalista, outra psicóloga e outra bióloga, mas todas já tinham uma certa experiência na área, já que um dos critérios de inclusão era justamente ter um mínimo de 3 anos de experiência de trabalho no setor, mas todas tinham pelo menos cinco anos.

Sara acredita que a vivência na cozinha a deixou mais esperta e percebendo mais os abusos que acontecem. “A cozinha te deixa mais forte”, diz Isabel. Sofia acredita que já lidou pior com ter que se impor na cozinha, refletindo que talvez seja por falta de maturidade e que hoje já desapegou de brigar por tudo. Quando começou na profissão, aos 22 anos, sentia que, por ser nova, tinha menos credibilidade, hoje, aos 30 anos, sente que passa mais confiança aos outros.

Em sua primeira experiência profissional em cozinha, vinda de uma carreira na biologia, Lucía acredita que se motivou a trabalhar em um restaurante estrelado em parte por não saber onde estava se metendo e que essa inconsciência ou ignorância, como ela classifica, a ajudou a não sentir tanta pressão. Hoje acredita que, conforme foi adquirindo mais experiência, foi sabendo como lidar melhor com os colegas em termos de manter distância, mas aproximar-se ao mesmo tempo.

Carla recebeu o prêmio de confeitadeira revelação em um importante evento de gastronomia na Espanha. Diz que foi um excelente prêmio por mudar sua vida, mas lamenta só ter recebido esse reconhecimento de revelação aos 39 anos. Agora, aos 40 anos, sente que algumas coisas a impactam mais do que quando tinha 16 anos, por ter mais consciência do que representam. Avalia que, quando era jovem, era “mentalmente frouxa” e que, embora hoje pareça segura, após anos de trajetória, ainda tem suas inseguranças, mas consegue perceber algumas situações com maior facilidade.

Quanto aos limites impostos, Laura é clara em definir “eu sei até aqui, eu aguento até aqui, não vou permitir” e diz que, quando se é mais jovem, simplesmente não se dá conta de algumas coisas. Ela define esse limite em relação, por exemplo, ao tema de horários e coisas que a prejudicam com seus filhos. Diz que, quando começou no trabalho, era a única mulher e que tinha que agradecer por estar lá, mover-se rápido e não dar problemas. Hoje, com a experiência e sendo mais velha, já exige seus direitos e coisas para as quais antes não se atentava.

Vinda de uma carreira de jornalismo, Nuria diz que aconteciam coisas no seu trabalho anterior que às vezes deixava passar, mas acredita hoje que contemporiza cada vez menos e que

há certas coisas para as quais a pessoa já começa a dizer “basta”. Diz-se bastante agradecida, em certo sentido, de ter chegado a esse ofício com mais de 30 anos, o que, acredita, posiciona-a em outro lugar e lhe dá ferramentas para que certas coisas não voltem a lhe acontecer. Em relação a isso, acrescenta:

Primeiro pessoalmente, porque sei o que corresponde e o que não e além disso também culturalmente e um pouco mais coletivamente, porque, bem, porque tem um movimento feminista, digamos, avançando em todo o mundo e nos últimos anos na Argentina muito em particular também movimentos muito grandes que te respalda um pouco também e que te dá um pouco mais de valor para que certas coisas não te aconteçam. (Nuria).

A menção ao fato de ser sentir respaldada cultural e coletivamente em função do movimento feminista e dos avanços sobre o tema no mundo enquadra-se na categoria da **dimensão coletiva**. Essa dimensão também é destacada em uma fala de Sara, que diz que gostaria de ser uma referência na profissão não apenas por seu trabalho na cozinha, mas também com “essa nossa batalha feminista”, o que remete a uma dimensão de responsabilidade coletiva (“nossa”) e de indignação e enfrentamento ao machismo no setor (“batalha feminista”).

Sara enfatizou o fato de a cozinha ser muito machista, o que a fez ficar mais revoltada e a levou a ter que brigar muito, por acreditar que há coisas com as quais realmente nós não temos que nos acostumar e que não podemos deixar que aconteçam. Essa visão é compartilhada por Dolores, que acredita que, para tornar o tema mais visível e para mudar a situação, as mulheres têm que colocar a questão em manifesto, pois entende que é parte de nossa responsabilidade brigar para que as diferenças não sejam tantas e que possa haver muitas mulheres de referência.

O reconhecimento do sexismo nos restaurantes é unânime entre as interlocutoras. A indignação pode ser entendida como propulsora de resistências, como uma semente que pode iniciar ou não um processo de ação contra o que se indigna. No entanto, eu interpreto a revolta e a indignação como formas de resistência em si. Se a naturalização de estruturas de desigualdade é uma das formas de organização do machismo, desnaturalizar e rejeitar essas estruturas é também uma maneira de agir contra elas.

Audre Lorde (2019), em seu ensaio intitulado “Os usos da raiva: as mulheres reagem ao racismo”, argumenta que a raiva é uma emoção poderosa, que pode ser usada como uma ferramenta para se libertar da opressão. Ela defende que as mulheres devem aprender a reconhecer, canalizar e usar sua raiva de maneira construtiva e direcionada para a mudança,

permitindo que se tornem agentes de transformação em suas próprias vidas e na sociedade em geral.

Sara cita o caso da renomada e premiada chefe espanhola Carmen Ruscalle, que recebeu o prêmio de melhor chefe mulher da revista britânica *Restaurant* e que recusou o prêmio alegando que o prêmio era sexista e discriminatório, já que ela exerce o mesmo trabalho que os homens e deveria ser premiada na mesma categoria. Há um debate público que traz críticas a essa premiação de melhor chefe mulher, justamente porque a premiação de melhor chefe não especifica o gênero de quem pode ser contemplado, mas é sempre destinado a homens. Apesar das diversas críticas, quase todas as chefes premiadas por ele acabam aceitando a premiação, pois é um reconhecimento do trabalho que pode gerar muitos benefícios para quem o recebe.

Carla participa de um grupo chamado *Mujeres en Gastronomía*⁵⁴, derivado de outro grupo chamado *Euro Toques*. Ela foi convidada por uma amiga e colega de profissão a participar e diz que é um grupo em que todas se ajudam divulgando trabalhos, perguntando quem poderia fazer ações de reportagens e oficinas e que também organizam assembleias e reuniões para promover ações do grupo. Ela considera maravilhoso poder compartilhar isso e acredita ser importante que o grupo siga crescendo e colaborando. A criação desse grupo é um exemplo interessante de uma organização coletiva de mulheres no setor, mesmo que seus objetivos pareçam estar mais voltados para a visibilidade do trabalho de suas associadas, do que à luta política por melhores condições de trabalho para todos/as.

Entendendo o poder simbólico e o poder disciplinar como poderes “invisíveis”, mas que ao mesmo tempo devem ser percebidos para que as classes dominantes possam impor uma definição sobre o mundo social que atenda aos seus interesses a partir de uma disputa simbólica, a rejeição ao conjunto de valores e condutas impostos é uma forma de fragmentar o exercício desse poder em uma disputa contínua para estabelecer outras formas de interpretar o mundo (BOURDIEU, 1989; FOUCAULT, 1979). Em uma maneira potencialmente possível de tornar as estruturas de assimetria menos duradouras e invisíveis, essas trabalhadoras deslegitimam e desnaturalizam valores tidos como imutáveis e como os únicos possíveis, possibilitando a construção de outros desejos, escolhas e ações.

Embora a premissa da pesquisa resida justamente no fato de que a resistência não está apenas em grandes eventos, insurgências e revoltas organizadas, mas também nas pequenas ações cotidianas individuais, conhecendo de perto o setor de restaurantes, já sabia de sua frágil

⁵⁴ <https://www.instagram.com/mujeresengastronomia/>

atuação sindical (de trabalhadores, pois o sindicato patronal possui muito visibilidade e força), muito em função das equipes enxutas e, portanto, com trabalhadores dispersos em pequenas unidades de funcionamento, e da alta rotatividade de funcionários, muitas vezes com baixa especialização, entre outros fatores.

Ainda assim, confesso que mantinha um certo desejo de descobrir, no processo de pesquisa, ações mais coletivas, ainda que fossem pequenas e pontuais. Em muitas das situações de discriminação ou de maus-tratos relatadas pelas mulheres, eu ficava me perguntando como isso repercutia para o restante da equipe. Se havia algum tipo de intervenção de apoio ou tentativa de amenizar as situações. Assim, em alguns momentos, eu questionava “como foi para o restante da equipe testemunhar essa situação?”.

Nesse sentido, notei caminhos com colaboração e construção de alianças, como estratégias de resistência, mas também de reprodução de estruturas de assimetria e queixas sobre competitividade entre mulheres. Ao mesmo tempo em que relatam buscar apoiar umas nas outras, dizem não receber muito apoio, mas sentem que “está melhorando” e algumas se sentem amparadas no bojo do movimento feminista contemporâneo.

Sara relata um caso em que o funcionário que trabalhava na pia toda vez “mexia” com uma estagiária. Diz que notou que a menina ficava “sem graça”, mesmo assim perguntou para ela se estava bem, questionando “Aí é isso, né? Cê gosta? Cê gosta? Cê quer minha ajuda?”. No que a menina confirmou o desconforto e confidenciou não saber o que fazer, ela se prontificou a ajudar. Diz procurar sempre estar atenta e acolher as colegas.

Em outra ocasião, diz que os colegas homens heterossexuais no trabalho estavam “dividindo” quem ia ficar com a estagiária nova e pediram ajuda dela para “chegar” nela, no que respondeu:

Ah, eu não, ué. Eu vou incentivar? Pelo amor de Deus! A menina acabou de entrar. [...] Falo: Não, não conta comigo pra essas coisas não! Não tem meu apoio não. (Sara).

Ainda assim, queixa-se de que nunca ninguém interveio e que nunca teve ninguém para lhe defender, reforçando que o contrário já aconteceu, que já defendeu uma colega nova no trabalho e que depois disso, sua “moral subiu” muito entre os demais colegas. Dolores também cita falta de apoio da equipe, quando diz, por exemplo: “E sabe o que é o mais feio é que ninguém diz nada.”.

Ainda sobre a falta de apoio, Sara cita um colega de trabalho que era muito machista e que por essa razão brigavam muito, chegando ao ponto de toda a equipe, inclusive seu coordenador, perceber o problema. No entanto, ninguém no grupo reagia, ao contrário, a forma

de lidar com isso foi a “gozação”, rindo e aplaudindo quando ela brigava com o colega machista. O coordenador, inclusive, chegou a conversar com ela dizendo que tinha todo o seu apoio, mas que não iria interferir, pois ela encontraria pessoas assim para o resto da vida e que teria que saber se defender. Nesse caso, houve uma negligência do coordenador em mediar os conflitos ocorridos na cozinha, ainda que ele tivesse um papel de gestor e que os conflitos estivessem ocorrendo em função de discriminação por gênero.

Por outro lado, a colaboração e a união dentro da cozinha foram relatadas como questões positivas e necessárias, conforme visto em algumas das falas, como as destacadas abaixo.

Eu tive muitas colaborações e sigo colaborando. Suponho que é a única forma. (Dolores).

Acho que a gente tem muita coisa e muito positivo, assim, pra gente melhorar dentro da gastronomia, mas eu acho que se a gente começar se unindo dentro da cozinha. (Sara).

Eu acredito que está mudando e para melhor. Porque a mulher está tendo como... Eu acredito que a mulher se está fazendo valer um pouco mais ou está ganhando seu lugar, não? Está como, sim que está sendo cada vez mais respeitada. (Pilar).

Apesar de o trabalho ser um espaço possível de insurgências e resistências, sabe-se que são inúmeros os **limites da resistência** nesse espaço, pois as pessoas precisam de renda para sobreviver na nossa sociedade. Assim, muitas vezes, atua-se no limite do que pode ou não pode ser dito ou feito no trabalho para evitar tornar a experiência laboral ainda mais penosa ou mesmo para evitar a demissão.

Depois que um chefe “bêbado” de Sara tentou passar a mão na sua bunda e que ela reclamou dizendo que ele não estava permitido de fazer aquilo, ele a “castigou” e começou a “sacanear”, colocando-a para trabalhar na área de confeitaria, quando o que ela queria era trabalhar na cozinha quente.

Em um restaurante no qual estava passando por dificuldades com o dono, Carmen tentou negociar ter ao menos uma folga por mês na segunda-feira, dia que seu marido também folgava e que queriam estar juntos. Sua insistência em tentar negociar essa folga a fez ser taxada de “fresca”, “folgada” e “cheia de vontades”, aconselhada pelo dono a se adequar ao novo trabalho.

Laura, que estava passando por uma série de problemas com parte da equipe no restaurante em que trabalhava, diz que um colega a aconselhou a não reclamar e esperar até que renovassem seu contrato, pois, senão, seria possível que não o renovassem. Ela acredita que, se contestar muito, vão dizer que você é “uma pessoa que dá problemas” e não vão te chamar para

nada. Por isso, vê como muito complicado e difícil se expressar e dizer que não está de acordo e tem que “morder a língua” ou realmente pode haver consequências.

Algumas dessas consequências foram citadas por Dolores, que diz que, quando passou a ter mais responsabilidade e exigir mais horários ou condições que fossem iguais às dos outros, começou a incomodar e passaram a colocá-la em lugares de menor protagonismo, como o café da manhã ou fazer pré-produção.

Para evitar maiores problemas, por vezes, o caminho escolhido por algumas dessas mulheres foi o de se adaptar a determinadas situações, como quando Isabel disse que para ir ganhando seu lugar é preciso humildade e fazer o que precisa ser feito, como “se te colocam para descascar batata, se coloque a descascar as batatas”. Ou quando diz que levou com humor, quando um senhor mais velho do trabalho a chamou para sair, que não é preciso “fazer um drama disso” ou dizer que foi assédio.

Ainda que tenham relatado situações de desrespeito às leis trabalhistas ou mesmo outras leis, como no caso dos assédios sexuais, nenhuma delas formalizou denúncias contra seus colegas ou superiores. O medo de ficarem marcadas no mercado de trabalho como pessoas que reclamam e incomodam limita as possibilidades de agir dessas mulheres, possibilitando a produção de fraturas em um sistema de exploração, mas dificultando sua superação.

Carla diz que não há denúncia por medo de que ser mandada embora. Ela já viu pessoas insistindo que é preciso denunciar, mas pondera que é preciso se colocar nessa situação e ver se “talvez essa pessoa não tenha outro trabalho, não tenha meios, tenha filhos”, fatores que a fazem seguir adiante sem denunciar. Ela reconhece que poderia pedir demissão em casos mais extremos, pois tem uma rede de apoio familiar, mas pensa como isso é difícil para quem vem de outro país e está sozinha.

A condição socioeconômica das trabalhadoras é certamente uma das questões centrais para os limites de resistência, pois, quando não se pode ter o privilégio de ficar um só dia sem emprego, acaba-se tolerando mais situações que em outra condição social não se toleraria. O fato de a amostra de trabalhadoras ser constituída por mulheres de classe média e brancas, inclusive com algumas tendo a possibilidade de sair dos seus países para trabalhar na Europa, faz com que tenham mais possibilidades de responder às situações de maneira mais direta.

Podemos considerar como outros pontos de limite de ação o cansaço diário pelo trabalho em si, a falta de tempo pelas longas jornadas e a necessidade de ter que lutar constantemente.

Tem uma hora que a gente luta tanto que cê cansa, cê cansa! Tipo, assim, eu até não queria sair justamente pra não jogar a toalha. Vou ficar ali, vou conquistar o meu lugar de novo. Cara, é muito cansativo! Tem uma hora que você fala, tipo: Pra quê? (Sara).

Apesar dos diversos relatos apresentados, ainda parece ser limitada a diversidade de estratégias acionadas pelas trabalhadoras, passando mais por estratégias de assimilação e conciliação, usando formas de enfrentamento mais direto apenas quando apresentadas a situações limite de grande estresse ou pressão.

5.1.1 “Não é culpa nossa o machismo, mas eu acho que a gente pode ajudar.” (Sara)

A relação com outras mulheres foi identificada como um tema de interesse pela frequência com a qual apareceu e por apresentar-se entre dicotomias por vezes como um motivo de dificuldade e por vezes como um facilitador para enfrentar os desafios no trabalho. As categorias identificadas nesse tema foram: **admiração por outras mulheres; dificuldade de relação com outras mulheres; competitividade ou falta de cooperação entre mulheres; construção de alianças e cooperação entre mulheres; vontade de trabalhar com outras mulheres; e reprodução de estereótipos de gênero.**

A primeira dicotomia observada foi entre a **admiração por outras mulheres** e a **dificuldade de relação com outras mulheres**, ainda que a admiração tenha sido mais recorrente que os relatos de dificuldades de relação. A admiração apareceu como motivo de inspiração na profissão para muitas delas, conforme alguns relatos destacados abaixo.

Eu admirava porque ela era mulher, né? Por toda história dela, por onde tinha passado, as pessoas que ela conhecia. (Sara).

Uma menina supercapaz, supergente boa assim, mesmo de cozinha e de papo, sabe, a gente realmente era superfeminista. (Sara).

Dava um pouco de gosto de ver assim uma mulher mandando e a gente meio que se fortalecia nesse sentido também. (Sara).

Com a [ocultado o nome da chefe], uma mulher já mais velha, na casa dos seus 60 e poucos. Daí me emociono de verdade. Você vê o comprometimento da mulher em fazer algo. Era nítido. (Sofia).

Em porcentagem, eu tive mais chefes mulheres legais que homens. (Carla).

Alguns casos de admiração foram abordados com maior profundidade e valem a pena ser mencionados em maiores detalhes, como o relatado por Isabel em relação a uma colega de trabalho de Gana, África. Isabel disse que essa colega era muito trabalhadora, boa na cozinha, atenta e muito profissional, mas que saía todos os dias às 23h, enquanto o restante do pessoal

saía após meia-noite, no horário de fechamento do restaurante. Tal fato incomodou algumas pessoas da equipe, que procuraram o gerente para perguntar por que ela saía antes, mas o gerente se mostrou irredutível, dizendo que este era o horário dela e que o assunto não fosse mais levantado. Isabel viu a colega chorando na cozinha alguma vezes e buscou se aproximar dela para entender o que estava acontecendo e tentar oferecer ajuda. A colega lhe confidenciou que estava presa e que podia sair para trabalhar, mas que tinha horário para retornar à prisão.

A realidade contrastante de Isabel com dessa colega fez com que desenvolvesse uma empatia por ela e uma relação de apoio e confiança. Esse caso revela ainda como outros marcadores sociais vão influenciar nas experiências de mulheres na sociedade. Quais seriam as condições de resistência da colega de Isabel para permanecer e avançar na carreira? Se ela sofresse alguma violência no trabalho e denunciasse, isso poderia representar abrir mão da possibilidade de estar fora da prisão durante o dia ou até outro tipo de desdobramento em sua pena.

Já Nuria desenvolveu parte de sua fala para enaltecer uma chefe com a qual trabalhou e que é conhecida como a “chefe das flores”, por conhecer e trabalhar muito com flores em seu restaurante. Relata como a chefe possuía grande conhecimento sobre as flores e ervas silvestres comestíveis, sabedoria que havia aprendido com sua mãe e que estava passando para sua filha. Exaltou a criatividade, a paciência, a vontade de ensinar, a inteligência e a dedicação da chefe e lamentou que na mídia ela fosse retratada de maneira reducionista, segundo sua interpretação, como se o uso das flores fosse meramente estético ou supérfluo.

Algumas das interlocutoras haviam trabalhado com uma das chefes mais renomadas da Espanha e todas elas demonstraram muita admiração por seu trabalho, mas Martina, em especial, discorreu sobre como acredita que ter tido uma chefe mulher a ajudou em suas experiências laborais, fornecendo um respaldo e um exemplo a ser seguido. Ressaltou o caráter forte da chefe, que sempre se impôs e é muito respeitada por sua experiência, conhecimento e dedicação por estar sempre presente durante o serviço. Destacou que a chefe era muito “pró-mulher, sem ser feminista, ou pelo menos em marcá-lo”, e que isso pode ter influenciado no bom ambiente de trabalho que encontrou nesse restaurante.

Apenas na fala de três interlocutoras foi observada a **dificuldade de relação com outras mulheres**, conforme apresentado a seguir.

Eu tive essa chefe, ela por alguma razão não gostava de mim de jeito nenhum. (Sara).
Eu tô agora com uma chefe que assim, eu sei que ela me beija na frente e me chuta atrás. (Sara).

A outra mulher era a gerente que eu não podia me apoiar nela para nada, porque eu fui descobrir depois que ela era casada com o chefe de sala, que era um cara extremamente escroto. (Carmen).

A chefe criativa, a gente se odeia de morte. (Cristina).

Com a minha equipe da cozinha, era ótima a relação. Com a sala não, com a chefe de sala não. (Cristina).

Além da dificuldade de relação direta com outras mulheres, observou-se a categoria de **competitividade ou falta de cooperação entre mulheres** apresentada pelas interlocutoras como um problema a ser superado para melhorar as condições de trabalho das mulheres na cozinha.

A outra menina ficou com ciúmes quando ela entrou e queria prejudicar de qualquer forma. Desde estragar um molho, uma preparação, a contar mentiras pro chefe para prejudicar a outra. (Carmen).

Trabalhar com uma mulher não foi o que eu pensava, porque ela valorizava muitos caras na cozinha e não necessariamente as mulheres. (Sofia).

As mulheres são muito competitivas entre elas às vezes. Homens como que não tanto. [...] Bem, a mim me passou muitas vezes de ter inveja de mulheres, e com os homens não. (Pilar).

Por parte dos homens, ali tive bom acolhimento. Das mulheres, que havia duas, nem tanto. [...] O fato de que eu havia chegado supunha uma ameaça para elas. [...] Companheirismo zero. Tive mais companheirismo por parte dos garotos. (Laura).

No final, ela começou a boicotar a lista de compras, que ela era quem fazia. [...] Talvez, se eu fosse homem, ela não tivesse me desafiado tanto, interferido tanto no meu trabalho. (Cristina).

Sara diz que percebe hoje, que sua raiva pela confeitaria e o *garde manger* está associada ao fato de serem os setores com mais mulheres e que haveria uma falta de companheirismo dessas trabalhadoras dentro da cozinha. Sente que há um pensamento de que, se elas já sofreram e penaram muito para conquistar seus espaços, também vão tratar as outras de forma menos acolhedora para que passem pelo mesmo que elas. Relata sentir tristeza com a “competição interna entre mulheres dentro da cozinha” e acredita que só vai ser possível “conseguir vencer esse machismo que existe, na hora que a gente se curar disso”. É dela a frase que nomeia este subtópico e que enfatiza a necessidade de **construção de alianças e cooperação entre mulheres**, categoria observada nas entrevistas.

Na parte final da entrevista, quando eu perguntava se tinham algo mais a acrescentar, além do que havíamos conversado, Sara quis frisar que a “sororidade” seria fundamental para a união das mulheres dentro da cozinha e foi quando citou a frase:

Não é nossa culpa o machismo, mas eu acho que a gente pode ajudar, ajudar não, é nosso dever se impor e também fazer a nossa mea-culpa. (Sara).

Dolores conta sobre um evento de que participou, em que encontrou três colegas de profissão que iriam dar palestras e fazer preparações culinárias para degustação. Como elas viajavam sozinhas para o evento, sem ajudantes, “deram as mãos” entre as três e se ajudaram, o que chamou muito a atenção de jornalistas e outros colegas homens. Ela se surpreendeu com a surpresa dos outros, pois acredita que as mulheres encaram de maneira diferente a questão da colaboração, por não serem tão centradas em brilhar ou competir. Outras falas sobre cooperação também se destacaram:

Eu sempre busco justamente, assim, abraçar mesmo se eu tenho alguma companheira de trabalho mulher e fazer o máximo, sempre tô atenta, assim, principalmente estagiária. (Sara).

Foi a cozinha com mais mulheres que eu já trabalhei, de quatro éramos três mulheres. A gente conversava sobre esses negócios femininos, de feminismo, mas não tinha como não ser, porque só era mulher. (Sara).

Algumas interlocutoras também expressaram **vontade de trabalhar com outras mulheres**, seja na condição de chefes, de colegas de trabalho ou subordinadas. Parecem sentir-se mais à vontade no trato e na relação com outras mulheres, além de se inspirarem no trabalho de chefes mulheres.

Eu falei para o meu chefe que eu queria trabalhar em um restaurante chefiado por uma mulher, que eu nunca tinha trabalhado. (Sara).

Hoje minha cozinha é praticamente toda de mulher, porque os homens não aguentam o tranco igual às mulheres aguentam. Elas são muito mais raçadas do que os homens. (Carmen).

Uma das coisas que me motivaram a trabalhar lá é que tinha uma chefe mulher e de ver que era possível uma mulher jovem no comando ali de vários caras e isso me emocionava no começo. (Sofia).

Hoje são todas mulheres no meu negócio. Quero mulheres sempre. [...] Porque me sinto à vontade e porque prefiro dar a oportunidade a uma mulher que a um homem. (Veronica).

Em alguns momentos em que as interlocutoras mencionavam mulheres na cozinha, foi identificada a **reprodução de estereótipos de gênero**, mesmo que usada de uma maneira supostamente elogiosa. Isabel cita o livro “Cozinha Confidencial” para dizer que concorda com a visão apresentada por Anthony Bourdain de que as mulheres “fornecem feminilidade” e uma “cozinha mais humana”, como a “mãe”. Acrescenta que tornam o ambiente mais caloroso, com cuidado com a equipe e preocupações sobre se todos comeram e se estão bem. Isabel admira

muito sua atual chefe, que é “uma divina, totalmente sexy e feminina” e que cozinha com doçura. Acredita que equipes mistas podem ser boas, pois as mulheres estariam mais capacitadas para alguns trabalhos e os homens para outros, como os que têm a ver com força e organização. Outras falas também apontaram na direção da reprodução de estereótipos de gênero.

Mulher às vezes é muito complicada, sabe? (Carmen).

A mulher tem isso de se apoiar. De achar que ainda somos uma parte mais fraca da sociedade. [...] Ainda somos muito mais inseguras que os homens, até para tomar decisões. (Marta).

Ainda que tenha havido muito relatos sobre dificuldade e falta de companheirismo entre mulheres no trabalho, existiu um reconhecimento de que esses fatores devem ser superados para que se possa melhorar o machismo identificado no setor. A construção de alianças não foi vista apenas como uma possibilidade de melhoria, demonstrando ser uma realidade nos relatos que apontaram esses caminhos.

5.1.2 “É aquele negócio: santo de casa não faz milagre.” (Carmen)

Uma das questões fundamentais dos desafios do trabalho diz respeito à possibilidade de conciliação com a vida pessoal, descanso e tarefas domésticas, como limpeza e alimentação em casa. Com as longas jornadas de trabalho relatadas, em especial com o turno partido, como chamado na Espanha, ou intermitente, é comum que essas trabalhadoras fiquem mais de doze horas por dia no trabalho ou em função dele, deixando pouco ou nenhum tempo para outras atividades da vida cotidiana.

As categorias observadas quanto ao tema de conciliação da vida pessoal com a carreira foram divididas nos aspectos gerais e nos relacionados à alimentação. Quanto aos aspectos gerais, foram identificadas as categorias de **cansaço e falta de tempo; descanso e lazer; relacionamentos; e terceirização do trabalho doméstico**. Quanto aos aspectos ligados à alimentação, foram identificadas as categorias de **estratégias para alimentar-se; comer no trabalho; e participação de companheiros ou terceiros na produção de comida**.

Os principais limitadores para a conciliação das vida pessoal com a profissional foram o **cansaço e a falta de tempo**. Por trabalhar com horário intermitente, Carmen relata sua “exaustão” e a “frustração” que a faziam acordar já chorando todos os dias e que nessa época não tinha nada de vida pessoal. Martina também diz que não havia tempo físico para se dedicar

a outra coisa fora do trabalho, que descansava pouco e sentia doer seus pés e pernas, mas que tinha que voltar com muito esforço.

A gente não tem força mesmo. [...] Sábado e domingo eu tô morta. (Sara).

Minha mãe fala que eu tenho que fazer um exercício, mas quando? Não dá! Para fazer no meu intervalo eu estou morta. A única coisa que eu quero é ficar com os pés para cima. (Sara).

Nos primeiros três meses, a gente trabalhava de 8 da manhã até 1 da manhã. (Carmen).

Quando conseguem ter dois dias de folga ou ao menos fazer um turno contínuo de trabalho, as trabalhadoras acreditam que podem “se recuperar” (Isabel) ou que estão no “melhor momento” (Pilar) de suas vidas profissionais. Ainda assim, a organização para ter momentos de **descanso e lazer** foi muito limitada. Se o restaurante de Lucía está aberto, por exemplo, ela diz que custa muito ir à praia ou ler um livro, pois tem dificuldade de se desconectar do trabalho.

Carmen e seu marido, sócios no restaurante em que trabalham, estipularam um dia de folga para cada um para que possam fazer suas atividades, como ir à academia ou encontrar com amigos, para não serem “engolidos” o tempo todo pelo trabalho.

A gente se organizou para fazer umas férias coletivas. [...] Se a gente não fechasse, não ia ter férias. (Carmen).

Uma questão observada foi a frequência de **relacionamentos** afetivos com outras pessoas do setor. Dados os relatos de longas jornadas e de pouco tempo que sobra para outras atividades da vida pessoal que não as voltadas para a carreira, parece justificável a maior probabilidade de conhecer pessoas no trabalho para desenvolver relações amorosas e afetivas.

Seis interlocutoras (Carmen, Isabel, Laura, Dolores, Lucía e Carla) são sócias de seus maridos em seus negócios e falam um pouco das dificuldades de conviver 24 horas por dia com eles e de dividir os aspectos pessoais dos que dizem respeito aos seus negócios. Carmen diz que tem buscado uma maneira meio que forçada de não só viver do restaurante, ainda mais por ela e o marido serem cozinheiros, para poder fazer coisas como indivíduo, como ir à academia, sair com amigas e cuidar do cabelo.

Isabel não considera saudável estar trabalhando o tempo todo com seu companheiro, porque não separa seu trabalho e sua casa, o que a cansa e asfixia. Laura também relata dificuldades no relacionamento conjugal, dizendo ser muito complicado, porque brigam muito.

Apenas três interlocutoras (Laura, Cristina e Marta) não possuíam companheiros trabalhando no setor.

Algumas delas **terceirizam o trabalho doméstico**, principalmente o de limpeza da casa, já que apenas Lucía disse ter tido uma pessoa contratada para a produção de comida em casa quando tinha filhos pequenos. Inclusive, Veronica fez questão de enfatizar que tem ajuda com a limpeza, mas que da comida sempre se ocupou.

Esse ano eu até contratei uma pessoa para cuidar de casa, porque realmente eu não estava dando conta. (Sara).

Hoje em dia eu tenho uma moça que vem uma vez por semana e organiza a casa, porque antes quem organizava a casa era eu e o [ocultado o nome do marido]. (Carmen).

Uma vez na semana, vem gente em casa para limpar, mas a gente tem que manter. (Marta).

Permeado pelas dificuldades em ter tempo para as tarefas domésticas, as interlocutoras buscam algumas **estratégias para alimentar-se**, ainda que com muitas limitações e, por vezes, tendo que negligenciar a saúde. Pilar ressalta como a gastronomia a “fundiu” e que não tem tempo para nada, com muitas horas de trabalho em que acaba comendo em pé ou de maneira ruim no pouco horário que tem livre. Assim, percebe que a casa fica relegada e que é sorte quando consegue comprar água ou um pouco de tomate, o que classifica como “desastroso”.

Os relatos de Nuria também apresentam um cenário difícil quando estava trabalhando na alta temporada e chegou a ficar dois meses sem um único dia de folga. Diz que perdeu muito peso, pois, apesar de almoçar no restaurante em que trabalhava, à noite comia apenas uma fruta e que nem se lembra de ter usado a cozinha de casa nesse período. Conclui dizendo que isso acontece muito com cozinheiros em geral, que passam o dia cozinhando, mas não cozinham em casa.

Apesar de gostar de fazer comida em casa, Carmen relata não conseguir fazê-lo, brincando com o ditado popular, que nomeia este subtópico, de que “santo de casa não faz milagre”. Ela e seu marido se alimentam a maior parte do tempo no restaurante e quando estão com fome fora desse espaço recorrem a ofertas na rua como churrasquinho ou hambúrguer ou compram coisas semiprontas para finalizar em casa. Ela considera muito ruim não cozinhar em casa e acredita que tem perdido muito como cozinheira por não ter esse momento para refrescar a cabeça e sair da caixinha.

Os relatos sobre fazer preparações simples, rápidas e fáceis para conseguir comer em casa ou de pedir comida por entrega foram frequentes. Cristina fala que no jantar era sempre

uma “gororoba” como salada de atum, sacola de folha já lavada ou um macarrão rápido. Martina, quando não comia fora, comprava coisas semiprontas ou fazia coisas rápidas, como uma salada ou sopa.

Aí eu sempre peço alguma coisa pelo *delivery* mesmo. (Sara).

Às vezes, durante a tarde, eu fico perto do meu trabalho mesmo. Sento em um café e como alguma coisa no café mesmo. (sobre o tempo de descanso do horário intermitente, Sara).

Mal a gente faz compra aqui para casa. Às vezes, eu pego o bico de estar no supermercado fazendo compra para o restaurante e falo “ah, está precisando de cebola” e coloco lá a cebola. (Carmen).

Comia fora. [...] Cozinhar só para mim me dava um pouco de preguiça. (Martina).

A reorganização da rotina alimentar para adequar-se aos horários de trabalho foi acionada por Sofia, que trabalhava no restaurante de um hotel até meia-noite, chegava em casa e preparava a comida para comer com seu companheiro, que trabalha com coquetelaria e chegava em casa por volta de 4 horas da manhã. Em geral, acordava ao meio-dia, arrumava coisas em casa e entrava no trabalho às 4 horas da tarde. Ela classifica essa época como a mais confortável de sua vida, pois tinha duas folgas semanais e conseguiu estabelecer alguma rotina.

Apesar de muitas delas acabarem negligenciando a saúde para poder seguir com uma rotina possível, o cuidado com a saúde foi destacado por Isabel, que enfatizou que, ainda mais com a pandemia, tratou de pensar na questão da imunidade e em ter coisas-chave na alimentação para estar “forte”.

O fato de ter filhos motiva Dolores a cozinhar em casa, porque sair para comer ficaria limitado pelos horários e porque “a gastronomia não é pensada para crianças”, tecendo críticas sobre as limitações de ofertas dos menus infantis. Considera importante também que os filhos provem comida e sente que tem a responsabilidade de ensiná-los a comer e provar coisas diferentes e alternativas, como os produtos 100% de origem vegetal que prepara em sua confeitaria.

Os filhos também foram fator motivador para Lucía, que diz que nem que tivesse de dormir menos ou “o que fosse”, mas fazia de tudo para que a comida fosse bem estruturada quando os filhos eram pequenos. Antes de ir ao restaurante, à noite, jantavam todos juntos em casa. Além da contratação de uma pessoa para ajudar em casa, diz que aproveitou a experiência com a logística de produção de comida no restaurante para organizar essa tarefa em casa. Um dia da semana, cozinhas todas as bases e depois tirava partes das bases para fazer as

preparações, da mesma maneira como cozinha no restaurante. Tinha que ser muito “rigorosa” e nunca “improvisar” para dar certo.

A estratégia de planejamento e organização prévia também é acionada por Veronica, que diz que planeja o que vai comer na semana e deixa algum refogado pronto ou alguma preparação congelada para poder comer quando estiver com menos tempo. Organiza ainda as compras e o pré-preparo de alimentos, como a limpeza das verduras.

Para não comer qualquer coisa, Carla diz que tem que ter muita disciplina e organização. Ela vai ao mercado quase todos os dias, pois gosta de comer verduras e peixe frescos, adianta o preparo na noite anterior e termina de cozinhar de manhã para levar marmita para o trabalho.

Marta diz que sempre comiam na rua, mas que ela e o marido conseguiram organizar a rotina para cozinhar dois dias da semana e comer essa comida ao longo dos dias, além de prepara o café da manhã cortando frutas ou preparando sanduíches no dia anterior. A preparação de comida é responsabilidade dela, enquanto a limpeza da casa fica com o marido.

Pela facilidade em preparar refeições nos restaurantes, **comer no trabalho** é uma realidade frequente para grande parte das/os trabalhadoras/es do setor. Em geral, prepara-se uma comida para a equipe, diferente das comidas servidas aos clientes e a refeição é feita logo antes de o restaurante abrir as portas, quando o serviço permite que se pare um tempo para comer. A intensidade do convívio e o hábito de comerem juntos transpõem a noção de família do espaço doméstico para o espaço laboral, conforme relatado por algumas interlocutoras.

No restaurante em que Isabel trabalha, conseguem comer juntos a “comida do pessoal”, o que vê como uma maneira de unir e que seria “como a família quando se junta à noite”, como um momento de relaxamento, compartilhamento e conversa. Além disso, diz que tem que provar comida o tempo todo, o que considera positivo por ter acesso a comer muitas opções de alimentos. Nuria também relata que suas refeições mais estruturadas aconteciam “com a família no restaurante” nos almoços e que “a família do restaurante se tornou bastante próxima”, inclusive saindo muito entre eles para atividades de lazer.

Com uma equipe muito antiga, que trabalha junta há anos, Lucía diz que passaram de colegas e amigos a uma “família”. Comem todos juntos a mesma comida, em uma refeição que dura 10 minutos antes de abrirem o restaurante. A proximidade com os colegas de trabalho que jantavam juntos antes de começar o serviço também foi destacada por Martina, que vivia sozinha em Barcelona e se relacionava mais com as pessoas do trabalho.

Em função de uma briga que Cristina, chefe de cozinha do restaurante na ocasião, teve com a chefe do salão, decidiu que não faria mais comida para os funcionários e a partir disso cada um passou a levar sua comida de casa. Ela mesma, após essa decisão, teve que levar sua

comida e relata que as marmitas eram “tristes”, uma “gororobinha”, sanduíches ou alguma coisa fácil de preparar.

Muito pouco foi falado sobre a **participação de companheiros ou terceiros na produção de comida**. Dolores diz que tem a “sorte” de sempre ter distribuído as tarefas com seu marido. Ele fica responsável pelo café da manhã das crianças, horários em que ela já está no trabalho. Como as crianças almoçam na escola e ela no trabalho, ela faz o jantar à noite, mas seu marido limpa a cozinha, assim, acredita que em casa tem muita “ajuda”. Sara também diz que come em casa quando o marido prepara, porque ela mesma não faz, assim como Lucía, que diz que só come em casa quando o marido prepara.

O cansaço e a falta de tempo foram fatores preponderantes nas dificuldades de conciliação da vida pessoal com a profissional. As atividades de lazer e sociais foram muito negligenciadas, porém, para a alimentação, impossível de ser excluída da vida, houve a presença de alguns caminhos possíveis de conciliação. O fato de comerem no trabalho se mostrou fundamental para manterem um mínimo de estrutura na alimentação, sendo a produção doméstica a maior dificuldade. Mesmo que muitas tenham recorrido às preparações rápidas e fáceis e aos serviços de entrega, ainda foi possível observar um uso do conhecimento profissional para organizar a logística de preparos em casa.

5.1.3 “Sou o pior. Sou mulher, mãe e estrangeira.” (Dolores)

A maternidade foi um tópico não previsto inicialmente no roteiro de pesquisa ou na construção teórica do projeto, o que hoje, olhando em retrospectiva, considero um erro de planejamento, dado que ser mãe é, sabidamente, um dificultador de inserção e permanência de mulheres no mercado de trabalho, elevando as chances de trabalho precário, de jornada parcial e de trabalho autônomo (GUIGINSKI; WAJNMAN, 2019).

A análise dentro do tema de maternidade revelou as seguintes categorias: **sentimento de impossibilidade de conciliação da maternidade com a carreira; dúvidas sobre ter ou não filhos em relação à carreira ou idade; dificuldades para quem tem filhos na carreira; priorização dos/das filhos/as; sentimento de culpa ou angústia por não cumprir com o papel de “mãe ideal”; participação dos pais; e estratégias de conciliação da maternidade com a carreira.**

O tema da maternidade surgiu logo na primeira entrevista em Barcelona, com uma interlocutora que não tem filhos, mas que citou espontaneamente (sem ser questionada diretamente sobre o tema) a seguinte frase:

Esse negócio com relação a ter filho, o meu objetivo hoje em dia é ser muito boa na minha profissão, eu não tenho como ser muito boa na minha profissão e ser mãe. Tipo assim é antagônico. Ou eu sou boa em uma coisa ou eu sou boa em outra. Entendeu? Não dá! Hoje em dia, eu trabalho quatorze horas por dia. (Sara).

Tal citação foi posteriormente identificada com o código de **sentimento de impossibilidade de conciliação da maternidade com a carreira**. O tema foi desenvolvido por essa interlocutora citando a dificuldade que acredita que teria na carreira, caso decidisse ter filhos. Após essa entrevista, o tema foi inserido no meu roteiro para ser abordado com as demais interlocutoras, ainda que, na maioria das vezes, eu não tenha precisado perguntar diretamente, pois as mulheres citavam ter ou não ter filhos como uma questão central para elas no trabalho.

Sofia também considera “inviável” ter filhos no modelo de trabalho que possui atualmente. Acredita que, se trabalhasse em restaurantes menores, poderia ser possível a conciliação e pensa que em dois ou três anos pode ser que sua maneira de pensar mude, mas que hoje não considera essa possibilidade.

Sem filhos, Isabel também diz que “a maternidade não se pode levar com a cozinha”, por ser uma forma de vida “muito louca”, acreditando que para ter filhos é necessário estar em um lugar tranquilo e com rotina, além de apontar a dificuldade de se encontrar trabalhos de meia jornada no setor, o que considera essencial para essa conciliação.

Entrevistada quando seu primeiro filho completava 6 meses, Nuria diz que “esse ritmo de trabalho com um filho não é sustentável”. Martina, grávida no momento da entrevista, acredita ser “inviável” cuidar de um filho trabalhando em um “restaurante gastronômico”. O mesmo sentimento é compartilhado por Carla, sem filhos, por dizer “esquece” para a possibilidade de conciliação familiar no setor.

Apesar de haver se destacado esse sentimento de ser inviável a conciliação da carreira com a maternidade, algumas delas apresentavam **dúvidas sobre ter ou não filhos em relação à carreira ou idade**. A idade biológica é considerada uma pressão para decidir ter ou não filhos, mesmo quando ainda têm dúvidas se realmente querem, como é o caso de Carmen, ou se estão em um momento da vida em que preferem priorizar a carreira, como Sara, conforme demonstram as seguintes citações.

Sempre fico na dúvida, né, com relação a essa parte de família. Já tô com 30 anos, esse ano faço 31. Então tá passando da hora já de eu meio que me decidir, né?! [...] Óvulo envelhece, né? (Sara).

A gente não tem filho porque não teve um momento e porque também não sei se quero. Eu tô numa fase que todo mundo me cobra, entendeu? Eu tô com 33 anos e todo mundo fala “ai, um menino”. (Carmen).

No meu caso, fui adiando e agora estou pensando, se não for tarde já. Não é que vai durar para sempre. Uma hora os óvulos acabam (Marta).

Agora no final da carreira da mulher, né, aí você pensa. Depois dos 40 você já pensa se vai ter ou não. (Cristina).

As dúvidas e a sensação de impossibilidade de conciliação estão relacionadas às **dificuldades para quem tem filhos na carreira**, que foram citadas por diversas interlocutoras. Percebeu-se que a maternidade emergiu como um dos fatores principais para as dificuldades em permanecer no setor, com as que não têm filhos relatando sobre ter que escolher entre ser mãe e a carreira, e as que têm falando das dificuldades. Dentre as dificuldades encontradas, destacou-se a de se manter empregada ou de ter acesso a direitos trabalhistas relacionados à gestação.

Logo eu fiquei grávida, assim, quando reabriram tudo, não pude buscar trabalho. Alguém contrata alguém grávida? (Nuria).

Eu descobri que eu estava grávida. [...] Conte para o meu chefe, contei para os meus pais superfeliz. Meu chefe eu fiquei com medo. [...] Conte para o meu chefe, uma semana depois, ele falou que não podia mais renovar meu contrato. [...] Foi um choque, né, que foi a primeira vez que eu senti realmente na pele o peso que as mulheres enfrentam com a maternidade no trabalho. (Cristina).

Outra coisa é gravidez, por exemplo. No meu caso, eu sou autônoma e o seguro não cobre, né? (Marta).

A cozinha é um trabalho bastante demandante. Físico, não? E que se tem que estar ali, então, para além de que se possa tirar uma licença-maternidade ou férias, que se esgotam, depois uma pessoa tem que estar com o filho. (Martina).

Ficou evidente que as mais jovens, solteiras e sem filhos conseguiam tolerar mais as jornadas longas e as abdições que demandam o trabalho no setor, identificando a maternidade como um ponto de virada para o aumento das dificuldades de conciliação, conforme observado na citação a seguir e nos relatos de Dolores que serão abordados abaixo.

Eu não durmo até hoje, essa noite eu acordei 5 vezes para dar de mamar, então por isso que tô te falando, antes eu tinha energia, essa força. Hoje eu só consigo trabalhar 6 horas e chega 5 horas e meia eu já não tenho concentração mais, eu já tô supercansada. (Cristina).

É muito difícil, porque eu não tenho filhos e eu, naquela época, vivia sozinha e não tinha um companheiro, com o qual, pois, você vai ao seu. (Carla).

A citação que nomeia este subtópico foi proferida por Dolores, mãe de dois filhos, que diz que sempre que alguém quer contratá-la, ela avisa logo: “Sou o pior. Sou mulher, mãe e estrangeira”. Diz que antes de ser mãe, fazia 56 horas de trabalho semanais com tranquilidade, mas que, depois de voltar de sua primeira licença-maternidade, começou a observar que precisava descansar dois dias ou ver as condições que teria no trabalho, algo que nunca havia olhado antes. No momento em que ela passou a exigir determinadas condições laborais, como colocar limites em horários de saída e em dias de folga, é que começou a incomodar e sentiu que foi um rompimento a partir do qual as diferenças ficaram muito marcadas.

Que até ter sido mãe não tinha tanta necessidade de estar, de esclarecer essas coisas. Não, não via tanto a diferença [...] no meu caso, o rompimento grande foi ter sido mãe. (Dolores).

Assim como em outros momentos, conforme foi discutido no subtópico da relação com outras mulheres, observou-se a reprodução de uma visão essencialista sobre ser mulher, associando a maternidade como parte da “natureza” feminina, em uma fala de Marta, ainda que ela reconheça que não ter filhos a ajude no trabalho.

A parte boa é que não tenho filhos, né? Isso ajuda muito na parte de ser mulher. Quando se tem filhos, pode ser um fator limitante que faz parte também da nossa natureza, né, ser mãe. (Marta).

Eu era muito consciente de que se tivesse um filho seria um problema no sentido de, não um problema, mas sim que é bastante complicado para a mulher não perder o ritmo, em realidade. (Martina).

Duas interlocutoras, Nuria e Martina, reforçam as diferenças nas dificuldades de ser mãe no setor de restaurantes em relação a outros setores. Essa relação é feita pelas interlocutoras pelo horário de trabalho, já que frequentemente é necessário chegar em casa de madrugada, além de não ter os fins de semana livres, uma vez que restaurantes, em geral, não fecham aos sábados e domingos. Nuria pontua que as creches funcionam em horário comercial, assim, quem trabalha em escritórios, das 10h às 17h e tem livres os fins de semana, poderia contar com essa estratégia, o que é uma opção limitada para quem é da gastronomia. Martina ainda adiciona que um dono de restaurante pode ter a possibilidade de levar seu filho ao trabalho, mas que para os empregados essa possibilidade não existe e “há que se sacrificar algo”.

Lucía diz que as cozinheiras e as garçonetes não aguentam, a não ser que seja seu projeto de vida, devido às dificuldades de conciliação e não porque o pai não possa cuidar dos filhos, mas porque as mulheres não querem prescindir do cuidado dos filhos, concluindo, por essa razão, que “quando tem um filho, não tem uma cozinheira”. Sobre sua própria gestação, ela relata ter trabalhado até o último antes do parto e o quanto isso impressionava seus colegas, constatando que, “Claro! Imagina! Uma mulher grávida por ali.”.

Essa percepção de Lucía sobre as barreiras autoimpostas pelas mulheres pode estar relacionada às categorias de **priorização dos/das filhos/as** e à de **sentimento de culpa ou angústia por não cumprir com o papel de “mãe ideal”**. Sobre a priorização de filhos, destacamos as seguintes falas.

Hoje a minha prioridade são meus filhos. (Laura).

Sua obrigação ou sua responsabilidade para com a empresa pode ser muita, mas, para mim, sempre antes estariam meus filhos. (Dolores).

Já a respeito do **sentimento de culpa ou angústia por não cumprir com o papel de “mãe ideal”**, ou seja, por não cumprir o papel de mãe que se espera pela sociedade, observou-se uma sensação de não saber como lidar com a maternidade ou de não estar presente para exercê-la.

Como mulher, eu sinto que tenho essa carga de não, agora não vou nunca deixá-los na escola ou nunca vou buscá-los. Mas, antes, quando não ia, me pesava muito mais. (Dolores).

Eu não sei ser mãe. Eu não sei o que fazer. Eu só sei o que fazer quando estou na cozinha. Quando estou na cozinha, eu tenho tudo controlado, sei exatamente o que fazer. [...] Tem hora que eu falo assim: Eu prefiro cozinhar para 500 pessoas, meu filho, fica mais fácil. [...] Eu passei anos dentro da cozinha e 15 horas, então é isso que eu sei. (Cristina).

Uma ansiedade no sentido de que realmente não sei como vou levar a cabo. (sobre ter filhos, Martina).

As **estratégias de conciliação da maternidade com a carreira** passam por buscar trocar de restaurante com melhores horários, ter que negociar acordos para conciliar as atividades ou abrir negócios próprios para ter mais flexibilidade, entre outras. Sobre a conciliação de horários, destacam-se as seguintes falas.

Eu busco uma conciliação familiar e de trabalho que é muito difícil de conseguir. [...] Era muito complicado e ao final, pois, tive que sair do restaurante porque precisava

de um horário mais estável. Que me permitisse colocar meus filhos para dormir e vê-los durante o dia. (Laura).

Me pus a fazer extras e fui ao hotel fazer extras. Ia pela manhã para fazer de ajudante de cozinha e *buffet*. Sim, porque com isso me possibilitava eu escolher quando queria ir trabalhar, quando não e no horário que me convinha. Então eu fui me movendo com o tema dos extras até que encontrei um lugar onde ficar, porque realmente o horário me permitia conciliar tudo. (Laura).

Por isso que te digo, que eu agora tenho que buscar algo *part time*, até pelo menos que eu sinta que possa controlar os horários. (Nuria).

Quando seus filhos eram pequenos, Veronica começou a produzir preparações culinárias para entregar em um restaurante para vender. Não estando presencialmente no local de serviço, ela conseguia gerenciar seus horários acordando por volta de 04:30 ou 5 horas da manhã, preparando toda a produção, para encerrar às 17 horas e poder buscar seus filhos na escola. Relata ter “madrugado muito” para poder estar com os filhos ao menos à tarde.

A possibilidade encontrada por Veronica está no cerne da motivação para terem negócios próprios, conforme foi discutido no subtópico de estratégias, conferindo a flexibilidade necessária para o caminho de conciliar a maternidade com a carreira.

Para mim estaria bom me manter como cozinheira em um lugar com um horário mais estável. Além disso, claro, olhando para um futuro mais distante, digamos, talvez gostaria de abrir meu próprio *catering*. (Laura).

Talvez se em 10 anos, quando meu filho estiver grande, eu fale: eu acho que quero um restaurante meu. (Cristina).

Quando vier [a criança] vai ter que vir comigo para o trabalho. A sorte que tem quando a mulher tem o negócio próprio e tem a possibilidade de ver se não vai poder trabalhar ou trabalhar de casa e poder estar com o filho. Ou de levar o filho ao local de trabalho. (Marta).

Agora voltei para casa [da família] porque estou grávida. Quero estar mais acompanhada da minha família. [...] Que nasça aqui e vejo se começo um projeto pessoal ou algo assim. (Martina).

Após ter filhos, Dolores sentiu que houve um ponto de ruptura em sua carreira. Sentindo-se pressionada pela entrada de um novo chefe e o começo de um projeto que levaria à abertura de uma nova marca de restaurantes, voltou mais cedo de sua licença-maternidade. Relata ter feito reuniões várias vezes com seu bebê ainda muito pequeno. Aos seus empregadores não importava que ela estivesse em licença-maternidade. “Importava que iam trocar de marca e de chefe”. Inicialmente, o caminho encontrado por ela foi o de renunciar a um direito trabalhista conquistado por receio de perder o emprego. Com o passar do tempo, passou a exigir algumas coisas como ter dias livres no fim de semana ou não fazer horas extras.

Dolores decidiu ter seu próprio negócio para conciliar com a vida familiar. Hoje, ela tem uma confeitaria e diz não fazer produtos de panificação, por exemplo, pois isso exigiria que chegasse sempre entre 4 e 5 horas da manhã. Diz que às vezes chega nesse horário para poder adiantar o trabalho e estar com seus filhos à tarde, mas que agora o horário é flexível e sem compromissos.

Outras estratégias também foram identificadas, mesmo que pontualmente, como dedicar tempo extra aos estudos, aguardar o momento possível de se inserir no mercado, planejar-se para ter filhos ou inspirar-se em outras pessoas, conforme pode ser observado nas falas destacadas abaixo.

Era um curso que se fazia em dois anos, que eu fiz em nove meses. Claro, porque não podia me permitir com as crianças. Estar dois anos sem trabalhar para poder estudar. Dormi, dormi muito pouco porque tinha o menino pequeno, que não tinha um ano, e tinha que apresentar coisas e talvez ficava até cinco da manhã para apresentar trabalhos ou estudar porque tínhamos provas. (Laura).

Eu resolvi aceitar de coração aberto, eu pensei assim: trabalhei 20 anos e muito, não tem problema ficar um ano parada, quietinha, descansando, curtindo a gravidez. [...] Quando meu filho fez 18 meses, eu falei: acho que agora eu estou pronta para voltar. (Cristina).

Eu quis montar uma estrutura agora para que possa ser favorável em algum momento ter filho. (Marta).

Acredito que todo mundo pode fazê-lo, então eu também posso. (sobre ter filhos, Martina).

A **participação dos pais** surgiu apenas em quatro falas, sendo que, em uma delas, o pai foi mencionado por trabalhar fora da cidade e ela ter que lidar com as questões dos filhos sozinha, e em outra delas, o pai é mencionado como o que vai trabalhar em período integral, enquanto ela vai buscar um trabalho de meio período. Apenas duas interlocutoras citaram o pai das crianças como alguém que as apoiava nas atividades.

Tenho dois filhos e meu marido sempre trabalha fora daqui, com isso, durante a semana estou sozinha. (Laura).

O que tem mais fixo é meu companheiro, porque ele que vai ficar *full time* e eu, em princípio, vou fazer um *part time*, pelo menos até que encontremos uma creche. (Nuria).

Bom, eles tinham um pai. (risadas) Seu pai chagava onde eu não chegava. (quando perguntada como fazia para buscar os filhos na escola, Veronica).

Dolores, relatou que tinha a sorte de poder contar sempre com seu marido, que possuía maior flexibilidade de horário em seu trabalho, enquanto ela sabia que horas entrar para

trabalhar, mas nunca a que horas sair. Citou também o apoio da contratação de uma babá aos fins de semana e de grupos de amigos ou famílias que buscavam os filhos para passar um tempo em suas casas.

Além desse relato, a participação de outras pessoas para compor uma rede de apoio só foi mencionada por mais uma das interlocutoras, que disse contar com a ajuda dos sogros, que levavam seus filhos para a escola de manhã, e da mãe, que pegava uma hora de trem por dia para buscar os filhos na escola, fazer a comida para eles e a esperar chegar do trabalho. Apesar de contar com esse apoio, diz que “a coisa explodiu”, pois o mais velho não levava bem esse arranjo e seu trabalho não flexibilizava horários, um acúmulo de coisas que fez com que tivesse um ataque de ansiedade.

Além das categorias apresentadas, um comentário em especial chamou a atenção por apresentar um compromisso com a educação da filha em relações aos temas de gênero.

Sou mãe de uma menina [...] então tenho a necessidade de mostrá-la todas essas coisas [...] minha filha agora tem seis anos, quando eu explico para ela, não sei, sobre o teto de vidro ou de que muitos, homens e mulheres para a mesma tarefa, os homens ganham mais que a mulher, ela não entende isso. (Dolores).

Embora as mulheres tenham conquistado avanços significativos no mundo do trabalho, mesmo que haja muito ainda a ser conquistado nessa esfera, a reorganização dos arranjos privados e familiares permanece como uma fronteira a ser rompida. A criação de filhos ainda é vista como uma responsabilidade privada, aqui mencionada como o contrário de coletiva, e que recai majoritariamente sobre as mães. Na conciliação da maternidade com a carreira, as estratégias mobilizadas por essas trabalhadoras foram muito limitadas, pois, na condição de mães, seus empregos parecem estar sempre ameaçados. Debater formas coletivas de compartilhar a criação de nossas crianças é urgente, além da necessidade da efetiva participação dos pais.

5.2 As estratégias de resistência de trabalhadoras do Rio de Janeiro

Para fins de organização e para facilitar a análise comparativa que será apresentada posteriormente, a estruturação deste tópico foi feita de forma similar à do tópico anterior, que apresentou as análises das entrevistas em Barcelona. Assim, inicio apresentando as análises das estratégias de resistência das trabalhadoras do Rio de Janeiro para, em seguida, apresentar as

análises relativas à raça, tema não identificado nas entrevistas na Espanha, para seguir com os temas voltados à relação com outras mulheres, à conciliação de vida pessoal e profissional e à maternidade.

As informações compreendidas no tema de histórico e origem prévios à decisão de entrar na profissão demonstraram uma amostra mais heterogênea que a de Barcelona. Todas eram de nacionalidade brasileira, porém 2 eram mulheres negras e 8 brancas, 6 eram lésbicas ou bissexuais e 4 heterossexuais. A classe social também variou entre classe média e média baixa, com apenas uma entrando na profissão por acidente, em suas próprias palavras, enquanto as demais entraram na profissão como escolha de carreira e não por necessidade. Todas, em momentos distintos de suas carreiras, passaram por capacitação formal na área.

No grupo temático das estratégias, os códigos identificados foram agrupados nas seguintes categorias: **inserção e permanência**; **esforço e dedicação**; **postura e ação direta**; **autonomia e ter negócios próprios**; **acúmulo de experiências**; **dimensão coletiva**; e **limites da resistência**.

As estratégias de **inserção e permanência** englobam a capacitação formal e informal para o trabalho, busca por trabalhar em estabelecimentos ou com profissionais de renome e prestígio, ter experiências internacionais, busca por motivação, desejo de estar na profissão, construção e valorização de relações interpessoais no trabalho e rede de contatos. **O esforço e a dedicação** estão relacionados a ter que se dedicar muito ao trabalho para ganhar espaço e reconhecimento, além de terem que se provar capazes para realizar seus trabalhos. Em **postura e ação direta**, estão incluídos o incômodo e a indignação com situações de discriminação e maus-tratos, busca por se blindar ou se proteger no trabalho, necessidade de se impor e afrontar diretamente a situações, adaptar-se ou ter que aguentar determinadas situações. A categoria de **autonomia e ter negócios próprios** está vinculada à busca por não ter que responder a padrões ou por empreender para ter maior possibilidade de ganhos financeiros e avanço na carreira. O **acúmulo de experiências** está vinculado à maturidade e à experiência adquirida ao longo do tempo. A **dimensão coletiva** envolve a construção de alianças e a reivindicação por união e ações coletivas de enfrentamento e conquista de direitos. Por fim, a última categoria é a de **limites da resistência**, que passa pela estigmatização de quem exige melhores condições de trabalho e pelo receio de sofrer retaliação e de ser mandada embora.

As estratégias de **inserção e permanência** englobaram a capacitação formal e informal para o trabalho, busca por trabalhar em estabelecimentos ou com profissionais de renome e prestígio, ter experiências internacionais, busca por motivação, desejo de estar na profissão, construção e valorização de relações interpessoais no trabalho e de rede de contatos. Em relação

à capacitação formal, todas as interlocutoras cursaram gastronomia em nível superior de formação (tecnólogo ou bacharelado), embora para algumas essa tenha sido uma opção antes de iniciar a carreira e para outras tenha sido uma oportunidade que se construiu ao longo do percurso profissional, devido aos altos custos de uma formação privada na área ou desconhecimento da existência desses cursos. Além da formação em gastronomia, algumas delas fizeram outros cursos curtos de capacitação ou buscaram formação no exterior, como Ana, Antônia, Fernanda e Carolina.

Maria ingressou no curso de bacharelado em gastronomia assim que terminou o Ensino Médio, antes que tivesse qualquer experiência profissional. Hoje, após estar formada e com mais de 5 anos de experiência no setor, acredita que ter feito o curso contribuiu para que formasse um pensamento crítico sobre a área, a profissão e o mercado. Ela percebe que muitas pessoas estão no trabalho apenas “reproduzindo” tarefas e preconceitos, sem questionar as problemáticas ou as estruturas do mercado.

Apesar de ter conseguido uma bolsa plena para o curso de tecnóloga em gastronomia em uma universidade privada, Francisca preferiu cursar o bacharelado. Hoje ela acredita que, em que pese ter passado por muitas dificuldades no percurso formativo para manter-se estudando, é “uma profissional diferenciada” por ter feito o curso que fez. Ela também relata ter tentado a seleção para um mestrado, em um momento de bastante insatisfação profissional com experiências “traumáticas”, e que mesmo não tendo passado, sente que ficou bem só de pensar na possibilidade de voltar à academia.

O percurso formativo e de inserção na área de Antônia é ilustrativo da diversidade de caminhos construídos por essas trabalhadoras. Antes de terminar o Ensino Médio, Antônia começou a trabalhar como vendedora em lojas de roupa, pois, vinda de uma cidade no interior do estado, queria morar na cidade do Rio de Janeiro e ser independente financeiramente da família. Quando adulta, pediu demissão do trabalho para voltar a estudar, concluiu o Ensino Médio e cursou faculdade de moda. Apenas após começar a vender comida de maneira autônoma é que decidiu cursar gastronomia, mas considerava impossível devido ao alto preço da maior parte dos cursos disponíveis, o que só se tornou possível com a oferta de um curso gratuito. Posteriormente, devido a uma oportunidade profissional de seu marido na época, foi morar nos Estados Unidos da América, onde trabalhou em restaurantes, estudou inglês, fez um curso superior em gastronomia e uma especialização em confeitaria com uma bolsa de estudos.

Adriana fez um curso de cozinheira profissional antes de ingressar na profissão, posteriormente cursando uma especialização em cozinha italiana. Por meio de uma bolsa de estudos em um tecnólogo em gastronomia, Márcia também estudou na área antes de ter

experiências profissionais. Tanto Julia quanto Patrícia cursaram um tecnólogo em gastronomia após já estarem atuando na área, sendo que Patrícia relatou não saber que existia faculdade de gastronomia antes de vir morar no Rio de Janeiro, pois cresceu em uma cidade litorânea do estado.

Além da mencionada experiência internacional de Antônia, Fernanda conseguiu uma oportunidade de estudar e estagiar na França, já que a sua paixão é a confeitaria francesa, após já ter feito curso de confeitaria no Brasil, vindo de uma carreira de 10 anos em relações internacionais, sua primeira área de formação. Carolina juntou dinheiro trabalhando em restaurantes e foi se especializar e estagiar na Itália, já tendo feito curso de cozinheira profissional no Brasil. Ela percebe que ter estudado facilitou sua contratação em alguns locais, por ter um currículo que impressiona, mas que com os colegas de profissão muitas vezes isso era mal visto.

Ana, já formada em gastronomia no Brasil, buscou uma oportunidade de experiência internacional na Espanha, estagiando em um restaurante renomado no país, motivada por querer mudar um pouco a sua vida. Relata que estava insatisfeita com o emprego no Brasil, trabalhando longe de casa, passando horas por dia no trânsito, com problemas de relacionamento com sua chefe e com o término recente de um namoro. Trabalhava com um colega da América Latina que tinha vindo por um programa de intercâmbio e decidiu buscar a agência para também ter essa experiência.

Foi recorrente a menção ao desejo de trabalhar com profissionais ou em restaurantes reconhecidos, mencionando-se premiações que os locais nos quais trabalham receberam ou a passagem de chefes que trabalharam por programas televisivos, por exemplo, incluindo listar chefes com quem gostariam de trabalhar.

Eu consegui entrar nesse lugar que foi muito importante para mim, para eu começar a ter contato com uma cozinha que eu queria fazer. Uma coisa mais refinada, uma gastronomia mais internacional. (Maria).

Hoje eu sou confeitaria de um restaurante estrelado. (Ana).

Voltei para trabalhar em um restaurante que tinha estrela Michelin. (Francisca).

Fui para um restaurante grande, de chefe. (Adriana).

Dá um peso grande no currículo, mas não é um lugar onde queira fazer minha carreira. (Fernanda, sobre o estabelecimento que trabalha atualmente).

Conhecer pessoas e estabelecer redes de contato foram consideradas estratégias importantes para se inserir e se estabelecer no setor, sendo recorrentes os relatos sobre ingressar

em algum restaurante ou projeto a partir da indicação de amigas/os ou colegas de trabalho. Um trecho da fala de Patrícia explicita de maneira direta essa questão.

Já conhecia muita gente, o restaurante tem aquela coisa de quem indica, né? É muito difícil você entrar no restaurante só por currículo. Eu, na maioria das vagas, principalmente nas últimas que eu passei, todas elas foram por indicação. Foi por indicação ou contato de alguém que me viu em algum lugar. (Patrícia).

Maria também ressalta a importância de fazer rede de contatos e construir boas relações interpessoais no ambiente de trabalho, conforme segue.

Foi um dos lugares que eu fiz a maior rede de contatos. A equipe, quando eu entrei no restaurante, foi extremamente importante. Foi quando eu comecei a me aproximar mais das relações pessoais dentro do restaurante. Em perceber como era a parte mais importante e se isso não funcionasse, essas relações interpessoais dentro do restaurante, que nada mais funcionava. [...] Então eu comecei a fazer muitas amizades lá dentro. Comecei a criar uma rede de contatos de dentro do restaurante. (Maria).

Com isso, Maria percebeu que os problemas dos restaurantes só poderiam ser enfrentados a partir da maneira como a equipe se relacionava, não apenas no meio profissional, mas também no pessoal, conversando e se unindo para resolver as questões. Ela relata que, em um restaurante específico, a equipe se uniu muito para pautar temas e reivindicações salariais, de promoção e cargos ou mesmo de desigualdade de gênero. Por se considerar uma pessoa com facilidade para estabelecer relações e fazer amizades, “conseguia mexer muito bem com as relações dentro da cozinha”.

Apesar de ter conhecido e ter sofrido com muitas pessoas em quem não pôde confiar, Francisca acredita que a melhor coisa da cozinha são as pessoas e que também conheceu muitos colegas com quem sabe que pode contar, inclusive amigos. Em um restaurante no qual passou por muitas situações incômodas, diz que lidou com isso com “alcoolismo”, fato que se refere a ir todos os dias após o expediente ao bar com colegas para falar mal do trabalho e da chefe e beber cerveja. Classifica a mesa do bar como “o divã do cozinheiro”.

Mas como eu lidava. Eu tinha um grupo de amizades em que a gente compartilhava e eram as pessoas que trabalhavam comigo na cozinha. A gente vivenciava aquilo juntos, a gente vira e mexe saía direto do trabalho pra mesa do bar, pra conversar, pra desabafar, pra falar mal, pra discutir, pra contar o que tinha acontecido e se dar um apoio. (Francisca).

Apesar da construção de relações com colegas ter sido identificada como uma estratégia de resistência, destaca-se a preocupação, citada na seção sobre trabalho em cozinhas de restaurantes, com o uso de substâncias lícitas e ilícitas por trabalhadores do setor. Ela diz que

sabe que a coisa está tensa, quando seu nível de “alcoolismo” está lá no alto e que “todo mundo em cozinha tem um vício”, citando maconha, cocaína, cigarro e álcool para “poder dar conta do trabalho”.

Hoje, após ter passado por outras experiências e ter tentado maneiras mais afrontosas de resolver as coisas, Ana escolhe “outros tipos de tática”, preferindo a conversa e “se aliar com as pessoas”, fazendo-os perceber que não são inimigos, e sim amigos que devem se ajudar.

Ao longo de suas trajetórias, com o desejo de permanecer na área, algumas interlocutoras buscaram por fatores de motivação em continuar, buscando cargos, atividades ou restaurantes que trouxessem maior satisfação, apesar das dificuldades encontradas.

Eu fui começando a ver essas dificuldades, que pesavam muito para o desenvolvimento da carreira, para a vontade de permanecer na carreira. Aí eu fui buscando coisas que me fizessem ter vontade de permanecer, atuando realmente como cozinheira. (Maria).

Um dos pontos que motivou Antônia a estar na profissão foi sua relação com o movimento Hare Krishna que lhe deu um “outro olhar da cozinha” e lhe trouxe maior conexão com a comida. Ela relata também ter participado na produção do *buffet* de um evento de quebra de patente de uma vacina para o SUS e que isso lhe deu a certeza de que “era esse lugar que queria estar”. Ao longo de sua trajetória, também diz ser grata à cozinha por tê-la levado a conhecer diversos países que nunca havia pensado em conhecer, por ser “filha de cozinheira”. Apesar de todos os desafios encontrados, ela diz que a cozinha é “um vício, uma cachaça, uma loucura” que ela não consegue largar.

Já Adriana diz que sua maior motivação é trabalhar no *garde manger*, área que considera mais criativa e que combina com seu lado artista. Já Carolina diz que passou a buscar trabalhar em restaurantes que tivessem mais a ver com ela, locais nos quais gostava de trabalhar, estratégia que considera que deu mais certo e ficou mais alinhada com seu perfil.

Márcia relatou que deixaria o restaurante onde trabalha no próximo mês, para conseguir cuidar de sua saúde, pois relata sentir dores nas costas e nos punhos, dizendo que essa foi “a decisão mais sensata” que tomou. Pensa em, no futuro, prestar consultoria ou dar aula para seguir na profissão sem trabalhar de forma tão pesada. Quer buscar outra maneira de ganhar a vida com confeitaria. Uma forma não tão cansativa também é um desejo de Fernanda, que pensa em dar aula ou se envolver com projetos sociais na área.

Não conseguir se ver fazendo outra coisa movimenta Ana a resignificar seu sentimento com a confeitaria, área na qual se especializou, pois hoje já não tem mais a ideia romântica que tinha no início, relatando uma “relação de amor e ódio”. Ela se motiva pelo lado mais lúdico e

da paixão que a confeitaria gera em quem come e como as pessoas se relacionam emocionalmente com o que é mais simples e com o que conta histórias. Mesmo hoje, quando diz ter entendido que o mercado não é “a sua avó cozinhando bolo em casa”, tem desejo de resgatar a paixão e o amor do início, pois, mesmo dizendo gostar de seu trabalho, reclama que produz uma demanda emocional e mental muito grande.

Francisca começou a se encantar pela área com as aulas da faculdade e hoje diz amar trabalhar na cozinha, mas que não gostaria de amar tanto, pois é “como se fosse um vício” que também faz muito mal a ela, em especial a sua saúde mental. Mesmo assim, ela diz que, quando está na cozinha, “as coisas fazem sentido”. Ela foi desenvolvendo uma vontade grande de trabalhar na cozinha quente e contemporânea, o que a motivou a seguir na área.

Tal qual nas entrevistas da Espanha, podemos acionar aqui a noção bourdieusiana de campo (BOURDIEU, 1983) para pensarmos sobre o setor de restaurantes, âmbito no qual, para se disputar espaço, autoridade e competência, é preciso se adequar às linguagens e valores do campo. As estratégias utilizadas pelas interlocutoras de possuir títulos e capacitação formal, trabalhar em locais e com pessoas que são valorizados no setor e estabelecer relações interpessoais e contatos profissionais podem ser vistas como meios de se instrumentalizar e se legitimar nesse mercado. Essas são estratégias individuais de incorporação de capitais culturais, sociais e simbólicos que as posicionam como profissionais capacitadas e de referência.

As estratégias de **esforço e dedicação** estão relacionadas a ter que se dedicar muito ao trabalho para ganhar espaço e reconhecimento, além de terem que se provar capazes para realizar seus trabalhos. Essas estratégias foram relacionadas ao cansaço, exaustão e esgotamento, mas vistas como necessárias para estabelecer-se no setor.

Maria e suas colegas de trabalho ficavam muito incomodadas com o modo como ocorriam as promoções de cargo no restaurante em que trabalhavam. Elas sentiam que para os homens as promoções ocorriam de forma mais facilitada e mais rápida, enquanto para elas parecia demorar muito mais. O incômodo crescia pelo fato de que elas estavam muito comprometidas e se esforçando excessivamente, realizando, inclusive, tarefas que iam além das funções para as quais eram contratadas, mas não viam o retorno financeiro ou de reconhecimento.

Em duas ocasiões, Francisca participou da montagem e inauguração de restaurantes, o que demanda muito trabalho de implementação de processos a partir do zero. Ela diz que se desenvolveu muito profissionalmente com essas experiências, mas que gostaria de não fazer mais, pois exigem uma dedicação “surreal”. Em uma das ocasiões, ela diz que agarrou o projeto como se fosse seu, trabalhando em um ritmo indescritível, dobrando turnos ou fazendo turnos

intermitentes. Em sua trajetória, ela diz que foi subindo degrau por degrau, sofrendo, suando e trabalhando como “uma corna”, tendo que trabalhar “o dobro ou o triplo para receber um destaque”.

Rotinas de conciliação de trabalho e estudo ou de acumular mais de um trabalho foram frequentemente relatadas. Quando cursava faculdade, Francisca entrava às 6 horas da manhã no estágio e pela tarde seguia para as aulas, que iam até 21 horas. Quando estava trabalhando em um restaurante na Bahia, Maria fazia dupla jornada de trabalho remunerado, realizando um serviço de *freelancer* de café da manhã e seguindo para o serviço de almoço e jantar para o qual era contratada.

Em menos de um ano no trabalho, Adriana acumulou mais de um período de férias só em banco de horas, mas nunca gozou esse tempo. Se sentindo esgotada e não aguentando mais, passou a se questionar sobre o motivo para fazer isso, “acabando com sua vida” por um local que não a valorizava. Márcia também descreve um esgotamento que faz com que ela tenha decidido sair de seu trabalho para cuidar de sua saúde. Por ser muito focada e dedicada, acaba esquecendo de sua vida pessoal, o que acredita ser comum na área, “ser viciado em trabalho”. Sua dedicação fez com que fosse promovida de auxiliar a cozinheira em 4 meses, provando que conseguia transitar por todas as praças do restaurante, mas às custas de sua saúde, relatando dores nas costas e tendinite.

Antônia diz que aprendeu com sua primeira chefe a seguinte orientação: “cuide como se fosse seu”. Ela levou isso para a vida e para todos os lugares onde trabalhou. Ela relata momentos de ir para a biblioteca estudar sobre pratos e formas de preparação para melhorar sua atuação, ficar na aula enquanto seus colegas iam fumar no pátio, inclusive levando seu filho para amamentar durante as aulas, viajar para outro estado para fazer sua especialização ou conciliar dois trabalhos ao mesmo tempo, pois “não estava de brincadeira”.

Em razão de uma oportunidade profissional de seu marido na época, Antônia foi morar nos Estados Unidos da América. Mesmo sem permissão de trabalho e sem saber falar inglês, decidiu que aproveitaria esse período no exterior para investir em sua carreira. Conseguiu trabalhar em *buffets* de brasileiros no país, inscreveu-se em um curso de inglês para poder se comunicar com o filho, que passou a falar mais inglês do que português, pois ainda era muito novo, e para cursar uma faculdade de gastronomia, mesmo que já tivesse feito formação na área no Brasil.

O curso completo de inglês teria duração de 8 anos, mas ela conseguiu concluir em 4, pois precisava avançar no idioma para tentar a seleção para a escola de gastronomia. Buscou ajuda de uma aluna do curso para saber quais livros eram usados e estudou para conseguir ser

aprovada na prova. Apesar dos esforços, enfrentou dificuldades em acompanhar as aulas, pois o ritmo da fala e o vocabulário eram muito avançados para ela, sentindo-se mais confortável e confiante quando tinha aulas práticas.

Durante o curso, teve muitos problemas com um dos professores que buscava com frequência desqualificá-la, seja por sua pouca intimidade com a língua local, seja por sua experiência prévia em cozinha, cujos conhecimentos adquiridos ao longo da carreira ele testava constantemente. Ele fazia piadas sobre ela que ela não entendia, em função do idioma. Ela diz que não foi uma “aluna fácil”, mas que foi assediada moralmente durante todo o curso.

Também foi observada a imposição de limites de uma dedicação excessiva ao trabalho, como relatado por Patrícia, que diz que aderiu a essa lógica quando estava deslumbrada com a profissão, mas que hoje em dia entende que, quanto menos trabalhar, melhor para ela. Ela diz ser muito comum na área a ideia de que você tem que trabalhar com uma folga semanal até morrer e sem reclamar de horário como se fosse uma virtude, mas hoje ela se recusa a reproduzir esse modelo. Carolina também diz estar evitando assumir mais responsabilidades no trabalho, pois não vê nenhum ganho nisso e percebe que, mesmo se esquivando, acaba recebendo mais responsabilidades, porque, segundo ela, “as mulheres comparecem mais, faltam menos e têm mais responsabilidade”.

Essa dedicação e esforço extras estão relacionados à percepção de que é necessário provar-se capaz e mostrar seu trabalho. Ana pondera que, apesar de estar em uma posição profissional que considera boa, “ainda é muito difícil existir enquanto mulher dentro de uma cozinha”, pois é necessário sempre provar que pode estar ali e que é boa, brigando por seu espaço e recebendo muitos questionamentos, o que gera desgaste emocional. Essa atmosfera faz com que ela tome muito cuidado com o que diz e faz, pois sente que não pode falhar, que tem que entregar tudo perfeito.

Sobre provar-se capaz, destaco um trecho da fala de Fernanda, que diz:

Eu acho que a gente acaba tendo que provar um pouco mais do nosso valor e isso pode ser cansativo. Eu não me importo muito em ficar, eu não me importo no sentido de eu não despendo muita energia tentando provar o meu valor não. Eu faço o que eu acho que deva ser feito e tal e é isso. Se isso provar o meu valor, ótimo, se não provar, paciência, vai ser dessa forma. Eu não fico... Eu tenho uma mentalidade bem forte em relação a isso, mas eu vejo muitas mulheres tentando se provar, que estão no mesmo nível que o homem. Eu não tenho que ficar provando que eu tô no mesmo nível que o homem porque eu tô. (Fernanda).

Assim como nas entrevistas da Espanha, a dedicação extra ao trabalho e a capacitação para provar-se apta foram estratégias utilizadas para buscar algum tipo de reconhecimento no

trabalho. Isso corrobora relatos públicos frequentes que encontramos sobre mulheres e pessoas negras em geral que estão exaustas pelo alto custo de energia e dedicação ao emprego para conseguir algum espaço, mesmo que mínimo, no mercado de trabalho.

Retomando o debate da lógica do poder disciplinar e do biopoder (FOUCAULT, 1979), trazida na discussão das entrevistas na Espanha, vemos como as trabalhadoras do Brasil também aderem ao controle de uma racionalidade neoliberal que busca incorporar a disciplina e o vigor dos corpos para a produção de trabalho e manutenção das estruturas. A escolha por estratégias que rompessem com a estrutura do mercado seria altamente custosa do ponto de vista individual, ainda que se pudesse supor que poderia criar brechas e avanços mais coletivos que ajudassem a romper com a ordem disciplinar.

Em **postura e ação direta**, estão incluídos o incômodo e a indignação com situações de discriminação ou maus-tratos, busca por se blindar ou se proteger no trabalho, necessidade de se impor e afrontar diretamente algumas questões, adaptar-se ou ter que aguentar determinadas situações. Em todas as falas, transpareceram aspectos de indignação e incômodo, seja pelo reconhecimento do sexismo nos restaurantes, seja pelas condições precárias do mercado de trabalho.

Como nas entrevistas na Espanha, ao menos parte dos problemas do setor parece não ser naturalizada pelas interlocutoras. Se a ação concreta de enfrentamento pode ser limitada muitas vezes por estruturas de assimetria, a indignação, ainda que silenciosa e oculta na maior parte do tempo, é uma possibilidade quase que ilimitada. Apesar de limitadas, a indignação e a revolta parecem ter sido propulsoras de ações de resistência direta e de mobilizações e alianças conjuntas entre outras trabalhadoras que antes não compartilhavam seus incômodos. A cada conversa que as trabalhadoras têm sobre seus incômodos, a partilha de falas se transforma em ações.

No contexto dos poderes “invisíveis”, simbólicos e disciplinares (BOURDIEU, 1989; FOUCAULT, 1979) que as classes dominantes exercem para impor uma definição do mundo social que atenda aos seus interesses, a rejeição a esses valores faz parte de uma disputa simbólica e material. A rejeição a esses valores e condutas impostos é uma forma de desafiar continuamente o exercício desse poder e estabelecer outras formas de interpretar o mundo. Essa resistência pode ser uma maneira potencialmente eficaz de tornar as estruturas de assimetria menos duradouras e menos invisíveis, permitindo a construção de outros desejos, escolhas e ações que fragmentem o exercício do poder e permitam a construção de outras formas de interpretar o mundo.

Ao longo de sua trajetória, Maria foi percebendo como a relação de homens com mulheres em cargos de chefia era “problemática”, pois ficavam visivelmente desconfortáveis e tentavam tomar a frente da liderança constantemente. Ela também notou uma maior resistência a promover ou efetivar (quando na condição de estagiárias) as mulheres da equipe em relação aos homens ou que algumas praças da cozinha não abriam espaço para mulheres. Esse incômodo foi ficando cada vez maior e gerou nela mais questionamentos e uma vontade de debater essas questões com suas colegas.

Uma das principais coisas, de a gente tá o tempo todo botando esse assunto em pauta, é sempre questionar, é não aceitar tanto as justificativas que dão pra gente. Por um lado, às vezes, é chato, porque a gente se vê o tempo todo pensando nisso. O tempo todo botando essa relação em jogo, mas eu acho que é porque essa relação existe o tempo todo. Às vezes, eu me pego um pouco nisso, tipo: “Ai, cara, que saco, não queria estar relacionando isso de novo a esse problema”. Sabe? Porque, às vezes, a gente não quer acreditar que esse problema tá relacionado de novo com isso, mas eu acho que é uma realidade. Eu acho que pra gente, talvez, diminuir essas questões, diminuir esses problemas, às vezes, a gente tem que questionar, mesmo quando não tá relacionado. Tipo, às vezes, a gente tem que instigar esse questionamento, essa reflexão pra que, mesmo que não esteja relacionado, ele passe a estar. E aí, talvez, as coisas comecem a mudar, sabe? (Maria).

Esse incômodo gerou ações diretas não apenas de construção de alianças entre as mulheres da equipe, mas de pautar questões e repreender situações desconfortáveis. Havia um colega em um restaurante no qual trabalhou que sempre se referia às mulheres de maneira desrespeitosa, arrogante e até agressiva. Após os membros da equipe conversarem entre si sobre isso, tiveram uma conversa direta com ele para “repreendê-lo”. A maneira escolhida para isso foi a de dizer que compreendem que ele não fazia esses comentários de propósito e não com má intenção, alertando-o de que poderia ter problemas, caso falasse essas coisas para alguém que não aceitasse tão bem e que as “coisas poderiam ser viradas contra ele”.

O argumento de que poderia ter problemas, caso continuasse a fazer comentários inconvenientes, também foi acionado por Fernanda para alertar um colega de trabalho. Ela diz que é alguém que gosta de manter proximidade com as pessoas do trabalho e de abraçar, mas que às vezes alguns colegas confundem seu afeto e vêm, por exemplo, dar um cheiro no pescoço, fato que ela tolera, quando é alguém de quem ela gosta, mas que, em uma ocasião, xingou seu colega. Sua reação o surpreendeu e ela reforçou que xingaria novamente se ele faltasse com o respeito com ela de novo, pois sua simpatia não deveria ser confundida com liberdade para falar qualquer coisa, e ainda acrescentou:

A sua sorte é que eu gosto muito de você, porque senão eu ferrava contigo. [...] Olha toma cuidado porque estagiário, por exemplo, pode não entender da melhor forma o

que você está falando e pode fazer uma denúncia de você. Pode denunciar e não vai estar errado. (Antônia).

Em uma ocasião em que sofreu um assédio sexual de um colega, Carolina diz que percebeu na hora que aquilo era um problema, mesmo já acostumada, não sem incômodo, com um ambiente com “piadas” de cunho sexual o dia inteiro. Ela falou diretamente com a pessoa que cometeu o assédio e com o chefe dessa pessoa, mas que “não deu em nada”. Apenas conseguiu algum tipo de ação por parte do restaurante quando o chefe era muito seu amigo e que sentiu que poderia dar problema para ele, pois ela estava insistindo em uma resolução e avisou que levaria a questão aos superiores. A “solução” apresentada foi a de trocar o colega de turno para que não tivessem que conviver no mesmo horário e isso foi “o máximo que conseguiu”.

Sobre seus incômodos no trabalho, Ana diz que há dois cenários possíveis. O primeiro é o do “incômodo pelo incômodo”, em que não se diz nada. O segundo é o “cenário do confronto”, em que ela chama a pessoa para conversar. Em uma ocasião em que um estagiário do setor ao qual era responsável foi demitido por um erro que cometeu, ela buscou defendê-lo para que não fosse mandando embora, “batalhando” por sua equipe, especialmente por sentir que poderia ter havido um caso de discriminação, dado que o estagiário em questão era um “homem *gay* afeminado”. Apesar de seus esforços para mantê-lo na equipe, os chefes foram irredutíveis e ela se sentiu decepcionada e em um “lugar de impotência” com muitas “limitações”.

A divisão sexual do trabalho na cozinha aparece como um dos pontos de incômodo entre as entrevistadas. Após dois anos trabalhando em um restaurante na praça do *garde manger* no cargo de auxiliar de cozinha, Adriana procurou o setor de recursos humanos para questionar o motivo de ainda não ter sido promovida a cozinheira. A resposta recebida foi de que sua geração era muito apressada, o que a deixou revoltada ao ponto de ir “para cima” dela, argumentando conforme relata abaixo.

“Apressada? Cara, eu estudei, eu tenho diploma, eu estou aqui há dois anos, eu sei tudo desse restaurante”. Eu falei: “Sabe qual é o problema de vocês? É achar que só porque eu sou *garde manger*, eu não posso ser cozinheira. *Garde* não pode ser cozinheira. A única pessoa que pode ser cozinheira é quem fica no fogão. Exclusivamente são o quê? Homens. Nenhuma mulher entra aqui no fogão. Por quê? Porque vocês acham que uma mulher não consegue ficar aqui no fogão”. (Adriana).

Júlia acredita que há uma cultura na cozinha de que se deve “aguentar o estresse calado” como única maneira de evoluir. No entanto, ela acredita que não precisa ser dessa forma e que há outras maneiras, mesmo que ela admita que por vezes se veja repetindo esses mesmos

padrões, quando está no limite do estresse. No entanto, para refletir para mudar sua ação e para “não cometer o mesmo erro que essas décadas de chefes”.

Sobre um restaurante em que ela trabalhou e onde passou por muitas situações ruins, Júlia diz que até hoje faz questão de falar mal do local. Retomarei esse ponto ao final deste subtópico quando tratar do conceito de *hidden transcripts*, aspecto que dialoga com uma conversa que tive com Carolina durante a entrevista que tivemos. Ela me perguntou se eu havia visto uma polêmica recente sobre uma chefe na cidade do Rio de Janeiro que estava abrindo um restaurante e anunciando a contratação de pessoas a partir de um *story* na sua página do Instagram. A postagem dizia buscar pessoas apaixonadas pela profissão, que trabalhassem sem relógio e não achassem ruim comer em pé na cozinha.

Eu já havia visto essa postagem por ter recebido em um grupo de profissionais que estavam justamente criticando a mensagem da chefe. Ao relatar que vi a captura de tela da postagem, Carolina disse que também fez um registro da imagem e que isso rodou entre pessoas conhecidas. Ela acredita ter sido positivo que tenha havido uma reação de outros profissionais indicando o absurdo da postagem, o que levou a chefe a apagá-la e fazer uma retratação, ao que ela acrescenta:

Mas é normalizado, por isso que a gente começou esse debate. Não é possível que até hoje isso não seja um incômodo de todo mundo, sabe? Ela quer uma pessoa com aquela cabeça de alta gastronomia francesa que veio para o Brasil, sei lá e se instaurou, uma maluquice, mas não é assim, o brasileiro não é assim. Tanto que não fica tanto que roda muito. A gente não é um povo tão pacato, tão submisso, sabe? (Carolina).

O primeiro impacto de Ana de ser mulher em cozinha foi o de ser lida como fresca e patricinha, que não caberia naquele lugar e que iria desistir rapidamente. Percebendo essa leitura da equipe, entendeu que deveria se “impor”, o que, ao longo do tempo, acredita, fez com que se tornasse “uma cozinheira muito agressiva”, que tem que brigar e gritar. Com essa estratégia inicial, ela percebeu que a equipe passou a se conectar com ela “de uma forma mais humana”, entendo que ela “trabalhava para valer”. Por ter trabalhado muito com homens, sempre teve que se “blindar” e se “defender”. Acredita que desenvolveu essa “agressividade do impor e brigar” por medo.

Apesar de sentir que funcionou por um tempo, percebe que recebeu um “rótulo de mulher agressiva” que durou um tempo e que ela “usava disso” e se escondia atrás disso para se fortalecer. Depois que saiu desse restaurante, começou a entender que não precisava mais agir assim e passou a desconstruir essa visão, principalmente quando começou a trabalhar em cozinhas que tinham mais mulheres. Passou a comandar um setor do restaurante, treinar

peessoas, ter estagiários/as e viu que não havia necessidade de usar o grito para sobreviver nesse espaço, que poderia ser de uma forma mais tranquila.

Porque estar na cozinha sendo uma mulher ainda é muito nesse lugar de você ter que brigar e aí existem vários tipos de briga. Lá no início, inexperiente, eu escolhi o grito, hoje eu escolho outros tipos de tática, então é a conversa, é você se aliar com as pessoas. (Ana).

Pela primeira vez, Francisca está chefiando uma equipe no restaurante em que foi contratada. Como ela percebe que os/as colegas tinham um grande apreço pelo chefe anterior, escolheu como estratégia tentar ganhar a equipe, chegando “no sapatinho”, pois acredita que não funcionaria chegar “com o pé na porta”. Apesar dessa escolha, ela relata que está sendo desafiador esse período de adaptação e que não gostaria de ter que exigir respeito, pois essa deveria ser uma coisa básica. Por isso, em alguns momentos, ela sente que tem que dar uma “puxada maior” e até gritar. Além dos conflitos externos, ela relata se sentir muito insegura e que isso dificulta seu movimento de conquistar as pessoas, de mostrar que sabe o que está fazendo e de “se impor à sua maneira”.

Desde que começou a trabalhar em cozinha, Francisca diz que percebeu que não se pode “permitir nenhuma abertura” e que buscou se “descaracterizar” ao máximo, optando por usar uniformes mais largos, para esconder o corpo, desviar atenção e reduzir o risco de assédio. Também procura ser mais séria, tentando não perder sua “essência”, dizendo que “vai se moldando para sobreviver”. Sobre isso, ela acrescenta:

A gente se exige demais e a gente sabe que o tempo todo a gente vai ser testada. A gente não pode dar os mesmos gritos que os homens, porque senão a gente sai como histérica. A gente não pode se comportar como os homens porque não é permitido, sabe? Então, assim, é difícil, é desafiador, a opressão vem com tudo, o julgamento vem mais ainda. E você ter voz dentro de uma cozinha é difícil. (Francisca).

Quando foi trabalhar no setor de panificação de um hotel, Patrícia foi questionada se poderia mesmo ser padeira, visto que era um setor ocupado totalmente por homens nesse momento. Ao que ela respondeu de maneira direta que ela faz pão com mão e não com outras partes do seu corpo.

O trânsito entre se impor de maneira mais enérgica e escolher calar-se por vezes pode depender tanto da situação ocorrida, quanto da relação com as demais pessoas. Com a lógica aprendida de “cuidar como se fosse seu”, Antônia diz que busca sempre fazer tudo perfeito e que isso nem sempre foi benéfico para ela. Na relação com os superiores, ela adota uma lógica de “subserviência” e, quando erra, responde sempre “sim, chefe”, sem contestar. No entanto,

entre os colegas ou subordinados, ela exige essa mesma perfeição que busca em sua atuação como quando ela diz que quem trabalha com ela ou “tem o corte perfeito ou tem o corte perfeito” e acrescenta:

Se estiver com dor, calma. Vai tomar um analgésico. Ou então vai mudar de posição. Ou então vai entender o que é a cozinha. A cozinha causa dor. A cozinha tem cicatriz. (Antônia).

Apesar da subserviência com superiores hierárquicos, em grande parte das vezes, Antônia relatou adotar posturas de confronto direto, pois percebe que a cozinha a foi deixando “mais violenta”, inclusive nas relações fora do trabalho. Ela relata um dia em que, voltando para casa, passou por um viaduto em que havia um homem se masturbando e que foi em sua direção. Ela sacou sua faca de cozinha de 10 polegadas para mostrar para ele e mesmo assim ele entrou na portaria com ela. Ela relaciona sua reação à sua experiência em cozinha, quando diz:

Porque, na cozinha, você ouve o tempo inteiro os cozinheiros falando: “Ah, minha peixeira”. Sabe? Essa coisa pra te intimidar mesmo. Eu já estava vivendo isso, né? E aí, quando eu chego, o cara vai e fala assim na portaria: “A menina entrou aqui e tirou uma peixeira”. Meu irmão, eu voltei e falei assim: “Eu estou com uma peixeira e eu não tenho medo de nordestino não. Numa próxima vez que você se tocar e vier pra cima de mim, eu uso a minha peixeira”. (Antônia).

No trabalho, ela também relata nunca ter sido “boazinha” e diz ter virado um “monstro” por ter endurecido com a quantidade de “porrada” que já levou e se defender de forma enérgica, como mostram alguns dos trechos de sua fala abaixo.

Quando um homem me sarrava, eu falava: “Você vai sarrar a puta que te pariu, filho da puta. Nunca mais passa o seu pau na minha bunda”. E aí, você vira um monstro. (Antônia).

E eu sempre falei mesmo: “Não toca em mim”. Cozinheiro quando começava a encostar muito, eu falava assim: “Fala na distância”. Mas eu sou uma exceção da maioria das mulheres, né? (Antônia).

Para aprofundar o entendimento sobre sua escolha de confronto direto, detalho algumas das situações vividas por ela no período em que estava morando nos EUA, em que recebeu um convite irrecusável de uma ex-chefe para chefiar a equipe de cozinha de um importante evento internacional em Londres. Para participar do evento, ela precisaria faltar aulas do curso de cozinha que fazia na época, por isso foi conversar com um professor que tinha problemas com

ela. Ele tentou diminuí-la, perguntando se ela iria “lavar o chão” no evento, ao que ela respondeu que, por ser cozinheira, provavelmente também lavaria o chão, entre outras coisas.

Dada a relevância para a sua carreira de chefiar a equipe do evento, Antônia decidiu ir, mesmo que tivesse que perder um período de aulas. Além dos desafios e responsabilidades em relação ao próprio evento, ela relata que passou por situações de assédio e discriminação nessa experiência por ser jovem e mulher. Em uma situação de desconformidade sensorial de um alimento que deveria ser servido a diversas pessoas, Antônia, que era a responsável pelo monitoramento dos alimentos, tomou a decisão de descartar uma grande quantidade de comida que tinha um custo financeiro elevado. Um dos superiores da cozinha questionou sua decisão de descartar o alimento e a confrontou em relação à sua capacidade de liderança e se ela tinha “culhões”, dizendo que ela parecia um homem na cozinha, ao que ela respondeu: “Não, eu não tenho culhão não, eu sou mulher mesmo. Pode jogar fora”.

Logo após o evento em Londres, ela foi trabalhar em um evento em Paris em que iam cozinhar um prato chamado capote, palavra usada para galinha d’angola no Brasil e para preservativo na França, o que gerou uma série de comentários debochados e que buscavam insinuar uma conotação sexual. Ela também teve problemas com a qualidade dos alimentos que recebeu e por não falar francês. Sua forma de lidar com esses desafios foi o confronto direto, respondendo que falava inglês, espanhol e português, para se esquivar das críticas sobre não falar o idioma local ou perguntando se a cozinha francesa era aquela “imundice” mesmo, quando a qualidade dos produtos vinha alterada. Em uma ocasião, foi enfática em responder:

Tira o menu brasileiro. Tira o menu brasileiro que no Brasil a gente não serve isso. Ou você traz um produto novo do jeito que a gente usa ou você tira o menu brasileiro e a gente não vai cozinhar hoje. O prato é assim e assim que vai sair até o final. Não tem conversa. (Antônia).

Ela diz que sentiu que eles esperavam que ela fizesse tudo que eles queriam por ser brasileira, mas que ela se recusou a cumprir com essas expectativas, pois, segundo ela, “as mulheres do Brasil também são fortes, inclusive na França”.

Ao retornar para os EUA, estava próximo o final do curso de gastronomia e era preciso apresentar um trabalho de conclusão. Ocorre que ela recebeu um convite para participar de um evento gastronômico importante em Nova York com chefes renomados. Ao pedir para o professor para trocar a data de sua apresentação, ele a ameaçou dizendo que, se ela fosse trabalhar no evento, não receberia o certificado do curso. Antônia se recusou a desistir da oportunidade e teve que enfrentar uma perseguição para conseguir a certificação. Ela chegou a

ameaçar denunciá-lo por assédio, já que a escola tinha como base a profissionalização de imigrantes e pessoas de baixa renda, mas conseguiu autorização para participar do evento entrando em contato com a diretora da escola e o diretor do curso. Diante disso, o professor exigiu que ela apresentasse sua prova final em menos de uma semana. Ela conseguiu apresentar, foi aprovada e ainda conquistou uma bolsa de estudos para uma especialização em confeitaria que cursou posteriormente.

Agora que lidera uma equipe no restaurante em que trabalha, Márcia sente a responsabilidade de mesmo estressada ou triste ter que motivar as pessoas sendo mais “profissional e menos sentimental”. Ela diz que no início tentou ser mais séria, firme e seca, mas que não conseguiu ser apenas “racional”, pois acredita não ser eficaz e que isso distancia as pessoas. Para ter a troca que vê como necessária para as coisas funcionarem, começou a se soltar mais, mas separa as amizades construídas no trabalho dos momentos de ter que brigar ou exigir. Sobre assédio sexual, ela diz que já sofreu de forma verbal, mas acredita que por ser “grossa” dá “barreira” para que esse tipo de coisa não aconteça com ela.

A estratégia de blindar-se de determinadas questões é vista por Maria como “um dos mecanismos de defesa dentro da profissão”. Ela relata sobre uma chefe com quem compartilhava muitas questões sobre feminismo na cozinha, mas que elas tentavam não pautar isso o tempo todo com a equipe para não parecer que elas estavam querendo se “vitimizar” no trabalho. Exatamente pelo mesmo motivo, do risco de “ser colocada como uma pessoa que está se vitimizando”, que ela diz se “policar” para se “dissociar da imagem de ser a única mulher da cozinha”.

Além de evitar pautar temas de gênero no trabalho, ela também diz que foi se “blindando” de outras formas, pois percebeu que existiam padrões e que ela sofreria determinadas coisas em vários lugares. Quando ela encontrava um desafio no trabalho, não assumia sua dificuldade para que não a colocassem em um “patamar inferior”. Assim, mesmo sendo uma pessoa mais baixa, tentava pegar o que estivesse no alto, ou pegar coisas muito pesadas sem ajuda, até o limite que fosse possível. Sobre isso, ela classifica o seguinte:

Eu acho que o mecanismo, assim, foi não me colocar nessa posição de “ai, não consigo” para as pessoas não levarem isso para o lado do gênero, sabe? Do tipo: “Aí, é pesado demais, ela é uma mulher e não consegue pegar. Isso aqui precisa fazer muita força”. Sempre tentei não ser colocada nesse ambiente, sabe? (Maria).

Maria relata ter vivido muito preconceito e machismo em cozinha e que as pessoas mudam o tratamento inicial que têm com ela “por ser mulher”, quando veem que ela tem “uma

personalidade mais forte” ou que não dá tanta importância para a maneira como elas falam. Assim, elas mudam a forma de agir.

Percebendo também que era tratada de maneira diferente por ser mulher, Adriana diz ter criado uma “capa” ao entender que não poderia “ser uma menininha que pede ajuda o tempo todo”. Em função disso, passou por várias situações em que sentiu que tinha que aguentar “calada”. Para não demonstrar fraqueza, ela pegava peso, o que diz ter prejudicado seu físico, pois já se machucou e queimou o rosto e a mão, mas seguiu trabalhando, esperando para chorar só depois que saiu do trabalho. Quando ouvia comentários desagradáveis ou mesmo de assédio, preferia ignorar a ter que se posicionar de maneira mais agressiva.

Por ser uma mulher lésbica, Adriana preferia também manter silêncio sobre sua orientação sexual. Por comentários pejorativos sobre outras, ela preferia ficar calada e ignorar comentários sobre o tema. Márcia, também uma mulher lésbica, diz que no início também não falava sobre sua orientação sexual no trabalho, mas que, com o tempo, tendo muitos/as chefes *gays* e lésbicas, sentia identificação e passou a compartilhar e se sentiu protegida por eles/as, acreditando ser privilegiada por nunca ter sofrido nada mais grave quanto a essa questão. Por ser bissexual, Patrícia diz que não deixa de falar sobre o tema, mas que toma cuidado para não citar isso em entrevistas de seleção, por exemplo. Ana é bissexual e não sente que sofreu alguma discriminação direta por isso, mas diz que recebe comentários “em tom de brincadeira” que acredita que uma mulher heterossexual não receberia, como o de que ela é “pegadora”, por exemplo.

A adoção de posturas diversas no trabalho para adequar-se ou atingir seus objetivos pode ser pensada pelo olhar dos conceitos de *habitus* e *hélix corporal* (BOURDIEU, 2013, 2007). As noções de *habitus*, incorporação das estruturas, e de *hélix corporal*, instância do *habitus* que reflete a “exteriorização da interioridade”, estão mais ligadas a uma reprodução inconsciente, mas não apenas. No caso desta pesquisa, o trânsito de comportamentos observado demonstra o caráter refletido e consciente nessas escolhas, que não se limitam a uma mera reprodução social. Através da maneira como se ocupa o espaço físico com o corpo, por meio de posturas e gestos, é possível revelar a relação que se tem com o mundo social e o lugar que nele atribuímos a nós mesmos. Podemos demonstrar segurança ou agressividade, desenvoltura ou inconsciência na forma como nos apropriamos dessa expressão corporal e temporal como uma forma de comunicar nosso valor social e como desejamos ser percebidos pelos outros.

A categoria de **autonomia e ter negócios próprios** está vinculada à busca por não ter que responder a patrões ou empreender para ter maior possibilidade de ganhos financeiros e avanço na carreira. Embora essa tenha sido uma opção almejada por algumas das interlocutoras

do Rio de Janeiro, não apareceu de forma tão central quanto para a maioria das mulheres em Barcelona.

Para Antônia, uma das principais vantagens de trabalhar como autônoma na organização de pequenos eventos é a possibilidade de ser uma “cozinheira anarquista”. Ela diz que, assim, ninguém manda nela e ela não tem que puxar o saco de ninguém.

Adriana tem vontade de, no futuro, ter um café, por ser um estabelecimento mais tranquilo e por ter a oportunidade de fazer outras coisas no espaço, como música e arte, suas paixões além da cozinha. Ela diz que não deseja abrir um restaurante “pauleira”, pois foi se desencantando muito com essa forma de trabalho. Trabalhar muito e ganhar pouco é um dos motivos que a fizeram querer ter algo próprio, pois acredita que seguirá trabalhando muito, mas que terá a possibilidade de ganhar mais.

Cansada de trabalhar muito, mas sem o devido retorno, Júlia decidiu trabalhar de maneira autônoma, pois, assim, percebe que tem mais flexibilidade e fica menos ansiosa. Ela não almeja voltar a trabalhar em restaurante e seus planos para o futuro envolvem “seguir autônoma”.

Abrir um negócio próprio é uma vontade de algumas delas, como Fernanda, que gostaria de, no futuro, abrir uma confeitaria. Patrícia diz que sempre teve o sonho de abrir um restaurante, mas sabe que, apesar de ter muito talento, isso não é suficiente para que um negócio funcione. Ela sempre buscou aprender muito nos locais pelos quais passou para que pudesse criar repertório para quando viesse a abrir o seu próprio local e hoje não se vê mais trabalhando para outras pessoas. Abrir um restaurante também é um desejo de Carolina, que diz que gostaria de fazer as coisas de maneira diferente do que é feito no setor, acrescentando que:

É a grande área dos exploradores e dos explorados, ou você fica eternamente se fodendo ou você tenta sair disso abrindo alguma coisa. [...] Acho que chega um momento que quem trabalha em restaurante entende isso: ou vou ser empresário ou vou ser um cozinheiro. Porque não dá pra fazer os dois e é muito melhor ser empresário do que cozinheiro porque você trabalha muito e ganha pouco. (Carolina).

O **acúmulo de experiências** está vinculado à maturidade e experiência adquirida ao longo do tempo, seja a de conhecer mais sobre o funcionamento do setor, seja a de desenvolver consciência social sobre questões de classe, raça e gênero.

Algumas falas de Maria evidenciam o quanto suas experiências foram sendo importantes para ter contato com a cozinha profissional e para perceber os caminhos que gostaria de seguir na carreira, bem como o que não gostaria de repetir. Observar que ela tinha um bom desempenho com o trabalho de cozinha a foi motivando a seguir na área, mesmo com

as dificuldades da carreira, como a grande carga horária. Perceber estruturas de desigualdade de gênero no setor também foi algo que se construiu a partir de suas experiências, fazendo-a passar a refletir sobre essa temática para estar atenta a esse aspecto no trabalho, algo que não fazia no início de sua carreira por conhecer menos gente e por não ter tanto acesso a essas pautas.

No início de sua carreira, Ana percebia que era muito inocente, no sentido de não ter muito conhecimento sobre a área. Ela diz que no início estava com muito “sangue no olho” de querer trabalhar, aprender e ser uma boa cozinheira. Ela acredita que isso fez muito bem para ela e que evoluiu muito ao longo de suas experiências, mas hoje está em uma idade na qual passou a pensar mais no futuro e no que gostaria de fazer quando estiver mais velha.

Adriana também percebe que era muito imatura e inocente no início de sua carreira, pois começou nova, com 19 anos. Hoje ela acredita que amadureceu, cresceu e se tornou uma pessoa mais forte por ver, a partir de suas experiências em cozinha, que a vida era cheia de dificuldades. No entanto, esse amadurecimento não se deu de forma tranquila, gerando questões de saúde mental, conforme ela relata:

Eu cresci, criei maturidade, mas também ganhei sequelas, né? A sua cabeça fica surtada, né? Então, foi um baque muito grande pra minha cabeça. Tipo, ah, mano, muita ansiedade, eu saí, soltou minha cabeça. Atingiu os meus gatilhos de ansiedade na cozinha. Um problema muito sério com isso. Trato ansiedade até hoje. (Adriana).

Refletindo de forma retroativa sobre seu primeiro estágio, Francisca diz que hoje tem uma leitura muito diferente do que tinha à época e que atualmente percebe que a relação com os colegas homens teve um papel muito importante na construção da sua insegurança. Outra interpretação posterior ao evento que ela desenvolveu foi sobre um relacionamento afetivo que teve com um de seus colegas de trabalho, que foi tortuoso, de tal modo que hoje ela percebe que passou por algumas situações de assédio sexual no trabalho com ele. Ela diz que por muito tempo fingiu que não aconteceu, conforme esse trecho de sua fala:

A gente sempre tende a negar, né? A gente finge que não aconteceu e segue a vida. (Francisca).

Fernanda acredita que a experiência é fundamental para se sentir mais à vontade na cozinha e ter certas posturas. No início de sua carreira, sentia-se um pouco desorientada e fazia muitas perguntas, mas, com o tempo e a experiência, passou a se sentir mais confiante. Ela também menciona que ter passado por situações semelhantes fora da cozinha a ajudou a saber

lidar com situações de assédio, por exemplo, com mais facilidade. Ela percebe que há diferença na postura entre uma estagiária mais nova e uma trabalhadora mais experiente frente a um possível assédio, já que a estagiária pode se sentir mais inibida e constrangida.

A **dimensão coletiva** envolve a construção de alianças e a reivindicação por união e ações coletivas de enfrentamento e conquista de direitos. A argumentação sobre a importância de uma união de classe, como um sindicato, é feita por Ana para enfatizar a necessidade de uma organização coletiva do setor para politizar a profissão, tal qual ela desenvolve no seguinte trecho:

Então a gente não chegou nesse momento ainda de perceber que a gente precisa do coletivo, de que a gente precisa da equipe, de que a gente precisa se unir tanto dentro da cozinha quanto fora da cozinha. E eu acho que a gente é muito penalizado por isso, porque a gente só vive tudo isso, porque a gente é muito, também porque a gente é muito desunido. [...] A gente precisa muito disso, porque a partir disso a gente consegue ter corpo pra poder agir, pra poder brigar por nós assim. Pela nossa classe e transformar a gastronomia não nessa coisa de um indivíduo só, do chefinho lá colocando rolinho no prato, mas como uma classe social política, porque a gente mexe com tudo, a gente mexe com fornecedor, então a gente mexe desde o agronegócio, desde a plantação, desde a pessoa que tá lá até o cliente, então, assim, é uma cadeia enorme que a gente tá envolvido e geralmente a classe do cozinheiro não olha pra isso. (Ana).

Em uma experiência trabalhando em uma padaria, Patrícia passou por situações de assédio sexual por parte do seu chefe, que também era pai de uma amiga sua. Ela conta que o chefe trabalhava muito cedo na padaria e, inicialmente, deixava o portão de trás e a porta de vidro destrancados, mas depois começou a trancá-los, o que a obrigava a ter que ligar para ele para pedir que abrisse a porta para entrar na padaria. Pelo reflexo na porta de vidro, ela percebeu que ele a olhava de cima a baixo todos os dias, o que a deixava desconfortável e que aguentou essa situação por 6 meses. Como ele também assediava outras colegas de trabalho, a situação se tornou insustentável, então elas se juntaram e buscaram o dono para relatar. A colega que puxou a iniciativa de fazer o relato formal pediu demissão no dia, assim como o chefe, que pediu demissão, mas seguiu por um tempo cumprindo aviso-prévio, o que gerou grandes conflitos entre ele e a equipe por sua permanência. Ela diz que contou para sua amiga sobre essa situação, que classifica como o episódio mais pesado que ela já enfrentou em um ambiente de trabalho, apesar de já ter passado por assédios “mais leves” em todas as outras experiências profissionais que teve.

Para aprofundar o entendimento sobre a dimensão coletiva, narro um pouco da experiência vivida por Ana no restaurante em que trabalha atualmente. Ela relata que hoje a maior parte da equipe se dá bem e não há grandes questões na cozinha, apesar de haver

“entrelinhas”, mas que esse momento “pacífico” só ocorreu por uma construção e uma “batalha” junto à equipe, especialmente às mulheres, que tiveram que se “unir enquanto mulher pra poder sobreviver lá dentro”.

Anteriormente a esse momento, diz que o restaurante passou por um histórico desagradável com casos de racismo, machismo, homofobia e abuso de poder. Em um episódio destacado por ela, uma pessoa pediu demissão após ter sido “encurralada” no escritório fechado com “dedo na cara” e coagida a renunciar ao posto de trabalho, o que Ana classificou como uma situação de assédio moral. Após esse incidente, outras pessoas acabaram pedindo demissão pelo “ambiente tóxico e abusivo” que estava formado.

A maioria das situações de desconforto foram classificadas como sutis, para a criação de um “lugar de submissão” pelo desmerecimento e que “revelam um comportamento muito de relação de poder e submissão e abuso”. Nos casos diretos de homofobia e racismo que aconteceram, Ana percebeu uma negação e uma esquiva de responsabilizar-se por parte da liderança, que não soube reagir ou lidar com as situações, enfatizando que os líderes são “homens brancos e héteros”. Diante dos ocorridos, a reação foi de dizer que não eram homofóbicos ou racistas, por se considerarem “desconstruídos”, mas que, segunda ela, o chefe, lido externamente como excêntrico, não passa de “mais um homem privilegiado que não sabe ouvir não e que quer impor o poder que ele exerce por dinheiro, por poder ou por fama”.

Ela também percebia que as formas de cobrança eram muito distintas na maneira como eram feitas para as mulheres e para os homens, sendo os erros destes relevados com maior frequência por serem amigos da chefia. Ana utiliza o termo “broderagem” para se referir à relação de autoproteção que os homens faziam entre si e que percebia uma atmosfera de que as mulheres deveriam apenas agradecer por estar lá e serem submissas. Diante disto, aproveitando um momento em que havia mais mulheres dentro da cozinha, elas passaram a se unir para “fortalecer-se”, “cuidar-se”, “proteger-se” e facilitar a convivência.

Esse compartilhamento de experiências e construção de alianças ocorreu nesse momento, segundo ela, “naturalmente”, a partir da identificação, amizade e percepção que se foi criando de que, se houvesse um cuidado mútuo e uma “rede de apoio, de se ouvir, de conversar, de ajudar o outro no trabalho mesmo, assim, do tipo de não deixar ninguém sozinho”, o ambiente poderia ser melhor para todos/as. O trecho a seguir de sua fala explicita melhor isso a que se refere.

Da gente se apoiar sabe, de não deixar ninguém sozinho, ninguém isolar, nenhuma mulher isolada. Não só de o apoio emocional, da conversa e da troca, mas do trabalho mesmo. Assim, do tipo de valorizar o trabalho da outra, de puxar a outra pra cima.

Até quando acontecia uma situação de ir lá e defender, de ir lá e proteger e de tipo, cercar de afeto, assim, do tipo aqui vocês não vão maltratar, aqui vocês não vão passar do limite, aqui não vai ter piadinha e aqui não vai ter sobrecarga de trabalho pra ninguém, todo mundo vai se ajudar. (Ana).

Mesmo quando não havia muito a ser feito, só de ter alguém para escutar e compartilhar os ocorridos e que confirmasse que você não “está maluca” já era muito importante. Essa troca ajudava as mulheres a identificarem os “pequenos abusos” que ocorriam de forma sutil e que antes muitas vezes se questionavam se realmente estava acontecendo, se não estavam “vendo demais” ou “sentindo demais”.

Ana avalia como muito positivo esse movimento, pois acredita que, quando as mulheres se unem, seja por amizade, seja por trabalho, há uma “força muito grande”. e que conforme foram se unindo, foram fazendo questão de aumentar esses movimentos confirmando sua importância dizendo “vamos sobreviver e vamos se ajudar”. Ela diz que foi notável como nessa época os homens da equipe passaram a respeitar mais certos limites, que hoje já não respeitam mais, notando também o incômodo com essa união, que gerava mais dificuldades para eles.

Apesar dos esforços de união e reivindicação de espaços, ela diz que, ao final, as pessoas continuaram sendo quem eram e que elas tiveram que “se adaptar a viver com isso”. Destaca que seu chefe direto, que não é o chefe geral do restaurante, é muito competente, mas uma pessoa complexa de lidar, não apenas por ele ser o chefe, mas também por ser homem, segunda ela. Ao longo do tempo, após a mobilização da equipe e as reivindicações feitas, é que o chefe “teve que mudar”, mas ela relata que ainda há muitas “disputas de poder” e que percebe que ele se sente ameaçado de alguma forma por ela. Ela diz que já houve um momento com muitas mulheres na equipe da cozinha e que hoje não há mais tantas, fato que lamenta e que considera que muda muito as relações de trabalho. Destaca que hoje toda a liderança do restaurante é ocupada por “homens brancos e héteros”, destacando a importância de se fazer essa marcação racial e de orientação sexual.

Apesar das conquistas desse momento não terem sido permanentes, ela diz que isso criou vínculos duradouros com as mulheres dessa época. Hoje, por ser uma das mais antigas da equipe, busca puxar para si outras colegas, que a veem como um ponto de referência a quem podem recorrer e que isso passou a ser uma troca, pois ela não quer que outras colegas vivam as coisas pelas quais já passou.

A **dimensão coletiva** está presente em suas falas para além dos relatos de construção de alianças na equipe, mas por observar que, após anos trabalhando no setor, as coisas têm melhorado e acredita que será um pouco melhor para as novas gerações que chegarem. Ainda assim, destaca que, mesmo ocupando mais lugares, ainda não há muitas mulheres em cargos de

liderança ou alcançando prestígio, fama e dinheiro, como se houvesse uma barreira que diz “é só até aqui que você pode ir, que eu permito que você vá”. Ana acredita na importância de “continuar ocupando esses lugares, colocando pro mundo que a gente tá aqui, que a gente é tão capaz quanto, que não é sobre gênero é sobre competência, sobre trabalho”.

Participar da mobilização da equipe de mulheres nesse restaurante fez com que Ana sofresse uma série de estigmas, que estão relacionados aos **limites da resistência**, que passa pela estigmatização de quem exige melhores condições de trabalho, receio de retaliação e de ser mandada embora. Ela relata que, por impor sua presença e seu trabalho, seja pelo seu tom de voz ou pelo cuidado com outras pessoas, teve que ouvir mais de uma vez que era uma “mulher histérica”, que “fala demais”, que tem “opinião demais” e que se “impõe demais”, situações pelas quais acredita que não teria passado se fosse um homem. Por ter sido “colocada nesse lugar”, ela chegou a se questionar se não estaria mesmo sendo excessiva, mas diz que foi muito importante ter ocorrido essa união da equipe para que pudesse redimensionar os estigmas que estava sofrendo ao ver que tinha pessoas ao seu lado vivendo a mesma coisa que ela.

Nas vezes em que escolheu conversar sobre seus incômodos no trabalho ou confrontar diretamente determinadas situações, Ana sentiu que buscavam colocá-la em um lugar de uma pessoa difícil ou de “reclamona” e, quando não dizia nada, mas aparentava que estava incomodada, sofria implicâncias pelo fato de estar chateada. Por ter se colocado como um ponto de referência e apoio para outras colegas, diz ter recebido um rótulo de “mulher agressiva” que perdurou por um tempo. Ela ainda acrescenta:

A gente precisa participar das decisões, a gente precisa ser ouvida, mas quando a gente pede e demanda isso “Ah lá, tá querendo ser chefinha! Ah, tá com síndrome de chefinha”. Mas eu só vejo isso acontecer quando é uma mulher, quando é um homem *gay*, quando é uma pessoa que não é considerada. (Ana).

Em muitas ocasiões, a solução encontrada para a insatisfação no trabalho foi a decisão de sair do emprego para buscar outras oportunidades na esperança de que fosse melhor ou ao menos tolerável a permanência. Em uma experiência de descontentamento no trabalho, em que sentia que aprendia muito, mas de forma muito exaustiva e pesada, Maria decidiu pedir demissão para assumir outro emprego. Ela diz que foi difícil sua saída, pois foi questionada em coisas relacionadas à sua carreira e isso a deixou incomodada. Seu chefe parecia incomodado com a situação e começou a questioná-la sobre se o que ela estava fazendo fazia sentido para a construção de sua carreira, sugerindo que precisava ficar mais tempo em um lugar.

Mesmo diante da decisão de sair do emprego, Maria se sentiu incomodada por ter um homem acima dela na hierarquia do restaurante questionando suas escolhas profissionais. Ela menciona que se sentiu intimidada e que sentiu que parecia que ele estava jogando com a cabeça dela, especialmente porque ele nunca havia falado sobre essas coisas antes. Ela também destaca que acredita que existem muitos caminhos diferentes para se construir uma carreira na gastronomia, e que não há apenas um caminho “certo”.

Francisca também sofreu intimidação por parte do seu chefe no momento que decidiu sair do trabalho. Ela já estava cumprindo o tempo de aviso-prévio na época das festas de fim de ano, quando decidiu que faltaria ao trabalho na noite de Natal para ficar com sua família. Quando seu chefe direto ficou sabendo de sua decisão, relatou ao chefe geral que a chamou para conversar e a pressionou a ir trabalhar no dia, usando de sua posição no setor para ameaçar “queimá-la” no mercado falando mal dela para outros profissionais, fato resumido por ela na seguinte frase:

Ele basicamente me botou contra a parede e falou: “Se você não vier trabalhar nesse dia, eu vou acabar com a sua carreira”. (Francisca).

Ela chegou a gravar essa conversa, pois sabia que seria um momento tenso e relatou o ocorrido ao setor de recursos humanos na entrevista de desligamento que faziam ao final. Apesar da denúncia formal, ela diz que nenhuma providência foi tomada e que nada aconteceu com esse chefe, inclusive tendo sido patrocinado pela empresa para ir estudar no exterior. Sem o receio de ser mandada embora, pois já estava saindo do emprego, Francisca se utilizou de estratégias diversas, como faltar ao trabalho, gravar a conversa para proteger-se e denunciar o ocorrido ao setor responsável. Ainda assim, suas tentativas foram frustradas por uma estrutura que oprime os trabalhadores e favorece as chefias, especialmente quando estas agem a serviço dos interesses da empresa.

Apesar de relatar amar o trabalho, Ana diz que pensa muitas vezes em desistir da área devido ao cansaço e por acreditar que a vida é muito mais que um trabalho e que hoje sente que se dedica demais a ele e vê com receio o fato de muitos/as cozinheiros/as só conhecerem pessoas do setor e só falarem sobre isso. Ela diz que gostaria de ter um trabalho com mais paz e menos problemas.

O motivo para Francisca sair de um dos trabalhos que teve foi a recusa por parte da chefia, alegando o fato de ela ser mulher, de que ocupasse uma vaga na praça de cozinha quente, área na qual ela tinha muita vontade de trabalhar. Em outra ocasião, quando era estagiária, ela decidiu sair do estágio após uma discussão com um chefe recém-chegado que fez alterações na

escala de folgas de uma maneira que ela considerou injusta e, por indignação, pediu demissão. Como um acúmulo, ao longo do tempo, Francisca passou a repensar sua carreira e se valia a pena permanecer, devido ao desgaste e tempo perdido de convivência com a família. Apesar de ter pensado em desistir, ela não se vê fazendo outra coisa e diz que tem “conta para pagar”.

Em sua experiência de intercâmbio em um restaurante espanhol em que sofreu assédio sexual de um dos chefes, Ana relata que se sentiu muito solitária nessa ocasião. Não apenas por estar sozinha em um país estrangeiro, mas por sentir que não tinha a quem recorrer para relatar ou denunciar o assédio sofrido. Ela não queria contar para os seus pais no Brasil, pois sabia que eles iam mandá-la retornar na hora e não estava disposta a renunciar à oportunidade que estava vivendo. Também não sentiu espaço para falar sobre isso com sua chefe direta, pois ela também estava passando por assédio e sentiu que não poderia ajudá-la. Ao final, ela não denunciou a violência vivida e alerta que:

As pessoas sempre falam “Ah, mas por que não denuncia? Mas por que você não fala?” E nunca é simples assim. (Ana).

Sobre o assédio sexual que Patrícia sofria do chefe da padaria em que trabalhava, que a olhava de cima a baixo quando entrava pela porta, ela fala um pouco sobre os desafios para denunciar. Primeiro ela relata a dificuldade de comprovar o que acontecia, pois era algo que ocorria quando estavam só os dois e que ela percebia pelo reflexo na porta de vidro. Depois destaca que, além de chefe, ele era um dos sócios da padaria, fato que a fazia se perguntar: “Você reclama para quem?” (Patrícia). Apenas após os assédios ocorrerem com outras colegas, foi possível denunciar para o sócio majoritário da padaria.

Sobre os casos de racismo e machismo que sofreu na cozinha, Patrícia acredita que é preciso saber lidar com isso, ao entender quais são os seus limites, buscando o setor responsável, no caso de situações que extrapolem muito, algo que ela não vê ter funcionado em sua experiência, e decidindo não ficar mais no local. Nos casos em que relatou problemas aos gestores, foram feitas apenas conversas informais com as pessoas que cometeram as violências, sem nunca chegar a uma advertência formal, ficando a palavra de um contra a palavra do outro. Por ter trabalhado em padaria por muito tempo e ver que esse é um setor da cozinha com uma ocupação ainda maior de homens, ela percebe que eles “se protegem” entre si, o que dificulta as mudanças na área.

O medo de serem estigmatizadas ou marcadas no mercado de trabalho como pessoas “difíceis”, além da possibilidade real de serem demitidas ou sofrerem retaliação no trabalho, limita as possibilidades de agir dessas mulheres. Mesmo diante de casos que poderiam

demandar intervenção jurídica ou policial, a escolha acaba sendo por não recorrer a essas ferramentas de denúncia formal, para não terem que pagar o preço das consequências desses processos. Os inúmeros limites de ação dificultam a superação dos problemas enfrentados, ainda que permitam brechas para que se produzam fraturas nessas estruturas.

Para aprofundar o debate em torno dos limites das denúncias, cabe destacar aqui um caso público, ocorrido em outubro de 2020, que foi mencionado por Francisca em sua entrevista. O caso começou com o que seria chamado popularmente na internet de uma “treta gastronômica” entre dois dos mais famosos chefes de cozinha do Rio de Janeiro, Alberto Landgraf, do Oteque, e Roberta Sudbrack, do Sud, o Pássaro Verde. Alberto fez uma publicação em sua página na rede social Twitter ironizando um *smash burger* preparado por Roberta. Ao criticar publicamente a chefe, passou a receber e divulgar uma série de denúncias de maus-tratos praticados por Roberta contra seus funcionários, o que gerou uma grande polêmica no meio da gastronomia.

Os relatos acusavam Roberta de ser racista, de humilhar e ofender as pessoas, de que a realidade de seu restaurante não condizia com o que ela diz fazer sobre valorização do ingrediente, de pagar baixos salários, apesar dos altos ganhos, e de não pagar direitos trabalhistas, de fazer com que as/os trabalhadoras/es de seu restaurante se alinhassem e baixassem a cabeça quando ela chegava ou de mandar uma funcionária baixar a cabeça enquanto recebia um sermão, de exigir jornadas de trabalho mais longas que o permitido na legislação sem pagar hora extra e de obrigar funcionários/as a seguir trabalhando mesmo machucados/as ou doentes, de chamar trabalhadores/as de “merdinha” em uma reunião, de levar o crédito pelos trabalhos que outras pessoas realizavam, entre outras coisas.

Uma das primeiras reações públicas ao ocorrido foi a de uma jornalista especializada em gastronomia que publicou em sua página no Twitter sobre seu incômodo em ver “clubes de rapazes” da gastronomia que se juntam para odiar Roberta, acrescentando que não se recordava de ter visto algo parecido acontecendo com os homens do setor, mesmo havendo muitos chefes “ególatras, assediadores e abusadores”. Alberto respondeu à publicação se defendendo, alegando não pertencer a nenhum clube e que a maioria das denúncias que recebeu vieram de mulheres. A jornalista reforçou seu argumento dizendo que:

Meu posicionamento tem uma razão muito importante. Essas falas ofensivas – às vezes nos bastidores, mas muitas vezes lançadas abertamente nas redes sociais – são um claro recado do machismo que impera no meio da gastronomia. Eu diria que é mais que machismo, é misoginia mesmo⁵⁵.

⁵⁵ <https://twitter.com/albertolandgraf/status/1321998855056072705>

Após ser acusado de machismo, o chefe intensificou a publicação das denúncias que estava recebendo, enfatizando a cada vez que a denúncia vinha de alguma mulher, para se defender da acusação de ser machista. Ele publicava um relato e acrescentava um comentário como o exemplo a seguir: “esse comentário é de uma MULHER que já fez parte da sua equipe, meio difícil você transformar isso em machismo agora, não?”.

A mobilização de profissionais, principalmente mulheres, em apoio à Roberta levou à adesão a essa mobilização de um coletivo chamado Basta!, que havia sido criado em maio de 2020 com uma página no Instagram⁵⁶ para receber relatos de assédio na cozinha. O coletivo assumiu uma postura irrestrita em defesa de Roberta, ignorando completamente os relatos de maus-tratos praticados por ela. A página fez uma publicação com um texto pedindo respeito à chefe e às mulheres em tom de sororidade e fecharam os comentários dessa postagem após receberem, além de mensagens de apoio, muitas críticas por não considerarem os relatos de trabalhadoras/es atingidas/os por ela.

Após grande polêmica, Alberto encerrou as publicações sobre o tema e chegou a postar um pedido de desculpas pelo ocorrido. Em 2022⁵⁷ Alberto foi condenado a pagar uma indenização por danos morais à Roberta, que decidiu doar o valor para uma organização de apoio a mulheres vítimas de violência e deu a seguinte declaração após a decisão da Justiça:

Estou feliz com esta vitória. Não é aceitável que as mulheres ainda tenham que passar por situações como as que passei, de violência gratuita e misoginia, e não lutem para que a justiça seja feita. (GLOBO, 2022).⁵⁸

Os relatos de ex-funcionárias/os que foram tornados públicos ficaram em segundo plano, quando Roberta, apoiada por uma série de profissionais do setor e se utilizando da sua posição na sociedade, dominou a narrativa em torno da bandeira do feminismo, consequentemente silenciando outras mulheres que alegavam ter sido assediadas moralmente por ela. O desfecho da história é ainda mais revelador do uso da pauta do feminismo para revertê-lo em benefício próprio, coroando a ação com a escolha de doar o valor para uma ação social voltada para as mulheres e citando a inaceitabilidade da misoginia. Quando Roberta diz que não é aceitável que mulheres passem por situações de violência gratuita, a que mulheres ela se refere? A sororidade evocada nesse caso parece estar limitada a mulheres como Roberta,

⁵⁶ <https://www.instagram.com/basta.br/>

⁵⁷ A única publicação da página do coletivo Basta! no ano de 2022 é justamente a que divulga e comemora a indenização. Não houve mais nenhuma publicação na página após essa (verificação em maio de 2023).

⁵⁸ <https://oglobo.globo.com/blogs/ancelmo-gois/coluna/2022/09/briga-fora-da-cozinha-o-chef-alberto-landgraf-vai-ter-que-indenizar-a-chef-roberta-sudbrack.ghtml>

brancas, de classe alta e reconhecimento internacional de seu trabalho, ainda que nesse caso, se trate de uma mulher lésbica.

Esse caso é muito interessante no contexto desta pesquisa de doutorado, pois escancara a complexidade das situações e o quanto mais de uma questão pode estar imbricada quando pensamos nas relações de dominação-resistência. Por mais que possamos observar que o que aconteceu com Roberta provavelmente não aconteceria com seus colegas homens, especialmente sabendo que o ataque público a mulheres é uma das estratégias mais antigas do patriarcado, tal qual uma caça às bruxas, por outro lado, temos uma chefe mulher que reproduz outras opressões com seus/suas funcionários/as. Uma chefe mulher branca com o prestígio que ela tem na área certamente não está na mesma posição social de suas funcionárias.

Ao citar o caso na entrevista, Francisca diz que o fato de Alberto ter sido condenado a indenizar a chefe passou o seguinte recado: “Assédio moral pode. Falar mal de mim não pode.”. Francisca destacou o quanto Roberta é poderosa no setor, contando com o apoio de chefes e da mídia, que passa uma imagem positiva sobre ela para quem não sabe de histórias de bastidores. Destaca ainda que a esposa de Roberta é advogada e questiona: “Quem vai levantar a voz contra essa mulher?”. Francisca ainda acrescenta:

Então, assim, a gente não tem voz nenhuma, Dani. Não tem voz nenhuma. E quando a gente teve um espaço de voz numa plataforma com um *chef* com um puta nome, o que aconteceu com o cara? Se fodeu. [...] E aí, meu amor, os trabalhadores... E aí, Dani, eu te garanto, são centenas e centenas de pessoas que eu tenho certeza que tiveram as vidas destroçadas por essa mulher, mas quem é que vai ter poder? [...] É utopia a gente achar que tem poder sobre alguma coisa. (Francisca)

Apesar da aparente desesperança de Francisca sobre a voz e o poder que trabalhadores/as seriam capazes de acessar nesse cenário, ela mesma, talvez sem perceber, aponta outros caminhos possíveis e que estão na centralidade da análise desta tese. Ela diz que o que resta, diante desse cenário, é “falar no miudinho”, considerando que quem é da área e conhece quem já trabalhou com a chefe sabe das histórias, inclusive de outros chefes assediadores. E acrescenta:

A gente troca figurinha e tenta prevenir o amiguinho, mas ter poder de fazer alguma coisa, a gente não tem. (Francisca).

O que é acionado aqui, como em outros momentos das entrevistas, é a noção de *hidden transcripts* (SCOTT, 1990) ou, em tradução livre, transcrições ocultas. O conceito de transcrições ocultas de James Scott (1990) se refere às formas de resistência e contestação que ocorrem fora do domínio público e que são frequentemente invisíveis ou pouco percebidas

pelos dominantes. O autor desenvolveu o conceito durante sua pesquisa sobre formas de resistência e subordinação nas relações entre camponeses e senhores no sudeste asiático. Em seu trabalho de campo, ele notou que a relação entre os camponeses e os colonos britânicos não era simplesmente baseada em dominação e submissão. Em vez disso, ele descobriu que os camponeses desenvolveram formas sutis de resistência e subversão que eram frequentemente expressas em conversas e gestos privados, que ele chamou de *hidden transcripts*.

A frase que prefacia o livro “Dominação e as Artes da Resistência” de Scott traduz bem o que representa o significado. Trata-se de um provérbio etíope que diz: “Quando o grande senhor passa, o camponês sábio se inclina profundamente e peida em silêncio” (SCOTT, 1990, p. ix). Com isso, Scott (1990) pretende elaborar que os oprimidos muitas vezes se adaptam e reproduzem discursos e práticas dominantes publicamente, mas mantêm suas próprias transcrições ocultas, ou seja, discursos e práticas alternativas que expressam sua resistência e sua busca por autonomia. Essas transcrições ocultas são frequentemente expressas em espaços privados, como a casa, o local de trabalho ou o espaço público informal, e podem incluir a subversão de normas e expectativas dominantes, o uso de linguagem e símbolos codificados para expressar descontentamento, a criação de redes de solidariedade entre grupos marginalizados e a contestação do poder através do humor, sátira ou de outras formas. Scott (1990) argumenta que as transcrições ocultas são importantes porque podem minar a autoridade e a legitimidade do poder dominante, preparando o caminho para ações mais abertas de resistência. Ao prestar atenção às transcrições ocultas, podemos obter uma compreensão mais completa das dinâmicas de poder e resistência em uma sociedade.

No contexto desta pesquisa, as transcrições ocultas foram identificadas de maneira evidente pela fala de Francisca, mas também de maneira transversal em frases mais avulsas. Dois exemplos foram os citados na categoria de postura e ação direta, quando Júlia disse que faz questão de ainda falar mal de seu antigo trabalho ou quando Carolina compartilha sobre a difusão da captura de tela da publicação de anúncio de emprego que buscava pessoas que tolerassem diversos tipos de abuso. Também na construção de alianças entre a equipe, quando começam a pautar seus incômodos, ou na mesa do bar como um divã, conforme dito por Francisca.

Outro conceito que nos ajuda a compreender essas estratégias de resistência das trabalhadoras é o de “*whisper network*” (RENTSCHLER, 2018), ou rede de sussurros, em tradução livre, que é usado para se referir a um sistema informal de compartilhamento de informações e experiências entre mulheres no ambiente de trabalho ou em outros espaços sociais. É um mecanismo de proteção que visa alertar as mulheres sobre comportamentos

inapropriados no ambiente profissional, como assédio sexual, abuso de poder, discriminação de gênero e outras formas de violência.

A rede de sussurros é geralmente construída em segredo, através de conversas privadas e compartilhamento de informações entre colegas de trabalho, amigos/as e familiares. As mulheres podem compartilhar suas experiências e ações tomadas em relação a comportamentos inapropriados que vivenciaram com homens no ambiente de trabalho ou em outros espaços sociais. Esse compartilhamento de informações pode ajudar as mulheres a se protegerem dessas situações e a tomar medidas preventivas.

O conceito de rede de sussurros ganhou destaque em tempos mais recentes, especialmente no contexto do movimento #MeToo, que trouxe à tona diversas denúncias de assédio sexual e outras formas de violência de gênero. O uso desse sistema de proteção pode ser uma forma de resistência para as mulheres, pois permite que se ajudem mutuamente e tomem medidas para se protegerem em um ambiente que muitas vezes não oferece suporte suficiente ou mesmo dificulta seus modos de agir.

5.2.1 “Quando não era questão de racismo, era questão de machismo, era misoginia.” (Patrícia)

O tema de raça e racismo foi identificado em seis das dez entrevistas no Brasil, mas não foi mencionado de forma direta pelas interlocutoras da Espanha, apesar de estar implícito na própria experiência de vida delas, como de todas as pessoas. Esse tema incluiu **casos de racismo e suas formas de lidar** com ele, as **maiores dificuldades para mulheres negras no trabalho**, a **posicionalidade da racialização branca** de algumas interlocutoras, bem como de outras/os trabalhadoras/es do setor, e **preconceitos com pessoas com origem na região Nordeste**.

Podemos observar a categoria da **posicionalidade da racialização branca** em uma fala de Maria, uma mulher branca, quando explica como funcionava a divisão sexual do trabalho em um dos restaurantes nos quais trabalha, evidenciando, entre outras coisas, que, para a posição de *bartender*⁵⁹, havia claramente uma preferência por mulheres. Isso chamou a atenção

⁵⁹ Termo que se refere ao cargo que faz o atendimento do serviço de bar na preparação de bebidas, em geral em um balcão, com acesso ao público consumidor do estabelecimento. É o comum o uso da palavra *barman* para se

dela, pois é uma função que tem contato direto com o público consumidor e que exige que se esteja bem-vestida e bem apresentada. Ela ressalta que o perfil dessas mulheres era “bem padrão”, que eram, inclusive, parecidas, brancas, magras, com a mesma cor de cabelo, com características bem femininas, bem maquiadas e arrumadas.

Maria também destaca que, em um restaurante onde trabalhou, as sócias eram duas mulheres brancas, com boa situação financeira e nível de escolaridade mais alto. Inclusive, o restante da equipe seguia esse padrão, tendo apenas uma mulher negra trabalhando no local, mas hoje em dia não há nenhuma.

A racialização branca também foi destacada por Ana, mulher branca, ao posicionar a liderança do restaurante em que trabalha como sendo totalmente masculina, branca e heterossexual. Ela cita ainda um episódio em que um confeitiro “gringo” chegou para estagiar no local e que ela sentiu que foi muito rápido o “sequestro” do que ela representava na equipe. Havia muito comentários de que ele era ótimo, incrível, excelente, mesmo que ele tivesse acabado de chegar e ainda não tivesse feito nada para demonstrar seu trabalho, o que ela interpretou como sendo uma atribuição por ele ser um homem, branco e estrangeiro. Ninguém questionou ou duvidou da capacidade dele, e isso fez com que ela se sentisse excluída.

Sua própria racialidade também foi apontada por Ana, dizendo que seu primeiro impacto como mulher dentro de uma cozinha foi o de ser lida como “patricinha” e “burguesa”, por ser branca, de olhos claros, jovem e inexperiente. Ela sentiu que havia um sentimento entre os/as demais trabalhadores/as de que ela não pertencia ao espaço e que não tinha condições de estar lá, achando que ela não aguentaria muito tempo.

Situação semelhante ocorreu com Antônia, que diz que, por ser branca e com “cara de rica”, sempre teve dificuldades de ser respeitada na cozinha, mesmo sendo “neta de uma mulher negra e filha de uma cozinheira”. Só depois de a conhecerem melhor é que as pessoas se surpreendem com sua capacidade de trabalho.

Por outro lado, foi identificada a categoria de **casos de racismo e suas formas de lidar** com ele na experiência das duas mulheres negras que participaram da pesquisa, Francisca e Patrícia. Além do racismo direto, também foi identificado o racismo estrutural em algumas das falas, tal qual a de Francisca sobre a maternidade, que será contada abaixo, ou a de Patrícia sobre como começou a trabalhar em cozinha. Ela diz que começou a cozinhar “nos cuidados da casa”, pois sua mãe e a companheira dela trabalhavam fora e ela tinha a responsabilidade de cuidar da casa e do irmão e acabou “pegando gosto” pela cozinha e vendo que era boa nessa

referir a essa função, o que implicaria a diferenciação de gênero na palavra *barwoman*, por isso há um movimento de uso da palavra *bartender* como uma opção neutra em gênero.

atividade. Seu ingresso na cozinha profissional aconteceu, segundo ela, “por acidente”. Em duas ocasiões, foi tentar uma vaga de atendente, pediram para ela cobrir um dia na cozinha e ela acabou ficando. Ela não pretendia seguir carreira na área e não sabia que existia curso superior em gastronomia, mas foi no “instinto” e acabou “pegando o gosto”.

A entrada de Patrícia na cozinha pela via do trabalho doméstico não remunerado e o fato de ter sido alocada para trabalhos na cozinha por duas vezes, mesmo buscando uma posição no atendimento, revela a “intimidade monstruosa”⁶⁰ de mulheres negras com a cozinha, questão abordada por Taís Machado em sua tese de doutorado, que traz no título a expressão popular racista “um pé na cozinha”, que naturaliza essa relação de mulheres negras com o trabalho culinário.

Patrícia relata ainda muitos casos vividos de racismo e é dela a frase que abre este subtópico, que diz que “quando não era questão de racismo, era questão de machismo, era misoginia”. Ela reclama de ter que estar sempre lidando com isso. Diz já ter sido chamada de “macaca” e ter ouvido insinuações sobre ter conseguido um emprego por supostamente ter tido relações sexuais com o chefe, sofrendo pela hipersexualização de seu corpo. Sua fala é enfática em afirmar que:

Eu não posso dizer por todas as mulheres, mas por mim, mas eu já sofri machismo, principalmente racismo, porque, antes de qualquer coisa, eu sou uma mulher preta, e misoginia. (Patrícia).

Francisca, uma mulher negra, diz já ter presenciado e vivido muitas situações de racismo na cozinha. Ela relata as situações de racismo pelas quais passou que ocorreram de forma diluída e que eram difíceis de serem apontadas diretamente como racismo, mas que ela e seus colegas negros sentiam que era. Um dos exemplos ocorreu com um garçom negro que foi reivindicar o pagamento do salário, ouviu frases racistas do gerente, ficou sem o devido pagamento, sua mãe fez uma publicação de denúncia nas redes sociais e “não deu em nada”.

Em outro exemplo, ela conta que um dia, em meio a um temporal, acabou o fornecimento de energia elétrica em um restaurante onde trabalhava, mas ela e outro colega negro foram obrigados a seguir trabalhando no escuro, pois não deixaram que usassem a lanterna para não gastar pilha e não se responsabilizaram pelo retorno em segurança para casa. As situações diluídas como comentários, acusações ou condições de trabalho insalubres foram descritas por Francisca como “filme de terror real”.

⁶⁰ Conceito cunhado por Christina Sharpe (2010) para definir os diferentes tipos de violência e sujeição aos quais mulheres negras foram submetidas desde o período colonial em espaços íntimos, como no trabalho doméstico.

Devido às situações vividas, Francisca percebe **maiores dificuldades para mulheres negras no trabalho** e acredita que é muito mais difícil para uma mulher preta quando ela quer se destacar na cozinha quente. Também diz nem saber explicar como ela chegou ao atual cargo de liderança que exerce na cozinha, pois já estava desacreditada dessa possibilidade. Para Francisca, inclusive as dúvidas quanto à maternidade estão vinculadas à questão racial e não às barreiras na carreira. Ela relata preocupações em colocar uma pessoa preta para sofrer no mundo, algo que ela não suportaria viver, e menciona questões de dificuldades em relacionamentos amorosos, o que está relacionado ao tema da solidão das mulheres negras.

Além dos casos de racismo direto citados, Francisca acredita que seu maior desafio para se impor na cozinha é o fato de ser uma mulher negra e não ter sido criada para o embate ou para resolver as coisas no grito, pois sempre prefere o diálogo. Nesse contexto, ela cita a dificuldade que vem enfrentando em lidar com uma estagiária que é branca, filha de militar, moradora de um bairro nobre da cidade do Rio de Janeiro e formada em uma universidade privada de alto custo que, em função de sua posição social, “bate de frente” e argumenta com frequência. Francisca diz que, sendo uma mulher preta, os desafios estão na necessidade de fazer as pessoas a enxergarem e respeitarem, aceitando, em especial, sua presença em um papel de liderança, situação que acaba configurando para si um espaço solitário.

Ana, mulher branca, diz que houve um caso de racismo e outro de homofobia dentro de um restaurante no qual trabalhou e que entende que, pela posição social desses chefes (homens, brancos e heterossexuais), eles não souberam como reagir ou lidar com os casos. Houve uma tentativa de “suavizar” ou “amenizar” o ocorrido e até de negar, com os líderes adotando posturas de isenção, por não terem sido eles a praticar a ação. Ela esperava que a empresa soubesse lidar melhor com casos como esses, posicionando-se, conversando e acolhendo a equipe. No caso narrado, o racismo partiu de um cliente e o restaurante tentou abafar o ocorrido, o que ela classificou como outra espécie de violência. No caso de homofobia, também partindo de um cliente, a postura da liderança foi a de dizer que não poderia fazer nada, pois não tinham sido eles a praticar a ofensa, em um ato de negação de responsabilidade, conforme explica o trecho destacado abaixo:

Então é sempre no lugar de negação, tipo “Não, isso não existe! Não, isso não acontece aqui! A gente não é assim!”. E é muito um “a gente”, do tipo não existe a gente. Principalmente quando existe recorte racial e de gênero, não é a gente! (Ana).

Esse conflito entre trabalhadores/as mais privilegiados/as socialmente (brancos, heterossexuais e de classes mais altas) e os/as com origens em posições mais marginalizadas

(negros, LGBTQIA+, periféricos ou vindos de regiões estigmatizadas) foi identificado na categoria de **preconceitos com pessoas com origem na região Nordeste**. O tema é abordado por Ana quando busca explicar sobre mudanças no perfil de trabalhadores/as de determinados tipos de restaurante. Ela cita que, com o histórico de imigração interna no Brasil, antigamente os restaurantes só contratavam “nordestinos”, que ela diz que são chamados pejorativamente de “peões”. Ela percebesse que há um choque de realidade nessas equipes com a chegada de pessoas de outras classes sociais e nível de escolaridade. Por isso, ela entende, apesar de ser uma mulher branca, que é muito mais difícil para mulheres negras, periféricas ou pobres ocuparem um lugar de destaque no setor, reconhecendo que no restaurante premiado em que trabalha atualmente todos/as os/as cozinheiros/as têm algum tipo de privilégio. A única mulher negra que trabalha no local tem o cargo de *hostess*, uma espécie de recepcionista, e que a outra garçonete negra que havia pediu demissão justamente após ter sofrido racismo de um cliente. Ana se questiona:

Eu vejo isso muito de forma geral de como a gente ainda tem uma equipe de restaurantes que são considerados os melhores e lá, lá, lá... Muito branco e privilegiado. Isso é uma coisa... Porque é isso, existem cozinheiros de todos os tipos de cores, todos os tipos de sexualidade, não sei o que, não sei o que lá, mas aonde eles estão colocados no mercado? [...] Então eu acho que é um ponto que é muito importante da gente olhar. Pra além do recorte de gênero, o recorte de raça e o recorte de classe social. Porque... é isso, a pessoa que tem a classe social menor no restaurante que eu trabalho é o pia⁶¹. (Ana).

O estranhamento e mesmo a discriminação direta voltada para pessoas vindas da região Nordeste do Brasil foram identificados em algumas falas que se referiam à suposta falta de sensibilidade para entender gostos e equilíbrio de acidez (Antônia) ou uma baixa escolaridade que estaria ligada à prática de mais atos machistas (Fernanda) ou racistas (Carolina). Mulher negra, Carolina diz ter sofrido muito racismo de pessoas vindas do Nordeste, principalmente do Maranhão e Ceará.

Cabe discutir o uso do termo “nordestinos” como uma generalização de povos ou como um bloco homogêneo e estereotipado, que desconsidera a variedade territorial, formada por nove estados, e uma pluralidade de sujeitos e processos de formação cultural. Ao tratar as pessoas apenas como “nordestinos”, elas ignoram as particularidades regionais, históricas, culturais e sociais que existem dentro do Nordeste brasileiro, mas principalmente, reproduzem estereótipos e preconceitos sobre a população da região. Isso é especialmente problemático,

⁶¹ Nome utilizado popularmente para se referir ao cargo de quem tem a função de lavar a louça do restaurante, muitas vezes acumulando outras funções de limpeza e que poderia ser formalmente chamado de auxiliar de serviços gerais.

pelo fato de o termo ser usado com conotações negativas, por associar a origem geográfica dessas pessoas a noções de ignorância, preconceito, falta de educação e violência.

Sobre a reação ao racismo, Patrícia destaca a importância de desenvolver consciência e letramento racial, algo que foi acontecendo ao longo de sua vida nos espaços pelos quais foi acessando, especialmente o universitário. Ela considera ter desenvolvido apenas na vida adulta essa visão política e social sobre questões raciais, uma sorte, pois a ajudou a sentir menos quando alguns episódios de racismo aconteceram no passado. Em seu trabalho atual, ela sente que as pessoas são mais conectadas com esses debates e entende que por isso nunca sofreu racismo nesse local, sendo a primeira experiência profissional em que isso não acontece.

Por essa razão, Patrícia diz que não relativiza os racismos que sofreu de pessoas que não acessaram esses debates, mas que entende que isso pode ocorrer por limitações que levam as pessoas a acreditar que estão apenas brincando quando a chamaram de “macaca”, por exemplo. Esse insulto veio de uma colega do Maranhão, que, segundo Patrícia, tinha os traços mais brutos, pele mais escura, mas que ainda assim achava que era normal e apenas uma brincadeira esse tipo de comentário, ao que Patrícia comenta:

Devem ter falado pra ela que é uma brincadeira supernormal porque nossa “é brincadeira, como assim isso é racismo?” e a gente vê isso todo dia. Então tem, fica aquele ponto assim, cara, vou falar uma coisa que essa pessoa não vai entender, vai dizer que eu tô exagerando, vai botar num outro lugar, aí tem horas que eu realmente pensava, cara, não vale a pena e ficava nisso. (Patrícia).

Entendendo o racismo como uma forma de discriminação baseada na raça, cor, etnia ou nacionalidade, observamos que ele pode se manifestar de diversas formas e em diferentes contextos. Neste subtópico, podemos observar aspectos do racismo estrutural, institucional e recreativo (ALMEIDA, 2019). O racismo estrutural é uma forma de discriminação que está enraizada nas estruturas da sociedade (leis, políticas, práticas sociais, entre outras) e que cria desigualdades sistêmicas e invisíveis que afetam negativamente os grupos raciais minoritários. Já o racismo institucional se refere às práticas discriminatórias adotadas por instituições (escolas e empresas, entre outras), cujas políticas e práticas institucionais reforcem a desigualdade racial. Por fim, o racismo recreativo é uma forma de discriminação que ocorre em situações informais, podendo ser entendido como uma forma de racismo sutil, muitas vezes mascarado como “brincadeira”, mas que pode ter consequências graves na autoestima e na dignidade das pessoas discriminadas.

5.2.2 “Ela era a minha proteção e sabia que quando ela saísse, os caras iam voar em cima de mim.” (Adriana)

A relação com outras mulheres foi identificada como um tema de interesse, apresentando-se entre dicotomias, tal qual nas entrevistas em Barcelona, por vezes como um motivo de dificuldade, por vezes como um facilitador para enfrentar os desafios no trabalho. As categorias identificadas nesse tema foram: **admiração por outras mulheres; dificuldade de relação com outras mulheres; construção de alianças e cooperação entre mulheres; e vontade de trabalhar com outras mulheres**. Além das categorias indicadas, cabe destacar que uma chefe famosa em específico apareceu nos relatos de quatro das dez entrevistas, o que será comentado e discutido neste subtópico.

Apesar dos relatos de **dificuldade de relação com outras mulheres**, tal qual será tratado a seguir, a **admiração por outras mulheres**, a **vontade de trabalhar com outras mulheres** e a **construção de alianças e cooperação entre mulheres** foram consistentemente mais relatadas.

A **dificuldade de relação com outras mulheres** foi evidenciada na fala de algumas interlocutoras, como a de Ana, que diz que a primeira líder mulher que conheceu em cozinha era “extremamente machista”. Ela atribui isso a uma questão geracional, segundo a qual mulheres que tiveram que passar por muitas coisas e criar várias camadas acabariam reproduzindo aquilo que sofreram. Ela acredita que muitas vezes essas mulheres nem têm consciência da reprodução que estão fazendo e que isso “buga a mente” dela ao ver mulheres sendo sexistas e valorizando mais os homens. A mesma perspectiva foi observada por Fernanda em relação à chefe da confeitaria onde trabalhou em sua experiência de intercâmbio na França. Ela diz que a chefe era uma pessoa abusiva, que se moldou dentro de uma visão autoritária da cozinha francesa e que reproduz com suas funcionárias o que sofreu durante a carreira.

Antônia relata uma sabotagem que sofreu de uma colega que lhe entregou uma receita errada para fazer e ligou para a proprietária do restaurante para contar que havia sido servido um prato errado, com o objetivo de prejudicá-la no trabalho. Ao contar para a proprietária o que tinha ocorrido, ela demitiu a colega de imediato. Nesse mesmo local, Antônia teve problemas com a chefe de confeitaria, que ela sentia que tinha ciúmes de sua relação com a dona. A chefe a designava para lavar a louça, ainda que seu cargo fosse de cozinheira, o que Antônia acredita que ela fazia por receio de que seu lugar fosse tomado.

Já Júlia cita a “rivalidade feminina” como uma questão central para a dificuldade de relação que teve com uma chefe de uma restaurante onde trabalhou. Apesar de relatar que a

profissional era uma pessoa difícil, que sempre escolhia alguém para maltratar, diz que o motivo que levou a chefe a começar a implicar com ela foi o interesse em se relacionar afetivamente com um dos funcionários que estava saindo com Júlia. A chefe passou a se arrumar mais, usando maquiagem e cabelo solto na cozinha e a abordar o funcionário em questão dizendo de seu interesse. No final, Julia foi demitida por essa chefe, o que ela atribui ter ocorrido por essa disputa por um homem, o que ela chamou de rivalidade feminina.

Outro tipo de rivalidade e competição foi observado por Fernanda no local em que trabalha atualmente. Ela foi contratada para cobrir a licença-maternidade da chefe de confeitaria e deveria, portanto, ser a chefe interina nesse período junto com outra colega que já trabalhava no local. Ocorre que, antes de sair de licença, a chefe deu “uma passada de perna” nela e colocou apenas a outra colega como chefe interina. Fernanda diz não saber se a chefe não gostou dela ou se sentiu que seu cargo poderia ser ameaçado por sua chegada. A colega que ficou responsável pelo setor segue consultando a chefe que está em licença para tomar decisões, o que Fernanda considera um absurdo, pois acredita que não se deveria trabalhar em licença.

Apesar desse caso constar no subtópico de relação com outras mulheres, ele também dialoga com o tema da maternidade, pois demonstra como a chefe procura manter sua presença e liderança no trabalho, possivelmente para marcar sua relevância nesse espaço, mesmo estando em licença-maternidade. Após conversar com sua própria mãe, Fernanda, que não tem filhos, diz que passou a entender melhor que a chefe possa realmente se sentir ameaçada, pois é comum a demissão após o retorno da licença-maternidade, já que muitas vezes as empresas não querem lidar com possíveis ausências de funcionárias que possam ser necessárias para resolver questões com filhos/as.

Patrícia diz perceber uma relação de muita disputa com outras mulheres com quem já trabalhou. Ela diz que tem uma personalidade de muita liderança e acaba tomando a frente de algumas coisas nos restaurantes onde trabalha, o que incomoda algumas colegas. Patrícia chegou a ter muitas brigas diretas por uma disputa de liderança como uma colega de mesma hierarquia, ambas cozinheiras.

Cabe dentro desse tema de dificuldade de relação com outras mulheres evidenciar as repetidas menções que foram feitas a uma chefe famosa na cidade do Rio de Janeiro por quase a metade das interlocutoras, sem que em nenhum momento eu tivesse perguntado nada sobre ela. Francisca chegou a trabalhar em um dos restaurantes chefiados por essa pessoa e diz que foi o lugar em que viu os maiores absurdos acontecendo, inclusive pessoas sendo demitidas por serem negras ou por chegarem falando alto na cozinha, por exemplo. Apesar de a chefe não estar no cotidiano do restaurante, a sensação que tinha era de que ela estava sempre no seu

“cangote”, pois os líderes da cozinha contavam tudo o que acontecia para ela, inclusive mandando fotos de tudo.

Tal qual o relato de Sara (interlocutora de Barcelona) sobre um famoso chefe espanhol com o qual trabalhou, podemos observar aqui o exercício da violência simbólica e do poder disciplinar (BOURDIEU, 1989; FOUCAULT, 1979). Em mais um caso, a chefe em si não atua diretamente violentando a trabalhadora, mas confere autorização para que os outros funcionários exerçam esse poder de agentes normalizadores que exigem adequação às rígidas normas do trabalho.

As instituições, neste caso os restaurantes, usam uma série de medidas repressoras, como vigilância e penalidades, mesmo que sutis, para disciplinar os indivíduos. O caráter sutil e permanente desse poder se ancora em instrumentos simples como um olhar, uma sanção ou pequenas e cotidianas humilhações, mantendo a função punitiva do aparato disciplinar. Assim, o poder disciplinador multiplica-se, automatiza-se e torna-se anônimo, na medida em que não tem um único operador, com uma vigilância difusa em que os vigilantes são continuamente vigiados (FOUCAULT, 2011).

Antônia também trabalhou com a chefe em questão, mas diz ter uma visão diferente de seus colegas, que ela reconhece que tiveram questões sérias com a profissional e que sofreram muito. Ela parece se solidarizar com o fato de que é difícil ser uma mulher comandando uma cozinha e afirma que, se fosse um homem “botando para foder” nesse espaço, seria considerado muito bom e não receberia tantas críticas.

Carolina chegou a estagiar em um restaurante dessa chefe, mas quando ofereceram efetivá-la, ela recusou, pois diz ter sido uma experiência horrível. Patrícia não trabalhou com a chefe em questão, mas diz que sabe que ela é uma pessoa “escrota”, pois já trabalhou com pelo menos seis ex-funcionários dela e que ela tem uma “fama” péssima.

Aqui, mais uma vez, observamos a presença das transcrições ocultas e de uma rede de sussurros, em que as interlocutoras fazem questão de compartilhar suas visões sobre a chefe em questão, mesmo sem terem sido questionadas diretamente sobre ela. O fato de quase metade das interlocutoras ter citado essa chefe demonstra como sua má fama está entranhada entre trabalhadores/as do setor, o que contrasta fortemente com a imagem pública de excelente profissional, reconhecida por premiações e suposta ética. Provavelmente em uma entrevista de emprego ou em uma reportagem de jornal, as interlocutoras adotariam discursos mais brandos ou mesmo negando suas opiniões, que ficaram explícitas pelas palavras de baixo calão que algumas usaram para se referir à chefe.

A **admiração por outras mulheres** foi percebida constantemente nas falas, seja por pequenos comentários sutis, seja pelo exemplo direto de colegas e chefes com as quais trabalharam e pelas quais nutriram grande admiração. Em uma experiência de estágio, Maria diz ter conhecido mulheres incríveis, que a inspiraram profissionalmente por sua dedicação, estudo, força e pela maneira pela qual buscavam subir na carreira sem escalar em ninguém.

A frase que intitula este subtópico foi dita por Adriana em relação a uma chefe com a qual trabalhou e por quem desenvolveu grande admiração, além do que sentia que a profissional de certa forma a protegia dentro da cozinha. Quando a chefe decidiu sair do restaurante, Adriana diz ter ficado mal e triste, pois, conforme a citação, “ela era a minha proteção e sabia que quando ela saísse, os caras iam voar em cima de mim” (Adriana). Ela diz ter sentido medo, pois sabia que ninguém fazia nada contra ela, pois a chefe não deixava e complementa:

Ela, realmente, foi a melhor chefe que eu já tive. Na minha vida, foi ela. Ela, realmente, faz o trabalho dela perfeito. E ela, cara, ela era fodástica. Ela não tinha isso, do tipo: “Ah, eu sou mulher, não vou fazer”. Não. Ela vai pegar e vai botar a mão na massa de verdade. Ela, pra mim, esculhambava aqueles caras. Sozinha, sozinha, pequenininha, mas a bichinha era muito braba, cara. Então, era admirador você ver isso, né? (Adriana).

Em outra experiência, com outra chefe, Adriana diz também ter desenvolvido grande admiração, pois era uma profissional que não gritava, que brincava e que criava um ambiente de harmonia e tranquilidade, conseguindo manter-se respeitada pela equipe, mesmo com um tratamento mais leve. Nesse caso, como em outros, ter a presença de uma outra mulher na equipe que fosse um apoio demonstrou ser algo fundamental para que a experiência de trabalho se desenvolvesse de forma mais positiva e confortável.

Márcia acredita que há uma tendência de haver mais mulheres nas cozinhas profissionais, principalmente LGBTQIA+, segundo sua percepção. Por já ter trabalhado com muitas mulheres boas de trabalho, “tão boas quanto os homens”, ela espera que esse movimento ganhe mais corpo.

A **vontade de trabalhar com outras mulheres** foi despertada em Maria quando conseguiu uma oportunidade de estágio no restaurante de uma chefe mulher, algo que ela levou ao longo de sua carreira. Com uma colega em outra experiência de trabalho, compartilhava frequentemente a vontade de trabalhar em um ambiente majoritariamente feminino, o que as levou a irem juntas para formar uma equipe só de mulheres em um restaurante em outro estado. Pesou nessa decisão a importância de não irem sozinhas para outro local, pensando que poderiam ter um apoio maior para “resistir” nesse trabalho. Ela acredita que o fato de

compartilharem questões de gênero e preconceitos na cozinha poderia ajudar a mudar esses problemas.

Maria classifica essa experiência que teve trabalhando em uma equipe só de mulheres como muito positiva e de muita leveza, de tal modo que as coisas se organizavam mais naturalmente, com os papéis e funções de cada uma bem definidos e sem uma imposição forte de hierarquias. Ela percebe que foi uma construção conjunta tanto das formas de se tratar quanto das maneiras de trabalhar e realizar as tomadas de decisão, mesmo com os modos de mostrar autoridade bem definidos, classificando o ambiente de trabalho como “muito saudável”. Apesar de não trabalhar mais nesse local, ela tem desejo de voltar a trabalhar em um ambiente de cozinha feminino, pois vê muito mais vantagens que desvantagens.

Fernanda ficou animada quando foi chamada para trabalhar em um restaurante comandado por três sócias mulheres, que pretendiam ter uma equipe totalmente feminina. Ela diz que no início funcionou, mas, conforme foi aumentando a demanda de trabalho e tiveram que expandir a equipe, sentiram que precisavam de gente que “aguentasse a porradaria” e acabaram abrindo exceção de contratar homens, pois, segundo ela, tiveram dificuldade de achar mulheres qualificadas para o trabalho. Com o tempo, essa composição foi se invertendo e hoje ela é a única mulher na equipe da cozinha, organização que ela acabou preferindo, pois sente que há mais praticidade e um equilíbrio entre o racional e o emocional, conforme ela explica no seguinte trecho:

Hoje em dia, eu vejo, depois de trabalhar com os dois [homens e mulheres], acho que, hoje em dia, eu consigo trabalhar muito mais fácil com homens, tipo assim, dando ordens. [...] Eles recebem a bronca, o comando e só pegam e fazem. A mulher, talvez, oscila um pouquinho nessa questão do emocional, dependendo do que for. (Fernanda).

Carolina acredita que a questão de gênero na cozinha sempre vai ser um problema, a não ser que seja uma equipe só de mulheres, conforme uma experiência de trabalho que ela teve e que considera um arranjo muito melhor. Diz que as mulheres eram excelentes no trabalho, que eram mais velhas e que não havia competição entre elas. Se sentia muito bem tratada, havia afeto entre as colegas da equipe e o trabalho funcionava muito bem.

Nesse tópico, foi identificada a categoria de **construção de alianças e cooperação entre mulheres**, que está alinhada ao que foi relatado anteriormente neste subtópico. Essas alianças passam, principalmente, por estabelecer diálogos e trocas verbais sobre os incômodos com a profissão e as questões de gênero. Em suas trocas com colegas em uma experiência profissional, Maria diz que falavam sobre o esforço e a dedicação que tinham sem receber o devido reconhecimento, sobre a baixa remuneração e as dificuldades de promoção, sobre a

relação injusta entre estagiários/as e funcionários/as efetivados/as, e sobre o fato de toda a liderança do local ser masculina, mesmo com uma equipe majoritariamente feminina, entre outras coisas.

Ela diz que essas trocas foram fortalecidas, pois havia muitas mulheres na equipe nesse momento e que as alianças no trabalho se converteram em relações de amizade. Essa proximidade e união entre as trabalhadoras passou a gerar um desconforto entre os chefes e cozinheiros em posição hierárquica superior.

Então, toda vez que a gente ia conversar, desabafar e tal, sobre o dia a dia no restaurante, caía nesse assunto: dessa diferença de hierarquia entre as mulheres e os homens, dessa diferença de tratamento. Em muitos momentos, acabava ficando mais entre a gente. Em algumas conversas mais, assim, informais, acaba que o assunto vai levando e, muitas vezes, está todo mundo junto e isso é falado, sabe? (Maria).

Por trabalhar em um restaurante que recebe grandes turmas de estagiários em formação em gastronomia, Adriana se utiliza do contato com as futuras profissionais para abordar questões de gênero no trabalho em cozinha. Ela busca alertá-las para o fato de que as coisas não vão ser fáceis, que vão enfrentar machismo e preconceito, mas que têm que ser fortes. Seu conselho é o de não “fraquejarem”, pois isso pode ser pior, que demonstrem sua capacidade de trabalho e que “batam de frente” sem “abaixar a cabeça” para os homens.

O apoio e cooperação com uma colega foi acionado por Márcia em uma situação de assédio sexual. Elas estavam trabalhando juntas em uma atividade, quando notou que a colega “gelou” e perguntou se ela havia notado o que tinha acontecido. O auxiliar de serviços gerais havia passado por trás dela e passado a mão na bunda dessa colega. Márcia ficou revoltada e foi falar com esse colega para repreendê-lo pelo assédio, ameaçando denunciá-lo para a chefe, que era uma pessoa que causava medo na equipe. Ela tomou a decisão de denunciar ao subchefe dizendo que, se o assédio se repetisse, teria que levar o assunto adiante, mas nenhuma providência foi tomada pela liderança da equipe.

A construção de alianças entre mulheres para enfrentar as desigualdades de gênero e lutar por seus direitos tem sido recorrentemente tratada pela literatura feminista. Audre Lorde (2019) argumenta que as mulheres precisam se unir e construir alianças em torno de suas diferenças, em vez de se separarem por causa delas. Ela enfatiza que a luta feminista deve ser interseccional e que as mulheres devem reconhecer e respeitar as diferentes formas de opressão que cada uma enfrenta, como raça, classe, sexualidade e outros marcadores de identidade. bell hooks (1984) também argumenta que a união entre mulheres é essencial para o sucesso do

movimento feminista, enfatizando a importância de incluir mulheres de diferentes origens e identidades em um movimento feminista verdadeiramente interseccional.

A construção de alianças entre mulheres pode ser vista como uma forma de resistência e empoderamento para enfrentar as opressões de gênero e outras formas de opressão. Essas alianças podem ser construídas em torno de interesses comuns, mas também devem levar em consideração as diferenças e desigualdades existentes entre as mulheres.

Os desafios em torno da construção de alianças residem especialmente no fato de que as mulheres não são um grupo homogêneo e têm experiências e identidades diversas. As diferenças de raça, classe social, orientação sexual e identidade de gênero, entre outras, são frequentemente ignoradas nesses processos, dificultando a união com base em interesses comuns. Uma cultura que incentiva e encoraja a competição e comparação entre mulheres é outro dificultador, que está ancorado na noção de que há poucos espaços abertos para as mulheres ocuparem e por isso é necessário que elas disputem entre si.

A falta de tempo e de recursos pela sobrecarga com o trabalho, cuidados familiares e outras obrigações também dificulta a ação coletiva, podendo tornar difícil encontrar oportunidade para construir e manter alianças. Também as diferentes visões políticas, mesmo quando apresentam interesses comuns, podem proporcionar ideias diferentes sobre como abordar os problemas, o que pode tornar difícil a construção de uma aliança coesa.

5.2.3 “Casa de ferreiro, espeto de pau.” (Patrícia)

A possibilidade de conciliação da vida pessoal, descanso e tarefas domésticas com as longas jornadas e a atuação exaustiva da cozinha é uma das questões fundamentais dos desafios no trabalho, especialmente para as mulheres, que ainda acumulam mais funções de trabalho reprodutivo não remunerado no âmbito doméstico. As categorias observadas quanto ao tema de conciliação da vida pessoal com a carreira foram divididas nos aspectos gerais e nos relacionados à alimentação. Quanto aos aspectos gerais, foram identificadas as categorias de **cansaço e a falta de tempo; busca por trabalhos mais tranquilos; relacionamentos; e rede de apoio**. Quanto aos aspectos ligados à alimentação, foram identificadas as categorias de **cansaço e falta de tempo; estratégias para alimentar-se; comer no trabalho; e alimentação ruim**.

O **cansaço e a falta de tempo** foram fatores observados tanto para os aspectos gerais da vida pessoal quanto para a produção de alimentos no lar. Quando morava longe do trabalho e tinha que pegar o metrô lotado todos os dias, Francisca diz que sofria muitas crises de ansiedade e que o dia a dia era muito ruim pelo estilo de vida que a cansava muito. Quando recebeu uma proposta para voltar a trabalhar no Rio de Janeiro, após um período trabalhando em São Paulo, uma de suas condições para voltar foi a de ter um salário que a possibilitasse morar perto do trabalho para poder ter tempo e energia para outras atividades. Francisca lamenta ainda que seu estilo de vida dificulte ser saudável e que perca muito tempo de convívio com a família, mas para ajudar financeiramente em casa, não pode renunciar ao seu emprego.

Morar longe do trabalho também foi uma questão relatada por Adriana, que diz que, no período em que viveu assim, não tinha tempo para nada, estava sempre estressada e deixando de fazer as coisas de que gostava. Quando conseguiu outro trabalho, ela decidiu morar mais perto do restaurante para poder ter mais tempo.

O excesso de trabalho, inclusive pelo acúmulo de dois turnos, demandava um esforço adicional de Maria para conseguir fazer qualquer atividade extra da vida pessoal. Ela diz que o trabalho nesse período significava abrir mão 100% de outras coisas da vida de uma maneira muito forte para buscar construir seu caminho profissional. Essa entrega excessiva a fez entrar em uma crise sobre se fazia sentido tamanha abdicação para focar na carreira, principalmente sabendo das frustrações que o mercado impõe nesse setor.

Eu percebi que, apesar de querer muitas coisas que precisam de um comprometimento muito grande, que precisam de uma entrega muito grande profissionalmente, eu não quero abrir mão da minha vida, sabe? Do meu bem-estar. E não só virando e falando da minha vida pessoal, mas do bem-estar mesmo. Tipo, eu não quero chegar lá na frente e ver que eu só trabalhei. Que eu fiz tudo só por trabalho e não fiz pelas outras coisas. Querendo ou não, no final, o trabalho completa a gente, faz a gente se sentir mais preenchido na vida. E também eu gosto do que eu faço. Tipo assim, eu sinto bem-estar muitas vezes com as coisas que eu faço, mas, ao mesmo tempo, tipo assim, não quero chegar lá na frente e ver que eu só fiz isso, que eu não fiz mil outras coisas que eu gostaria de fazer, que são, tipo, ter uma vida realmente, com outras pessoas do meu lado. Eu tenho vontade de ter um relacionamento duradouro, de ter uma estabilidade, assim, de família mesmo. (Maria).

Observar o setor e ver que muita gente renuncia a muitos aspectos da vida para ter sucesso e que isso não necessariamente se reverte em uma estabilidade profissional e financeira fez Maria começar a questionar muito como ela deveria levar sua própria trajetória. Ela vê que isso pode ser uma realidade para outras profissões também, em um mundo capitalista com uma cultura focada em trabalhar muito, algo que a incomoda bastante. Ela vê o trabalho como apenas um dos aspectos da sua vida para conseguir conquistar outras coisas que ela quer, com algo que

ela gosta de fazer e sente que faz bem. Dedicar-se e não ver o retorno financeiro e de reconhecimento é algo que a frustra muito.

Ana lamenta a falta de tempo e energia para cuidar do corpo e fazer exercício. Ela percebe que precisa de um esforço “descomunal” para sair de casa e fazer um exercício físico ou ir ao médico e classifica como uma relação “não saudável” a divisão de vida pessoal e trabalho. Em relação à vida social, ela também se sente muito triste em ver que, quando as pessoas estão saindo para se divertir, ela nunca está junto e, mesmo quando consegue ir, está sempre cansada e nunca está 100% no local.

Quando possível, algumas interlocutoras **buscam por trabalhos mais tranquilos** para poder ter tempo e energia para outras partes de sua vida. Hoje Ana sente que a vida é muito mais fácil em seu trabalho atual, em comparação a outros lugares em que já trabalhou, pois tem duas folgas semanais, começa a trabalhar na parte da tarde e consegue tirar uma hora de horário de almoço, algo que nunca havia conseguido antes. Ela classifica como um “chuchuzinho” trabalhar de terça a sábado, pois sempre trabalhou de segunda a segunda com uma folga semanal, o que considera um “sequestro da vida particular”.

Hoje Adriana trabalha em um restaurante que só funciona de segunda a sexta em horário de almoço. Ela diz que no início não sabia nem o que fazer no fim de semana, pois nunca havia tido tanto tempo livre. Afirma que agora tem “vida” e uma rotina boa conseguindo fazer exercícios físicos e ainda cozinhar quando chega em casa.

Tal qual observado com as entrevistadas de Barcelona, a frequência de **relacionamentos** afetivos com outras pessoas do setor também foi notada para as trabalhadoras do Brasil. Ana comenta que, quando se trabalha em cozinha, acaba-se passando mais tempo com seus/suas colegas do que com qualquer outra pessoa de sua vida, o que as/os leva a desenvolver relações mais próximas. Francisca também relata que suas relações fora do trabalho são muito restritas, vendo as amigas com intervalo de meses, pois acaba tendo maior contato e relação com pessoas do setor, que têm o mesmo estilo de vida, os mesmos horários e tipos de folga e que entendem o que ela vive.

Patrícia conheceu sua namorada em um bar em que trabalharam juntas. Maria também namora uma mulher que trabalha no setor. Carolina diz que não se lembra quando foi a última vez que se relacionou com alguém que não fosse mais ou menos da área e acredita que não daria certo por incompatibilidade de horários. Quando conhecia alguém do trabalho, percebe que funcionava melhor e quando namorou uma pessoa que tinha horário de trabalho de segunda a sexta tentaram encaixar os encontros, mas não foi possível.

Quando foi casada com um homem de outra área, Antônia sentia que sua profissão e o fato de não ganhar tanto dinheiro quanto o marido eram desvalorizados por ele e por sua sogra. Ela sentia que era vista como a “mulherzinha fazendo comida” e que não podia atrapalhar os estudos e a carreira do marido. O divórcio ocorreu justamente porque ela trabalhava muito e ganhava pouco e ele sentia que ela era um peso na relação.

Além dos relacionamentos sexual-afetivos, ter uma **rede de apoio** é fundamental para parte das interlocutoras conseguirem gerenciar aspectos da vida doméstica e pessoal. Ana mora com sua irmã e diz poder contar com seu apoio e ajuda para as tarefas domésticas. Quando morava sozinha, chegava em casa cansada do trabalho e tinha que fazer comida, lavar louça, arrumar a casa e lavar roupa, aproveitando a adrenalina que ainda tinha quando saía do trabalho, adotando uma rotina noturna que ela diz ser contrária à rotina da maior parte das pessoas. Hoje, com a ajuda da irmã, ela se sente mais amparada por ter uma pessoa que entende sua rotina, o que ela considera um privilégio.

Márcia mora com sua irmã e a sobrinha de um ano. Isso a motiva a cozinhar mais vezes em casa, mas ainda assim diz não estar conseguindo cozinhar fora do trabalho pelo excesso de carga. Às vezes, ela deixa de dormir um pouco mais para conseguir ajudar um “mínimo” em casa, pois sabe que isso é importante para ajudar a irmã, buscando estabelecer uma troca que não fique pesada para nenhuma das duas.

Em relação às atividades de produção de alimentos no lar, a frase que intitula este subtópico foi dita por Patrícia, que afirma que, pelo **cansaço e pela falta de tempo**, quase nunca cozinha em casa, citando o ditado popular “casa de ferreiro, espeto de pau”. Ela diz detestar cozinhar em casa e que só cozinha quando sua filha e companheira, que são as pessoas que mais cozinham em casa, pedem muito, por sentirem a falta de seu tempero. Diz que faz outras atividades domésticas, como lavar roupa e limpar a casa, mas que cozinhar é muito raro, pois passa o dia todo na cozinha.

Ana brinca que sua irmã sempre reclama que mora com uma cozinheira, mas que quem faz a comida em casa é ela. Quando acorda “inspirada”, o que ocorre pontualmente, ela até faz comida, mas isso é raro em sua rotina. Francisca vive sozinha e tenta com esforço manter sua casa e suas roupas limpas, mas diz que em sua geladeira só tem requeijão e manteiga. Ela relata ter ido à feira para comprar frutas e legumes, mas que a maior parte do que comprou estragou-se. Pelo estresse do trabalho, ela diz ter desenvolvido alcoolismo e que o álcool e a compulsão alimentar são suas válvulas de escape.

Adriana também relata não ter vontade de cozinhar em casa, por fazer essa atividade o dia todo no trabalho, e diz que a “lenda de que cozinheiro não faz comida em casa” se aplica

muito bem à sua realidade. Júlia relata não cozinhar só para ela, mas que, quando recebe alguém em casa, tem o maior prazer em cozinhar uma variedade de preparações.

As **estratégias para alimentar-se** foram muito limitadas a recorrer às ofertas de alimentação no trabalho, utilizar-se da rede de apoio e comer coisas rápidas e de fácil preparo. **Comer no trabalho** foi identificado como a principal **estratégia para alimentar-se** no cotidiano. Mesmo quando o local de trabalho não oferece alimentação para a equipe, por trabalharem na cozinha, com alcance direto aos alimentos, sentem-se autorizadas a comer o que quiserem, algo que remete à frase de Maria: “quem trabalha na cozinha, acaba comendo”.

Muita coisa sobrava. Muita coisa ficava. Então, tipo assim, as pessoas não jogavam fora, as pessoas dividiam entre os funcionários, comiam e tal. Então, tipo assim, acabava que a gente, como trabalhava na cozinha, comia. [...] Isso era porque a gente não ligava para o fato de não poder, entendeu? A gente tem a nossa cabeça de: “A gente trabalha em cozinha, sempre foi assim, e vai continuar sendo assim”. E as pessoas precisam comer enquanto, né? Nesse período de trabalho, porque a gente trabalha no horário que as pessoas comem. Então, não existe isso, a gente não tem tempo pra cozinhar. (Maria).

Em um local em que trabalhou, Maria não recebia alimentação para funcionários/as, mas recebia uma cesta básica todo mês. Por não ter tempo para cozinhar, muita coisa da cesta sobrava e ela chegou a doar alimentos algumas vezes. Nesse período, ela acumulava outro trabalho e emendava dois turnos. Mesmo comendo na cozinha, apesar da proibição, acabou perdendo muito peso e diz que não cuidou muita da saúde durante esse tempo.

Francisca tem oferta de refeição no trabalho, mas, pelo excesso de funções, quase nunca consegue parar para comer no refeitório. Acaba comendo umas “coisinhas” no trabalho e doces. Sua estratégia é tomar um bom café da manhã em casa antes de sair para trabalhar.

Ana também diz que a única refeição que consegue fazer em casa é o café da manhã e que nunca cozinha em casa. Comer no trabalho é sua solução para conseguir se alimentar bem. Ela diz que, como são os próprios cozinheiros que fazem a comida de funcionários/as no restaurante, eles fazem questão de fazer comida boa, por isso ela classifica sua alimentação no restaurante como muito boa. Essa é uma experiência bem diferente da de Júlia, que tinha nojo das refeições que recebia no trabalho. Ela diz que emagreceu muito nesse período, porque a comida era muito ruim e interpreta que não custaria muito fazer uma comida de melhor qualidade.

Relatos sobre uma **alimentação ruim** foram frequentes, alguns já mencionados, e em geral associados a não ter tempo para cozinhar ou para comer no trabalho. Carolina diz que criou um hábito de que, quando está sozinha, come apenas sanduíches ou coisas rápidas. Ela avalia que poderia se organizar melhor e deixar coisas preparadas e congeladas, mas como está

sempre cansada, quando chega em casa, não quer cozinhar de novo. Ela diz que, nesse tipo de trabalho, sempre comeu mal, que comia em pé no serviço e que em casa acabava também não comendo sentada, fatos que a fizeram emagrecer muito.

Por gastar muito tempo no deslocamento casa-trabalho e ficar o dia todo em pé, Adriana diz que mal conseguia comer quando chegava em casa. Vivia com a sua mãe na época e ela fazia a comida, mas tinha vezes que a mãe levava seu prato para o quarto, ela comia e deixava a louça ao seu lado, voltando a dormir em seguida, tamanha a sua exaustão.

Em casa, Fernanda prepara apenas coisas simples, como um ovo ou uma tapioca, classificando sua alimentação como muito ruim, tendo ganhado mais de 10 quilos desde que entrou para a profissão de cozinha. Ela diz que é comum ficar mais de 12 horas sem comer nada e que quando tem fome acaba beliscando algo que esteja ao alcance no trabalho apenas para “tapar o buraco”, o que influencia na sua saúde física, emocional e mental.

O objetivo específico desta tese se limitou a buscar compreender como essas trabalhadoras conciliam seus trabalhos remunerados com o trabalho culinário doméstico, mas as respostas das interlocutoras apontaram que há muitos caminhos interessantes de investigação sobre a compreensão mais aprofundada dessa relação. Mesmo que as respostas revelem a dificuldade de ter tempo e energia para produzir comida em casa, o hábito de comerem no trabalho e fora dele e as maneiras pelas quais produzem sua comida, seria um campo de investigação frutífero.

5.2.4 “Sou mãe, mulher e cozinheira.” (Antônia)

Apesar de ter sido identificado o tema da maternidade nas entrevistas com trabalhadoras do Rio de Janeiro, este não emergiu como uma questão tão central como observado para as entrevistadas de Barcelona. Apenas duas interlocutoras eram mães (Antônia e Patrícia), cada uma com um filho cada, enquanto as demais ou não desenvolveram o assunto ou demonstraram dúvida em ter filhos por questões gerais da vida não relacionadas à carreira (Maria), percepção de que seria muito difícil ser mãe e cozinheira (Adriana) ou desejo de não ser mãe por questões raciais (Francisca), tal qual apresentado em subtópico anterior. Mesmo tendo sido um tema secundário para essas mulheres, os casos narrados por Antônia e Patrícia, ambas mães, são bastante representativos e merecem ser aprofundados, conforme se verá a seguir.

A primeira frase dita por Antônia em nossa entrevista foi a que intitula este subtópico: “sou mãe, mulher e cozinheira”. Ela disse isso, pois estava andando com o celular por sua casa quando atendeu a minha videochamada para colocar roupa para lavar, pois havia feito um evento no dia anterior que durou até tarde da noite e acabou acumulando atividades. Ela tem um filho de 15 anos, que mora com ela. Antônia diz que hoje consegue conciliar melhor a maternidade com suas atividades profissionais, mas que nem sempre foi assim.

Quando engravidou de seu filho, Antônia trabalhava na cozinha quente de um restaurante. Do meio para o fim da gravidez, foi transferida para a área de confeitaria, para trabalhar em uma praça com temperaturas menos elevadas. No entanto, seus colegas fizeram com que ela passasse por situações muito ruins no trabalho, como a de fazer “piadas” dizendo que estavam com rubéola, doença muito perigosa de ser adquirida durante a gestação. A situação mais assustadora aconteceu quando ela estava com sete meses de gestação e um cozinheiro, “brincando”, encostou uma faca na sua barriga quando ela estava tirando um tabuleiro do forno. Sua reação foi a de olhar para ele e falar que iria lhe matar bem ali na cozinha e que iria “desossá-lo” inteiro com a faca. Ela se ressentiu que nem o chefe e nem a dona do restaurante, que ela enfatiza, era uma mulher, fizeram nada para ajudá-la nessa situação.

Por essas situações, ela diz que saía quase todos os dias chorando tanto do trabalho que não podia respirar direito. Se sentia uma piada e que estavam fazendo uma espécie de “jogo de terror” com ela. Para sair desse ambiente, ela acabou saindo de licença-maternidade com 36 semanas de gestação, sendo que seu filho nasceu com 42 semanas e ela acabou perdendo tempo de amamentação, pois teve que retornar ao trabalho com o filho ainda muito novo, em idade que as creches ainda não o aceitavam. Ela comia em cinco minutos, ia correndo para casa para

amamentar o filho, fazia o mesmo no final do turno, ia para a faculdade e amamentava durante o intervalo, pois seu marido à época levava o filho para que isso fosse possível. Com esses esquemas logísticos, ela conseguiu manter a amamentação do seu filho de três em três horas até os oito meses.

As violências sofridas por Antônia durante a gestação foram um tópico muito sensível durante a entrevista, que transpareceu uma espécie de trauma sobre essas experiências vividas. Tal qual Francisca classifica as experiências de racismo vividas como se fossem um filme de terror, Antônia usa o termo jogo de terror para se referir à série de violências experimentadas. A naturalização da violência contra as mulheres, neste caso utilizada em um momento que é lido socialmente como de vulnerabilidade, a gestação, é um instrumento de poder usado por seus colegas para buscar demonstrar uma posição de inferiorização da trabalhadora.

Por entender na própria pele os desafios da profissão, Antônia diz que nunca deixou seu filho se aproximar muito da cozinha. Hoje, aos 15 anos, ele sabe fazer algumas preparações e numa ocasião chegou a emocionar a mãe quando cozinhou para ela em um dia no qual estava com crise de dor na coluna devido ao excesso de trabalho. Ela diz que ele vê seu cansaço e como a vida de cozinheira é dura, mas que tem orgulho de ter uma mãe chefe de cozinha e completa:

Eu não incentivo ele a ir pra cozinha, não incentivo. Cozinha é muito dolorosa. Se ele for, não vai ter jeito. Mas falar assim: “Ai, incentivo o meu filho a ser *chef* de cozinha”. Porra nenhuma. Vai viver bem, vai na caneta, é melhor do que carregar, porra, peso pra cacete, sabe? (Antônia).

A preocupação de que o filho escolha tornar-se cozinheiro revela que, embora relate amar sua profissão e não se ver fazendo outra coisa, Antônia não percebe que as condições materiais do trabalho valem a pena e deseja um destino melhor para seu filho, ainda que amparada em uma ilusão de que o trabalho em outras áreas não possa ser igualmente duro e difícil.

A filha de Patrícia também tem 15 anos e hoje vive na mesma casa que ela e sua companheira. Patrícia escolheu trabalhar no turno diurno para conseguir conciliar a convivência e os cuidados necessários com a filha. Quando engravidou, Patrícia estava trabalhando em um restaurante sem carteira assinada. Foi mandada embora no mesmo dia em que sua chefe soube da gravidez. Após o nascimento da filha, buscou outro trabalho em restaurante e conseguiu uma vaga no período noturno, trabalhando de seis da tarde até três da manhã. Patrícia sempre contou com o apoio de sua mãe nos cuidados com a filha, principalmente quando ela mudou para a cidade do Rio de Janeiro e deixou a menina com a mãe na cidade do interior do estado onde

moravam. Ela classifica esse arranjo dizendo que cumpria uma função de “pai”, pois não cuidava diretamente, mas provia financeiramente.

A demissão ocorrida com Patrícia durante a gestação é um dos exemplos que demonstram como a precariedade do setor impacta de forma mais dura as mulheres. Se não ter vínculo empregatício formal é um problema para qualquer trabalhador/a, pois implica na perda de direitos, vemos em casos como o de Patrícia que tal tipo de desrespeito pode ser especialmente danoso para pessoas capazes de gestar. Podemos inferir que dificilmente um homem, cuja companheira estivesse grávida, seria demitido por essa razão ou ao menos teria a chance de manter a situação em sigilo, pois não apresentaria modificações corporais ao longo do tempo que tornassem evidente sua condição.

5.3 As estratégias de resistência: entre o individual e o coletivo

Um dos objetivos específicos previstos para a pesquisa desta tese era o de realizar análises comparativas das experiências das trabalhadoras das cidades do Rio de Janeiro e de Barcelona. Ocorre que, após realizada a pesquisa, observou-se que as experiências descritas pelas trabalhadoras de ambos os países eram tão similares que a comparação se tornou limitada. Ainda assim, algumas diferenças se destacaram, como a identificação da temática racial no Brasil, a maior centralidade da maternidade e do empreendedorismo na Espanha e uma aparente estrutura mais forte das transcrições ocultas no Rio de Janeiro, questões que serão discutidas neste tópico.

Aqui, pretende-se ainda pensar as análises das entrevistas de forma integrada, discutindo não apenas pontualmente cada questão levantada, mas buscando englobar as análises das estratégias no que se argumenta estarem em um trânsito entre o individual e o coletivo.

Quanto às comparações entre as trabalhadoras das duas cidades, o ponto de maior destaque de distanciamento das falas das interlocutoras diz respeito à identificação da temática de raça no Rio de Janeiro, questão não identificada nas falas de Barcelona. Além do fato de terem duas mulheres negras entre as trabalhadoras entrevistadas e que relataram o racismo e sexismo vivido no trabalho, três mulheres brancas também abordaram sua própria racialidade branca e de outros/as colegas para pontuar sobre seus privilégios em função da raça.

Os episódios de racismo narrados demonstram como as mulheres negras são vistas por alguns/mas de seus/suas colegas e superiores hierárquicos como naturalmente capazes de

exercer o trabalho culinário, bem como de desempenhar atividades de menor valor social, como as de limpeza e organização do espaço. Algumas mulheres brancas relataram não serem percebidas como pertencentes ao ambiente de cozinha, pois são lidas socialmente como delicadas ou frágeis. Assim, observamos que um dos principais argumentos para a invisibilidade de mulheres nas cozinhas, o de que se trata de um trabalho pesado e fisicamente demandante, está muito mais relacionado ao ideal de mulher branca, do que ao de mulheres negras.

O fato das trabalhadoras de Barcelona não destacarem a racialização de si mesmas e de outras pessoas de seu entorno laboral pode estar relacionado à posição social que ocupam e à vivência em uma metrópole europeia. Em minha observação acompanhando diversos eventos que discutiam gênero e sexualidade em Barcelona, ficou evidente o quanto as questões raciais não eram sequer abordadas nessas atividades, enquanto no Brasil, a raça é uma questão central nos debates de gênero contemporâneos.

Acrescentam-se a esse debate os relatos de baixa presença de pessoas negras de um modo geral trabalhando nos restaurantes de alta gastronomia, ainda que seja ampla e essencial a participação de pessoas negras, em especial mulheres, nos trabalhos de alimentação e abastecimento das cidades desde sempre. Quando observamos as pessoas que ganham algum destaque público por seu trabalho no setor de restaurantes, fica evidente não apenas o fato de serem quase todos homens, mas também o fato de serem quase todos brancos. Os espaços mais elitizados de cozinha parecem ter mais espaço para o desenvolvimento de carreira de mulheres, apesar dos inúmeros desafios extensamente abordados nesta tese, do que para pessoas negras.

A maternidade foi outro ponto de destaque nas diferenças entre as cidades, por ter aparecido como uma questão muito central nas dificuldades em permanecer e avançar no trabalho para as mulheres de Barcelona, ao mesmo tempo em que foi abordada pelas mulheres do Rio de Janeiro, mas sem apresentar o mesmo peso. Essa diferença, no entanto, não foi atribuída ao local de trabalho, mas ao perfil das trabalhadoras em cada país.

Todas as trabalhadoras de Barcelona eram mulheres heterossexuais, sendo que a metade já possuía filhos/as e algumas já estavam mais próximas aos 35 anos, idade considerada como o máximo ideal para reprodução biológica. Por outro lado, no Rio de Janeiro, mais da metade das trabalhadoras eram lésbicas ou bissexuais, o que pode indicar que não buscam um modelo de família nuclear “tradicional”, apenas duas tinham filhos/as, além de terem idade média inferior à das trabalhadoras de Barcelona.

Também a perspectiva de empreender ou ter negócios próprios apareceu com maior força entre as interlocutoras de Barcelona, tendo aparecido nas entrevistas do Rio de Janeiro, mas com menor frequência.

Outras pesquisas apontaram o empreendedorismo como parte da trajetória de mulheres chefes de cozinha ou cozinheiras. Haddaji, Albors-Garrigós e García-Sigovia (2017c) observaram entre as sujeitas de sua pesquisa que a escolha por trabalhar por conta própria estava relacionada à busca por ter um equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal e à possibilidade de escapar da discriminação de gênero no trabalho. As/os autoras/os discutem como o autoemprego pode implicar em maior satisfação no trabalho para mulheres, mas também em níveis mais altos de estresse pelo acúmulo de funções no trabalho e na família.

Albors-Garrigós, Haddaji e García-Sigovia (2019) argumentam que o percurso empreendedor é um dos caminhos principais na carreira de chefes de cozinha, por permitir a possibilidade de superar obstáculos, avançar na carreira, melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ganhar mais dinheiro e ter reconhecimento público facilitado. No entanto, os/as autores/as destacam os bloqueios para acessar recursos financeiros para as mulheres abrirem seus próprios negócios.

No quesito de conciliação entre vida profissional e pessoal, não pareceu haver diferenças nas experiências das trabalhadoras de ambas as cidades. Gerenciar tempo de descanso e lazer é um dos maiores desafios para a elaboração de estratégias em um contexto de longas jornadas e carga excessiva de trabalho. Os relatos de cansaço e exaustão dão o tom das dificuldades em exercer qualquer atividade além da remunerada.

O fato de terem acesso a alimentos no trabalho e de poder comer nos restaurantes em que trabalham foi o principal fator para que consigam ter alguma estrutura na alimentação cotidiana. Nessa dinâmica, o comer em família é transposto ao espaço do trabalho e as maneiras de comer no espaço privado adaptam-se às circunstâncias possíveis, em geral, preparando-se coisas simples e rápidas ou consumindo coisas prontas.

O domínio das habilidades culinárias tem sido tratado recentemente na literatura como uma das formas para acessar uma alimentação adequada e saudável, especialmente impulsionado pela publicação do Guia Alimentar para a População Brasileira (BRASIL, 2014). As habilidades culinárias domésticas compreendem “ações de planejamento do cardápio, seleção, combinação, corte e cocção dos alimentos, capacidade de realizar tarefas concomitantes ao ato de cozinhar e confiança para práticas culinárias” (MCGOWAN *et al.*, 2017). Nesta tese, observamos que, mesmo possuindo habilidades culinárias avançadas, as trabalhadoras não conseguem manter práticas alimentares entendidas como saudáveis pelo Guia

Alimentar, sugerindo que não basta saber como gerenciar as atividades de produção de alimentos no lar, mas é preciso ter tempo e energia para isso.

No geral, observaram-se mais similaridades que diferenças nas trajetórias laborais das trabalhadoras, tanto nas experiências de trabalho precário e discriminação de gênero quanto na escolha das estratégias para resistir nesse mercado. Assim, este tópico segue com a discussão mais global das análises para possibilitar o aprofundamento de sua compreensão.

Argumenta-se que as mulheres desta pesquisa buscaram estratégias individuais e coletivas para resistir no trabalho no setor de restaurantes. As estratégias individuais foram no sentido de adequar-se e cumprir os padrões esperados de sucesso no setor, aderindo a uma racionalidade neoliberal, tal qual será desenvolvido, e manipulando seus comportamentos e modos de agir no trabalho de modo a desafiar os estereótipos e papéis de gênero esperados para elas. Já as estratégias coletivas foram além de uma visão clássica de luta coletiva sindical, por exemplo, e envolveram as construções de alianças no trabalho e o compartilhamento de transcrições ocultas em uma rede de informações no setor que busca alertar colegas sobre locais ou chefes que exercem más práticas.

As estratégias individuais de adequação ao mercado das trabalhadoras desta pesquisa residiram especialmente nas categorias de **inserção e permanência** e de **esforço, dedicação e postura**. A busca por se capacitar profissionalmente, a aquisição de títulos, o desejo de trabalhar em locais e com pessoas de renome, o estabelecimento de redes de contato, a motivação, a ambição, e o ímpeto de esforçar-se e provar-se capaz foram identificadas como estratégias que não buscam diretamente desafiar as estruturas de desigualdade do setor, ainda que em conjunto se interprete seu potencial para tal, mas que buscam de maneira direta a assimilação e adequação a essa realidade.

Segundo Harris e Giuffre (2015, p. 215), as mulheres chefes precisam “se encaixar” ao aderir às regras e cultura de trabalho, demonstrando suas capacidades físicas e mentais e força, como a de aguentar trabalhar por muitas horas, não pedir ajuda, evitar emoções ou características tidas como femininas, sem desafiar a cultura masculina no setor. A reputação e a fama dos restaurantes ou chefes com quem já trabalharam têm sido tratadas na literatura como um fator determinante de sucesso na carreira de chefes de cozinha (GERGAUD; SMEETS; WARZYNSKI, 2011).

Haddaji e colaboradores (2017b) também observaram a adoção de estratégias individuais para transpor desafios no trabalho como a de ser resiliente, seguir aprendendo, provar sua competência, adquirir habilidades de gestão e liderança ou dedicar-se completamente às suas carreiras, em detrimento da vida familiar e social. No início da carreira,

as chefes da pesquisa de Bartholomew e Garey (1996) focaram-se na aquisição de competências técnicas, passando posteriormente a buscar o desenvolvimento de habilidades de gerenciamento e liderança.

Embora essas estratégias de integração sejam válidas para avançar na carreira individualmente e abrir espaços de representação para outras mulheres, elas podem ser criticadas por não perturbar a masculinidade tradicional e as assimetrias de gênero no trabalho. As trabalhadoras parecem aderir a uma racionalidade neoliberal, que se apresenta para além de uma forma de governo e que se revela na conduta de indivíduos na regulação de mercados e na difusão de práticas neoliberais que se estendem para todas as esferas da vida (FOUCAULT, 2008).

Foucault (2008) argumenta que o neoliberalismo é uma forma de biopolítica, estratégia que visa gerenciar a vida e os corpos das populações, e que se baseia em uma ideologia de liberdade individual e de mercado livre, que é usada para justificar a desregulamentação, a privatização e a redução do papel do Estado na economia. Para o autor, essa ideologia obscurece as relações de poder que sustentam a ordem neoliberal e desvia a atenção dos indivíduos das formas como a desigualdade e a exclusão são produzidas pelo mercado.

A adoção de uma racionalidade neoliberal por trabalhadores/as pode ser vista como uma estratégia de sobrevivência no mercado de trabalho em um contexto em que a lógica do capitalismo se torna dominante e estruturante das relações sociais e do mundo do trabalho. Nesse contexto, os indivíduos são incentivados a se comportarem como empreendedores de si mesmos, a serem responsáveis por seu próprio bem-estar, a assumir riscos e competir entre si e a buscar incessantemente maximizar sua empregabilidade, adaptando-se às mudanças do mercado de trabalho e investindo em si mesmos em termos de formação e qualificação profissional.

Essa lógica pressupõe a valorização do individualismo, da competitividade e da meritocracia, o que pode levar os/as trabalhadores/as a internalizarem esses valores e a adotarem uma racionalidade neoliberal como estratégia de sobrevivência. Nesse sentido, a adesão a essa racionalidade não é necessariamente uma escolha livre e consciente, mas uma resposta às condições estruturais impostas pelo mercado de trabalho e pela lógica do capitalismo neoliberal.

A racionalidade neoliberal também se relaciona com o desejo de **empreender ou de ter negócios próprios**, o que eleva a noção de empreendedor de si como uma forma de liberdade individual e de oportunidade igual para todos/as. O desejo de empreender está intimamente ligado à ideia de que o sucesso individual é alcançado principalmente através do trabalho árduo

e da capacidade individual. No entanto, essa noção oculta as relações de poder e ignora as estruturas sociais e econômicas que influenciam nas oportunidades e nos recursos disponíveis para cada indivíduo. A noção de empreendedorismo como uma forma de liberdade individual obscurece as desigualdades de partida, como classe social, raça, gênero e acesso a capital.

A incorporação de valores e lógicas neoliberais possibilita para essas mulheres reconhecimento e ascensão individual e, em conjunto, coletiva no trabalho e esbarram nos **limites da resistência**, pois as possibilidades de agir rumo a uma transformação social que questione as estruturas de dominação e construa novas formas de organização da sociedade poderiam levar ao alto custo de sofrerem estigmatizações profissionais, retaliações ou demissões.

As estratégias na categoria de **postura e ação direta** também estão no espectro das estratégias individuais, com a adoção de distintas formas de comportamento que transitam, na maioria das vezes, no sentido de endurecer o trato e tornar-se mais sérias, manter distância ou impor limites. A cozinha é construída por essas mulheres como um espaço em que elas são capazes de manipular papéis esperados de gênero para buscar tensionar as relações de opressão-resistência. Em um espaço social altamente genderificado, tal qual outros espaços sociais das sociedades ocidentais, assumir posturas e comportamentos considerados masculinos, ao reconhecer que as características ditas femininas não são valorizadas, possibilita que consigam, mesmo com limites, serem ouvidas e respeitadas no trabalho.

Elas mobilizam estratégias para não serem vistas como “mulheres”, mas, sim, como “profissionais”, buscando transformar-se em seres desgenderificados, apagando signos de gênero nas suas formas de se apresentar fisicamente e em suas atitudes. Em um paradoxo de gênero, elas transitam entre incorporar características masculinas e reforçar características femininas para encontrar brechas para seguir na carreira. A partir desse processo, elas buscam autonomia e emancipação nas formas de existir no trabalho.

Outras pesquisas encontraram estratégias semelhantes às encontradas nesta tese sobre as posturas adotadas por trabalhadoras de cozinha. Harris e Giuffre (2010a), em pesquisa com 33 chefes mulheres, perceberam que as trabalhadoras adotavam atitudes agressivas para ter sucesso na indústria culinária. As chefes disseram que tiveram que passar por períodos de testes em que tiveram que provar que eram fisicamente capazes e que se encaixariam em uma cultura de trabalho masculina, “desligando-se” quando colegas homens trocavam piadas sexuais e histórias ou aprendendo a se defender quando essas piadas eram destinadas a elas.

Por outro lado, algumas chefes entrevistadas por Harris e Giuffre (2010a), ao alcançarem cargos de maior hierarquia, buscaram se afastar de participar dos rituais masculinos,

resistindo a esses estereótipos, curiosamente, a partir do reforço de supostas diferenças entre homens e mulheres. As autoras argumentam que, em princípio, essas discussões pareciam reforçar os estereótipos de gênero sobre chefes mulheres, no entanto, perceberam que essa retórica parecia ser um meio de reformular e até mesmo resistir a esses estereótipos. As sujeitas afirmaram que as características e comportamentos muito femininos que os chefes homens costumam citar como motivo para negar empregos e promoções às mulheres foram uma fonte de força pessoal e profissional, tomados como “discursos de força feminina”, que serviram como um importante mecanismo de enfrentamento para essas chefes.

Os conceitos normativos de gênero se baseiam em oposições binárias fixas, que afirmam categórica e inequivocamente o significado do homem e da mulher, do masculino e do feminino, rejeitando e reprimindo possibilidades alternativas. No entanto, o trânsito entre comportamentos acionado pelas interlocutoras desta tese demonstrou que essas posições normativas são produtos de conflitos e não de um consenso. Ou seja, sua posição social genderificada é constantemente contestada e é objeto de diferenças de opinião e atuação.

Ao mesmo tempo em que as trabalhadoras de cozinha acionaram diversas estratégias individuais, foram identificadas estratégias coletivas de resistência no setor. As ações coletivas identificadas não estão no espectro de uma luta coletiva “clássica” voltada para a organização sindical ou de movimentos sociais. Essas estratégias se desenvolveram de maneiras mais informais, com a construção de alianças no trabalho, em especial com colegas mulheres, e a formação de redes de transcrições ocultas, conforme discutido nas análises das entrevistas.

Não se busca com isso romantizar uma suposta sororidade entre essas companheiras de trabalho, visto que discutimos, a partir do caso da chefe Roberta Sudbrack, os limites da sororidade, mas o de discutir como a experiência compartilhada pode ser um motor de união e enfrentamento conjunto das desigualdades.

bell hooks (2008) trata da crítica ao que se chamava de “inimigo interno”, referindo-se ao sexismo internalizado de mulheres que foram socializadas pelo pensamento patriarcal a se verem como inferiores aos homens, a competir entre si pela aprovação patriarcal e a olhar umas para as outras com inveja, medo e ódio. A autora diz ainda que o movimento feminista criou a base para a construção de solidariedade entre mulheres, abrindo espaços onde pudessem se conectar e desafiar a cultura patriarcal.

Ainda que sejam poucas mulheres trabalhando nos restaurantes de maior padrão, sua presença, seja como colegas, seja como chefias, propicia a união dessas trabalhadoras, ainda que provisoriamente ou por conveniência, para que coletivamente possam resistir nesses espaços. Os desafios para a solidariedade política entre mulheres, expressa na sororidade,

residem em se fundamentar no compromisso de lutar contra as injustiças de gênero, independentemente das formas que elas assumam e de considerar as diferenças de raça, classe, sexualidade e outras, para que possa verdadeiramente ser uma luta compartilhada. Enquanto mulheres com maior privilégio de classe e raça se utilizarem disso para oprimir outras mulheres, a sororidade feminista não poderá existir plenamente.

Ainda dentro das estratégias coletivas, a formação de redes de informação não públicas, ancoradas nos conceitos de transcrições ocultas (SCOTT, 1990) e de rede de sussurros (RENTSCHLER, 2018), foi acionada pelas trabalhadoras para compartilhar informações sobre chefes ou restaurantes que praticam abusos trabalhistas ou discriminação de gênero. Se publicamente seus discursos se adaptam e reproduzem falas mais amenas, elas produzem discursos e práticas alternativos que expressam sua resistência e sua busca por autonomia. Os sistemas informais de compartilhamento de informações e experiências entre mulheres no ambiente de trabalho é um mecanismo possível de proteção que visa alertar outras colegas sobre comportamentos inapropriados no ambiente profissional, como assédio sexual, abuso de poder, discriminação de gênero e outras formas de violência.

Foram inúmeros os debates suscitados pelo conteúdo encontrado nos relatos biográficos das interlocutoras de pesquisa. Reconhece-se aqui a incapacidade em aprofundar todas as discussões possíveis, dada a riqueza do corpus de análise da pesquisa. O tópico de considerações finais, a seguir, busca apontar algumas das limitações da pesquisa, bem como caminhos possíveis de investigação que foram abertos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se o poder é exercido e opera em rede, com os indivíduos sendo centro de recepção e de transmissão desse poder, é nas brechas que as estratégias de enfrentamento ou assimilação se constroem. O trabalho culinário provou ser uma ferramenta de ação das trabalhadoras para melhorar as suas próprias vidas e de outras que virão depois delas.

Ainda que sejam evidentes algumas dificuldades de relação entre mulheres, foi também no fortalecimento dessas relações que as resistências aconteceram com maior robustez. A elaboração de transcrições ocultas foi uma das principais armas dessas trabalhadoras para compartilhar informações que passam a ser sabidas por todas/os, mas que não são expostas publicamente em espaços formais.

Os relatos das interlocutoras da pesquisa demonstram que os restaurantes não estão preparados para lidar com as estruturas de desigualdade e discriminação no trabalho. Não há protocolos institucionais ou preparação de gestores/as e líderes para prevenir ou remediar situações de machismo ou racismo, por exemplo. Não tendo como contar com o apoio da chefia e muitas vezes nem com o da equipe, essas trabalhadoras parecem estar desamparadas na maior parte do tempo, contando apenas com sua própria iniciativa e energia para transpor obstáculos no trabalho ou, no máximo, com o apoio das pessoas com as quais conseguiram construir alianças. A maneira difusa e, por vezes, sutil como, em grande parte, os abusos acontecem dificulta seu enfrentamento direto ou mesmo o reconhecimento e comprovação das situações ocorridas.

Em razão disso, argumenta-se que tanto as estratégias individuais, fundamentais para um avanço na carreira e para construir brechas que, em conjunto, representam um avanço coletivo, quanto as estratégias coletivas são necessárias para transformar as estruturas do setor. A luta pela transformação social é constante e com muitos desafios, mas, sem uma organização coletiva, as estratégias de resistência no setor estarão sempre muito limitadas. As temáticas apresentadas nesta tese precisam estar cada vez mais visíveis no debate público para que causem incômodos capazes de gerar mudanças.

Além de mudanças no mercado de trabalho, para que haja efetivas alterações nas estruturas sociais existentes, é necessário reformulações na distribuição de responsabilidades do trabalho reprodutivo e nos sistemas de apoio social à produção de alimentos e cuidado com a família. Pensar formas de cuidado familiar mais coletivas e políticas públicas que possibilitem maior responsabilização de outros atores sociais nos cuidados com as crianças, tal como a

licença parental compartilhada, é fundamental para desonerar as mulheres desses cuidados fundamentais para a reprodução da vida social.

Comumente observamos em discursos públicos sobre o tema uma responsabilização das trabalhadoras pelas situações vividas, em uma busca para atenuar as dificuldades e exigir que as pessoas confrontem as situações de opressão experienciadas. O preço a se pagar para enfrentar as estruturas de opressão pode ser muito alto para ser assumido individualmente. Em uma sociedade em que quase nenhum direito fundamental está garantido sem a obtenção de renda, prescindir de uma colocação no mercado de trabalho é um preço impossível de pagar para a maioria esmagadora da população.

Esta tese, tal qual toda pesquisa, apresenta uma série de limitações, que não foram possíveis de serem transpostas em função do tempo e do desenho metodológico escolhido. Um método de observação direta nos restaurantes, por exemplo, poderia revelar aspectos mais sutis da resistência, que não chegariam a ficar marcadas na memória dessas trabalhadoras a ponto de narrá-los em entrevistas.

Outra limitação diz respeito ao aspecto da imigração, realidade fortemente presente nas entrevistas em Barcelona e que não foi aprofundada na investigação desta tese. A experiência de residir e trabalhar em outro país traz outras camadas ao debate que não foram exploradas nesta pesquisa.

Embora tenha sido uma escolha política de pesquisa centrar-se unicamente na experiência de mulheres trabalhadoras do setor, sugere-se que a investigação da perspectiva dos homens em outras pesquisas pode contribuir para o entendimento da questão, abordando aspectos de masculinidade e como esses trabalhadores se situam nesse debate.

A experiência de pessoas transgênero ou não binárias também não foi explorada na pesquisa, pois, a partir do método de bola de neve, as sujeitas da investigação acessadas foram todas mulheres cisgênero. Compreender as vivências de pessoas que não são lidas socialmente dentro dos padrões do sistema sexo-gênero acrescentaria camadas importantes na complexidade deste debate, além de evidenciar as questões que vão além da divisão binária por gênero.

Tal qual argumentei a partir de dados da literatura e dos relatos das interlocutoras de pesquisa, nesta tese o carácter machista do setor de restaurantes ficou evidente, assim como seu aspecto racista, ainda que este tenha sido abordado de maneira menos central. Investigações mais aprofundadas sobre a exclusão de pessoas negras nos restaurantes de alta gastronomia são necessárias para adensar a construção de conhecimento que pode auxiliar na elaboração de transformações sociais menos excludentes e mais justas.

Outro caminho interessante de pesquisa está na investigação da maternidade e dos arranjos familiares, aspecto tangenciado, mas não aprofundado nesta tese. A apropriação capitalista do trabalho reprodutivo não remunerado segue sendo uma das principais barreiras para que as mulheres possam ter uma vida plena e autônoma.

Ao longo da construção da tese, ficou evidente que o modelo da alta gastronomia de restaurantes, fundado nas sociedades europeias, especialmente a francesa, e importado pelo restante do mundo ocidental, apresenta muitos problemas quando pensamos na qualidade de vida das pessoas que exercem o trabalho culinário nesses espaços. Ao mesmo tempo que são locais exaltados por seu luxo e qualidade das comidas ofertadas, ocultam um aspecto cruel para a vida de trabalhadores/as.

Concluo esta tese com o desejo de que a pesquisa aqui apresentada possa contribuir para o entendimento e visibilização de questões tão intimamente conhecidas por quem trabalha no setor, mas ainda muito distantes do debate público. O incômodo com essa realidade foi fator de motivação para a elaboração desta pesquisa que escancarou problemas profundos que devem ser enfrentados coletivamente pelo campo da gastronomia.

REFERÊNCIAS

ABBAS, Q.; HAMEED, A.; WAHEED, A. Gender discrimination & its effect on employee performance/productivity. *Managerial and Entrepreneurial Developments in the Mediterranean Area*, 2010.

ABBOTT, Andrew. *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. Chicago: University of Chicago Press, 2014.

ABRASEL. Site da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes. 2019. Disponível em: <https://abrasel.com.br/abrasel/perfil-da-abrasel/> Acesso em: 20 de jun. 2022.

ACKER, Joan. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, v. 4, n. 2, p. 139-158, 1990.

AGGESTAM, M.; WIGREN-KRISTOFERSON, C. How women entrepreneurs build embeddedness: a case study approach. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, v. 9, n. 3, p. 252-268. 2017.

AGUIAR, Wanda Maria J.; OZELLA, Sergio. Apreensão dos sentidos: aprimorando a proposta dos núcleos de significação. *Ver. Bras. de Est. Ped.*, Brasília, v. 94, n. 236, p. 299-322, jan./abr. 2013.

ALBORS-GARRIGÓS, Jose *et al.* Breaking the glass ceiling in haute cuisine: the role of entrepreneurship on the career expectations of female chefs. *Tourism and hospitality management*, v. 27, n. 3, p. 605-628, 2021.

ALBORS-GARRIGÓS, Jose; HADDAJI, Majd; GARCÍA-SEGOVIA, Purificación. Gender discrimination in haute cuisine: A systematic literature and media analysis. *International Journal of Hospitality Management*, v. 89, p. 102569, 2020.

ALBORS-GARRIGÓS, Jose; HADDAJI, Majd; GARCÍA-SEGOVIA, Purificación; SIGNES, Angel Piero. Gender differences in the evolution of haute cuisine chef's career. *Journal of Culinary Science & Technology*, v. 18, n. 6, p. 439-468, 2019.

ALCAÑIZ MOSCARDÓ, Mercedes. Trayectorias laborales de las mujeres españolas: Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *La ventana*, Guadalajara, v. 5, n. 46, p. 244-285, dic. 2017.

ALMEIDA, Silvio. *Racismo estrutural*. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.

ANDERSON, C. A.; BUSHMAN, B. J. Human aggression. *Annu. Rev. Psychol.* 53, 27–51. 2002.

ANKER, R. *Gender and Jobs. Sex Segregation and Occupations in the World*. International Labour Office, Geneva. 1998.

ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica (org.). *Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres*. Recife: SOS Corpo; Instituto Patrícia Galvão, 2014.

BANDEIRA, Lourdes. A contribuição da crítica feminista à ciência. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 288, jan.-abr. 2008.

BARBOSA, Lívia. Os donos e as donas da cozinha. In: FREITAS, Maria Ester de; DANTAS, Marcelo. *Diversidade Sexual e Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

BARNIR, A.; WATSON, W. E.; HUTCHINS, H. M. Mediation and moderated mediation in the relationship among role models, self-efficacy, entrepreneurial career intention, and gender. *Journal of Applied Social Psychology*, v. 41, n. 2, p. 270-297. 2011.

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

BAUMEISTER, R. F.; BUSHMAN, B. J. *Social Psychology and Human Nature*. Wadsworth, Belmont, CA. 2011.

BECKER, Howard S. *Métodos de pesquisa em Ciências Sociais*. São Paulo: Hucitec, 1993.

BELALCÁZAR, Sonia. Cultura organizacional. *Informes Psicológicos*, v. 12, n. 1, p. 41-51. 2012.

BIENARCKI, Patrick; WALDORF, Dan. Snowball Sampling: problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, Cambridge-Massachusetts, v. 10, n. 2, p. 141-163, nov. 1981. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/004912418101000205>. Acesso em: 17 jan. 2022.

BLOISI, Wendy. *Bullying and negative behavior in commercial kitchens*. Unpublished Doctoral Thesis. Manchester: Institute of Science and Technology, 2012.

BOONE, J.; VELLER, T.; NIKOLAEVA, K. Rethinking a glass ceiling in the hospitality industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, v. 54, n. 3, p. 230-239, 2013.

BORBA, Clarissa Galvão Cavalcanti. *Dos ofícios da alimentação à moderna cozinha profissional: reflexões sobre a ocupação de chef de cozinha*. 2015. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. de A.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e Sociedade*; v. 5, n. 11, p. 121-136, maio/ago. 2011.

BOURDAIN, Anthony. *Cozinha confidencial: uma aventura nas entranhas da culinária*. 1. ed. São Paulo: Companhia de Mesa, 2016.

BOURDIEU, Pierre. *Esboço de uma teoria da prática: Precedido de Três Estudos de Etnologia Cabila*. Oeiras: Celta, 1972.

BOURDIEU, Pierre. *O campo científico*. In: ORTIZ, R. Pierre Bourdieu. São Paulo: Ática, 1983.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BOURDIEU, P. Capítulos “O capital social” e “Os três estados do capital cultural”. In: *Escritos de Educação*. Maria Alice Nogueira e Afrânio Catani. (Orgs) Petrópolis: Vozes, 1998.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BOURDIEU, Pierre. A ilusão biográfica. In: AMADO, Janaína; FERREIRA, Marieta de Moraes. *Usos e abusos da história oral*. 8. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. p. 183-191.

BOURDIEU, Pierre. *A distinção: crítica social do julgamento*. São Paulo: Edusp; Porto Alegre: Zouk, 2007.

BOURDIEU, Pierre. *A distinção: crítica social do julgamento*. 2. ed. Porto Alegre: Zouk, 2011.

BOURDIEU, Pierre. Esboço de uma Teoria da Prática. In: ORTIZ, Renato (Org.). *A Sociologia de Pierre Bourdieu*. São Paulo: Olho d'Água, 2013

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação Brasileira de Ocupações. *Portal do Trabalho e Emprego*, 2016. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: 20 maio 2019.

BRASIL. Senado Federal. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. *Assédio moral e sexual*. Brasília: Senado Federal, 2015.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção Primária à Saúde. Departamento de Atenção Básica. *Guia alimentar para a população brasileira*. 2. ed. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2014. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/guia_alimentar_populacao_brasileira_2ed.pdf. Acesso em: 5 jun. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 21 jan. 2023.

BRIGUGLIO, Bianca. *Cozinha é lugar de mulher?: A divisão sexual do trabalho em cozinhas profissionais*. 2020. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Campinas, 2020.

BRITO, Jussara Cruz de. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 195-204, jan. 2000.

BURGESS, C. Gender and salaries in hotel financial management: It is still a man's world. *Women in Management Review*, v. 18, n. 1/2, p. 50-59, 2003.

CAMPOS-SORIA, Juan Antonio; MARCHANTE-MERA, Andrés; ROPERO-GARCÍA, Miguel Angel. Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, v. 30, p. 91-102, 2011.

CAMPOS-SORIA, Juan Antonio; ORTEGA-AGUAZA, Bienvenido; ROPERO-GARCÍA, Miguel Angel. Gender segregation and wage difference in the hospitality industry. *Tourism Economics*, v. 15, n. 4, p. 847-866. 2009.

CARDOSO, Adalberto. *Ensaio de Sociologia do Mercado de Trabalho Brasileiro*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013.

CARLOTO, Cássia Maria. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. *Serviço Social em Revista*, v. 3, n. 2, jan.-jun., 2001. Disponível em: http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v3n2_genero.htm. Acesso em: 7 mar. 2021.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. *Portal Geledés*, 2013.

CASAROTTO, Raquel Aparecida; MENDES, Luciane Frizo. Queixas, doenças ocupacionais e acidentes de trabalho em trabalhadores de cozinhas industriais. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 28, n. 107-108, p. 119-126, 2003.

CASTRO, Odilon B. *Um estudo sobre alimento seguro em restaurantes populares no bairro do comércio de Salvador*. Salvador: [s.n.], 2007.

CHEUNG, F. M.; LAI, B. L.; AU, K. C.; NGAI, S. S. Gender role identity, stereotypes, and attitudes in Hong Kong. *EnGendering Hong Kong society: A gender perspective of women's status*, p. 201-236. Cornell Law School. 1997.

CIA (Instituto Americano de Culinária). *Chef profissional*. São Paulo: Senac, 2011.

COLLAÇO, Janine H. L. Imigração e cozinha italiana na cidade de São Paulo. Concepções de fartura e distinção. *Anuário Antropológico*, v. 37, n. 1, p. 211-236, 2012a.

COLLAÇO, Janine H. L. Restaurantes: classificações e diálogos entre lógicas no cenário da capital paulista. In: MENASCHE, Renata; ALVAREZ, Marcelo; COLLAÇO, Janine (org.). *Dimensões socioculturais da alimentação: diálogos latino-americanos*. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2012b. (Série Estudos Rurais). Disponível em: https://www.ufrgs.br/gepac/arquivos/livros/dimensoes_socioculturais.pdf. Acesso em: 5 fev. 2023.

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

COLLINS, Patricia Hill. *Pensamento Feminista Negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento*. Tradução Jamille Pinheiro Dias. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2019.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. *Interseccionalidade*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

CONNELL, R. W.; MESSERSCHMIDT, J. W. Hegemonic masculinity, rethinking the concept. *Gender & Society*, v. 19, n. 6, p. 829–859. 2005.

CONRAD, M.; VON SCHEVE, C. The good, the bad, and the male: Men, but not women, avoid own-gender stereotypical judgments of affective valence. *Gender Issues*, v. 34, n. 3, p. 223–239. 2016.

CONTRERAS, Jesús; GRACIA, Mabel. *Alimentação, sociedade e cultura*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011.

CORÓ, Giana Cristina. A sobremesa francesa dos anos 1950 aos anos 2000: evolução, consumo e patrimônio. *Questões & Debates*, Curitiba: Editora UFPR, n. 54, p. 193-226, jan./jun. 2011.

CRENSHAW, Kimberle. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. *In: Cruzamento: raça e gênero*. Brasília: Unifem, 2004.

CRESWELL, J. W. *Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens*. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

CREU, Marta Méndez; OLID, Clara Selva. Género, cultura organizacional y riesgos psicosociales: tres piedras angulares del sector de la restauración. *Quaderns de Psicologia*, v. 20, n. 2, p. 195-202, 2018.

CROMPTON, R.; SANDERSON, K. *Gendered Jobs and Social Change*. Unwin Hyman, London. 1990.

DAS, Veena. The act of witnessing: violence, knowledge, and subjectivity. *In: DAS, V. et al. (org.). Violence and subjectivity*. Berkeley: University of California Press, 2000. p. 205-225.

DAVIS, Jennifer J. To make a revolutionary cuisine: gender and politics in French kitchens, 1789-1815. *Gender & History*, v. 23, n. 2, p. 301-320, 2011.

DE SILVA, Jaliya; THULEMARK, Maria. Can you break through a cement ceiling?: female chefs' possibilities for a career in the Sri Lankan culinary industry. *Anatolia*, v. 33, n. 3, p. 507-510, 2022.

DEL PRIORE, Mary. *Ao sul do corpo: condição feminina, maternidade e mentalidades no Brasil Colônia*. Rio de Janeiro: José Olympio, Edunb, 1993.

DEMOZZI, Sabrina Fernanda. Cozinha do cotidiano e cozinha profissional: representações, significados e possibilidades de entrelaçamentos. *Revista História: Questões & Debates*, Curitiba, n. 54, p. 103-124, jan./jun. 2011.

DEVAULT, M. L. *Feeding the family: The social organization of caring as gendered work*. Chicago: University of Chicago Press, 1991.

DÍAZ-MENDEZ, C.; GARCÍA-ESPEJO, I. Eating out in Spain: Motivations, sociability and consumer contexts. *Appetite*, 2017.

DICKENSON, Donna. *Property, women, and politics: subjects or objects?*. Rutgers University Press, 1997.

DONALDSON, M. What is hegemonic masculinity? *Theory and Society*, v. 22, n. 5, p. 643–657. 1993.

DÓRIA, Carlos Alberto. Flexionando o gênero: a subsunção do feminino no discurso moderno sobre o trabalho culinário. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 39, p. 251-271, dez. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332012000200009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 9 dez. 2020.

DROUARD, Alain. *Histoire des cuisiniers en France: XIXe-XXe siècle*. Nouvelle édition [en ligne]. Paris: CNRS Éditions, 2004.

DRUCKMAN, Charlotte. Why are there no great women chefs? *Gastronomica*, v. 10, n. 1, p. 24-31, 2010.

DUBAR, Claude. Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. *Educação & Sociedade*, v. 19, n. 62, abr. 1998 Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73301998000100002>. Acesso em: 22 jan. 2023.

EISLER, Riane. *Sex Myth and Poilitics of the Body: New Paths to Power and Love*. San Francisco: Harper, 1955.

ELIAS, Norbert. *El proceso de la civilización*. México: FCE, 2016.

FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. São Paulo: Elefante, 2019.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. 39. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

FOUCAULT, Michel. *Nascimento da biopolítica: Curso dado no Collège de France (1978-1979)*. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. Organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

GANGE, Françoise. *Les dieux menteurs*. Paris: Éditions Indigo-Côtes Femmes, 1997.

GANGIAH, Sasi. Behavioural adaptation: A review of adaptation to workplace heat exposure of kitchen workers with reference to gender differences in Durban. *HTS Theologiese Studies/Theological Studies*, v. 77, n. 2, 2021.

GARAZI, Débora. Cocina, espacio público y género: el trabajo en las cocinas de hotel (Mar del Plata, segunda mitad del siglo XX). *Historia crítica*, n. 71, p. 113-133, 2019.

GARCÍA-HENCHE, Blanca; CUESTA-VALIÑO, Pedro. The increasing visibility of women in gastronomy. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, v. 30, p. 100589, 2022.

GERGAUD, O.; SMEETS, V.; WARZYNSKI, F. Learning by cooking and reputation building: A French recipe to become a top chef. *American Association of Wine Economists*, Working paper n. 81, 2011. Acesso em: 5 jun. 2023. Disponível em: <http://www.wine-economics.org>.

GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. Observatorio de las Ocupaciones. *Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros Estatal: Datos 2018, 2019* Acesso em: 23 maio 2023. Disponível em: https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2019/imt2019_datos2018_estatal.pdf.

GONÇALVES, Maria da Graça Marchina. A psicologia como ciência do sujeito e da subjetividade a historicidade como noção básica. In: BOCK, Ana. GONÇALVES, Maria. FURTADO, Odair. *Psicologia Sócio-histórica: uma perspectiva crítica da psicologia*. Editora Cortez: São Paulo. 2002.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje*, Anpocs, p. 223-244, 1984.

GOODY, Jack. *Cooking, Cuisine and Class*. New York: Cambridge University Press, 1982.

GRACIA-ARNAIZ, Mabel. ¿Qué hay hoy para comer?: alimentación cotidiana, trabajo doméstico y relaciones de género. *Caderno Espaço Feminino*, v. 21, n. 1, p. 209-237, jan. 2009.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. *A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos*. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 36, 2019.

GVION, Liora; LEEDON, Netta. Incorporating the home into the restaurant kitchen: The case of Israeli female chefs. *Food and Foodways*, v. 27, n. 4, p. 296-315, 2019.

HADDAJI, Majd; ALBORS-GARRIGÓS, Jose; GARCÍA-SIGOVIA, Purificación. Women chefs' experience: Kitchen barriers and success factors. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, v. 9, p. 49-54, 2017a.

HADDAJI, Majd; ALBORS-GARRIGÓS, Jose; GARCÍA-SIGOVIA, Purificación. Women Chefs' Access Barriers to Michelin Stars: A Case-Study Based Approach. *Journal of Culinary Science & Technology*, 2017b.

HADDAJI, Majd; ALBORS-GARRIGÓS, Jose; GARCÍA-SIGOVIA, Purificación. Women Professional Progress to Chef's Position: Results of an International Survey. *Journal of Culinary Science & Technology*, 2017c.

HAMILTON, Gabrielle. *Sangue, ossos e manteiga: A educação involuntária de uma chef relutante*. Nova Iorque: Rocco, 2011.

HARDING, Sandra. *The Science Question in Feminism*. Cornell University Press, Ithaca. 271 p. 1986.

HARDING, Sandra. *Ciência y feminismo*. Madrid: Ediciones Morata, 1996.

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

HARRIS, Deborah A.; GIUFFRE, Patti. “Not one of the guys”: women chefs redefining gender in the culinary industry. In: *Gender and Sexuality in the Workplace*, 2010a.

HARRIS, Deborah A.; GIUFFRE, Patti. “The Price You Pay”: How Female Professional Chefs Negotiate Work and Family. *Gender Issues*, v. 27, p. 27-52, 2010b.

HERNÁNDEZ, P. J. Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial. *Revista de Economía Aplicada*, v. 11, n. 4, p. 57–80. 1996.

HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*, v. 24, n. 1, p. 15-22, 2011.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo: Cebrap, v. 37, n. 32, set./dez. 2007.

HOEL, H. *Bullying at work in Great Britain*. Unpublished Doctoral Thesis, Manchester:

hooks, bell. *Anseios: raça, gênero e políticas culturais*. São Paulo: Elefante, 2019.

hooks, bell. *O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras*. 7. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2008.

hooks, bell. *Feminist theory: from margins to center*. Boston: South end press, 1984.

HURLEY, Amy E. Incorporating feminist theories into sociological theories of entrepreneurship. *Women in management review*, v. 14, n. 2, p. 54-62, 1999.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Estudos e Pesquisas. *Informação Demográfica e Socioeconômica*, n. 38: Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2018a.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: PNAD*. Rio de Janeiro: IBGE, 2018b.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). *Pesquisa de Orçamentos Familiares 2017-2018: Perfil das despesas no Brasil – indicadores selecionados de alimentação, transporte, lazer e inclusão financeira*. Rio de Janeiro: IBGE, 2018c. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/24786-pesquisa-de-orcamentos-familiares-2.html?edicao=31309&t=resultados>. Acesso em: 30 de jan. 2022.

INFOOD. 10 chefs de cozinha que cometeram suicídio na última década. *Infood*, 2 jan. 2017. Disponível em: <http://infood.com.br/10-chefs-de-cozinha-que-cometeram-suicidio-naultima-decada/>. Acesso em: 5 fev. 2023.

Institute of Science and Technology, 2002.

IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). *Faces da desigualdade de gênero e raça no Brasil*. Organizadoras: Alinne de Lima Bonetti, Maria Aparecida A. Abreu. Brasília: Ipea, 2011. Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_facesdadesigualdade.pdf. Acesso em: 21 jan. 2023.

JACOBS, J. *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*. Stanford University Press, Stanford. 1989.

JAMES, Kenneth. *Escoffier: the king of chefs*. London: Hambledon and London, 2002.

JEFFREY, Heather; RICCIO, Assia; PARIS, Cody Morris. Let's sit at the table for women's empowerment. *e-Review of Tourism Research*, v. 15, n. 4/5, 2018.

JOHNS, Nick; MENZEL, Penelope J. If you can't stand the heat get out of the kitchen. *International Journal of Hospitality Management*, n. 18, p. 99-109, 1999.

KARLS, Thaina Schwan. O Rio de Janeiro à mesa: a alimentação nos restaurantes e confeitarias do século XIX (1854-189). *Revista de História*, São Paulo, n. 178, 2019.

KATEGILE, M. L. The Bible and gender equality in church leadership in Tanzania. *Stellenbosch Theological Journal*, v. 6, n. 1, p. 41-54. 2020.

KATZ, Nicole Domingues. Onde estão as *chefs* da América Latina?: da invisibilidade à busca por reconhecimento nas premiações internacionais. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Gastronomia) – Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro 2021.

KERGOAT, Danièle. O trabalho, um conceito central para os estudos de gênero? In: MARUANI, Margaret (org.). *Trabalho, logo existo: perspectivas feministas*. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2019. p. 287-294.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H. et al. (org.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Ed. Unesp, 2009.

KERGOAT, Danièle. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, M. J. M.; MEYER, D. E.; WALDOW, V. R. (org.). *Gênero e saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

KILOMBA, Grada. *Memórias da Plantação: episódios de racismo cotidiano*. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

KISER, A. I. T. Workplace and leadership perceptions between man and women. *Gender in Management: an International Journal*, v. 30, n. 8, p. 598-612. 2015.

KPMG. *Anuario de la restauración organizada en España: Ingredientes para el éxito*. Septiembre, 2018.

- KURNAZ, Alper; KURTULUŞ, Sıla Selçuk; KILIÇ, Burhan. Evaluation of women chefs in professional kitchens. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, v. 6, n. 3, p. 119-132, 2018.
- LAGARDE, Marcela. *La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo*. 1990.
- LANDES, Joan B. *Women and the Public Sphere in the Age of the French Revolution*. Ithaca: Cornell University Press, 1988.
- LAUFER, J. L'approche différenciée selon les sexes: comparaison internationale. *Management International*, v. 7, n. 1, 2002.
- LAURETIS, Teresa de. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). *Pensamento Feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.
- LEACOCK, Eleanor Burke. *Myths of male dominance: Collected articles on women cross-culturally*. 1983.
- LEFEBVRE, H. *The Production of Space*. Translated by D. Nicholson-Smith. Malden, MA: Blackwel. 1991.
- LEIBOWITZ, Lila. *Origins of the Sexual Division of Labor*. 1983.
- LIBERAL, Fábio Guimarães. *Austeridade e epifania: a cultura da autenticidade dos cozinheiros Contemporâneos*. 2019. Tese (Doutorado em Sociologia) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa, 2019.
- LORDE, Audre. *Irmã outsider: ensaios e conferências*. Autêntica Editora, 2019.
- LUDERER, Cynthia Arantes Ferreira. *O papel dos chefs-celebridades na construção do espetáculo da alimentação: análise discursiva das revistas de gastronomia de luxo*. 458 f. 2013. Tese (Doutorado em Comunicação e Semiótica) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), São Paulo, SP, 2013. Disponível em: <http://tede2.pucsp.br/tede/handle/handle/4549>. Acesso em: 4 mar. 2023.
- LUGONES, Maria. Rumo a um feminismo descolonial. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 320, set.-dez., 2014.
- MACHADO, Taís de Sant'Anna. *Um pé na cozinha: uma análise sócio-histórica do trabalho de cozinheiras negras no Brasil*. São Paulo: Fósforo, 2022.
- MADICHIE, Nnamdi O. Sex in the kitchen: changing gender roles in a female-dominated occupation. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, v. 18, n. 1, p. 90-102, 2013.
- MAUSS, Marcel. As técnicas do corpo. In: MAUSS, Marcel. *Sociologia e antropologia*. São Paulo, Cosac & Naify, 2003.
- MCCAULEY, C. *Developmental experiences in managerial work: A literature review*. Technical report no. 28. Center for Creative Leadership, Greensboro, NC. 1986.

- MCCAULEY, C.; OHLOTT, P.; RUDERMAN, M. On-the-job development: A conceptual model and preliminary investigation. *Journal of Managerial Issues*, v. 1, p. 142-158. 1989.
- MCGOWAN, L. *et al.* Domestic cooking and food skills: a review. *Crit. Rev. Food Sci. Nutr.*, v. 57, n. 11, p. 2412-31. 2017.
- MCROBBIE, Angela. Post Feminism and Popular Culture. *Feminist Media Studies*, v. 4, n. 3, p. 255–264. 2004.
- MEAD, Margaret. 1935. In.: ROSALDO, Michelle Zimbalist; LAMPHERE, Louise; BAMBERGER, Joan. *Woman, culture, and society*. Stanford University Press, 1974.
- MEAD, Margaret. *Male and female: a study of the sexes in a changing world*. New York: Morrow, 1949.
- MELO, Josimar. Gastronomia é arte elevada em "O cozinheiro Imperial". *Folha de S. Paulo*, 24 ago. 1996. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/1996/8/24/ilustrada/25.html>. Acesso em: 15 nov. 2022.
- MELOURY, Joseph; SIGNAL, Tania. When the plate is full: Aggression among chefs. *International Journal of Hospitality Management*, v. 41, p. 97-103, 2014.
- MIES, Maria. *The social origins of the sexual division of labour*. 1988.
- MONDESERT, Anne-Laure. Violência faz *chefs* franceses pedirem código de ética. *Revista Exame*, 18 nov. 2014. Disponível em: <https://exame.com/mundo/violencia-faz-chefs-franceses-pedirem-codigo-de-etica/>. Acesso em: 5 fev. 2023.
- MONTANARI, Massimo. *Comida como cultura*. Tradução de Letícia Martins de Andrade. 2ª ed. São Paulo. Editora Senac São Paulo, 2013.
- MPT (Ministério Público do Trabalho). *Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas*. Brasília, DF: MPT, 2017.
- MUÑOZ, Juan José Pujadas. El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales. *Cuadernos Metodológicos*, Centro de Investigaciones Sociológicas, n. 5, 1992.
- MUÑOZ-BULLÓN, Fernando. The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. *Tourism Management*, v. 30, n. 5, p. 638-649, 2009.
- NASH, Mary. Identidades de género, mecanismos de subalternidad y procesos de emancipación femenina. *Revista CIDOB d'afers internacionals*, p. 73-74, p. 39-57. 2006.
- NOGUERA, M.; ALVAREZ, C.; URBANO, D. Socio-cultural factors and female entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, v. 9, n. 2, p. 183-197. 2013.
- OAXACA, R. L.; RANSOM, M. R. On discrimination and the decomposition of wage Differentials. *Journal of Econometrics*, v. 61, p. 5–21. 1994

OGILVIE, Sheilagh; KÜPKER, Markus; MAEGRAITH, Janine. Women and the Material Culture of Food in Early Modern Germany. *Early Modern Women: An Interdisciplinary Journal*, v. 4, p. 149-159, 2009.

ONWUNTA, I. E. *Gender stereotyping in church and community: A Nigerian feminine perspective*, Stellenbosch University. 2009.

ORSER, Barbara; LECK, Joanne. Gender influences on career success outcomes. *Gender in management: An international journal*, v. 25, n. 5, p. 386-407, 2010.

ORTNER, Sherry. Is female to male as nature is to culture?. *Feminist studies*, v. 1, n. 2, p. 5-31, 1974.

ORTNER, Sherry. *Making Gender: The Politics and Erotics of Culture*. Boston: Beacon Press, 1996.

ORTNER, Sherry. Uma atualização da teoria da prática. In: GROSSI, Miriam Pillar Grossi; ECKERT, Cornelia; FRY, Peter Henry (org.). *Conferências e diálogos: saberes e práticas antropológicas*. Blumenau: Nova Letra, 2007.

ORWELL, George. *Na pior em Paris e Londres*. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

OYĚWŪMÍ, Oyèrónkẹ. *The invention of women: Making an African sense of western gender discourses*. Minnesota: University of Minnesota Press, 1997.

PATEMAN, Carole. *El Desorden de las Mujeres: democracia, feminismo y teoría política*. 1. ed. Buenos Aires: Prometeo Libros, 2018.

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

PAZOS, Mateo. Industrias culturales “afropacíficas”: encrucijadas del multiculturalismo en la ciudad de Cali, Colombia. Antípoda. *Revista de Antropología y Arqueología*, v. 24, p. 75-90. 2016.

PERROT, Michelle. *As mulheres e a História*. Lisboa: Dom Quixote, 1995.

PITTE, Jean Robert. Nascimento e expansão dos restaurantes. In: FLANDRIN, Jean Louis; MONTANARI, Massimo. *História da Alimentação*. 6. ed. São Paulo: Estação Liberdade, 1998. p. 751-762.

PETERSEN, T.; MORGAN, L. Separate and unequal: occupation–establishment sex segregation and the gender wage gap. *American Journal of Sociology*, v. 101, p. 329–365. 1995.

PLUMWOOD, Val. *Feminism and the Mastery of Nature*. Routledge, 1993.

PREVIATTI, Débora. *Chefs à brasileira: o processo de formação de um campo gastronômico (1961-2018)*. 2019. Tese (Doutorado em Sociologia Política) – Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 2019.

PRINCÍPIOS de Yogyakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Tradução Jones de Freitas. jul. 2007. Disponível em: http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 7 mar. 2021.

REIS, Cecília Ulisses Frade dos; NAKATANI, Marcia Shizue Massukado. Concepções tradicionais de gênero e o trabalho em cozinhas profissionais. *Turismo: Estudos & Práticas* (UERN), Mossoró, v. 9 (Dossiê Temático 2), p. 1-13, 2020.

RENTSCHLER, Carrie A. # MeToo and student activism against sexual violence. *Communication Culture & Critique*, v. 11, n. 3, p. 503-507, 2018.

RESENDE, Aline Marcelina; MELO, Marlene Catarina. Lugar de mulher é na cozinha? Uma análise com *chefs* mulheres sob a lógica da dominação masculina. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 4., 2016, Porto Alegre. *Anais* [...]. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/59/51>. Acesso em: 21 jan. 2023,

RESKIN, B. F.; BIELBY, D. A sociological perspectiva on gender and career outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, v. 19, n. 1, p. 71–86. 2005.

RIEGER, E. *Abnormal Psychology*, 2nd ed. McGraw-Hill, North Ryde, NSW. 2011.

ROC UNITED (The Restaurant Opportunities Centers United). *The Glass Floor: Sexual Harassment in the Restaurant Industry*. New York: ROC United, 2014.

SAFFIOTI, Heleieth. Violência de gênero: lugar da práxis na construção da subjetividade. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). *Pensamento Feminista Brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

SAFFIOTI, Heleieth. Violência de gênero: lugar da práxis na construção da subjetividade. *Revista Lutas Sociais*, São Paulo, n. 2, 1997.

SAFFIOTI, Heleieth. *A mulher na sociedade de classes*. São Paulo: Vozes, 1976.

SANTERO-SANCHEZ, R.; SEGOVIA-PÉREZ, M.; CASTRO-NUÑEZ, B.; FIGUEROA-DOMEQ, C.; TALÓN BALLESTERO, P. Gender differences in the hospitality industry: A job quality index. *Tourism Management*, v. 51, p. 234-246, 2015.

SANTOS, Anelise Schaurich dos; PERRONE, Claudia Maria. Produção da precariedade laboral: reflexões preliminares sobre a criação de novas formas de subjetivação. *Psicol. Soc.*, Belo Horizonte, v. 29, e164109, 2017.

SANTOS, Leticia Madeira de Castro; MINUZZO, Daniela Alves. “A mulher é mais delicada”: um estudo sobre a associação da figura feminina à área da confeitaria profissional. *Iluminuras*, Porto Alegre, v. 20, n. 51, p. 176-215, dez. 2019.

SARTI, Raffaella. Melhor o cozinheiro? Um percurso sobre a dimensão de gênero da preparação da comida (Europa ocidental, séculos XVI-XIX). *Cadernos Pagu*, n. 39, p. 87-158, jul.-dez. 2012.

SCAVONE, Naira. “O Superchef e a Menina Prodígio”: as posições ocupadas pelos gêneros na gastronomia profissional. In: FAZENDO GÊNERO 8 - CORPO, VIOLÊNCIA E PODER, 2008, Florianópolis. *Anais [...]*. Disponível em: http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/fg8/sts/ST6/Naira_Scavone_06.pdf. Acesso em: 21 jan. 2023.

SCAVONE, Naira. Discursos da gastronomia brasileira: gêneros e identidade nacional postos à mesa. 2007. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, 2007.

SCHWARCZ, Lilia Moritz; STARLING, Heloisa. *Brasil: uma biografia*. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. *O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil do século XIX*. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SCOTT, James C. *Los dominados y el arte de la resistencia, el arte de los débiles*. México, DF: Era, 2007.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & realidade*, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul.-dez. 1995.

SCOTT, James C. *Weapons of the Weak: everyday forms of peasant resistance*. Yale: Yale University. 1985.

SCOTT, James. *Los dominados y el arte de la resistencia: discursos ocultos*. México D.F., México: Ediciones Era. 1990.

SHARPE, Christina. *Monstrous Intimacies: Making Post-Slavery Subjects*. Durham, NC: Duke University Press, 2010.

SILVA, Gabriela Brito de Lima Silva; REZENDE, Patrícia S.; MACHADO, Virgínia C. Discutindo gênero e cozinha: a divisão sexual do trabalho em uma cozinha profissional na cidade de Salvador/Ba. *Revista Ártemis*, v. XXVI, n. 1; p. 283-302, jul.-dez. 2018.

SILVA, Jackeline Oliveira Silva; MELO, Nedir Santana de Melo; VASCONCELOS, Ana Cláudia Leal de. A astúcia invisível de mulheres trabalhadoras de escola. *Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, v. 20, n. 3, p. 427-445, set. 2014. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682014000300002&lng=pt&nrm=iso. Acessos em: 27 jan. 2023.

SNYDER, K.; GREEN, A. Revisiting the glass escalator: the case of gender segregation in a female dominated occupation. *Social Problems*, v. 55, n. 2, p. 271–299. 2008.

- SOTELO, Yurany Guevara. Condiciones laborales de mujeres cocineras del Pacífico en Cali: el caso de una pequeña empresaria y sus ayudantes. *La manzana de la discordia*, v. 15, n. 1, p. 63-90, 2020.
- SPANG, Rebecca L. *A invenção do restaurante: Paris e a moderna cultura gastronômica*. Rio de Janeiro; São Paulo: Record, 2003.
- SULLIVAN, Diane M.; MEEK, William R. Gender and entrepreneurship: a review and process model. *Journal of managerial psychology*, 2012.
- SWINBANK, Vicki A. The sexual politics of cooking: A feminist analysis of culinary hierarchy in western culture. *Journal of Historical Sociology*, v. 15, n. 4, p. 464-494, 2002.
- TANG, Yee Pik; BALDWIN, Watson. Women in the Kitchen: Barriers Faced by Female Chefs in Hong Kong. *International Journal of Business and Applied Social Science*, v. 5, n. 6, jun. 2019.
- TEMIZKAN, Rahman; USLU, Ayşe Nur. The number of women in the cooking profession is low: Is it just because of gender discrimination?. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, v. 32, p. 100711, 2023.
- TILLY, Louise; SCOTT, Joan. *Women, Work and Family*. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1978.
- TOLEDO, Enrique de la Garza. Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo. México: Colmex; Flacso; Unam; FCE, 2000. p. 179-193.
- TOSCANO, Frederico. *À francesa: sociabilidades e práticas alimentares no Recife (1900-1930)*. Recife: [s. n.], 2013.
- TRUBEK, Amy B. *Haute cuisine: How the French invented the culinary profession*. University of Pennsylvania Press, 2000.
- VELHO, Gilberto. O desafio da proximidade. In: VELHO, Gilberto; KUSCHNIR, Karina (org.). *Pesquisas urbanas: desafios do trabalho antropológico*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003. p. 11-19.
- VENTURINI, Maria Cleci; GODOY, Ana Carolina de. Da beleza ao talento: novas formas de representação do feminino na gastronomia. *Entremeios: Revista de Estudos do Discurso*, v. 15, jul./dez. 2017.
- VIVEROS, Mara. La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, v. 52, p. 1-17. 2016.
- WHYTE, William F. *Human Relations in the Restaurant Industry*. New York: McGraw-Hill, 1948.
- WILLIAMS, C. The glass escalator: hidden advantages for men in the 'female' professions. *Social Problems*, v. 39, n. 3, p. 253-267. 1992.

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista

1) Bloco 1: Vivências e trajetória profissional

Para iniciar a conversa:

- Conte um pouco sobre sua trajetória profissional. Pode começar descrevendo quando e por que decidiu trabalhar em restaurantes até o dia de hoje.

Perguntas específicas, caso a pessoa não desenvolva esses pontos:

- Conte um pouco sobre o momento da sua vida em que decidiu trabalhar em restaurantes. Quando e como foi? Como essa decisão foi recebida pelas pessoas do seu convívio? Enfrentou dificuldades para se inserir no mercado? Como imaginou que seria?

- Há quanto tempo trabalha na área? Já trabalhou em outros restaurantes antes? Se sim, em quais tipos de restaurantes e em quais cargos já trabalhou? Especializou-se em alguma área de cozinha? Se sim, qual percurso levou a essa especialização? Se não, por que acha que não escolheu uma área específica?

- Já sentiu dificuldade para conseguir emprego na área? Se sim, por quais razões?

- Possui capacitação formal específica para sua área de trabalho? Já fez algum curso? Se sim, quais? Por que decidiu fazer essas formações? Como acredita que essa formação influenciou na sua carreira? Caso não tenha capacitação formal, como se deu seu aprendizado para realizar o trabalho? Conte um pouco sobre seu processo de capacitação para o trabalho.

- Como conseguiu o seu atual trabalho? Há quanto tempo trabalha nesse restaurante? Já ocupou outros cargos nesse mesmo restaurante anteriormente? Há quanto tempo está nessa atual função?

- Como é o seu cronograma de trabalho atualmente em relação aos turnos em que trabalha e aos dias de folga?

- Como você se sente com a sua atual ocupação? Você se sente capaz para realizar seu trabalho? Está satisfeita com o cargo que ocupa e com a função que desempenha?

- Como é o ambiente de trabalho no local em que está? Sente ser um ambiente acolhedor?

- Como é a organização da equipe? Quantas pessoas trabalham no restaurante e quais cargos ocupam?

- Você realiza algum outro trabalho, além do que ocupa no restaurante atualmente? Eventos, *freelancer* etc.? Se sim, conte um pouco mais sobre.

- Qual pessoa é a sua principal referência na área de gastronomia?

- Quais são seus planos profissionais para o futuro? O que almeja?

- Quais acredita serem as principais barreiras para atingir seus objetivos profissionais?

Dados importantes para conhecer durante a entrevista: idade, nacionalidade, lugar de nascimento, cidade onde vive, raça, orientação sexual, estado civil, se tem filhos, quantos e de que idade, escolaridade.

2) Bloco 2: Relações de gênero na cozinha

Para iniciar a conversa:

- Conte um pouco sobre como você percebe o fato de ser mulher na sua trajetória profissional e em outros âmbitos da sua vida. Pode abordar desde como se sente, como percebe sua relação com as outras pessoas ou possíveis situações de desafios ou benefícios por ser uma mulher trabalhando em uma cozinha de restaurante.

*Para cada situação concreta mencionada, que apareça, fazer perguntas como:

Para a identificação de estratégias de resistência:

- O que aconteceu depois dessa situação?
- Como você reagiu diante dessa situação?
- Como você lidou com essa situação no momento que ocorreu e depois?
- Essa situação mudou a sua forma de ser ou agir no trabalho?

Para compreender a produção de sentidos ligados às estratégias de resistência:

- O que você pensa sobre a forma como reagiu?
- O que significou para você essa sua atitude diante da situação vivida?
- Como a sua atitude a fez se sentir?

Perguntas específicas, caso a pessoa não desenvolva esses pontos:

- Consegue lembrar de algum caso específico em que a sua capacidade de realizar seu trabalho foi questionada pelo fato de ser mulher? Pode ser em relação à capacidade física, técnica, emocional, entre outras.
- Já pensou em desistir de trabalhar na área em função de alguma situação desagradável que tenha vivenciado em relação ao seu gênero? Se sim, conte um pouco sobre como foi.
- Como percebe a presença de outras mulheres nos locais em que já trabalhou? Havia mais mulheres que homens? Elas ocupavam cargos específicos? Ocupavam cargos de liderança? Você observou diferenças de tratamento entre homens e mulheres nesses locais? Você observou diferenças de atitude e comportamento entre homens e mulheres nesses locais? Conte um pouco sobre isso.
- Você já sofreu ou testemunhou alguma situação de assédio moral ou sexual no trabalho? Se sim, como foi? Conte um pouco sobre como foi, como se sentiu e o que aconteceu depois.
- Você sente que, ao longo da sua trajetória profissional, foi modificando sua atitude ou comportamento em função de situações vividas no trabalho relacionadas ao seu gênero? Conte um pouco sobre isso.

3) Bloco 3: Conciliação entre carreira e vida pessoal

Para iniciar a conversa:

- Conte um pouco sobre como você percebe que o seu trabalho influencia na sua vida pessoal. Pode abordar desde momentos de lazer e descanso até as tarefas do cotidiano, como cuidar da casa, filhos (se tiver) e alimentação doméstica.

Perguntas específicas, caso a pessoa não desenvolva esses pontos:

- Você tem uma rede de apoio que ofereça suporte para a gestão das suas atividades cotidianas, como o cuidado com a casa e com os filhos (se houver), entre outras?
- Se tiver filhos, conte um pouco sobre o momento em que tomou a decisão de ter e como foi esse processo. Como você percebe que ter filhos influencia na sua carreira?
- Se não tiver filhos, a decisão de não ter está relacionada com a sua carreira? De qual forma? Conte um pouco mais sobre isso.
- Como ocorre a distribuição de tarefas no seu domicílio?
- Como ocorre a distribuição de atividades voltadas para a produção de alimentos no seu domicílio? Aqui incluídos planejamento, compras, pré-preparo, preparo, gestão de resíduos, limpeza da louça e cozinha.
- O fato de você trabalhar em restaurantes influencia a dinâmica de produção de comida na sua casa? Se sim, como ocorre essa influência?
- Você frequenta bares, restaurantes ou outros espaços de alimentação fora do lar? Se sim, quais fatores elege na escolha de onde ir? E a quais tipos de locais costuma ir com mais frequência?

- Como você acredita que o seu local de trabalho lida com as questões relativas à sua vida pessoal? Há algum tipo de suporte ou dificuldade para apoiá-lo? Como acredita que poderia ser diferente?
- O fato de você trabalhar em restaurantes influencia a dinâmica da sua vida social e seu lazer? Se sim, como?

Finalização:

- Há algo mais que gostaria de adicionar sobre o que conversamos hoje?
- Agradecimento.

APÊNDICE B – Dados de identificação das interlocutoras de pesquisa**INFORMAÇÕES SOBRE AS INTERLOCUTORA DE BARCELONA:**

Sara: brasileira, branca, 30 anos, heterossexual, sem filhos. Fez faculdade de nutrição e de gastronomia e mestrado em gastronomia na Espanha. Hoje trabalha como cozinheira.

Carmem: brasileira, branca, 33 anos, heterossexual, sem filhos. Fez faculdade de gastronomia. Atualmente ela é chefe de cozinha e proprietária de um restaurante.

Sofia: brasileira, branca, 35 anos, heterossexual, sem filhos. Não tem formação em gastronomia. Atualmente está desempregada, mas quer voltar a trabalhar em cozinha onde atuou como cozinheira em sua última experiência.

Pilar: argentina, branca, 36 anos, heterossexual, sem filhos. Fez faculdade de gastronomia. Atualmente cursa nutrição e trabalha como confeitadeira em um restaurante vegano.

Isabel: argentina, branca, 44 anos, heterossexual, sem filhos. Fez faculdade de gastronomia. Hoje trabalha como cozinheira em um restaurante e tem seu próprio *catering* com seu marido.

Laura: espanhola, branca, 37 anos, heterossexual, com dois filhos, de 7 e 9 anos. Fez faculdade em outra área, em que atuou durante alguns anos. Após ter tido seu primeiro filho, fez faculdade de gastronomia. Hoje trabalha como cozinheira em um restaurante.

Dolores: argentina, branca, 45 anos, heterossexual, com dois filhos, de 5 e 7 anos. Fez faculdade em outra área ao mesmo tempo em que cursou a faculdade de gastronomia. Concluiu especialização em confeitaria. Atualmente trabalha como chefe confeitadeira em sua própria confeitaria.

Nuria: argentina, branca, 34 anos, heterossexual, com um filho, de menos de um ano. Fez faculdade em outra área, na qual atuou por alguns anos. Posteriormente fez faculdade de gastronomia. Atualmente está desempregada, mas pretende voltar a trabalhar como cozinheira, cargo em que atuou em sua última experiência profissional, antes de seu filho nascer.

Cristina: brasileira, branca, 47 anos, heterossexual, com um filho, de 2 anos. Fez faculdades de nutrição e de gastronomia. Atualmente trabalha em um laboratório com desenvolvimento de receitas e produtos.

Marta: brasileira, branca, 36 anos, heterossexual, sem filhos. Fez faculdade, mestrado e doutorado em outra área. Posteriormente fez cursos curtos em confeitaria e chocolateria e hoje é chefe e proprietária da sua empresa de chocolate e de uma marca de produtos veganos.

Lucía: espanhola, branca, 56 anos, heterossexual, com dois filhos adultos. Não tem formação em gastronomia e sempre trabalhou com restaurantes, primeiramente no restaurante da sua família e há mais de 30 anos sendo chefe de cozinha e proprietária de seu próprio restaurante.

Martina: uruguaia, branca, 37 anos, heterossexual, estava grávida de seu primeiro filho no momento da entrevista. Fez faculdade em outra área e posteriormente fez mestrado em gastronomia. Não estava trabalhando no momento, em função da gestação avançada, mas pretende voltar a trabalhar em cozinha, dessa vez com um projeto próprio.

Veronica: espanhola, branca, 57 anos, heterossexual, com dois filhos adultos. Fez faculdade de gastronomia. Atualmente é chefe e proprietária de um restaurante no estilo *take away*.

Carla: espanhola, branca, 39 anos, heterossexual, sem filhos. Fez faculdade de gastronomia e curso de confeitaria. Atualmente trabalha como chefe confeitaria e é proprietária da sua própria confeitaria.

INFORMAÇÕES SOBRE AS INTERLOCUTORAS DO RIO DE JANEIRO:

Maria: branca, 23 anos, lésbica, sem filhos. Fez faculdade de gastronomia. Hoje trabalha como cozinheira.

Ana: branca, 29 anos, bissexual, sem filhos. Fez faculdade de gastronomia e cursos curtos na área. Teve uma experiência internacional de trabalho em cozinha. Desde o início da carreira, trabalha com confeitaria e hoje é chefe de confeitaria de um restaurante.

Francisca: negra, 27 anos, heterossexual, sem filhos. Fez faculdade de gastronomia. Hoje é chefe de partida em um restaurante de hotel.

Antônia: branca, 46 anos, heterossexual, com um filho, de 15 anos. Fez faculdade em outra área e um curso de gastronomia posteriormente. Teve uma experiência internacional de trabalho em cozinha e de estudo em gastronomia, com especialização em confeitaria. Atualmente está cursando nutrição e trabalha em seu próprio *buffet* fazendo eventos.

Adriana: branca, 26 anos, lésbica, sem filhos. Fez curso de cozinheira profissional e uma especialização em cozinha italiana. Atualmente trabalha como auxiliar de cozinha.

Júlia: branca, 29 anos, heterossexual, sem filhos. Fez faculdade em outra área, começou a trabalhar com alimentos e depois fez faculdade de gastronomia. Hoje trabalha de forma autônoma vendendo refeições e fazendo eventos.

Márcia: branca, 24 anos, lésbica, sem filhos. Fez faculdade de gastronomia. Hoje trabalha como subchefe de cozinha em um restaurante.

Fernanda: branca, 38 anos, heterossexual, sem filhos. Fez faculdade em outra área e começou a fazer cursos em gastronomia depois que já estava trabalhando na área de confeitaria. Teve uma experiência internacional de trabalho em cozinha e de estudo em gastronomia, com especialização em confeitaria. Hoje trabalha como chefe de partida na confeitaria de um hotel.

Patrícia: negra, 35 anos, bissexual, com uma filha, de 15 anos. Fez faculdade de gastronomia depois de já estar trabalhando na área. Atualmente trabalha como cozinheira em um restaurante.

Carolina: branca, 38 anos, lésbica, sem filhos. Fez faculdade em outra área e posteriormente fez faculdade de gastronomia. Teve uma experiência internacional de trabalho em cozinha e de estudo em gastronomia. Atualmente está trabalhando como *freelancer* em restaurantes.

ANEXO A – Aprovação do comitê de ética em pesquisa (cep)

Captura de tela dos dados de identificação da submissão:



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Mulheres e trabalho: estratégias de resistência em cozinhas de restaurantes no Brasil e na Espanha na perspectiva das relações de gênero

Pesquisador: Daniela Alves Minuzzo

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 54089121.3.0000.5259

Instituição Proponente: Instituto de Nutrição

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.189.984

Captura de tela da relação de documentos entregues e da aprovação:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1851682.pdf	24/11/2021 12:40:38		Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_assinada_DM.pdf	10/11/2021 11:43:13	Daniela Alves Minuzzo	Aceito
Outros	Roteiro_de_Entrevista.pdf	10/11/2021 11:42:36	Daniela Alves Minuzzo	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Declaracao_de_isencao_de_custos.pdf	10/11/2021 11:41:15	Daniela Alves Minuzzo	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Pesquisa_Completo.pdf	10/11/2021 11:39:18	Daniela Alves Minuzzo	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Termo_ciencia_unidade.pdf	10/11/2021 11:38:06	Daniela Alves Minuzzo	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	termo_infra_DM.pdf	10/11/2021 11:36:05	Daniela Alves Minuzzo	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Termo_de_Consentimento_Livre_Esclarecido_Adulto.pdf	10/11/2021 11:35:28	Daniela Alves Minuzzo	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado