

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração

Aline Marcelina Resende Lúcio

**RELAÇÕES DE GÊNERO E DOMINAÇÃO MASCULINA NA COZINHA
PROFISSIONAL: um estudo com *chefs***

Belo Horizonte
2017

Aline Marcelina Resende Lúcio

**RELAÇÕES DE GÊNERO E DOMINAÇÃO MASCULINA NA COZINHA
PROFISSIONAL: um estudo com *chefs***

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica nas Organizações

Área de concentração: Organização e Estratégia

Belo Horizonte
2017

LUCIO, Aline Marcelina Resende.

L938r Relações de gênero e dominação masculina na cozinha
profissional: um estudo com *chefs*. Belo Horizonte: FNH,
2017.
151p.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Marlene Catarina de Oliveira
Lopes Melo

Dissertação (mestrado) – Centro Universitário Unihorizontes,
Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Relações de gênero – dominação Masculina –
violência Simbólica I. Aline M. Resende Lucio II. Faculdade
Novos Horizontes, Programa de Pós-graduação em
Administração. III. Título.

CDD: 658.3004



Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **ALINE MARCELINA RESENDE LUCIO**

Matrícula: 770636

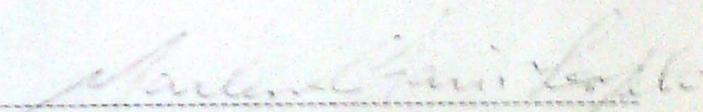
LINHA DE PESQUISA: RELAÇÕES DE PODER E DINAMICA NAS ORGANIZAÇÕES

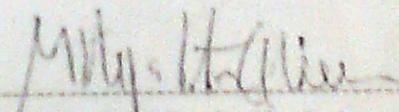
ORIENTADOR(A): Prof^a Dr^a Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo

TÍTULO: **RELAÇÕES DE GENERO E DOMINAÇÃO MASCULINA NA COZINHA
PROFISSIONAL: um estudo com chefs.**

DATA: 15/02/2017

BANCA EXAMINADORA:


Prof^a Dr^a Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo
ORIENTADORA
Centro Universitário Unihorizontes


Prof^a Dr^a Maria Elizabeth Antunes Lima
Centro Universitário Unihorizontes


Prof^a Dr^a Cristiana Fernandes de Muylder
FUMEC

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da Dissertação de Mestrado apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para a obtenção de título de Mestre em Administração, de autoria de **ALINE MARCELINA RESENDE LÚCIO**; área de concentração: Organização e Estratégia; linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica nas Organizações, sob a orientação do Prof^a. Dr^a. Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo, intitulada **RELAÇÕES DE GÊNERO E DOMINAÇÃO MASCULINA NA COZINHA PPROFISSIONAL: um estudo com *chefs***.

Dados da revisão:

- Ortografia
- Gramática
- Redação

Belo Horizonte, 18 de janeiro de 2017.



Prof^a. Débora dos Passos Laia

Dedico este trabalho à memória do meu amado pai, exemplo de força, sabedoria e conhecimento.

À minha amada mãe, pela ajuda todo o tempo.

Ao meu amor Alysson, pelo incentivo e apoio incondicional.

AGRADECIMENTOS

A gratidão é uma emoção que envolve um sentimento de dívida em relação à(s) outra(s) pessoa(s), acompanhado por um desejo de agradecê-la(s), ou até mesmo de ser recíproco em relação a algo que fizeram por nós. Não sei se, algum dia, poderei retribuir o que as pessoas fizeram por mim durante esta caminhada. Espero que sim!

Ao meu Deus, como refúgio, fortaleza e socorro bem presentes nos momentos de tribulação e angústia. Pela sua infinita bondade por ter me dado esta oportunidade, assim como ânimo para prosseguir e, principalmente, por ter me sustentado e amparado no momento mais delicado da minha vida que coincidiu com o momento de finalização desta dissertação.

Aos meus queridos e amados pais que foram e são meus primeiros professores, que sempre me incentivaram a estudar e não mediram esforços para tal. Amo vocês! Em especial ao meu pai que nos deixou durante esta caminhada, mas sei que estará torcendo por mim, lá do Céu. Saudades eternas!

Ao meu amigo, marido amado e eterno namorado, Alysson. Com você a caminhada se tornou mais leve; sua ajuda, incentivo, compreensão, carinho, bom humor e amor foram essenciais para que eu, a cada dia, tomasse fôlego para continuar. Obrigada por compreender minha ausência ainda que eu estivesse presente, pois foram longos os momentos de dedicação ao presente trabalho. Não tenho palavras para agradecer tudo o que você fez por mim e por minha família neste período. Amo você.

À Giovanna, a primeira pessoa a apostar e acreditar em mim, a responsável em me fazer vislumbrar a possibilidade de fazer mestrado, me incentivando quando essa possibilidade, na realidade, ainda se mostrava turva.

À Waninha, a quem Deus iluminou para me abençoar. Tem coisas na vida que realmente não temos como pagar. Serei eternamente grata a você!

À Maryelle que, por muitas vezes, foi ouvinte das minhas angústias e soube a cada momento me acalmar sempre com uma palavra de incentivo, impulsionando-me a confiar em mim e, sobretudo, em Deus, para que o desânimo e a aflição não tomassem conta de mim. Obrigada pela ajuda, em todos os sentidos.

À minha orientadora, professora Dra. Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo, que acreditou em mim, tornou real o sonho de prosseguir com meus estudos. Seu conhecimento e exigência me inspiraram a me superar. Profunda e sincera gratidão é o que sinto ao escrever essas linhas. Serei sempre grata à senhora!

À Prof.^a Dra. Caissa Veloso e Souza, pela oportunidade, orientação e auxílio.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela concessão da bolsa de mestrado, com a qual foi possível realizar este sonho.

À Fundação de Amparo à pesquisa do estado de Minas Gerais (FAPEMIG), pelo fomento de bolsas de iniciação científica e pelo investimento nos projetos de pesquisas desenvolvidos no Núcleo de pesquisa - Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão (NURTEG), o qual faço parte.

A todas as minhas amigas e amigos, pela amizade, carinho e incentivo. Privar-me-ei de citar nomes por receio de esquecer algum, mas vocês certamente sabem quem são.

Aos meus colegas de turma, por nossas trocas de experiências, pelos momentos de descontração e pelo suporte dados um ao outro, os quais foram fundamentais neste percurso.

A todos os professores do Programa de Mestrado da FNH.

Às colegas de trabalho do Núcleo de Pesquisa (NURTEG), Prof.^a Ana Lúcia e Prof.^a Rosilaine, obrigada pelos esclarecimentos e auxílios.

Aos membros da banca de qualificação, Professora Dra. Maria Elizabeth Lima e Professor Dr. Gustavo Rodrigues Cunha, pelas preciosas contribuições e ensinamentos.

Às *Chefs* e aos *Chefs* que abriram suas portas, disponibilizando seu precioso tempo para tornar possível minha pesquisa.

Enfim, a todos aqueles que contribuíram para a realização deste estudo.

Talvez não existam palavras suficientes e significativas que me permitam agradecer, a todos que, de alguma forma, me ajudaram. Portanto, escrevo as mais simples, porém expressivas:

Muito obrigada!

“Porque Dele e por Ele, e para Ele, são todas as coisas; glória, pois, a Ele eternamente. Amém”.
Romanos - 11: 36.

“Educação não muda o mundo. Educação muda as pessoas.
Pessoas mudam o mundo”.
Paulo Freire.

RESUMO

O movimento feminista teve por intento romper com os princípios da dominação masculina que eram balizados nas diferenças sexuais os quais determinavam a construção e condição do homem e da mulher na sociedade, estruturando e organizando a sociedade com preceitos estabelecidos na hegemonia masculina, como algo natural e indiscutível. A partir das conquistas sobrevividas desse movimento ocorreu a entrada da mulher em todos os segmentos do mundo do trabalho, tornando-se inevitável que elas ocupassem cargos que originalmente eram exclusivos do universo masculino, entre eles o cargo de *chef* de cozinha. Contudo, a inserção da mulher neste universo trouxe consigo uma série de questões ainda camufladas na relação homem x mulher dentro da cozinha profissional. Sendo assim, o objetivo geral deste estudo foi identificar como são produzidas e reproduzidas possíveis práticas que sustentam o sistema de dominação masculina, em relação à atuação da mulher no ambiente de cozinha profissional, na perspectiva dos *chefs* e das *chefs* de cozinha. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e descritiva. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas. Foram entrevistados nove *chefs* homens e nove *chefs* mulheres, totalizando 18 *chefs* de diversos restaurantes situados na cidade de Belo Horizonte. Os dados foram analisados a partir da técnica de análise de conteúdo proposto por Bardin. Foi identificado que a cozinha profissional ainda é dominada pela figura masculina, o que ocorre pelo fato de existir uma resignificação da atuação do homem nesse ambiente. Os resultados indicam que, apesar dos avanços em termos de igualdade de gênero no ambiente social e organizacional, ainda prevalecem neste setor resquícios significativos da dominação masculina e da hegemonia do *chef* em relação à *chef*. Todas as dificuldades impostas às mulheres neste setor, desde a alegação que a mulher não possui força física suficiente, até mesmo os assédios a que estas estão submetidas, são práticas que sustentam a dominação masculina nesta área. A dificuldade em ser mulher em tal profissão é exatamente ser mulher e todas as questões inerentes à feminilidade. Contudo, foi possível perceber que está havendo uma mudança no que diz respeito à atuação da mulher no referido ambiente, e que barreiras estão sendo rompidas e preconceitos superados.

Palavras-chave: Relações de gênero. Dominação masculina. Violência simbólica. Cozinha profissional.

ABSTRACT

The feminist movement was intended to break with the principles of male domination, which were marked by the sexual differences that determined the construction and condition of man and woman in society by structuring and organizing society, with precepts established in male hegemony, as something natural and indisputable. From the conquering conquests of this movement, the woman entered all segments of the world of work, making it inevitable that they occupied positions that were originally exclusive to the masculine universe, among them the position of chef de cuisine. However, the insertion of the woman in this universe brought with it a series of questions still camouflaged in the relation man x woman within the professional kitchen. Thus, the general objective of this study is to identify how possible practices are produced and reproduced that support the system of male domination, in relation to the performance of women in the professional kitchen environment, from the perspective of chefs and chefs. This is a qualitative and descriptive research. Data were collected through semi-structured interviews. Nine female chefs and nine male chefs were interviewed, totaling 18 chefs from several restaurants in the city of Belo Horizonte. The data were analyzed using the technique of content analysis proposed by Bardin. It was identified that the professional kitchen is still dominated by the masculine figure, which is due to the fact that there is a (re) signification of the performance of the man in that environment. The results indicate that despite advances in terms of gender equality in the social and organizational environment, there are still significant remnants of male domination and the hegemony of the chef in relation to the chef. All the difficulties imposed on women in this sector, from the claim that the woman does not possess sufficient physical strength, even the harassment to which they are subjected, are practices that sustain male domination in this area. The difficulty in being a woman in such a profession is precisely being a woman and all the issues inherent in womanhood. However, it was possible to perceive that there is a change in what refers to the performance of women in the environment, and what barriers are being broken and prejudices overcome.

Key Words: Gender relations; Male domination; Symbolic violence; Professional kitchen.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Quantidade de mulheres <i>chefs</i> em restaurantes com estrela Michelin ...	31
Quadro 2 - Dados demográficos das <i>chefs</i>	64
Quadro 3 - Dados demográficos dos <i>chefs</i>	66
Quadro 4 - Atuação da mulher na percepção dos entrevistados.....	75
Quadro 5 - Facilitadores culturais em ser homem na profissão	79
Quadro 6 – Facilitadores Culturais em ser mulher na profissão.....	84
Quadro 7 - Como a sociedade trata o homem com a função de <i>chef</i>	88
Quadro 8 - Motivo os quais a sociedade trata o <i>chef</i> de forma diferenciada.....	89
Quadro 9 - Mecanismos para reconhecimento de mulheres e homens no ambiente de trabalho da cozinha profissional	100
Quadro 10 - Reconhecimento da mulher nesse ambiente e profissão na percepção dos <i>chefs</i> e das <i>chefs</i>	102
Quadro 11 - Preconceitos relativos à mulher na percepção dos <i>chefs</i>	108
Quadro 12 - Preconceitos em relação à mulher na percepção das <i>chefs</i>	110
Quadro 13 - O que é ser <i>chef</i> : percepção de homens e mulheres.....	121

LISTA DE ABREVEATURAS E SIGLAS

ABAGA - Associação Brasileira de Alta Gastronomia

ANPAD – Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração

Anvisa - Agência Nacional da Vigilância Sanitária

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

EUA – Estados Unidos da América

MBA - *Master of Business Administration*

NURTEG - Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Humano

RASEAM - Relatório Anual Socioeconômico da Mulher

SciELO - *Scientific Electronic Library Online*

Spell - *Scientific Periodicals Electronic Library*

TPM - Tensão pré-menstrual

UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	Problema de pesquisa	18
1.2	Objetivos.....	21
1.2.1	Objetivo geral	22
1.2	Objetivos específicos	22
1.3	Justificativa	22
2	AMBIÊNCIA DA PESQUISA	27
3	REFERENCIAL TEÓRICO	33
3.1	Dominação masculina	33
3.2	Violência simbólica e poder simbólico	38
3.3	A construção social de gênero e divisão sexual do trabalho	42
3.4	Gênero na cozinha profissional: representações e significados	47
3.4.1	<i>Chef</i> de cozinha	51
3.5	A gastronomia como símbolo de sofisticação	53
4	METODOLOGIA	58
4.1	Tipo de pesquisa	59
4.2	Unidade de análise e sujeitos da pesquisa	60
4.3	Técnica de coleta de dados	60
4.4	Técnica de análise dos dados	61
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	63
5.1	Perfil demográfico dos(as) entrevistados(as)	63
5.1.1	Caracterização dos sujeitos pesquisados (Mulheres).....	63
5.1.2	Caracterização dos sujeitos pesquisados (Homens)	65
5.2	Divisão sexual do trabalho: os olhares feminino e masculino	67
5.2.1	A anamnese da mulher como ser percebido.....	74
5.3	A cultura brasileira e o cargo de <i>chef</i>	78
5.3.1	Cultura: desdobramentos nas relações entre gêneros	88
5.4	(Des)ordem simbólica: cozinha profissional e doméstica como campo social.....	94
5.5	Dominação masculina: lugar de mulher é na cozinha?	99
5.5.1	Preconceitos postos à mesa: a inserção e ascensão da mulher na cozinha profissional.....	107
5.6	Ser ou estar <i>chef</i>	121
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	126
	REFERÊNCIAS	135
	APÊNDICES	147

1 INTRODUÇÃO

O conceito de gênero está ligado às relações sociais entre homens e mulheres e tem como resultado um processo que compreende e indica as construções históricas, sociais e culturais acerca das ideias sobre os papéis próprios aos homens e às mulheres na sociedade (BRUSCHINI, 1991, GROSSI, 2000). Assim sendo, utilizar o termo “gênero” é uma referência ao masculino e ao feminino como algo construído, estruturado e estabelecido socialmente (SCOTT, 1987; SCOTT, 1989, CALÁS; SMIRCICH, 1999; BRUSCHINI, 2000, GROSSI, 2000, BROOKS; HÉBERT, 2006; FISCHER, 2006; BOURDIEU, 2007; LOURO, 2012; FROTA, 2012; PINTO; NUNES; FAZENDA, 2014). É também uma forma de indicar as construções sociais acrescidas das relações de poder (BRUSCHINI, 1991; BAHIA, FERRAZ, 2000; SWAIN, 2001; CAPPELLE; MELO; BRITO, 2002, MELO, 2006, 2011, 2012, ROCHA; RIAL; MINELLA, 2009; ACKER, 2009; MELO; LOPES 2011, PINTO; NUNES; FAZENDA, 2014, MONTALI; LIMA, 2015), isto porque gênero é uma das principais formas de constituir as relações de poder (SCOTT, 1987). A esse respeito, Bourdieu (2007) observa que as relações de gênero e as relações de poder estão inteiramente ligadas e que falar em gênero implica falar em poder.

Faz-se importante destacar que o poder, enquanto objeto de estudo, possui várias abordagens acadêmicas. Nesse sentido, a presente pesquisa não irá abordar diretamente o significado de poder em suas diversas concepções, mas sim estará restrito às manifestações de poder que ocorrem nas relações de gênero dentro da cozinha profissional, tendo em vista que, como já pontuado, ao se tratar de gênero torna-se impossível não falar em poder (SCOTT, 1987; BOURDIEU, 2007). Logo, é necessário entender como as relações de gênero envolvem o homem com relação à mulher e vice-versa no social, e como isso se reflete no âmbito organizacional.

De acordo com Cappelle, Melo e Brito (2002), as relações de gênero devem ser consideradas como práticas e discursos que refletem as relações e as manifestações de poder e de resistência entre as pessoas, de acordo com os interesses individuais e de grupos que se organizam e se enfrentam em campos de disputas de convivência. Pois, dizer o que é ser homem e o que é ser mulher,

atribuir significados, papéis e funções diferenciadas por vezes coloca os sujeitos em polos opostos e desiguais (LIMA; MÉLLO, 2012).

As discussões acerca das relações de gênero surgiram a partir do movimento feminista, nas décadas de 60 e 70, nos Estados Unidos (SCOTT, 1989). Tal movimento teve por intento romper com os princípios da dominação masculina que eram balizados nas diferenças sexuais e determinavam a construção e a condição do homem e da mulher na sociedade, estruturando e organizando a sociedade com preceitos estabelecidos na hegemonia masculina como algo natural e indiscutível (SCOTT, 1989). As relações de gênero são normalmente guiadas pelas diferenças biológicas que as transformam, invariavelmente, em desigualdade que, de modo geral, torna a mulher “frágil”, “vulnerável” e “instável” para a sociedade (MACÊDO, 2003; MONTEIRO, 2012, CASAGRANDE; RABELO, 2014).

Em se tratando do ingresso da mulher no mercado de trabalho, torna-se indispensável citar a divisão sexual, ainda existente em todos os setores, que acaba por privilegiar os homens (KERGOAT, 1996, HIRATA; KERGOAT, 2007, 2008).

No mercado de trabalho, conforme o gênero, ainda é possível perceber disparidades, como por exemplo, o homem receber salários maiores do que as mulheres que exercem a mesma função que eles (CACOUAULT, 2003, FACINA; SOIHET, 2004, CROMPTON; LYONETTE, 2011, COSTA; SILVEIRA; MADEIRA, 2012, MANGANELLI, 2012). O antigo paradigma que pairava na sociedade de que o homem é merecedor de maior *status* faz com que ele ainda tenha, de modo geral, um salário maior do que as mulheres, mesmo elas ocupando o mesmo cargo e desempenhando as mesmas funções (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004; CYRINO, 2011; ALVES, 2013, MIRANDA *et al.*, 2013). Portanto, as feministas trataram de desvendar esse processo desigual e denunciar, por meio de suas reivindicações, que as condições de vida e trabalho das mulheres ainda são inferiores em relação aos homens (MANGANELLI, 2012, MONTALI; LIMA, 2015).

Nesse contexto de desigualdades ocorre a construção de práticas, valores e mitos concernentes aos papéis de homens e de mulheres na sociedade, como o espaço público destinado ao homem e o privado à mulher (FACINA; SOIHET, 2004,

BOURDIEU, 2007, CROMPTON; LYONETTE, 2011, MONTALI; LIMA, 2015; MONTEIRO; AGOSTINHO; DANIEL, 2015).

Durante muito tempo essa construção social que destina o público ao homem e o privado à mulher atribuiu aos homens o papel de principal provedor de renda e às mulheres o papel de principais responsáveis dos afazeres domésticos, construção essa que deixou resquícios e, como herança, paradigmas na sociedade em relação aos limites colocados para mulher e sua atuação no mercado de trabalho (BRUSCHINI, 1991, KERGOAT, 1996, SWAIN, 2001, HIRATA; KERGOAT, 2007, 2008, CROMPTON; LYONETTE, 2011, RATHO, 2013, BILAC, 2014, MONTEIRO; AGOSTINHO; DANIEL, 2015).

Apesar dos avanços e da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, os princípios e os valores da sociedade patriarcal promovidos pela ideologia masculina dominante persistem na construção da “mulher invisível” ou “do seu trabalho invisível” (BILAC, 2014; MONTALI; LIMA, 2015), dificultando e limitando o ingresso e a ascensão das mulheres a determinados setores e cargos (MONTEIRO; AGOSTINHO; DANIEL, 2015).

Segundo Hirata e Kergoat (2008), o princípio de separação das atividades profissionais é regulado na existência de trabalhos de “homens” e de “mulheres”, e que essa separação é fundamentada em princípios de poder e dominação. Para Joffer (2010), as diferenças entre os sexos compreendidas como construções sociais e não como determinismos baseados na biologia indicam que a sociedade estabelece patamares de poder e dominação. Desse modo, entende-se que a partir dessa diferenciação são estabelecidas segregações e valorações que acabam por determinar um valor para o trabalho masculino diferente do feminino, não só no que concerne à remuneração, mas também quanto ao reconhecimento social da tarefa e da profissão.

Ao analisar a dominação masculina, Bourdieu (2007) argumenta que a lógica do gênero é uma lógica de poder e de dominação, é a forma paradigmática de “violência simbólica”, ou seja, aquela violência exercida sobre um agente social com sua cumplicidade e consentimento. Para o autor, a cultura marca os seres humanos

com o gênero e o gênero marca a percepção do social, do político, do religioso e do cotidiano. Dessa maneira, os princípios da dominação masculina legitimam a condição do homem como sexo dominante, o que o privilegia na ocupação de posição de poder nas esferas social, política e econômica (BOURDIEU, 2007).

A condição feminina sempre obedece à lógica tradicional da divisão entre o masculino e o feminino, na qual se perpetua a lógica da economia de bens simbólicos, e às atividades desenvolvidas no espaço privado. Assim sendo, segundo Bourdieu (2007, p.112), as funções que convêm às mulheres no espaço público “se situam no prolongamento das funções domésticas”. De acordo com Bourdieu (2007, p. 75), seguindo a lógica de dominação masculina:

O homem não pode, sem derrogação, rebaixar-se a realizar certas tarefas socialmente designadas como inferiores (...), no entanto, as mesmas tarefas podem ser nobre e difíceis quando são realizadas por homens, ou insignificantes e imperceptíveis, fáceis e fúteis, quando são realizadas por mulheres, como nos faz lembrar a diferença entre um cozinheiro e uma cozinheira, entre o costureiro e a costureira, basta que os homens assumam tarefas reputadas femininas e as realizem fora da esfera privada para que elas se vejam com isso enobrecidas e transfiguradas.

Os princípios da dominação masculina são reproduzidos e legitimados na sociedade por meio da violência simbólica, que permeia as relações sociais cotidianas por trás de cada discurso, comportamento e percepção. Para Bordieu (2007), trata-se de violência suave, insensível, invisível às suas próprias vítimas, e que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação, do conhecimento, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento.

Nesse sentido, o dominante não precisa exercer nenhuma forma de coerção física sobre o dominado, porque a “força ou poder simbólico” tem essa “magia” de coagir o dominado. Portanto, esse poder é carregado de pressupostos, conceitos e valores que foram introjetados no dominado pelas estruturas que fundamentam essa dominação, sendo que, no caso específico, a dominação masculina é produzida e reproduzida tantas vezes, que as percepções de homens e mulheres foram alinhadas a essa estrutura de dominação. Logo, não é fácil perceber a violência simbólica, o que contribui para sua perpetuação e naturalização (BOURDIEU, 2007, 2011).

A dominação masculina, por meio da violência simbólica, influencia e estrutura as ações, escolhas e decisões na escolha de áreas ditas mais adequadas aos homens e, portanto, mais valorizadas e de áreas consideradas mais adequadas às mulheres, tendo por vezes menor valor social (SWAIN, 2001, ARRUDA, 2002; BRUSCHINI, 2007; HIRATA; KERGOAT, 2007, 2008; BOURDIEU, 2007, 2011; ALVES, 2013, PINTO; NUNES; FAZENDA, 2014, PINTO; MELO; LOPES, 2015).

Assim, é válido entender que tais princípios de dominação, além da divisão sexual do trabalho, podem dificultar o acesso de mulheres a cargos supostamente considerados masculinos, portanto, de maior destaque social. Percebe-se que esquemas, percepções, representações e relações de gênero são moldados e adaptados a partir da premissa do que é socialmente aceitável à função de homem e à função de mulher, e os lugares que estes devem ocupar e desempenhar socialmente.

1.1 Problema de pesquisa

De acordo com Bourdieu (2007), foi construído socialmente um sistema de oposições homólogas entre os sexos. Essas oposições seriam confirmadas pelos “ciclos biológicos e cósmicos” do universo e aceitos pela sociedade, servindo de referência para as relações sociais.

Nesse sistema de oposições homólogas, adjetivos como “alto/baixo, em cima/em baixo, na frente/atrás, direita/esquerda, reto/curvo, seco/úmido, duro/mole, temperado/insosso, claro/escuro, fora (público)/ dentro(privado) etc.” (BOURDIEU, 2007, p. 16) remetem, para alguns, aos movimentos do corpo. Sendo que “duro/mole, alto/baixo, subir/descer, fora/dentro, sair/entrar” (BOURDIEU, 2007, p. 16) estaria ligado aos movimentos dos homens em sua posição dominante em relação à mulher no ato sexual. A dominação masculina pode ser entendida com base nessa perspectiva, que considera que também na esfera social o homem é sujeito dominante, ativo (BOURDIEU, 2007).

Ao estabelecer uma “cosmologia sexuada”, tais esquemas de pensamento operam “(...) um trabalho coletivo de socialização do biológico e de biologização do social

(...) para fazer uma construção social naturalizada (os gêneros como *habitus* sexuados)” (BOURDIEU, 2007, p. 9). Dessa forma, a relação de dominação que está na base desse sistema assume um sentido totalmente independente das relações de força colocando a divisão entre os sexos “na ordem das coisas”, ou seja, como algo normal, natural, dóxico, como se a natureza tivesse definido o papel do homem e da mulher. Conseqüentemente, não há motivos para lutar contra ao que a própria natureza ordenou, estabeleceu e determinou.

Portanto, essas características revestidas de significação como forma de justificar a ordem natural para a dominação masculina e a submissão feminina apresentam-se como se a natureza tivesse determinado os papéis do homem e da mulher (BOURDIEU, 2007).

Fica constituída uma relação de mão dupla entre o social e o biológico (naturalizado), que tende a ser a base da construção dos gêneros, ao mesmo tempo teórica e prática, em que o masculino, ao ser inscrito nas coisas, inscreve-se também nos corpos, responsável pela reprodução da dominação masculina, que marginaliza a mulher, excluindo-a, por exemplo, das tarefas mais nobres comumente associadas às atividades de caráter público (ROSA, 2007).

Percebe-se que é inevitável o reflexo deste sistema de oposições homólogas da dominação masculina repercutir nos papéis do homem e da mulher nos diversos ambientes, tais como o ambiente doméstico, na sociedade e por fim no ambiente do trabalho (DEVREUX, 2005; BRUSCHINI, 2007; SANTOS, 2012).

No ambiente de trabalho, os papéis sociais construídos para o homem e para a mulher refletem-se no desenvolvimento de atividades e nas áreas de atuação de cada um, ou seja, a divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 1996, HIRATA; KERGOAT, 2007, 2008; BRUSCHINI, 2007; ACKER, 2009; SANTOS, 2012; PINTO; NUNES; FAZENDA, 2014).

Sobre isso, Bourdieu (2007) esclarece que se as estruturas antigas de divisão sexual parecem ainda determinar a direção de trabalhos de homens e trabalhos de mulheres. Isto porque além de estarem objetivadas nos níveis, nas carreiras, nos

cargos profundamente sexuados, elas atuam por meio de três princípios práticos, que as mulheres e seu ambiente colocam em ação de como devem ser suas escolhas profissionais.

Conforme o primeiro princípio: as funções que convêm às mulheres se situam no prolongamento das funções domésticas: ensino, cuidados, serviços; segundo, que uma mulher não pode ter autoridade sobre homens [...] terceiro confere ao homem o monopólio da manutenção dos objetos técnicos e das máquinas (BOURDIEU, 2007, p. 112-113).

Nessa perspectiva e de acordo com Platzner (2011), cozinhar é uma tarefa doméstica culturalmente associada às mulheres. De acordo com Collaço (2008) e Barbosa (2012), cozinhar é um papel social atribuído às mulheres. Assim sendo, baseado na lógica dos princípios práticos descritos por Bourdieu (2007), é coerente concluir, a partir do primeiro princípio, que as mulheres dominariam as cozinhas profissionais. Porém, de acordo com algumas pesquisas, tais como as de TRUBEK, 2000, COLLAÇO, 2008, BOURELLY, 2009, 2010, DEMOZZI, 2011, PLATZER, 2011, BARBOSA, 2012, CASTRO; MAFFIA, 2012, DÓRIA, 2012, LEMOINE, 2012, BORBA, 2015, HARRIS; GIUFFRE, 2015, não é isto o que ocorre. Segundo tais pesquisas, as cozinhas profissionais são dominadas pelos homens.

Assim, pode-se observar uma dicotomia na cozinha profissional, pois um espaço que culturalmente seria da mulher, quando se trata da cozinha, percebem-se práticas que dificultam o acesso e a ascensão da mulher a esse ambiente (COLLAÇO, 2008, DEMOZZI, 2011, PLATZER, 2011, CASTRO; MAFFIA, 2012, BARBOSA, 2012, BORBA, 2015). Os homens encontram vantagens em relação às mulheres no âmbito da cozinha profissional, é o que aponta pesquisas de Castro e Maffia (2012), Barbosa (2012) e Borba (2015). Para os autores, isso provém tanto da cultura brasileira abalizada em uma ideologia patriarcal quanto da tradicional associação da alta gastronomia e do cargo de *chef* de cozinha com a figura masculina.

Sobre essa divisão sexual dentro da cozinha profissional, Barbosa (2012) argumenta que homens e mulheres sempre estiveram envolvidos na preparação de alimentos nas cozinhas, porém, em cozinhas diferentes. No que diz respeito às mulheres, estas estiveram e estão envolvidas nas cozinhas das casas, ou nas cozinhas menos

valorizadas, e os homens nas cozinhas das ruas, nas cozinhas estreladas. Ou seja, mulheres cozinhavam e cozinham para os familiares, dentro dos lares. Os homens cozinhavam e cozinham para pessoas “de fora”, em restaurantes, castelos e palácios. “Os homens sempre foram *chefs* e as mulheres cozinheiras” (BARBOSA, 2012, p. 188).

Trubeck (2000) corrobora esclarecendo que as mulheres francesas, até início do século XX, foram impedidas de entrar no ambiente da alta gastronomia. Houve um grande esforço, por parte de um grupo de *chefs* homens, em tentar afastar as mulheres da cozinha profissional, em especial a cozinha de restaurantes renomados e estrelados, uma vez a cozinha profissional ser um ambiente masculino e a entrada de mulheres nesse ambiente, para esses *chefs*, poderia rebaixar o *status* de *chef*, e a ocupação delas poderia significar um trabalho de pouco prestígio ou ser visto como uma mera tarefa doméstica. De acordo com Borba (2015), até o momento, tal esforço se reflete na inserção de mulheres nesse universo.

Deste modo, fica evidente o papel de cada um dos gêneros quando se trata de cozinha profissional. Enquanto a mulher está associada à função de cozinhar em casa, o homem está associado à função de cozinhar como profissão, sendo remunerado para isso (COLLAÇO, 2008; BOURELLY, 2009, 2010; PLATZER, 2011; DEMOZZI, 2011; CASTRO; MAFFIA, 2012; BARBOSA, 2012; LEMOINE, 2012; BORBA, 2015).

Diante das considerações apresentadas, surge a pergunta norteadora para a presente pesquisa: Na existência de práticas que sustentam a dominação masculina dentro da cozinha profissional como elas se reproduzem em relação à atuação da mulher nesse ambiente?

1.2 Objetivos

Na intenção de responder ao problema de pesquisa proposto, foram traçados o objetivo geral e os objetivos específicos que são descritos a seguir.

1.2.1 Objetivo geral

O presente estudo tem como objetivo geral identificar como são produzidas e reproduzidas possíveis práticas que sustentam o sistema de dominação masculina, em relação à atuação da mulher no ambiente de cozinha profissional, na perspectiva dos entrevistados.

1.2 Objetivos específicos

Em decorrência do objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- a) Descrever como ocorre a divisão sexual do trabalho, na cozinha profissional, na visão das *chefs* e dos *chefs*;
- b) Identificar os mecanismos que as mulheres e os homens adotam para serem reconhecidos(as) na cozinha profissional;
- c) Verificar como se dá a inserção das mulheres na cozinha profissional;
- d) Analisar e verificar a existência de práticas que sustentam a dominação masculina na percepção dos entrevistados.

1.3 Justificativa

Este estudo torna-se um desafio acadêmico, e acima de tudo pessoal, pois resguardar-se de ideologias no campo de forças e *habitus* ou do lugar discursivo já introjetados será algo a ser transpassado. Paradigmas pessoais também precisarão ser quebrados para que a análise proposta não se abstraia de ser vista por uma pesquisadora com uma visão de mundo ou de um engajamento social estabelecido. Isto porque a compreensão e análise da visão sexista e na constante colocação da mulher como “dominada” se tornou algo “natural”. Por isso, buscou-se não incorrer nas análises vitimistas, essencialistas e de determinismos biológicos, como asseveram Costa, Silveira e Madeira (2012).

A presente pesquisa mostra-se relevante nos seguintes aspectos: acadêmico, organizacional e social.

Estudos sobre feminização e masculinização de profissões, assim como da inserção de mulheres em profissões compreendidas como masculinas, contribuem para aprofundar a reflexão sobre a divisão sexual do trabalho e sobre as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Os resultados poderão contribuir com a academia em relação ao aprofundamento de pesquisas na área, tendo em vista que estará disponível um estudo relacionado à divisão sexual do trabalho e gênero, embasando a definição de políticas com vistas à participação das mulheres no mercado de trabalho. Ademais, atualmente é verificada a importância de estudos referentes aos gêneros, com o propósito de entender as variáveis organizacionais e individuais ligadas à participação de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Ainda no âmbito acadêmico, este estudo torna-se relevante, pois poderá contribuir na ampliação do entendimento de estudos relacionados a gênero e sua relação nas organizações e na sociedade. Em busca realizada no *site* da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), e Enanpad (Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração) que se referem a artigos publicados em congressos, em abril de 2016, buscou-se sobre o tema “Dominação Masculina” e obteve-se um retorno de apenas quatro artigos. Ao pesquisar sobre “*Chef* de cozinha”, obteve-se o retorno de somente um artigo que explora o tema “A identificação das competências mais importantes para a formação de um *chef* de cozinha”. Ao se buscar sobre o tema “Gênero na cozinha” houve também apenas um artigo sobre o tema. A pesquisa refinada buscou artigos no período de 2010 a 2015, ou seja, num período de cinco anos.

Ao se pesquisar na base de dados da *Scientific Electronic Library Online* (Scielo), em abril de 2016, sobre o tema “Dominação Masculina” (*Men's Domination*) foram encontrados 15 artigos, porém, com um olhar mais atento, nenhum artigo tratava da dominação masculina no contexto da cozinha profissional. Ao se pesquisar sobre “*Chef* de cozinha” (*Chef cook*), não houve retorno de artigos. Sobre “Gênero na cozinha” (*Genre in the kitchen*) obteve-se um retorno de dois artigos que tratam das diferenças de gênero na cozinha profissional. A pesquisa também foi refinada buscando-se artigos no período entre 2010 a 2015.

Tendo como referência os anos de 2010 a 2015, ao se pesquisar em abril de 2016 na *Scientific Periodicals Electronic Library - Spell*, sobre o tema “Dominação Masculina”, não se obteve retorno algum, sendo que o mesmo se deu com a pesquisa sobre o tema “Gênero na cozinha”. Ao se pesquisar sobre o tema “gênero” de forma isolada, obteve-se um retorno de 100 artigos, porém nenhum tratava de gênero e dominação masculina dentro da cozinha profissional.

De acordo com Dantas (2012), a partir do século XX, os estudos sobre gênero não seguiram o crescimento dos outros estudos da área das Ciências Sociais e nem exploraram as mudanças das relações de gênero na sociedade. Surge assim, a possibilidade de realizar um trabalho nesta área, sobretudo dentro da cozinha profissional, para analisar as relações de gênero em setores considerados predominantemente masculinos, como é o caso da cozinha profissional.

Em relação ao aspecto organizacional, desde o início do movimento feminista na década de 70, houve um aumentando significativo da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. No entanto, há uma elevada taxa de desemprego de mulheres, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2014). Conforme Hirata e Kergoat (2008), as mulheres ainda desempenham atividades de baixa qualificação, precárias ou informais. Nesta direção, a presente pesquisa se propõe a entender os fenômenos organizacionais e sociais que acarretam desigualdades, em especial a possível desigualdade no espaço da cozinha profissional, em relação à ocupação delas por mulheres.

No âmbito social, é possível perceber que as mulheres conquistaram vários direitos, como por exemplo: ter o mesmo acesso à educação que os homens; a existência de leis que as assegurem contra a violência física e moral; o direito a voto e direitos trabalhistas específicos (SILVA, 2010). No entanto, as mulheres ainda precisam lutar contra uma sociedade que está alicerçada nos princípios da dominação masculina, pois esses pertencem a um contexto de desigualdade que é determinado por relações sociais historicamente construídas que as colocam em situações de subordinação e opressão, advindas historicamente do maior poder que é conferido aos homens; seja por seu pertencimento a uma classe dominada, alheia à riqueza

socialmente produzida, ou seja, ainda por pertencer a uma “classe” historicamente oprimida (SANTOS; OLIVEIRA, 2010, DI FLORA, 2010).

Segundo o Relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Humano (PNUD, 2015), existem desigualdades evidentes na distribuição do trabalho, embora as mulheres realizem 52 % de todo o trabalho no mundo. As mulheres têm menor probabilidade de serem pagas por seu trabalho do que os homens.

Nos casos em que as mulheres são remuneradas, elas recebem, em média, em nível mundial, 24 % a menos do que os homens na mesma posição hierárquica, e ocupam menos de um quarto das posições de chefia nas empresas em todo o mundo. Além disso, em alguns países e regiões, as mulheres são menos propensas que os homens a terem acesso a trabalhos dignos, bens e crédito formal, e não têm voz igual nas tomadas de decisão (PNUD, 2015).

Entende-se que, para reduzir tal desigualdade, as sociedades necessitam de novas políticas que permitam melhorar o acesso das mulheres aos serviços de prestação, a garantir a igualdade de remuneração, assegurar licenças maternidade e também de paternidade remuneradas, além de combater o assédio e as normas sociais que excluem tantas mulheres do trabalho remunerado. Essas são algumas das mudanças necessárias no âmbito das organizações e da sociedade como um todo, segundo o Relatório.

No referido Relatório, Helen Clark, administradora do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), ponderou que o ano de 2015 foi “uma nova oportunidade” para alcançar a equidade de gênero e afirmou que, durante as últimas décadas, as taxas de pobreza diminuíram em todas as regiões do mundo. Entre 1990 e 2010, a proporção de pessoas de regiões em desenvolvimento que vivem com menos de US\$1.25 por dia, a referência internacional para medir a pobreza extrema, caiu de 47% para 22%. O progresso para as mulheres também é visível: pelo menos 50% das mulheres do mundo estão agora em empregos remunerados, um aumento de 40% desde os anos 1990. A paridade de gênero em matrículas na escola primária foi alcançada em grande parte do mundo, e as matrículas no nível

superior também (PNUD, 2015). Ainda segundo o Relatório, países onde as mulheres têm mais oportunidade de estudos e de trabalho remunerado, possuem o maior índice de desenvolvimento em relação aos países subdesenvolvidos.

Conseqüentemente, alcançar a igualdade de gênero é também um fator fundamental para o desenvolvimento dos países, já tal igualdade viria melhorar o âmbito social de ocupação destas mulheres, as quais encontrariam paridade nas relações de trabalho, acesso à educação e, portanto, teriam a possibilidade de um desenvolvimento pessoal mais digno.

Faz-se necessário mencionar que esta dissertação é a continuidade de inúmeras pesquisas desenvolvidas do Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão (NURTEG)¹, Núcleo que surgiu em 1991 no Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), criado pela Professora Dr^a. Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo, como um espaço interdisciplinar. Em novembro de 2003, o NURTEG foi transferido para o Centro Universitário Unihorizontes, constituindo-se em um grupo de pesquisa consolidado. O NURTEG trabalha com as linhas de pesquisa Relações de Poder e Dinâmica nas Organizações.

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos. No primeiro capítulo apresenta-se a introdução, em seguida a problematização do estudo, assim como os objetivos com as justificativas da importância do tema estudado. No segundo capítulo descreve-se a ambiência do estudo. O terceiro capítulo aborda os embasamentos teóricos para fundamentação do estudo, relacionados aos temas: a dominação masculina; violência simbólica e o poder simbólico; a construção social de gênero e divisão sexual do trabalho; gênero na cozinha profissional: representações e significados; *Chef* de cozinha; e, a gastronomia como símbolo de sofisticação. Em seguida, o quarto capítulo contempla a metodologia utilizada na pesquisa, o quinto capítulo traz a apresentação e análise dos resultados. O sexto capítulo apresenta as considerações finais, seguido das referências e apêndices.

¹ <http://www.unihorizontes.br/mestrado2/informacoes-nurteg/>

2 AMBIÊNCIA DA PESQUISA

Neste capítulo descreve-se o cenário objeto de estudo, faz-se uma breve contextualização histórica do surgimento do restaurante, a origem e o desenvolvimento da cozinha profissional, a natureza do cargo de *chef*, bem como sua função e seu papel na cozinha profissional.

O cenário da pesquisa são cozinhas de vários restaurantes da cidade de Belo Horizonte. Em um primeiro momento, a escolha dos restaurantes se deu por meio do site *TripAdvisor* Brasil², o qual concede aos melhores restaurantes um Certificado de Excelência. Assim, os restaurantes escolhidos deveriam possuir tal Certificado.

Segundo Silva (2013), até a Revolução Francesa, em 1789, “restaurante” era um local onde era servido um caldo para pessoas que se encontravam fracas ou doentes que iam até ele com a intenção de “restaurar” suas forças e saúde. No entendimento de Zamberlan *et al.*, (2007), atualmente “restaurante” é um local específico onde se serve alguma refeição.

Nos anos que precederam a Revolução Francesa, surgiu um novo profissional, o *Restaurateur*, e um novo tipo de negócio, o Restaurante. Foi justamente nesse período que a Revolução Francesa veio influenciar decisivamente o desenvolvimento da *Haute Cuisine Française*, uma cozinha superior e elegante (ZAMBERLAN *et al.*, 2007).

Alguns *chefs*, no período posterior à Revolução Francesa, abriram seus próprios restaurantes, modificando e transformando em arte o ato de cozinhar, bem como elevando a cozinha a um nível superior antes só encontrado nas residências dos ricos e poderosos. O ato de alimentar-se também se modificou, passando de uma simples forma de saciar a fome e nutrir o corpo, para uma possibilidade de um prazer sensorial e degustativo (BORBA, 2015). Assim, surgia o “*Grand Restaurant*”, um produto autenticamente francês, com uma cozinha superior, um salão elegante, garçons bem vestidos e uma adega cuidadosamente elaborada. Tal conceito de

² O TripAdvisor concede um Certificado de Excelência às acomodações, atrações e restaurantes que recebem avaliações excelentes dos clientes.

qualidade, adicionado com classe e bom atendimento, espalhou-se por toda a Europa e, depois, por todo o mundo (ZAMBERLAN *et al.*, 2007)

Segundo Silva (2013), como já pontuado anteriormente, pessoas iam a “restaurantes” por conta da comida restauradora, dos ingredientes que não tinham em sua casa, iam para comer. Os nascidos após a década de 1980 e indo até meados da década de 1990 não vão mais aos restaurantes simplesmente para comer, mas também para socializar, apreciar boas comidas, verem e serem vistos. Por isso, os restaurantes mais modernos e “*gourmetizados*” investem muito na ambientação e na qualidade da comida a ser servida. Atualmente, tais locais servem não só para comer, mas também para socialização e apreciação do “comer bem” (SILVA, 2013; BORBA, 2015).

Segundo Bourelly (2010), a noção de restaurante existe desde os tempos antigos para a humanidade, embora as formas de pagamento, atendimento, ambiente e qualidade do serviço se modificaram consideravelmente. Hodiernamente, um restaurante pode ser um espaço luxuoso de alta qualidade, assim como um espaço mais acessível em termos de preço, onde tanto o atendimento quanto a comida podem ser simples, porém satisfatórios.

Neste trabalho são estudados *chefs* de restaurantes *gourmets*, ou seja, restaurantes que apresentam uma culinária mais elaborada, requintada e que atende às exigências do consumidor com gosto mais apurado em relação à qualidade e à apresentação do prato ou da bebida.

A expressão *gourmet* é uma palavra francesa que está associada a uma ideia de “alta cozinha” - *haute cuisine*, que engloba cultura e arte culinária, é feita de forma criteriosa, e que evoca um ideal cultural associado com as artes culinárias, produtos de qualidade e artisticamente apresentados (BRAYNER, 2010). De acordo com Brayner (2010), o conceito *gourmet* surgiu da necessidade de segmentação e está associado a outros conceitos que remetem à qualidade, à produção limitada, ao *design* arrojado e ao produto exclusivo e diferenciado. Assim, diz-se que um restaurante é *gourmet* quando este é de alta qualidade.

Ainda, segundo o autor supracitado, um restaurante é composto por dois espaços principais: um salão e uma cozinha. O salão é onde estão dispostas as mesas e as cadeiras para os clientes, há também há um lugar específico onde os garçons realizam as atividades administrativas e comunicam os pedidos à cozinha. Já a cozinha é o espaço onde os empregados de diferentes categorias realizam os pratos classificados de acordo com as possibilidades do cardápio do estabelecimento. Na cozinha encontram-se diversos cargos, tais como: o cozinheiro, o auxiliar, o subchef e no mais alto cargo o *chef*, que é o responsável em gerenciar, criar cardápios e organizar toda a brigada da cozinha.

No que tange à cozinha profissional, a Agência Nacional da Vigilância Sanitária (Anvisa)³ determina que a divisão de praças tem que ser estabelecida de acordo com o cardápio e os tipos de pratos servidos no restaurante, e que duas áreas precisam ser separadas: uma para a produção de pratos quentes e outra para os pratos frios. Se o espaço e o cardápio permitirem a configuração de mais praças, a cozinha poderá ter ainda um espaço para confecção das sobremesas, outra para o preparo de pães, outra para a chapa de carnes, churrasqueira e até um espaço exclusivo para os processos de fritura.

De acordo com Borba (2015), a cozinha foi organizada a partir de disciplinas e hierarquias militares. Neste local, o trabalho é classificado como fisicamente árduo e emocionalmente extenuante, com jornadas intensas e não convencionais, sendo realizado sob muita pressão, ainda que se trate de restaurantes *gourmets*.

Para Borba (2015), a transformação da alimentação e da gastronomia em mercadorias e a consolidação do capitalismo na sociedade moderna implicaram mecanismos de divisão do trabalho neste ambiente, os quais alteraram de modo significativo as formas de organização do trabalho e, conseqüentemente, do mercado.

A chegada da *haute cuisine* ao espaço público na França gerou um movimento interessante por parte dos *chefs* e cozinheiros em busca de reconhecimento do seu

³ <http://portal.anvisa.gov.br/>

status de profissional, como uma forma, entre outras coisas, de lutar pela manutenção do prestígio de seu ofício na sociedade (ZAMBERLAN *et al.*, 2007; BORBA, 2015). Segundo Borba (2015), a função de *chef* configura-se em torno do domínio e, principalmente, do monopólio de um tipo de conhecimento necessário à prática do trabalho de preparar alimentos, o que distingue a cozinha profissional daquela exercida cotidianamente pelos leigos e amadores, em especial ou principalmente por mulheres em suas residências. Assim sendo, no bojo dessa diferenciação e ressignificação simbólica e prática, é necessário contemplar a natureza do conhecimento exigido e reconhecido para o exercício da ocupação de *chef* de cozinha (BORBA, 2015).

Para Schwan e Paula (2010) e Borba (2015), a posição de *chef* de cozinha faz parte de um microssistema de funções que foram determinadas e organizadas a partir de uma divisão hierárquica do trabalho, no âmbito da cozinha profissional. Além disso, em sua origem, a palavra *chef* esteve relacionada a uma manifestação simbólica e prática específica do fazer culinário: a gastronomia (SCAVONE, 2007, 2008, DEMOZZI, 2011, BORBA, 2015).

Auguste Escoffier⁴ é reconhecido como o grande mestre da cozinha moderna. O maior ícone da cozinha moderna é também um dos principais defensores da profissionalização do trabalho de *chefs* e cozinheiros, além de ser um grande *chef*. Escoffier foi também o responsável por uma grande reforma na culinária francesa, a qual teve impacto na gastronomia do mundo ocidental, de modo geral (ZAMBERLAN *et al.*, 2007, BORBA, 2015). Ele implementou tanto uma codificação de receitas de base quanto uma sistematização da divisão do trabalho na cozinha, através da separação, da organização e da hierarquização das atividades por meio das praças. Tal divisão do trabalho permanece com variações, a depender do objeto e dos objetivos do restaurante, até os dias atuais (BORBA, 2015). Dentro desse esforço pela divisão, sistematização e padronização do trabalho, combinado à busca por maior eficiência, Escoffier também definiu, e conseqüentemente, separou e diferenciou o trabalho do cozinheiro e do *chef* de cozinha. Para o *chef*,

⁴ Auguste Escoffier (1846-1935) foi um *chef* francês, escritor e *restaurateur* que renovou os métodos da culinária francesa. Foi ele quem simplificou e modernizou o estilo de *Carême*, é considerado o maior *chef* e pai da culinária moderna.

ao cozinheiro caberia a dimensão de reprodução, repetição e execução das atividades da cozinha, ou seja, o trabalho braçal. Já o *chef* seria o responsável pela criação, pela gestão, pela liderança e coordenação da equipe, ou seja, atividades mais intelectuais do que braçais. O *chef* tem um papel importante na caracterização de um restaurante *gourmet*, sua função é ser criativo, é ser o mestre, o professor, o líder. A sua principal responsabilidade é coordenar, cuidar do conceito, da criação e da inovação no restaurante (BORBA, 2015).

Neste estudo, ao refletir sobre as relações de gênero no ambiente de cozinha profissional, trabalhou-se principalmente com o significado mais conhecido do que é gastronomia, isto é, com a sua dimensão estética e sensorial, com a ideia de gastronomia como ciência da boa mesa e do bem comer (BORBA, 2015), diferente da cozinha de restaurantes “populares”, onde a presença de mulheres é mais expressiva pelo baixo valor atribuído no que tange “à boa mesa” (PLATZER, 2011).

A respeito do cenário gastronômico mundial, no que diz respeito à participação de mulheres na cozinha profissional, quando se analisa o Guia Michelin⁵ de restaurantes, os 2.738 restaurantes com Estrelas Michelin no mundo, apenas 142 têm mulher à frente como *chef*. No Brasil, dos 17 restaurantes que possuem Estrela Michelin, apenas dois têm como *chef* uma mulher, conforme exposto no Quadro 1.

Quadro 1 - Quantidade de mulheres *chefs* em restaurantes com Estrela Michelin

(continua)

Ranking	País	Quantidade de restaurantes que possuem Estrelas Michelin	Quantidade de restaurantes com estrela Michelin que possuem <i>Chefs</i> mulheres
1º	Itália	332	47
2º	Espanha	195	21
3º	França	603	18
4º	EUA	137	16
5º	Inglaterra	137	8
6º	Japão	477	8
7º	Alemanha	290	6
8º	Suíça	117	3
9º	Bélgica	127	3

⁵ Guia Michelin é um guia turístico publicado pela primeira vez em 1900 por André Michelin, um industrial francês fundador da *Compagnie Générale des Établissements Michelin*, fabricante de pneus mais conhecida como Michelin.

O Guia Michelin é uma das principais referências em relação aos diversos guias gastronômicos que há no mundo. Disponível em: <<http://corporativo.michelin.com.br/guia-michelin/>>. Acesso em 20 nov. 2016.

(conclusão)

Ranking	País	Quantidade de restaurantes que possuem Estrelas Michelin	Quantidade de restaurantes com estrela Michelin que possuem <i>Chefs</i> mulheres
10º	Brasil	17	2
11º	Escócia	16	2
12º	Luxemburgo	10	2
13º	Hungria	4	1
14º	País de Gales	5	1
15º	Grécia	5	1
16º	Dinamarca	18	1
17º	Suécia	18	1
18º	China	75	1
19º	Holanda	100	1
20º	Polônia	1	0
21º	República Checa	2	0
22º	Noruega	4	0
23º	Finlândia	5	0
24º	Mônaco	6	0
25º	Irlanda	9	0
26º	Áustria	14	0
27º	Portugal	14	0
Total		2.738	142

Fonte: Alves, 2015.

Não obstante, em pesquisa na ABAGA (Associação Brasileira de Alta Gastronomia), que é uma associação de *chefs* de cozinha de abrangência nacional, dos 133 *chefs* associados, apenas 19 associados são mulheres. Há que se considerar, todavia, que não há a obrigatoriedade dos *chefs* se associarem a ABAGA e, portanto, esse número pode ser maior. Tais fatos indicam que na cozinha gourmetizada e estrelada, a participação das mulheres ainda é pequena.

O próximo capítulo apresenta o referencial teórico utilizado neste estudo, para melhor compreensão do tema estudado.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo desenvolve o referencial teórico que embasa o presente estudo, dividindo-se nos seguintes tópicos: “A dominação masculina”; “Violência simbólica e poder simbólico,”; “A construção social de gênero e divisão sexual do trabalho”; “Gênero na cozinha profissional: representações e significados”; “*Chef* de cozinha”; e por fim, “A gastronomia como símbolo de sofisticação”.

3.1 Dominação masculina

A origem da dominação masculina, segundo Bourdieu (2007), está na construção social dos corpos do homem e da mulher e levam-se em consideração as diferenças visíveis entre os órgãos sexuais masculino e feminino que os tornam “símbolos” para a construção social, de acordo com os princípios de divisão da razão androcêntrica (BOURDIEU, 2007). Tal divisão legitima uma relação de dominação inscrevendo-a em uma natureza biológica que é, por sua vez, ela própria uma construção social natural (BOURDIEU, 2007).

Dessa maneira, o entendimento das diferenças sexuais não está somente na constituição biológica dos corpos, mas também na variedade de significações sociais construídas acerca deles, principalmente dos órgãos sexuais do homem e da mulher, a que o autor chama de “corpo socializado” (BOURDIEU, 2007, p. 16).

Rosa (2007) afirma que, além das relações com o outro que tendem a fortalecer a incorporação da ordem dominante por meio de um trabalho pedagógico coletivo, há também um trabalho de “autoinculcação” em que a própria mulher, por meio da violência simbólica conspira contra ela mesma. Ou seja, aplica ao próprio corpo os esquemas de percepção gerados a partir da incorporação da doxa⁶ e suas proposições acerca de como esse corpo deve se portar. Isto é, como a hexis⁷ corporal deve se servir dele para confirmar as expectativas naturalizadas pelo social.

⁶ A doxa é aquilo sobre o que todos os agentes estão de acordo. “A doxa contempla tudo aquilo que é admitido como “sendo assim mesmo”: os sistemas de classificação, o que é interessante ou não, o que é demandado ou não” (Bourdieu, 1984, p.82).

⁷ Refere à postura corporal, funcionamento sistêmico do corpo socializado (Bourdieu, 2011).

A doxa torna naturais as posições de cada gênero e as tornam senso comum, produzindo uma distribuição desigual de capital simbólico e uma legitimação de cada produção, cujo resultado principal se traduz na violência simbólica. Essa, por sua vez, caracteriza-se por um processo de construção histórica que a torna legítima e dispensa qualquer tipo de contestação ou justificação (ROSA, 2007).

Bourdieu (2007) assevera que as diferenças de sexo e gênero são produtos de um extenso trabalho coletivo de socialização do biológico e de biologização do social que é exercido sobre os corpos e as mentes dos sujeitos, que dá forma à construção social naturalizada dos gêneros como *habitus* sexuado, como o fundamento *in natura* da arbitrária divisão que está no princípio não só da realidade, como também da representação da realidade.

Com relação aos corpos socializados, o *habitus*⁸ e a hexis refletem as posturas do indivíduo como forma de exteriorização das estruturas incorporadas. No caso dos gêneros, há um trabalho pedagógico que tende a inculcar, entre outras coisas, as maneiras de firmar todo o corpo socializado, expressos na maneira dos homens e das mulheres de andar, de sentar, de erguer a cabeça ou os olhos, de falar, etc.. A esse respeito, Bourdieu (2007) denomina tais posturas de “confinamento simbólico”, por exemplo, como o confinamento assegurado pelas roupas que limitam a movimentação do corpo da mulher, inibindo-o. É o caso, segundo o autor, de algumas saias e sapatos com saltos altos que dificultam ações como correr, saltar ou até mesmo sentar. Em contrapartida, os homens tendem a ter posturas mais relaxadas, tais como sentar com as pernas abertas, falar alto, andar com a blusa aberta ou até mesmo sem ela, colocar os pés sobre a mesa, etc., enfim, posturas impensáveis para uma mulher.

Características e atributos como a delicadeza, a doçura, a paciência, a dedicação, o cuidado compõem o ser mulher. Já considerando o homem, tem-se a virilidade, a força, a coragem, a autoconfiança, a agressividade. Assim sendo, “[...], em tais discursos, o feminino é constantemente associado à horizontalidade. A mulher, no

⁸ Trata-se de um sistema de disposições duradouras e transponíveis, estruturas estruturadas e predispostas a funcionar como estruturas estruturantes, isto é, como princípios geradores e organizadores de práticas e representações, ou seja, uma estrutura social incorporada (Bourdieu, 2011).

próprio ato sexual, representaria esta posição, enquanto o homem, o poder, o domínio, o ativo, representaria a verticalidade, a ordem hierárquica que não deveria ser ameaçada” (ALBUQUERQUE JÚNIOR, 2003, p. 33).

Neste sentido, as representações sociais engendradas pelo capital simbólico definem que a mulher é o ser menos capaz, o sexo frágil que precisa de um protetor, enquanto a virilidade e os atributos masculinos de força e proteção são conferidos aos homens, considerados naturalmente superiores (VIEIRA; AMARAL, 2013).

Muito além da economia da reprodução biológica, a divisão de sexo e gênero está inscrita na divisão das atividades produtivas e reprodutivas; mais amplamente, na divisão do trabalho de manutenção do capital social e do capital simbólico, que atribui exclusivamente aos homens o monopólio de todas as atividades oficiais, públicas, de representação, e as mulheres ficam reduzidas à condição de objetos de troca. Os homens são senhores do "sistema de estratégias de reprodução" pelas quais visam assegurar a conservação ou o aumento deste capital: estratégias de fecundidade, matrimoniais, educativas, econômicas, de sucessão, todas elas orientadas no sentido de transmissão dos poderes e dos privilégios herdados (BOURDIEU, 2007, 2011).

As profissões tidas como qualificadas são ocupadas por homens, enquanto os trabalhos sem qualificação são atribuídos às mulheres (SWAIN, 2001, ARRUDA, 2002, ROCHA, 2006, BOURDIEU, 2007, VIEIRA; AMARAL, 2013, ALVES, 2013). A origem desse descompasso é decorrente do fato de que uma profissão é geralmente entendida como qualificada ao ser realizada por homens (VIEIRA; AMARAL, 2013).

Um ponto que atribui as mulheres a posições menores advém do que Bourdieu (2007) denomina de “impotência aprendida”, ou seja, de um trabalho pedagógico sistemático em que pais, professores e colegas, - portanto, os agentes mais significantes pela socialização primária e secundária do indivíduo -, atuam como agentes que desestimulam, ou ainda, não estimulam as meninas a seguirem determinadas carreiras, sob o argumento de protegê-las de um suposto “sofrimento” (ROSA, 2007). Ora, a ordem masculina justifica esse desestímulo baseada nas especificidades de cada campo social, em particular com o argumento de que

algumas atividades profissionais não foram feitas para as mulheres e, com isso, inculcam uma maneira de ser particular como universal (ROSA, 2007). Com efeito, algumas posições consagradas como de maior prestígio social são naturalizadas como trabalho de homem, “trabalho de macho” (ROSA, 2007). Sendo que:

A definição de um cargo, sobretudo de autoridade, inclui todo o tipo de capacitações e aptidões sexualmente conotadas: se tantas posições dificilmente são ocupadas por mulheres é porque elas são talhadas sob medida para homens, cuja virilidade mesma se construiu como oposta às mulheres, tais como elas são hoje. Para chegar realmente a conseguir uma posição, uma mulher teria que possuir não só o que é explicitamente exigido pela descrição do cargo, como também todo o conjunto de atributos que os ocupantes masculinos atribuem usualmente ao cargo, uma estrutura física, uma voz ou aptidões como a agressividade, a segurança, a “distância em relação ao papel”, a autoridade dita natural etc., para as quais os homens foram preparados e treinados tacitamente enquanto homens (BOURDIEU, 2007 p. 78).

Assim, para BOURDIEU (2007, 2011), os *habitus* masculino e feminino são inseparáveis das estruturas que os produzem e reproduzem no contexto da economia dos bens e das trocas simbólicas, ou seja, das relações de produção e reprodução do capital simbólico.

De acordo com Rosa (2007), com esse capital simbólico os homens tendem, por exemplo, a reduzir as mulheres à sua própria feminilidade, recorrendo a termos familiares ou íntimos como “minha querida”, “querida”, “amor”, etc.; mesmo que esses adjetivos sejam ditos em situações formais, pois muitas vezes os homens deixam de usar tratamentos como “doutora” ou “professora”, chamando-as diretamente pelo nome. Tais práticas, segundo o autor, advêm de um esquema de percepção incorporado que contribui para a construção de uma imagem diminuída da mulher nos espaços públicos, cujo efeito cumulativo é uma forma simbólica de assegurar a dominação masculina, segundo Bourdieu (2007).

Nessa perspectiva de dominado e dominante, não só o trabalho pedagógico, ou seja, a Escola, mas também outras instituições ditas como aparelhos ideológicos de Estado como a Igreja e o Exército ensinam os saberes práticos em moldes que asseguram a sujeição à ideologia dominante ou o manejo da prática desta

(ALTHUSSER⁹, 1970, BOURDIEU, 2007). Isto porque, ao longo da história, a visão sexista se difundiu no mundo por meio da cultura e das instituições tais como, família, Igreja, Escola e Estado (ALTHUSSER, 1970; BOURDIEU, 2007), sendo a cultura talvez a que mais impacte na “manipulação” das normas quanto pela sua introjeção nos atores sociais (BURAWOY, 2010).

Henriques (2010) afirma que o domínio masculino sempre foi de certa forma pacífica e universalmente aceita. E é possível perceber que as representações do feminino mais arraigadas advêm de uma concepção antropológica assimétrica, que aceita o masculino como padrão e o feminino como derivado, conseqüentemente colocando as mulheres como o segundo sexo (BEAUVOIR, 1976, HENRIQUES, 2010).

Todavia, após as considerações descritas acima com relação à mulher, cabe ressaltar outra perspectiva concernente às práticas que sustentam a dominação masculina, ou seja, a perspectiva apontada por Bezerra e Lopes (2008). Tais autores ponderam que as mulheres não são as únicas vítimas e prisioneiras das representações sociais estabelecidas pelos papéis sexuais ou, como colocaria Bourdieu (2007), prisioneiras ao corpo socializado. Preconceitos de gênero não são restritos às mulheres (SCOTT, 1989, BOURDIEU, 2007), já que os homens podem sofrer preconceitos por serem vistos e percebidos como os fomentadores e legitimadores das desigualdades de gênero.

Entretanto, não se deve infligir ao homem a completa culpa pelas relações de gênero (desiguais) estabelecidas na sociedade, visto que não é somente através do exercício do poder dos homens sobre as mulheres que se institucionalizam as desigualdades de gênero, mas também através de questões ligadas à própria cultura de toda sociedade associadas à raça, à classe, à religião (HOLTER, 2003), aos aparelhos ideológicos (ALTHUSSER, 1970), à própria socialização primária (BEAUVOIR, 1976, SCOTT, 1989, ROSA, 2007), à família, à Igreja, à Escola e ao Estado (ALTHUSSER, 1970; BOURDIEU, 2007).

⁹ Título original: *Ideologie et Apareils Ideologiques d'etat*

Considerando esta ótica, é válido entender que os homens também ficam à mercê de preconceitos. Corroborando este ponto de vista, Bezerra e Lopes (2008) afirmam que os homens sofrem com os preconceitos de gênero, embora tal perspectiva seja pouco discutida. Eles carregam o peso de ter que atender às expectativas no que tange ao seu posicionamento como homem, nos âmbitos sociais, domésticos e organizacionais (PINTO; NUNES; FAZENDA, 2014). A este respeito, Bourdieu (2007) assinala que o fato do homem, em toda e qualquer circunstância, ter que afirmar sua virilidade é uma cilada. Sendo assim, o homem se torna, muitas vezes, algoz e vítima da sua posição social.

3.2 Violência simbólica e poder simbólico

A violência simbólica incide no fato de que a dominação masculina é conhecida e reconhecida por um único ângulo, como se essa organização social baseada na supremacia masculina fosse a única possível para a organização e estabelecimento das relações sociais.

Mesmo mulheres conquistando direitos legais igualitários em relação ao homem, como por exemplo: ter direito a voto, o direito de ter acesso à educação e o direito à liberdade de escolha da profissão (Bourdieu, 2007), é possível perceber a exclusão delas em algumas funções e profissões consideradas mais adequadas aos homens (PINTO, NUNES, FAZENDA, 2014).

E mesmo que as mulheres estejam conquistando espaços profissionais que antes eram redutos predominantemente de homens, elas enfrentam muitos preconceitos, pois, embora tenham conquistado o direito de estarem ali, há uma força simbólica que dificulta seu reconhecimento por seus pares masculinos (PATEMAN, 1993, ROCHA, 2006, ROSA, 2007, SILVA, 2010, SALVINI; SOUZA; MARCHI JUNIOR; 2012, SCHLICKMANN; PIZZARRO, 2013).

Segundo Bourdieu (2007), a perenidade da violência simbólica, e conseqüentemente da dominação masculina, não está no desconhecimento a respeito das relações de gênero, mas sim no fato de que tal violência e dominação não são percebidas por quem as pratica e, principalmente, por quem as sofre, uma vez que elas foram

internalizadas e fundamentadas pelas estruturas de dominação que as reproduzem, o que para Enriquez (2007, p 31) “é o poder racionalmente fundado”.

O conceito de poder atrelado à discussão das relações de gênero torna-se substancial na compreensão da desigualdade de gênero, desmistificando a oposição entre dominadores (os homens) e dominadas (as mulheres). Para tal, fundamentado num aporte teórico que subsidia as reflexões sobre a naturalização da subordinação da mulher, embasando-se para compreender gênero em Grossi (2000), Scott (1989), Saffioti (2001), Saffioti; (2007) e para o entendimento das relações de poder dialogou-se, breve e principalmente, com Louro (2012), Foucault (1984, 1999) e Deleuze (1992).

Para compreender as relações de gênero de forma mais profunda é preciso uma conceituação que compreenda o poder e suas múltiplas e variadas formas, e não somente reduzir a questão dicotômica que o masculino sempre terá prioridade (COSTA; SILVEIRA; MADEIRA, 2012).

Fazendo uma análise a partir dos aparelhos ideológicos do Estado e das práticas jurídicas destes, verifica-se que tais práticas estão centradas em uma ideologia, conforme Althusser (1970). Nota-se que falar de poder e dominação sem recorrer aos aparelhos ideológicos não é uma forma coerente, uma vez que a unidade destas ideologias (sejam religiosa, moral, jurídica etc.) é assegurada pela sua subsunção e pela subordinação do dominado à ideologia do dominante. Ainda de acordo com o autor, há uma ideologia e por trás dela existe sempre um aparelho ideológico que faz sentido para sua prática ou suas práticas. O indivíduo conduz-se desta ou daquela maneira, adota este ou aquele comportamento que são regulados pelo aparelho ideológico de que dependem (ALTHUSSER, 1970).

A partir do desenvolvimento da genealogia de Foucault (1984), o autor analisa a constituição de mecanismos de controle necessários para a formação dos indivíduos na sociedade industrial. Nesse período, o autor constatou que técnicas de controle baseadas na punição e na recompensa eram essenciais para o controle do corpo em instituições, tais como escolas, fábricas, hospitais e prisões.

Com relação ao controle dos corpos, Foucault (1984) caracteriza a sociedade disciplinar como uma forma de organização que privilegia a proteção das riquezas e a formação dos indivíduos para o sistema industrial. Nessa direção, a genealogia do referido autor fornece, de forma significativa, a reflexão epistemológica acerca das relações entre o conhecimento, o discurso, as práticas sociais, as tecnologias e o poder na sociedade contemporânea.

A genealogia enfatiza a instituição de leis e do direito penal por meio de castigos e obrigações legais que evidenciam as relações de poder existentes na gênese do Estado. Berger e Luckmann (1967) ajudam na compreensão de que o universo simbólico deve ser entendido na sua capacidade de ordenar e atribuir significados à esfera natural e social como elemento de comunicação, mas também de perceber a existência de uma função ideológica.

Foucault (1984) parte de fatos históricos para categorizar o poder, apresenta suas formas em contextos distintos como a Revolução Francesa trouxe mudanças para a medicina, a psiquiatria e o sistema penal, destacando como os saberes e os poderes transformam e são transformados. O autor deixa claro em seus escritos que não cria uma teoria geral de poder, mas esclarece que é possível entender o poder em três grandes eixos: soberano, disciplinar e biopoder (COSTA; SILVEIRA; MADEIRA, 2012).

As mulheres, neste sentido, não estão somente fadadas ou determinadas ao julgo do outro, pois num misto de relações elas também podem exercer micropoderes expressos nas práticas cotidianas. O principal mecanismo de controle do poder disciplinar é a vigilância controlando os corpos, tornando os indivíduos dóceis (FOUCAULT, 1984). A este respeito, Bourdieu (2007) assegura que o trabalho de construção social dos corpos, por meio de uma conexão entre as diferenças sexuais e o conjunto de oposições que organiza todo o cosmos, é uma forma de controle e expressão de poder.

No caso da família, a partir de tal poder disciplinar, os homens dirigiam-se às suas companheiras como objeto propriedade e controlavam seus corpos, disciplinando-as e vigiando-as. De acordo com Costa, Silveira e Madeira (2012), o biopoder citado

nos estudos de Foucault está baseado no controle não só de um indivíduo ou de seu corpo, mas sobre uma população. Deleuze (1992) trata as sociedades de controle como abertas e não fechadas, voltadas ao disciplinamento do indivíduo, mas como abertas exercem controle também sobre uma grande parte de indivíduos.

Para Louro (2012), biopoder é o poder de controlar as populações com base em um conjunto de disposições práticas. No caso de gênero, o biopoder emprega dispositivos com o propósito de regular os homens e as mulheres e designa a eles lugares socialmente muito diferentes ainda que estes sejam observados de uma maneira mais “coletiva”; trata-se do corpo moldar a população.

O biopoder, tal qual o poder disciplinar, irá condicionar o que é ser homem e o que é ser mulher na sociedade, na normalização da conduta de meninos e meninas baseada no sexo, mais especificamente no gênero, que é algo socialmente construído. Como já dito, gênero diz respeito à dicotomia dos papéis de homens e de mulheres construídos e reproduzidos no contexto social e histórico que se apresenta como natural. Portanto, gênero é um produto social que é apreendido e em que o poder permeia a relação de desigualdade entre homens e mulheres (SCOTT, 1989).

Dessa forma, gênero se reproduz nas e pelas relações de poder (LOURO, 2012). Mas, ao refletirmos sobre a desigualdade de gênero, como por exemplo, a violência contra a mulher, não se pode considerar que a mulher seja uma vítima passiva da situação e que não possua capacidade de resistência. Saffioti (2001) contesta essa posição vitimizada da mulher, uma vez que, para a estudiosa, há possibilidades de ressignificarem as relações de poder. Como pontua Foucault (1999), o poder não é estático, e sim dinâmico e mutável, coexistindo nele uma possibilidade de subversão.

O poder produz realidade, campos de objetos e rituais da verdade. O indivíduo e o conhecimento que dele se pode ter originam-se nessa produção (FOUCAULT, 1984, 1999, DELEUZE, 1992). Tudo isso por meio dos símbolos, numa luta propriamente simbólica para imporem definições do mundo social e imporem sobre os dominados seus interesses por meio de posições ideológicas, reproduzindo em forma

transfigurada o campo das posições sociais (BOURDIEU, 2011). “O campo de produção simbólica é um microssomos da luta simbólica entre as classes (...) os dominantes desejam legitimar sua legitimidade por meio da própria produção simbólica e por intermédio da ideologia” (BOURDIEU, 2011 p.13).

Em suma: Althusser, (1970, p. 118):

A estrutura redobrada da ideologia assegura ao mesmo tempo:

- 1) a interpelação dos indivíduos como sujeitos;
- 2) a sua submissão ao sujeito;
- 3) o reconhecimento mútuo entre os sujeitos e o sujeito, e entre os próprios sujeitos, e finalmente a reconhecimento do sujeito por ele próprio;
- 4) a garantia absoluta que tudo está bem assim, e que na condição de os sujeitos reconhecerem o que eles são e de se conduzirem em consequência, tudo 'correrá bem'.

Faz-se necessário esclarecer que Althusser (1970) não realizou estudos relativos ao gênero e suas desigualdades, mas sim pesquisou a forma de como funciona e como são reproduzidas as ideologias por meio dos aparelhos ideológicos.

Pelo fato das questões de gênero se acharem arraigadas nos valores, crenças e práticas de uma sociedade, de acordo com Melo (2011), alcançar a igualdade de gênero demanda não somente mudanças na legislação ou políticas públicas, como também mudanças de práticas nas famílias, nas escolas, nas comunidades, (aparelhos ideológicos) e, principalmente, no que tange ao próprio sujeito.

Contudo, embora existam algumas atitudes de discriminação em relação ao trabalho feminino, elas estão conseguindo espaço em áreas que antes era reduto masculino, (SCHLICKMANN; PIZZARRO, 2013).

3.3 A construção social de gênero e divisão sexual do trabalho

A palavra gênero é resultado da construção social que se estabeleceu na história para determinar o que é feminino e o que é masculino (SCOTT, 1987; SCOTT, 1989, CALÁS; SMIRCICH, 1999; BROOKS; HÉBERT, 2006; FISCHER, 2006; BOURDIEU, 2007; LOURO, 2012; PINTO; NUNES; FAZENDA, 2014). Para esclarecimentos da questão de gênero e da divisão sexual do trabalho este subcapítulo apresentará uma reflexão acerca dos temas.

O processo social e histórico firma-se sobre a idéia de soberania do masculino, reafirmando a construção social hegemônica assentada sobre a instituição de um dominador (homem) e do dominado (mulher), sendo que a ordem patriarcal perpetua-se nas esferas da organização (BAHIA; FERRAZ, 2000). Na sociedade, ainda segundo as autoras, cada um dos sexos vivencia de forma diferenciada a relação com o trabalho no âmbito externo. Esta relação com o trabalho é uma relação social, e traz embutida em si as relações de poder entre os sexos, cabendo à mulher uma posição subalterna na organização social.

A questão de gênero remete às noções individuais de masculinidade e feminilidade, ou seja, o que é ser masculino ou feminino, como educar e ser educado como menina ou como menino e, ao atingir a idade adulta, ter uma identidade produzida pela cultura e pela sociedade, carregada de atributos, privilégios e limitações, baseando-se no que é biológico. Os processos sociais e individuais de estabelecimento de identidade e de gênero são importantes pontos de partida para se entender a ideia corrente de que mulheres e homens são naturalmente talhados para certas tarefas e que a biologia é que melhor define quem deve fazer o quê (MACÊDO, 2003).

Para Scott (1987), gênero abarca o sentido de que ele é o elemento constitutivo das relações sociais, fundamentado nas diferenças perceptíveis entre os sexos, como forma básica de representar relações de poder em que as representações dominantes são apresentadas como naturais e inquestionáveis.

Tais padrões e modelos são construídos por uma sociedade e definem como a pessoa deve ser e agir. Para a autora supracitada, em uma estrutura social encontra-se determinada uma série de papéis distintos a serem desempenhados por homens e mulheres que estão internalizados e que são considerados próprios ou “naturais” de seus respectivos gêneros. No entanto, faz-se relevante entender como se dá essa regulação social, do que é naturalmente papel de um homem e de uma mulher.

De acordo com Safiotti (2007), existem controvérsias acerca da definição de gênero. Segundo o autor, foi nos anos 1980 que houve um o consenso de seu uso

apreendido como a construção social do feminino e do masculino, encerrando o debate referente a qualquer influência do determinismo biológico.

No que concerne às relações de gênero dentro do contexto histórico e cultural, tem-se procurado analisar a participação feminina no mercado de trabalho contemporâneo, tendo em vista que a mulher vem ocupando cada vez mais o mercado de trabalho e também setores até então considerados predominantemente masculinos (MACÊDO, 2003; PESSOA; VIANA, 2008; QUEIROZ *et al.*, 2010, MELO; LOPES, 2011; MELO, 2006, 2011, 2012, PINTO, MELO E LOPES, 2015).

Ao longo da história é possível observar, nos mais diversos segmentos, a presença feminina no trabalho. Porém, é evidente a existência da divisão sexual do trabalho, ou seja, tarefas consideradas masculinas ou femininas, o que acabou por dividir as ações de homens e mulheres na sociedade (MACÊDO, 2003; PESSOA; VIANA, 2008; QUEIROZ *et al.*, 2010).

O conceito teórico de divisão sexual do trabalho foi inicialmente estabelecido na década de 1970, na França. Nesse período, desenvolveram-se duas formas de pensar a divisão sexual do trabalho: a partir da distribuição diferenciada entre homens e mulheres no mercado de trabalho, e em relação à distinta divisão do trabalho doméstico (HIRATA e KERGOAT, 2008). Posteriormente, o conceito ampliou-se de modo a abarcar as relações de poder entre os sexos que extrapolam o trabalho doméstico e fundamentam “relações sociais e representações culturais, em estratégias patronais do Estado e em práticas de resistências de mulheres e homens” (LOBO, 1991, p. 148). Cacouault (2003) explica que a conceituação de divisão de atividades, dos ofícios e, ultimamente, das profissões, originária do antagonismo entre o domínio feminino e o masculino, compõe uma característica permanente das sociedades que só foi questionada nos últimos vinte anos.

Há uma tendência geral que considera, no seu sentido mais nobre, determinadas características próximas de um modo masculino de pensar e viver, como por exemplo: a competitividade, a agressividade, o desejo de afirmação e todas aquelas que se ligam às qualidades do mando, da virilidade, da força e do poder. Portanto, para prevalecer num universo masculinizado, as mulheres são obrigadas a abrir mão

de muito daquilo que lhes interessam e importam, secundarizando os seus valores e substituindo-os por valências padronizadas, geralmente pautados por modelos masculinos (FERREIRA, 2014).

Na esfera produtiva, as profissões que demandam força e trabalhos pesados, realizados em ambientes inóspitos, sujos e insalubres e em revezamento de turnos, geralmente são associadas aos estereótipos masculinos, os quais demandam coragem e determinação, que remetem à virilidade, enquanto que a feminilidade é associada ao trabalho leve, fácil, que exige paciência e minúcia (HIRATA, 1995).

Para Yannoulas (2002), as desigualdades nas relações de gênero são organizadas social e historicamente, com base na divisão sexual do trabalho. Elas ocorrem de duas maneiras: na divisão sexual horizontal e na divisão vertical do trabalho. A primeira refere-se à restrição das mulheres às atividades consideradas femininas, usualmente ligadas às funções de reprodução social e biológicas ou a características tais como paciência e docilidade, imputadas e aprendidas pelas meninas desde a primeira infância, o que diminui substancialmente o escopo das atividades remuneradas “permitidas” e possíveis às mulheres. A segunda configura-se pelas desvantagens vividas pelas mulheres, que não alcançam os mesmos salários, cargos e valorização e estão em condições de trabalho inferiores. Gardey (2003) explica que, historicamente, as mulheres estiveram sempre atuando mais ativamente em atividades domésticas, comerciais, campesinas, dentre outras próprias a elas.

Na perspectiva das relações de poder, Hirata e Kergoat (2008) defendem que a divisão sexual do trabalho é resultante das relações sociais que destinam aos homens o serviço produtivo e às mulheres o reprodutivo. O princípio de separação é pautado na existência de trabalhos de “homens” e de “mulheres”. O princípio hierárquico designa o grau de importância e prestígio que um trabalho desempenhado por um homem tem em detrimento de um que seja realizado por uma mulher.

A mulher ainda é associada às tarefas domésticas, as quais, segundo Bourdieu (2007), são socialmente definidas como inferiores quando comparadas às mesmas tarefas exercidas pelos homens fora da esfera privada.

Para Cimbalista (2010), parte-se do pressuposto que a cultura se manifesta e atinge o indivíduo no seu modo de viver em sociedade, que irá abarcar todas as suas relações, sejam relações familiares, na sua vida escolar, nos grupos que frequenta, no local de trabalho, na comunidade em que vive e que, conseqüentemente, constrói a sua subjetividade e o seu universo simbólico, ou seja, fornece a referência para viver neste ou naquele contexto.

As relações sociais de produção e reprodução não são idênticas, tão pouco convergentes, uma vez que se situam em contextos sociais, culturais, econômicos, políticos e científicos diferentes. De acordo com Mello (1991), tais contextos orientam a prática organizacional, transformando-se em modelos que são adotados e experimentados. Ainda segundo a autora, vivemos com uma imagem falsa e deturpada da ação organizada e um desvelamento fragmentado da racionalidade funcional das organizações.

Na verdade, o que se mostra como quadro explicativo dos comportamentos sociais é o resultado limitado, frágil e mal interpretado dos conflitos, das relações que se estruturam entre os atores e grupos sociais, assim como a relação de poder entre eles (MELLO, 1991). Portanto, o indivíduo pertence a um grupo social, passando pelos processos de socialização e de conformismo aos valores dominantes (MELLO, 1991), assim como pela força dos aparelhos ideológicos (ALTHUSSER, 1970).

Isso significa que a cultura deixa marcas significantes no modo de ver, de ser, e de agir do indivíduo; portanto, a influência da cultura se estende para o espaço do trabalho (MELLO, 1991).

Januário (2014) explica que após as inúmeras vitórias conquistadas pelos movimentos feministas em diferentes momentos históricos, ao longo das suas correntes e militâncias, presenciamos desde o fim dos anos 1960 a uma crítica radical, seja na academia seja perante as militantes, ao modelo de feminilidade e de

família nuclear vigentes na sociedade. Aliado a estas mudanças, o forte processo de industrialização e modernização promovido pela revolução industrial, a emergência mediática e as profundas mudanças estabelecidas na sociedade pelos movimentos sociais, entre os quais o feminismo, abalaram os vínculos tradicionais estabelecidos entre indivíduos e grupos, “desestabilizando” valores e crenças estruturados ao longo dos anos na sociedade ocidental (JANUÁRIO, 2014).

Tais fatores tornaram os indivíduos, mais propriamente as mulheres, mais conscientes dos preconceitos de gênero existentes na sociedade e as capacitaram a lutar contra eles (BAHIA; FERRAZ, 2000; BRUSCHINI; PUPPIN, 2004, ALVES, 2013; MAHAL, 2016), alterando seus esquemas de percepção e influenciando em uma mudança de pensamentos (JANUÁRIO, 2014).

3.4 Gênero na cozinha profissional: representações e significados

As noções de representações de gênero surgiram a partir da década de 60 como um meio para tentar explicar os fenômenos da dimensão simbólica que cercam os indivíduos no convívio em sociedade, todavia, só ganharam visibilidade a partir da década de 80 (ARRUDA, 2002).

Diante da dominação masculina apresentada por Bordieu (2007), pode-se entender o poder histórico de influência que os homens possuem no processo de construção das representações sociais, pois como Cramer *et al.*, (2012) destacam, o indivíduo que é detentor de poder e tem a capacidade de interferir nessa construção e nas limitações que foram impostas por ela, tem um papel decisivo no processo de elaboração das representações sociais.

Pesquisadoras como Sorj (1992) e Grossi (2000), entre outras, também conceberam e trabalharam a noção de gênero como produto social que é aprendido, e em que o poder que permeia tal relação é desigualmente distribuído.

Para compreender uma possível manifestação na cozinha profissional da violência simbólica que, de forma sutil e quase imperceptível, perpassa as relações advindas

da dinâmica social e organizacional, o presente estudo visa avaliar as questões de gênero neste setor.

Para tanto, apresenta-se uma reflexão da perspectiva desenvolvida pelo sociólogo francês Pierre Bourdieu, que se ampara numa dialética entre estruturas sociais (*campo*) e estruturas mentais e sociais (*habitus*) que agem na produção e reprodução de posições naturalizadas, apreendidas e aprendidas na sua interiorização (violência simbólica) pelos indivíduos da cozinha profissional, em particular pelas minorias historicamente oprimidas (as mulheres) pela distribuição desigual de papéis e de poder neste espaço de relações, em que a dominação se manifesta através do poder simbólico, perpetuando barreiras simbólicas que, muitas vezes, podem estar impedindo a aceitação dessas mulheres como atores efetivos do setor.

A dominação masculina encontra-se reunida em divisões constitutivas da configuração social, mais especificamente, as relações sociais de dominação e de exploração que são estabelecidas entre os gêneros se inscrevem em duas classes de *habitus*, diferentes: sob a forma de hexis corporais, distintos e complementares, que levam a classificar todas as coisas desse mundo, e as práticas levando-se em consideração as distinções que são demarcadas entre o masculino e o feminino (BOURDIEU, 2007).

O *habitus*, que é princípio gerador de respostas mais ou menos adaptadas às exigências de um campo, é produto de toda a história individual, bem como através das experiências formadoras da primeira infância, de toda história coletiva da família e da classe; em particular, das experiências em que se exprime o declínio da trajetória de toda uma linhagem e que podem tomar a forma visível e brutal de uma falência ou, ao contrário, manifestar-se apenas como regressões insensíveis (Bourdieu, 2004, p.131).

Assim, a dominação masculina, ancorada na primazia universalmente concedida aos homens, se encontra em seu pleno exercício quando confere aos homens e às mulheres, através do *habitus*, representações androcêntricas das reproduções biológica e social, e se vê acometida na objetividade do senso comum, como sendo prático, dóxico sobre o sentido das práticas. Sendo que as mulheres, em função das relações de poder em que estão envolvidas, aderem e reproduzem, de certo modo, a violência simbólica que é a elas acometida (BOURDIEU, 2007). Ainda de acordo

com o autor, todo campo se caracteriza por agentes dotados em traços gerais de um mesmo *habitus*. Portanto, as disposições para ação são incorporadas em um corpo socializado, um corpo estruturado, um corpo que incorporou as estruturas de um mundo ou de um setor particular desse mundo, de um campo, e que estrutura tanto a percepção desse mundo como a ação nesse mundo.

Na visão do autor supracitado, a construção social dos gêneros foi tão naturalizada tanto pelo homem quanto pela mulher, que a divisão entre os sexos se dá a partir de esquemas perceptivos inconscientes, incorporados ao longo do processo histórico e cultural desses indivíduos. Dória (2012) pontua que:

(...) o discurso sobre a excelência, sobre o estilo culinário, sobre a criatividade, está centrado atualmente na figura do *chef* que é, invariavelmente, masculino e esconde os múltiplos caminhos que historicamente se trilhou para se chegar a um resultado. E o contradiscurso opressor nesse domínio é também muito claro: trabalho de cozinha é coisa árdua, não é para mulheres. Exceções: a "banqueteira", a "cozinheira" e, não raro, a confeitadeira. Mesmo assim, pode-se ainda ouvir preconceitos fortes e ativos como: mulher menstruada não pode fazer maionese, pois esta desanda. (...) Mas cozinhar – especialmente "cozinhar bem" – é saber empenhar o corpo no trabalho culinário (DÓRIA, 2012, p.266).

O *habitus* é, por conseguinte, um esquema de ação, de percepção, de reflexão, encarnado no corpo e na mente, de forma permanente e com o contorno de configurações permanentes por meio de gestos, posturas, formas de ver o mundo, de denominar a si próprio e classificar seus pares por meio de suas próprias classificações. É algo obtido e decorrente das estruturas sociais e históricas de cada um dos campos e de cada um dos agentes. Nesse propósito, o *habitus* apresenta-se ao mesmo tempo como social e individual. (SALVINI; MARCHI JUNIOR, 2012).

Para Vasconcelos (2002, p. 79), o *habitus* traduz, dessa forma, estilos de vida, julgamentos políticos, morais e estéticos. Ele é também um meio de ação que permite criar ou desenvolver estratégias individuais ou coletivas.

Um campo é um espaço social estruturado, um campo de forças - há dominantes e dominados, há relações constantes, permanentes de desigualdade, que se exercem no interior desse espaço - que é também um campo de lutas para transformar ou conservar esse campo de forças. Cada um, no interior desse universo, empenha em sua concorrência com os outros a força (relativa) que detém e que define sua posição no campo e, em consequência, suas estratégias (Bourdieu, 1997, p.57).

O campo estrutura o *habitus* em tão presente medida que o *habitus* constitui o campo é estruturante e estruturado. O campo, por sua vez, diferencia-se como um *locus* social de lutas, disputas e concorrência entre os dominantes frente aos dominados (SALVINI; MARCHI JUNIOR, 2012).

A dominação masculina se exerce, portanto, em estruturas sociais, no exercício do *habitus*, em microatividades, na linguagem, de modo sutil, tanto nas atividades de trabalho como nas relações de reprodução. Tal dominação estaria calcada na ameaça da possibilidade do exercício da violência. Ou seja, a dominação está calcada na presença de uma violência sutil, quase imperceptível, que se manifesta, assim, como constante ameaça. A matriz androcêntrica está presente na forma de perceber, de pensar e de agir das práticas cotidianas, vistas como senso comum, pois já incorporaram as relações de poder e de dominação. (ALCADIPANI, 2010, p.96).

De acordo com Castro e Maffia (2012), o que se percebe é que no campo da cozinha profissional, há uma ressignificação da atuação do homem e da mulher nesse campo simbólico que obedece a uma estrutura social externa a esse campo, de dominação masculina. E que as mulheres, mesmo possuindo o “privilégio” de ingressarem no mercado da cozinha profissional, ainda são poucas e não alcançaram o mesmo destaque que os homens possuem (CASTRO; MAFFIA, 2012).

Segundo Borba (2015), muitos são os argumentos que tentam justificar o lugar que a mulher ocupa na gastronomia e na cozinha profissional atualmente. A despeito de toda tecnologia, a necessidade de força e resistência física para executar esse trabalho continua a vir à tona, apontada como uma grande desvantagem da mulher nesse contexto (BORBA, 2015).

De modo geral, algumas características próprias do ambiente de cozinha profissional, como a demanda por força física, as horas trabalhadas em pé, bem como o alto nível de pressão e tensão durante o trabalho fazem as pessoas identificarem esse ambiente com características associadas ao universo masculino (BORBA, 2015).

De acordo com Borba (2015), Auguste Escoffier foi o *chef* que codificou e sistematizou o trabalho na cozinha e desempenhou um papel importante no embate simbólico pela difusão do ofício público da alta gastronomia, bem como pela defesa desse trabalho como um monopólio masculino. A autora diz que, em um de seus

discursos, Escoffier proclamou a superioridade masculina na cozinha profissional. Tal discurso, como aponta Dória (2012), recebeu o emblemático título *Why Men Make the Best Cooks*¹⁰.

Segundo Borba (2015), Escoffier pretendia defender o monopólio masculino do mercado de trabalho na cozinha contra as aspirações da *femme nouvelle*, isto é, das mulheres que, após conseguirem se educar, buscavam entrar no mercado de trabalho. Além disso, tal argumento também estava relacionado à tentativa de aumentar o prestígio social dos ofícios de cozinheiros e *chefs* afastando-os da “contaminação” da mulher e do mundo doméstico, ou seja, afastar a ideia de que cozinhar em um restaurante é o mesmo que cozinhar em casa.

A este respeito, Bourdieu (2007) apregoa que o *status* de cada profissão constitui-se como algo construído historicamente pela ordem masculina, que atribui às mulheres um coeficiente simbólico negativo, isto é, todas as atividades assumidas por elas ou a elas delegadas adquirem também o estigma de ser “trabalho de mulher”. Portanto, as atividades relacionadas à esfera privada (a casa) são o ponto de partida para as atividades homólogas na esfera pública (na rua) onde as profissões relacionadas à limpeza, assistência, ensino e cuidados acabam sendo o refúgio de muitas mulheres. Todavia, quando um homem assume uma destas funções, devido ao seu coeficiente simbólico positivo, tende a valorizá-las e aumentar seu *status* (BOURDIEU, 2007; VIEIRA; AMARAL, 2013), como se constata, por exemplo, “com *chefs* (ao invés de cozinheiro) e nos *coiffeurs* (ao invés de cabeleireiro)” (ROSA, 2007, p 60).

3.4.1 Chef de cozinha

O *chef*, na visão de Schwan e Paula (2010), é a pessoa que tem a direção da cozinha. Pode ser um indivíduo que tenha ou não uma educação formal, pois este cargo só é reconhecido como tal a partir de sua larga experiência na área e do reconhecimento de seus pares e da mídia especializada. Já na definição de Barreto (2002) e Chon e Sparrowe (2003), a definição de um *chef* de cozinha está

¹⁰ Porque os homens são os melhores cozinheiros – (tradução nossa)

concentrada na administração da cozinha. Para Borba (2015), um *chef* é o cozinheiro que assume uma função de líder de uma cozinha. Este é um dos significados atribuídos a esta palavra e que está relacionado à divisão hierárquica do trabalho na cozinha. *Chefs* são profissionais que criam e elaboram pratos e cardápios, atuando direta ou indiretamente na preparação de alimentos, gerenciam a brigada de cozinha e planejam as execuções na cozinha, podem ainda gerenciar estoques e atuar na capacitação de funcionários (BRASIL, 2002).

Portanto, só é considerado *chef* a pessoa que tem uma brigada ou uma cozinha para comandar. Assim sendo, se alguém acabou de se graduar em uma escola superior ou técnica de gastronomia e não ocupa a posição de líder de uma brigada em determinada cozinha, o título de *chef* não se aplicaria a tal pessoa (SCHAWN; PAULA, 2010; BORBA, 2015).

Na cozinha profissional, o cozinheiro de praça e os seus auxiliares têm como tarefa primeira o ato de cozinhar, de transformar os alimentos e ingredientes, por meio de receitas que em regra não são por eles idealizadas, em pratos e refeições. Ao *chef*, por definição, cabe a tarefa do mestre, ou seja, de ser professor e de ser líder. A sua principal responsabilidade é coordenar o ritmo de trabalho dos cozinheiros durante os serviços e, sobretudo, cuidar do conceito, da criação e da inovação no restaurante que contempla os cardápios e pratos, podendo ter essas responsabilidades expandidas (BORBA, 2015).

De acordo com o novo sistema implantado por Escoffier, os cozinheiros passaram a se dividir por praças (as brigadas) que são coordenadas e ritmadas pelo *chef*, o maestro da cozinha. Dentro de um sistema de funções hierarquizadas, inspiradas em um modelo de organização militar, a função de *chef* situa-se no topo da hierarquia (BORBA, 2015, HARRIS; GIUFFRE, 2015)

Em outros termos, o título de *chef* não pode ser conferido por um diploma ou certificado, pois depende da posição que ocupa o cozinheiro, na prática, para se consolidar. Entretanto, essa definição formal de *chef* de cozinha tem diversos desdobramentos nos planos práticos e simbólicos, os quais são muito mais complexos do que pode aparentar à primeira vista. Muitos são os valores que

orbitam em torno da palavra *chef* e muitas são as formas de desempenhar esse papel dentro do universo da cozinha profissional.

Os papéis sociais e estereótipos de gênero permeiam a divisão do trabalho na cozinha, que é uma divisão com conotações morais. A mulher que tradicionalmente esteve responsável por cuidar da alimentação foi estrategicamente afastada dessa área, quando a cozinha se tornou uma mercadoria e uma ocupação a ser desempenhada na esfera pública (BORBA, 2015). E esse afastamento reverbera na divisão sexual do trabalho nesse espaço até os dias atuais. Segundo a autora supracitada, mesmo que de modo diverso, aos poucos, as mulheres ganham mais protagonismo na cozinha profissional, ainda que a diferença de gênero permaneça relevante e se reproduza em seus discursos, inclusive, por meio das representações a respeito do que é ser um profissional da gastronomia ou da cozinha.

No plano simbólico, muitos argumentos foram acionados para justificar o monopólio masculino na cozinha profissional e até hoje tais preconceitos são reproduzidos no universo das cozinhas dos restaurantes brasileiros, a ressignificação do conceito e do papel dos *chefs* como um cozinheiro celebridade, alguém que tenha algo a dizer e que se posiciona para além do espaço da cozinha, como uma marca e mais uma das mercadorias a serem exibidas e, de algum modo, vendidas pelo restaurante. Tal fato é um fenômeno recente e que repercutiu no valor simbólico atribuído a esse trabalho na sociedade brasileira, bem como na sociedade ocidental como um todo (BORBA, 2015).

3.5 A gastronomia como símbolo de sofisticação

Para compreender como a gastronomia ganha contornos de sofisticação, torna-se necessário entender a comunicação simbólica que legitima as práticas nesse ambiente, bem como entender como se deu a evolução da cozinha comum para a cozinha profissional. Todo o sistema de trabalho da cozinha configura um universo onde tudo precisa estar alinhado, requintado, e por isso a cozinha profissional possui sua própria estrutura de organização, bem como códigos e simbologias próprias. Faz parte deste mundo quem entende tais códigos e consegue colocá-los em prática (DEMOZZI, 2012).

Nos primórdios da civilização, pode-se considerar que coube à mulher a tarefa de cozinhar e ao homem a tarefa de caçar o alimento para o sustento da família. Muita coisa mudou ao longo dos séculos. Para alguns, os atos de cozinhar e de alimentar-se passaram a ser vistos como um artigo de luxo, sendo que há aquelas pessoas que pagam e muito para se alimentar bem, com sofisticação (SCAVONE, 2007). O crescente número de restaurantes pelo mundo trouxe consigo uma demanda de *chefs* responsáveis tanto em cozinhar como gerenciar as cozinhas dos restaurantes frente a esta demanda.

Entretanto, o fato do número de *chefs* mulheres ser consideravelmente menor quando comparado ao número de *chefs* homens, desperta a atenção. Mulheres geralmente ocupam o cargo de cozinheiras e auxiliares e as cozinhas “populares” (SCAVONE, 2007). Toda a equipe em uma cozinha é de vital importância, do *chef* ao lavador de pratos. No entanto, quando se trata do *chef* e de restaurantes sofisticados, a função de *chef*, geralmente, é ocupada por homens (PLATZER, 2011).

Bourelly (2010) assinala que, originalmente, a cozinha francesa sempre foi uma cozinha controlada pelos homens. No século XIX, com a criação da chamada cozinha *gourmet*, a atividade de cozinhar enobreceu, o que fez com que tal atividade passasse a ser vista como arte, ou seja, a arte de cozinhar.

Como um desdobramento da valorização do universo gastronômico, do *glamour* atribuído ao trabalho do *chef* de cozinha, e buscando atender à demanda da classe média escolarizada interessada por esse trabalho, foram criados no Brasil, na década de 1990, os cursos superiores (tecnológicos e bacharelados) em gastronomia, oferecidos por Instituições de Ensino públicas e privadas. Além disso, nesse mesmo período, houve o incremento no número e tipos de cursos de curta duração voltados ao tema (SCAVONE, 2007, DEMOZZI, 2012, DÓRIA, 2012).

Afirmar que o foco desses cursos é a gastronomia implica reconhecer uma mudança qualitativa no paradigma das instituições de ensino e treinamento que deixaram de se restringir aos cursos de culinária, voltados principalmente às mulheres e às donas de casa, para assumirem a identidade de espaços de formação de cozinheiros profissionais e de aprendizagem de uma culinária

especial, diferente daquela do dia a dia, através da incorporação de dimensões criativas, estéticas e de sua associação não ao nutrir, mas ao culto dos prazeres sensoriais (BORBA, 2015). As mudanças elencadas acima repercutiram nas práticas alimentares e no estilo de vida das pessoas, e também reverberaram no mundo do trabalho e da cozinha profissional.

Uma das principais transformações diz respeito à diversificação dos atores sociais que se dedicam à cozinha profissional, a qual foi promovida por mudanças nas instituições de ensino e nas formas de treinamento (BORBA, 2015). Para a autora, as superposições que existem entre a estrutura hierárquica das ocupações e profissões e as diversas desigualdades sociais (de classe, de gênero, de raça etc.) estão arraigadas na sociedade. E esse é mais um indicador que mostra o quão relevante esse conceito é para entender o funcionamento e as interações cotidianas dentro da cozinha profissional, que são permeados por conflitos suscitados tanto pela divisão e distribuição do trabalho em si quanto pela maior presença de pessoas oriundas da classe média nesse espaço.

É possível afirmar que, até há pouco tempo (pelo menos vinte anos atrás), no Brasil, o trabalho na cozinha era visto, de modo geral, como trabalho sujo (BORBA, 2015). A ressignificação da cozinha profissional, através da ênfase nos aspectos glamourosos da gastronomia, vem livrar e dar *glamour*, pelo menos à figura do *chef* (BORBA, 2015). Ou seja, a dificuldade em justificar um monopólio, e em separar o trabalho realizado na esfera pública daquele empreendido na esfera doméstica, bem como a dimensão de gênero que isso envolve, foram os obstáculos centrais, na ótica de Trubek (2000), para o reconhecimento do trabalho de *chefs* e cozinheiros como uma profissão na sociedade francesa, entre os séculos XIX e XX.

De acordo com Dória (2012), na Europa medieval e moderna, novas configurações do mundo do trabalho foram se impondo, definindo a divisão do trabalho de uma maneira distinta. Na tradição francesa tal divisão é o paradigma da culinária ocidental. Historiadores indicam diferentes momentos nos quais é evidente o desenvolvimento em direção à substituição da mulher pelo homem no domínio culinário, se transformando, gradualmente, em *chef de cuisine*.

Já em meados do século XVIII, começa a surgir na França uma literatura culinária assinada por homens que eram *chefs* de cozinha, em geral do interior, e publicam livros que ensinam seu ofício, tornando-se conhecidos fora das casas aristocráticas onde cozinham. Portanto, postos de grandes *chefs* da história da gastronomia, ainda nesse período, continuaram a ser ocupados por homens. “E é no reinado de Henrique IV e Maria de Médicis, no início do século XVII, que se começou a pensar uma gastronomia em que o *chef* é muito importante” (DEMOZZI, 2011, p. 13).

No final do século XVIII, com a invenção do restaurante, o serviço de gastronomia antes restrito apenas à corte é democratizado para o público que pode pagar por isto. Assim um novo tipo de negócio e um novo tipo de profissional surgem neste contexto. Há grande valorização dos *chefs* e cozinheiros na França, considerada quase uma instituição, a Cozinha Francesa valoriza e respeita o profissional de cozinha, sendo dedicados a eles honrarias e premiações. A cozinha caseira e doméstica servirá como base e referência para alguns *chefs*, porém, é a profissionalização e o apuro das técnicas que serão determinantes para o desenvolvimento da Cozinha Francesa Moderna que norteará as cozinhas profissionais pelo mundo. (...) O conhecimento das técnicas e o reconhecimento da imprensa, dos especialistas e de outros *chefs* são fatores determinantes para o sucesso (reconhecido) de um *chef* ou cozinheiro. Esse reconhecimento do profissional da cozinha no Brasil se dá no final da década de 80 e começo dos anos 90, especialmente nas cidades de São Paulo e Rio de Janeiro, cidades onde restaurantes de alta gastronomia com *chefs* internacionais, principalmente italianos e franceses, encontram o público de alto poder aquisitivo que pode pagar o preço por esse tipo de serviço (DEMOZZI, 2011, p. 14).

Assim sendo, a gastronomia é compreendida como um tipo de alimentação preparada e consumida não somente com o objetivo de alimentar, mas sim para encantar ou transformar o momento da refeição em prazer. Os papéis relacionados a esta prática vão desde os profissionais chamados *chef* de cozinha até os comensais especialistas, denominados *gourmets*. Historicamente, a gastronomia nasce de uma classe social abastada, sendo o papel de *chef* de cozinha sempre representado por homens (BORBA, 2015, CASTRO; MAFFIA, 2012).

A nação fundadora da alta gastronomia é a França, onde se originaram os *chefs* renomados, as regras, as técnicas, as nomenclaturas das práticas na cozinha, receitas e as relações hierárquicas neste espaço. No Brasil, assim como nos demais países da América, a prática da alta gastronomia é muito recente, nasce inspirada e praticada pelos *chefs* europeus, principalmente franceses e italianos que migraram para o continente, a partir do séc. XIX (SCAVONE, 2008).

Esse processo de mudança simbólica no mercado da gastronomia está imbricado ao surgimento e ao incremento de cursos superiores, os quais sem dúvida foram responsáveis por reduzir, na sociedade brasileira, os conflitos entre papéis sociais (ligados à origem de classe, aos gêneros, entre outros marcadores) possibilitando que hoje a gastronomia seja uma opção de trabalho, entre outras, compatível também com o *status* social (SCAVONE, 2008, BORBA, 2015).

Após exposto o referencial teórico, o próximo capítulo discorrerá sobre a metodologia utilizada para o alcance dos objetivos deste estudo, bem como responder a pergunta problema.

4 METODOLOGIA

Neste capítulo, descrevem-se os procedimentos metodológicos que fundamentam a realização da pesquisa e que são divididos nos seguintes tópicos: tipo e método de pesquisa, unidade de análise e sujeitos da pesquisa; técnica da coleta de dados e técnica de análise de dados.

A intenção é descrever como são produzidas e reproduzidas possíveis práticas de dominação masculina, em relação à atuação da mulher na cozinha profissional, na perspectiva de *chefs* homens e de *chefs* mulheres.

Apurar a opinião masculina convém para uma avaliação externa e, talvez, menos enviesada. Além do mais, é preciso considerar os homens na construção da relação entre gêneros. Recorreu-se a uma análise de representação social proposta por Bourdieu (2007) com o propósito de tecer a análise dos dados. Foram relacionadas as práticas de dominação masculinas descritas pelo autor, articulando o pensamento do referido autor às práticas de divisão sexual do trabalho, considerando o fundamento da divisão entre trabalho “de” e “para” e “ou” próprios de mulheres, assim como trabalho “de” e “para” e “ou” próprios de homens.

A escolha dos estabelecimentos a serem pesquisados se deu por meio do *site TripAdvisor* Brasil, o qual concede aos melhores restaurantes um Certificado de Excelência. Assim, os restaurantes escolhidos deveriam possuir tal Certificado. Após a escolha de restaurantes, êxito no contato e realização da entrevista com os (as) *chefs*, solicitou-se aos entrevistados a indicação de pessoas do seu círculo social que exercessem também a função de *chef*. Sempre considerando que o restaurante em questão deveria ser um restaurante *gourmet*, diferente de restaurante popular.

Segundo Vergara (2014), esse tipo de indicação denomina-se “bola de neve”, ou seja, as pessoas vão indicando outras, e os sujeitos são selecionados por meio de indicação e acesso.

4.1 Tipo de pesquisa

O estudo é de abordagem qualitativa. O método qualitativo diz respeito às qualidades e características não numéricas da coleta de dados e da sua análise (COLLIS; HUSSEY, 2005). Na pesquisa qualitativa, os resultados não se comprovam estatisticamente, mas são demonstrados na forma da experimentação empírica, a partir de análise realizada de forma detalhada, abrangente, consistente e coerente, assim como na argumentação lógica das ideias. Segundo Creswell (2010), a abordagem qualitativa é uma forma em que os pesquisadores têm a possibilidade de interpretar o que enxergam, ouvem e entendem, a partir de situações inerentes às suas origens, histórias, contextos e entendimentos anteriores.

A escolha desta abordagem se deu pela possibilidade de estudar o fenômeno *in loco*, de maneira mais profunda e sob a percepção dos sujeitos envolvidos no fenômeno (BOGDAN; BIKLEIN, 1994). A abordagem é ideal para o objetivo proposto neste estudo, uma vez que a intenção é identificar como são produzidas e reproduzidas possíveis práticas de dominação masculina em relação à atuação da mulher na cozinha profissional, no ambiente da cozinha profissional, na perspectiva dos entrevistados.

A pesquisa qualitativa busca compreender as situações na percepção dos sujeitos acerca de suas experiências pessoais (OLIVEIRA, 1997). De acordo com Vieira (2004, p. 15), a abordagem qualitativa “garante a riqueza dos dados, permite ver o fenômeno na sua totalidade, bem como facilita a exploração de contradições e paradoxos”.

É de caráter descritivo. Para Michel (2005), a pesquisa descritiva tem como propósito analisar com a maior precisão possível, fatos de fenômenos em sua natureza e características, procurando observar, registrar e analisar relações, conexões e interferências. Segundo Ludke e André (1986), na pesquisa descritiva há a possibilidade de fornecimento da riqueza de detalhes no que se refere às descrições de pessoas, situações e acontecimentos, conforme o foco do pesquisador. A pesquisa descritiva tem o compromisso de mostrar as especificidades de determinada população ou fenômeno, buscando, ainda, conhecer

as características, os valores e os problemas de uma comunidade (TRIVIÑOS, 1987).

4.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa

Para Godoy (2006), definir a unidade de análise é impor limites à pesquisa, delimitando, assim, o que realmente interessa ao pesquisador. Para Collis e Hussey (2005, p. 73), a unidade de análise “é um tipo de caso ao qual as variáveis ou fenômenos que estão sendo estudados se referem, e sobre o qual se coletam e analisam os dados”.

Foram entrevistadas nove *chefs* mulheres e nove *chefs* homens. Escolheu-se esse número, pois ao atingir a entrevista de número nove, em ambos os sexos, observou-se que houve a saturação das informações, portanto, não sendo necessário estender a quantidade de entrevistados.

Nesta pesquisa, a unidade de análise é o trabalho de homens e mulheres com função de *chef*. Os sujeitos de pesquisa, de acordo com Vergara (2014), são aqueles que fornecem os dados da pesquisa, no caso específico, os(as) cozinheiros(as) *chef(s)*. A unidade de observação são cozinhas de restaurantes *gourmet* da cidade de Belo Horizonte.

4.3 Técnica de coleta de dados

Realizaram-se entrevistas semiestruturadas com *chefs* mulheres, conforme Apêndice B, e com *chefs* homens, conforme Apêndice C, com função de *chefs* de cozinha, atuantes em cozinhas profissionais de restaurantes *gourmet* na cidade de Belo Horizonte.

Todas as entrevistas foram realizadas nos próprios restaurantes onde os referidos *chefs* trabalham. As entrevistas foram registradas por meio de gravação e transcritas, com roteiro contemplando os objetivos propostos e o problema de pesquisa, a fim de avaliar a percepção dos entrevistados.

As entrevistas foram codificadas da seguinte forma: os códigos M1 a M9 referem-se às entrevistas das *chefs* mulheres, e os códigos H1 a H9 referem-se às entrevistas dos *chefs* homens.

Conforme Godoy (2006), a entrevista semiestruturada tem por objetivo principal entender os significados que os entrevistados dão às questões e situações referentes ao tema de interesse da pesquisa. Do ponto de vista da autora, as entrevistas semiestruturadas devem ser utilizadas quando o pesquisador deseja compreender a maneira como o entrevistado percebe o mundo e como ele fundamenta suas opiniões e crenças. Como os objetivos buscam analisar a percepção dos entrevistados acerca da participação da mulher na cozinha profissional na percepção de ambos os gêneros, a escolha da entrevista semiestruturada para a coleta de dados é coerente para o objetivo proposto. O roteiro de entrevista foi dividido em duas partes. A primeira trata das informações sociodemográficas dos(as) entrevistados(as). A segunda contempla as perguntas, separadas pelas categorias de análise.

4.4 Técnica de análise dos dados

As entrevistas foram tabuladas e interpretadas por meio do método de análise de conteúdo proposto por Bardin (2006). Para a autora, a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa obter informações dos conteúdos das mensagens dos sujeitos. Para Collis e Hussey (2005), é um método formal para a análise dos dados qualitativos, onde há a análise de documentos e outras formas de comunicações.

Segundo Bardin (2006), análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, os indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção destas mensagens. A análise de conteúdo compreende três etapas, a saber: a) a pré-análise, que é a seleção do material e a definição dos procedimentos a serem seguidos; b) a exploração do material, que é a implementação de tais procedimentos e, c) o tratamento e a

interpretação dos dados que se referem à geração de inferências e dos resultados da investigação (BARDIN, 2006).

Os dados foram analisados de acordo com as seguintes categorias de análise: divisão sexual do trabalho, preconceito contra mulheres, cultura, e dominação masculina. Tais categorias emergiram do problema de pesquisa e dos objetivos. O processo de análise dos dados passou pelas seguintes fases de tratamento:

- a) Preparação do material: transcrição das entrevistas gravadas, releitura do material e organização do material de acordo com as categorias de análise;
- b) Pré-análise: organização e sistematização das ideias de acordo com os objetivos, ao problema de pesquisa e a elaboração dos dados que orientaram a interpretação final;
- c) Análise de conteúdo de análise das entrevistas: de acordo com as seguintes etapas: tabulação dos dados mediante análise temática; agrupamento dos extratos da entrevista mais representativos de acordo com o tema escolhido, destacando as falas dos entrevistados; quantificação do percentual das respostas dos entrevistados, de acordo com as respostas mais recorrentes.

Posteriormente, foram feitos quadros com o objetivo de identificar os principais pontos de cada tema pesquisado na percepção dos entrevistados, observando-se a recorrência ou não das respostas. Na sequência, foi realizado um agrupamento dos pontos mais recorrentes. Também foram ressaltados todos os pontos importantes, independente de sua frequência.

Por fim, na última etapa, foi realizada a interpretação dos dados. Segundo Dellangnelo e Silva (2005), este é o momento em que o pesquisador reflete os dados antes categorizados, organizando-os de forma a dar sentido aos referidos dados.

Após essa apresentação dos procedimentos metodológicos adotados, o capítulo seguinte expõe a apresentação e análise dos resultados obtidos no estudo.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente capítulo traz a apresentação e análise dos resultados. São descritos os dados demográficos dos entrevistados e a análise dos resultados com os apontamentos realizados por meio da análise de conteúdo e do referencial teórico.

5.1 Perfil demográfico dos(as) entrevistados(as)

Participaram deste estudo nove mulheres e nove homens que ocupam o cargo de *chef* de cozinha em restaurantes *gourmets* em Belo Horizonte.

5.1.1 Caracterização dos sujeitos pesquisados (Mulheres)

Em relação à faixa etária, as entrevistadas possuem idade de 25 a 57 anos, sendo que cinco entrevistadas possuem idade de 25 a 35 anos e quatro possuem idade de 45 a 57 anos. Quanto ao estado civil, três são casadas e seis solteiras. A maior parte das *chefs* (5) não possui filhos e quatro possuem de um a dois filhos.

Quanto à escolaridade, três entrevistadas possuem Pós-graduação (MBA em Gastronomia), três possuem curso superior completo em Gastronomia, uma possui Mestrado em Educação e Gestão Social, duas possuem curso técnico completo de cozinheira. Quatro *chefs* possuem curso superior em outras áreas, tais como Direito, Economia e Análise de Sistema. No entanto, todas fizeram cursos na área da gastronomia. Das nove *chefs*, três são consideradas “*chefs* proprietárias”, ou seja, possuem seu próprio restaurante; as demais seis trabalham em cozinhas de restaurantes de terceiros.

Sete *chefs* possuem experiências internacionais em restaurantes e estudaram Gastronomia em países como França, Portugal, Espanha e EUA, além de terem atuado em diversas cidades brasileiras. No que se concerne à renda mensal, as pesquisadas possuem renda entre R\$3.000,00 a R\$10.000,00, sendo que uma afirmou receber uma renda mensal acima de R\$10.000,00; quatro recebem entre

R\$3.001,00 a R\$5.000,00; duas recebem entre R\$5.001,00 a R\$7.000,00; e duas recebem entre R\$7.001,00 a R\$10.000,00.

Quanto à naturalidade, somente uma entrevistada não nasceu em Belo Horizonte. No que se refere ao tempo no cargo de *chef*, uma entrevistada tem dois anos no cargo; duas têm três anos; uma tem quatro anos; duas têm seis anos; uma tem oito anos e duas têm dez anos na função. O Quadro 2 resume os dados demográficos das entrevistadas.

Quadro 2 - Dados demográficos das *chefs*

Entrevistada	Tempo no cargo de <i>chef</i>	Formação	Idade	Local de nascimento	Estado Civil	Filhos	Remuneração
M1	10 anos	Pós em Comércio Superior, Análise de Sistema. Curso técnico de Gastronomia	46 anos	Belo Horizonte	Casada	1 filho	Acima de R\$ 10.000,00
M2	3 anos	Técnico em Administração Curso de cozinheira	25 anos	Belo Horizonte	Solteira	Sem filhos	R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00
M3	4 anos	Superior em Direito e MBA em Gastronomia	57 anos	Belo Horizonte	Solteira	Sem filhos	R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00
M4	8 anos	Curso superior em Economia – MBA Especialização em Gastronomia	57 anos	Belo Horizonte	Casada	2 filhos	R\$ 5.001,00 a R\$ 7.000,00
M5	6 anos	Superior em Engenharia de Alimentos e MBA em Gastronomia	34 anos	Belo Horizonte	Solteira	Sem filhos	R\$ 7.001,00 a R\$ 10.000,00
M6	2 anos	Superior em Gastronomia	25 anos	Belo Horizonte	Solteira	Sem filhos	R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00
M7	10 anos	Mestrado em Educação e Gestão Social MBA em Gastronomia	47 anos	Belo Horizonte	Casada	2 filhos	R\$ 7.001,00 a R\$ 10.000,00
M8	6 anos	Superior em Turismo e Gastronomia	30 anos	João Monlevade	Solteira	Sem filhos	R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00
M9	3 anos	Superior em Gastronomia	26 anos	Belo Horizonte	Solteira	Sem filhos	R\$ 5.001,00 a R\$ 7.000,00

Fonte: Dados da pesquisa.

5.1.2 Caracterização dos sujeitos pesquisados (Homens)

No que tange à faixa etária, os entrevistados possuem idades de 24 a 43 anos, sendo que um possui 24 anos de idade; quatro possuem de 33 a 40 anos e quatro possui idade de 41 a 43 anos. Quanto ao estado civil, quatro são casados; três são solteiros e dois são divorciados. A maior parte, cinco *chefs*, não possui filhos, e quatro possuem de um a dois filhos.

Quanto à escolaridade, somente um entrevistado possui Mestrado (Mestrado em Administração); um possui Pós-graduação (MBA em Gastronomia); seis possuem curso superior completo em Gastronomia; um possui curso técnico completo de cozinheiro. Três *chefs* possuem curso superior em outras áreas, tais como Direito e Psicologia. Dos *Chefs*, três são considerados “*chefs* proprietários”, ou seja, possuem seus próprios restaurantes; os demais seis trabalham em cozinhas de restaurantes de outros proprietários.

Com relação à experiência fora do país, cinco *chefs* possuem experiências internacionais em restaurantes ou estudaram gastronomia em países como França, Portugal, Espanha, Itália e Chile. No que se concerne à renda mensal, os entrevistados possuem renda entre R\$3.000,00 a R\$10.000,00, sendo que um recebe de R\$3.001,00 a R\$5.000,00; cinco recebem de R\$5.001,00 a R\$7.000,00; e três recebem de R\$7.001,00 a R\$10.000,00.

Quanto à naturalidade, somente um entrevistado nasceu em São Paulo e os demais em Belo Horizonte. No que se refere ao tempo no cargo de *chef*, um possui seis meses no cargo; dois possuem cinco anos; um possui oito anos; um possui nove anos; dois possuem dez anos na função; um tem onze anos e um tem treze anos. O Quadro 3 resume os dados demográficos dos entrevistados.

Quadro 3 - Dados demográficos dos *chefs*

Entrevistado	Tempo no cargo de chef	Formação	Idade	Local de nascimento	Estado Civil	Filhos	Remuneração
H1	5 anos	Superior completo em Direito Técnico em cozinha	42 anos	Belo Horizonte	Casado	Sem filhos	R\$ 7.001,00 a R\$ 10.000,00
H2	9 anos	Superior completo em Psicologia Técnico em cozinha	41 anos	Belo Horizonte	Solteiro	Sem filhos	R\$ 5.001,00 a R\$ 7.000,00
H3	5 anos	Superior completo em Gastronomia	33 anos	Belo Horizonte	Casado	Sem filhos	R\$ 7.001,00 a R\$ 10.000,00
H4	6 meses	Superior completo em Gastronomia	24 anos	Belo Horizonte	Solteiro	Sem filhos	R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00
H5	10 anos	Superior completo em Gastronomia e Direito	39 anos	Belo Horizonte	Casado	1 filho	R\$ 5.001,00 a R\$ 7.000,00
H6	8 anos	Mestrado Superior em Gastronomia e MBA em Gastronomia	40 anos	Belo Horizonte	Solteiro	Sem filhos	R\$ 7.001,00 a R\$ 10.000,00
H7	11 anos	Superior em Gastronomia	43 anos	São Paulo	Casado	1 filho	R\$ 5.001,00 a R\$ 7.000,00
H8	13 anos	Superior em Gastronomia	35 anos	Belo Horizonte	Divorciado	2 filhos	\$ 5.001,00 a R\$ 7.000,00
H9	10 anos	Superior em Gastronomia	43 anos	Belo Horizonte	Divorciado	1 filho	R\$ 5.001,00 a R\$ 7.000,00

Fonte: Dados da pesquisa.

Percebe-se que as entrevistadas e os entrevistados possuem, em média, o mesmo tempo na função de *chef*, e que ambos em alguns casos tiveram outras formações acadêmicas. Contudo, todos possuem curso em Gastronomia. Com relação ao estado civil, a maioria das *chefs* mulheres é solteira, nenhuma é divorciada. Já os homens, três são solteiros e dois são divorciados; com relação a ter filhos, a maioria das *chefs*, assim com a maioria dos *chefs*, não possuem filhos. As mulheres possuem mais experiência fora do Brasil se comparadas aos homens. Três mulheres e três homens são considerados *chefs* proprietários. Com relação à remuneração,

uma *chef* apontou que recebe acima de \$10.000,00, algo que nenhum *chef* pontuou. Entretanto, cinco entrevistados alegaram que recebem entre R\$5.001,00 a R\$7.000,00; sendo que somente duas *chefs* disseram receber entre R\$5.001,00 a R\$7.000,00; três entrevistados pontuaram que recebem entre R\$7.001,00 a R\$10.000,00; e somente duas entrevistadas recebem entre R\$7.001,00 a R\$10.000,00.

5.2 Divisão sexual do trabalho: os olhares feminino e masculino

Na esfera produtiva, os trabalhos pesados e as profissões que demandam força são geralmente associados ao estereótipo masculino, enquanto que para o estereótipo feminino associam-se os trabalhos leves, fáceis, que exigem paciência e minúcia (HIRATA, 1995). Logo, é evidente a existência da divisão sexual do trabalho, baseado no que cabe ao homem e à mulher realizar como ofício, ou seja, tarefas consideradas masculinas ou femininas que dividem as ações de homens e mulheres na sociedade (MACÊDO, 2007; PESSOA; VIANA, 2008; QUEIROZ *et al.*, 2010).

Com relação à divisão de tarefas dentro da cozinha profissional, as entrevistadas M1, M2, M3, M5, M6 e M7 percebem que existe divisão do trabalho baseada no gênero, enquanto as *chefs* M4, M8 e M9 afirmam que dentro da cozinha não há divisão de tarefas considerando o gênero.

Faz-se necessário destacar que as seis *chefs* que percebem a divisão do trabalho dentro da cozinha baseada no gênero, atribuem à questão física a principal responsável para que essa divisão ocorra. Ou seja, o trabalho considerado “pesado” é direcionado para homens, e o trabalho considerado leve, delicado e de minúcia é direcionado para as mulheres. A esse respeito, de acordo Borba (2015), há vários argumentos para justificar a atuação da mulher na gastronomia e na cozinha profissional, sendo que a necessidade de força e resistência física para executar os trabalhos nas cozinhas torna-se a principal desvantagem da mulher em tal contexto (BORBA, 2015).

Constata-se que há a existência de divisão sexual do trabalho traduzida na preferência por mulheres em tarefas consideradas leves e por homens nas tarefas consideradas pesadas.

O que eu reparo em vários restaurante é que tem muita mulher que fica mais na parte de salada, que é mais leve né, na finalização, até por ela ser mais delicada e pela montagem das coisas pela delicadeza né, e também na sobremesa, tem que ser um negócio mais leve. Carne, chapa, grelha, a lavação, serviço pesado normalmente fica homem. (M5)

Tem divisão sim, a carne, por exemplo. No setor de carne você sempre vai ver homens, é impressionante. Grelhados, homens; molhos, homens. Agora, saladas, ah, “saladinha” é coisa pra mulher, confeitaria, “ah isso é coisa de mulher”, é taxado assim. Tem essa discriminação, essa divisão é latente. Picar saladinha, lavar verduras e frutas e tal, tudo é coisa de mulher [...] o homem num grupo que estiver trabalhando junto se tiver um frango para cortar uma carne o homem sempre vai na carne, as outras coisas [...] quer dizer assim: entre o pesado e o leve, pesado é homem, leve é pra mulher [...] (M7)

Assim, as colocações das entrevistadas acima corroboram Macêdo, (2003); Monteiro, (2012), Casagrande e Rabelo, (2014) quando pontuaram que as relações de gênero são normalmente guiadas pelas diferenças biológicas, transformando-as em desigualdade, pois tornam a mulher “frágil” aos olhos da sociedade.

O relato da entrevistada M1 demonstra que, por vezes, as próprias mulheres se colocam em desvantagem em relação à biologia do corpo masculino. Nessa direção Bourdieu (2007) diz que toda ordem natural e sexual é um construção arbitrária do biológico e, particularmente do corpo masculino e feminino, de seus usos e de suas funções, onde está fundamentada a natural visão androcêntrica da divisão sexual do trabalho. Portanto, possivelmente é a partir dessa visão do ordenamento de todo um cosmos que a entrevistada ressalta que onde demandar força física sempre haverá a divisão sexual do trabalho baseado na anatomia dos corpos.

(...) por uma questão física. Não é tudo, mas onde vai precisar desse fator força, vai ter essa divisão, por que força física é força física, não tem como reinventar o corpo feminino. (M1)

Segundo Bourdieu (2007), a origem da dominação masculina está firmada na construção social dos corpos do homem e da mulher, construção esta que coloca a mulher como mais frágil e os homens como o viril, o que detém força física superior. Essa construção social relatada por Bourdieu (2007) pode ser identificada nos

depoimentos das entrevistadas que afirmaram que a força física é um divisor nas tarefas da cozinha.

Das três *chefs* (M4, M8 e M9) que não percebem a divisão de tarefas, as entrevistadas M4 e M8 entraram em contradição ao dizer que não existe divisão sexual do trabalho, mas que para serviços considerados mais leves, delicados e que demandam minúcias, as mulheres são mais cotadas do que os homens para executá-los, ao passo que as mulheres são preteridas para tarefas mais pesadas. Entende-se que isso ocorre porque as tarefas pesadas são relacionadas às tarefas cabíveis aos homens.

As contradições, nesse caso, podem ser entendidas como uma forma de encobrir uma barreira que é imposta a elas, até mesmo uma não aceitação da realidade. As *chefs* percebem que há barreiras relacionadas à força física, entretanto, isso não as afeta, é como se elas soubessem que existe, mas que não aceitam. Consequentemente, não consideram válido reafirmar essa divisão, pois como pontuou a *chef* M4, para se tornar uma *chef* é necessário realizar todos os trabalhos dentro da cozinha para não ficar estagnada somente nos trabalhos considerados leves.

Não tem não, você tem que ser fera. [...] mas normalmente as praças que requerem mais detalhes, são de mulheres. Não é imposto, mas a tendência é que a mulher fique na salda, ou na finalização dos pratos, mas não pode acomodar, tem que mostrar serviço, [...] na verdade tentam te limitar, mas não pode deixar. (M4)

Então, não tem. Nos lugares onde eu trabalhei não tem muito dessa divisão não. Geralmente, a divisão que tem é os homens ficam com a parte de lavação que é uma parte mais pesada, geralmente eles se interessam mais por homens porque vai dar conta, porque as panelas são muito pesadas. Mas, eu acho que hoje em dia caiu um pouco dessa divisão. Tem que fazer de tudo. (M8)

A entrevistada M9 levanta a questão física, mas não a vê como uma barreira. A *chef* considera que, atualmente, a divisão de tarefas dentro da cozinha é baseada no perfil e na competência do profissional e não está ligada ao gênero deste.

Não tem divisão, vai de acordo com a capacidade de cada um, o quê que a pessoa aprendeu na base e vai até onde ela consegue chegar. Agora tem coisas que são mais pesadas, aí pede ajuda pra alguém. **Pra um homem?** (risos) É, às vezes, (risos) pra quem estiver perto, [...] mas de forma alguma isso é uma barreira para a mulher, a gente dá um jeito. (M9)

As *chefs* M4, M8 e M9 reconhecem que há serviços considerados pesados dentro da cozinha, mas relacionar o trabalho passado como sendo trabalho “para” homens e “de” homens, já está superado nesse ambiente.

Constata-se que as entrevistadas percebem as práticas que sustentam a dominação masculina, pois elas mesmas percebem tal divisão. Contudo, não as reforçam, ao contrário, rompem com os estereótipos de gênero. Neste caso, conseguem romper com um dos traços da dominação masculina e da violência simbólica no que diz respeito à determinação do tipo de tarefa que a mulher e o homem devem realizar dentro da cozinha profissional. São as próprias mulheres que estão ajudando a transgredir com os ideais de feminilidade e masculinidade dentro da cozinha profissional ao desempenharem todas as tarefas de uma cozinha.

Olha, a mulher pode não conseguir carregar a panela cheia [...] eu pego e vou esvaziando a panela. Então tem áreas que são mais complicadas de trabalhar, de repente requer um pouco mais de força, mas eu acho que a mulher dá conta, com certeza! (M8)

[...] coisa que exige mais força, às vezes trabalhando uma grande quantidade de comida que exige força, pegar uma panela grande que exige força, então isso demanda... igual eu te falei, às vezes demanda força, mas ela não é um limitador se você junta com outras pessoas você tem mil formas de fazer aquilo. Se não aguenta carregar um fundo de caldo de carne de uma vez, você pega de pouco a pouco, porque olha, tem situações que nem o homem vai conseguir carregar uma determinada quantidade de peso, entendeu? [...] (M6)

Logo, não aceitar essa divisão e não vê-la como impedimento, vai ao encontro do que Melo (2011) afirma, ou seja, de que as questões de gênero estão estabelecidas nas crenças, nos valores e práticas de uma sociedade, e para se alcançar a igualdade de gênero, dentre outras mudanças, é preciso que haja mudanças de práticas no que tange ao próprio sujeito.

A esse respeito, todos os nove *chefs* disseram que não ocorre divisão de tarefas baseado em ser mulher ou homem. Ainda que os *chefs* reconheçam que o trabalho na cozinha profissional seja um trabalho pesado, como apontaram as entrevistadas acima, os *chefs* afirmaram não dividir tarefas baseando-se no gênero.

Os entrevistados H2, H3, H6, H7 e H8 ressaltaram a questão da força física necessária dentro da cozinha. No entanto, consideram que a questão da força física não é uma barreira para as mulheres, assim como afirmaram as *chefs*.

Novamente percebe-se que há uma tentativa de separar os trabalhos dentro da cozinha profissional, entre tarefas pesadas para homens e trabalhos considerados leves e delicados para mulheres. Embora os *chefs* tenham salientado que os atributos relacionados às mulheres tais como delicadeza, paciência e minúcia como aspectos que as beneficiam dentro da cozinha, eles percebem que as mulheres desenvolvem satisfatoriamente, inclusive, as atividades consideradas pesadas. Para eles, não é o gênero que estabelece as tarefas dentro da cozinha, mas sim fatores tais como experiência, perfil, aptidão, etc.

Olha, na maioria das cozinhas profissionais trabalha é mais homens e tem uma questão que é a questão da carga física do trabalho né, que geralmente é muito exigido, né? Mas eu vejo com muito bons olhos, é que cada vez as mulheres têm ocupado mais esses espaços. Na maioria das cozinhas você encontra poucas mulheres, mas as mulheres trazem um diferencial pra cozinha profissional que é a questão da delicadeza, de uma sensibilidade muito maior que a maioria dos homens. Então, eu vejo que a gente vem conseguindo equilibrar um pouco né, a questão de gênero mesmo dentro da cozinha, porque a maioria dos profissionais ainda é realmente do sexo masculino. (H2)

Olha, hoje eu acho muito igual. Nossa cozinha é setorizada, área de confeitaria, área de pães, cozinha quente, cozinha fria. Então, isso daí não tem distinção entre homens e mulheres dentro da cozinha, o caso é quem é o melhor funcionário pra executar aquele tipo de serviço, tá? Tem quem trabalhe nessa linha: "a mulher é boa pra confeitaria". A gente não trabalha assim, tá?! Tem homens que também são excelentes em confeitaria e mulheres que são excelentes na salada, na carne, e vice-versa. Então, não existe, essa divisão não existe. É quem executar melhor o serviço. (H3)

Olha, a divisão do trabalho não é feita por ser homem ou por ser mulher, né? Não é uma divisão por causa do gênero né? O que importa são as capacidades diferentes... então, um homem não é igual uma mulher fisicamente, anatomicamente, obviamente, [...] não é ser mulher ou homem que faz essa diferença, e sim idade, perfil, né? Tem mulheres que são mais ágeis, há homens ágeis. Enfim, tem homens também que são mais meticolosos do que mulher, né? Mas, de uma forma geral, a mulher ela é mais dedicada, ela é mais meticulosa. (H7)

Os *chefs* H4 e H5 afirmaram que não existe divisão sexual.

Não percebo...como te falei, dentro da cozinha não existe isso. Cozinheiro é cozinheiro e não existe diferença de gênero não [...] Não, nem por questão de força física, não tem isso. (H4)

Outro fator abordado pelos *chefs* e pelas *chefs* é a questão da mulher ser, em sua maioria, as principais responsáveis pelo cuidado da família e filhos e citaram a vulnerabilidade da mulher trabalhar à noite devido à sua segurança pessoal. Ambos apontaram que a mulher é mais vulnerável a sofrer algum tipo de violência no período noturno e que tais fatores seriam possíveis limitadores para o ingresso e até a permanência da mulher na cozinha profissional. No entanto, essa escolha é feita pela mulher e não por quem está contratando.

Existe essa divisão, mas aqui no restaurante não. Tanto que aqui só trabalha mulher [...] Tem o preconceito disso que a mulher é mais caseira não pode sair tanto, ela tem filho, se ele passa mal na escola, eles ligam é pra ela, não é para o marido. Então, tem um preconceito contra ela que vai além da força física, dessa coisa de dona de casa, ela que cuida da casa, né? Muitas vezes, dos filhos. (H1)

E assim, até no meu ponto de vista, algumas partes que precisam mais de capricho, mulher é muito melhor. Então, não tem essa distinção não. Eu, por exemplo, evito colocar, eu prefiro trabalhar com homem na parte de lavação de panela porque é pesado; então é a única divisão que eu faço. À noite acontece essa distinção, quando se trabalha no noturno sim. Mas, aí às vezes, não é nem opção de quem tá contratando, é porque às vezes a mulher não quer trabalhar à noite por causa de família, por causa de segurança né, perigo...então, essas coisas... então, quem tá sendo contratado é que prefere não trabalhar à noite, mas pelo restaurante não, por mim enquanto *chef* não. (H8)

[...] pode ser que sim, que tenha uma maioria masculina, mas eu não acho que seja por uma...por ser mulher ou por ser homem, não, eu acho mesmo que é uma questão de mercado, uma questão de que tem mais homens que mulheres nessa profissão. Porque é cansativo, trabalha sábado, domingo feriado, trabalha à noite, muito trabalho à noite sabe? Então, muitas vezes, pra mulher é muito mais complicado, a gente ainda tem que cuidar da nossa casa né, meu marido ajuda, mas então tem isso né? A gente sempre escolhe e prefere trabalhar de dia por causa da questão da noite, ir embora sozinha, pegar ônibus. Então, eu acho que já é um pouco seletivo, não seletivo da empresa, eu acho que é nosso mesmo. (M8)

No relato do entrevistado H1, cuja cozinha trabalha somente mulheres, o mesmo reforça que embora seja um trabalho que por vezes demanda força, as mulheres que trabalham com ele exercem o trabalho sem problema algum. O *chef* ainda ressalta alguns fatores, tais como as responsabilidades domésticas com o filho, matrimônio, a tensão pré-menstrual (TPM) como fatores que não são empecilhos para que essas mulheres exerçam o seu trabalho. O entrevistado ressalta, ainda,

que as mulheres são mais fiéis e que possuem uma força interna diferente se comparado ao homem, e que esses fatores são exatamente que o leva à escolha de só contratar mulheres para compor sua equipe. Uma situação à parte de todas as cozinhas deste estudo.

Olha, você veio em um lugar diferente, eu só tenho mulher na cozinha, [...] mulher é um ser muito mais forte do que homem né... quero dizer, homem tem aquele negócio de qualquer dorzinha já quer faltar qualquer "coisinha" é motivo, sabe? A mulher vem menstruada, o filho tá doente ela vem, o marido largou ela, ela vem. A mulher é mais fiel, eu acho, mais forte. [...] A dificuldade da mulher na cozinha é que normalmente é um trabalho muito pesado, e aí por isso tem essa parte meio machista de querer homem na cozinha [...] é diferente de cozinhar em casa. (H1)

Percebe-se que há uma tendência em separar atividades dentro da cozinha baseando-se em atributos considerados femininos e masculinos, e que os papéis sociais e estereótipos de gênero permeiam a divisão do trabalho na cozinha (BORBA, 2015). Porém, está havendo mudanças, e os envolvidos neste setor percebem que, tanto homens e mulheres são capazes de desempenhar as mesmas atividades, e que as mulheres estão cada vez mais atuando e sendo reconhecidas no ofício de *chef*. Como pontuou Castro e Maffia (2012), apesar de ainda haver uma hegemonia masculina neste setor, está havendo uma notoriedade das mulheres nesta área.

Todavia, não se pode desconsiderar que, embora todos os *chefs* homens afirmem que não existe divisão sexual do trabalho dentro da cozinha profissional, com um olhar mais atento aos seus relatos é possível perceber que há momentos em que eles tendem a separar as tarefas considerando o biótipo físico da mulher em relação ao homem, além de direcionar para as mulheres trabalhos que necessitem de características consideradas pelo senso comum como femininas.

Ainda assim, os olhares femininos e masculinos em relação à divisão sexual do trabalho dentro da cozinha convergem para um mesmo prisma. E ao transpor esse prisma o que se refrata é um resultado análogo, que traz à luz as ambiguidades e as complexidades que ainda permeiam as relações de gênero, no que tange à cozinha profissional (CYRINO, 2011; MIRANDA *et al.*, 2013).

5.2.1 A anamnese da mulher como ser percebido

Bourdieu (2007) busca compreender quais são os mecanismos históricos que são responsáveis pela des-historicização e pela eternização das estruturas da divisão sexual. Portanto, a partir da homologia entre a sociedade cabília e a sociedade moderna, o autor analisa o trabalho de construção social dos corpos, por meio de uma conexão entre as diferenças sexuais. O autor realiza um estudo que visa reconstruir a história da constante (re)criação das estruturas objetivas e subjetivas da dominação masculina que ocorre desde que existem homens e mulheres. Não se trata de reescrever a “história das mulheres”, mas, principalmente, a história das instituições que abrigam estas mulheres e que contribuíram para garantir a permanência do sistema de dominação masculina (ROSA, 2007).

Assim, quanto à percepção da atuação da mulher em relação ao homem nesta área, oito entrevistadas disseram que há diferença na atuação da mulher em relação à atuação do homem dentro da cozinha profissional. Elas atribuíram essa diferença aos seguintes fatores: a predominância do homem neste setor (8); aos homens serem mais valorizados neste ambiente (2), e a cultura perceber a mulher como cozinheira doméstica (1).

De acordo com os homens entrevistados, todos eles alegaram que não há diferenças significativas no que diz respeito à atuação das mulheres na cozinha profissional. Para sete *chefs*, eles relacionam a atuação da mulher novamente mencionando questões como sensibilidade e delicadeza (5), cuidado (1) e capricho (1), como diferença na atuação entre um e outro. Estes pontos foram citados pelas *chefs*, mas de maneira pouco recorrente,

Quanto às mulheres *chefs*, foram observados os seguintes fatores: a predominância do homem no setor; os homens serem mais valorizados; e a cultura perceber a mulher como cozinheira doméstica, como decisivos na diferença de atuação delas em relação a eles, conforme Quadro 4.

Quadro 4 - Atuação da mulher na percepção dos entrevistados

Itens discriminados	Entrevistadas	Entrevistados
Há uma predominância de homens na cozinha.	M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M9	H7
Homens são mais valorizados do que as mulheres.	M2, M9	-
É uma atuação pequena.	M3, M6	-
A mulher tem delicadeza e sensibilidade.	M1	H2, H3, H4, H6, H8
É uma cultura que percebe a mulher como cozinheira doméstica.	M4	-
É mais forte e persistente do que o homem.	-	H1
Não há diferença na atuação.	M9	H9, H5
É mais perfeccionista e cuidadosa.	-	H3
Tem muito capricho.	-	H8

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando-se os relatos das entrevistadas, a força física foi citada como um fator que possa vir a dificultar a participação da mulher neste ambiente. Pautando em Castro e Maffia (2012), isso provém do imaginário construído historicamente como a figura de *chef* ser tradicionalmente atribuída à figura masculina. Collaço (2008) e Barbosa (2012) corroboram ao afirmar que na cozinha profissional a maioria dos *chefs* é formada por homens e as mulheres ainda são associadas à cozinha doméstica ou às cozinhas coletivas de comida popular.

As entrevistadas afirmaram que a cozinha profissional é um ambiente predominantemente masculino e que tal incidência se deve a alguns fatores, tais como: ser um trabalho pesado que demanda força física, além de ser um ambiente de muita pressão. Reconhecem que há uma cultura machista no referido ambiente e que os homens são mais prestigiados do que as mulheres, como o que ocorre em todos os outros altos cargos na sociedade.

[...] como quase em todas as profissões, os homens são sempre mais valorizados, e se destacam muito pra qualquer cargo assim, sempre. As mulheres sempre ficam com cargos piores ou ganhando menos. Eu acho que na cozinha, especialmente, existe uma cultura mesmo bem machista, de eles serem grosseiros, deles serem machões, de pegarem panelas pesadas e pegarem carnes pesadas, como se cozinha se resumisse a isso. Cozinha não é só isso. Então, acaba que eles ficam ocupando esse cargo e se destacam como *chefs* e as mulheres são sempre vistas como cozinheiras [...] e eu estou tentando fazer parte de uma geração que tá mudando isso [...] Então, tem uma diferença, né...que eu torço pra que mude. (M2).

Pequena. Se você pegar aí no mundo inteiro, se você pegar os grandes nomes, a maioria é homem. Se muito, você pega uma meia dúzia de mulheres que estão no topo. Isso ocorre por causa da cultura, apesar que a cultura feminina de cozinha seja maior, é mais doméstica...não profissional entendeu?! Infelizmente! Mas, é mais doméstica. As pessoas acham isso. (M4).

Na visão das entrevistadas, como o ambiente de trabalho de *chef* é predominantemente masculino, exige força física e tem muita pressão, as mulheres têm que se adequarem a essa realidade. Trata-se da violência simbólica (BORDIEU, 2007), dessa vez reproduzida pela própria mulher.

Olha há uma predominância de homens. Então, a atuação da mulher com relação ao homem é diferente. Tá mudando, mas é diferente. Eu acredito que a predominância de homens é porque é uma profissão pesada, não é uma profissão fácil, é uma profissão que você suporta temperaturas de 46 graus pra cima, você trabalha em lugares minúsculos, você tem que pegar pesado, panelas pesada, é corte, queimadura. É um lugar predominantemente masculino e tem alguns pontos machistas né, exatamente pela questão de força física, né? A mulher, ela é mais frágil fisicamente e psicologicamente também. Então, se você não tem uma estrutura e se você não gosta mesmo, igual eu falei anteriormente, não é lugar pra mulher (M3).

Uma entrevistada não percebe diferença na atuação de homens e mulheres na cozinha profissional e considera que há mais *chefs* homens devido à entrada “tardia” da mulher no mercado de trabalho, especificamente no exercício do cargo de *chef de cuisine*.

Como eu falei que a mulher agora está recente na cozinha, até porque a mulher entrou mais tarde no mercado de trabalho. Mulher era criada pra ser dona de casa né, antigamente, [...] bom, a diferença é essa. Então, a atuação é menor, mas não diferente, não tem diferença porque é uma área que você não julga por gênero e também é uma área como qualquer profissão que não deveria ser julgada, né? Porque todo mundo tem a capacidade de fazer e trabalhar naquilo se consegue vai...vai pela paixão e tem que gostar do que faz, amar a profissão, é só isso e aprender. (M9)

Contudo, a ordem masculina evidencia-se e se estabelece a partir de uma ordem social legitimada que coloca o homem em vantagem em relação à mulher (BOURDIEU, 2007) como pontuado por um *chef*.

Vamos lá, a mulher em relação ao homem historicamente no ocidente, e no Brasil país latino, patriarcal e tal, né? A mulher tem uma posição mais submissa normalmente e historicamente, né? Então, o papel da mulher com relação ao homem é fácil, pois está delimitado socialmente. A pergunta é: “e qual que é a relação do homem com a mulher”? A cozinha profissional ela

foi e historicamente e internacionalmente feita por homens e não por mulheres [...] eu, pra falar a verdade, quando eu fiz meu curso de cozinha na França, em 2000, tinha uma única mulher na minha sala que era um muçulmana e nós éramos 24 alunos e na cozinha eu nunca, nunca trabalhei com uma mulher profissionalmente nos 5 anos que eu trabalhei em grandes restaurantes na França [...] Não, aqui não trabalha mulher. Não porque eu não contrate mulher, aconteceu de só ter homens, é uma equipe pequena, né?(H7)

Pelos discursos fica evidente que o número de *chefs* mulheres é consideravelmente menor quando se comparado ao número de *chefs* homens, seja pela entrada posterior ao homem no mercado de trabalho, seja por práticas de dominação masculina. O fato é que historicamente se trata de uma profissão com predominância masculina, já que quando se trata do *chef*, essa função geralmente é ocupada por homens (PLATZER, 2011, CASTRO; MAFFIA, 2012, BORBA, 2015, HARRIS; GIUFFRE, 2015) e a atuação da mulher nesta área fica restrita, por não ser historicamente, um local “para” e “de” mulheres (BORBA, 2015).

Os *chefs* H2, H3, H4, H6 ressaltaram que a atuação da mulher é diferente, não considerando a quantidade ou a “participação” de homens e mulheres. Eles consideram a diferença na atuação, na maneira da mulher trabalhar, pois avaliam que a mulher atua de forma mais sensível e delicada, ao contrário do homem. Para eles, tais características podem se complementar, ao invés de segregar homens e mulheres.

[...] as mulheres elas sempre trazem características que são femininas mesmo, né? E que, às vezes, os homens não têm. Então, eu acho que são complementares o tipo de trabalho que eles podem realizar, né? Como eu disse antes, a mulher normalmente é muito mais sensível que o homem e consegue trazer toda essa sensibilidade pra dentro da cozinha que é extremamente importante. O homem também vai trazer talvez alguns outros aspectos um pouco mais práticos, né? Mas, acho que a mulher está apta a realizar todas as tarefas, tanto quanto os homens, na cozinha. (H2)

Eu acho que ainda há um pouco de machismo ainda nessa área igual a qualquer outra, mas tem mudado bastante porque ao longo dos anos cada vez aparece mais *chefs* mulheres com ótimas receitas e ótimos restaurantes, [...] Talvez pela delicadeza, pela forma de pensar diferente de tratar com o cliente, com o colaborador. Muda, sabe? É diferente em todos os aspectos. (H4)

Percebe-se que as mulheres enfrentam alguns preconceitos, e que alguns atributos supostamente femininos acabam sendo, muitas vezes, considerados limitadores para a atuação da mulher na cozinha profissional. Por exemplo, a mulher que tradicionalmente esteve responsável por cuidar da alimentação foi afastada da

cozinha profissional quando esta se tornou uma profissão a ser desempenhada na esfera pública (BORBA, 2015). E esse afastamento se reflete neste espaço até os dias atuais. Perceber a mulher neste espaço ainda parece estar associado à sua própria feminilidade.

Nesse sentido, a anamnese da mulher se alicerça na filogênese e na ontogênese de um inconsciente, ao mesmo tempo coletivo e individual. Quanto à percepção dos corpos, que são ao mesmo tempo sexualmente diferenciado e sexualmente diferenciador, o gênero, como algo construído socialmente, estabelece atuações diferenciadas de homens e mulheres na cozinha, isto por meio de injunções da construção simbólica da visão do corpo biológico e sua atuação no social, bem como a visão do gênero feminino como gênero ligado ao mundo das emoções.

Entretanto, é importante considerar que os *chefs* e as *chefs*, consideram que apesar de haver uma construção estabelecida e que norteia as atitudes dos indivíduos na sociedade, e que tal construção conseqüentemente se reflete no ambiente de trabalho da cozinha profissional, ambos consideram que estão atuando com equidade no referido ambiente.

5.3 A cultura brasileira e o cargo de *chef*

Para Cacouault (2003), os valores de uma sociedade é uma construção cultural que transcende os séculos, passando pelas reproduções transmitidas de geração em geração, instituída como “cultura”, e esta determina o lugar do homem e da mulher em âmbitos diferenciados e antagônicos.

De acordo com Demozzi (2011), a construção social do imaginário do trabalhador da cozinha faz menção da mulher como cozinheira no espaço doméstico e o homem como profissional; o homem na cozinha é um trabalhador reconhecido culturalmente porque o faz por escolha, enquanto a mulher o faz (dentro do lar) porque assim lhe é “determinado”.

Quando se trata de facilitadores da cultura brasileira para o sucesso profissional dos homens na cozinha profissional, todas as entrevistadas percebem que há mais facilitadores culturais para os homens em detrimento à mulher no referido

ambiente. As *chefs* atribuem o protagonismo dos homens neste setor, de maneira geral, por causa do preconceito de gênero ainda existente no Brasil.

Os fatores considerados pelas *chefs* são: o machismo existente na sociedade (8); para o homem é mais fácil conseguir colocações em todas as áreas (5); é uma profissão que demanda força, então há uma prerrogativa masculina (3); há uma predominância do homem nesse ambiente, o que denota uma facilidade de acesso (3); são mais vistos e respeitados (2); a cultura privilegia o homem por causa da força e poder (2); homens preferem contratar homens (1); tradicionalmente é uma profissão masculina (1), conforme exposto no quadro 5.

Quadro 5 - Facilitadores culturais em ser homem na profissão

Itens discriminados	Entrevistadas	Entrevistados
É uma sociedade muito machista.	M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M9	H1, H2, H4, H7
É uma profissão pesada e que demanda força física.	M4, M6, M7	H1, H3, H6
Há uma predominância de homens nesta profissão.	M3, M6, M7	-
São mais vistos e mais respeitados.	M2, M4	-
É uma cultura onde o homem tem a força e o poder.	M7, M8	-
Os homens <i>chefs</i> preferem contratar outros homens.	M9	-
É uma tradição de profissão masculina.	M1	-
Homens não engravidam.		H1, H3, H6
Há uma grande barreira ainda para as mulheres.	-	H2, H4, H6
Não facilita, o espaço é dividido por ambos.	-	H8, H9
A cultura e os programas de TV ajudam a divulgar a profissão e a gastronomia.	M9	H5, H6
Para o homem é mais fácil conseguir colocações em todas as áreas.	M2, M3, M4, M5, M7	H1, H2

Fonte: Dados da pesquisa.

O processo social e histórico firma-se na ideia de soberania do masculino, reafirmando a construção social hegemônica assentada na instituição de um dominador e do dominado, sendo que a ordem patriarcal perpetua-se nas esferas da organização (BAHIA; FERRAZ, 2000). Tal fato foi identificado nas falas das *chefs* que ressaltaram o machismo como peça fundamental para balizar as facilidades conferidas aos homens de forma quase que natural.

Nossa, facilita demais, demais... A maioria deles são sempre mais vistos respeitados, reconhecidos. [...] eu acho que o machismo não está só entre os homens, tá na mente de todo mundo. Então, quando você vê um *chef* homem se destacando num restaurante, vê uma *chef* mulher se destacando em outro restaurante, a maioria das vezes o restaurante do *chef* homem ele tem um reconhecimento maior [...] Talvez a cultura ainda seja exatamente essa de preferir manter a mulher num lugar dentro de casa e esquecê-la ali, do que conseguir reconhecê-la. (M2)

Na realidade, eu acho que primeiro, primeiro a cultura facilita sem dúvida. A cultura, não só do Brasil, mas mundial, do homem ter cargos mais importantes, ter salários melhores etc., e tem a diferença da força física é uma prerrogativa masculina que conta muito [...] O mundo é machista, tá mudando, mas é machista. O mundo é culturalmente masculino. Então, o homem sai na frente, né? (M4)

Verificou-se a existência da violência simbólica no alinhamento dos esquemas de percepção com as estruturas de dominação masculina nas atitudes dos clientes que identificavam como o *chef* a figura masculina, como visto no relato de M1, o que fazia com que a entrevistada se sentisse desvalorizada, “invisível”.

Nossa e como facilita! A cultura, de modo geral. Essa é uma área onde continua ainda sendo a tradição sendo masculina, e com certeza a mulher sofre mais preconceito sim, sofre com certeza. Existe um modelo padrão, que as pessoas ainda não conseguiram passar. Eu acho que mulheres precisam aparecer na cozinha pra poder quebrar um pouquinho esse modelo padrão. Eu passei por isso aqui no restaurante. Todo mundo parabenizava o X (marido da *chef*), sobretudo por que ele é homem e por que o francês é ele, então eu não existia, era invisível, e eu era a *chef*! [...] se eu fosse a francesa e ele brasileiro eu acho que as pessoas ainda sim iriam para o lado dele do que para o meu. [...] durante um bom tempo os cumprimentos iam pra ele. (M1)

As *chefs* também observaram que, embora a cultura favoreça o homem, está havendo uma mudança de pensamento no que se refere ao reconhecimento da mulher no mercado de trabalho e pela sociedade. Tal mudança é devida às mulheres estarem mais atuantes no mercado de trabalho, terem conhecimento dos seus direitos e estarem mais capacitadas academicamente. No entanto, para alcançar o mesmo *status* que um homem no mercado de trabalho, as *chefs* reconhecem que precisam trabalhar e se capacitarem muito além dos homens para receber o mesmo *status* que um homem consegue mais facilmente.

Conforme Sorj (1992) e Grossi (2000), isso ocorre devido à relação de poder que permeia as relações de gênero, colocando invariavelmente a mulher numa posição desigual, pois o poder que permeia tal relação é desigualmente distribuído entre um

e outro, já que na configuração social ainda há primazia universalmente concedida aos homens.

Uma *chef* relata que há momentos em que percebe as dificuldades de exercer o comando, devido a sua baixa estatura. Nesse caso, a imagem dessa *chef* se projeta “inferiorizada” tanto física quanto simbolicamente. Verifica-se que mulher é vista como ser inferior, “menor”, não só no campo simbólico.

Eu acho que a sociedade reflete dentro do ambiente, né? O próprio machismo mesmo, atribuído com força, porque o *chef* é o cara que tem que mandar. Então, vem dessa coisa da força também, né? Não só dessa força física do poder, é força e poder! Então, vem a figura de um homem, então imagina, eu que tenho uma estatura de uma mulher pequena vou mandar em homem de dois metros de altura, sinto aquela coisa tipo “Nossa, mas eu vou respeitar essa *chef*? Essa mulher pequena? Já ouvi coisas do tipo “ah, você é a *chef*?”, “Oh, você dá conta?” São posturas machistas, sabe? (M7)

Observa-se que as mulheres precisam de um diferencial para conquistarem seu espaço profissional e concorrerem com os homens.

E como a cultura brasileira ela é um pouco machista, pra não dizer muito. Hoje em dia tem muito mais *chefs* renomados do que mulheres porque geralmente pra entrar na cozinha, os homens que estão na cozinha liderando preferem homens às mulheres. Mas, hoje em dia tá começando a mulher liderar. (M9)

[...] como eu já disse, existe esse preconceito, é um meio extremamente machista esse mundo da cozinha. Não só o mundo da cozinha e a gente tá tentando quebrar esse paradigma, e eu acho que vai...Eu acho que nós mulheres temos que trabalhar muito mais, batalhar muito mais pra gente mostrar o nosso trabalho e ser reconhecida, eu acho que isso é um fato! Porque no meio de tantos homens né, pra gente ter esse reconhecimento pra gente atingir um nível tão bom quanto o deles... Mas, no nível de conhecimento, nível salarial, nível de status na sociedade, entendeu? Mas eu acho que tá mudando, acho mesmo. Não é mais como antigamente que não se aceitavam mulher nos cursos de gastronomia, nas cozinhas sofisticadas, até porque “pega mal”, é estranho uma escola, um curso falar “não aceitamos mulheres”, como assim? Entendeu? Um negócio deste é impensável hoje em dia, não existe, cabe até justiça (risos). Agora nos restaurantes, quem escolhe é quem contrata. Fica meio “velado” se quem contrata não aceita mulher, mas tá mudando, eu já falei isso umas 500 vezes, mas é porque eu acho de verdade que tá mudando. (M8)

Os homens entrevistados também percebem que a cultura brasileira facilita o destaque profissional dos homens na cozinha profissional. Observou-se que os preconceitos de gênero estão relacionados principalmente às questões culturais.

Eles apontaram como facilitadores para os homens: o machismo da sociedade (4); há barreiras existentes para as mulheres na sociedade (3); é uma profissão pesada (3), homem não engravida (3); é mais fácil para o homem conseguir colocações em todas as áreas (2); e uma profissão pesada (1); e a cultura e programas de TV ajudam a divulgar a gastronomia (1).

Na percepção dos homens, eles também consideram que a cultura brasileira os privilegia. Levando-se em conta a dominação masculina apresentada por Bourdieu (2007), pode-se entender o poder histórico de influência que os homens possuem no processo de construção das representações sociais.

Nessa direção, Henriques (2010) afirma que o domínio masculino sempre foi de certa forma pacífica, cultural e universalmente aceita, uma vez que os entrevistados e as entrevistadas alegam que não é só no universo da cozinha que os homens encontram vantagens, mas sim em todas as áreas da sociedade. Tal fato reforça a ideia de que para mulher é necessário um esforço maior para conseguir a mesma notoriedade de um *chef*, algo que também foi pontuado pelas *chefs*. A esse respeito, Czarniawska (2008) afirma que as mulheres enfrentam maiores barreiras para sua ascensão profissional se comparadas ao homem.

Eu acho que facilita sim. A gente tem uma cultura muito machista no Brasil né, então em todos os cantos em tudo, né? Então, infelizmente eu acho que às vezes é mais fácil pra um homem né, conseguir colocações dentro de uma cozinha profissional. Mas, nem só dentro da cozinha, em quase todas as áreas da sociedade. Eu fico muito feliz assim e satisfeito da gente tá vendo que a mulher vem ganhando um pouco mais de espaço, mas eu ainda vejo com muita distância o equilíbrio mesmo de toda essa situação, sabe? (H2)

Os *chefs* ressaltaram os estereótipos tradicionais esperados do homem e da mulher. Para eles, as mulheres encontram muitas dificuldades dentro de uma cozinha profissional devido a fatores tais como a maternidade, fator que ainda é visto como desvantagem da mulher em relação ao homem, bem como a licença maternidade; atributos físicos considerados como ideais para profissão e a mulher ser bonita, fator que também a atrapalha, pois, por ser considerada bonita ela pode vir a sofrer julgamento das pessoas que possam relacionar o seu sucesso profissional a sua beleza e não a sua competência.

[...] eu acho que primeiro é a cultura machista nossa, a coisa física de ter essa ideia de que o homem tem mais força física e a mulher ser o sexo frágil né? E a mulher, tem outro problema, a outra dificuldade que eu acho assim, o machismo é tão grande que a mulher, por exemplo, se ela for bonita, aí as pessoas vão dizer “ah, ela só está conseguindo porque ela é bonita”. Então, ainda tem isso, ela tem que ser feia (risos) ser gorda! [...] O fato da mulher ter direito à licença maternidade eu acho que dificulta, atrapalha, porque na cabeça do empresário é uma coisa tipo assim: “se ela tem os mesmos problemas do homem e mais esses, então eu prefiro ficar

com quem tem menos, tipo: “entre um homem e uma mulher, vou ficar com homem, que não tem possibilidade de engravidar”...essas coisas. (H1)

Eu acho assim, depois que a mulher planeja ter filhos, a pessoa fica grávida, sai de licença e fica ruim tanto pra ela quanto para o proprietário da empresa. Eu não sei o que deveria ter, mas eu acho que quando a mulher engravida prejudica todo um ciclo, entende? (H3)

[...] Quando você olha para o mercado mesmo, eu sinto mesmo que tem aquela barreira contra a mulher, né? Em determinados restaurantes de falas machistas mesmo né? Tipo assim “na minha cozinha mulher não entra” eu já ouvi. “Não trabalha, não trabalha!” Então tem mesmo, às vezes, aquele impedimento né, em relação à mulher, talvez por força física, questão de gestação. Então, eu acho que ainda há uma grande barreira sim. Enquanto que para os homens existe um facilitador que eu não sei explicar, mas é mais fácil, com certeza, entende? Infelizmente, né? (H6)

Somente dois *chefs* consideram que não há facilitadores para os homens, e que há uma igualdade de oportunidade.

Vejo de igual pra igual. A mulher está no mercado com a gente aí de igual pra igual. Tem muita *chef* de cozinha aí que já é renomada; tem muitas cozinheiras sensacionais como cozinheiro. Então é de igual pra igual. O profissional tem que ser bom naquela área, independente se é homem ou mulher. Nem no início eu percebi isso, já dei aula, é de igual pra igual...é realmente quem for o melhor profissional, independente do sexo. (H9)

É importante ressaltar que a percepção do *chef* acima destoa da maioria dos entrevistados. Na visão das *chefs* e dos *chefs*, a cultura não propõe facilitadores para a mulher na profissão, ao contrário, somente dificulta até o momento. Todavia, para os homens, a cultura facilita de forma considerável.

Quando se trata de facilitadores da cultura brasileira para o sucesso profissional das mulheres na cozinha profissional, as entrevistadas pontuam: o fato da mulher saber lidar com as situações adversas tendo “jogo de cintura” (3); a sensibilidade atribuída à mulher (2), e ter lembranças afetivas em cozinhar (2).

Quadro 6 – Facilitadores Culturais em ser mulher na profissão

Itens discriminados	Entrevistadas	Entrevistados
Ser mais compreensíveis.	M1, M 7	-
Ter lembranças afetivas com o ato de cozinhar.	M2, M3	-
A sensibilidade.	M1, M6	H1, H6, H7, H8
Ser delicada.	-	H1, H6, H7, H8
Saber lidar com determinadas situações (jogo de cintura).	M5, M7, M8	H6
Ter menos senso de competição.	M1	-
Ser mais responsáveis.	M1	-
Ser menos “estourada”.	M5	H6
Ter força de vontade.	M6	H1, H2
Se socializar mais rápido.	M7	-
Ser paciente.	M7	-
Ser mais emotiva.	M8	-
Ser carismática.	M8	-
Ter uma "luz diferente”.	M8	-
Não há um fator específico.	M4	H5
Ser organizada.	-	H2, H3, H8
Ter bom relacionamento interpessoal.	-	H1, H6
Ser habilidosa.	-	H6, H7
Ser boa cozinheira.	-	H4
Ter conhecimento.	-	H9

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando o quadro 6, o fator mais destacado pelas mulheres foi a capacidade de controle emocional, “jogo de cintura”, ou seja, saber contornar situações adversas de forma tranquila. Neste sentido, elas estabelecem um comparativo nas ações dos homens e nas ações das mulheres, ou seja, como um e outro se portam, como um e outro foram condicionados a agir. De acordo com Beauvoir (1976), ser homem e mulher, se tornar um ou outro, baseia-se principalmente no papel que cabe a cada gênero desempenhar socialmente (BEAUVOIR, 1976).

As *chefs* destacam também, atributos relacionados às mulheres, como delicadeza, paciência, minúcia, persistência, carisma e charme.

Eu poderia te dizer que as mulheres, pelo que eu vejo, têm uma delicadeza interessante na cozinha, mas tem muitos homens que também têm. Então, eu não saberia te dizer uma questão que poderia caracterizar isso; eu não sei se posso dizer que eu acho mais fácil trabalhar com mulher. [...] porque eu acho que as mulheres, elas têm menos esse senso de competição. Eu acho que as mulheres são mais responsáveis do que os homens, eu acho que elas são fiéis sabe? Não estou dizendo que o homem não seja, você está me perguntando com relação à mulher [...] o que facilita no meu ver é isso, as mulheres são mais compreensivas, têm menos senso de competição. (M1)

[...] eu acho que mulher tem mais jogo de cintura, é menos estourada do que homem, entendeu? Tem mais um jeitinho pra poder conseguir as coisas. (M5).

Acho que a mulher assim, ela socializa muito rápido, [...] e o homem, às vezes, ele é mais fechado é a característica dele, mesmo do homem né? Ele é mais objetivo, ele quer resultados mais rápidos. A mulher, às vezes, tem a paciência de esperar um resultado e o homem, às vezes, ele desiste; se aquilo não deu certo, ele já desiste. Tá fazendo um prato e se deu errado, ele já fica nervoso e tal, e desperdiça o ingrediente. Então, os facilitadores da mulher são a paciência a tolerância, essa capacidade de flexibilidade que a mulher tem em detrimento do homem. Eu acho que o homem é muito imediatista. (M7)

Eu acho que nós somos mais desenvoltas sabe? Eu acho que a gente sabe lidar melhor com determinadas situações, apesar de que a gente é mais emotiva eu acho que agente sabe lidar melhor com determinadas situações. Eu acho que o homem é mais estourado, direto. Eu acho que a gente sabe sair de uma saia justa melhor, eu acho que por ser mulher, eu acho...a gente é mais carismática, não sei... eu acho que a gente tem uma facilidade maior. [...] bom, não sei...não... é um charme, não sei...é uma luz diferente que a gente tem. (M8).

Quanto aos fatores culturais que facilitam o ingresso de mulheres na cozinha profissional, os mais recorrentes entre os homens foram: a questão da sensibilidade (4); da delicadeza (4); ser organizada (3); ter bom relacionamento interpessoal (2); ser habilidosa (2), e capacidade para demonstrar força de vontade (2).

O fator “ter jogo de cintura”, que foi mais apontado pelas mulheres entrevistadas como um facilitador, somente foi citado por um *chef* (H6).

Novamente os *chefs* estabeleceram um comparativo entre as ações dos homens e as ações das mulheres. Nesta visão binária, a mulher é associada à emoção e o homem à racionalidade. Características que são ressaltadas por eles reproduzem os princípios da dominação masculina na sociedade, pois são fatores que associam as mulheres ao papel de dominada (BOURDIEU, 2007), já que atribuem o mundo da emoção à mulher, enquanto a racionalidade é atribuída ao homem, ou seja, todas

essas características mantêm a mulher no seu lugar comum, tendo em vista que tal posição legitima as separações entre o mundo da mulher e o mundo do homem.

Olha, eu acredito muito que a mulher, o feminino, é muito mais organizada que o homem né? E a organização, a determinação, a sensibilidade... eu acredito que são características que podem ajudar muito a mulher a ocupar essa posição. (H2)

(...) as mulheres são mais meticolosas né? Se eu quero um trabalho muito bem executado, bem feito, eu coloco uma mulher à frente pra fazer. Se eu quero um trabalho de muito estresse e mais velocidade e nem tanta qualidade, eu talvez coloque um homem. Mas, não é só ser mulher que faz essa diferença, e sim idade, perfil né? (...) De uma forma geral, a mulher ela é mais dedicada, ela é mais meticolosa. (H7)

A fala de H1, abaixo, reforça a dominação que o homem exerce sobre a mulher, quando ele ressalta que desde menina a mulher está acostumada a “ceder” brinquedos para o irmão, o que demonstra que as práticas de dominação masculinas são impostas desde criança às mulheres. De acordo com Beauvoir (1976) e Scott (1989), meninos e meninas, desde a primeira infância, são condicionados a tratamentos e condições diferenciadas baseados em suas diferenças biológicas, ou seja, pelo seu sexo. Logo, tal condicionamento afeta o desenvolvimento de atividades e representações de papéis construindo uma referência e relação de gênero.

Pra mulher? Olha eu acho que o facilitador tá na capacidade dela de gestão como pessoa. Mulher naturalmente tem uma criação que acaba que ela tem que ceder... por exemplo, num casal de filhos, a menina acaba cedendo as coisas pro irmão, [...] Facilidade que venha de fora aí, sei lá. Eu não acho que vai ter alguma coisa, eu vejo pelo contrário, cada vez mais coisas pra dificultar. Mas, eu acho que a mulher tem uma sensibilidade humana melhor do que a do homem [...] é mais maternal, a mulher percebe no olhar se a pessoa tá bem ou se está ruim [...] Mas, é muito mais difícil ela chegar a ter um cargo de chefia [...] Então, eu acho que o que facilita a vida dela é exatamente o que dificulta, quanto mais dificuldade ela tem, mais força ela tem [...].(H1)

Ao destacarem as características femininas tais como a delicadeza, a paciência, a dedicação e o cuidado como características que compõem o ser mulher, tanto os homens entrevistados quanto as mulheres entrevistadas, implicitamente já consideram que o homem tem em sua composição fatores ligados à virilidade, força, coragem, autoconfiança, agressividade, impaciência, intrepidez, relações sociais distanciadas etc.; enquanto a mulher age com emoção, o homem age com razão, o

que demonstra a reprodução de valores tradicionais referentes ao que é ser homem e ao que é ser mulher na sociedade (MENEZES, 2012).

Entretanto, as características que ao mesmo tempo colocam a mulher como dominada, na visão de H6, podem ser algo que a beneficie em relação ao homem, pois para o *chef*, a mulher não age na impulsividade, ela pensa e reflete antes de agir, é mais equilibrada emocionalmente, age com mais cautela, razões essas que a tornam, em alguns casos, melhor profissionalmente que um *chef* homem.

Eu acredito muito nesse poder de maleabilidade da mulher, né? A mulher é um tanto maleável nesse sentido, tem um jeito, né? É um tanto habilidosa, né? Que é um tanto de entender, de ouvir, de ter essa percepção que é da mulher. Essa questão do feminino que o homem não tem, né? De tentar entender as partes, eu acho que isso contribui muito. Quando você pega uma mulher que fica atenta a essas coisas, eu acho que as chances dela ser muito melhor do que um homem é muito grande, né? Porque é mais reflexiva, né? Porque, às vezes, a coisa é feita nesse rompante, o homem é muito mais desse rompante, sem querer normatizar, né? Então, nesse sentido, eu acho que é uma vantagem da mulher. (H6)

Somente uma entrevistada e um entrevistado entendem que não há um fator específico que beneficie a mulher em comparação ao homem, e que o que favorece tanto um quanto o outro é o trabalho desempenhado.

Ao se comparar as facilidades culturais para homens e mulheres na profissão, as opiniões das *chefs* e dos *chefs* se convergem para a percepção de que as facilidades culturais para o homem na profissão se dão pelo machismo existente na sociedade. Esta singularidade de opiniões reforça a constatação da existência de esquemas de representações de gênero e de dominação masculina ainda presentes na sociedade e que podem estar sendo fomentados por meio dos aparelhos ideológicos.

Quando se trata das facilidades para as mulheres, as opiniões dos entrevistados se convergem na ausência de facilitadores culturais significativos para as mulheres. Mas, se divergem quando para as mulheres a facilidade está em ela ter “jogo de cintura”, ou seja, é ser maleável para adaptar-se a diversas situações, flexibilidade em seu modo de agir e ultrapassar obstáculos e dificuldades que lhes são impostas. E para os homens a facilidade está em a mulher ser organizada, delicada e sensível.

Essa divergência incide no fato de que, para os homens, a mulher tem uma maneira de agir que é diferente do homem. Ou seja, as mulheres “precisam ser” e são maleáveis e flexíveis, justamente para conseguir sobrepor todas as barreiras que lhes são impostas (algo que não se refere ao homem) e por elas serem “organizadas, delicadas e sensíveis”. Logo, ambos citaram fatores que remetem à configuração em ser homem e ser mulher, fatores esses também estabelecidos por meio da cultura.

De acordo com Holter (2003), as construções culturais, aliadas a outros fatores, permeiam as desigualdades de gênero na sociedade. Percebeu-se dessa forma que o homem não é o único responsável pela dinâmica das relações de gênero, ou seja, as instituições também delineiam as relações de poder e gênero, como a cultura (ALTHUSSER, 1970; BOURDIEU, 2007). Sendo que, na “manipulação” das normas, a cultura é o meio mais adequado de se estabelecer uma norma de conduta, ou uma maneira de ser e agir (BURAWOY, 2010).

5.3.1 Cultura: desdobramentos nas relações entre gêneros

Em relação à percepção das entrevistadas de como a sociedade trata o *chef* homem e a *chef* mulher, sete entrevistadas acreditam que há tratamento diferenciado e duas afirmam que não há diferença no tratamento.

Quanto aos homens, cinco percebem diferença no tratamento e quatro afirmam que não percebem tratamento diferenciado, conforme exposto no Quadro 7.

Quadro 7 - Como a sociedade trata o homem com a função de *chef*

Itens discriminados	Entrevistadas	Entrevistados
Trata diferente.	M1, M2, M3, M5, M6, M7, M9,	H1, H2, H3, H6, H7
Não trata diferente.	M4, M8	H4, H5, H8, H9

Fonte: Dados da pesquisa.

As *chefs* M1, M2, M3, M5, M6, M7, M9 pontuaram como fatores que balizam essa diferenciação: a sociedade privilegia o homem de uma maneira geral (5); os homens

são mais curiosos do que as mulheres (1); a sociedade vê o *chef* como uma figura masculina (1); os maiores cozinheiros da história são homens (1); e a mulher ter entrado tardiamente no mercado de trabalho (1); como resumido no Quadro 8.

Já os *chefs* entrevistados que percebem tratamento diferenciado H1, H2, H3, H6 e H7 afirmam que essa diferenciação se dá devido a: o homem ser mais percebido e reconhecido que a mulher (3); a sociedade ser machista (1); os pares não reconhecerem a mulher da mesma forma que o reconhecem homem; como exposto no Quadro 8.

Quadro 8 – Motivos pelos quais a sociedade trata o *chef* de forma diferenciada

Itens discriminados	Entrevistadas	Entrevistados
A sociedade privilegia o homem, de uma forma geral.	M1, M2, M4, M6, M9	-
Homens são mais curiosos do que as mulheres.	M3	-
As pessoas veem o <i>chef</i> como uma figura masculina.	M5	-
Os maiores cozinheiros da história são homens.	M7	-
As mulheres entraram tardiamente na profissão.	M7	-
Os pares não reconhecem a mulher da mesma forma que reconhecem o homem.		H1
A sociedade ainda tem uma visão muito machista.	-	H2
Os homens têm mais <i>glamour</i> , são mais percebidos e reconhecidos.	-	H3, H6, H7

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: * M4, M8 e H4, H5, H8, H9 não percebem que a sociedade trata *chefs* homens e *chefs* mulheres de forma diferente, logo não estão discriminados no quadro 8.

A esse respeito, salienta-se que, embora as respostas tenham sido dadas de maneira diversa, tanto as *chefs* quanto os *chefs* percebem que o tratamento da sociedade é diferente, pois a sociedade privilegia o homem devido a sua ocupação e a sua atuação social, reforçando que as relações sociais contemporâneas ainda são permeadas pela dominação masculina, e que o masculino quase sempre estará em uma posição diferenciada (BOURDIEU, 2007).

Se tiver um homem na cozinha e a pessoa não souber quem é o *chef*, tipo assim, se tiver homens e mulheres né, na cozinha e se tiver um homem na cozinha e a pessoa, as pessoas não souberem quem é o *chef*, invariavelmente entendem que o *chef* é o homem que tiver lá (...) fui fazer

um jantar eu levei um amigo meu pra me ajudar ele era mais velho. Aí a cliente conversava mais com ele do que comigo, ficava perguntando as coisas pra ele, eu fiquei invisível ali, ainda que eu era a *chef* ali, ainda que respondia as perguntas que ela fazia pra ele, ela tipo me ignorou! Tipo como se ele estivesse mandando em mim e não eu mandando nele...(M5)

[...] começou com o homem e o homem nesse espaço ele fecha um pouco as portas para as mulheres. Não são todos, mas muitos né? Porque antigamente não se aceitava mulher nos cursos da alta gastronomia [...] A mulher entrou depois.[...] Antes era o homem que trabalhava, mulher ficava em casa, né[...] Na França também nós temos até a irmã do Claude Troigros, Anne Marie Troigros, ela também é muito premiada, vem mudando. Mas, até assim pela sociedade machista que a gente vive, o homem tem mais reconhecimento, essa cultura, essa filosofia do homem dele mandar de ser o *chef*, se eu falar assim: “pensa num *chef* de cozinha”, você logo imagina uma figura masculina não é verdade? Não tem jeito (risos) *chef, chef...* é uma palavra masculina né?...(M7)

Observou-se que a dificuldade que a mulher tem em ser reconhecida na cozinha profissional percebida pelas *chefs* é devida a sua entrada recente no mercado de trabalho em relação aos homens, e a própria história da gastronomia, que anteriormente não aceitava mulheres em cursos e restaurante renomados. A história da gastronomia precisa ser realmente considerada, uma vez que a gastronomia foi iniciada por homens e para eles, uma vez que houve um movimento na França que tentou impedir a entrada de mulheres na profissão de cozinheira nas cozinhas profissionais (ROSA, 2007), fato este que pode-se considerar que reflete ainda na sociedade atual.

Há uma diferença, *chefs* são mais prestigiados. A gente começou a trabalhar muito tardiamente em relação aos homens. Então, eu acho que isso fez com que atrasasse essa conquista maior assim; então a história da gastronomia é muito antiga, época de rei e rainha, um época em que mulher não trabalhava. Então assim, os maiores cozinheiros da história são homens, não tem mulher. Os grandes *chefs* franceses são todos homens. (M6)

A *chef* M9 atribui à mídia a fomentadora desse prestígio, e relata a disparidade de destaque que existe entre um *chef* para uma *chef* quando aparecem na mídia. Afirma que, historicamente, a gastronomia nasce de uma classe social diferenciada, sendo o papel de *chef* de cozinha sempre representado por homens (SCAVONE, 2008).

Eles têm mais respeito, né? A mídia, eles focam mais nos *chefs* homens do que nas mulheres. Igual eu fiz uma reportagem no jornal “O Tempo” com as mulheres *chefs* de Belo Horizonte, das *chefs* mulheres a gente foi falou

assim: “Ah, só os homens que aparecem”. Teve uma reportagem do “O Tempo” com os homens que são *chefs* sabe e eles apareciam sem camisa aquela coisa toda, sabe? E cada um teve uma página inteira, nós tivemos uma página pra nós quatro! Era eu e mais quatro. [...] é difícil mulher ser reconhecida sim, sabe, é mais homens. (M9)

Os papéis sociais e estereótipos de gênero permeiam a divisão do trabalho na cozinha e a mulher que, de acordo com a tradição, esteve responsável por cuidar da alimentação no âmbito doméstico foi estrategicamente afastada dessa área, quando a cozinha se tornou profissão e uma atividade desempenhada na esfera pública (BORBA, 2015). É possível verificar que, mesmo que aos poucos, as mulheres ganham protagonismo na cozinha profissional, a diferença de gênero permanece relevante a respeito do que é ser um profissional da gastronomia ou da cozinha.

As *chefs* M4 e M8 não percebem tratamento diferenciado por parte da sociedade, o que pode ser um avanço em termos de reconhecimento das mulheres nesse ambiente.

Ah, eu acho que não, eu acho que a admiração é a mesma, eu acho que assim, nós *chefs*, nós somos assim. A gente cozinha com tanto amor com tanta paixão e as pessoas sentem isso, né? Então eu acho que não tem essa diferenciação não. Eu acho que a mensagem que a gente tenta passar pro público é entendido por eles, independente de ser uma *chef* ou um *chef* homem. (M8)

Os entrevistados também relatam que a mídia e a sociedade contribuem para que a figura do *chef* remeta sempre a uma figura masculina, fazem menção aos *chefs* de renome que figuram no universo da alta gastronomia brasileira, onde há um *glamour* na função *chef*. Portanto, se há um valor atribuído a essa imagem, ela, de acordo com a dominação masculina e o simbolismo será invariavelmente representada por um homem.

É...quando a gente pensa no grande *chef* nesses que tem renome internacional, essas pessoas que são celebridades, por exemplo, Roberta Sudbrach tá...que é uma *chef* de cozinha famosa, ela conseguiu né ter um respeito muito grande e citada até por outros grandes *chefs*. Mas, quando você pega aí as grandes referências, mesmo os maiores nomes, Alain Ducasse, Alex Atala, entre outros e tal, ainda se percebe nitidamente que é um universo masculino. Olha, por mais que fale, “ah não é, não é, não é...” É sim! As grandes referências da gastronomia ainda são nomes masculinos. Não estou dizendo que não existe mulher que seja referência, mas as grandes referências são os homens, então há uma diferenciação aí né, os homens são mais notados, mais reconhecidos. (H6)

Assim, no plano simbólico, muitos argumentos foram acionados para justificar o monopólio masculino na cozinha profissional e até hoje tais preconceitos são reproduzidos no universo das cozinhas dos restaurantes brasileiros, a ressignificação do conceito e do papel dos *chefs*, como um “cozinheiro celebridade” ou *chef* celebridade (BORBA, 2015).

Assim sendo, segundo Bourdieu (2007), o *status* de cada profissão estabelece-se como algo construído historicamente fundado na ordem masculina, que atribui às mulheres um coeficiente simbólico negativo, em relação ao coeficiente simbólico masculino positivo.

Contudo, verifica-se que os entrevistados percebem que mesmo sendo homem é preciso haver dedicação e empenho para evoluir na profissão. O entrevistado H3 relata que para reconhecimento e ascensão tem que haver dedicação, seja homem ou mulher.

Destacar essa condição significa que há uma consciência de que, embora a sociedade e até mesmo a cultura privilegie o homem, se não houver trabalho e dedicação, esse privilégio será efêmero.

Olha, eu acho que os *chefs* homens eles têm mais *glamour*, eu acho que é questão de cultura mesmo. Não que um *chef* seja melhor que uma mulher, mas existem *chefs* renomadas que são mulheres, por exemplo: Helena Riso, Bel Coelho, pessoal lá de São Paulo que assim são referência no mercado; e temos homens de referência como o Alex Atala. Na verdade, eu acho que isso vai do que a pessoa quer pra ela, porque a gastronomia você tem que ter um foco, se a pessoa quer ser só um cozinheiro o resto da vida, beleza...mas, se ele quer crescer na profissão, se ele quer evoluir, ele tem que ter dedicação, tanto homem como mulher, eu acho que eles vão ter que se dedicar e muito. (H3)

As falas de H1 e H7 chamam a atenção quando afirmam que o tratamento, inclusive entre os pares, é diferente.

Nós não nos enxergamos da mesma forma, óbvio [...] Na verdade, dentre os meus amigos quando a gente sai, estamos homens e mulheres *chefs* de cozinha misturados? Não, não estamos[...]. (H7)

Ah, totalmente diferente. Eu vejo, por exemplo, eu participo de vários eventos que reúnem *chefs*. Aí tem alunos de faculdades pra ajudar a gente, comigo é sempre “*chef, chef, chef*” quando a *chef* é mulher, chama pelo

nome. Por exemplo, se fosse nós dois, ao se referir a mim seria *chef*, com você não te chamariam de *chef*, seria Aline [...]. (H1)

Para Rosa (2007), de acordo com o capital simbólico, os homens tendem a reduzir as mulheres a sua própria feminilidade, recorrendo a termos familiares ou íntimos como “minha querida”, “querida”, “amor”, etc.; mesmo que esses adjetivos sejam ditos em situações formais, pois muitas vezes os homens deixam de usar tratamentos como “doutora” ou “professora”, chamando-as diretamente pelo nome, como H1 pontuou.

Tais práticas, segundo Rosa (2007), se sucedem a partir de um esquema de percepção incorporado que contribui para a construção de uma imagem diminuída da mulher nos espaços públicos, cujo efeito, de acordo com Bourdieu (2007), é uma forma simbólica de assegurar a dominação masculina.

Entretanto, quatro entrevistados não perceberam diferença no tratamento da sociedade para com as *chefs* mulheres, o que é muito significativo, pois denota que os homens não se sentem tão privilegiados e que tenham que trabalhar tanto quanto as mulheres para se estabelecerem no mercado da gastronomia. Ou seja, não é por que são homens que são “automaticamente” reconhecidos pela sociedade.

Olha, eu acho que o tratamento é igual. Deixa eu pensar... é difícil falar isso porque eu não consigo imaginar você diferenciar a pessoa por causa do sexo, do gênero. É muito ridículo isso. Porque o que vale é o trabalho entendeu? [...] Mas, eu não vejo diferença, sabe [...] Eu acho que dentro da cozinha todo mundo é tratado igual. E a sociedade também trata igual. (H4)

Olha, eu acho que tratam igual. Tem várias *chefs* de cozinha amigas minhas aí que são bem relacionadas, tão no meio. Então, o tratamento delas é igual, não tem distinção não. Tem que mostrar serviço, senão já era. (H5)

A sociedade ela, ela trata como se diz, a gastronomia, a pessoa vai não pelo *chef* homem ou pela *chef* mulher. As pessoas procuram hoje uma comida, pelo tipo de comida, pela harmonização da comida, pela preparação da comida, independente de ser homem ou mulher. Se tiver uma *chef* de cozinha que tiver no auge, a sociedade vai procurar. Se for um *chef* homem, a sociedade vai procurar. Então, não existe essa distinção de maneira nenhuma. (H8)

Há que se considerar que as mulheres estejam conquistando espaço e respeito na cozinha profissional. Contudo, é importante salientar que por essa ser uma percepção masculina e não das *chefs* entrevistadas, pode ser que os homens não

percebam essa distinção pelo fato de que “sempre” tiveram prestígio na profissão, sendo que a maioria das *chefs* (seis) mulheres sente-se (ainda), em alguns momentos, “desprivilegiadas” pela sociedade.

A sociedade não percebe, não reconhece e não trata a mulher da mesma forma que percebe, reconhece e trata o homem, em especial no ambiente de trabalho. No caso específico da cozinha profissional, as representações sociais associam, em muitos casos, a figura do *chef* como uma figura masculina, que é reforçada em alguns momentos pela mídia. Identificou-se que os valores culturais machistas ainda imperam na sociedade, e que a profissional mulher precisa transpor o machismo e provar sua competência constantemente para conquistar credibilidade e *status*.

5.4 (Des)ordem simbólica: as cozinhas profissional e doméstica como campo social

Os campos sociais são prismas que refratam o espaço social (BOURDIEU, 2011). Assim sendo, pode-se entender que a dominação masculina manifesta-se em prismas diferentes, assumindo uma dinâmica própria em cada campo social em particular. Segundo Bourdieu (1997), um campo é um espaço social estruturado, um campo de forças em que há dominantes e dominados. Logo, há relações constantes que se exercem no interior desse espaço que é também um campo de lutas para transformar ou conservar esse campo de forças. Cada um, no interior desse universo, impele em sua concorrência com os outros a força que possui e que define sua posição no campo.

Buscou-se verificar se os entrevistados percebem a profissão de cozinheiro como uma profissão feminina, ainda que a literatura trate a cozinha profissional como um lugar com predominância masculina. Buscou-se identificar se os(as) entrevistados(as) viam a cozinha profissional como um local feminino tal qual o senso comum imagina a cozinha doméstica como um lugar feminino.

Das entrevistadas, oito percebem que não há profissões masculinas ou femininas e que, principalmente, a cozinha é um local no qual ambos os gêneros podem atuar. As mulheres percebem que há uma predominância de homens neste ambiente,

como analisado em outros momentos. Entretanto, para elas, a cozinha não é um ambiente masculino ou feminino, bem como ser cozinheiro não é uma profissão masculina, tão pouco feminina.

Pra mim não existe profissões femininas ou masculinas, mas para a sociedade tem. Isso é coisa de mulher, isso é coisa de homem. Eu acho que há espaço para os dois e eu não vejo assim de o homem estar invadindo o espaço da mulher. Como isso veio ao longo da história, a figura que foi colocada e valorizada a figura de *chef* foi a do homem. Então, a mulher que veio depois, porque a mulher está na cozinha, a mulher pertence a uma cozinha doméstica, ao cuidado doméstico, mas quando entra o profissionalismo alguém que é remunerado pra fazer já não é a mulher que cozinha todo dia, é a figura do homem, entendeu? (M7)

Igual eu falei: isso vem da cultura né? Acho que é pra todos os gêneros [...] você vê o tamanho das panelas que eu mexo lá embaixo, você vai falar: “não, isso não é serviço de mulher”. Não é? Por que não? A mulher pode não conseguir carregar a panela cheia, mas eu pego e vou esvaziando a panela. Então tem áreas que são mais complicadas de trabalhar, porque de repente requer um pouco mais de força, mas eu acho que não necessariamente seja masculina ou feminina. Eu acho que é uma profissão pra qualquer pessoa que tenha paixão, que goste e que tenha vontade de trabalhar com aquilo ali. (M8)

A mulher ainda é associada às tarefas domésticas, as quais, segundo Bourdieu (2007), são socialmente definidas como inferiores quando comparadas às mesmas tarefas exercidas pelos homens fora da esfera privada. Logo, no espaço público, a cozinha ganha outros contornos, isto porque posições que existem entre a estrutura hierárquica das ocupações e profissões no social remetem a uma ordem masculina, uma vez que a história da gastronomia contribuiu para isso.

Identifica-se pelos relatos das entrevistadas que o pensamento dicotômico que tradicionalmente define papéis e comportamentos e, conseqüentemente, trabalhos para homens e mulheres está superado. Portanto, ao admitir que não existam profissões de homem e mulher, é um indício de que é possível romper e transformar a visão sexista de mundo partindo das próprias mulheres.

Somente uma *chef* diz que a cozinha profissional é um ambiente em que a profissão de cozinheiro é uma profissão masculina. A entrevistada entende que a mulher é quem está em um local masculino. Neste caso, é a violência simbólica reproduzida pela própria mulher, já que para essa *chef* a cozinha profissional é um local que pertence ao homem e não à mulher.

Não! A mulher que está num local masculino. Porque é pesado, é diferente de cozinha de casa, entendeu? (M5)

Em um olhar mais atento, as entrevistadas M3 e M4 entram em contradição e negam que o homem esteja em um local feminino. Contudo, novamente ressaltam que é um local de trabalho pesado e que demanda força física. Para as entrevistadas, fica subtendido que a cozinha de um restaurante, por ser um ambiente “pesado” (somente por esse motivo), não é um local para uma profissão feminina. A *chef* M4 destaca ainda que a cozinha de casa, essa sim, é um local que pertence à mulher, o que permite novamente a manifestação da violência simbólica sendo reproduzida pela própria mulher.

Para Bourdieu (2007), a violência simbólica se efetiva por meio da construção de uma realidade onde o grupo dominante, de modo muitas vezes até imperceptível, impõe sua cultura, opinião, valores e atitudes ao grupo dominado, sendo que essa imposição já está legitimada por toda a sociedade. Assim, nem o próprio grupo que é dominado se percebe como “vítima” dessa violência. Ao contrário, a própria vítima reconhece tais ações como se fosse algo natural (BOURDIEU, 2007). Para algumas entrevistadas, se é um serviço pesado, logo é serviço masculino.

Não, de jeito nenhum...porque a profissão é pesada pelo dia a dia da profissão. É diferente da cozinha de uma casa. Aí sim é um lugar feminino, não dá pra comparar. Na cozinha profissional, os homens ainda se destacam, mas eu não vejo assim que estão num local feminino não. (M3)

Não... é um local pesado... não é feminino não (M4).

Para Collaço (2008) e Dória (2012), a associação das mulheres à alimentação doméstica é devida às relações profundamente arraigadas e reproduzidas entre gerações patriarcais, as quais sempre colocaram as mulheres em condições precárias e diferenciadas em relação aos homens, relações estas que custam a desaparecer, mesmo diante das mudanças recentes que são observadas no trabalho feminino.

Quando esta reflexão foi discutida com os homens, novamente todos os nove *chefs* entrevistados consideraram que não é uma profissão ou ambiente feminino. Dos *chefs*, quatro acreditam que não existam profissões ou ambiente masculinos ou

femininos; um acredita que não é feminina porque é uma profissão e/ou ambiente masculino; dois acreditam que não é feminina devido à quantidade de mulheres na profissão; um acredita ser masculina, mas não comunga dessa afirmação e um se sente por vezes em um local feminino.

Novamente a comparação entre a cozinha doméstica e a profissional é abordada como base para essa diferenciação, e que a cozinha profissional, essa sim seria para os homens. No entanto, para os entrevistados não existe profissão masculina ou feminina, reconhecem que tal diferenciação é algo socialmente construído.

Eu também não vejo isso assim, essa questão do local feminino e o local masculino, porque eu acho que essa divisão vem dessa questão, né, desse machismo existente na sociedade, né? Então, a mulher sempre foi muito pouca incentivada a sair de casa e tal e por causa disso, e pra mulher ser colocada como o seu lugar é dentro de casa, foi criado essa questão de que a cozinha então é da mulher né, cozinha de casa, doméstica. Mas, eu acho assim que a gente... Olha, deve ter família onde o homem faz o papel de "dono de casa" e a mulher que sai pra trabalhar, como a mulher pode também ficar dentro da cozinha e tal, não tem muito disso não. (H2)

Olha, o quê que a gente tem de cultura, ainda mais aqui em Minas, é a mãe cozinhando, a avó cozinhando, então a gente tem sim aquele toque de falar que uma cozinha é coisa de mulher. Mas, eu acho que a cozinha profissional pelo contrário, a cozinha profissional é coisa de homem, né.(...) homem que aguentava panelão, só que mudou muito. Olha, acho que hoje não tem disso mais não, de ser feminina ou masculina não. (H3)

Não. Igual eu falei, a minha cozinha só tem mulher, mas ela é exceção se eu pegar no geral, principalmente cozinha profissional é lugar de homem assim que é considerado. É meio que aquela coisa: "futebol é pra homem" então cozinha profissional é pra homem. Mas eu não concordo né? Na cozinha eu acho que isso é bobagem, eu acho que existe e acontece. Mas, não deveria. Agora, em outras profissões eu acho que existe, por exemplo, eu não consigo imaginar uma mulher dentro de uma mina de carvão, entendeu? Posso estar sendo injusto e posso estar sendo preconceituoso ter o mesmo preconceito que tem na cozinha. Estou te falando que tem profissões que eu não consigo enxergar uma mulher atuando. Mas, a tendência é que essa divisão ocorra cada vez menos. (H1)

Dois entrevistados acreditam que seja uma profissão e/ou local masculino pela quantidade de mulher na profissão e não pelo ambiente em si. Não é feminina devido à participação e quantidade de mulheres.

Não, eu acho que é masculina. É mais masculina que feminina, pelo número de cozinheiros que tem. Tem muito mais homem do que mulher, mulher ainda é mínimo. (H4)

Somente quatro entrevistados foram categóricos ao dizer que não é feminina nem masculina. Ou seja, que não é feminina não porque seja masculina.

Não, pra ambos os sexos, tanto masculino quanto feminino. Hoje é uma divisão bem distinta, bem tranquila. Cada um no seu setor, cada um na sua área, cada um ganhando seu mercado, competindo e não tem concorrência nesse sentido. (H9)

Um entrevistado diz que, por vezes, se sente em um local feminino. Contudo, afirma que o *glamour* da profissão é atribuído a uma figura masculina.

Às vezes, às vezes, às vezes, no sentido assim, é aquele duplo sentido, né? Primeiro, eu falo assim, que a profissão é uma profissão que é de mulher quando convém dizer, ou é de *gay*, né? [...] Mas, nas horas dos “louros”, a profissão é de homens, aí o cara “mau” é o *chef* [...](H6).

Quando o *chef* diz que na profissão nos momentos de honra, nas “horas dos louros” o prestígio é do homem, percebe-se que essa ideia é carregada de coeficiente simbólico positivo ligado ao homem, pois o fato do masculino ocupar uma função tende a aumentar seu *status* (BOURDIEU, 2007; VIEIRA; AMARAL, 2013) quando a mesma é ocupada por homens.

Percebe-se que fica estabelecida uma relação de mão dupla entre o social e o biológico (natural), sendo que o natural é a mulher cozinhar em casa e o homem na esfera pública. Essa relação tende a ser a base da construção dos gêneros, teórica e prática, em que a masculinidade, ao ser inscrita nas coisas, inscreve-se também nos campos mediante injunções tácitas que deságuam num tipo de *habitus* viril e, portanto, não feminino; ou feminino e, portanto, não masculino.

Todavia, considerando os relatos dos *chefs* e das *chef*, o campo da cozinha profissional está inserido na classificação de campo feminino ou masculino. Desse modo, concebe a lógica: feminino e, portanto, não masculino, ou masculino e, portanto, não feminino, para maioria dos *chefs* (5) e das *chef*s (5). A cozinha profissional, para a maioria dos entrevistados e das entrevistadas, é um ambiente feito e considerado para homens.

As demais quatro entrevistadas e também quatro entrevistados dizem ser uma profissão e/ou ambiente masculino quanto feminino, ainda que a base para essa

reflexão e comparação seja a cozinha doméstica, que ainda é invariavelmente associada às mulheres.

Neste sentido, a noção de campo ajuda a perceber como a sociedade se diferencia. Ou seja, em cada espaço social há uma dinâmica específica e a partir dessas especificidades podemos compreender, por exemplo, porque as relações sociais no espaço da pedagogia (considerado para mulheres) são diferentes das relações no espaço das engenharias (considerados para homens) que, por sua vez, se difere do que acontece em diversos outros espaços.

Por se tratarem de espaços estruturados, os campos possuem posições e estratos definidos. Na cozinha profissional, por exemplo, a distinção expressa pela função de *chef* de cozinha de um restaurante, se dá independentemente do(a) cozinheiro(a) que ocupa essa posição, pois se trata de uma posição que já existe na estrutura do campo, mas que requer determinados atributos conforme as regras do campo para que seja ocupado por um ou por outro. Assim, na cozinha profissional os atributos muitas vezes precisam ser masculinos.

Verifica-se que os relatos mostram que os papéis sociais e os estereótipos de gênero habitam o campo social e o campo da cozinha, como por exemplo, a mulher que tradicionalmente esteve responsável por cuidar da alimentação da família no âmbito doméstico foi afastada dessa área quando a cozinha se tornou ocupação profissional. Identifica-se que, aos poucos, as mulheres ganham mais protagonismo na cozinha profissional, ainda que a diferença de gênero permaneça relevante e se reproduza nos discursos dos(as) entrevistados(as) a respeito do que é ser um profissional da gastronomia ou da cozinha e como esse espaço se classifica entre ser feminino ou masculino, ou ambos.

5.5 Dominação masculina: lugar de mulher é na cozinha?

A despeito da disparidade da atuação e do reconhecimento da mulher no ambiente da cozinha profissional, faz-se necessário entender os mecanismos que as mulheres e homens adotam para serem reconhecidos neste ambiente.

A esse respeito buscou-se identificar quais atitudes as mulheres adotam para serem reconhecidas na profissão. Para as mulheres, o mecanismo mais utilizado para reconhecimento é estudar (8); se atualizar e aprimorar (4); renovar cardápio(2); tratar o público e os funcionários de maneira educada (2); ter uma equipe de confiança (2); fazer com que os clientes gostem do restaurante e da comida (2) e trabalhar (2).

Quadro 9 - Mecanismos para reconhecimento de mulheres e homens no ambiente de trabalho da cozinha profissional

Itens discriminados	Entrevistadas	Entrevistados
Estudar muito.	M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M9	H4, H8
Fazer com que os clientes gostem do restaurante e da comida.	M8,M9	-
Renovar o cardápio.	M2, M9	-
Trabalhar muito.	M5, M6	H2, H3, H5,H7,H8,H9
Ter uma equipe de confiança.	M2, M7	-
Tratar o público e funcionários de maneira educada.	M2,M7	-
Ter uma postura séria e respeito.	M8	H5
Manter a equipe motivada e valorizada.	M7	-
Ser dedicado.	-	H4, H6
Ser honesto, colocar muita verdade no trabalho.	-	H1, H6
Ter uma boa relação humana.	-	H9
Fazer uma boa comida.	-	H7
Ser justo.	-	H1

Fonte: Dados da pesquisa.

O fato das mulheres buscarem mais qualificação formal e investirem mais em educação corrobora os dados do PNUD (2015) que demonstram que as mulheres buscam se qualificar mais, pois há a necessidade imposta pelo mercado de trabalho e, também, os preconceitos de gênero que pressionam as mulheres a investirem em um diferencial para conquistarem seu espaço profissional e concorrerem com os homens. Portanto, é fato que a presença das mulheres seja predominante sistema de ensino, fator que sobressai especialmente nos níveis mais elevados (RASEAM, 2014).

Tento adquirir conhecimento e praticar; faço cursos e tenho um MBA em gestão gastronômica. Sempre tento me aprimorar, me atualizar. (M3)

A entrevistada M4 considera, ainda, que esse investimento em estudos não é algo particular da cozinha e sim do mercado de trabalho em geral, o que confirma os dados do PNUD (2015).

Como qualquer outra profissão, estudar, e nunca parar, e se aperfeiçoar. A cozinha mudou muito, tem que se atualizar, e trabalhar, trabalhar bastante. (M4)

Tem que trabalhar, trabalhar e muito, não tem como, né? Agora, pra esse trabalho todo ser reconhecido, tem que estudar, se aprimorar, investir no restaurante, saber tratar o cliente... [...] quero ir pra França. Eu fiz curso no Peru, quero esse ano achar outro curso pra poder fazer de alguma outra coisa entendeu, porque você não pode parar, porque se você parar, você vai ficando pra trás.(M5)

Fazer com que meu restaurante, os clientes gostem. Que a cada vez mais venham clientes novos e que com isso a mídia vai pensar assim: bom tem alguma coisa interessante nesse restaurante. E sempre estudar, né, praticando, e se renovando, né?(M9)

Com relação aos mecanismos que os homens utilizam para o reconhecimento na cozinha profissional o mais citado pelos *chefs* foi: trabalhar (5). Ao contrário das mulheres, somente dois *chefs* pontuaram que o mecanismo para o reconhecimento é estudar. Essa controvérsia confirma que estudar pode ser um diferencial para as mulheres no mercado de trabalho. Tal aspecto é também perceptível nos dados demográficos dos entrevistados desta pesquisa e que mostram que somente um *chef* tem Pós-graduação em Gastronomia e Mestrado em Administração, enquanto três entrevistadas possuem MBA em Gastronomia e uma possui Mestrado em Educação e Gestão Social.

Trabalho, trabalho, muita transpiração, né? Eu acho que é isso, né? Não tem saída. (H2)

Olha, dedicação sempre! Com horário, com pessoal de trabalho, com os cozinheiros, garçons, gerente, todo mundo, questão de horário, essas coisas. Ser pontual. Dedicação é primordial, sem dedicação você não chega a lugar nenhum. E estudo também, é importante. (H4)

A primeira coisa é trabalhar bem, fazer um trabalho bem feito. Hoje em dia eu acho que as pessoas saem da faculdade sem ter muito conhecimento e já querem se tornar *chef* de cozinha. Não, eu acho que é uma estrada que a pessoa tem que percorrer até conseguir ter o mérito de ser *chef* de cozinha. (H5)

É trabalhar direito e estudar, não tem jeito. (H8)

Para verificar como é o reconhecimento da mulher neste ambiente, buscou-se verificar como estas são reconhecidas na percepção dos homens e como as *chefs* percebem o seu próprio reconhecimento.

Isto porque o paradigma que ainda paira na sociedade é de que o homem é merecedor de maior *status* (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004; CYRINO, 2011; ALVES, 2013, MIRANDA *et al.*, 2013).

Quadro 10 - Reconhecimento da mulher nesse ambiente e profissão, na percepção dos *chefs* e das *chefs*

Itens discriminados	Entrevistadas	Entrevistados
Há uma dificuldade em ser reconhecida.	M1, M2, M3, M5, M6, M7, M9	H1, H2, H6
É um desafio maior para a mulher ser reconhecida.	M1, M2, M6, M7	-
A mulher precisa trabalhar mais para ser reconhecida.	M5, M6, M7	H2, H3
Para ser reconhecida tem que adotar uma postura masculina.	M3, M5, M7	H1
É cultural o homem ter mais reconhecimento	M1, M6	-
Mulher é tratada como "carta branca".	M6, M7	-
Somos reconhecidas, nos destacamos independente de ser mulher.	M8	-
O reconhecimento é igual ao dos homens.	M4	H4, H5, H7, H9
É muito mais difícil o reconhecimento da mulher.	-	H1, H2, H6
Quando é reconhecida, tem um reconhecimento maior que o homem.	-	H1
É reconhecida, mas tem que lutar mais que o homem.	-	H1, H2, H6
Não há muitas <i>chefs</i> reconhecidas porque tem menos mulheres na área.	-	H8

Fonte: Dados da pesquisa.

Quando questionados sobre o reconhecimento da mulher na função de *chef*, na percepção das entrevistadas os fatores considerados foram: sete delas relatam que existe uma grande dificuldade em ser reconhecida; para quatro delas é um desafio maior serem reconhecidas; três *chefs* acreditam que para serem reconhecidas precisam adotar uma postura masculinizada, e ainda, que para serem reconhecidas precisam trabalhar mais que os homens na mesma função; três entrevistadas

acreditam ser cultural o homem ser mais reconhecido e duas *chefs* pontuam que a mulher neste ambiente muitas vezes é vista como “carta branca”, ou seja, no sentido pejorativo da expressão, como se a mulher ali não tivesse “valor” ou “serventia”.

A esse respeito, Bilac (2014) e Montali e Lima (2015) afirmam que, embora haja avanços das mulheres no mercado de trabalho, os ideais da sociedade patriarcal entranhados na ideologia dominante da sociedade ainda promovem a construção da “mulher invisível”, no contexto do trabalho .

Pergunta difícil... porque vai depender de uma série de fatores. Mas vamos lá. De maneira geral, vejo que há uma dificuldade maior em reconhecer a mulher como *chef*, eu senti isso na pele [...] ainda que cozinhar seja uma tarefa mais feminina... **Por que mais feminina?** Ah, talvez porque veem a mulher cozinhando somente na esfera doméstica, né? [...] Mas, eu acho que é por causa disso; a mulher ficava em casa, e o homem ia para fora trabalhar, prover o sustento da família [...] Então, pra mulher ser reconhecida ela terá que trabalhar muito, mas muito mesmo, pra ter o seu espaço. *Glamour* é para o Alex Atala [...] Não que o reconhecimento se dá só por meio do salário, mas, por exemplo, a mídia coloca como se *chef* fosse uma profissão e não é, a profissão é cozinheiro, aí mostra todo aquele *glamour* [...] e sempre representado por um homem, percebe? O reconhecimento é do homem...você não vê mulher representando *chef* na TV[...] (M1)

E tipo assim, não deixar a gente fazer o que tem que fazer o que todo mundo faz, parece que existe um tratamento diferenciado se tem aquela mulher ali eu vou tratar ela tipo “carta branca”. Então, fica te excluindo, você não consegue participar daquela função como um todo, por simplesmente achar que você não é capaz, que não vai dar conta. Então, pra reconhecerem uma mulher nesse ambiente, pra reconhecerem a mulher, ela terá que trabalhar mil vezes mais, vai ter que abrir mão de muita coisa, vai ter que aguentar muita coisa [...] primeiro porque ainda, friso, ainda há poucas mulheres na área. (M6)

Das entrevistadas, apenas uma acredita que o reconhecimento é o mesmo dos homens, sendo que a entrevistada acredita que a mulher se destaca independente das dificuldades. Uma afirma que não há muitas mulheres reconhecidas porque há um número menor de mulheres na área.

Ah, eu acho que é igual em todas as outras profissões, eu acho que quando você se destaca, é independente se é homem ou mulher[...]então, eu acho que vai da dedicação. Independente de ser homem ou mulher. Se você não se dedicar... (M8)

Faz-se necessário refletir acerca de três relatos, uma vez que as mulheres afirmam que muitas vezes um fator que impede o seu reconhecimento é propriamente o fato

de ser mulher e do ato de cozinhar na esfera doméstica, além da força física como barreira. E que, portanto, para conseguirem respeito e reconhecimento é necessário adotar uma postura masculinizada. Embora afirmem que, em alguns momentos, está havendo uma igualdade de gênero dentro da cozinha profissional.

Hoje está havendo uma mudança. Várias mulheres têm se destacado, mas a maioria ainda é homem. Então, como é um ambiente masculino, elas têm que mostrar serviço. Não que os homens não tenham, mas a mulher precisa se impor mais. [...] a mulher, quando ela for mandar, se ela... infelizmente não se mostrar firme, incisiva, aí a coisa. [...] É ela em que adotar uma postura masculina, entende? (M3).

[...] as pessoas têm preconceito que as mulheres não dão conta, que as mulheres não carregam peso, que as mulheres não têm capacidade para poder assumir a pressão e essas coisas. Querendo ou não, você tem que “rebolar” pra conseguir destaque [...] Por causa da questão de força mesmo, de ter que carregar peso, de ter uma carga horária pesada, de sair de madrugada, é muito exaustivo né, é muito pesado, é um trabalho braçal. Então, eu acho que é por isso que o homem acaba destacando [...] acaba que pra mulher ter um reconhecimento, ser respeitada, tem que ter uma mostra mais firme, mais dura [...] sim, mais masculinizada. (M5)

Não te deixam fazer as coisas, mas você não pode ficar quietinha, tem que fazer, tem que mostrar serviço... [...] a equipe muitas vezes tem resistência à *chef*, digo os homens muitos deles não querem, não aceitam serem chefiado por uma mulher. A mídia não mostra a mulher como *chef*, [...] a sociedade muitas vezes não reconhece o trabalho de um mulher, a posição de uma mulher.[...] Aí ela muitas vezes precisa adotar uma postura masculina, que irá remeter a essa figura, porque a mulher é mais calma, mais sensível, lida com mais jeito e o homem, o homem ele é mais objetivo, mais imediatista (M7).

De acordo com os relatos, as mulheres para serem respeitadas na função de *chef* precisam adotar posturas masculinizadas e não deixar transparecer a características emocionais da mulher, o que contribui para reforçar a construção dos papéis do homem e da mulher reafirmando que é natural da mulher pertencer ao mundo da emoção e o homem ao mundo da racionalidade, objetividade e força (SWAIN, 2001, ARAÚJO, 2010; MENEZES, 2012).

As mulheres precisam replicar características consideradas supostamente masculinas, como por exemplo, a objetividade e a postura firme, sem deixar transparecer a fragilidade associada a elas (HENDERSON; FERREIRA, 2012).

Assim, a mulher que deseja ocupar uma posição de destaque e de autoridade, precisa adotar características comportamentais masculinizadas esperadas para tal

função. Características comportamentais para as quais os homens são treinados e direcionados a vida inteira (BORDIEU, 2007). Desse modo, para chegar a conseguir uma posição, uma mulher teria que possuir não só o que é explicitamente exigido pela descrição do cargo, mas também todo o conjunto de atributos que os ocupantes masculinos conferem usualmente ao cargo, tais como uma estrutura física, aptidões como a agressividade, a autoridade etc. (BOURDIEU, 2007).

Ainda segundo as entrevistadas, no ambiente organizacional a mulher precisa dedicar mais tempo e trabalho para alcançar o mesmo espaço e legitimidade que os homens que ocupam a mesma função. Tal assertiva corrobora Lima, Lima, e Tanure (2009) ao afirmarem que as mulheres enfrentam maiores barreiras para sua ascensão profissional e também mais dificuldades para sua manutenção no cargo e para conquistar o respeito dos seus pares. Pois, mesmo ocupando a mesma posição que o homem, a mulher precisa de mais tempo e trabalho, de um esforço maior para obter o mesmo espaço que um homem consegue quase que naturalmente.

Na percepção dos homens entrevistados, quatro afirmam que o reconhecimento é igual ao reconhecimento do homem; três percebem que para a mulher há uma dificuldade maior em ser reconhecida. Quatro *chefs* também percebem que para que a mulher alcançar esse reconhecimento tem que “lutar” mais que os homens. Um *chef* acredita que para atingir esse reconhecimento a mulher precisa adotar uma postura masculinizada, conforme pontuado por outras três *chefs* mulheres.

Eu acredito que ela é reconhecida, mas como eu disse numa resposta anterior, talvez ela tenha que lutar muito mais que o homem pra alcançar esse reconhecimento, tem que ser uma pessoa muito mais talentosa né, pelas barreiras mesmo que a sociedade ainda coloca pra elas. (H2)

Além do entrevistado H1 afirmar que é necessário um esforço maior para que a mulher seja reconhecida, ele atribui a isso os afazeres domésticos que ainda são atribuídos às mulheres. Segundo Capelle *et al.*, (2006) parte do século passado foi marcada pela ideia de que a mulher era responsável pelo cuidado da casa e dos filhos, enquanto o papel do homem era o de provedor econômico, ideia essa que ainda reverbera no condicionamento da mulher para as tarefas domésticas.

Platzer (2011), em sua pesquisa, afirma que mulheres não estão mais ativamente nas cozinhas pelo fato delas ainda serem as responsáveis principais nos afazeres domésticos, o que pode vir a diminuir seu tempo de dedicação ao trabalho, como também foi pontuado pelo entrevistado H1.

No Brasil, dados recentes do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher mostram que a jornada total das mulheres, somando-se o tempo dedicado ao trabalho remunerado e aos afazeres domésticos, é sempre superior à jornada total dos homens, considerando-se o trabalho e os afazeres domésticos. Essa disparidade sobrecarrega as mulheres, dificultando seu acesso e permanência no mercado de trabalho, bem como a sua ascensão profissional (RASEAM, 2014).

Eu acho que a mulher...engraçado, eu acho que a mulher é muito mais difícil pra ela inclusive, porque assim, ela tem mais tarefas, eu entro aqui, mergulho aqui dentro, saio às 2 da manhã, aí minha mulher está cuidando da casa, cuidando de todos os problemas domésticos...e ela trabalha também [...] não faço nada em casa. Então, a mulher, ela tem muito mais tarefas... isso faz parte do nosso machismo. Então, eu acho que a mulher ela tem mais dificuldade porque ela tem menos tempo também. Só que quando ela é reconhecida, eu acho que ela acaba que tem um reconhecimento, uma admiração talvez maior até. (H1)

[...] a mulher, ela é muitas vezes vista como algo necessário, fundamental, mas assim na hora de decolar, parece que realmente tem uma bola de ferro assim nas pernas dela, né? Ela pode até chegar a determinados locais, mas há locais aí que é terra de homens, embora o lugar de mulher que eles falam né, que eu vou repetir considerando o senso comum, que o lugar da mulher é na cozinha né, lógico que eu não concordo com isso. [...] Mas, assim, nessas horas do *glamour* né, de chegar no topo ainda são os homens, a gente percebe os grandes *chefs* aí do mundo, não só do Brasil né, são homens a maioria são homens, né não vou dizer que são todos mas, a maioria são [...] parece que é a condição de ser mulher né, a gente não entende, mas porque que eles olham pra mulher ainda pra mulher com uma certa diferença. (H6)

Observou-se, a partir dos relatos dos *chefs*, que os mesmos afirmam que ao homem já é conferido o poder em relação à ocupação da mulher neste ambiente, onde esta ocupa uma posição desprivilegiada. Consequentemente, os princípios da dominação masculina legitimam a condição do homem como sexo dominante, privilegiando-o na ocupação de posições de poder nas esferas social, política e econômica (BOURDIEU, 2007), ou seja, nesse caso, na cozinha profissional, na visão da *chefs* e dos *chefs*.

Dessa forma, os homens ainda encontram vantagens em relação às mulheres no âmbito da cozinha profissional, conforme os dados da pesquisa e posição de autores entre eles Castro e Maffia (2012), Barbosa (2012) e Borba (2015).

Entretanto, quatro entrevistados (H4, H5, H7, H9) acreditam que o tratamento e o reconhecimento são iguais aos dos homens, algo que só foi percebido por uma *chef* (M8).

Olha eu acho que é o mesmo. Não tem muita diferença, eu desconheço, não tive uma *chef*, só trabalhei com homem. Não sei, mas eu acho que é o mesmo, sabe? (H4)

É a mesma coisa dos homens, como eu falei anteriormente, que é saber fazer o trabalho bem feito, saber delegar, comandar...isso tanto aqui quanto lá fora, trabalhei com mulheres e tudo e nunca percebi essa diferenciação. (H5)

Ah, eu acho que é igual em todas as outras profissões, eu acho que quando você se destaca independente se é homem ou mulher. (M8)

Identificou-se que as mulheres não se sentem totalmente reconhecidas, ou reconhecidas da mesma forma que um *chef* homem é. Na cozinha profissional ainda persistem algumas atitudes de discriminação em relação ao trabalho feminino e que há uma diferenciação no reconhecimento de uma *chef* e de um *chef*. A partir dessa diferenciação, são estabelecidas segregações e valorações que acabam por determinar um valor para o trabalho masculino diferente do feminino, não só no que concerne à remuneração, mas também quanto ao reconhecimento social da tarefa e da profissão. Contudo, foi possível perceber que elas estão conseguindo espaço em áreas que antes era reduto masculino (SCHLICKMANN; PIZZARRO, 2013), como por exemplo, a cozinha profissional.

5.5.1 Preconceitos postos à mesa: a inserção e ascensão da mulher na cozinha profissional

Após verificar a divisão do trabalho na cozinha profissional e identificar os mecanismos que mulheres e homens utilizam para o reconhecimento profissional, faz-se necessário entender como se dá o processo de inserção e ascensão das mulheres na hierarquia da cozinha profissional.

Para tanto, buscou-se identificar se os entrevistados, durante sua carreira, perceberam algum tipo de preconceito ou discriminação em relação à *chef* mulher.

Dos entrevistados, sete *chefs*, H1, H2, H3, H4 H6, H7 e H9 disseram perceber, em algum momento da carreira, algum tipo de preconceito com relação à mulher e à mulher *chef*. Somente três, H5, H8 e H9 foram categóricos ao pontuar que não perceberam nenhuma forma de discriminação contra a mulher, ao longo de suas carreiras. Dos que perceberam discriminação, os item apontados estão descritos no Quadro 11

Quadro 11 - Preconceitos relativos à mulher, na percepção dos *chefs*

Itens discriminados	Entrevistados
A mulher não tem força física.	H1, H2, H3, H4, H6, H7
Quanto à disponibilidade de trabalhar: elas não têm a mesma disponibilidade que o homem tem.	H1, H3
A mulher ter filhos.	H3, H4, H6
Possibilidade de engravidar.	H3, H4, H6
TPM/menstruar.	H3, H4, H6
Mulher é mais sensível que o homem.	H6
Ser uma mulher bonita.	H1, H7
Brincadeiras de cunho sexual.	H1
Assédio sexual.	H7, H3
Não perceberam preconceito em referência à mulher.	H5, H8, H9

Fonte: Dados da pesquisa.

Novamente a questão da força física foi apontada como principal forma de alegar que a cozinha profissional não é um ambiente feminino porque demanda força e força significa virilidade, logo serviço de homem e para homem. Nesse sentido, a força física com relação a composição do corpo feminino e masculino é um fator biológico que é apropriado culturalmente como forma de impor desigualdades de tarefas entre homens e mulheres.

Questões ligadas à feminilidade e à natureza da mulher também foram levantadas, tais como: a possibilidade de ter filhos/engravidar (3); o fato da mulher menstruar e ter “TPM” (3); a mulher ter filhos (3); a disponibilidade de trabalho (2); até a questão

de ser “bonita” foi levantado como uma forma de preconceito. A sensibilidade também foi algo pontuado (1), e o assédio sexual (1).

Eu percebo principalmente a questão da força física, porque normalmente o homem, se ele tiver que viajar três semanas por mês, ele viaja. A mulher é mais difícil, é difícil. É muito mais fácil a minha esposa permitir que eu viaje metade do mês do que um marido permitir que a esposa dele viaje metade do mês. Então, tem um preconceito contra ela que vai além da força física, [...] essa questão também de engravidar, de menstruar, de ser bonita, de ser magra, de ser mãe [...] Então, assim, tem preconceito muito. (H1)

Sim, são aquelas falas que, por exemplo, que tem a questão da força física, que é temperamental, que tem TPM, que é muito sensível [...] Mas, aí é aquele discurso machista do homem dominante. Fica fácil reproduzir aquilo que a sociedade já fala, mas a gente percebe muito isso. Nossa, na hora que mulher chora dentro da cozinha, ou se der algum “chilique”, porque essas coisas acontecem, porque é um ambiente com muita pressão e às vezes um tom que você fala com rispidez, [...] aí a pessoa chora, aí falam “ah, é porque é mulherzinha...” então tem isso, sim [...] (H6)

Sempre haverá no Brasil né, sempre...Bom, espero que não, né? Mas estamos em um país muito machista e preconceito existe? Claro! Sexismo existe? Muito! [...] elas são abordadas sexualmente, é ilegal e imoral né, mulheres ser mais bonitas [...], então, há sim uma relação de poder do homem com relação à mulher, não em todos os restaurantes, claro. Mas, há casos de assédio sexual que beiram o estupro e isso ocorre, isso é uma realidade, ocorre dentro dos restaurantes de Belo Horizonte, então, enfim, isso existe. (H7)

Nesse ponto da pesquisa, atenta-se à constante menção da força física que este ambiente possivelmente demanda, e esta se caracteriza como a principal barreira para as mulheres, além das questões culturais, em detrimento à sensibilidade inerente à mulher. A insistência em ressaltar esse quesito, soa como um discurso arraigado nos sujeitos pesquisados.

Discurso carregado de pressupostos, conceitos e valores que parecem terem sido introjetados por meio dos aparelhos ideológicos, Escola, Estado e Igreja (ALTHUSSER, 1970, BOURDIEU, 2007, 2011), já que há maneiras de contornar tais situações onde a força física é demandada. E, também, nem mesmo o homem precisa ser submetido a condições de tensão ou pressão simplesmente por ser homem e ter uma anatomia diferente da mulher. O que fica evidente é que nesse caso (da cozinha), esses discursos são construídos no campo simbólico, tendo em vista que a dominação masculina se manifesta por meio do poder simbólico, perpetuando barreiras simbólicas que, muitas vezes, podem estar impedindo a aceitação dessas mulheres como atores efetivos do setor. São as estruturas sociais

(*campo*) e estruturas mentais e sociais (*habitus*) agindo na produção e reprodução de posições naturalizadas, apreendidas e aprendidas e na sua interiorização (violência simbólica) (BOURDIEU, 2007) pelos indivíduos da cozinha profissional.

Nesse sentido, é possível entender que a alegação de ser um trabalho pesado fisicamente, nada mais é do que um discurso carregado de simbolismo, que muitas vezes passa despercebido por quem o profere, pois tanto as *chefs* quanto os *chefs*, em seus relatos, percebem que a força é uma barreira para a inserção da mulher nesse ambiente. Ou seja, há uma dificuldade para mulher entrar nesse ambiente, assim como permanecer até conseguir alcançar o cargo de *chef*, isto por que sua entrada é barrada pela alegação de que a mesma não possui força física.

Quando questionadas a respeito da percepção de preconceitos ou discriminação em relação à mulher, sete entrevistadas perceberam discriminação ou alguma forma de preconceito; duas disseram não haver percebido, sendo que a entrevistada M4 entrou em contradição.

Quadro 12 - Preconceitos em relação à mulher, na percepção das *chefs*

Itens discriminados	Entrevistadas
A mulher não tem força física para trabalhar na cozinha.	M1, M2, M3, M6, M7, M8, M9
A mulher engravida.	M1, M6, M7
A mulher é muito sentimental/sensível.	M1, M6, M9
A mulher é fofoqueira.	M6, M7
Mulher bonita é discriminada.	M2, M8
Muitos homens não aceitam mulher na cozinha, não aceitam ser chefiados por uma mulher.	M1
A mulher não tem a mesma disponibilidade do homem (trabalhar à noite).	M8
A mulher tem TPM.	M1
A mulher tem que cuidar de filho.	M1
Assédio sexual.	M2
Não perceberam preconceitos ou discriminação com relação à mulher.	M4, M5

Fonte: Dados da pesquisa.

Além de questões físicas terem sido pontuadas pelas mulheres (7), as entrevistadas também levantaram questões ligadas à feminilidade e à natureza da mulher, possibilidade de engravidar (3); mulher ser mais sentimental (3); a mulher ser bonita (2); e que mulher fala demais, é “fofoqueira” (2).

[...] é ser mulher! (risos) é parir, é ter TPM, essas coisas. O dificultador é ela ser mulher e questões inerentes a isso, o preconceito vem daí. Quando o filho está doente, liga é para a mãe, a mãe é que sai correndo no meio do serviço pra poder cuidar, nunca é o pai. Então, isso já é um problema. (M1)

Sim, em relação à pressão da cozinha, acham que a mulher não vai aguentar, tem a questão de fofoca, de “mexeriquinho” que existe mais pro lado das mulheres. Infelizmente, ainda levam em consideração que a mulher pode engravidar, então vão preferir contratar homens pra não ter essa quebra na equipe. Tem, tem, infelizmente existe uma discriminação só pelo fato de ser mulher... (M7)

Eu acho que as pessoas olham pra você e não dão confiança, te acham uma pessoa que não vai dar conta do tranco, entendeu? E também te acham bonita e começam a misturar as coisas, aí rola um assédio, é sempre muito complicado você se destacar num ambiente que às vezes está repleto de homens. (M2)

As entrevistadas M4 e M5 dizem não perceber discriminação, mas logo em seguida completam que a cultura e a força física é um limitador para mulher, além da possibilidade de engravidar e a consequente licença maternidade.

Não, nunca percebi não. Agora tem a questão da força física né, o físico e o cultural, o mundo é machista, tá mudando, mas é machista. O mundo é culturalmente masculino. (M4)

Não, discriminação até que não, assim, [...] Mas, sei que tem a questão da força física, mulher engravida, tem a licença maternidade, nem sempre pode trabalhar à noite e tal. E tem isso, acham que mulher não aguenta o tranco. Mas, nas cozinhas onde estive não percebi não. (M5)

Algumas *chefs* relataram que é muito recorrente acontecer assédio sexual e que inclusive foram vítimas dessa prática. Tal prática se alicerça no desequilíbrio de poder existente entre homens e mulheres em que a mulher é vista por alguns como objeto de dominação (SIMÃO, 2006, VIANA; SOUSA, 2014). O assédio sexual contra as mulheres é proveniente das relações de poder e de dominação exercidas pelos homens, advindas das construções sociais interiorizadas que privilegiam o masculino (VIANA; SOUSA, 2014).

[...] a maioria são homens, ela vai ter que trabalhar com outros homens, e uma mulher dentro de uma cozinha um ambiente muito masculino, muitas vezes ela é vista como o sexo frágil e os homens eles começam a querer outras coisas, começam a ficar apaixonados, começam a ficar a fim, começam a se envolver...aí tem a parte do assédio que é horrível. Todas nós, não conheço nenhuma que não viveu assédio na cozinha (M2).

Como pontua Foucault (1999), o poder não é estático, é dinâmico e mutável, existindo sim uma possibilidade de subversão. A entrevistada M8 relata que sofreu assédio sexual no início da carreira, porém, quando ela obteve uma posição de poder, ela dispensou o funcionário que a assediou outrora.

Eu, no comecinho da carreira, sofri e acredito que algumas mulheres sofram também por ter uma predominância principalmente na parte da noite de homens [...] um *chef*, ele passou a mão em mim mesmo! Aí eu fui embora, não voltei nunca mais e quando eu voltei, eu voltei como *chef* dele e aí mandei ele embora. Como eu tive liberdade pra mexer na equipe, eu mandei ele embora. Não só porque ele me assediou, mas porque ele não era bom mesmo [...](M8)

Pelo relato da *chef* M3, entende-se que a mesma responsabiliza a mulher por sofrer certos tipos de discriminação e assédios. É a violência simbólica se consolidando por meio do poder que exerce o dominante sobre o dominado, sem que o dominante precise exercer nenhuma forma de coerção física sobre o dominado. Aqui, mais uma vez a violência simbólica é reproduzida pela própria mulher; o discurso de reafirmação da posição privilegiada do homem na sociedade ganha um tom de naturalidade, e o que é mais significativo nessa fala é a responsabilização da mulher por uma conduta inadequada dos homens, como entendido por vezes pelo senso comum.

A *chef* ainda esclarece que dentro da cozinha a mulher não pode ser feminina já que é um local com predominância da presença masculina, ou seja, ela tem que anular sua feminilidade. A violência simbólica está estreitamente associada tanto ao homem quanto à mulher, tendo em vista que estes já nem percebem mais quando estão praticando a violência, em virtude da incorporação do *habitus*.

[...] eu falo muito para as meninas que entram pra trabalhar e não se dão ao respeito, porque trabalho é trabalho, e vida privada é vida privada. Essas não conseguem vencer, infelizmente porque a predominância é masculina, misturam as coisas e isso é um grande problema da mulher quando ela tem que desempenhar um trabalho masculino. Lá fora ela pode ser bem feminina, mas dentro da cozinha não! Infelizmente! Ela tem que concentrar

naquilo e ir adiante, ela tem que ter postura. A gente, por exemplo, nós não podemos usar esmalte, base, não pode tirar cutícula por questões sanitárias. Aqui não é um lugar pra você ficar desfilando moda, é um lugar pra você desempenhar a sua função e é pesada, é uma profissão pesada, masculinizada, é ali, lá fora você pode por o vestidinho, o batom, lá dentro não. (M3)

Há uma tendência que considera determinadas características próximas de um modo masculino de pensar e de viver. Para sobreviver num universo masculinizado, mulheres são obrigadas a abrir mão daquilo que lhes interessa e lhes importa, secundarizando os seus valores e substituindo-os por valências padronizadas, geralmente pautados por modelos masculinos (FERREIRA, 2014). Tal questão pode ser confirmada pelo relato da entrevistada M3 que diz ser necessário anular sua feminilidade até mesmo para ser respeitada.

Neste sentido, segundo Rosa (2007), as relações entre os gêneros tendem a fortalecer a incorporação da ordem dominante por meio de um trabalho pedagógico coletivo, há também um trabalho de “auto-inculcação” em que a própria mulher, por meio da violência simbólica conspira contra ela mesma.

A responsabilização da mulher por sofrer preconceitos, discriminação e assédios sexuais pode ser verificada também nos relatos dos entrevistados H3 e H8 que comungam da mesma postura que a entrevistada M3:

Agora assédio tem demais! É horrível! A mulher sofre...chega a ser desumano o que elas têm que enfrentar, é até sem graça. Ah, é assédio chamando pra sair, ou olhares indiscretos, brincadeiras de mal gosto entendeu? Existem sim, mas aí já não envolve só cozinha, envolve equipe de garçom e tal. A geração mais antiga tinha uma cultura totalmente errada disso sabe, de que mulher pra entrar tinha que sair com o *chef*, e tal...tinha uma coisa muito suja sabe? Então, tem um pessoal que tem um resquício dessa época ainda, mas aí eu não tô colocando a culpa na mulher, mas se é uma mulher mais centrada que corta aquilo ali acaba...entendeu? Mas, às vezes, a pessoa é meio tímida e está precisando trabalhar e acaba se deixando levar por essas brincadeiras, essa coisas e acaba que acontece o assédio mesmo. (H3)

Comigo não, mas rola, já vi *chef* famoso disputar com cozinheiro quem vai pegar primeiro a estagiária. Mas pode perguntar pra qualquer cozinheira que tenha trabalhado comigo, comigo isso não acontece. Mas isso rola em qualquer profissão, né? Vai ter gente honesta e gente desonesta, então não é um problema da profissão. Mas se a mulher cortar desde o início não será um problema, não pode ficar com muita intimidade, muita brincadeira entende, tem que cortar de primeira. Parece que estou culpando a mulher, de forma alguma é culpa de um ou de outro, mas a mulher tem que ser firme, ter postura. [...] Olha, tem que cortar de primeira e dependendo até denunciar... (H8)

Na construção social de gênero que define as maneiras de agir do homem e da mulher, o homem é colocado em nítido descompasso em relação à mulher que é vista em uma posição subalterna a esse homem. Percebe-se que a respeito do assédio sexual que ocorre nas cozinhas profissionais, o homem exerce a prática de dominação masculina em forma de assédio.

Verificou-se que a ascensão da mulher na cozinha profissional é permeada por barreiras no que tange à sua feminilidade e a sua estrutura física e que, apesar do crescimento da força de trabalho feminina, das mudanças legais favoráveis a elas, fatores tais como a possibilidade de engravidar e a TPM são justificativas para dificultar o acesso e a ascensão da mulher na cozinha profissional.

De acordo com BOURDIEU (2007), as estruturas de divisão sexual consistem na direção de trabalhos de homens e trabalho de mulheres, por meio de três princípios práticos, sendo que o segundo princípio prático diz que “que uma mulher não pode ter autoridade sobre homens” (BOURDIEU, 2007, p. 112-113).

A esse respeito, todas as *chefs* pontuam que o homem tem dificuldade em ter como *chef* uma *chef* mulher, ou seja, de ser comandado por uma mulher.

Sim, tem sim. Eu já percebi alguns homens que não gostavam quando eu ou ensinava alguma coisa, ou chamava a atenção...ficavam bravos, sobretudo homens que eram mais velhos do que eu e que tinham muito mais tempo do que eu. Mas, isso acontece [...] ficou comigo quem me aceita como *chef*, quem não me aceita, não ficou. (M1)

Tem, né? É cultural, não sei explicar, é cultura machista mesmo. Não, eu não tive problema. (M4)

Tem certos homens que sim... eu não tive problemas, sempre fui respeitada, mas tem certos homens que acham que a mulher não tem capacidade pra liderar uma equipe e dar ordens só por ser mulher. (M9)

A ordem natural e social é arbitrária, leva em consideração as diferenças visíveis entre os órgãos sexuais masculino e feminino que os tornam “símbolos” para a construção social que encontra seu princípio nos princípios de divisão da razão androcêntrica (BOURDIEU, 2007). Tal visão legitima uma relação de dominação inscrevendo-a em uma natureza biológica que é, por sua vez, ela própria uma

construção social naturalizada (BOURDIEU, 2007). Sendo assim, o natural é o homem ter controle sobre a mulher, e não o contrário.

Os sujeitos fazem parte de uma estrutura pré-determinada no campo social, onde há regras e sentido das coisas. Essa estrutura é introjetada nos sujeitos desde sua infância por meio dos aparelhos ideológicos (ALTHUSSER, 1970, BOURDIEU, 2010) que se refletem no *habitus* claramente diferenciados, segundo o princípio de divisão dominante, e os tornam capazes de perceber o mundo segundo este princípio.

A dificuldade do homem em aceitar ser mandado por uma mulher significa que para esses homens tal ordem não pode ser desfeita ou invertida, pois, a própria natureza tratou de estabelecer uma lógica nas relações entre homem e mulher.

As entrevistadas destacam que essa postura é uma postura de profissionais de gerações mais antigas, e que as novas gerações não têm dificuldade em ter uma mulher como *chef*. A esse respeito, é possível entender que é possível romper com estruturas arraigadas nos *habitus* dos indivíduos, por meio dos aparelhos ideológicos.

Tem. Ah, por causa da cultura mesmo, o homem que é ensinado a liderar, mas vejo que para o pessoal mais novo isso é muito normal. Agora, com profissionais mais antigos, mais velhos né, há mais resistência. Mas, se tiver uma mulher mandando tem que obedecer, né? Se precisar do emprego (risos). Mas, eles não gostam, não gostam, mas se tem juízo obedece. Aquele ditado, né? (M6)

Tem, alguns tem. A moçada nova não. Mas, o pessoal mais antigo sim, o pessoal mais velho da cozinha mais antiga tem sim. Eu acho que eles têm sim, primeiro que são mais velhos, segundo, nossa... ser comandado por mulher já são carregados de mais preconceitos de época das gerações deles né, sociedade mesmo né? (M8)

Ao serem questionados se os homens possuem dificuldades em serem comandados por uma mulher, oito *chefs* disseram que sim, que os homens têm essa dificuldade.

Tem demais, nossa demais, mas demais mesmo. Eu já tive aqui homem trabalhando comandado por uma mulher (que é meu braço direito) e o cara vir me procurar e dizer “mulher não vai mandar em mim não, como que você põe uma mulher pra mandar em mim?” Então assim, existe e isso é uma coisa mesmo de machismo puro é a mesma coisa do casal que o marido ganha menos e a mulher que sustenta mais a casa, é como se tivesse cortado a virilidade dele, você me entende? Se sente menos homem sabe...eu acho que na cozinha e em qualquer profissão existe uma

dificuldade muito grande que é mais um empecilho pra mulher, é mais uma coisa que ela tem que derrubar. (H1)

O *chef* H4 também destaca que essa postura é uma postura de profissionais de gerações mais antigas e que as novas gerações não têm dificuldade em ter uma mulher como *chef*.

Eu acho que alguns têm essa questão de respeito mesmo de tipo: Ela é melhor do que eu? Já vi gente assim, conheci vários assim, que não aceitavam a mulher comandar. Pra mim, eu não tenho problema nenhum; eu prefiro lidar da melhor maneira possível sempre, mas tem muitas pessoas mais velhas que não aceitam muito isso aí. (H4)

Ah, tem, tem muito... é aquele negócio né, não vou falar que é todo homem né, mas tem sim. Aqui mesmo já vi isso. Mulheres *chefs* eles não aceitam, não aceitam literalmente a mulher na cozinha deles, não aceitam, não permitem a entrada! “Sai daqui, eu não te permito aqui” coisa desse tipo e coisa que já presenciei inclusive de maltratar, de gritar, de humilhar, isso de um profissional. Então, eu acho que tem muita dificuldade, ainda tem muito homem que não aceita, que fala que a mulher não sabe de nada, que ela não sabe o que está fazendo, porque, às vezes ela tá pensando de uma forma mais holística, enquanto o homem está pensando apenas de um ponto. (H6)

O processo social e histórico firma-se sobre a ideia de soberania do masculino, reafirmando a construção social hegemônica assentada sobre a instituição de um dominador (homem) e dominado (mulher). Por conseguinte, o campo da cozinha profissional também se constitui como um *locus* de disputa. Ou seja, um campo e seu arranjo, normas, e especificidades com *habitus* marcado pelas posições sociais que homens e mulheres devem ocupar, (BOURDIEU, 2011). Quando essa ordem é invertida, os dominantes se rebelam.

Somente H7 diz que não percebe essa dificuldade, mas destaca que ela existe.

No Brasil eu não vejo essa dificuldade, obviamente ela existe né, afinal no meu meio eu não vejo [...] e também eu não trabalhei para uma mulher, e também não tive colegas meus que estivessem trabalhando para mulheres. (H7)

Na intenção de verificar se existem diferenças salariais neste setor, questionou-se aos entrevistados e as entrevistadas quanto à remuneração de *chefs* homens e *chefs* mulheres, na percepção deles. Cinco entrevistadas afirmam que há diferença de salário entre homens e mulheres e que, geralmente, o homem ganha mais que uma mulher; quatro dizem que não há essa diferença.

[...] uma mulher e um homem que faz a mesma coisa, que chefia a mesma brigada, o mesmo restaurante, eles vão ter salários diferentes porque a sociedade ainda não concebeu esse valor da mulher. Acha assim, que pagar o mesmo tanto é demérito, ou a mulher não merece. De certa forma você acha que ela está ganhando muito porque a mulher sempre teve essa condição de ser submissa, do homem ganhar mais [...] ela está ocupando mesmo esse mercado e eu te falo assim, se tiver uma *chef* com a mesma competência, mesmo talento de um *chef*, se eles fizerem a mesma coisa, a remuneração fatalmente é diferente, paga-se mais para o homem até hoje! (M7)

Tem sim... mas, temos que considerar o restaurante, tamanho, público e tal, mas homem ganha mais que mulher. (M8)

Não, não vejo que há diferença não. (M4)

A percepção das *chefs* vai ao encontro ao que Yannoulas (2003) afirma sobre as desvantagens vividas pelas mulheres, também se reproduzem no pagamento salarial dessas mulheres que não alcançam os mesmos salários, cargos e valorização e estão em condições de trabalho inferiores. O que reflete no mercado, de forma geral, como pontua a entrevistada M7. No mercado de trabalho, conforme o gênero, ainda é possível perceber desigualdades entre homens e mulheres tal qual o homem ainda recebe salários maiores que as mulheres que exercem a mesma função (CACOUAULT, 2003, FACINA; SOIHET, 2004, CROMPTON; LYONETTE, 2011, COSTA; SILVEIRA; MADEIRA, 2012, MANGANELLI, 2012).

O fato de quatro entrevistadas não perceberem essa diferença de salário nos leva a acreditar que em alguns estabelecimentos essa desigualdade não exista, o que seria um enorme avanço em termos de igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Dos homens entrevistados, cinco disseram que há diferenças e que o homem ganha mais e quatro disseram que não existe essa diferença. O entrevistado H7 esclarece sobre a diferença de salário de um cozinheiro, embora possivelmente essa diferença reflita também no salário de um (a) *chef*.

O *chef* H4 ressalta que essa diferença salarial é uma realidade em todas as profissões.

Chef eu não faço ideia, mas, cozinheiro sim. As mulheres costumam receber ofertas de trabalho com salários menores do que os homens, isso é uma realidade. Eu já percebi, por exemplo, que pra homens é R\$ 1.500,00 e

pra mulheres R\$ 1.200,00, isso no mesmo estabelecimento. Então, a gente vê um profundo sexismo, né? (H7)

Eu acho que existe. Eu nunca vi, mas eu acho que existe igual a qualquer outra profissão. Isso é nítido, questão salarial. Sempre homem ganha mais do que mulher, não acho certo, mas acontece todo lugar é assim, não conheço lugar que seja diferente. (H4)

Sim, pelo fato de ser mulher, tem diferença com certeza. (H1)

[...]é igual, não tem diferença, ganham igual. (H9)

Não vejo diferença salarial de *chef* homem e mulher não. (H2)

Não sei, nunca perguntei quanto que uma mulher *chef* ganha [...] não sei. (H8)

De acordo com os relatos, a maioria das *chefs* e dos *chefs* entrevistados percebe que existe uma desigualdade salarial na cozinha. Essa constatação corrobora os dados de PNUD que explica que, nos casos em que as mulheres são remuneradas, elas recebem, em média, a nível mundial, 24% menos do que os homens na mesma posição hierárquica, e ocupam menos de um quarto das posições de chefia nas empresas em todo o mundo (PNUD, 2015).

Mantem-se o paradigma que ainda paira na sociedade de que o homem é merecedor de maior *status* o que faz com que ele tenha, de modo geral, um salário maior do que as mulheres, mesmo ele ocupando o mesmo cargo e desempenhando as mesmas funções (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004; CYRINO, 2011; ALVES, 2013, MIRANDA *et al.*, 2013), como foi constatado nos relatos dos (as) entrevistados (as).

Por fim, pretendeu-se identificar se comandar, “mandar”, ter uma postura mais firme é algo natural ou inerente ao homem. Duas *chefs* acham que mandar é algo natural e inerente ao homem.

A *chef* M4 inclusive remete à ordem do núcleo familiar como base para sua afirmação. Ao fazer isso, fica nítido como experiências formadoras da primeira infância, de toda história coletiva da família (BOURDIEU, 2004) moldou o *habitus* da entrevistada. Bourdieu (2007) destaca que a família, a Igreja, a Escola e o Estado atuam com pesos e medidas diversas através dos tempos, e são os principais vetores da reprodução social de uma ordem gendrada. À família, na condição de célula *mater* da sociedade, cabe o papel inicial de instituir a experiência precoce da

divisão sexual do trabalho e da representação legítima dessa divisão. No caso, a ordem de quem se deve obedecer, de quem detêm poder.

A matriz androcêntrica está presente na forma de perceber, de pensar e de agir das práticas cotidianas, entendidas como senso comum, pois já incorporaram as relações de poder e de dominação (ALCADIPANI, 2010)

Ah, bom... eu acho que sim. [...] Há uma postura mesmo de domínio, tudo é o homem, tudo que é resolvido dentro de uma casa é o homem, nos é ensinado a respeitar o homem (o pai) e tal ...claro, a mãe também, mas mais o homem. Sempre foi assim. (M4)

Nota-se que a entrevistada M6 assinala que o estereótipo tradicional da mulher e a sua associação ao mundo da emoção em detrimento do homem é associado ao mundo da racionalidade, portanto mais respeitado por isso, é natural; e que a mulher que deseja esse respeito precisa adotar uma postura que remeta a essa racionalidade e firmeza.

Ah eu acho, não que uma mulher não possa ter essa postura, mas vê isso mais nos homens, por exemplo, a mulher pela característica dela às vezes eu acho que ela é mais sensível é uma área que às vezes ela é dura, ela exige uma postura mais firme você tem que engrossar um pouco...engrossar no sentido de ser mais firme com o funcionário pra ser respeitada. (M6)

Contudo, as demais *chefs*, sete delas, não consideram natural o homem mandar. Logo, fica claro que estas mulheres conseguiram romper com um padrão estrutural que o homem é detentor do poder, nesse sentido o responsável em mandar.

(Pensou bastante) Não sei, acho que não... porque...agora você me pegou... eu acho que não tanto a mulher quanto o homem se tá no comando a mulher quando tem que respeitar o homem e o homem tem que respeitar a mulher né? (M9)

Não, não acho. Tem muito homem “molenga por aí” que só ladra, sabe... mas, não morde. Eu não acho. Eu acho que por justamente a gente lutar tanto pra conquistar uma posição melhor no mercado de chefia eu acho que a gente tem um pulso mais firme, a gente fala mais grosso, mas fala com uma voz mais firme, então a gente sabe comandar melhor ou sabe falar um pouco melhor, não comandar melhor, mas a gente sabe se impor mais porque a gente sabe que se não fizer isso as pessoas vão cair em cima. E se não precisa ser masculina, se pode chamar atenção e ser firme tanto quanto um homem deveria ser, ou homem ou mulher é questão de postura mesmo. (M8)

Para três dos *chefs* mandar é algo inerente, “natural” do homem. Assim sendo, estes estão alinhados às estruturas de dominação, que colocam o homem dominante e a mulher dominada, isso seguindo um lógica natural estabelecida. São as estruturas mentais e sociais (*habitus*) que agem na produção e reprodução de posições naturalizadas, apreendidas e aprendidas na sua interiorização por meio da violência simbólica pelos indivíduos da cozinha profissional, em particular pelos homens historicamente dominantes desse setor.

Creio que sim. Olha, eu acho coisa de homem mesmo, mas eu acho eu sou um cara muito tranquilo eu converso, mostro do jeito que faz mas existem homens mais troncos, assim como tem mulheres mais focadas ali. Mas eu acho que o homem é mais mandão eu acho. (H3)

É. Mas mulher quando quer mandar manda melhor do que homem né (risos) é natural...mas mulher, mulher que quer mandar mesmo é pior do que homem. (H4)

Os demais sete *chefs* dizem que não é inerente somente ao homem mandar.

Não, eu acredito que é natural do homem como é natural da mulher né, a gente...a sociedade impõe um pouco que o homem talvez tenha uma capacidade um pouco maior de liderança. Mas, eu vejo mulheres também líderes fantásticas assim, eu acredito que a gente consegue destruir um pouco essa barreiras e mais e mais mulheres vão aparecer em cargos de liderança. (H2)

Não! Já vi muita mulher que sabe fazer isso melhor do que homem.[...] Então, eu acho que não é de gênero não. Eu acho que é de pessoa, de criação...sei lá.Da personalidade da pessoa, saber mandar saber liderar. Não é de homem e de mulher não. (H8)

Segundo Bourdieu (2007), as relações sociais contemporâneas são permeadas pela dominação masculina que se expressa por uma paradoxal submissão feminina derivada da onipresença da violência masculina, quase invisível e, por vezes, até mesmo suave. Sendo assim, a esse respeito, tanto as *chefs* quanto os *chefs* estão conseguindo romper com as estruturas da dominação masculina estabelecidas por meio da naturalização da soberania masculina em relação à mulher, uma vez que a maioria deles e delas não acredita que cabe somente ao homem a posição de mando.

5.6 Ser ou estar *chef*

Na intenção de se verificar o que ser *chef* significa para os entrevistados, questionou-se aos entrevistados e às entrevistadas a esse respeito, e os fatores citados estão descritos no Quadro 13.

Quadro 133 - O que é ser *chef*: percepção de homens e mulheres

Itens discriminados	Entrevistadas	Entrevistados
É ter conhecimento.	M4, M5, M7	
É saber aproveitar o máximo a equipe.	M3, M9	
É saber dar ordens.	M4, M5, M6, M8, M9	H4, H7
É um cargo uma hierarquia na cozinha.	M1, M3	H2, H3, H7, H9
É um líder.	M2, M6	
É ter domínio de técnicas.	M4, M7	
É ter criatividade.	M2, M6	
É saber montar um cardápio.	M4	
É fazer um gerenciamento pessoal e emocional.	M4	
É saber organizar.	M5	
É ser multidisciplinar.	M7	
É ter uma visão holística, uma visão do todo.	M7	H1
É saber cozinhar.	M8	
É fazer com que a equipe trabalhe do seu lado.	M8	
É saber ouvir.	M8	
É colocar a cozinha para funcionar.	M1	
É saber passar sentimento para o prato.	M2	
É ter liderança e comandar uma equipe.		H2, H3, H4, H7, H9
É uma grande responsabilidade.		H1, H6
É transmitir saber.		H1, H4
É ter dedicação.		H6, H8
É ser um administrador.		H1, H7
É ter bom paladar.		H4
É amar o que faz.	M8	H6
É uma grande realização.		H5

Fonte: Dados da pesquisa.

Para cinco entrevistadas, ser *chef* é saber dar ordens. Tal pensamento corrobora a definição de Borba (2015), que explica que ao *chef* cabe, por definição, a tarefa do mestre, ou seja, de professor e de líder. Portanto, é necessário ter conhecimento.

Olha, hoje tá na moda aí gestão. Eu acho que *chef* é isso. É um conjunto de situação, você é *chef* porque você monta um cardápio, você tem que ter conhecimento dos ingredientes, o que combina com o que, o custo, a gente tem que ter uma planilha de custo, porque não adianta um prato muito bom mas, inviável porque não vai ser vendido, você tem que fazer um gerenciamento pessoal, emocional porque normalmente quem trabalha em cozinha é muito estressado. A gente tem uma pressão enlouquecedora, todo mundo acha que *chef* de cozinha e tal e um *glamour* louco, não é, é braçal o *glamour* é na hora que você monta o prato e ele sai, aí eles te chamam lá, te aplaudem, “nossa, estava muito bom”. Agora, o que está por trás é dureza. (M4)

O *chef*, na visão de Schwan e Paula (2010), é a pessoa que tem a direção da cozinha, reconhecido como tal a partir de sua larga experiência na área e do reconhecimento de seus pares e também da mídia especializada, a definição de *chef* de cozinha está concentrada na administração da cozinha (BARRETO, 2002, CHON; SPARROWE, 2003). Conforme expressado pelas entrevistadas M7 e M1

O *chef* é saber coordenar, colocar uma cozinha pra funcionar, o ser *chef*, ele tem uma equipe atrás dele. Hoje existem pessoas que são consideradas *chefs* sem nunca terem coordenado ninguém. Então, eu acho que isso é um erro, sou *chef* de quem? Sou *chef* de mim mesmo? (risos) [...] Então, *chef* pra mim é isso, é conseguir coordenar, administrar mesmo uma cozinha em todos os sentidos, não só no sentido do fogão, do prato sair bonito, do prato sair gostoso, [...] o *chef* precisa considerar desperdício, aproveitamento dos ingredientes, porque a coisa mais fácil que tem hoje é um restaurante não dar lucro, você pode ter a comida mais gostosa do mundo, mas se ele não der lucro se você não conseguir tirar nada desse restaurante um dia você vai fechar. (M1)

Olha, ser *chef* é assim, tem gente que acha que põe um uniforme branco uma doma, e faz o curso de gastronomia e forma *chef*. Não é isso, não existe um curso que se forma *chef*. O *chef* se forma ao longo da carreira. Eu vejo que o *chef* ele precisa ser multidisciplinar, ele precisa de saber um pouquinho de cada coisa, né? Ele tem que dialogar com a gestão, com a administração, ele tem que entender de *marketing*, ele tem que entender de comunicação, ele tem que entender de psicologia pra manter a equipe dele animada, ter essa relação interpessoal na cozinha, precisa entender de mercado, de produto. Então, tem que ser uma pessoa com uma visão holística e isso não dá pra você formar em dois anos de curso, ou de uma hora pra outra. É algo que se constrói ao longo de uma carreira. Então, ser *chef* pra mim, no sentido mais real da palavra, é ser essa pessoa completa, polivalente, ter essa visão holística empreendedora e tem que cozinhar bem também. (M7)

Para M7, ela ressalta em sua fala que ser *chef* é uma função que é aprendida ao longo da carreira e que não pode ser aprendida em uma escola ou faculdade. Borba,

(2015) e Dória (2012) consideram que, primeiramente, só seria considerado *chef* aquele que tem uma brigada ou uma cozinhar para comandar. Logo, se alguém acabou de se graduar em uma escola superior ou técnica de gastronomia não pode ser considerado *chef*, uma vez que este não é ainda o líder de uma brigada. Em outros termos, o título de *chef* não pode ser conferido por um diploma ou certificado, mas depende da posição que ocupa o cozinheiro, na prática, para se consolidar.

Para os *chefs*, o fator mais recorrente nas respostas dos entrevistados foi ter liderança e comandar uma equipe (5), seguido de dizer que *chef* é uma hierarquia; um cargo dentro da cozinha (4). Os demais fatores foram citados com relação às atividades inerentes ao próprio cargo, conforme os relatos abaixo:

Ser *chef*, pra mim, é um cargo, não uma profissão. Então, talvez a gente está *chef* né, pode ser que amanhã a gente esteja novamente no cargo de cozinheiro. Pra mim, ser *chef* é ter liderança e comandar uma equipe, ninguém é *chef* de ninguém, ninguém é *chef* se não tiver uma equipe trabalhando com ele. (H2)

É saber comandar, liderar, resolver os “pepinos” sem desmerecer ninguém...é isso .Saber o que você tá falando, ter certeza das ordens que está dando, porque senão você perde o respeito. Saber cozinhar bem, ter bom paladar, ter agilidade, fazer tudo com organização e limpeza, porque senão você não consegue cobrar. É isso. (H4)

Chef pra mim é uma hierarquia dentro da cozinha, que ele comanda uma cozinha na hierarquia né? Ele vai definir os seus funcionários, sua equipe, ele vai fazer as compras, ele vai fazer o planejamento, ele vai fazer a sua receita, então ele tem que ter um controle. O *chef* de cozinha, dentro de uma cozinha, ele é o administrador. Se ele souber administrar a cozinha, o negócio vai bem; se ele não souber administrar, o negócio não vai bem, nada mais do que isso. Mas, dentro da profissão, ele é um eterno cozinheiro. (H9)

Somente o entrevistado H5 referiu-se ao significado de ser *chef* como uma realização pessoal, ou seja, o *chef* expôs o significado da profissão de uma maneira emocional e não racional. Nenhuma outra entrevistada respondeu dessa forma.

Olha, pra mim é uma realização porque assim...eu comecei trabalhando em casa, então é a maior satisfação que eu tenho, é gratificante. Porque tudo é muito difícil, né? (H5)

Identificou-se que os entrevistados e as entrevistadas percebem que ser *chef*, longe dos holofotes da mídia, é uma função que demanda, além de conhecimento em cozinhar bem, habilidades complexas, tais como saber comandar e liderar uma

equipe. Embora haja um *glamour* na função, eles entendem que essa é uma função desgastante, mas que traz realização pessoal.

Em síntese, as desigualdades de gênero são sustentadas principalmente pela divisão sexual do trabalho, pelo controle do corpo e da sexualidade, e pela exclusão das mulheres dos espaços de poder e de decisão. Durante muito tempo essa desigualdade foi tratada e vista como natural, configurando-se como uma das formas de perpetuar a opressão sobre as mulheres.

Carloto e Gomes (2011) ponderam que a divisão social do trabalho existe para organizar o trabalho de homens e mulheres na estrutura social, de forma que há um arranjo de competências e atribuições designadas ao gênero feminino, e outro arranjo de funções ao gênero masculino, como pode ser percebido pelos relatos dos(as) entrevistados (as). Para as autoras, a definição de divisão sexual do trabalho não diz respeito apenas a uma divisão de tarefas, mas expressa as relações de poder entre homens e mulheres que vêm conformando historicamente a subordinação feminina e seu processo de invisibilidade no processo histórico. Tais relações de poder também ocorreram e ainda se acham presentes na história da cozinha profissional, o que foi percebido pelas *chefs* e pelos *chefs*.

As práticas sociais das mulheres estruturaram-se em torno das imagens maternal e conjugal. Logo, o trabalho feminino foi diretamente vinculado à esfera doméstica, à família e aos cuidados domésticos, fatores esse que servem de balizadores para comparar e diferenciar a cozinha profissional da cozinha doméstica, algo que foi pontuado pelos *chefs* e pelas *chefs* entrevistados.

Homens e mulheres possuem visões que ora concordam ora divergem acerca da atuação da mulher na cozinha profissional. As mulheres sentem-se aptas a atuarem na cozinha profissional e, apesar dos desafios e preconceitos existentes, sentem-se realizadas e reconhecidas. Embora os *chefs* e as *chefs* percebam as dificuldades culturais e as limitações impostas às mulheres para inserção delas em cargos de autoridade em ambientes masculinizados, tanto as entrevistadas quanto os entrevistados acreditam que estão atuando de forma igualitária, e que as desigualdades de gênero nesse setor tendem a diminuir, uma vez que as

competências para o cargo de *chef*, na visão dos entrevistados e das entrevistadas, não estão relacionadas ao gênero, mas sim nas competências inerentes ao cargo, tais como, gestão, liderança, controle emocional, dentre outros. Portanto, tanto homens quanto mulheres podem vir a desempenhar com destreza o cargo de *chef* de cozinha.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estudar o trabalho feminino nas cozinhas profissionais é trazer à luz o envolvimento destas mulheres em atividades que, para o senso comum, pertencem ao universo masculino e, para tanto, é necessário observar que essas percepções podem muitas vezes estar ligadas à desigualdade de gênero, assim como a divisão sexual do trabalho há muito arraigados na mentalidade da sociedade.

O objetivo geral deste estudo constituiu-se em identificar como são produzidas e reproduzidas possíveis práticas que sustentam o sistema de dominação masculina, em relação à atuação da mulher no ambiente de cozinha profissional, na perspectiva dos *chefs* e das *chefs* de restaurantes *gourmets* da cidade de Belo Horizonte.

O caminho metodológico utilizado apoiou-se na pesquisa descritiva de abordagem qualitativa. Foi realizado um estudo de caso nos restaurantes da cidade de Belo Horizonte. Os sujeitos da pesquisa foram nove *chefs* homens e nove *chef* mulheres. Os dados foram coletados por meio de entrevista semiestruturada e recorreu-se à análise de conteúdo proposta por Bardin, para a análise dos dados do estudo.

Identificou-se que as entrevistadas, bem como os entrevistados, têm conhecimento das dificuldades que as mulheres enfrentam na profissão de cozinheiro até alcançarem a função de *chef*. Percebem que precisam romper com preconceitos da sociedade, uma vez que a maioria das entrevistadas considera a força física como principal diferenciação dos homens com relação a elas dentro da cozinha profissional. Constata-se que há a existência de divisão sexual do trabalho, traduzida na preferência por mulheres em tarefas consideradas leves e por homens nas tarefas consideradas pesadas. Neste caso, com relação à composição do corpo feminino e masculino, a força física é um fator biológico que é apropriado culturalmente como forma de impor desigualdades de tarefas entre homens e mulheres.

O fator força física foi considerado também pelos *chefs* como uma barreira para as mulheres, uma vez que, para eles, a mulher não possui a mesma configuração

corporal que os homens. Os *chefs* homens e *chefs* mulheres entrevistados acreditam que essa é uma das barreiras a ser transposta pelas mulheres.

A dominação masculina fica explícita neste setor quando as próprias mulheres aderem ao discurso constitutivo da configuração social. Esta adesão se dá quando elas reproduzem o discurso da violência simbólica, ao afirmarem que a cozinha é um setor que requer força, e ao verbalizarem que a sensibilidade feminina e as limitações físicas do corpo feminino formam uma barreira considerável para as mulheres nesse setor. Elas remetem exatamente às hexis corporais que as levam a considerar que as práticas existentes em tal setor são devidas às distinções que são demarcadas entre o masculino e o feminino que o mundo social desenha e inscreve-se em uma natureza biológica determinista.

Percebeu-se que há uma tendência em separar atividades dentro da cozinha baseando-se em atributos considerados femininos e masculinos, e que os papéis sociais e estereótipos de gênero permeiam a divisão do trabalho na cozinha. Todavia, estão ocorrendo mudanças, e os envolvidos nesse setor percebem que, tanto homens e mulheres são capazes de desempenhar as mesmas atividades, e que as mulheres estão cada vez mais atuando na cozinha profissional e sendo reconhecidas no ofício de *chef*.

Contudo, outra parcela de *chefs* mulheres não percebe que haja divisão de tarefas baseadas no gênero, e pontua que atualmente a divisão de tarefas dentro da cozinha é baseada no perfil e na competência do profissional e não está ligada ao gênero deste. Os *chefs* também consideram que atualmente não há divisões de tarefas baseadas no gênero. Os *chefs* ressaltaram que as mulheres desenvolvem sem problema as atividades consideradas pesadas. Para eles, não é o gênero que estabelece as tarefas dentro da cozinha, mas sim fatores tais como, experiência, perfil, aptidão, etc.

Assim, os entrevistados e as entrevistadas reconhecem que há serviços considerados pesados dentro da cozinha, mas relacionar o trabalho passado como sendo trabalho “para” homens e “de” homens, já está superado neste ambiente.

Percebeu-se que algumas estruturas de dominação masculina foram incorporadas tornando algumas *chefs* e alguns *chefs* um corpo socializado, um corpo estruturado, um corpo que integrou as estruturas de um setor particular, em forma de *habitus*. Isto porque a maioria dos *chefs* e das *chefs* percebeu que a cozinha profissional está estruturada em uma conformação em que a figura masculina é privilegiada, onde já existe uma ordem (masculina) estabelecida.

As mulheres, assim como os homens, reproduzem o discurso em que coloca a mulher associada ao mundo emocional, tais como sensibilidade, paciência e minúcia; e os homens ao mundo da racionalidade, força, autoridade e virilidade.

Algumas vezes, as mulheres inconscientemente justificaram a violência e o poder simbólico, quando, por exemplo, alegaram que a mulher pertence à cozinha doméstica. Mas, quando se trata do cozinheiro profissional, é a figura do homem que aparece no imaginário social, tendo em vista que a mulher sempre cozinhou sem ganhar por isso. E justificam a predominância do homem nesse setor devido principalmente à sua força física e às questões culturais já assinaladas.

Ficou evidenciado que a cozinha profissional historicamente é um ambiente com predominância masculina. De acordo com os relatos dos entrevistados e das entrevistadas, a mulher ainda está associada às tarefas domésticas, assim como cozinhar no âmbito doméstico. Logo, no espaço público, a cozinha ganha outros contornos devido às posições que existem entre a estrutura hierárquica das ocupações e profissões no social que remetem a uma ordem masculina, uma vez que a própria história da gastronomia contribuiu para isso.

Em tal sentido, a reminiscência da mulher como ser percebido dentro da cozinha profissional se alicerça num inconsciente ao mesmo tempo coletivo e individual, quanto à percepção dos corpos que são, ao mesmo tempo, sexualmente diferenciado e sexualmente diferenciador, o gênero como algo construído socialmente e que estabelece atuações diferenciadas de homens e mulheres na cozinha.

Entretanto, é importante considerar que os *chefs* e as *chefs* consideram que, ainda que haja uma construção estabelecida que direciona as atitudes dos indivíduos na sociedade e que conseqüentemente se reflete na cozinha profissional, ambos estão atuando com equidade nesse ambiente.

Pode ser visto que os homens são mais valorizados, pois a cultura contribui para uma percepção da figura feminina relacionada à cozinha doméstica, segundo os relatos, ponto que serviu de balizador nas comparações da atuação do homem e da mulher neste setor. Por conseguinte, o corpo feminino se torna antagônico com determinadas atividades sociais que a ordem simbólica masculina se encarregou de naturalizar como tarefa de homem, isto é, adequadas ao corpo masculino. Assim, a cozinha profissional se configura como local adequado ao homem.

Quando se leva a cultura em consideração, o que pode ser visto é que os entrevistados e as entrevistadas acreditam que ela beneficia a participação do homem no ambiente da cozinha profissional e dificulta o acesso das mulheres; mas percebem fatores como “jogo de cintura”, sensibilidade e delicadeza como facilitadores para as mulheres. Alguns *chefs* e algumas *chefs* acreditam que as mulheres ainda são associadas às características emocionais e os homens às características racionais.

A violência simbólica está presente nos discursos dos *chefs* e das *chefs* que reproduzem e legitimam os papéis tradicionais do homem e da mulher na sociedade, percebendo-se a dificuldade de sua eliminação, uma vez que eles não percebem sua existência. A cozinha profissional, para a maioria dos entrevistados e das entrevistadas, é um ambiente feito e considerado para homens, embora a maioria não concorde com tal configuração.

A dificuldade para aceitar as mulheres em cargos de direção está relacionada à tradição cultural que enxerga a esfera doméstica como espaço relacionado com o feminino e à representação da mulher como pessoa desprovida de atributos tais como autoridade, comando, dinamismo, objetividade e audácia, características ressaltadas como fundamentais ao exercício de funções de autoridade.

Com relação aos objetivos específicos, foi perceptível que na cozinha ocorre divisão sexual do trabalho baseado novamente em função da força física, e que as mulheres geralmente são direcionadas para trabalhos mais leves e os homens para os serviços mais pesados. Contudo, essa é uma barreira que vem sendo transposta pelas mulheres, bem como já está superada na percepção dos homens que veem a atuação da mulher de forma igualitária entre homens e mulheres.

Todavia, segundo os relatos das entrevistadas para alcançar o mesmo *status* que um homem no mercado de trabalho, bem como na cozinha profissional, elas reconhecem que precisam trabalhar e se capacitarem muito mais que os homens para receberem o mesmo *status* que um homem consegue mais facilmente.

Os relatos mostram que os papéis sociais e os estereótipos de gênero habitam o campo social e na cozinha profissional, por exemplo, a mulher que tradicionalmente esteve responsável por cuidar da alimentação da família foi afastada dessa área quando a cozinha se tornou ocupação profissional. Identifica-se que, aos poucos, as mulheres ganham mais protagonismo na cozinha profissional, ainda que a diferença de gênero permaneça relevante e se reproduza nos discursos dos entrevistados e das entrevistadas.

Quanto aos mecanismos que as mulheres adotam para se destacarem no setor, o mais evidente foi investir em estudos, assim como trabalhar em tudo que envolve exercer bem a função de *chef*. Já os homens afirmam que para se destacarem no setor, o mais importante é exercer o trabalho de forma satisfatória para os clientes. O que denota que para as mulheres realmente é necessário um esforço maior para o reconhecimento e que precisam investir mais em educação formal para um diferencial no mercado da cozinha profissional.

O fato da maioria dos *chefs* não perceber que é necessário um esforço maior por parte da mulher neste espaço pode ser uma forma de defesa dos mesmos, já que se há algum impedimento, esse impedimento partiria deles. Esse possível posicionamento de autodefesa indica a necessidade de desconstruir a crença de que a responsabilidade pelas desigualdades de gênero presentes na sociedade provém sempre do poder pessoal do homem exercido sobre a mulher. Deve-se

considerar a objetivação dessas desigualdades por meio das instituições como família, Igreja, Escola e Estado, além da cultura em que estão inseridos.

De acordo com alguns relatos, para serem respeitadas e reconhecidas na função de *chef*, é preciso adotar posturas masculinizadas e não deixar transparecer a características emocionais a elas relacionadas, o que contribui para reforçar a construção dos papéis do homem e da mulher reafirmando que é natural da mulher pertencer ao mundo da emoção e o homem ao mundo da racionalidade, objetividade e força.

Identificou-se que as mulheres dentro da cozinha profissional não se sentem totalmente reconhecidas, ou reconhecidas da mesma forma que um *chef* homem. Na cozinha profissional ainda persistem algumas atitudes de discriminação em relação ao trabalho feminino e que há uma diferenciação no reconhecimento de uma *chef* e de um *chef*, pelos pares e pela sociedade. A partir dessa diferenciação são estabelecidas segregações e valorações que acabam por determinar um valor para o trabalho masculino diferente do feminino, não só no que concerne à remuneração, mas também quanto ao reconhecimento social da tarefa e da profissão.

A inserção assim como a ascensão da mulher na hierarquia da cozinha é galgada com dificuldades. Sua trajetória profissional é permeada por barreiras no que tange à sua feminilidade e sua estrutura física e que, apesar do crescimento da força de trabalho feminina, das mudanças legais favoráveis a elas, fatores como a possibilidade de engravidar e a TPM são justificativas para dificultar o acesso e a ascensão da mulher na cozinha profissional.

As mulheres, na visão dos *chefs* e das *chefs*, precisam transpassar preconceitos há muito arraigados na sociedade, tendo por vezes que adotar uma postura semelhante ao masculino para obter respeito e ascensão profissional. Portanto, a mulher que deseja ocupar uma posição de destaque e de autoridade, na visão dos entrevistados e das entrevistadas, por vezes precisa adotar características comportamentais masculinizadas para o que é o esperado em tal função.

Desse modo, para chegar a conseguir uma posição, uma mulher teria que possuir não só o que é explicitamente exigido pela descrição do cargo, mas também todo o conjunto de atributos que os ocupantes masculinos atribuem usualmente ao cargo, tais como uma estrutura física, aptidões como a agressividade, a autoridade etc. para quais aos homens são vistas como naturais a eles, segundo as falas dos entrevistados e das entrevistadas.

Identificou-se que as *chefs* entrevistadas e os *chefs* entrevistados percebem que para o homem ainda é difícil aceitar o comando de uma mulher. A esse respeito, verifica-se que o processo social e histórico firma-se sobre a ideia de soberania do masculino, reafirmando a construção social hegemônica assentada sobre a instituição de um dominador (homem) e dominado (mulher), balizados na violência simbólica.

Entretanto, há que se considerar que alguns homens entrevistados e mulheres entrevistadas não percebem as práticas que estão sustentando a dominação masculina. Contudo, visando responder o objetivo geral que é identificar como são produzidas e reproduzidas possíveis práticas que sustentam o sistema de dominação masculina, tais práticas são resumidamente todas as dificuldades impostas às mulheres neste setor, desde a alegação que a mulher não possui força física suficiente até mesmo os assédios a que estas foram e estão submetidas. A dificuldade em ser mulher nesta profissão é exatamente ser mulher e todas as questões inerentes à feminilidade. As práticas são reproduzidas na divisão sexual do trabalho que existe na cozinha, na ressignificação da atuação que é diferenciada da atuação na cozinha doméstica, nas diferenças salariais, nos preconceitos, nas discriminações e nos assédios que as mulheres têm sofrido neste ambiente, no esforço que elas precisam fazer para obterem reconhecimento, e na dificuldade em reconhecer a mulher como profissional competente, indiferente da configuração corporal.

É perceptível que está havendo uma mudança no que diz respeito à atuação da mulher neste ambiente; barreiras estão sendo rompidas e preconceitos superados. Acredita-se que em breve um senso de igualdade entre homens e mulheres poderá ser visto mais nitidamente. Verifica-se que, apesar dos avanços em termos de

igualdade de gênero no ambiente social e organizacional, ainda prevalecem na cozinha profissional resquícios da dominação masculina quanto à superioridade do *chef* que se projeta na sociedade em relação à *chef*.

Para um efetivo rompimento das diferenciações de gênero, os facilitadores em ser mulher em setores predominantemente masculinos não podem ficar restritos às características ligadas às emoções e sensibilidade, conforme pontuado por algumas *chefs* e alguns *chefs*, pois isso só reproduz ideias da sociedade patriarcal, assim como reforça os ideais da dominação masculina.

Realizar este trabalho foi importante, basicamente, pela contribuição acadêmica pessoal que me proporcionou, expandindo a minha visão crítica e os meus conhecimentos sobre o tema pesquisado. Foi importante também, por discutir as relações de gênero na perspectiva da dominação masculina e violência simbólica, pois permitiu identificar os preconceitos que estão escondidos nos discursos de homens e das mulheres, que não são sentidos nem percebidos, mas que existem e precisam ser distinguidos para serem combatidos.

A escolha em analisar a percepção de ambos os gêneros permitiu identificar os pontos de concordância e discordância entre homens e mulheres sobre a mesma situação, o que espera-se poder proporcionar uma análise mais completa.

A limitação da pesquisa está relacionada à complexidade em falar das relações de gênero, isto porque escrever sobre gênero requer um cuidado para que não se faça uma exposição simplista, determinista, que visa prescrever a relação 'dominado x dominante' de forma enviesada e ingênua. A compreensão e a análise da visão sexista, a constante colocação da mulher como "dominada" não são aspectos de fácil compreensão e, por isso, durante todo o estudo cuidou-se para não recair em análises vitimistas, essencialistas e de determinismos biológicos.

Considerando que a coleta ocorreu somente em uma cidade e em um segmento, sugere-se para estudos futuros a ampliação das pesquisas em outros restaurantes, restaurantes de hotéis e *Buffets*, tendo em vista que os resultados aqui obtidos podem não refletir a mesma realidade em tais segmentos. Sugere-se, também,

pesquisas em restaurantes de outras cidades, ou mesmo pesquisas envolvendo os funcionários e as funcionárias que estão sob o comando de uma *chef*. Igualmente, sugere-se estudar as relações de gênero em restaurantes populares, não considerados *gourmet*. Outro estudo possível seria verificar as relações de gênero na cozinha profissional comparando as competências em relação a gênero para atuar como *chef*.

REFERÊNCIAS

- ACKER, J. From glass ceiling to inequality regimes. **Sociologie du travail**, v. 51, n. 2, p. 199-217, 2009. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/248519117_From_glass_ceiling_to_inequality_regimes>. Acesso em: 10 jan. 2016.
- ALBUQUERQUE JÚNIOR, D. M. **Nordestino**: uma invenção do falo – uma história do gênero masculino (Nordeste – 1920/1940). Maceió: Edições Catavento, 2006. 256 p.
- ALCADIPANI, R. Violência e masculinidade nas relações de trabalho: imagens do campo em pesquisa etnográfica. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 92-110, Mar. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512010000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 Jul. 2015.
- ALTHUSSER, L. **Ideologia e Aparelhos Ideológicos do Estado**. Tradução Joaquim de Ramos Moura. Lisboa: Editorial Presença/Martins Fontes. 1970. 120 p.
- ALVES, A. E. S. Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 271-289, Ago. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462013000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 Jul. 2015.
- ALVES, M. Mulheres Estrela Michelin: elas continuam longe. **Revista Sábado**. GPS-Guia para sair. Edição Especial Gourmet, 11 de julho, 2015. 2015. Disponível em: <http://www.sabado.pt/gps/detalhe/as_mulheres_continuam_bem_longe_da_cozinha_de_topo.html>. Acesso em 17 nov. 2016.
- ARRUDA, A. Teoria das Representações Sociais e Teorias de Gênero. **Cadernos de Pesquisa**, v.117, p. 127-147. Nov. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15555.pdf>>. Acesso em 04 abr. 2016.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ALTA GASTRONOMIA (ABAGA). Associados, 2015. Disponível em <<http://www.abaga.com.br/vst/listaCadastrados.aspx#marca>>. Acesso em 17 de abril de 2015.
- BAHIA, M. C. dos A.; FERRAZ, M. A. V. Entre a exceção e a regras a construção do feminino na polícia civil baiana. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 7, n. 18, p. 25-40. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302000000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 mar. 2016
- BARBOSA, L. **Os donos e as donas da cozinha**. In: FREITAS, Maria Ester, DANTAS, Marcelo. Diversidade sexual e trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2012. 379 p.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006. 223p.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. Tradução Sérgio Millet. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1976. 309 p.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **The Social Construction of Reality**. New York: Anchor Books. 1967. 240 p.

BEZERRA, T. C. E.; LOPES, E. B. Quem são as mulheres da Polícia Civil? In: BRASIL, G. M. (org.) **A face feminina da polícia Civil: gênero, hierarquia e poder**. Fortaleza: Ed: UACE, 2008, p. 16-70.

BILAC, E. D. Trabalho e família: articulações possíveis. **Tempo Social**, v. 26, n. 1, p. 129-145, 2014. Disponível em: <<file:///C:/Users/CAR/Downloads/84984-119189-1-PB.pdf>>. Acesso em: 21 jun.2016.

BOGDAN, R.; BIKLEN. S. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. Porto: Porto Editora, 1994. 336 p.

BORBA, C. G. C. **Dos ofícios da alimentação à moderna cozinha profissional**: reflexões sobre a ocupação de *chef* de cozinha. 2015, 239 f. 1v. tese (professora). Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pernambuco. Recife. 2015

BOURELLY, M. Le pouvoir dans la cuisine Chef, cheffe de cuisine : paradoxe d'un métier et trouble du genre. **Fondation Gabriel Péri** – France. 2009. Disponível em: <<http://www.gabrielperi.fr/1529.html>>. Acesso em 10 jun. 2016.

BOURELLY, M. Cheffe de cuisine : le coût de la transgression. **Cahiers du Genre**. 2010 n° 48, p. 127-148. Disponível em : <www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2010-1-page-127.htm. > Acesso em 13 jul. 2015

BOURDIEU, P. **Sobre a televisão**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997. Disponível em: <<http://copyfight.me/Acervo/livros/BOURDIEU,%20Pierre.%20Sobre%20a%20Televisa%CC%83o.pdf>> Acesso em: 13 jul. 2015

BOURDIEU, P. **Coisas ditas**. São Paulo: Brasiliense, 2004. Disponível em <<http://copyfight.me/Acervo/livros/BOURDIEU,%20Pierre.%20Coisas%20Ditas.pdf>> Acesso em: 08 Jul. 2015.

BOURDIEU, P. **A distinção**: crítica social do julgamento. Tradução Daniela Kern; Guilherme J. F. Teixeira. 2 ed. Porto Alegre: Zouk, 2011. 556 p.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. 15 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011. 311p.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kühner .12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007. 159p.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução nº 466\2012**: Aprova as seguintes diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. 2012. Disponível em:<
<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>. Acesso em 31 mar. 2016.

BRAYNER, C. **O que é a culinária gourmet?** 2010. Disponível em:<
<http://www.cybercook.com.br/o-que-e-a-culinaria-gourmet-m-19-245.html>>. Acesso em 30 mar. 2015.

BROOKS, D. E.; HÉBERT, L. P. Gender, race, and media representation. **Handbook of gender and communication**, v. 16, p. 297-317, 2006. Disponível em:<
<http://www.focusintl.com/GD142-%20Gender,%20Race%20and%20Media%20Representation.pdf>>. Acesso em 30 mar. 2015.

BRUSCHINI, C. O uso de abordagens quantitativas em pesquisas sobre relações de gênero. In COSTA, A. BRUSCHINI, C (org.) **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo . F Carlos Chagas, 1991. 309 p.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr.2004. Disponível em:<http://www.scielo.br/pdf/cp/v34n121/a06n121.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2016.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos 10 anos. In: Seminário Internacional Mercado de Trabalho e Gênero: comparações Brasil-França, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: UFRJ/IFCS, 2007. Disponível em:<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/en_a0337132.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2016.

BURAWOY, M. **O marxismo encontra Bourdieu**. Tradução Fernando Rogério Jardim. Campinas: Editora da Unicamp, 2010. 183p.

CACOUAULT, M. **Variações nos ofícios femininos e masculinos**. In: MARUANI, M.; HIRATA, Helena (Org.). As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, 2003.

CALAS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S.R.; HARDY, C.; NORD, W.R. (orgs.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo : Atlas, 1999.

CAPPELLE, M.C.A; MELO, M. C. O. L.; BRITO, M. J.M. Relações de Gênero e de Poder: Repensando o masculino e o feminino nas organizações. ENCONTRO NACIONAL ANUAL DA ANPAD, Salvador, XXVI, **Anais...** Salvador: ANPAD, 2002. Disponível em:<
http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2002/TEO/2002_TE01571.pdf> . Acesso em: 05 jul. 2015

CARLOTO, C. M.; GOMES, A. G. Geração de renda: enfoque nas mulheres pobres e divisão sexual do trabalho. **Serv. soc. soc**, n. 105, p. 131-146, 2011.

CASTRO, M. R.; MAFFIA, L. N. Gênero na Cozinha Profissional. In: XXXVI Encontro da Encontro Nacional dos Pós Graduados em Administração. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, ANPAD, 2012. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EOR1463.pdf> Acesso em: 05 jul. 2015.

CASAGRANDE, M. A.; RABELO, G. História, memória e gênero: um estudo sobre as primeiras alunas da academia da Polícia Civil de Santa Catarina. **Roteiro**. Joaçaba, v. 39, n. 1, p.123-146, jan/jun. 2014. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/roteiro/article/view/3546>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

CHON, Kye – Sung; SPARROWE, R.T. **Hospitalidade**: conceitos e aplicações. São Paulo: Afiliada, 2003. 391 p.

CIMBALISTA, S. Cultura da empresa: a sua influência no cotidiano do trabalho e na vida dos trabalhadores do setor automóvel brasileiro e português. **e-cadernos ces**, n. 08, 2010.

CACOUAULT, M. Variações nos ofícios femininos e masculinos. In: MARUANI, M.; HIRATA, Helena (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, 2003.

COLLAÇO, J. H. L. COZINHA DOMÉSTICA E COZINHA PROFISSIONAL: do discurso às práticas. **Revista Caderno Espaço Feminino**. V. 19, n. 1. 2008. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/leguem/article/view/2107>> Acesso em: 05 de jul. 2015.

COLLIS, J; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 349p.

COSTA, R. G.; SILVERA, C. M. H.; MADEIRA, M. Z. de A. Relações de Gênero e Poder: tecendo caminhos para a desconstrução da subordinação feminina. 17º Encontro Nacional da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas Sobre a Mulher e Relações de Gênero. **REDOR**. 2012. Disponível em: <<http://www.ufpb.br/evento/liti/ocs/index.php/17redor/17redor/paper/viewFile/56/196>>. Acesso em 01 mai. 2016.

CRAMER, L. *et. al.* Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. **REGEPE-Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 1, n. 1, P.53-71, 2012. Disponível em : <<http://www.regepe.org.br/index.php/regepe/article/view/14>>. Acesso em : 14 mar. 2016.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução Magda Lopes. 2. ed. Porto Alegre: ARTMED, 2010. 248p.

CROMPTON, R.; LYONETTE, C. Women's career success and work–life adaptations in the accountancy and medical professions in Britain. **Gender, Work & Organization**, v. 18, n. 2, p. 231-254, 2011. Disponível em:< <http://www.genet.ac.uk/workpapers/GeNet2007p26.pdf>>. Acesso em 03 jun.2016.

CYRINO, R. Essencialismo de gênero e identidade sexual: o caso das mulheres executivas. **Cad. Esp. Fem.**, Uberlândia/MG, v. 24, n.1, p. 79-102, Jan./Jun. 2011.

CZARNIAWSKA, B. **A theory of organizing**. Cheltenham, UK; Northampton, USA: Edward Elgar, 2008.

DANTAS, M. Masculino, feminino, plural. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (Orgs.). **Diversidade Sexual e Trabalho**. 1. ed. São Paulo: CNL CENGAGE/NACIONAL, 2012. 384 p.

DELEUZE, G. Sobre as sociedades de controle. In. **Conversações**. Tradução de Peter PálPelbart- Rio de Janeiro: ed. 34, 1992.

DELLAGNELO, E. H. L.; SILVA, R. C. Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração. In: VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. (orgs.). **Pesquisa Qualitativa em administração: teoria e prática**. Rio de Janeiro: FGV, 2005, p. 98-118.

DEVREUX, Anne-Marie. A teoria das relações sociais de sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina. **Sociedade e Estado**, v. 20, n. 3, p. 561-584, 2005. Disponível em:< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922005000300004>. Acesso em 23 out. 2016.

DEMOZZI, S. F. Cozinha do cotidiano e cozinha profissional: representações, significados e possibilidades de entrelaçamentos. **Revista História: Questões & Debates**, Editora UFPR.Curitiba, n. 54, p. 103-124, jan./jun. 2011.

DI FLORA, M. C. Relações de Gênero sob a ótica da Matriz dos Significados Dominantes de Pierre Bourdieu. **Mimesis**, Bauru, v. 32, n. 2, p. 103-114, 2010. Disponível em:< http://www.usc.br/biblioteca/mimesis/mimesis_v31_n2_2010_art_02.pdf>. Acesso em 05 jun.2016.

DÓRIA, C. A. Flexionando o gênero: a subsunção do feminino no discurso moderno sobre o trabalho culinário. **Cadernos Pagu**, Campinas , n. 39, p. 251-271, Dec. 2012 .

ENRIQUEZ, E. **As figuras do poder**. Tradução de Nina de Melo. São Paulo: Via Lettera Editora e Livraria, 2007. 215 p.

FACINA, A.; SOIHET, R. Gênero e Memória: algumas reflexões. **Revista Gênero**, v.5, n. 1, 2012, p. 9-19, sem.2004.

FERREIRA, M. L. R. A mulher como o «outro»: a filosofia e a identidade feminina. **Filosofia. Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v. 24, n. 1, 2014.

FISCHER, I. R.. **O protagonismo da mulher rural no contexto da dominação**. Recife: Massangana, 2006. 160p.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. Tradução Roberto Machado. 4ª Ed. Rio de Janeiro: edições Graal, 1984. 277p.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir**. Tradução de Raquel Ramallete. Petrópolis: Vozes, 1999. 288p.

FROTA, M. A de Paula. Igualdade/diferença: o paradoxo da cidadania feminina segundo Joan Scott. **O público e o privado**, nº 19 - Janeiro/Junho – 2012. 2012.

GARDEY, D. Perspectivas históricas. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade—homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: SENAC, 2003. 368 p.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. SILVA, Anielson Barbosa da; GODOI, Christiane K.; BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo (Org.). São Paulo: Saraiva, 2006.

GROSSI, M. P. Identidade de gênero e sexualidade. Estudos de Gênero: **Cadernos de área**. n. 9. Goiânia: Editora da UCG, 2000.

HARRIS, D. A.; GIUFFRE, P. **Taking the Heat: Women Chefs and Gender Inequality in the Professional Kitchen**. New Brunswick, New Jersey and London, **Published: Rutgers University Press - May 20, 2015**. 248 p.

HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A. As Barreiras para a Ascensão da Mulher a Posições Hierárquicas: um Estudo sob a Óptica da Gestão da Diversidade no Brasil. In: Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração—EnANPAD. XXXVI EnANPAD. Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro. EnANPAD. 2012.

HENRIQUES, F. Concepções filosóficas e representações do feminino: subsídios para uma hermenêutica crítica da tradição filosófica. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 89, p. 11-28, 2010.

HIRATA, H. Divisão - Relações Sociais de Sexo e do Trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. Tradução Tradução: Maria Helena C. V. Trylinski. **Em Aberto**. Brasília, ano 15, n.65. jan./mar.1995. Disponível em:< <http://emaberto.inep.gov.br/index.php/emaberto/article/view/2009>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HIRATA, H., KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: COSTA, A. O.; SORJ, B.; B. Cristina; H. Helena (Orgs.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV. 2008. 420 p.

HOLTER, O. G. **Can Men do it? Men and Gender Equality: The Nordic Experience**. Copenhagen, Denmark: Nordic Council of Ministers, 2003. Disponível em: < http://www.nikk.no/wpcontent/uploads/NIKKpub2008_m%C3%A6nd-og-maskuliniteter_Likestillinglivskvalitet-sammendrag.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: 2014. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsoais2012/>>. Acesso em: 07 abr. 2016.

JANUARIO, S. B. De homem para homem: cultura, imagem e representações masculinas na Publicidade. **Redes. com: revista de estudios para el desarrollo social de la Comunicación**, n. 9, p. 397-429, 2014. Disponível em: < revista-redes.hospedagemdesites.ws/index.php/revista-redes/.../357>. Acesso em: 10 out. 2015

JOFFER, S. C. Relações de discriminação e de exploração de gênero no Fast Food. Seminário Internacional Fazendo Gênero 9. Natal, Rio Grande do Norte. **Anais...** Natal. 2010. Disponível em: < http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1275837837_ARQUIVO_RELACOESDEDISCRIMINACAOEDEEXPLORACAODEGENERONOFASFOOD.pdf>. Acesso em: 2 de jun. 2016.

KERGOAT, D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, M. J. M.; MEYER, D.E.; WALDOW, V.R. (Orgs.) **Gênero e saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

LEMOINE, R. Gastronomie : la revanche des femmes chefs. **Le Parisien Magazine**. Paris, 2012. Disponível em: < <http://www.leparisien.fr/magazine/grand-angle/gastronomie-la-revanche-des-femmes-chefs-06-11-2012-2296807.php>>. Acesso em: 21 maio 2016.

LIMA, G. S.; LIMA, M. S.; TANURE, B. Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÃO DO Trabalho, 2., Curitiba, 15-17 nov. 2009. **Anais...** Curitiba: EnGPR, 2009. Disponível em: < http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2009/2009_ENGPR387.pdf>. Acesso em 20 out. 2016.

LIMA, M. L. C.; MÉLLO, R. P. As Vicissitudes da Noção de Gênero: por uma concepção estética e antiessencialista. **Gênero na Amazônia**, Belém, n. 1, jan./jun., 2012. Disponível em: < <http://www.generonaamazonia.ufpa.br/edicoes/edicao-1/Artigos/Artigo%20-%20As%20Vicissitudes%20da%20No%C3%A7ao.pdf>>. Acesso em 20 nov. 2016.

LOBO, E. S. **A Classe Operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência.** (Tradução: Marco Aurélio Santana). São Paulo: Editora Brasiliense, 1991.302 p.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação. uma perspectiva pós-estruturalista.** 14. ed. Petrópolis: Vozes, 2012. 183 p.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: EPU, 1986. 128 p.

MACÊDO, G. Nascimento Segurado. **A construção da relação de gênero no discurso de homens e mulheres, dentro do contexto organizacional.** 2003. 173 p. Dissertação (mestrado em Psicologia Social). Relações de gênero e de trabalho. Universidade Católica de Goiás, 2007. Disponível em: http://tede.biblioteca.ucg.br/tde_arquivos/11/TDE-2006-1128T124423Z245/Publico/Goiacira%20Nascimento%20Segurado%20Macedo.pdf
Acesso em: 09 abr.2015.

MAHAL, N. Women's empowerment and Panchayat Raj. **Golden Research Thoughts**, v.3, n.3, p. 3-5, set. 2016. Disponível em:< <http://www.cdhr.org.in/category/womens-empowerment/> >. Acesso em 30 mar. 2016.

MANGANELLI, A. **A mão invisível no teto de vidro.** 2012. 125 p. Dissertação (Mestrado em Administração) Pós-Graduação em Economia do Desenvolvimento da Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em:< <http://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/3931/1/438836.pdf>>. Acesso em 23 mar. 2016.

MELO, M. C. O. L. **Estratégias do trabalhador informático nas relações de trabalho.** 1991. 200 f. v.1. Tese (Professor titular). Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 1991.

MELO, M. C. O.L. **O feminino e o masculino na gerência de empresas do setor de serviços da região metropolitana de Belo Horizonte: desafios e perspectivas.** 2006. 43f. Projeto de Pesquisa - NURTEG, Faculdade Novos Horizontes/CNPq, 2006.

MELO, M. C. O L. Mulheres gerentes entre o empoderamento e o teto de vidro. In: FREITAS, M. E. de.; DANTAS, M. (Org). **Diversidade sexual e trabalho.** São Paulo: CNL - CENGAGE/NACIONAL, 2011. 384p.

MELO, M. C. O. L. Mulheres gerentes entre o empoderamento e o teto de vidro. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (Orgs.). **Diversidade Sexual e Trabalho.** São Paulo: CNL – CENGAGE/NACIONAL, 2012. 384 p.

MELO, M. C. O. L.; LOPES, A. L. M. Empowerment de Mulheres Gerentes: Construção de um Modelo Teórico para Análise. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃONACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011,

p.1-17.Disponível em:< <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR1903.pdf>>. Acesso em: 10 out.2015

MONTALI, L.; LIMA, M. T. Arranjos domiciliares e vulnerabilidade ao empobrecimento: aspectos metodológicos e empíricos. **Revista Latinoamericana de Población**, n. 14, p. 105-127, 2015.

MONTEIRO, R.; AGOSTINHO, L.; DANIEL, F. Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro , v. 49, n. 2, p. 423-446, 2015 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003476122015000200423&lng=en&nrm=iso>. Acesso on 07 Jul. 2016.

MONTEIRO, R. Feminismo. In: SANTOS, Boaventura (Org.). **Dicionário das crises e das alternativas**. Coimbra: Almedina, 2012.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 2005. 210 p.

MIRANDA, A. R. A., *et al.* O exercício da gerência universitária por docentes mulheres. **Pretexto**. Belo Horizonte, v. 14, n.1, jan./mar.2013, p. 106-123.

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisas TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1997. 320 p.

PATEMAN, C. **O contrato sexual**.Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993. 348p

PESSOA, C.; VIANA, R.. O trabalho das mulheres: caminhos para a autonomia. In: ALVES, M. E. R.; VIANA, R. (Org) **Políticas para as mulheres em Fortaleza**: desafios para a igualdade. Prefeitura Municipal de Fortaleza; São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2008. 158 p.

PINTO, A; NUNES, S. M.; FAZENDA, R. Um estudo sobre a influência do gênero em funções tradicionalmente masculinas e femininas. **International Journal on Working Conditions**, p. 17-33, n.7, jun. 2014. Disponível em:< http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.7_APinto%20et%20al_17.33.pdf>. Acesso em 23 mar. 2016.

PINTO, R. A.; MELO, M. C. O. L.; LOPES, A. L.. M. Feminine Representation or Breaking The Glass Cilinng? **Business and Management Review**. SPECIAL ISSUE–V.4. N. 7. Fev.2015. Disponível em: <http://www.businessjournalz.org/Brazil%20Special%20Edition/SI%20February,%202015/BMR%280167%29-V4-N7-February-2015-SI-IV-28.pdf>> Acesso em: 27 maio 2015.

PLATZER, R. **Women Not in the Kitchen**: A Look at Gender Equality in the Restaurant Industry. Tese de Doutorado. California Polytechnic State University, San Luis Obispo. Mar. 2011. Disponível em : <<http://digitalcommons.calpoly.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1017&context=histsp>> Acesso em 8 jul. 2015.

QUEIROZ, H. M. G.; *et. al.* Diversidade nas Organizações: Construindo um Olhar sobre a Evolução da Mulher no Contexto Organizacional. XXXIV Encontro da ANPAD - Encontro Nacional dos Pós Graduados em Administração. Rio de Janeiro, 2010. **Anais...** Rio de Janeiro. Disponível em:<
<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/eor737.pdf>>. Acesso em 09 de mar. 2016.

RASEAM Relatório Anual Sócio Econômico da Mulher . 2014. Disponível em:<
http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf>. Acesso em 20 nov. 2016.

RATHO, S. P. EMPOWERMENT OF WOMEN THROUGH HUMAN RIGHTS EDUCATION: AN ANALYSIS. **Golden Research Thoughts**, v. 2, Issue. 8, Feb. 2013. Disponível em: < <http://www.oalib.com/paper/2194136#.Vv7Zg9lrLIU>> . Acesso em 30 mar. 2016.

Relatório de Desenvolvimento Humano 2015 – **PNUD**. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. “Human Development Report 2015” - United Nations Development Programme , New York, USA. 2015. Disponível em:<
http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_1.pdf>. Acesso em 10 jun. 2016.

ROCHA, C. T. C.; RIAL, C. S. M.; MINELLA, L. S. Gênero etecnociência: construções socioculturais. **Clepsydra: revista de estudos de gênero y teoría feminista**, n. 8, p. 11-28, 2009. Disponível em:<
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3131562>> acesso em 03 abr. 2016.

ROCHA, C. T. C. **Gênero em ação: rompendo o teto de vidro?:** novos contextos da tecnociência. 2006. 258 f. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Ciências Humanas. Florianópolis 2006. Disponível em:<
<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/88843>>. Acesso em: 26 jul. 2016.

ROSA, A. R. **(O) BRAÇO FORTE, (A) MÃO AMIGA:** um estudo sobre a dominação masculina e violência simbólica em uma organização militar. 2007. 372 f. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Federal de Lavras. Programa de Pós graduação em Administração. 2007. Disponível em:<
[http://repositorio.ufla.br/bitstream/1/1916/2/DISSERTA%C3%87%C3%83O_\(O\)%20Bra%C3%A7o%20forte,%20\(A\)%20M%C3%A3o%20amiga.pdf](http://repositorio.ufla.br/bitstream/1/1916/2/DISSERTA%C3%87%C3%83O_(O)%20Bra%C3%A7o%20forte,%20(A)%20M%C3%A3o%20amiga.pdf)>. Acesso em 20 ago. 2015.

SAFFIOTI, H. I. B. Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. **Cadernos Pagu**, n. 16, p. 115-136, 2001. Disponível em:<
<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n16/n16a07.pdf>>. Acesso em 07 mar. 2016.

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, patriarcado, violência.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo. 2007. 151 p.

SALVINI, Leila; SOUZA, Juliano de; MARCHI JUNIOR, Wanderley. A violência simbólica e a dominação masculina no campo esportivo: algumas notas e digressões teóricas. **Rev. bras. educ. fís. esporte**, São Paulo , v. 26, n. 3, p. 401-410, Sept. 2012 . Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-55092012000300006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 jul. 2015.

SANTOS, S. P. As teorias feministas e a evolução das relações de gênero na sociedade. **UEPG Appl. Soc. Sci.**, Ponta Grossa, v.20, n. 2, p. 213-223, jul/dez.2012. Disponível em:< Disponível em <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/sociais>>. Acesso em: 23 out. 2016.

SANTOS, S. M. M.; OLIVEIRA, L. Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites, contradições e avanços. **Rev. katálysis**, Florianópolis , v. 13, n. 1, p. 11-19, Junho 2010 .

SCAVONE, N. **Discursos da gastronomia brasileira: gêneros e identidade nacional postos à mesa**. 168 p. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação. Porto Alegre. 2007. Disponível em:< <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/13731>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

SCAVONE, Naira. O super chefe e a menina prodígio: as posições ocupadas pelo gênero na gastronomia profissional. Revista **Fazendo Gênero 8: Corpo, Violência e Poder**, Florianópolis, 2008. Disponível em: < http://www.fazendogenero.ufsc.br/8/sts/ST6/Naira_Scavone_06.pdf> Acesso em 13 jul. 2015.

SCOTT, J. Women's History and Rewriting of History. In: Fanaham, Cristi. **The Impact of feminist research in Academy**. Indiana University Press-Bloomington, p. 34-50. Polis: 1987.

SCOTT, J. **Gender: a useful category of historical analyses**. Gender and the politics of history. TRADUÇÃO: Christine Rufino Dabat .New York, Columbia University Press. 1989. Disponível em:< http://disciplinas.stoa.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%AAAnero-Joan%20Scott.pdf>. Acesso em 08 fev. 2016.

SCHLICKMANN, E.; PIZZARRO, D. A evolução da mulher no mercado de trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges**, v. 3, n. 1, p. 70-89, 2013.

SILVA, E. *Chef* discute conceito de restaurante moderno no encontro da Abrasel. **Olhar Conceito**. Notícias de Gastronomia. Cuiabá. 2013. Disponível em:< <http://www.olhardireto.com.br/>>. Acesso em 6 abr. 2016.

SILVA, S. G. Preconceito e discriminação: as bases da violência contra a mulher. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília , v. 30, n. 3, p. 556-571, 2010.

SIMÃO, D. S. Representando Corpo e Violência: a invenção da “violência doméstica” em Timor-Leste. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 21, n. 61, p. 133-145, jun. 2006

SORJ, B. O. feminismo na encruzilhada da modernidade e pós-modernidade. **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, p. 15-23, 1992.

SWAIN, T. N. Feminismo e recortes do tempo presente – mulheres em revistas “femininas”. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 67-81, 2001.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987. Cap.5, p.133-137.

TRUBEK, A. B. **Haute Cuisine**: how the French invented the culinary profession. University of Pennsylvania Press: Philadelphia, 2000. 271 p.

VASCONCELOS, M. D. Pierre Bourdieu: A herança sociológica. **Educação e Sociedade**. Campinas, v. 23, n. 78, p. 77-87, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302002000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 jul. 2015.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios em administração**. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2014. 104 p.

VIANA, A. J. B.; SOUSA, E. S. S.. O poder (in) visível da violência sexual: abordagens sociológicas de Pierre Bourdieu. **Revista de Ciências Sociais**, v. 45, n. 2, p. 155-183, 2014. Disponível em: <<http://200.129.29.202/index.php/revcienso/article/view/2506>>. Acesso em 19 dez. 2016.

VIEIRA, A; AMARAL, G. A. A arte de ser beija-flor na tripla jornada de trabalho da mulher. **Saúde e Sociedade**, v. 22, n. 2, p. 403-414, 2013.

VIEIRA, M. M. F. Por uma boa pesquisa (qualitativa) em administração. In: VIEIRA, Marcelo Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes (org.). **Pesquisa qualitativa em administração**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004. Cap. 1, p.13-28.

YANNOULAS, S.C. **Dossiê**: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Projeto relações de gênero no mundo do trabalho: direitos e realidades. CFEMEA/FIG/CIDA, Brasília, Nov 2002. Disponível em: <<http://www.cfemea.org.br/images/stories/publicacoes/dossieprgmt.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

ZAMBERLAN, L.. *et al.* A Satisfação de Clientes de Restaurantes: uma avaliação da satisfação e da importância dos atributos. **Revista de Administração**, v. 6, n. 11, p. 39-58, 2007.

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

Pesquisadora: Mestranda Aline Marcelina Resende Lúcio

Orientadora: Professora Doutora Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo

Pelo presente documento, declaro ter conhecimento dos objetivos e dos métodos deste estudo, que me foram apresentados pela pesquisadora.

Estou informado (a) de que, se houver qualquer dúvida a respeito dos procedimentos adotados durante a condução da pesquisa, terei total liberdade para questionar ou mesmo me recusar a continuar participando na pesquisa.

Meu consentimento, fundamentado na garantia de que as informações apresentadas serão respeitadas, são elas:

- O entrevistado não será identificado;
- As informações serão utilizadas para fins acadêmicos científicos;
- O entrevistado (a) poderá ter uma cópia da entrevista transcrita;
- O (a) entrevistado(a) poderá ter acesso ao final do projeto que é a dissertação de mestrado.

Assinatura: _____

Agradeço a sua valiosa contribuição para a realização desta pesquisa.

APÊNDICE B – Roteiro de entrevistas Mulheres

Dados demográficos:

1. Entrevistado:
2. Tempo no cargo:
3. Formação Acadêmica:
4. Idade:
5. Local de Nascimento:
6. Estado Civil:
7. Tem filhos? _____ Quantos?:
8. Remuneração : Até R\$ 1.000,00 ()
De R\$ 1.001,00 a R\$ 3.000,00 ()
De R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00 ()
De R\$ 5.001,00 a R\$ 7.000,00 ()
De R\$ 7.001,00 a R\$ 10.000,00 ()
Acima de R\$ 10.000,00

1 Apresente-se por favor :

Porque escolheu ser cozinheira? Conte-me uma breve história de como se tornou *chef*.

2 Quais as atividades que você realiza em seu trabalho diário?

3 Como é feita a divisão do trabalho entre homens e mulheres na cozinha profissional?

4 Você percebe alguma diferença nas divisões de tarefas entre homens e mulheres dentro da cozinha profissional?

5 Como você vê a atuação da mulher em relação ao homem nessa profissão?

6 A cultura brasileira facilita ou dificulta o sucesso profissional dos homens *chefs*? E das mulheres *chefs*? Como?

7 Como você percebe que a sociedade trata a o *chef* homem e a *chef* mulher? Porque?

8 Você acha que está em um local/profissão feminina?

9 Quais atitudes você adota para ser reconhecida nessa profissão?

10 Como é a questão do reconhecimento da mulher nesse ambiente e profissão?

11 Você percebe algum tipo de preconceito em relação a *chef* mulher? Comente

12 Quais estratégias você utiliza para desenvolver sua carreira? E para se manter como chef?

13 Quais foram os conflitos e dificuldades vivenciados por você no primeiro ano de sua carreira como chef?

14 Esses conflitos e dificuldades enfrentados no primeiro ano são diferentes dos atuais?

15 Em sua opinião quais os fatores que favorecem uma mulher a ocupar o cargo de *Chef*?

16 Houve algum facilitador durante seu percurso profissional para que pudesse alcançar o cargo de *chef*?

17 Como você se sente com relação a sua área de atuação?

18 E como você se sente com relação a sua equipe?

19 Como você percebe o lugar do homem dentro da cozinha profissional? E Da mulher?

20 O homem está em um local “feminino”, ou não existem profissões femininas e profissões masculinas?

21 Qual o esforço necessário nessa profissão para obter reconhecimento? É diferente, o esforço de um homem em relação ao de uma mulher? Porque?

22 Durante sua carreira na cozinha você sentiu algum tipo de discriminação por ser mulher ?

23 Existem barreiras que dificultam o destaque de mulheres nessa profissão? Se sim quais? Por que tem essa opinião?

24 Após assumir o cargo de *Chef* como sua família lhe trata? E seu círculo social de modo geral?

25 Na sua percepção o seu salário é justo? Há diferença do salário de um *chef* para uma *chef*?

26 Você vê diferença em cozinhar em casa e cozinhar profissionalmente?

27 Homens e mulheres possuem as mesmas oportunidades de crescimento nesse setor?

28 Existe discriminação ou tratamento diferenciado em relação à mulher dentro da cozinha?

29 Comandar, “mandar”, ter uma postura mais firme é algo inerente ao homem? Porque?

30 Cozinhar é algo “natural” , inerente da mulher?

31 O homem tem dificuldade em ser comandado por um mulher? Explique

32 Como você se sente no cargo ocupado?

33 Então: Pra você o que é ser *chef*?

***Gostaria de acrescentar algo mais?**

APÊNDICE C – Roteiro de entrevistas Homens

Dados demográficos:

1. Entrevistado:
2. Tempo no cargo:
3. Formação Acadêmica:
4. Idade:
5. Local de Nascimento:
6. Estado Civil:
7. Tem filhos? _____ Quantos?:
8. Remuneração :Até R\$ 1.000,00 ()
De R\$ 1.001,00 a R\$ 3.000,00 ()
De R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00 ()
De R\$ 5.001,00 a R\$ 7.000,00 ()
De R\$ 7.001,00 a R\$ 10.000,00 ()
Acima de R\$ 10.000,00

1 Apresente-se por favor :

Porque escolheu ser cozinheiro? Conte-me uma breve história de como se tornou *chef*.

2 Quais as atividades que você realiza em seu trabalho diário?

3 Como é feita a divisão do trabalho entre homens e mulheres na cozinha profissional?

4 Você percebe alguma diferença nas divisões de tarefas entre homens e mulheres dentro da cozinha profissional?

5 Como você vê a atuação da mulher em relação ao homem nessa profissão?

6 A cultura brasileira facilita ou dificulta o sucesso profissional dos homens *chefs*? E das mulheres *chefs*? Como?

7 Como você percebe que a sociedade trata a o *chef* homem e a *chef* mulher? Porque?

8 Você acha que está em um local/profissão feminina?

9 Quais atitudes você adota para ser reconhecido nessa profissão?

10 Como é a questão do reconhecimento da mulher nesse ambiente e profissão?

11 Você percebe algum tipo de preconceito em relação a *chef* mulher? Se sim, quais? Porque tem essa percepção?

12 Quais estratégias você utiliza para desenvolver sua carreira? E para se manter como *chef*?

13 Quais foram os conflitos e dificuldades vivenciados por você no primeiro ano de sua carreira como *chef*?

14 Esses conflitos e dificuldades enfrentados no primeiro ano são diferentes dos atuais?

15 Em sua opinião quais os fatores que favorecem uma mulher a ocupar o cargo de *Chef*?

16 Houve algum facilitador durante seu percurso profissional para que pudesse alcançar o cargo de *chef*?

17 Como você se sente com relação a sua área de atuação?

18 E como você se sente com relação a sua equipe?

19 Como você percebe o lugar do homem dentro da cozinha profissional? E Da mulher

20 Qual o esforço necessário nessa profissão para obter reconhecimento? É diferente, o esforço de um homem em relação ao de uma mulher? Porque?

21 Existe discriminação ou tratamento diferenciado em relação à mulher dentro da cozinha?

22 Existem barreiras que dificultam o destaque de mulheres nessa profissão? Se sim quais? Por que tem essa opinião?

23 Após assumir o cargo de *Chef* como sua família lhe trata? E seu círculo social de modo geral?

24 Na sua percepção o seu salário é justo? Há diferença do salário de um *chef* para uma *chef*?

25 Você vê diferença em cozinhar em casa e cozinhar profissionalmente?

26 Para você homens e mulheres possuem as mesmas oportunidades de crescimento nesse setor?

29 Comandar, "mandar", ter uma postura mais firme é algo inerente/natural ao homem? Porque?

30 Cozinhar é algo inerente/natural da mulher?

31 O homem tem dificuldade em ser comandado por um mulher? Explique

32 Como você se sente no cargo ocupado?

33 Então: Pra você o que é ser *chef*?

***Gostaria de acrescentar algo mais?**