

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
CURSO DE DOUTORADO EM SOCIOLOGIA

CLARISSA GALVÃO CAVALCANTI BORBA

**DOS OFÍCIOS DA ALIMENTAÇÃO À MODERNA COZINHA
PROFISSIONAL: REFLEXÕES SOBRE A OCUPAÇÃO DE *CHEF* DE
COZINHA**

RECIFE
2015

CLARISSA GALVÃO CAVALCANTI BORBA

**DOS OFÍCIOS DA ALIMENTAÇÃO À MODERNA COZINHA PROFISSIONAL:
REFLEXÕES SOBRE A OCUPAÇÃO DE *CHEF* DE COZINHA**

Tese apresentada por Clarissa Galvão Cavalcanti Borba ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pernambuco como requisito complementar para obtenção do grau de Doutora em Sociologia.

Orientadora: Prof^a. Dr^a Silke Weber.

RECIFE
2015

Catálogo na fonte
Bibliotecária: Maria Janeide Pereira da Silva, CRB4-1262

B726d Borba, Clarissa Galvão Cavalcanti.
Dos ofícios da alimentação à moderna cozinha profissional : reflexões sobre a ocupação de *chef* de cozinha / Clarissa Galvão Cavalcanti Borba. – 2015.

235 f. ; 30 cm.

Orientadora : Profª. Drª. Silke Weber.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Pernambuco, CFCH.
Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Recife, 2015.

Inclui Referências.

1. Sociologia. 2. Gastronomia. 3. Culinária. 4. Chefes de cozinha. 5. Cozinheiros. 6. Ocupações – Aspectos sociais. I. Weber, Silke (Orientadora). II. Título.

301 CDD (22. ed.)

UFPE (BCFCH2017-231)

CLARISSA GALVÃO CAVALCANTI BORBA

DOS OFÍCIOS DA ALIMENTAÇÃO À MODERNA COZINHA PROFISSIONAL: reflexões
sobre a ocupação de *chef* de cozinha

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Sociologia da Universidade Federal de
Pernambuco, como requisito parcial para a
obtenção do título de Doutora em Sociologia.

Aprovada em: 24 / 08 / 2015.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Silke Weber (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Josimar Jorge Ventura de Moraes (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Artur Fragoso de Albuquerque Perrusi (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Jordão Horta Nunes (Examinador Externo)
Universidade Federal de Goiás

Prof. Dr. Roberto Vêras de Oliveira (Examinador Externo)
Universidade Federal da Paraíba

Aos meus pais.
Ao Ratton, com quem aprendo a ser dois e a ser mais.

AGRADECIMENTOS

Neste momento, quero agradecer a todos aqueles que me acompanharam e me ajudaram, de diversos modos, ao longo da construção desta tese.

Ao CNPq por tornar possível a minha pesquisa.

Aos professores e funcionários do Programa de Pós-Graduação em Sociologia.

Aos entrevistados, pelo tempo dedicado à minha pesquisa. Sem eles, esta tese não seria possível.

À Silke Weber, minha orientadora, pela confiança em meu trabalho e pela orientação presente, dedicada e segura. Ao final, agradeço a oportunidade de tê-la como referência intelectual em minha trajetória.

À Rayane Andrade e à Veridiana Campos pela amizade e pelo companheirismo que deram mais leveza, desde a graduação, aos longos anos de CFCH.

À Renata Amaral e à Luciana Lira, amigas do Coletivo Cartola, por todos os cafés, projetos e planos compartilhados.

À Sônia, por me ouvir.

Às meninas da Casa Rosa, pelo carinho e entusiasmo com o meu trabalho. Agradeço especialmente à Manuela dos Santos pela delicadeza de ilustrar o conteúdo desta tese.

Às amigas Raquel Borba, Pérola Braz, Bruna Simões, Marcela Molina, Juliane Miranda, Amanda Braga, Adelaide Ivánova, Lia Tavares, Lília Simões, Iana Merisse, Nara Pavão e Michelle Fernandez pelo incentivo, pelo amor, e, sobretudo, por se fazerem presentes no momento em que precisei estar mais distante.

À Beatriz Ratton, pela torcida carinhosa e por alegrar meus dias com sua presença.

Aos meus tios Alaíde e Aldo, pelo apoio e amor incondicional.

Ao meu irmão Bruno e à Fernanda, pela presença e por Júlia, a mais genuína felicidade.

Aos meus pais, Luzia e Normando, por tudo.

Ao Ratton, meu *presente cotidiano*, pelo amor, pela generosidade e pelo companheirismo. Por saber me olhar e me acompanhar em todas as marés. Somos muitos carnavais.

Nunca lamentei a guinada inesperada que me lançou na carreira. E há muito tempo acredito que boa comida, que comer bem, tem a ver com risco. Quer signifique um naco de Stilton não pasteurizado, ostras cruas ou trabalhar para comparsas do crime organizado, comida, para mim sempre será uma aventura.

Anthony Bourdain

RESUMO

O problema sociológico geral desta tese está localizado no campo da Sociologia das Profissões e pode ser descrito como a compreensão e a explicação dos processos sociais e simbólicos que permeiam a formação e a transformação da ocupação de *chef* de cozinha, na contemporaneidade. Este objeto de estudo pode ser apreendido e decifrado, em um nível geral, a partir de uma análise da constituição da cozinha profissional e, em um nível mais específico, a partir de um recorte que privilegie a função que o *chef* de cozinha desempenha nesse espaço. Para tanto, guiei-me por um referencial teórico que combina as análises do Interacionismo Simbólico (especialmente as empreendidas por Hughes, Becker e Strauss) com as contribuições de Freidson aplicadas ao estudo das ocupações e das profissões. A partir de tais lentes teóricas e do recorte analítico centrado na cozinha profissional de restaurante, busquei entender como a ocupação de *chef* de cozinha se formou e se modificou ao longo do tempo, a partir tanto dos desafios impostos pelas peculiaridades e natureza desta atividade, quanto pela interação desse grupo com elementos estruturais, manifestos por meio de aspectos econômicos, políticos e culturais da sociedade ocidental (num plano histórico mais geral) e da brasileira (em uma abordagem mais específica). A fim de contemplar estes dois níveis de análises, foram abordados temas como a origem e a constituição da ocupação; a natureza de seu conhecimento; as formas de divisão social e moral do trabalho na cozinha; os mecanismos de formação e de treinamento nesse espaço e fora dele; os sentidos e os significados atribuídos pelo grupo às noções de profissional e de profissionalismo; bem como as estratégias para obter uma posição privilegiada no mercado e para assegurar a auto-regulação dos conteúdos, das práticas e das avaliações do trabalho. Para dar conta dos objetivos desta tese, realizei uma pesquisa qualitativa cujas principais técnicas para construção do *corpus* foram entrevistas semi-estruturadas com *chefs* de cozinha em Recife e São Paulo e de observação em cozinha de restaurante.

Palavras-chave: Gastronomia. Cozinha Profissional. Ofícios. Ocupações. Profissões.

ABSTRACT

The general sociological problem of this thesis is located in the field of Sociology of Professions and can be described as the understanding and explaining of the social and symbolic processes which underlie the formation and transformation of the current occupation of chef. This subject matter can be grasped and deciphered, at a general level, through an analysis of the professional kitchen constitution, and, at a more specific level, through a cut which favours the function that the chef plays in this space. To this end, I was guided by a theoretical framework which combines the analysis of Symbolic Interactionism (especially those undertaken by Hughes, Becker and Strauss) with the contributions Freidson applied to the study of occupations and professions. From these theoretical lenses and the analytical approach focused on the professional restaurant kitchen, I sought to understand how the occupation of chef was formed and how it changed over time, both from the challenges posed by the peculiarities and nature of this activity, as well as by the interaction of this group with structural elements, manifested through economic, political and cultural aspects of Western society (in a broader historical level) and Brazilian society (in a more specific approach). In order to address these two levels of analysis, topics such as the following were discussed: the origin and constitution of the occupation; the nature of its knowledge; the forms of social and moral division of work in the kitchen; the mechanisms of formation and training in this space; the meanings and the connotations assigned by the group to notions of professional and professionalism; as well as strategies to obtain a privileged position in the market and to ensure self-regulation of content, practices and job evaluations. To realize the objectives of this thesis, I conducted a qualitative research of which the main techniques for building the corpus were semi-structured interviews with chefs in Recife and São Paulo and observation in a restaurant kitchen.

Keywords: Gastronomy. Professional Kitchen. Crafts. Occupations. Professions.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	DO DESENHO DE PESQUISA: CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS E METODOLÓGICAS	17
2.1	O REFERENCIAL TEÓRICO: PRINCIPAIS LENTES TEÓRICAS QUE ORIENTARAM A PESQUISA	17
2.2	A METODOLOGIA DA PESQUISA: PROCEDIMENTOS DE CONSTRUÇÃO E ANÁLISE DO <i>CORPUS</i>	29
2.2.1	Reflexão sobre a <i>natureza</i> e a <i>qualidade</i> das metodologias qualitativas	29
2.2.2	Apresentação do desenho de pesquisa escolhido	34
2.2.2.1	<i>Da construção do corpus</i>	34
2.2.2.2	<i>Da análise do corpus</i>	36
2.3	NOTAS SOBRE A PESQUISA DE CAMPO	40
2.4	A DRAMATURGIA DA COZINHA: PALCO E BASTIDORES NO ESPAÇO DE UM RESTAURANTE	43
3	DOS OFÍCIOS DA ALIMENTAÇÃO AO TRABALHO DO <i>CHEF</i>	58
3.1	DOS OFÍCIOS DA ALIMENTAÇÃO À MODERNA COZINHA PROFISSIONAL: UMA BREVE HISTÓRIA	58
3.2	A NATUREZA DO TRABALHO DE UM <i>CHEF</i>: ARTESANATO E ARTE	73
3.3	A DIVISÃO SOCIAL E MORAL DO TRABALHO NA COZINHA PROFISSIONAL: UMA REFLEXÃO SOBRE A RELAÇÃO ENTRE COZINHEIROS E <i>CHEFS</i>	89
4	DA FORMAÇÃO DE UM <i>CHEF</i> DE COZINHA	116
4.1	A CARREIRA DE <i>CHEF</i> DE COZINHA	116
4.1.1	Um desvio chamado cozinha profissional	118
4.1.2	Principais requisitos para se tornar um <i>chef</i> de cozinha: vocação e dom	129
4.1.3	Os significados em torno da função de <i>chef</i> de cozinha	137
4.2	“O QUE É SER UM COZINHEIRO PROFISSIONAL”: O TREINAMENTO <i>ON THE JOB</i>	141
4.2.1	A relevância dos estágios na formação do <i>chef</i>: a iniciação no cotidiano de trabalho	144
4.3	O PAPEL DOS CURSOS TÉCNICOS E SUPERIORES DE GASTRONOMIA NA	

	FORMAÇÃO DO <i>CHEF</i>	153
5	A BUSCA PELO PROFISSIONALISMO	174
5.1	OS SIGNIFICADOS DO PROFISSIONALISMO: AUTONOMIA E CONTROLE	174
5.2	O PAPEL DO ESTADO NA REGULAÇÃO DO TRABALHO: ESTRATÉGIAS NA BUSCA PELO RECONHECIMENTO	189
5.3	EDUCAÇÃO E MONOPÓLIO: SEGMENTOS PROFISSIONAIS EM DISPUTA	207
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	221
	REFERÊNCIAS	227

1 INTRODUÇÃO

O problema sociológico geral desta tese está localizado no campo da Sociologia das Profissões e pode ser descrito como a compreensão e a explicação dos processos sociais e simbólicos que permeiam a formação e a transformação da ocupação de *chef* de cozinha, na contemporaneidade.

Este objeto de estudo pode ser apreendido e decifrado, em um nível geral, a partir de uma análise da constituição da cozinha profissional e, em um nível mais específico, a partir de um recorte que privilegie a função que o *chef* de cozinha desempenha nesse espaço.

É importante explicitar, desde já, que chamo de cozinha profissional aquela que é exercida fora do ambiente doméstico, é especializada, precisa de uma divisão do trabalho, demanda a existência de treinamento, sendo uma atividade qualificada, remunerada e exercida em tempo integral.

Os primeiros *insights* para esta pesquisa surgiram durante a realização de minha dissertação de mestrado, que versou sobre identidades e estilos de vida entre os gastrônomos. À época, eu entrevistei *chefs* de cozinha, estudantes de gastronomia, e *gourmets* amadores (pessoas que cultivam a gastronomia como principal *hobby*), por assim dizer, em busca dos significados que esses diferentes subgrupos atribuíam ao comer, e do modo como tal estilo de vida encontrava-se imbricado à construção de suas identidades sociais e individuais.

Nas entrevistas com os *chefs* de cozinha, eu fazia algumas perguntas sobre o trabalho deles e obtive respostas interessantes sobre o seu papel na cozinha profissional e sobre os modos através dos quais o seu trabalho se diferenciava do desempenhado pelo cozinheiro.

Além disso, apareceram de modo espontâneo nas falas desses informantes considerações sobre o perfil de sua equipe, sobre os tipos de treinamento e formação, avaliações dos alunos e dos cursos superiores de gastronomia, desafios profissionais etc. Apesar de, ao final da dissertação, já enxergar esses temas como possíveis questões de pesquisa, estas só se cristalizaram enquanto tais, adquirindo contornos mais nítidos, posteriormente.

Por acompanhar os debates e as notícias ligadas ao universo da gastronomia, eu pude perceber que, nos últimos anos, houve um aumento da valorização e do interesse pelo mundo

*gourmet*¹ em determinados estratos sociais.

Na sociedade de consumo globalizada, como um epifenômeno da estetização e da estilização da vida cotidiana² (LIPOVETSKY & SERROY, 2015), as escolhas alimentares revestiram-se de estilo e de sensibilidade e a gastronomia deixou de ser uma cozinha de elite, para, de alguma forma tornar-se uma mercadoria da moda. Este tema ocupa, atualmente, um espaço relevante na mídia ao estampar cadernos específicos em jornais, ser tema de publicações especializadas (livros e revistas, especialmente), figurar nas programações televisivas em canais abertos e pagos, além de estar presente com muita força na *internet* (através de *blogs*, redes sociais específicas, aplicativos etc.).

No bojo desse processo, as ocupações relacionadas à cozinha profissional saem dos bastidores, ainda que por meio de representações glamorizadas, e passam a atrair a atenção e o interesse de mais pessoas das classes média e alta, com níveis de escolaridade e de capital cultural, social e econômico mais elevados. Conseqüentemente, a função de *chef*, que está localizada no topo da hierarquia da cozinha, torna-se a mais visada.

Como um desdobramento da valorização do universo gastronômico, da glamorização do trabalho *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.

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 a cursos de culinária, voltados principalmente a mulheres e donas de casa, para assumir a identidade de espaços de formação de cozinheiros profissionais e de aprendizagem de uma culinária especial (ou seja, que se diferencia daquela do dia-a-dia através da incorporação de dimensões criativas,

¹ O uso excessivo da palavra *gourmet* pelo mercado, com o objetivo de conferir uma aura de sofisticação e refinamento aos alimentos e pratos mais comidinhos, fez com que o sentido tradicional dessa palavra se desgastasse no universo gastronômico nacional, virando, inclusive, mote para sátiras na *internet* (cf. o *raio gourmetizador*, Disponível em <http://blogs.estadao.com.br/paladar/raio-gourmetizador-vira-piada-nas-redes-sociais/> Acesso em 17/07/2015).

² “Não estamos mais no tempo em que produção industrial e cultura remetiam a universos separados, radicalmente inconciliáveis; estamos no momento em que os sistemas de produção, de distribuição e de consumo são impregnados, penetrados, remodelados por operações de natureza fundamentalmente estética. O estilo, a beleza, a mobilização dos gostos e das sensibilidades, se impõem cada dia mais como imperativos estratégicos das marcas: é um modo de produção estético que define o capitalismo de hiperconsumo” (LIPOVETSKY & SERROY, 2015, pos. 177).

estéticas e de sua associação não ao nutrir, mas ao culto dos prazeres sensoriais).

Até recentemente, como será discutido adiante, o trabalho na cozinha profissional não era valorizado na sociedade brasileira em razão do seu caráter artesanal e da desvalorização das atividades manuais derivada de nossa herança escravocrata (CUNHA, 2005). Os ofícios da alimentação, portanto, eram classificados, primordialmente, como ocupações subalternas, cuja mão-de-obra era constituída, principalmente, por estrangeiros (em seus postos mais altos) e por nordestinos (nos postos mais baixos da hierarquia).

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 (especialmente no espaço daquela exercida em restaurantes).

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. Em consequência destes processos, surgiram entidades de classe, Projetos de Lei que buscam regulamentar o trabalho no setor da gastronomia como profissão (a partir do domínio de um saber e do monopólio do exercício da atividade) e, com isso, emergiram conflitos e disputas entre segmentos da ocupação.

São algumas das questões suscitadas por essas mudanças e por esse momento que vive a gastronomia e a cozinha profissional, no Brasil, que busquei compreender e explicar por meio desta pesquisa.

Para tanto, guiei-me por um referencial teórico que combina as análises do Interacionismo Simbólico (especialmente as empreendidas por Hughes (1958), Becker (2008;1979) e Strauss (1961; 1999) com as contribuições de Freidson (1996;1998;2001) aplicadas ao estudo das profissões e ocupações.

Compartilho da posição de Hughes e de Freidson quando apontam, cada qual ao seu modo, os limites heurísticos de uma definição geral de profissão, em termos de sua capacidade de generalização e de descrição.

Não procuro responder, por meio desta pesquisa, se *chefs* e cozinheiros podem, ou não, ser considerados profissionais, como, por exemplo, fariam as abordagens Funcionalistas (PARSONS, 1972; WILENSKY, 1964), que se esforçam por estabelecer tais limites.

Ao invés disso, tentei apreender os significados que *os chefs* atribuem a categorias como profissional e profissionalismo; os contextos que possibilitam a organização de uma ação coletiva

na busca pela transformação de sua ocupação em uma profissão; as estratégias que são utilizadas para atingir esse objetivo e o teor das disputas e dos conflitos que permeiam esse percurso (HUGHES, 1958).

Os sentidos e significados atribuídos às noções de profissional e de profissionalismo que circulam dentro do grupo relacionam-se e dialogam com àqueles que circulam de forma hegemônica na sociedade. Uma vez que alguns atores, grupos e instituições possuem mais poder do que outros, conseguindo definir a situação e impor a sua classificação para o que é ser profissional e quem pode ser assim considerado.

A abordagem interacionista articula-se com as análises de Freidson sobre a natureza do conceito de profissão como *folk concept*, construção histórica, enraizada em uma sociedade, e passível de enfrentar os problemas impostos pela polissemia do conceito de profissão por meio do princípio ocupacional.

Desse modo, a abordagem de Freidson oferece ferramentas analíticas que permitem avançar na análise da relação entre ocupações e profissões, ao tematizar o poder profissional, por meio do conceito de profissionalismo, o qual é definido como método de organização do trabalho calcado na busca por monopólio de um saber, fechamento contra o não-diplomado, autonomia, e controle do conteúdo, da prática e da avaliação do próprio trabalho.

A partir de tais lentes teóricas e do recorte analítico centrado na cozinha profissional de restaurante³, interessa-me entender como a ocupação de *chef* de cozinha se formou e se modificou ao longo do tempo, a partir tanto dos desafios impostos pelas peculiaridades e natureza desta atividade, quanto pela interação desse microcosmo com elementos estruturais, manifestos por meio de aspectos econômicos, políticos e culturais da sociedade ocidental (num plano histórico mais geral) e da brasileira (em uma abordagem mais específica).

Nesse escopo, foram debatidos temas como a origem da ocupação, a natureza de seu conhecimento, as formas de divisão social e moral do trabalho na cozinha, os mecanismos de formação e treinamento nesse espaço e fora dele, os sentidos e os significados atribuídos pelo grupo às noções de profissional e de profissionalismo, bem como as estratégias para obter uma posição privilegiada no mercado e para assegurar a auto-regulação dos conteúdos, das práticas e da avaliação do trabalho.

³ Ao longo da tese, para dar maior fluidez ao texto, quando me refiro à cozinha profissional estou remetendo especificamente à cozinha de restaurantes.

Para dar conta dos objetivos desta tese, realizei uma pesquisa qualitativa cujas principais técnicas para construção do *corpus* foram entrevistas semi-estruturadas com *chefs* de cozinha e observações (realizadas em um congresso da área e na cozinha de um restaurante). A análise do material coletado e a organização dos principais achados da pesquisa estão sistematizadas nos capítulos que se seguem a esta introdução.

No **primeiro capítulo**, apresento e detallo as escolhas teóricas e metodológicas empreendidas ao longo da pesquisa e da feitura da tese e contextualizo, a partir de uma caracterização empírica, alguns aspectos do ambiente da cozinha profissional.

No que tange ao referencial teórico, aponto os principais conceitos utilizados como lentes teóricas nas análises realizadas em minha pesquisa. No subtópico sobre a metodologia da pesquisa, discorro sobre o desenho metodológico deste estudo, explicando e fundamentando as escolhas com relação às técnicas de produção e análise do *corpus*. Ao detalhar os procedimentos analíticos, apresento também os limites e as possibilidades do conjunto dos dados produzidos.

Nas notas a respeito da pesquisa de campo, detallo a forma como o este trabalho foi realizado. Explico, portanto, o processo e os critérios de seleção dos sujeitos que foram entrevistados e dos lugares onde foram realizadas as observações. Comento, ainda, como transcorreu a interação com os meus informantes nas entrevistas e observações e apresento o seu perfil geral.

Ao final do capítulo, faço uma caracterização empírica do ambiente da cozinha profissional, baseando-me principalmente na observação que realizei em um restaurante, com foco em alguns elementos que se relacionam às principais questões investigada na tese e que oferecem uma contextualização a respeito do espaço no qual se desenvolvem as situações e as interações de trabalho de *chefs* e cozinheiros.

No **segundo capítulo**, realizo uma contextualização histórica sobre as origens e o desenvolvimento da cozinha profissional e da ocupação de *chef* de cozinha, enfatizando as mudanças ocorridas naquele espaço e naquela atividade laboral, com o objetivo de introduzir a discussão sobre os principais modelos utilizados para pensar a referida ocupação: a lógica do ofício e a lógica do profissionalismo.

Além disso, analiso a natureza do trabalho de um *chef*, denotando a sua função e o seu papel na cozinha profissional. Nesse momento, questiono a existência de uma *expertise* do *chef*, a partir da forma como os próprios *chefs* definem e atribuem significado ao seu trabalho, buscando

compreender as negociações de sentido aí presentes.

Em seguida, comento os modos de organização e divisão do trabalho na cozinha profissional, com base tanto na literatura especializada sobre o tema, quanto nas falas e na observação de meus informantes. Aqui, dou especial destaque à relação (semelhanças e diferenças) entre as funções de cozinheiros e *chefs* e à dimensão hierárquica e moral que permeia os relatos sobre o trabalho e as interações no espaço da cozinha profissional.

Por último, discorro com mais vagar sobre a divisão moral do trabalho na cozinha profissional, denotando o modo como desigualdades estruturantes da sociedade brasileira (tais como classe e gênero) encontram-se subjacentes à hierarquia funcional da cozinha.

No **terceiro capítulo**, disserto sobre os processos de formação de cozinheiros e *chefs*. Primeiramente, faço uma análise das diversas trajetórias dos *chefs* de cozinha entrevistados, por meio do conceito de carreira. Nesse momento, procuro tanto identificar a *career-line* de *chefs*, quanto descobrir em suas narrativas classificações sobre quem pode ocupar tal função, ou seja, quais características distinguem os *chefs* de cozinha dos leigos e de que modo se adquire tais requisitos, problematizando os significados que circulam em torno da função de *chef* e os discursos sobre noções como as de vocação e dom.

Em seguida, analiso os tipos de formação em vigor para *chefs* e cozinheiros, por meio dos modelos de treinamento *on the job* e credencial. Comento, portanto, a relevância de cada um dos tipos de formação, sua importância na trajetória de nossos informantes e a sua legitimidade dentro do grupo e perante o mercado de trabalho.

No **quarto capítulo**, verso sobre um tema que é transversal a todos os outros abordados na tese, mas que, devido a sua importância, demanda uma abordagem própria e uma separação, ainda que por fins analíticos, das demais questões, a saber: o profissionalismo e o processo de persecução do mesmo que defendo, com base em alguns indicadores, estar em curso dentro da cozinha profissional no Brasil. Aponto ainda as disputas que esse processo tem suscitado entre segmentos das ocupações da gastronomia no país.

Debato aqui os sentidos atribuídos por nossos informantes às noções de profissional e de profissionalismo e as suas repercussões nas estratégias de ação coletiva do grupo e em sua relação com instituições do Estado brasileiro. Por fim, comento alguns dos principais desafios profissionais enfrentados por *chefs* na contemporaneidade, tentando traçar um paralelo entre as suas narrativas e o debate realizado, atualmente, na literatura especializada sobre profissões.

2 DO DESENHO DE PESQUISA: CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS E METODOLÓGICAS

Neste capítulo, aponto e justifico as escolhas teóricas e metodológicas feitas no decorrer da pesquisa e da feitura da tese. No que tange ao referencial teórico, explico os paradigmas e conceitos que orientam e fundamentam as análises realizadas em minha pesquisa. Comento, portanto, a importância das contribuições do interacionismo simbólico e da teoria do profissionalismo de Freidson para pensar a construção e o desenvolvimento da ocupação de *chef* de cozinha na sociedade brasileira contemporânea.

Em seguida, apresento o desenho metodológico da tese, explicando e fundamentando as decisões tomadas com relação às técnicas de produção e análise do *corpus*. Discorro aqui ainda sobre os motivos da escolha da *grounded theory* e especifico a qual corrente de tal metodologia estou filiada, por assim dizer. Ao explicitar os procedimentos analíticos, apresento também os limites e possibilidades do conjunto dos dados produzidos.

Nas notas a respeito da pesquisa de campo, detalho como foram organizadas e como transcorreram as entrevistas e observações. Apresento o processo e os critérios de seleção dos sujeitos que foram entrevistados e dos lugares onde foram realizadas as observações e comento como se deu a interação com os informantes.

Além disso, apresento alguns elementos importantes para contextualizar o ambiente da cozinha profissional, bem como perfil geral dos entrevistados.

2.1 O REFERENCIAL TEÓRICO: PRINCIPAIS LENTES TEÓRICAS QUE ORIENTARAM A PESQUISA

A antiguidade da profissão como tema sociológico e a diversidade de abordagens produzidas sobre o tema são fontes de riqueza e, ao mesmo tempo, implicam algumas dificuldades para o pesquisador que deseja adentrar nessa seara contemporaneamente.

A polissemia do conceito de profissão é o maior dos desafios (COELHO, 1999). De acordo com Perrusi (2004, p.83), a variedade de definições é tamanha que permite o questionamento da própria existência da sociologia das profissões, como uma subárea de estudos unificada.

Daí a importância de explicitar qual concepção de profissão está sendo utilizada em minha tese. Compartilho com Freidson (1998) a posição de que a *natureza do conceito de profissão* pede, para uma abordagem mais adequada, que “se trate o conceito como uma construção histórica numa quantidade limitada de sociedades, e estude seu desenvolvimento, uso e consequências nessas sociedades sem tentar mais do que a mais modesta das generalizações” (FREIDSON, 1998, p. 48).

Isso implicaria adotar uma abordagem fenomenológica e pensar a profissão como *folk concept*. Nas palavras de Freidson:

Não se trata de determinar o que é profissão num sentido absoluto, mas, sim, como as pessoas de uma sociedade determinam quem é profissional e quem não o é, como eles fazem ou constroem profissões por meio de suas atividades e quais são as consequências da maneira como eles se veem e realizam seu trabalho (1998, p.55).

Ao adotar tal postura fenomenológica, estou indo de encontro a uma das abordagens clássicas das profissões, a saber, a funcionalista. De acordo com esta perspectiva, as profissões possuem uma posição central na moderna sociedade industrial, são comunidades que compartilham valores e uma mesma ética de serviço, que alcançaram o *status* profissional através da afirmação de posse de um saber abstrato e científico.

Em razão desta definição de profissão, um dos principais problemas do funcionalismo, nessa seara, é identificar os critérios gerais que distinguem as profissões das demais ocupações (DINIZ, 2001). Diante desse objetivo, parte dos teóricos funcionalistas vai se dedicar a enumerar os atributos universais responsáveis por definir as atividades laborais que podem ser consideradas como uma profissão, e também as principais características que definem e identificam os indivíduos que podem ser considerados profissionais.

Conforme anotado por Barbosa (1993, p.4), segundo Parsons, as profissões são “sistemas de solidariedade cuja identidade se baseia na competência técnica de seus membros, adquiridas nas instituições educacionais e científicas”. No contexto da sociedade moderna, portanto, seria preciso diferenciar os profissionais dos empresários, dos burocratas e dos proletários (PARSONS, 1972, p.536).

Nesse escopo, os profissionais distinguem-se dos demais atores presentes no mundo do trabalho por fatores como 1. treinamento técnico-formal com validação institucional (a validação é necessária tanto para o treinamento oferecido, quanto para a competência do sujeito submetido a tal treinamento), 2. domínio de determinada racionalidade cognitiva que será aplicada a um campo específico (monopólio de um saber abstrato), 3. controle profissional e uso responsável de suas

atribuições.

Subjacente a estes elementos está a noção central à concepção de profissão funcionalista, qual seja, o *ideal de serviço*. Parsons (1972) vai defender que a principal preocupação do profissional é responder aos interesses da comunidade (o que não deve ser confundido com a ideia muito corrente no mercado de agradar o cliente).

Desse modo, as recompensas monetárias e simbólicas pela prestação de serviço não seriam, para o profissional, uma remuneração em sentido restrito, ou um fim em si mesmo, mas uma forma de reconhecimento pelo serviço prestado. Para Harold Wilensky (1964, p.147), “o ideal de serviço é o pivô moral em torno do qual o *status* profissional gira”.

De modo geral, em consonância com o paradigma funcionalista, é possível afirmar que o núcleo de atributos que garante autonomia e auto-regulação a um grupo, transformando sua ocupação em profissão, é: o desenvolvimento de um corpo de conhecimentos abstratos e complexos que demande um treinamento formal prolongado; uma cultura profissional defendida por entidades de classe, como associações; o ideal de serviço, isto é, uma orientação altruísta para as necessidades da comunidade e, por fim, um código de ética.

Wilensky (1964, p. 145-146) afirma ainda que haveria um processo de profissionalização quase que universal pelo qual todas as ocupações deveriam passar, se desejarem ser reconhecidas como profissões, a fim de desfrutar dos privilégios que o processo de reconhecimento e prestígio social confere.

Esse processo aconteceria de modo sequencial, obedecendo à determinada ordem de eventos, qual seja: 1. Trabalho realizado em tempo integral; 2. Formação prolongada que pode começar fora da universidade, mas que dificilmente se mantém fora dela; 3. Construção de associações; 4. Agitação política persistente, a fim de ganhar apoio legal para a proteção do território trabalho e do código de ética; 5. Regras para eliminar os não qualificados e sem escrúpulos, para reduzir a concorrência interna, para proteger os clientes e enfatizar o ideal de serviço serão incorporadas a um código de ética formal.

Os críticos às teses defendidas pelo funcionalismo afirmam que ao teorizar as profissões procurando seus atributos distintivos, os teóricos funcionalistas enfatizam demasiadamente a homogeneidade de valores e práticas dentro dos grupos profissionais, criando definições que se distanciam da realidade do mundo do trabalho (e, por vezes, a romaneiam) e do processo de profissionalização.

Além disso, a abordagem funcionalista utiliza como referência a trajetória de determinadas profissões liberais (especialmente a da Medicina) e, ao fazer isso, acabaria produzindo uma *ideologia do profissionalismo*, isto é, uma teoria sociológica que reproduz quase de modo acrítico o discurso dos profissionais de determinada área.

Para muitos autores, estas concepções parecem incomodamente semelhantes à imagem que os próprios profissionais fazem de seu trabalho e das funções preenchidas pelas formas organizacionais de sua profissão, e neste sentido as teorias atributivas-funcionalistas não se distinguiriam muito da *ideologia do profissionalismo*. Por exemplo, para Collins, “as profissões são grupos de *status* weberianos dentro da divisão do trabalho. Mas é da natureza de um grupo de *status* reduzir a importância de seus aspectos utilitários, desviar a atenção do trabalho que é efetivamente realizado, dirigindo-a para o estilo, a honra, os padrões morais exibidos por seus membros” (DINIZ, 2001, p.29).

Em minha pesquisa, utilizo como principais lentes teóricas para abordar facetas específicas do processo de construção e de desenvolvimento da ocupação de *chef* de cozinha duas correntes críticas ao funcionalismo, a saber: o **interacionismo simbólico** e as **teorias do princípio ocupacional e do profissionalismo de Freidson**.

Tais arcabouços teóricos foram selecionados como principais referenciais devido à natureza do problema sociológico, do objeto e dos objetivos da tese.

Acredito que uma abordagem interacionista e a definição relacional de profissão de Freidson são as mais adequadas para abordar o meu objeto de pesquisa, pois o mesmo trata de uma ocupação em certo sentido *marginal* (BECKER, 2008). Ou seja, que não obteve o *status* de profissão regulamentada pelo Estado, sendo organizada por códigos de conduta e de ética em grande medida informais e que não tem fronteiras claramente definidas com relação às searas dos ofícios e do mercado.

Pelas razões acima expostas, por acreditar que a formação dos grupos ocupacionais ocorre primordialmente por meio da interação entre pessoas que possuem a mesma atividade ou ocupação e por entender que a natureza do conceito de profissão demanda uma abordagem que o interprete como *folk concept* estou mais interessada nos aspectos processuais e dinâmicos da ocupação (BUCHER & STRAUSS, 1961), voltando meu olhar para a interação, para a diversidade de significados, valores, identidades e segmentos profissionais, para o conflito e para a mudança no espaço da cozinha profissional e no trabalho do *chef* de cozinha.

Sendo assim, para compreender e explicar fenômenos do mundo do trabalho de um *chef* de cozinha, teorias com uma abordagem mais generalizante, como as funcionalistas, não me ajudariam. Nesta tese, estou analisando uma ocupação antiga, mas que tem passado por relevantes

transformações (materiais e simbólicas) nas últimas décadas, no Brasil. E, isso tudo repercute sobre os significados e as interações no espaço cotidiano de trabalho e gera novos conflitos e desafios para o grupo.

Feitas essas considerações, passo a discussão dos **principais conceitos** dos paradigmas teóricos acima apontados que utilizei em minha pesquisa tanto para formular as principais questões que a fundamentam, quanto para compreender e responder às perguntas suscitadas pelos meus objetivos.

Para entender a natureza e o cotidiano de trabalho de um *chef* é preciso compreender como se deu o surgimento e o desenvolvimento da cozinha profissional. Sendo assim, articulei a contextualização histórica da ocupação de *chef* e do próprio espaço da cozinha profissional com a discussão sobre **ofício e profissões**, que é clássica dentro da sociologia das profissões.

Segundo Claude Dubar (1997), as primeiras definições de profissão surgiram a partir da relação, e da separação gradual, da organização da primeira daquela empreendida tradicionalmente pelas corporações de ofício medievais.

A separação entre ofício e profissão pode ser explicada pela expansão e consolidação das Universidades e do Ensino Superior. De acordo com o referido autor, esse seria o marco do divórcio entre atividades intelectuais e atividades manuais, artes liberais e mecânicas, e, respectivamente, entre profissões e ofícios. Carr-Saunders e Wilson (1937) anteciparam essa ideia, ao afirmar que o nascimento da própria ideia de profissionalismo é derivado da criação da Universidade.

A distinção entre ofício e profissão funda-se em uma diferenciação com relação à natureza do trabalho desempenhado e ao treinamento. As profissões são escolhidas, precisam de um saber abstrato que as fundem (portanto, são mais intelectuais que manuais) e esse conhecimento abstrato é aprendido em instituições de ensino superior. Já os ofícios são herdados e/ou aprendidos, derivados de um trabalho manual e repetitivo, no qual as mãos ganham protagonismo e requerem um treinamento prático, *on the job*, baseado em uma relação entre mestre e aprendiz (DUBAR, 1997, p.124).

Nesse bojo, o ensino superior desempenhou um papel crucial para a construção e consolidação de um modelo de profissional cuja maior referência provém das profissões liberais. O profissional (que se distingue do empresário, do operário e do burocrata) é definido como aquele que possui uma *expertise* e, conseqüentemente, uma legitimidade para tratar de questões relacionadas àquela. Tal *expertise* é adquirida através de um processo de treinamento

(especialmente no âmbito de instituições de ensino superior, mas este não é incompatível com as outras formas de treinamento, mais práticas) que credencia aqueles que a ele se submetem, tornando-os competentes para atuar na resolução de problemas de determinada seara.

A dissociação entre um trabalho puramente manual e outro de ordem intelectual é uma questão interessante para pensar a ocupação de *chef* de cozinha, no contexto brasileiro atual, uma vez que se encontra refletida no modelo de divisão do trabalho na cozinha e se manifesta, principalmente, através da distinção entre as funções que *chefs* e cozinheiros desempenham nesse espaço.

Embora a hierarquia do trabalho na cozinha profissional seja justificada pelo argumento da racionalização do trabalho e da necessidade de eficiência (buscada por meio das especializações das brigadas), estão subjacentes a esse processo de divisão do trabalho, elementos morais, como explica Hughes (1962).

Em diversos artigos que estão compilados no livro *Men and their work* (1958), Hughes expõe o seu conceito de **divisão social e moral do trabalho**. A seu ver, a divisão do trabalho é um conceito central para pensar as ocupações e as profissões, pois não se deve apartar uma atividade do conjunto daquelas na qual ela se insere e dos procedimentos de distribuição dos afazeres.

Além disso, ele afirma que no mundo do trabalho, independente do ofício desempenhado, colocam-se questões semelhantes aos atores sociais, entre elas a dimensão moral da divisão do trabalho que hierarquiza atores e até mesmo os próprios ofícios, a partir da concepção de **trabalho sujo**.

Ao classificar, em termos de *status* social, uma atividade no mundo do trabalho, opera-se também uma classificação da pessoa que a executa. Em regra, as posições de prestígio são galgadas a partir do afastamento do trabalho sujo, que é delegado a outrem sempre que possível, e da adoção de uma retórica profissional. Como anotado por Dubar (2012, p.356), Hughes afirma:

Em todo ofício, preferem-se certas tarefas a outras, algumas são zelosamente defendidas, enquanto outras são delegadas de bom grado aos que são vistos como inferiores, por exemplo, as mulheres e os negros, quer se encontrem no interior ou no exterior do ofício e da profissão.

Ao evidenciar a dimensão moral da divisão do trabalho, Hughes ilumina também as superposições que existem entre a estrutura hierárquica das ocupações e profissões e as diversas desigualdades sociais (de classe, de gênero, de raça etc.) arraigadas nas sociedades. 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 permeadas 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 pouco tempo (pelo menos vinte anos atrás), no Brasil, o trabalho na cozinha era visto, de modo geral, como trabalho sujo. A resignificação da cozinha profissional, através da ênfase nos aspectos glamorosos da gastronomia, vem livrar, pelo menos a figura do *chef* (topo da cadeia de comando, como já vimos) dessa pecha, atraindo pessoas com origem de classe média e níveis relativamente altos de capital cultural (BOURDIEU, 2007), as quais visam construir uma carreira que lhes permita desempenhar, o quanto antes, a função de *chef* de cozinha.

Contudo, como será discutido adiante, a entrada desse grupo com maiores capitais social, cultural e econômico na cozinha profissional não é pacífica. O espaço até então dominado por *cozinheiros práticos*, para utilizar a defenição de uma das entrevistadas, recebe como estagiários (pessoas que devem passar por todas as etapas da cozinha, começando pelo *trabalho sujo*) indivíduos com formação e *background* bastante diversos daqueles dos *proletários* da cozinha, e que devem, para completar a formação superior, inserir-se e iniciar-se no **mundo do trabalho real** (HUGHES, 1958). Essa iniciação ocorre, principalmente, por meio de treinamento prático em cozinhas de restaurantes e obriga os estagiários a conviverem com e, muitas vezes, a subordinarem-se aos cozinheiros práticos, que carregariam a “mácula” e o baixo reconhecimento social oriundo da execução do trabalho sujo.

Os conceitos de trabalho sujo e de divisão social e moral do trabalho são importantes também para compreender determinados elementos subjacentes à criação de cursos superiores de gastronomia no Brasil. Pois, a credencial superior parece sustentar uma retórica profissional (COLLINS, 1979), no sentido de que pode funcionar como uma estratégia para se afastar dos estereótipos e do baixo *status* social associado ao trabalho desempenhado na cozinha profissional, por meio tanto da ênfase na distinção entre *chefs* e cozinheiros, quanto pelo desejo de inserir um elemento intelectual em uma atividade laboral que é definida principalmente como artesanal e manual.

Neste contexto, considero importante discutir a natureza do trabalho de *chefs* e cozinheiros no espaço da cozinha profissional, a partir da relação entre artesanato e arte. Aqui, além de trazer as elucubrações de Dubar em torno da constituição das profissões no mundo ocidental, apoio-me nos argumentos trabalhados por Becker em seu artigo *Arts and Crafts* (1978) e nas distinções

(utilidade/virtuosismo/controle externo como principais características do artesão *versus* beleza/expressão de si como pontos centrais da arte) que o autor coloca em torno destes conceitos, contrapondo-os àqueles trabalhados por Sennett no livro *O Artífice* (2009).

Assim como Dubar (2012, p.356), acredito que não é a natureza da atividade que a permite tornar-se uma profissão, com os benefícios que isso implica, mas sim a sua organização: a sua construção social seria o elemento determinante nesse processo.

Sendo assim, o imperativo para tornar-se profissional, além de se fundar em uma dimensão material relacionada à persecução dos benefícios oriundos do fechamento (monopólio de um conhecimento, exercício protegido, controle da formação e da certificação, auto-regulação etc.), também possuiria uma relevante dimensão simbólica ligada ao desejo de reconhecimento social e de realização si, por meio da progressão em uma carreira profissional.

Em minha pesquisa utilizo ainda o **conceito de carreira** tal qual formulado por Hughes (1958; 2005). A noção de carreira em Hughes contempla a ideia de progressão em determinada profissão e vai além, pois privilegia a articulação de elementos da trajetória biográfica com o contexto social no qual os indivíduos estão inseridos.

Em nossa sociedade, as sucessivas fases da vida do homem tendem a ser definidas em termos de suas relações com o mundo da escola e do trabalho: pré-escola, colégio, trabalho e aposentadoria. No entanto, algumas pessoas chegam à fase de trabalhar quando não há trabalho; outras, quando há guerras. (...). Tais junções da vida de um homem com eventos, pequenos e grandes, são sua carreira singular e lhe causam muitos de seus problemas pessoais (HUGHES, 2005, p.163).

Para o autor, a iniciação em um ofício ou profissão é um dos ritos de passagem aos quais as pessoas estão submetidas ao longo de suas vidas. Reconhecer isso implica reconhecer também que ao escolher e desempenhar uma atividade no mundo trabalho, no período do treinamento e ao se iniciarem no mundo do trabalho real, as pessoas passam por processos de conversão de leigo para iniciado que repercutem no modo como vêm a si mesmos e como desejam ser reconhecidos socialmente.

O conceito de carreira foi utilizado nesta tese para abordar as trajetórias pessoais de cada *chef* entrevistado, com objetivo de compreender melhor os elementos singulares de cada trajetória e também aqueles que podem ser compartilhados por mais de um entrevistado, na busca por apontar se existe uma *career-line* nessa ocupação e, em caso afirmativo, quais seriam estas etapas e as estratégias para construir uma trajetória bem-sucedida. Pois, como diz Hughes: “[...] nem tudo na vida de um homem é trabalho, e nem tudo em sua vida é singular, no sentido de ser muito diferente

do curso da vida de outros homens. Há uma certa ordem na vida do homem numa sociedade” (2005, p.164).

A discussão sobre trajetórias e carreira traz à tona os sentidos que os entrevistados atribuem à natureza de seu trabalho e ainda lança luz sobre as suas classificações a respeito de quem pode ser *chef*. Em outras palavras, ao falarem sobre os seus percursos, os informantes apontam os requisitos que o exercício da função de *chef* de cozinha demanda e estabelecem critério de distinção entre iniciados e não-iniciados, entre competentes e leigos.

Como um desdobramento do debate sobre carreiras e trajetórias, os conceitos de **vocação e dom** emergiram das falas dos informantes. A vocação foi interpretada como expressão do processo de iniciação, da construção de uma identificação positiva com o trabalho e da interpretação do mesmo como projeto pessoal (a vocação estabelecendo uma ligação entre identidade biográfica e profissional). As discussões sobre o tema da vocação e do dom empreendidas por Dubar (2012) e Perrusi (2000; 2009) foram fundamentais para a análise desse ponto.

O dom apareceu na fala dos entrevistados como elemento da seara do imponderável, como uma predisposição inata que não pode ser aprendida com o treinamento, mas que depende deste para se desenvolver. A análise de Becker sobre os músicos de casas noturnas em *Outsiders* (2008) foi importante para desvelar que a retórica misteriosa do dom é tecida como estratégia de construção da identidade do grupo, sendo um caminho para afirmar tanto a peculiaridade das pessoas que o constituem, quanto os significados que circulam em torno da função de *chef* de cozinha.

Contudo, é importante destacar que a discussão sobre trajetórias profissionais e carreiras, a despeito de considerar que o processo de identificação se baseia em algum nível de unidade valorativa e retórica, não defende uma visão de profissão ou de ocupação como uma comunidade homogênea de valores.

Está claro que ocupações e profissões, tais quais outros grupos sociais, possuem normas e códigos que orientam as ações e interações daqueles que pertencem a eles. Mas reconhecer isso, não significa afirmar a ausência de heterogeneidade de valores e de identidades, de disputas e conflitos e da formação de alianças e segmentos dentro de um grupo.

O conceito de **segmento profissional** formulado por Bucher & Strauss (1961) é importante justamente para ressaltar o caráter processual e fragmentado de profissões e ocupações. Ou seja, tais autores defendem que os grupos ocupacionais/profissionais são constituídos por interações

fundadas em uma frágil coesão, e, permeados por conflitos, diferenças, desigualdades, heterogeneidade de valores, papéis e interesses. Por isso, propõem um modelo processual para estudar os fenômenos no mundo do trabalho.

In actuality, the assumption of relative homogeneity within the profession is not entirely useful: there are many identities, many values, and many interests. These amount not merely to differentiation or simple variation. They tend to become patterned and shared; coalitions develop and flourish – and in opposition to some others. We shall call these groupings which emerge within a profession *segments*” (Bucher & Strauss, 1961, p. 325-326).

De acordo com essa perspectiva, as ocupações e as profissões devem ser tratadas como amálgamas mais ou menos frouxos de diferentes segmentos perseguindo objetivos de modos diversos que são delicadamente unidos por um nome comum e pela atividade compartilhada em determinado período histórico.

Essas disputas ficam claras quando se pensa em uma divisão social e moral do trabalho, na noção de trabalho sujo que cria e/ou reproduz distâncias entre pessoas da mesma profissão ou ocupação, e também aparecem na abordagem da formação, como educação e treinamento.

O processo de **formação** é central à consolidação do profissionalismo, como instância principalmente de autonomia e controle sobre o trabalho. Nesse bojo, a análise de Freidson (1996) do profissionalismo como declaração e reconhecimento do domínio/monopólio de um saber abstrato por parte de determinado grupo é fundamental para entender as disputas entre segmentos da cozinha profissional, a qual se dá, grosso modo, entre àqueles que *chefs* que atuam no mercado da restauração e os segmentos que atuam nas instituições de ensino superior.

O tema da formação é bastante polêmico, pois envolve a oposição entre cozinheiros práticos e credenciados (por instituições de ensino superior ou técnico), e mais do que isso entre segmentos com concepções diferentes sobre a natureza do trabalho na cozinha profissional (intelecto e mão), sobre o monopólio das atividades, sobre o controle da formação (quem está habilitado a ensinar nas universidades, porque são poucos os *chefs* que ocupam esse espaço), sobre a relevância dos dois tipos de formação a credencial e a prática (o que vale mais um título superior ou um estágio em uma cozinha renomada?), e até mesmo sobre o fechamento e controle do mercado de trabalho.

Abordo, portanto, o tema da formação entrelaçado à discussão dos modelos de treinamento de ofícios e profissões (oposição que é transversal às análises empreendidas nesta tese), privilegiando o seu papel como estratégia importante na busca pelo profissionalismo (Freidson, 1996). Além disso, analiso a formação também como cenário onde ocorre a iniciação e a conversão

em uma cultura ocupacional. Assim, importa destacar que o tema da identidade profissional, o qual por si só ensinaria a escrita de outra tese, será abordado neste texto somente na medida em que se relaciona com os processos de formação e treinamento.

Todos os temas e conceitos explicados até agora são facetas relevantes para entender o processo de **consolidação do profissionalismo**, como método de organização do trabalho que objetiva atingir um fechamento contra o não-iniciado e o não-diplomando, por meio da negociação de jurisdição entre as ocupações, do controle da divisão do trabalho e do treinamento.

Para abordar essa questão, que é transversal a todas as outras trabalhadas na tese, foi preciso separá-la analiticamente das demais e assim discorrer de modo mais acurado sobre as questões específicas que dela se desdobram.

Na análise da busca pelo profissionalismo, parto das contribuições de Freidson (1996; 2001) para abordar o assunto e as cotejo com reflexões de Hughes sobre as classificações de profissão e de profissional e suas utilidades analíticas (buscando entender os sentidos que os *chefs* entrevistados atribuem a estas duas palavras).

Como mencionado anteriormente, compartilho com Freidson, a sua postura teórica e epistemológica que sugere uma abordagem fenomenológica da profissão. Para ele, “qualquer que seja a forma de definir profissão ela é, antes de tudo e principalmente, um tipo específico de trabalho especializado” (FREIDSON, 1996, p.142).

O desafio do sociólogo, portanto, não seria encontrar os atributos gerais que distinguem todas as profissões das diversas ocupações, mas entender qual tipo de trabalho é realizado, de que forma ele é exercido e qual o lugar que essa ocupação possui no mundo do trabalho. Nesse bojo, portanto, a profissão seria interpretada de modo relacional.

Na definição de profissões, vincula-as ao princípio ocupacional, não aceitando analisá-las separadamente das demais ocupações, tratamento que foi usado pelos funcionalistas, que recorriam ao conhecimento complexo (*expertise*) e à ética das profissões para distingui-las das ocupações e justificar uma série de privilégios. Em contrapartida, identifica as profissões como abrigos no mercado de trabalho ocupacional criados através de sistema de credenciamento (BARBOSA, 1998, p.24)

Para Freidson, além de ser um trabalho especializado, a profissão precisa, para ser reconhecida como tal, do domínio de um saber abstrato, que é passado por meio de um treinamento em nível superior, o qual confere uma credencial para aquele que a ele se submete. Seria esta combinação entre monopólio de um saber formal e o sistema de credenciamento que garantiria às profissões uma posição privilegiada no mercado de trabalho.

O termo profissionalismo foi cunhado pelo referido autor (1996, p.144) com o intuito de evitar o essencialismo que estava associado à concepção de profissão. O profissionalismo é definido pelo autor como um método de organização da divisão do trabalho e de alcance de poder profissional, além de ser uma estratégia para mantê-lo.

Nesse escopo, de modo geral, a noção de profissionalismo encontra-se imbricada às de domínio de um conhecimento específico, treinamento formal, autonomia de diagnóstico, diante do cliente e controle profissional dos pares.

Ao analisar os processos, significados e interações que orientam as tentativas de formalizar e organizar o trabalho de um *chef* de cozinha, eu não poderia recorrer a um conceito de profissionalização, uma vez que o mesmo encontra-se calcado em uma ideia de etapas necessárias e sucessivas que vão do trabalho em tempo integral até a criação de um código de ética formal (WILENSKY, 1964).

Sendo assim, acredito que o conceito de profissionalismo, pensado como uma forma de organizar a divisão do trabalho para alcançar o monopólio de um conhecimento, a autonomia e o controle profissional, é a opção mais profícua para entender fenômenos como a criação de cursos superiores e de entidades de classe; o Projeto de Lei que busca reconhecer e regular a profissão criando monopólios e fechamentos de mercado no âmbito da cozinha profissional.

Em se tratando do debate sobre a busca pelo profissionalismo, foi necessário fazer uma contextualização sobre a forma como se deu e como se dá a regulamentação de profissões no Brasil e recuperar um pouco da história do trabalho na cozinha e da formação da gastronomia nesse país. Para tanto, recorri principalmente às teses de Coelho (1999) sobre o papel do Estado brasileiro na regulação do trabalho e de Cunha (2005) sobre o ensino artesanal e manufatureiro no Brasil escravocrata.

Nesse contexto, é importante questionar a capacidade heurística de um debate dicotomizado entre ofício e profissão e entre profissão e mercado. Como já afirmei, penso que uma abordagem processual e relacional de ocupações e profissões, que privilegie a heterogeneidade, a mudança e o conflito permite apreender melhor as dinâmicas da sociedade. O que significa entre outras coisas reconhecer a ausência de fixidez e estabilidade e enfatizar a negociação de sentidos no mundo do trabalho, permitindo entender de modo mais sofisticado os processos de surgimento, mudança e extinção de ocupações e profissões.

Mesmo levando em consideração que é preciso fazer um estudo em certa medida

comparativo (para não perder de vista a dimensão relacional das profissões e ocupações e, portanto, para não desconsiderar o contexto maior no qual aquelas estão inseridas), acredito que, no caso dos *chefs* e da cozinha profissional, é mais interessante compreender e explicar as peculiaridades de seu surgimento, desenvolvimento, mudanças, e os diversos momentos do processo de busca pelo profissionalismo (o qual não é linear, podendo ter avanços, retrocessos e mesmo não se concluir) a partir da abordagem interacionista e da relação entre teoria sociológica e categorias emergentes do próprio campo.

Ou seja, a meu ver, a compreensão dos referidos processos interacionais e de construção de sentido que orientam o dia-a-dia laboral dos *chefs* de cozinha dar-se-á de modo mais rico se não tentarmos encaixar as suas dinâmicas específicas no modelo típico-ideal extraído da análise das profissões liberais e/ou estabelecidas. O que não impede a comparação dos achados desta pesquisa com elementos da trajetória de outros grupos, a fim de identificar com maior clareza os aspectos singulares a ocupação de *chef* de cozinha e os elementos compartilhados com outras.

2.2 A METODOLOGIA DA PESQUISA: PROCEDIMENTOS DE CONSTRUÇÃO E ANÁLISE DO *CORPUS*

Feita a apresentação geral das principais lentes teóricas e dos principais conceitos que foram utilizados na tese, comento as escolhas relativas à metodologia de pesquisa.

Nesse escopo, discorro brevemente sobre algumas das principais características da pesquisa qualitativa, visto que nossas técnicas estão situadas nesse campo, e, em seguida, passo a discussão sobre as técnicas de construção e análise do *corpus* da tese.

2.2.1 Reflexão sobre a *natureza* e a *qualidade* das metodologias qualitativas

Nesta seção, abro um parêntese para fazer uma reflexão geral sobre as características específicas da pesquisa qualitativa, visto que é nessa chave que as técnicas de pesquisa desta tese estão inseridas. Essa discussão privilegiará o debate sobre a natureza e a *qualidade* da pesquisa *quali*.

De início, gostaria de destacar a dificuldade de se referir à pesquisa qualitativa de um modo

geral. Compartilho a ideia de que não existe “uma” pesquisa qualitativa. Quando falo sobre a mesma no singular, estou utilizando um recurso analítico, procurando destacar os elementos comuns às várias abordagens e técnicas qualitativas existentes (BRYMAN, 2008).

Portanto, é preciso questionar o que é a pesquisa qualitativa e quais as suas características centrais. Esse tipo de questionamento sobre os métodos qualitativos não se volta apenas para uma afirmação de singularidade e, conseqüentemente, legitimidade em comparação com a pesquisa quantitativa. Vai além dessa retórica de disputa por reconhecimento no campo científico, buscando, principalmente, superar o chamado *pesadelo didático* (BAUER, GASKELL & ALLUM, 2002) associado à seara dos métodos qualitativos.

Se comparados com a tradição de pesquisa numérica, baseada na amostragem, no questionário e na análise estatística, os pesquisadores qualitativos, e os que pretendem tornar-se pesquisadores qualitativos, encontram pouca clareza e orientação na literatura para seus procedimentos. Embora isto esteja mudando lentamente, à medida que a massa crítica de pesquisadores desta linha está aumentando, a maioria da literatura está ainda preocupada em demarcar o território legítimo deste procedimento metodológico autônomo. Esta retórica legitimadora levou a uma hipertrofia epistemológica, originando definições de posicionamentos e contraposicionamentos dentro de um campo competitivo, com mais obscurantismo e jargões do que com esclarecimento e, ao final de contas, foi de pouca serventia quando se trata de saber o que fazer quando se faz pesquisa qualitativa (BAUER, GASKELL & ALLUM, 2002, p.27).

Bryman (2008, p.366) afirma que as características singulares da pesquisa qualitativa, em contraposição à quantitativa, são: 1. o privilégio das palavras em detrimento dos números; 2. uma relação predominantemente indutiva entre teoria e pesquisa; 3. uma posição epistemológica interpretativista⁴ (a compreensão dos mundos sociais é elaborada a partir da análise das interpretações dos sujeitos que deles participam) e 4. uma posição ontológica construcionista (grosso modo, as propriedades do social são resultado das interações entre os indivíduos mais do que de fenômenos externos a esses encontros).

Além disso, o referido autor destaca **cinco preocupações gerais** dos pesquisadores qualitativos, as quais são desdobramentos da posição interpretativista (BRYMAN, 2008, pp.385-390).

A primeira é o que o autor chama de *ver através dos olhos dos sujeitos pesquisados*. Isto implica afirmar que o *objeto* das Ciências Sociais é diferente do das Ciências Naturais, pois as

⁴ Segundo Bryman (2008, p.385), a posição interpretativista é oriunda da confluência entre as posições teóricas da *Verstehen* de Weber, da Fenomenologia e do Interacionismo simbólico.

pessoas são capazes de refletir e de atribuir sentido ao mundo que as cerca.

A segunda diz respeito à *descrição densa* de inspiração geertziana e a ênfase nos elementos contextuais do *objeto* de estudo, como passos importantes para o adequado entendimento da ação social dos indivíduos e dos grupos sociais estudados.

A terceira refere-se ao predomínio de uma visão processual em detrimento de um instantâneo estático da realidade social. A visão processual enriquece a compreensão dos pesquisadores, pois permite acompanhar o desdobramento de fenômenos no tempo e no espaço, possibilitando também captar suas interconexões.

A quarta relaciona-se aos limites da estruturação prévia de um projeto de pesquisa qualitativo, a fim de garantir a flexibilidade do mesmo diante da complexidade da sociedade.

Por fim, o autor reforça a ideia de que, em princípio, é mais comum que os conceitos e teorias surjam de modo indutivo na pesquisa qualitativa.

É interessante perceber a complexidade da pesquisa qualitativa, pois suas peculiaridades mais interessantes, fontes de sua força, possuem limites relativamente tênues que, quando ultrapassados, geram distorções que a enfraquecem (*ver através dos olhos do outro* pode acarretar o perigo do *going native* - ou seja, da falta de distanciamento e de análise crítica do *corpus* construído; a profunda contextualização pode descambar em uma descrição pura, ou em uma incapacidade de analisar a quantidade de dados coletados etc.).

De um modo geral, as principais críticas direcionadas aos métodos qualitativos são (BRYMAN, 2008, p. 391): 1. a pesquisa qualitativa pode ser subjetiva demais; 2. tem dificuldades para ser replicada; 3. tem problemas com a generalização e 4. sofre com a ausência de transparência.

Esses possíveis problemas e limitações atribuídos aos métodos qualitativos estão imbricados, em maior ou menor grau, às discussões e a determinados pontos de vista sobre a objetividade, a confiabilidade e a validade da pesquisa científica.

A objetividade, a confiabilidade e a validade são pilares tradicionalmente utilizados para avaliar a qualidade de qualquer pesquisa científica. Contudo, quando tais referências são transportadas de um paradigma quantitativo para o qualitativo geram ruídos e polêmicas diversos.

Na literatura especializada (BRYMAN, 2008; SILVERMAN, 2009; THURMOND, 2001), existem vários posicionamentos sobre a questão, que podem ser, grosso modo, sistematizados nas seguintes posições: adaptação dos critérios quantitativos para a seara qualitativa; criação de

critérios alternativos aos quantitativos; e uma posição que tenta equilibrar as duas anteriores. Isso evidencia o quanto essa discussão permanece controversa, sendo ainda hoje um espaço de disputa por legitimidade no campo científico.

Para Silverman (2009), esses critérios de avaliação da qualidade da pesquisa funcionam como demarcadores entre narrativas científicas, jornalísticas, literárias etc. Em suma, são demarcadores entre o saber científico e os demais saberes. O mencionado autor faz uma defesa da importância de tais critérios que denotam a peculiaridade do trabalho científico.

A despeito de existirem critérios compartilhados para avaliação da pesquisa científica em geral, acredito que as técnicas de construção e análise dos dados, bem como de sua avaliação no que tange à confiabilidade e validade devem ser diferentes (mas não necessariamente excludentes⁵) para abordagens as *quanti* e *quali*, de modo a se adequarem às especificidades de cada uma.

Silverman (2009, p. 254) afirma que a credibilidade de uma pesquisa está calcada nos conceitos de confiabilidade e validade. A confiabilidade está relacionada ao grau em que os achados de uma pesquisa não são meros acidentes circunstanciais. Para que isso seja mensurado, em regra, é preciso que a pesquisa seja replicável. Isto é, que outros pesquisadores sejam capazes de chegar aos mesmos resultados ou a resultados semelhantes se seguirem o método empregado pela primeira pesquisa.

A confiabilidade como replicabilidade, por todas as características da pesquisa qualitativa discutidas acima, torna-se um elemento problemático nessa chave metodológica. Contudo, pensando em critérios alternativos aos utilizados nos métodos quantitativos, foram elaboradas formas diversas de manter a credibilidade dos achados da pesquisa qualitativa.

Uma das que penso ser mais interessantes calca-se na idéia de transparência teórica e metodológica tal como defendida por Moisander & Valtonen conforme Silverman (2009, p. 254). A primeira refere-se ao ato de explicitar quais as teorias utilizadas na interpretação dos dados e como chegamos através delas a determinadas conclusões e excluimos outras. A segunda remete à descrição das estratégias e decisões tomadas ao longo de toda a pesquisa, bem como dos procedimentos utilizados na análise de dados, de modo a possibilitar uma avaliação acurada a

⁵ Com isso quero dizer que não acredito que exista uma oposição, tampouco uma hierarquia, entre métodos quantitativos e qualitativos. Apenas afirmo que existem diferenças na natureza destes métodos que reverberam nos critérios de avaliação dos mesmos. A escolha da abordagem a ser utilizada depende do problema de pesquisa, das características do objeto/sujeito estudado e do referencial teórico utilizado. A depender disso, pode ser necessária inclusive uma abordagem multimétodo ou de método misto, a qual combina os dois paradigmas em uma mesma pesquisa.

respeito da coerência teórico-metodológica de determinado estudo.

A validade está muito vinculada a discussões sobre em que medida as interpretações do pesquisador aproximam-se da realidade estudada ou são frutos de erros. “Por validade quero dizer... até que ponto um relato representa acuradamente os fenômenos sociais a que ele se refere”, como afirma Hammersley, segundo Silverman (2009, p. 260).

O debate sobre validade, mais do que o sobre confiabilidade, encontra-se bastante imbricado aos princípios gerais do método quantitativo. Dentro da perspectiva qualitativa, as diversas formas de triangulação são o principal meio de estabelecer critérios para a validade de uma pesquisa. É importante destacar que não acredito que a triangulação fará o pesquisador atingir a “verdade” a respeito de seu objeto de estudo. Contudo, quando bem empregadas, as estratégias de triangulação são capazes de sofisticar e ampliar a compreensão acerca das questões pesquisadas.

O *pesadelo didático* associado à pesquisa qualitativa não pode ser justificado pela dimensão artesanal desta última, tampouco pela sua necessária flexibilidade em torno da estruturação do desenho de pesquisa.

A ideia de artesanato intelectual, como um ofício, não prescinde da organização, do planejamento, da sistematização e da transparência. Ao contrário, opõe-se apenas a uma visão do cientista social muito próxima ao tipo ideal das *hard sciences*, como alguém que testa leis gerais e hipóteses através de métodos super controlados, nos quais os passos estão quase sempre prescritos.

A concepção de artesanato intelectual defende, independente do método utilizado (se *quali* ou *quanti*) que “no trabalho do cientista social não haveria fórmulas, leis, receitas, e sim *métodos*, no sentido original grego da palavra: via, caminho, rota para se chegar a um fim” (CASTRO, 2009, p.13).

Como afirmava Wright Mills (2009, p.41), a imaginação sociológica precisa ser estimulada e isso se dá menos por *insights* derivados de uma maçã caindo da árvore, do que por trabalho árduo, sistemático e rotineiro. E essa ideia se aplica a ambos os métodos, qualitativos e quantitativos.

Fiz essa breve explanação sobre as características gerais dos métodos qualitativos e sobre os seus critérios de avaliação, porque penso ser necessário explicitar, demarcar e justificar a minha posição nesse debate e, portanto, os pressupostos gerais que estão subjacentes à minha pesquisa.

2.2.2 Apresentação do desenho de pesquisa escolhido

Nesse momento, inicio a apresentação das estratégias de construção e análise do *corpus*, que utilizei em minha tese. Dividi o a seção em dois subtópicos, com objetivo de organizar melhor a discussão: primeiramente, exponho as técnicas utilizadas para a construção do *corpus* para, em seguida, comentar especificamente as técnicas que orientaram a sua análise.

2.2.2.1 Da construção do corpus

Nessa pesquisa, optei por utilizar lentes teóricas inscritas em tradições microinteracionistas (COLLINS, 2009), como o interacionismo simbólico. Essa escolha não foi aleatória, justificando-se pela natureza da questão de pesquisa e dos objetivos da tese.

Conforme já mencionado, investiguei o trabalho do *chef* de cozinha, ocupação marginal (no sentido de não é regulamentada), na qual alguns segmentos buscam, atualmente, consolidar o processo de profissionalismo.

Nesse bojo, estou preocupada em explicar e compreender, a partir das narrativas emergentes do campo (da fala dos *chefs*), de observação e da literatura especializada (no âmbito da sociologia e da gastronomia) os processos simbólicos de construção e negociação de sentido que orientam as interação cotidiana no ambiente de trabalho, a divisão social e moral do trabalho, os mecanismos de formação e as estratégias de segmentos do grupos para alcançar o *status* (e os benefícios dele oriundos) de profissão reconhecida e regulamentada pelo Estado.

Acredito que trabalhar com categorias emergentes do campo é adequado ao nosso problema devido à própria natureza do mesmo (isto é, estou pesquisando uma ocupação marginal, no sentido acima explicado, e não uma profissão estabelecida como a Medicina) e por concordar com as teses interacionistas segundo as quais as ocupações e as profissões surgem e se constituem por meio da interação, dotada de significado, entre os indivíduos (processo através do qual os membros de uma mesma atividade organizam-se para alcançar a autonomia sobre o seu trabalho).

Conforme já mencionado, adotar essa postura não implica ignorar elementos contextuais, mas, ao contrário, trabalhar a noção de profissão (e, claro, de ocupação) como um conceito

histórico, enraizado na sociedade que o produz e, por isso, variável de acordo com o contexto social.

Diante disso, fica patente ser mais adequado enfatizar (sem perder de vista a possibilidade de comparação) as peculiaridades do desenvolvimento histórico da ocupação de *chef* de cozinha, a partir das categorias emergentes das falas de nossos informantes e da observação.

Para atingir os objetivos da tese, utilizei as seguintes técnicas para a construção do *corpus*:

1) Entrevistas semi-estruturadas realizadas com *chefs* de cozinha. Essas entrevistas foram a principal técnica de construção do *corpus* de minha pesquisa. Por meio delas, acessei as trajetórias biográficas dos *chefs*, os significados e sentidos atribuídos por eles ao seu trabalho; os relatos sobre o cotidiano da ocupação e a divisão social e moral do trabalho nesse espaço; bem como sobre os processos de formação. Além disso, foi através dessas narrativas que pude problematizar também a posição do grupo tanto no que se refere à busca por regulamentação estatal, à autonomia e ao controle profissionais e às disputas por reconhecimento e prestígio.

Ao todo, foram realizadas quatorze entrevistas distribuídas entre as cidades de Recife e de São Paulo. Esta última não poderia estar de fora, pois é o maior pólo gastronômico do Brasil, no qual o mercado é bastante aquecido e diversificado, sendo também uma das poucas cidades no país que possui restaurantes cuja cozinha pode ser classificada como alta gastronomia⁶.

A estratégia para a seleção dos entrevistados foi a da amostragem intencional e teórica. Os *chefs* de cozinha foram escolhidos a partir de sua trajetória, do seu estilo e do tipo de negócio em que trabalham de modo a compor uma amostra heterogênea em termos representações e significados. Para garantir a heterogeneidade, precisei garantir um equilíbrio de gênero na amostra que não se verifica na realidade.

Todos os entrevistados estão comprometidos com um nível de sofisticação que os insere no mundo gastronômico, no qual o ato de se alimentar não é visto apenas como uma necessidade fisiológica, mas principalmente como um momento de culto estético a um prazer sensorial. Contudo, o perfil e o estilo de cozinha de cada qual são os mais variados de modo a enriquecer a

⁶ “*Haute Cuisine* expressão francesa que caracteriza a comida preparada de maneira elaborada, geralmente por um *chef*, e apresentada de forma elegante. Uma comida preparada de forma perfeita” (GOMENSORO, 1999, p.212).

amostra.

De acordo com Gaskell (2002, p. 72), Becker & Geer apontam algumas limitações das entrevistas, como técnica de pesquisa e de construção de um corpus.

Em tal situação, o entrevistador não pode compreender plenamente a "linguagem local": a conotação de alguns termos comuns pode ser totalmente diferente. Em segundo lugar, por diversas razões, o entrevistado pode omitir detalhes importantes. Pode ser que algumas coisas lhe pareçam apenas algo dado aceito sem discussão; outras coisas podem ser difíceis de serem ditas com palavras, ou o entrevistado pensa que seria descortês ou mostraria falta de sensibilidade. Em terceiro lugar, um entrevistado pode ver situações através de "lentes distorcidas" e fornecer uma versão que seja enganadora e impossível de ser testada ou verificada.

Na tentativa de sofisticar a minha compreensão e superar alguns dos *pontos cegos* das entrevistas, tentei utilizar também a observação como técnica de construção do *corpus* de pesquisa. No entanto, encontrei dificuldades para conseguir me fixar em uma cozinha por algum tempo e acabei realizando apenas uma observação na cozinha de um restaurante e uma observação participante em um congresso da área.

Ainda que de modo tímido, o uso da observação possibilitou o aprofundamento do conhecimento sobre o trabalho do *chef*, ao permitir o acesso, mesmo que rápido, a um instantâneo do trabalho na cozinha de restaurantes. Adotei uma estratégia de pesquisa aberta, pois não entrei na cozinha de modo clandestino ou camuflado, as pessoas sabiam que estavam sendo observadas por uma pesquisadora.

Empreendi uma pesquisa empírica, explicativa/interpretativa, que utilizou a pesquisa de campo, que trabalhou principalmente com a fala e que construiu seu *corpus* através de entrevistas semi-estruturadas individuais e dos diários de campo oriundos das observações.

Feita a descrição e a justificativa das técnicas de construção do *corpus* que foram utilizadas nessa pesquisa, passo à discussão dos instrumentos de análise correspondentes.

2.2.2.2 Da análise do corpus

A metodologia que guiou a construção e a análise do *corpus* foi a Teoria fundamentada nos dados (*Grounded Theory, GT*), derivada da vertente liderada por Strauss (2008).

Acredito ser essa a metodologia mais adequada para abordar meu problema e minhas

questões de pesquisa, posto que esse método foi construído dentro da chave interacionista simbólica, a partir de seus pressupostos epistemológicos e de uma visão geral semelhante sobre a sociedade, a qual privilegia a construção e negociação de sentidos através da interação social.

Apesar de não ser muito comum nas Ciências Sociais brasileiras⁷, a teoria fundamentada não é uma novidade. Tal paradigma teórico-metodológico, se assim podemos chamar, surgiu nos EUA, na década de 1960, e possui como preocupação central à articulação das interações sociais e dos processos de construção de significados ocorridos cotidianamente, que constituem a realidade social, com um nível de rigor analítico que demanda a transparência dos procedimentos da pesquisa.

Na época de seu surgimento, os métodos qualitativos eram bastante criticados por sua suposta fragilidade no que tange à validade e à confiabilidade e a GT procurou distinguir-se de uma tendência impressionista que acompanhava certos trabalhos qualitativos, buscando sistematizar seus procedimentos de análise. É importante destacar que, em sua origem, a GT pode ser vista como um amálgama de tradições diferentes (que em certo momento histórico foram rivais) como as de *Columbia* (casa de Barney Glaser) e *Chicago* (escola de Anselm Strauss).

A relação com a literatura científica consolidada sobre o tema a ser pesquisado é uma fonte recorrente de polêmica dentro das diversas escolas da teoria fundamentada nos dados e as posições quanto a essa questão são variáveis.

Há quem defenda uma postura de evitar a revisão de literatura antes do início da pesquisa, afirmando que a realização de tal procedimento impediria o pesquisador formular categorias originais a partir da experiência de pesquisa. Para esses teóricos, a incorporação da literatura dar-se-ia nos momentos finais da pesquisa, quase como contraponto a teoria construída com base nos dados (GLASER, 1998).

Para Strauss, a teoria já estaria presente desde a formulação da questão de pesquisa, por meio dos pressupostos, filiações e inclinações do pesquisador. A familiaridade com a literatura especializada, a seu ver, pode ser fonte tanto de criatividade (aumentando a sensibilidade do pesquisador para determinadas questões), quanto de bloqueio. Uma tentativa de controlar o processo, para além de todos os procedimentos analíticos, é levar a cabo o exercício de se

⁷ A teoria fundamentada nos dados, no Brasil, é mais recorrente na área da saúde em decorrência de ter sido muito usada em pesquisas realizadas em hospitais que buscavam entender as profissões de saúde, a relação entre médico e paciente, o processo da morte em ambientes hospitalares etc.

questionar constantemente.

Esses conceitos são realmente emergentes ou estou vendo esses conceitos nos dados porque estou muito familiarizado com eles? Se esses conceitos são realmente emergentes e relevantes, então quais suas similaridades e diferenças em relação aos conceitos encontrados na literatura? (STRAUSS & CORBIN, 2008, p.59).

A despeito disso, o autor deseja chamar atenção para os perigos daquilo que foi recentemente cunhado como *fetichismo do conceito* (GUSMÃO, 2012), liberando o pesquisador de uma revisão bibliográfica exaustiva, realizada antes do início da pesquisa. Uma vez que aquela seria de pouco uso nesse momento inicial, quando não é possível determinar todas as questões que vão surgir e os conceitos que as mesmas demandarão para sua adequada abordagem.

A relação com a literatura especializada, portanto, não é uma fase ou estágio, mas é transversal a todo processo da pesquisa e se modifica de acordo com a interação constante entre construção e análise de dados (processos igualmente simultâneos nesse paradigma metodológico).

Além disso, o pesquisador não deseja ficar tão mergulhado na literatura a ponto de ser reprimido ou sufocado por ela. Não é incomum que os alunos fiquem enamorados de um estudo (ou estudos) anterior, antes de ou durante suas próprias investigações, de tal forma que fiquem quase paralisados no sentido analítico (STRAUSS & CORBIN, 2008, p.58-59).

Nessa pesquisa, como já afirmei, utilizo a vertente *straussiana* e assumo uma postura mais flexível e transversal no que tange à relação com a literatura especializada, que está presente em minha tese desde a formulação do problema até a análise final.

A lógica que permeia a teoria fundamentada nos dados não se funda na verificabilidade, tampouco na falseabilidade de teorias. Segundo Strauss & Corbin (2008), o pesquisador que busque orientar-se por essa metodologia deve ser flexível, a fim de lidar com as ambigüidades do mundo social e, porque não, da ciência.

É importante destacar que, para os teóricos da GT, a pesquisa qualitativa está imbricada ao trabalho interpretativo, “ao trabalho interpretativo não matemático realizado com o intuito de descobrir conceitos e relações nos dados brutos, e a organização dos mesmos em um esquema teórico” (STRAUSS & CORBIN, 2008, p.12).

Conforme já mencionado, desde a fundação da teoria fundamentada nos dados, em 1961, por Glaser & Strauss, inúmeras interpretações foram feitas a respeito dessa metodologia e surgiram diferentes escolas dela derivadas.

Apesar dessa variedade, para Tarozzi (2011), é possível sistematizar algumas características

compartilhadas, que distinguem uma pesquisa que utiliza a teoria fundamentada nos dados de outras que usam metodologias qualitativas diferentes.

Esse núcleo de atributos é nomeado da seguinte forma pelo referido autor: exploração de um processo (parte da linguagem e dos significados, mas busca regularidades conceituais nos fenômenos investigados); amostragem teórica (lógica definida pelo processo analítico, apresenta-se como extensão progressiva ao longo da pesquisa e se orienta pelas lacunas na teoria emergente em busca da saturação das categorias); simultaneidade entre construção e análise de dados; uso de método comparativo; procedimentos graduais e progressivos de codificação; elaboração de conceitos e produção de memorandos e diagramas.

Para elaborar explicações e teoria sobre determinado problema sociológico várias ferramentas analíticas são utilizadas pela teoria fundamentada nos dados.

Além dos memorando e diagramas, as mais importantes do ponto de vista da construção de uma explicação sobre os fenômenos estudados são os diversos procedimentos de codificação, que possibilitam a articulação entre a compreensão e a explicação das dimensões micro e macro, da estrutura e do processo, por meio da conceituação, da categorização e do estabelecimento de suas relações.

Cada uma dessas estratégias de codificação possui uma série de procedimentos que visam equilibrar o rigor, a intuição e a criatividade do pesquisador. Por isso, elas são pensadas de modo processual e não-linear, contemplando momentos não só de redução e integração, mas também de constante revisão, a partir da coleta ou construção de novos dados.

É preciso destacar, ainda, que todo o processo de análise interpretação do *corpus* ocorre em dois níveis, a saber: o da linguagem nativa dos informantes e o da conceitualização, fruto da interpretação que o pesquisador faz das narrativas.

A teoria fundamentada nos dados oferece algumas ferramentas e recomendações para ajudar o pesquisador neste processo, tais como memorandos de enredo, uso de diagramas, realização de sistemáticas leituras do material buscando fixar-se no sentido geral e não nos detalhes tendo em mente questões como: qual a principal questão ou problema com o qual os informantes estão lidando? O que não está sendo dito diretamente? etc.

A meu ver, a teoria fundamentada nos dados, como outras estratégias analíticas, é uma tentativa bem-sucedida de superar o chamado *pesadelo didático* (BAUER, GASKELL & ALLUM, 2002) associado à seara dos métodos qualitativos. Essa metodologia não afirma apenas que o

caminho mais profícuo para construir interpretações a respeito da vida social é aquele que emerge da constante e profunda interação entre o analista e os dados por ele produzidos, mas elabora e sugere um percurso sistemático (sem deixar de ser aberto à criatividade do pesquisador, que precisa ser capaz de resolver adequadamente as questões que o campo coloca) para a produção de explicações e teorias (substantivas, mas também formais se for interesse da pesquisa), por meio da análise comparativa, indutiva e dedutiva, e da articulação entre estrutura e processo e entre níveis de análise micro e macro.

Visando reconhecer e, na medida do possível, controlar as limitações inerentes à pesquisa qualitativa, explicitarei o desenho de pesquisa e processos de tomada de decisão no que tange à metodologia utilizada, justificando-a de acordo com o problema, os objetivos de pesquisa e com o referencial teórico que orientaram essa tese.

2.3 NOTAS SOBRE A PESQUISA DE CAMPO

Entre os meses de abril e maio de 2013, eu dei início à minha pesquisa de campo. Primeiramente, elaborei o tópico guia das entrevistas. O roteiro inicial organizava-se em torno de seis questões gerais (como surgiu o seu interesse pela comida?; como virou o seu trabalho?; como foi a sua formação?; como é cotidiano de trabalho?; qual a diferença entre o trabalho de *chefs* e cozinheiros?; se acompanha as tentativas de regulamentar a profissão e o que pensa delas?).

Entretanto, para cada questão, eu especifiquei tópicos com temas detalhados que deveriam ser abordados pelos entrevistados e caso se não fossem comentados espontaneamente, eu os provocaria por meio de questionamentos específicos.

Feito isso, foram agendadas e realizadas duas entrevistas com *chefs* de Recife, as quais tiveram também o objetivo de testar e aperfeiçoar o roteiro.

Em seguida, dediquei-me a planejar e organizar a minha primeira temporada em São Paulo. A escolha de São Paulo, conforme já mencionado, deu-se em razão dessa cidade possuir um campo gastronômico diferenciado de outros do país e essa distinção se dá tanto pela qualidade, quanto pela quantidade dos restaurantes, cursos e negócios relacionados à gastronomia de modo geral.

Nesta viagem, participei de atividades (principalmente palestras) vinculadas a um congresso de gastronomia (*7º Paladar Cozinha do Brasil*, organizado pelo jornal *Estado de São Paulo*); realizei quatro entrevistas com *chefs* da cidade; fiz uma observação no serviço do almoço em um restaurante tradicional da cidade e assisti a uma aula em uma das escolas de gastronomia

mais antigas da cidade. A aula fazia parte de um dos módulos do curso técnico de *chef* (fundamentos da cozinha profissional) oferecido pela referida instituição.

A observação aconteceu em um restaurante de comida variada, bastante bem-sucedido, com 19 anos de funcionamento na cidade. O restaurante tem capacidade para 100 pessoas, abre de segunda a segunda, almoço e jantar, e quase todos os dias tem espera.

De todas as técnicas de construção do *corpus*, a observação é mais complicada. Quase todos os *chefs* entrevistados dispõem-se a me mostrar a cozinha, para que eu faça um *tour*, conheça as instalações, a equipe etc. Mas, ser aceita para uma observação sistemática nesse espaço revelou-se mais complicado. A presença de um neófito é vista com certa resistência e essa resistência é justificada pelo receio de que você atrapalhe o trabalho que, como já comentei, tem um ritmo muito intenso, e tenha acesso aos segredos profissionais compartilhados apenas pelos iniciados.

O Congresso *7º Paladar Cozinha do Brasil* aconteceu no período de 3 a 5 de maio de 2013, durante esses dias participei de aulas e palestras me atualizando de polêmicas e debates à época relevantes na gastronomia brasileira, bem como pude observar um pouco das relações entre os diversos segmentos do grupo estudado.

Como já foi dito, a amostragem dos informantes foi intencional e realizada levando em consideração critérios como a trajetória do entrevistado e o seu tipo de cozinha. A maior parte dos informantes foi contatada pela *internet*. O primeiro contato, em geral, aconteceu por meio de redes sociais, nas quais eu solicitava o email do informante. Contudo, nem sempre os informantes respondiam a esse primeiro contato.

Facilitou muito, nessa fase de organização do campo em São Paulo, o fato de eu conhecer uma jornalista do caderno gastronômico da *Folha de São Paulo*, a qual me passou contatos e me apresentou a entrevistados, que eu não havia conseguido acessar por outros meios.

De posse dos contatos pessoais de cada um, eu fiz um *email* padrão de apresentação da pesquisa. Não obtive negativas, nem houve resistências em torno da ideia de conceder entrevista.

Esse é um assunto sobre o qual a maioria dos *chefs* gosta de falar e, de certa forma, faz parte do trabalho deles conceder entrevistas à imprensa, então eles já estão familiarizados com essa interação e exposição. Contudo, por isso mesmo, eu precisava esclarecer que era uma entrevista acadêmica e que a lógica desse tipo de conversa é diferente da jornalística, bem como o uso do material.

A revelação de que as suas identidades seriam protegidas por um anonimato era, por vezes,

um fator de constrangimento para mim, porque normalmente o fato de ser identificado, ou de aparecer em alguma mídia, instiga-os. Em alguns entrevistados, eu pude perceber certo desapontamento. Mas, independente disso, o fato de ser escolhido para falar sobre o seu trabalho, por si só, já funcionava para eles como indicador de que eles são relevantes em sua área.

De modo geral, as interações com os entrevistados foram tranqüilas e as entrevistas transcorreram bem. As entrevistas que fiz em Recife duraram em torno de duas horas. Já em São Paulo, a média foi de 50 min, mas algumas foram bastante extensas. Em um dos casos, a falta de tempo foi claramente um problema de disponibilidade do entrevistado. Eu esperei mais de duas horas pelo informante e a entrevista foi bastante interrompida, porque aconteceu dias antes da abertura de um novo restaurante do mesmo *chef*, e ele estava às voltas com problemas na obra, com o fechamento do cardápio, entre outras pendências. Mas, como essa espera ocorreu no espaço de sua cozinha experimental, foi bom para mim, porque pude observar parte do trabalho da sua equipe e conversar informalmente com eles sobre questões relacionadas à pesquisa.

Terminada essa primeira etapa, interrompi a coleta de dados para fazer uma análise preliminar do material coletado. Após a escuta e a leitura de algumas transcrições, pude perceber que novas questões surgiram e que seria necessário alterar o tópico guia tanto para contemplar as novidades, quanto para aprofundar algumas facetas não exploradas das questões que já estão presentes.

Em novembro de 2013, voltei a São Paulo para fazer mais entrevistas. Fui especialmente para conversar com uma informante que considerava relevante para a pesquisa e que não conseguira entrevistar na primeira viagem.

Nesta segunda temporada, foram realizadas quatro entrevistas. Novamente, consegui os contatos com a jornalista da *Folha* e não tive dificuldade em agendar com os informantes. As entrevistas foram bastante tranqüilas e a interação com os informantes transcorreu sem problemas. Aparentemente, todos demonstravam certo prazer em conversar comigo sobre as suas trajetórias.

No primeiro semestre de 2014, dediquei-me a fazer as transcrições do material e a organizar esses dados. Com esse processo em curso, avalei que seria necessário retomar o campo em Recife. Fiz mais duas entrevistas com *chefs* jovens da cidade, com perfis e carreiras distintos. E tentei também viabilizar observações em seus restaurantes, mas a conversa não prosperou.

No mês de julho de 2014, fiz minha última viagem a São Paulo. A idéia era fazer mais duas entrevistas e uma observação. Novamente não consegui a observação, mas as duas entrevistas

foram realizadas e transcorreram muito bem.

Essa nova ida a São Paulo foi motivada principalmente pelo desejo de entrevistar uma *chef* que possui uma trajetória interessante, pois passou um tempo trabalhando na China e possui um trabalho que, nesse momento, ganhava destaque no cenário paulistano.

Além dela, quis conversar com um jovem *chef* que faz parte da geração credenciada em nível superior e que se envolveu em uma polêmica, alguns anos atrás, ao afirmar em um debate com a coordenadora dos cursos de Gastronomia do SENAC que a formação superior contribuiu pouco para sua atuação como cozinheiro profissional.

Quando voltei dessa última viagem a São Paulo, sistematizei todas as transcrições em um memorando analítico e dei continuidade aos processos de codificação e categorização. A partir dessa análise das quatorze entrevistas, percebi que já possuía um material muito rico e diverso e que já não seria mais necessário, para dar conta dos objetivos da tese, continuar com a pesquisa de campo. Tal avaliação foi realizada em conjunto com a minha orientadora. Os meses seguintes foram dedicados ao aprimoramento e refinamento das análises e a escrita da tese.

2.4 A DRAMATURGIA DA COZINHA: PALCO E BASTIDORES NO ESPAÇO DE UM RESTAURANTE

Para concluir esse capítulo de mapa geral da tese, acredito ser necessário empreender uma breve e seletiva caracterização do funcionamento de um restaurante. O espaço da cozinha profissional e as dinâmicas presentes na execução do trabalho, neste ambiente, possuem uma mística, a qual pode ser atribuída, entre outros fatores, ao segredo em que estão envoltas. Isto é, ao fato de o trabalho neste espaço ser desenvolvido tradicionalmente, e até pouco tempo, de modo totalmente invisível para o consumidor que está no salão, aguardando o seu pedido.

É possível afirmar que existe um fetiche, entre o público especializado, com relação ao desvelamento dos segredos da cozinha, tanto que os balcões são os lugares mais disputados e que o acesso ao segredo já se tornou uma mercadoria: as mesas dos *chefs*, as quais encontram-se situadas dentro das cozinhas e, por isso mesmo, oferecem poucos lugares e um serviço diferenciado, que inclui acompanhar de perto a preparação e a montagem dos pratos.

O interesse do público em desvendar os segredos da cozinha profissional também tem sido explorado por outros mercados como o editorial e o audiovisual, por meio de livros, de inúmeros

reality shows, séries e filmes (ficções e documentários) que versam sobre o tema.

Nesse escopo, um livro clássico é o *Cozinha Confidencial* do chef Anthony Bourdain (2001), que tem por objetivo contar histórias da carreira do chef e também revelar os bastidores da cozinha profissional.

Quero contar a você tudo sobre os recessos sombrios das entranhas de um restaurante – uma subcultura cuja milenar hierarquia militarista e cujo etos de “rum, sodomia e chibata” respondem por uma mistura de ordem incondicional e caos estrondoso – porque para mim isso é confortabilíssimo, feito um belo banho quente de banheira. Eu me sinto à vontade nessa vida, sei falar a língua. (...) Claro, sempre existe a possibilidade de que este livro *acabe* com meu negócio. Haverá histórias de horror. Esbórnias, drogas, transas no almoxarifado, revelações pouco apetitosas sobre manuseio errado de alimentos e práticas podres da indústria como um todo (BOURDAIN, 2001, p.14-15).

Muitas das representações e dos significados atribuídos pelo autor ao ambiente da cozinha, ao cotidiano de trabalho e às interações entre as pessoas que vivem nesse espaço reverberam nas falas e narrativas dos chefs por mim entrevistados e são reforçados por outros meios (como livros, filmes, programas de tv etc. conforme apontado anteriormente).

A cozinha dos restaurantes é caracterizada como um espaço que mistura ordem e caos, que é orquestrado a partir de disciplinas e hierarquias militares. O trabalho é classificado como árduo, fisicamente e emocionalmente extenuante, com frequência e jornadas intensas e não-convencionais, sendo realizado sob muita pressão. Para se sair bem, os cozinheiros precisam adquirir resistência física e emocional e incorporar o gesto, o movimento e o tempo adequados à lógica de organização deste espaço.

Eu devia ter enxergado esse ritual tão ensaiado pelo que era, devia ter compreendido o nível da atividade da atividade da Mariolância (*como o autor chama o restaurante no qual desejava trabalhar*), devia ter apreciado a experiência, sacado o que era que permitia àqueles gigantes carnudos dançarem sem uma palavra em volta do outro, dentro de um espaço exíguo e de alta concentração humana sem jamais colidir ou desperdiçar um movimento. Eles se viravam da tábua de cortar para o tampo do fogão com uma economia de gestos de tirar o fôlego, erguiam caldeirões de cento e cinquenta quilos do fogo, jogavam pernis de vitela de lá para cá como se fossem frangotes, aferventavam centenas de quilos de massa (...) Os pedidos não paravam de entrar, comandas empilhadas em cima das outras, os garçons berrando, mesa para dez, mesa para seis, quatro, cada vez um número maior delas, não num fluxo de vai-e-vem, apenas uma onda interminável e assustadora vindo em nossa direção. E todas em italiano! Eu não conseguia nem mesmo entender grande parte do que estava escrito, quem dirá o que os garçons gritavam para mim. E os peritos do Mario's tinham uma coletânea igualmente impenetrável de codinomes para cada prato, dificultando ainda mais a tarefa de fazer sentido daquilo tudo. Havia gritos de “A sua aí!” e “Pronto!” a intervalos de poucos segundos, e também “Sai!”

mais comida saindo, mais pedidos entrando, os rancos de um interfone toda vez que um barman lá de cima pedia algum prato. (...) O calor era horrendo. O suor escorria pela testa, entrava nos olhos e me cegava, enquanto eu girava feito um pião, sem sair do lugar (BOURDAIN, 2001, p.48).

Durante a observação, pude acessar o mundo real do trabalho na cozinha de restaurante e acessar algumas das dinâmicas acima apontadas. Como dito anteriormente neste capítulo, a observação foi realizada em São Paulo, em um restaurante clássico da cidade e com perfil mais comercial.

Uma das *chefs* entrevistadas autorizou que eu acompanhasse o serviço do almoço de seu restaurante, em uma segunda-feira. Cheguei um pouco antes de meio dia, a equipe da cozinha estava almoçando, fui apresentada a algumas pessoas e esperei o horário em que o restaurante abre para o público para entrar na cozinha.

Nesse intervalo, tive que trocar de roupa para cumprir as regras da vigilância sanitária. Vesti então um dólmã, sapatos de plástico e preendi os cabelos em uma touca. Quando entrei na cozinha, a minha principal preocupação era achar um lugar no qual tivesse uma visão geral do espaço, sem atrapalhar a movimentação dos cozinheiros.

Acabei me acomodando em um pedaço de parede, ao lado da porta que ligava a cozinha à *boqueta* (área de entrada dos pedidos e de finalização e saída dos pratos). Fiquei em frente a um interruptor, com parte das costas apoiada na parede e com os braços cruzados para não atrapalhar a passagem.

A cozinha estava mais cheia do que o normal, porque eles estavam treinando uma nova equipe, que trabalhará na primeira filial do restaurante, que abriu recentemente, em um *shopping* da cidade de São Paulo.

Logo na entrada da cozinha ficavam a grelha e dois fogões industriais, na frente desses fogões, o balcão de montagem dos pratos com a *mise en place*⁸ feita (molhos, presuntos, ervas etc.). Do lado direito desse balcão, estavam os fornos para assar tudo que precisasse (como o prato do dia era picadinho, na maior parte do tempo saiam *chips* de banana da terra deste forno). E do lado esquerdo do mesmo balcão, havia um tipo de copa e atrás ficava a área de lavagem de pratos.

A cozinha fria e o *delivery* funcionavam em outro espaço, atrás da boqueta. Este local era

⁸ “Literalmente “colocar no lugar”. O preparo e reunião dos ingredientes, panelas, utensílios e pratos ou travessas necessários para determinado prato ou período de serviço” (Chef profissional/Instituto Americano de Culinária, 2009, p. 1203).

envidraçado e, portanto, estava aos olhos do público. No entanto, essa é parte mais limpa, tranquila e que condiz com a imagem do restaurante. A cozinha quente, onde a maior parte do serviço é preparada continua invisível aos clientes. Eu passei a maior parte do tempo na cozinha quente, apenas ao final do serviço, quando os pedidos começaram a diminuir, fui para a boqueta.

Assim que o restaurante abriu, começaram a chegar os pedidos em um ritmo bastante intenso. Da mesma forma que para Bourdain, no início de sua carreira, a comunicação entre a equipe me intrigou. Eu não conseguia captar como eles se entendiam, em meio aquela gritaria, e, por conta da linguagem codificada utilizada pelo grupo, tive dificuldade de compreender quantos e quais pratos estavam sendo pedidos.

A brigada possuía uma linguagem própria para *marchar* a cozinha, que para mim ou para qualquer outro leigo parece caótica e incompreensível, mas que entre os iniciados funcionava muito bem.

A cozinha é organizada como uma linha de montagem. O trabalho é bem dividido entre as praças e é preciso que todas estejam em harmonia e com o tempo sincronizado, pois o erro de uma atrasa o serviço inteiro. O subchef estava marchando a cozinha e cuidando da grelha. Ao marchar, a sua tarefa é não só cobrar os pedidos de cada mesa, mas principalmente regular o ritmo do trabalho. A todo instante, ele gritava: “*Bora! Bora! Bora!*”.

As proteínas saíam dos fogões e grelhas direto para o balcão para receber acompanhamentos, assim como os pratos únicos – risotos e massas –, os quais no balcão recebiam o toque final. Do balcão, os pratos eram levados para a boqueta, onde, após a finalização, eram encaminhados aos clientes. Em paralelo a isso, tinha um fluxo da cozinha e do salão em direção à área da lavagem dos pratos e das louças sujos.

Os movimentos da equipe no espaço da cozinha também eram regulados e acompanhados por uma linguagem específica. Sempre que alguém precisava transitar no espaço, que estava extraordinariamente cheio, gritava para os outros: “*Queima, queima, queima! Atrás, atrás, atrás!*”, a fim de sinalizar o movimento e evitar acidentes que podem interromper o ritmo e a sincronia do trabalho.

A equipe da cozinha, com exceção da *chef* que não estava presente, era toda masculina e não havia estagiários provenientes de cursos superiores de gastronomia. Somente a *chef* possui formação superior em gastronomia. Todos os cozinheiros possuíam uma formação prática, alguns já tinham feito cursos de curta duração pagos pelo restaurante. De modo geral, a brigada tinha um

perfil mais proletarizado.

As mulheres ocupavam postos de gerência e no salão, como garçonetes. Os garçons, aliás, tinham um perfil completamente diferente do dos cozinheiros. Sendo o salão o palco, a parte visível do restaurante, alguns estabelecimentos buscavam garçons entre jovens estudantes de classe média, bonitos, com acessórios da moda, que passam uma mensagem de que aquele é um ambiente *cool* e moderno. Foi-me dito, em conversas informais com a equipe do restaurante, que essa mão-de-obra é mais reconhecida do ponto de vista financeiro, obtendo rendimentos mais altos do que o dos cozinheiros.

Passado o pico dos pedidos do almoço, me mudei para a boqueta. O clima na boqueta e na cozinha fria era bastante diferente do da cozinha quente. Bem menos pessoas trabalhando e o trabalho era mais independente e silencioso.

Quando troquei de lugar, fiquei conversando com a gerente em treinamento, que é ex-garçonete da casa. Ela me relatou que está com dificuldade de ser respeitada pela equipe, porque tinha uma relação mais próxima e de igualdade com o grupo quando era garçonete e também porque é mais *sensível*, disse que precisa ser mais firme, mais dura, para conseguir se impor e ter sua liderança legitimada pelo grupo.

Eu sai de lá no final do serviço, depois que o último pedido foi comandado, o da “*família real*”, que é como eles chamam os sócios do restaurante, e quando os procedimento de limpeza já estavam em curso para deixar a cozinha pronta para o turno seguinte.

Essa observação, apesar de rápida, serviu para me aproximar do *mundo real do trabalho* da cozinha de restaurantes e para me revelar alguns de seus segredos. O acesso aos bastidores desse restaurante foi importante para questionar com mais acuidade alguns pontos que permeiam a divisão e a organização do trabalho nesse espaço, bem como as representações e os significados que orientam as interações nesse espaço.

Uma questão que saltou aos olhos, durante a observação, e está imbricada ao segredo que envolve o ambiente da cozinha profissional, é a caracterização desse espaço de acordo como um bastidor (GOFFMAN, 2008)⁹.

⁹ O conceito de bastidor é fundamental na dramaturgia social goffmaniana. Ao se debruçar sobre a cena da interação face a face, no cotidiano da vida social, o autor detalhou os processos através dos quais as pessoas e os grupos (equipes) de representação, em diversas situações (inclusive no trabalho) e espaços (palco e bastidores), apresentam-se a si mesmas e às suas atividades aos outros, buscando definir a situação, isto é, manter o controle sobre as impressões transmitidas e emitidas para dessa forma obter a resposta desejada no que tange ao comportamento do outro (GOFFMAN, 2008).

Uma região de fundo ou dos bastidores pode ser definida como o lugar, relativo a uma dada representação, onde a impressão incentivada pela encenação é sabidamente contradita como coisa natural. (...) Aqui os tipos de equipamento cerimonial, tais como as diferentes espécies de bebidas e roupas, podem ser escondidos, de tal modo que a platéia não seja capaz de perceber o tratamento concedido a eles, em comparação com o que lhes poderia ser dado. (...) Aqui o ator pode descontraír-se, abandonar a sua fachada, abster-se de representar e sair do personagem (GOFFMAN, 2008, p.106-107).

Utilizando a dramaturgia social goffmaniana, pode-se pensar no espaço de qualquer restaurante a partir da divisão entre palco (o salão) e o bastidor (a cozinha). A região de fundo, ou bastidor, encontra-se separada do palco, protegida por divisórias (mesmo com as normas da cozinha aberta, os vidros só mostram uma área da cozinha, em geral a de finalização) e se mantém, em regra, fechada àqueles que não pertencem ao grupo. Esta, inclusive conforme já mencionado, foi uma das dificuldades que tive para realizar uma observação mais duradoura.

“Porque esse mundo da porta pra cá é um, é o mundo da fantasia, da Disneylândia, é isso aqui. É como se fosse assim: tudo como deveria ser bonitinho, não sei que lá, ser tudo perfeitinho, arrumadinho, pererê. Daquela porta pra dentro, o mundo é oposto, é completamente, é como se fosse pegar isso aqui e virar isso ao contrário” (Lúcio).

No salão-palco, predominam o esforço de representar a imagem e os valores que o restaurante deseja passar, durante o tempo em que o restaurante encontra-se aberto ao público¹⁰.

Não por acaso que, no espaço em que foi feita a observação, os garçons são diferentes, em termos de origem de classe, estilo de vida e capital cultural, dos cozinheiros que atuam nos bastidores do restaurante. Pois, cabe aos primeiros interagir com os clientes (a platéia) e transmitir a imagem que o restaurante deseja passar.

Os empregadores completam a harmonia contratando pessoas com atributos visuais pouco atraentes para o trabalho na região do fundo e colocando pessoas que *dão boa impressão* nas regiões da fachada (GOFFMAN, 2008, p.117).

Nos bastidores, ou seja, dentro da cozinha, os sócios/donos do restaurante são chamados por apelidos (*família real*); os pratos adquirem codinomes; a platéia é criticada, os membros

¹⁰ “E naturalmente uma região que é de todo instituída como região de fachada para a representação regular de uma dada prática funciona muitas vezes como região de fundo, antes e depois de cada representação, pois nestes momentos os acessórios permanentes podem exigir reparos, restauração e rearrumação, ou os atores podem experimentar seus trajes. Para ver isto, basta-nos apenas dar uma olhada num restaurante, armazém ou residência poucos minutos antes de esses estabelecimentos se abrirem para nós no movimento do dia” (GOFFMAN, 2008, p.120).

ausentes ou em mudança de papel são alvo de brincadeiras, sátiras (como a antiga garçonete que estava em treinamento para gerente e passava por dificuldades para ter esse papel reconhecido pelos cozinheiros); os novatos são testados, pressionados e sabotados; os padrões de higiene e limpeza são flexibilizados; as próprias receitas são interpretadas por meio de atalhos, se necessário for. É interessante observar a coincidência nesse quesito nos relatos de Bourdain (2001), de uma das entrevistadas e da minha observação.

“E cheguei, nunca tinha entrado numa cozinha em restaurante, nunca. Cheguei logo num horário de almoço, vi o pandemônio, um caos. A cozinha era um ovo... Não, eu cheguei, me jogaram lá assim: vai, vai com Deus. Não tinha ninguém orientando nem nada. Eu fiquei observando, perguntava, isso e aquilo, tentando entender o funcionamento daquilo, como é que funcionava isso, como é que você manda 30 pratos ao mesmo tempo, todos quentes. Como é que se prepara isso? Eu não entendia bem esse funcionamento porque eu tava muito verde ainda na faculdade, né? No primeiro período, acho que a gente paga duas cadeiras práticas, cozinha fria e cozinha quente. Só. Segundo período, acho que três cadeiras práticas. E a cozinha de faculdade é diferente, né? Aquela cozinha grande, tudo bonitinho, cada um tem seu material, você tem três horas pra fazer um preparo, todo mundo conversando: professor, me ajuda aqui, professor, como é isso? Então quando eu cheguei dentro da cozinha de um restaurante, as coisas sujas. Sujas não, porque tava no meio do *rush*, então tem panela suja na pia, tem coisa no chão, tudo ao contrário da faculdade é a vida real. E eu fiquei bem assustada com aquilo, eu falei: meu Deus, como é que a pessoa consegue trabalhar assim? E a primeira semana foi muito difícil. Aí eu ficava lavando folha. Lavava folha. E na faculdade, a gente aprende a higienizar, não sei o que. Só que a gente não tem tempo hábil pra isso tudo, porque não consegue. Então algumas etapas a gente pula. Tipo, ao invés de deixar 20 minutos de molho, deixa 5. E não sei o que. E já corre, faz (...) Tem que observar, olhar, não sei o que. Tem uma cozinheira lá que era complicadíssima e pegava uma panela quente, e batia no braço: ai, desculpa. De propósito. Dava cotovelada nas minhas costas”(Júlia).

Segundo Goffman, o controle dos bastidores seria também o controle do trabalho, no sentido de reduzir os efeitos de circunstâncias deterministas no cotidiano. É nesse espaço de bastidor, no qual imperam o caos e ordem, que a autoridade do *chef* é exercida e que ocorrem as principais interações entre cozinheiros e entre cozinheiros e *chefs*.

As exigências por precisão, perfeição, sincronia e ritmo pressionam os cozinheiros e alimentam, combinadas a outros fatores, em algumas cozinhas, um clima de competitividade e de sabotagens.

Segundo os relatos quanto mais alto for o padrão de qualidade do restaurante, maiores serão a pressão e a competitividade. Nos dias atuais, com a democratização do acesso à *internet* e com as mudanças que isto provocou na crítica gastronômica, o tipo de pressão sofrido pelo setor de serviço foi diversificado, aumentando o poder de elementos e controles externos ao trabalho na cozinha.

“Acho que tem muito stress, eu amo essa adrenalina que acontece, mas a gente tem muita tensão, muito *stress*, a gente trabalha muito com... é...diretamente com o cliente é o sim e o não, um tapa na cara já na hora, e hoje com essa informatização, com o *iphone*, você já ta sendo questionado, no momento, você nem sabe que tem uma foto tua, já tão comentando e isso tudo leva pra dentro” (Antonia).

Dentro da cozinha, a competitividade pode se manifestar de várias formas. De acordo com os entrevistados, haveria um tipo sadio que estimula a proficiência (do tipo quem corta a cebola mais rápido, por exemplo); e outros negativos que são vistos como *puxões de tapete*.

Entre os segundos, é possível identificar a sabotagem como rito de passagem para o calouro; a sabotagem para trapacear um colega de trabalho e conseguir a vaga ou a função desejada; a sabotagem como vingança e a sabotagem para implodir uma autoridade não reconhecida.

“Porque quando a gente sai da faculdade e vai pro mercado de trabalho, o que mais aparece é gente querendo desmotivar. Tinha cozinheiras ameaçadas porque viu que tinha formação, não sei o que, que eu ia chegar muito mais longe do que cozinheiras de 20 anos de profissão, que tavam ali estacionando: você não presta pra cozinha, você? você vai desistir. Bem assim mesmo. Então tem que ter uma estrutura emocional muito grande, porque é *punk*, você ter que abrir mão de tudo, de amigos, de namorado, de família, de datas comemorativas pra tá ali dentro de uma cozinha. É calor, é quente, é um desgaste muito grande, é bem complicado” (Júlia).

“A cozinha tem muito disso. A pessoa, assim, ser muito puxão de tapete, muita gente sacanear, assim. Ela foi bem difícil pra mim no começo. E também eu super insegura começando, não tinha tanta experiência, né, não tinha tanta prática, assim, como é que eu vou lidar com essa mulher, entendeu? Como é que eu vou fazer com essa criatura que é uma pessoa que mente, uma pessoa que engana eles, e como é, eu quero que eles enxerguem isso” (Janaína).

“Existe competitividade entre eles, quem faz melhor, quem faz mais rápido, que é uma competitividade sadia. Agora em certos lugares existe, que eu já passei por isso em *Bilbao* no começo, de tá de estagiário, estágio obrigatório até, de gente passar mudar a temperatura do forno e quando eu voltar ta tudo queimado e a temperatura mudada e não foi ninguém, sabe? As pessoas que estão lá, os 60, 50, sei lá quantos têm, só tem uns 5 ou 6 que são contratados, o resto é tudo estagiários, não são estagiários, são cozinheiros que não ganham, certo? São cozinheiros normalmente bem formados que não ganham dinheiro, não é remunerado. Então, existe uma competitividade muito grande entre esses cozinheiros, claro, que um com outro faz amizade, é...Termina fazendo grupos, normalmente esses grupos se dividem pelas praças, mas, se você se der conta, todo mundo assim, você ta no melhor restaurante do mundo, numa reunião de criatividade com *Ferran Adrià*, você vai querer falar, você vai querer dar sua idéia para fazer um prato, então...existe essa competitividade no caso da criação, sadia, e existe a ruim também, sabe? Que aí é muito difícil lá controlar porque são 50 pessoas. Então uma pessoa passa e desliga o fogo e você não ta vendo, você não vai ver até você ir ver se ta bom e já se passou 2h e não dá mais tempo” (Ciro).

O trabalho realizado no bastidor, no ambiente da cozinha, articula-se a certa representação do cozinheiro como *outsider* (BECKER, 2008). Apesar do movimento recente de valorização não exatamente da atividade de cozinheiro, mas de parte das atribuições do *chef*, o universo da cozinha profissional continuou de algum modo envolto em uma aura marginal, a qual é cultivada por segmentos de cozinheiros e chefs.

“Então assim, eu acho que se o cara for muito certinho demais pra trabalhar na cozinha, consegue não. Tem que ser um pouquinho doido” (Lúcio).

Para classificar os cozinheiros como um grupo *outsider* é preciso utilizar esse conceito, no mesmo sentido que Becker (2008, p.89) utilizou ao analisar os músicos de casa noturna. Isto é, tanto os cozinheiros quanto os músicos seriam grupos desviantes estáveis, cujas atividades estão formalmente dentro da lei, mas que são assim nomeados por conta da rotulação de seu estilo de vida como não-convencional por outros membros da sociedade.

Haveria uma cultura ocupacional em torno do trabalho na cozinha de restaurantes (que surgiria no bojo do exercício de atividades em comum e na confrontação com problemas comuns), a qual se manifestaria também por meio desta representação do cozinheiro e de sua ocupação como marginais.

Tal qual o músico, *chefs* e cozinheiros vivem em um mundo extremamente diferenciado no sentido de que a gastronomia oferece um leque muito vasto de opções de trabalho e de que cada cozinha é um microcosmo com organização e interação, em grande medida, peculiares. Talvez aqui não se possa afirmar que a excentricidade é um valor ocupacional básico, porque existem outros modelos profissionais e subculturas em vigor, mas é comum o sentimento entre cozinheiros e *chefs* de que eles são diferentes das outras pessoas e grupos da sociedade e possuem um estilo de vida igualmente distinto.

Esse sentimento de diferenciação está ligado, assim como entre os músicos, às condições de trabalho de cozinheiros e *chefs* que, apesar de não terem deslocamentos frequentes, possuem uma carga horária semanal e uma jornada diária de trabalho não convencional, o que atrapalha uma vida social fora do grupo profissional (BECKER, 2008, p.107).

Como um desdobramento da representação do grupo de acordo com a ideia de *outsider*, é desenvolvida, por exemplo, uma linguagem própria (a qual possui elementos em comum com a

linguagem de bastidores¹¹ identificada por Goffman) cuja função é identificar o iniciado no grupo.

Algumas palavras se desenvolveram para designar problemas profissionais e atitudes peculiares de músicos, e típico delas é *quadrado*. Essas expressões permitem que os músicos discutam problemas e atividades para os quais a linguagem comum não oferece uma terminologia adequada (BECKER, 2008, p.109).

Exemplos disso são os termos *nadar* (perder o ritmo, não conseguir acompanhar o tempo certo de soltar os pratos); *marchar* (o *chef* em regra é o encarregado por dar o ritmo ao serviço, cobrando que os pratos sejam preparados e finalizados no tempo correto); *cantar comanda* (anunciar a entrada de cada novo pedido aos cozinheiros); *soltar prato* (finalizar e mandar para as mesas) entre outros.

“Significa o que isso? Soltar prato?

Você grelhar carne, você montar o acompanhamento. Que é assim, tem um prato, então tem a proteína e o acompanhamento. Então geralmente você fica numa proteína aí fala; ó, quero purê disso, arroz daquilo. Aí a outra pessoa vai e faz: bora, cadê o purê? Aí monta o prato e solta” (Júlia).

O uso da representação *outsider* para se distinguir dos outros grupos da sociedade, por parte de *chefs* e cozinheiros, não implica afirmar a existência de uma cultura ocupacional homogênea nesse espaço. Especialmente, entre os *chefs*, que são os encarregados pela criatividade e pelo conceito dos restaurantes, há espaço para moldar um estilo próprio e isto cria uma diversificação de perfis ou de tipos profissionais. Uma das entrevistadas criou uma classificação dos tipos de *chefs* e cozinheiros que, a seu ver, atuam no universo da gastronomia paulista.

“Tem esses, essa mimese do Alex Atala, né? Tem uns meninos assim. Tem as moças do meu tipo, assim, desse braço, mais assim [tom brusco]. E as meninas mais [tom suave], que vão pro lado da sedução feminina, isso tem muito. Muita menina que vai tirar foto pra revista assim, vai com o cabelão, aquela coisa. E tem o mais adorável que é o nordestino figura, né? O figura. Tem os bêbados, tem gente que bebe muito. Tem muita bebida e muita cocaína, muito. Tem, assim, os que vem de faculdade e dão certo, são os filhos estranhos, os filhos do meio. Então são aqueles que não gostam de estudar, que nunca dá certo, aquele filho que dá trabalho. (...) Mas que acabou dando certo alguns, assim, bem generalizando. Mas se você pegar, são essas pessoas que vem da faculdade. Aí tem os

¹¹A linguagem dos bastidores consiste no emprego recíproco do primeiro nome, nas decisões tomadas em comum, na irreverência, francas observações de ordem sexual, queixas minuciosas, fumar, trajes comuns grosseiros, postura desleixada ao sentar e estar de pé, uso da linguagem dialetal ou abaixo do padrão, resmungos e gritos, agressividade e caçoadas jocosas, desconsideração pelos outros em atos de pouca importância mas potencialmente simbólico, atitudes físicas menos importantes como zumbidos, assobios, mascar goma, dentadas, arrotos e flatulência (GOFFMAN, 2008, p.120).

cheiradinhos, as moçoilas, as Maria Bonita mais assim. E tem os arrogantes, né? Os nerdzinhos. (...) É. Tem os bonachões. Ah, *whisky, blues*, uh, é o bonachão. E tem os competitivos, cdfzinhos, mais arrogantes que não se misturam. É, tem esses tipos. E eu gosto muito de um tipo, que é o peão paulistano. Que eu apelidei de peão paulistano, né? Que tem uma inteligência que eu gosto muito e que... Porque é da minha terra, eu consigo entender melhor, né? Entender assim, eu consigo ter algo em comum do o nordestino figura. Que eles são muito engraçados. Tem o lance de admiração e de, aqueles bem palhaços, que aguenta tudo, que aguenta ressaca, aguenta não sei o que. Esses pra mim são os meus preferidos. Com quem eu mais aprendi, com quem eu mais me diverti. Que eu faço questão de ter, são os que me emocionam, assim” (Maria).

Entre os meus informantes existem também diversos tipos de *chefs*. Porém, a classificação que construí a partir da análise do *corpus*, diferente da oferecida pela entrevistada, está concentrada na tentativa de identificar os estilos dos *chefs* e agrupá-los em categorias a partir de seus níveis de autonomia e da relação que possuem com o ato de cozinhar.

Alguns *chefs* encontram-se mais vinculados a atividades empresariais, e acabam atuando mais como gerentes do que como cozinheiros, artesãos ou artistas. Nesses casos, em suas rotinas, as atividades fim, em termos de contato direto com o alimento, são bastante residuais.

Outros, os *chefs-cozinheiros*, se encontram bastante envolvidos com as demandas da cozinha, ao buscarem desenvolver uma linguagem própria, criativa e, em alguns casos, de vanguarda. Entre eles, a busca pela perfeição (no sentido de executar as tarefas cada vez melhor), pela criatividade e pela inovação (em diversos setores do restaurante, tais como sistema de reservas, logradouro, arquitetura, *design* de interior, tipo de *menu*, serviço, louça, pratos, técnicas etc.) é um motor para ação e uma fonte de autonomia e de satisfação pessoal com o trabalho.

Nessa segunda categoria de *chefs-cozinheiros*, também estão localizados aqueles que, guiados por valores gerais como beleza e virtuosismo, **não** perseguem a inovação como principal objetivo. Este segmento persegue mais a *autoridade* do que a inovação. Isto é, buscam expressar a si mesmos através de seu trabalho, por meio de um repertório de releituras de receitas consagradas, oriundas de diversas cozinhas tradicionais ou não.

Por fim, poderíamos identificar um tipo de *chef* que ainda não conquistou o nível de autonomia profissional, que o permita expressar a si mesmo através de seu trabalho, o qual, em decorrência disso, cultiva um estilo mais comercial. Em outros termos, isto significa que ele precisa fazer concessões a diversos controles externos (como os dos empresários que o contrataram e dos clientes que são o público alvo do restaurante).

Em suma, poderíamos categorizar os *chefs*, a partir de sua relação com o ato de cozinhar, em dois grandes tipos, *chefs* empresários e cozinheiros. Dentro destes últimos, existem os criativos-

inovadores, os autorais e os executores (que não possuem autonomia para formular um conceito próprio).

De modo geral, os *chefs* entrevistados possuem uma origem de classe em comum, estratos da classe média, e possuem um capital cultural relativamente alto: podem ser considerados como pessoas educadas, no que tange à cultura geral e ao próprio nível de escolaridade.

Entre aqueles que não possuem formação superior em Gastronomia, é comum ter freqüentado instituições de nível superior antes de enveredar para a cozinha prestando vestibular para cursos como Arquitetura, Publicidade, Economia, Física, Engenharia, Ciências Sociais etc. Contudo, nem sempre os entrevistados chegaram a concluir tais formações.

No quadro abaixo, estão listadas algumas das características do perfil dos *chefs* que foram entrevistados, entre os anos de 2013 e 2014, nas cidades de Recife e São Paulo. Os seus verdadeiros nomes foram trocados por outros fantasiosos e os seus restaurantes também tiveram os nomes substituídos.

Nome	Restaurante	Idade	Formação	Tempo de profissão
Paulo	Chef proprietário do restaurante A	34 anos	Formação <i>on the job</i> combinada a curso técnico na Inglaterra – <i>Westminter College</i> .	13 anos
Lígia	Chef proprietária do restaurante B	38 anos	Formação <i>on the job</i> combinada a curso superior do SENAC-SP.	14 anos
Fernando	Chef proprietário do restaurante C, jurado de <i>reality show</i> culinário	38 anos	Formação <i>on the job</i> combinada a curso no <i>Cordon Bleu</i> na Inglaterra.	21 anos
Lúcio	Chef proprietário dos restaurantes D e E e do café F	38 anos	Formação <i>on the job</i>	18 anos
Ciro	Chef contratado do restaurante G a época da entrevista	34 anos	Formação <i>on the job</i> combinada a curso Escola Técnica na Espanha .	13 anos
Júlia	Chef consultora	35 anos	Formação <i>on the job</i> combinada a curso superior do SENAC – PE.	Xxxxxx
Daniel	Chef proprietário do restaurante H	31 anos	Formação <i>on the job</i> combinada a curso superior no SENAC de Águas de São Pedro – SP.	14 anos

Alice	Chef proprietária do restaurante I, do Café J, da filial L e do bufê M	36 anos	Formação <i>on the job</i> .	17 anos
Luiz	Chef proprietário dos restaurantes N, O, P e Q	39 anos	Formação <i>on the job</i> combinada a curso em Escola Técnica na França.	14 anos
Janaína	Chef contratada do restaurante R	41 anos	Formação <i>on the job</i> combinada a curso superior no SENAC de Águas de São Pedro – SP.	15 anos
Aurora	Chef proprietária do restaurante S e do café T e jurada de um <i>reality show</i> culinário	43 anos	Formação <i>on the job</i> .	23 anos
José	Chef proprietário do restaurante U e do restaurante V	35 anos	Formação <i>on the job</i> combinada a curso superior na Anhembi-Morumbi.	13 anos
Maria	Na época chef contratada, hoje é chef proprietária do restaurante X	35 anos	Formação <i>on the job</i> combinada a curso superior do SENAC-SP.	16 anos
Antonia	Chef proprietária do restaurante Z	47 anos	Formação <i>on the job</i> combinada a curso em Escola Técnica na Inglaterra.	23 anos

Fonte: Elaborado pela autora

Com relação ao perfil dos entrevistados, conforme já mencionado, a primeira questão que merece ser comentada é que o equilíbrio entre homens e mulheres é artificial, foi uma estratégia de montagem da amostra. Na cozinha profissional, como será visto, os homens predominam tanto como cozinheiros, quanto como *chefs*.

Os entrevistados estão na faixa etária entre 30 e 40 anos, com uma média de idade de 37 anos e mais de 10 anos de trabalho na cozinha. Em razão disso, a maior parte dos informantes vive um momento maduro de suas carreiras, por vezes, ocupando também o posto de empresários. Isto é, além da função de *chefs* alguns são também sócios de seus restaurantes, o que – adiantando discussão que será realizada em capítulo seguinte - repercute em seus níveis de autonomia no trabalho.

Para concluir a caracterização do ambiente da cozinha e daqueles que nele atuam, é preciso discorrer, ainda que de modo impressionista, sobre a importância do tempo na execução e organização do trabalho dentro da cozinha profissional.

O tempo, assim como, o espaço físico ou a hierarquia é um componente importante para as

organizações sociais. No mundo capitalista, o tempo é um recurso tal qual a matéria prima e a mão-de-obra e o seu controle está relacionado por um lado à eficiência no trabalho e à margem de lucro e, por outro, aos níveis de autonomia do trabalhador.

Workers develop techniques to cope with demands on their time and, as a consequence, gain a measure of *temporal autonomy* (Lyman and Scott 1970, p.191; Hodson 1991, p.63), carving out *temporal niches*. Time operates on several levels: from lengthy periods of work (season, weeks, days) to smaller chunks of time (portions of days, or time taken to achieve particular work tasks) (FINE, 2008, p.55).

Do ponto de vista do ambiente da cozinha profissional, interessa pensar na experiência de cozinheiros e *chefs* com relação à temporalidade, a qual possui dimensões objetivas (como o prazo de validade de uma comida; o horário de funcionamento de um estabelecimento; o tempo de cozimento de cada alimento; o tempo interno de cada serviço que pode ser mais intenso ou mais calmo, só para dar alguns exemplos) e subjetivas (estratégias para controle do tempo e administração da pressão).

For food to be cooked properly, the cook must be simultaneously aware of the timing of multiple tasks. Awareness of duration is essential, distinguishing a rare steak from one that is charred, crunchy vegetables from mush, and sour milk from fresh. Sequence, too, is integral to the temporal organization of cooking, as is obvious to anyone who has ever used a recipe (Tomlinson 1986). Synchronization of tasks is more complex but equally essential for preparing a plate on time. Starch, meat, and vegetables must be ready simultaneously; on the counter a product rapidly loses sensory appeal (FINE, 2008, p. 56).

Segundo Fine (2008, p.55), o uso efetivo do tempo pode ser utilizado como medida para o sucesso de um restaurante. A seu ver, na cozinha o tempo seria tão importante quanto qualquer erva ou tempero. Para trabalhar bem na cozinha, sem *nadar*, é preciso controlar o ritmo, a velocidade, a ordem na execução das tarefas e, especialmente, o *timing*, isto é, a sincronização de múltiplas atividades, de modo a atender os pedidos de todas as mesas no tempo adequado, de acordo não só com o preparo do alimento, mas com o nível de tolerância de espera do cliente.

A organização do tempo está atrelada à divisão do trabalho e cada restaurante, por meio de suas equipes não só de cozinha, mas também do salão, desenvolve estratégias específicas de controle do tempo. “*The preparation of food involves a delicate negotiation among cooks, servers, and customers, with each having demands, constraints, rights, and privileges*” (FINE, 2008, p. 61). Os garçons, por exemplo, têm interesse em cuidar bem das demandas do cliente, de modo a garantir o pagamento dos dez por cento (os quais nem sempre são divididos com toda a equipe de

garçons, tampouco com os cozinheiros).

A importância do tempo na cozinha é ratificada pelos entrevistados que vêem a temporalidade como elemento fundamental para o seu trabalho (uma das tarefas dos *chefs* seria, como já foi dito, garantir o ritmo da cozinha em seus diversos momentos). Tal capacidade de administrar bem o tempo é vista pelo grupo como uma habilidade indispensável, que pode ser utilizada tanto para diferenciar o iniciado do leigo, quanto para classificar os profissionais de acordo com níveis de proficiência.

O controle da temporalidade no trabalho é um tema bastante complexo que poderia ser analisado em diversos aspectos e, por si só, ensejar uma outra pesquisa. No entanto, para os objetivos deste capítulo, é suficiente traçar este panorama geral, a fim de melhor contextualizar o ambiente da cozinha profissional.

Neste capítulo, busquei detalhar e justificar as escolhas teóricas e metodológicas que fiz durante a pesquisa, a análise e a escrita da presente tese, com o objetivo de apresentar o quadro analítico e os pressupostos metodológicos que orientam e embasam as discussões realizadas nos capítulos seguintes.

Além disso, elaborei uma breve caracterização do ambiente da cozinha profissional de restaurante, com o objetivo de oferecer uma contextualização do espaço no qual se dá o trabalho e as interações entre *chefs* e cozinheiros cotidianamente. Sistematizei tal abordagem a partir de temas que considero relevantes por reverberarem em alguns dos debates empreendidos nos próximos capítulos.

3 DOS OFÍCIOS DA ALIMENTAÇÃO AO TRABALHO DO *CHEF*

Neste capítulo, faço uma contextualização histórica sobre as origens e o desenvolvimento da cozinha profissional e da ocupação de *chef* de cozinha, enfatizando as mudanças ocorridas naquele espaço e na atividade laboral propriamente dita, ao longo do tempo, com o objetivo de introduzir a discussão sobre os dois principais conceitos que utilizo para pensar o momento atual que a referida ocupação atravessa no Brasil: a lógica do ofício e a lógica do profissionalismo.

Além disso, discuto a natureza do trabalho de um *chef*, denotando a sua função e o seu papel na cozinha profissional. Nesse momento, indago a existência de uma *expertise* do *chef* e o modo através do qual foi construído o seu papel na cozinha profissional.

Em seguida, comento os modos de organização e divisão do trabalho na cozinha profissional, com base tanto na literatura especializada sobre o tema, quanto nas falas de meus informantes. Aqui, dou especial destaque à relação (semelhanças e diferenças) entre as funções de cozinheiros e *chefs* e à dimensão hierárquica e moral que permeia os relatos sobre o trabalho e as interações no espaço da cozinha profissional.

3.1 DOS OFÍCIOS DA ALIMENTAÇÃO À MODERNA COZINHA PROFISSIONAL: UMA BREVE HISTÓRIA

A posição de *chef* de cozinha faz parte de um microssistema de funções que foram definidas 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.

São muitas as definições de gastronomia, mas na presente pesquisa, ao refletir sobre a ocupação de *chef* de cozinha, estou trabalhando principalmente com o seu significado mais conhecido, isto é, com a sua dimensão estética e sensorial, com a idéia de gastronomia como arte e ciência da *boa mesa* e do *bem comer*. Esse é um reino bastante distinto daquele da alimentação como uma necessidade que visa nutrir o corpo.

A história da ocupação de *chef*, tal como a conhecemos hoje, esteve profundamente

imbricada ao desenvolvimento de uma cozinha de elite européia, especialmente francesa, e às transformações que tal cozinha sofreu com o advento da modernidade.

(...) do século XIX até pelo menos o período posterior à Primeira Grande Guerra (1914-1918), o comer bem foi um ideal de vida da plutocracia do mundo todo, totalmente imbricado no francesismo, mas também em profunda transformação (DÓRIA, 2008, p.10).

Antes do desenvolvimento da urbanização e do florescimento da esfera pública nas cidades, a alta cozinha estava restrita ao espaço privado das cozinhas da corte e de burgueses abastados.

A arte culinária tanto na Antiguidade, quanto na Idade Média era promovida pelas elites por meio principalmente da organização de banquetes. Nesse momento, já havia cozinheiros populares, com fama similar a das atuais celebridades, os quais se tornaram mitos na história da ocupação.

Talvez o nome de maior destaque, na Idade Média, seja o de Guillaume Tirel, conhecido como Taillevent (1310-1395), cozinheiro da corte de Carlos VI. Atribui-se a ele a autoria do livro *Le Viander*, e por isso mesmo o crédito de ser o primeiro grande cozinheiro a fazer um esforço de codificação e a tentar romper com a tradição de treinamento oral na cozinha, a qual só seria efetivamente superada séculos depois com o aumento da taxa de alfabetização da população e o surgimento da imprensa.

A partir do século X, o crescimento das cidades e a ampliação do dinheiro como meio de troca na Europa possibilitou a organização de diversas atividades comerciais, ligadas a trabalhos manuais principalmente, por meio das guildas ou corporações de ofício.

A expansão comercial, desencadeada pelas cruzadas, e o aumento do comércio entre a Europa e a Ásia possibilitaram o crescimento das cidades e uma diversificação das atividades profissionais oferecidas no meio urbano. No entanto, fazia-se necessário que os trabalhadores se reunissem em grupos específicos a fim de que o trabalho fosse organizado nas cidades. Ao mesmo tempo, a falta de qualquer amparo aos trabalhadores urbanos por parte do poder institucional - já que estavam fora das relações de proteção controladas pelos senhores feudais -, os tornavam vulneráveis a todo tipo de prejuízo. Com o passar do tempo nasceriam as associações entre trabalhadores artesãos, que adotaram diferentes denominações nas várias regiões onde se formaram, conhecidas entre nós como *corporações de ofícios* ou *guildas* (MARTINS, 2007, p.11).

Essas associações de artífices que floresceram na Europa – especialmente entre os séculos XI e XIII - buscavam benefícios provenientes do estabelecimento de monopólios tais como a regulação do exercício do trabalho, o controle sobre o ingresso no ofício, a formação, o preço, a

quantidade e qualidade do produto, entre outros (TRUBEK, 2000).

Na Idade Média, o local do trabalho era a oficina, que era também a residência do mestre, de sua família e de seus aprendizes. As corporações de ofício eram compostas basicamente por mestres, jornaleiros e aprendizes. Os primeiros detinham o controle do conhecimento e de todos os elementos e fases de produção mencionados acima, além do direito, por assim dizer, de comercializar tudo aquilo que fosse produzido em suas oficinas (SENNETT, 2009).

Mestres, jornaleiros e aprendizes possuíam uma relação assimétrica e hierárquica, mas a corporação buscava garantir a todos oportunidades semelhantes para progredir. Essa assimetria entre funções e papéis de mestres, jornaleiros e aprendizes fincava-se na autoridade do mestre cujos conhecimento e capacitação legitimavam o seu comando e preconizavam a obediência dos demais às suas orientações e aos seus ensinamentos.

A duração do processo de aprendizagem era fixada por contrato entre o mestre e os pais do aprendiz, os quais em regra eram os responsáveis por pagar os custos envolvidos nessa formação que, em média, durava sete anos.

As etapas do progresso na guilda eram assinaladas inicialmente pela apresentação, ao cabo desses sete anos, do *chef d'oeuvre*, um trabalho que demonstrava as habilidades fundamentais absorvidas pelo aprendiz. Obtendo êxito, o artífice, já agora um jornaleiro, trabalharia por mais cinco a dez anos até ser capaz de demonstrar, num *chef d'oeuvre élevé*, que estava em condições de tomar o lugar do mestre (SENNETT, 2009, p.72).

O aprendiz era formado por meio de um treinamento *on the job*, com base na reprodução. Ele tinha que se mostrar capaz de copiar o trabalho do mestre com exatidão. Para a passagem de um aprendiz ao posto de jornaleiro, o trabalho exigido era mais complexo: além do domínio da técnica era preciso mostrar-se capaz de realizar tarefas de gerenciamento e de liderança (SENNETT, 2009, p. 72).

As prerrogativas e os poderes das corporações cresceram na medida em que elas deixaram sua origem de associações voluntárias ao serem reconhecidas formalmente pelos poderes municipais. Seus estatutos eram rígidos e se caracterizavam por uma compartimentização extrema.

É importante destacar que tais corporações eram um fenômeno urbano. As regras por elas estabelecidas não eram obedecidas fora das fronteiras das cidades em que estavam localizadas, não sendo capazes de regular o comércio, o trabalho e a produção das zonas rurais, por exemplo (TRUBEK, 2000).

As corporações de ofício, portanto, apesar de semelhanças gerais no papel que

desempenhavam com relação à organização do trabalho, tinham regras específicas que variavam entre localidades. As formas de organização dessas entidades e a extensão de sua regulação eram diferentes dentro de um mesmo território e entre territórios.

Na França, berço da alta gastronomia, as pessoas que trabalhavam nos ofícios da alimentação poderiam estar vinculadas às guildas ou à corte. Os cozinheiros da corte organizavam-se a partir de uma hierarquia relativa a empregados domésticos (cozinheiros, serventes, criados, governantas etc.) e eram regulados por estatutos próprios, diferentes daqueles que regiam a atividade dos cozinheiros que atuavam na esfera pública.

A separate set of statutes for cooks of the grandes maisons, called maître queux, was written in 1599. The term was gradually transformed by the nineteenth century into the nomenclature that holds thorough today: chef or chef de cuisine (TRUBEK, 2000, p.33).

Françoise Desportes (1998) no livro *A História da Alimentação* elencou algumas das principais corporações de ofícios da alimentação existentes na Europa (França, Itália, Inglaterra, entre outros países) e evidenciou as disputas que emergiam entre elas à época. Esses conflitos eram motivados na imensa maioria das vezes pelo desejo de flexibilizar os monopólios que cada uma das guildas detinha.

Dentre os referidos ofícios, ele apontou os taberneiros (donos de estalagens que ofereciam comida, bebida e pouso); os *traiteurs* (que eram fornecedores de comida responsáveis por produzir grandes eventos e por vender refeições prontas); os forneiros (responsáveis por assar o pão, o qual era a eles repassado em forma de massa pelos padeiros – os dois ofícios viviam em disputa pela conquista do direito de realizar todo o processo); os moleiros (trituravam grãos, transformando-os em farinha e desejavam poder fabricar pão com os grãos que recebiam como pagamento – benefício nunca concedido).

Além desses, outros merecem destaque como os açougueiros (que eram responsáveis pelo abate e venda de todos os animais domésticos, exceto do porco – especialidade da guilda da charcuteria) e os peixeiros. Estes dois ofícios eram os que continham mais especializações, a saber: os açougueiros tinham um ramo para lidar com as vísceras dos animais – os tripeiros; já os peixeiros estavam divididos entre peixeiros de água doce, de mar e das águas do Rei (DESportes, 1998, p.427).

Entre os séculos XIV e XV, o leque de ofícios da alimentação aumentou. Na maior parte das vezes, o surgimento de novos ofícios dava-se em decorrência de especializações de ofícios já

existentes. Da corporação dos padeiros surgiram, por exemplo, os fabricantes de canudos (tipo de sobremesa), o qual, posteriormente, originou o ofício da pastelaria.

Os primeiros estatutos dos pasteleiros parisienses datam de 1440, o que não exclui a existência anterior desses especialistas. Uma vez reconhecidos, eles diversificaram sua produção: às massas e às tortas, principais elementos da pastelaria de gordura e de carne, acrescentaram alimentos preparados à base de leite, ovos e nata, geralmente doces, como as queijadinhas, flãs (DESSPORTES, 1998, p.429).

Diante da descrição acima, fica patente que, ainda na Idade Média, começaram a se delinear pequenos comércios artesanais em torno dos alimentos e uma esfera pública para as atividades de cozinha, a qual se organizava sob a tutela das corporações de ofício.

Todavia, essa esfera pública dizia respeito, em regra, à produção varejista de alimentos cotidianos, por assim dizer. A cozinha das elites, a dimensão gastronômica da culinária em sentido estrito, manifestava-se em termos de produção e de consumo na esfera privada dos palácios e mansões.

A historiografia mostra que, na primeira metade do século XVIII, existiam em Paris em torno de vinte e cinco guildas dedicadas ao comércio de alimentos ou de bebidas (monopólios excludentes). Por exemplo, os *traiteurs* poderiam preparar grandes banquetes, mas não podiam vender o vinho para acompanhar a comida. Isso deixa claro que nenhuma das corporações de ofício tinha, de acordo com seu estatuto, o direito de oferecer serviços múltiplos como os que oferecem os restaurantes atualmente (venda de uma variedade de comidas e bebidas, grosso modo, no mesmo local) (DESSPORTES, 1998).

Alguns autores (MENNELL, 1996; BRAUNE, 2007; PITTE, 1998) elegem a Revolução Francesa (que impôs o fim à organização do comércio segundo a lógica das corporações de ofício) como o principal fator explicativo para o surgimento do restaurante. E, conseqüentemente, como marco da mudança da relação entre esfera pública e privada na gastronomia.

Pois, “ao decapitar e pôr em fuga os nobres, a revolução trouxe o desemprego aos grandes *chefs de cuisine*, que para sobreviver foram obrigados a abrir restaurantes ou a seguir seus patrões no exílio” (BRAUNE, 2007, p.36).

Porém, a história mostra-se um pouco mais complexa do que a citação acima supõe, uma vez que é possível perceber uma evolução na história da restauração. Os primeiros restaurantes pouco parecem com o modelo que conhecemos hoje, como será discutido mais adiante.

Além disso, até meados do século XIX, isto é, mesmo após o surgimento do restaurante, os

grandes cozinheiros continuavam atuando principalmente nas mansões da aristocracia (na França e fora dela) e da burguesia (TRUBEK, 2000; KELLY, 2005).

O surgimento do restaurante¹², por si só, não foi capaz de promover, de pronto, uma mudança tão relevante no comércio alimentar e no mundo do trabalho de cozinheiros quanto a que aconteceu com o seu desenvolvimento nos anos posteriores, especialmente da segunda metade do século XIX em diante.

Existem algumas controvérsias com relação a história do restaurante (SPANG, 2003; TRUBEK, 2000; MENNELL, 1996), mais especificamente com relação ao momento de seu surgimento.

Como já foi dito, ainda na Idade Média ocorreu a organização de corporações de ofícios da alimentação, entre os quais havia alguns que ofereciam refeições em locais públicos, como os taberneiros e os *traiteurs*.

No século XVIII, as *table d'hôte* dos taberneiros ou dos *traiteurs* ofereciam, em horários rígidos, uma refeição determinada. Não havia espaço para escolha do cliente, tampouco variedade de opções: o visitante era obrigado a comer em uma mesa pública, rodeado por comensais desconhecidos.

Na maioria das vezes, a bem da verdade, esses estabelecimentos tinham uma clientela fiel, que trabalhava e/ou residia perto do local e possuía relações entre si. Mas para o *forasteiro*, sem sombra de dúvidas, essa refeição compartilhada poderia gerar alguns constrangimentos. Em suma, nesses locais não existia espaço para o culto sensorial da boa mesa, o qual estava restrito às casas particulares.

Uma refeição servida em uma grande mesa, sempre à mesma hora marcada, e na qual os comensais tinham pouca chance de escolher ou pedir pratos especiais, a *table d'hôte* não raro era um ponto de reunião regular ao meio-dia para os artesãos e trabalhadores locais, velhos amigos e antigos moradores de um bairro. Uma tradição urbana, a *table d'hôte* oferecia uma fofoca confiável para os interessados no crescimento da vizinhança, mas podia ser um ambiente não tão aprazível para forasteiros recém-chegados (SPANG, 2003, p.19).

Criou-se, segundo Spang, um folclore em torno do surgimento do restaurante que dizia

¹² Segundo Rebecca L. Spang (2003), o termo francês *restaurant* surgiu para nomear um caldo de carne preparado com objetivo semimedicinal, a saber, restaurar a saúde de pessoas enfermas. “Em sua forma inicial, portanto, o restaurante era um lugar em que se entrava não para comer, mas para se sentar e, debilitado, sorver um *restaurant*” (*ibidem*, p.12). Entre a segunda metade do século XVIII e no início do século XIX, o restaurante adquiriu um formato parecido com o atual e se tornou uma instituição cultural tipicamente parisiense, que aos poucos foi transportada e adaptada para o resto do mundo.

respeito mais a uma retórica de combate às corporações de ofício do que de fato ao que acontecia na prática entre as guildas ligadas à alimentação. É o chamado *Caso Boulanger*. Segundo esse conto, alguns *restauraters*, entre os anos 1760 e 1770, começaram a vender caldos restaurativos e desse modo desafiaram o monopólio dos *traiteurs*, usurpando sua competência e seus direitos.

O caso teria sido levado à Justiça, que depois de muita polêmica, haveria decidido em prol dos *traiteurs*. Contudo não existem registros que confirmem esse litígio, tampouco ocorria na prática a rigidez formal que os estatutos das guildas preconizavam.

Dadas as complicações de um sistema no qual a crosta de uma torta de carne teria que ser tecnicamente preparada por um *pâtissier*, e seu recheio por um cozinheiro, não surpreende que a acumulação de várias habilidades sobrepostas, no varejo de alimentos de meados dos anos 1700, fosse mais a regra do que a exceção. (...) É evidente que os *caterers* de Paris por muito tempo tiveram um dedo em várias tortas e que, sem dúvida, a maioria deles teria estado bem dentro de seus direitos se dirigisse negócios que comercializavam uma série de alimentos e bebidas. Essa acumulação de tarefas era possível, mas não distinguia os primeiros *restaurateurs* dos *caterers* estabelecidos. Realmente, muitos dos primeiros *restaurateurs* também eram mestres *traiteurs* com vínculos familiares e comerciais muito próximos de outras lojas de comida e bebida estabelecidas em Paris (SPANG, 2003, p.22).

Portanto, a invenção do restaurante seria consequência mais de novas demandas originadas pela efervevência econômica, social e cultural que acontecia em Paris na segunda metade do século XVIII, do que da contestação do corporativismo, como querem alguns teóricos.

O primeiro restaurante surgiu em 1766, foi fundado por Mathurin Roze de Chantoiseau e fazia parte de um conjunto de propostas que visava aumentar o desenvolvimento nacional e reduzir a dívida interna do Estado francês, por meio da promoção da circulação de moeda e de mercadorias e do estímulo à produção e ao comércio.

O nascimento de tal estabelecimento comercial só foi possível porque havia um caminho formal, descoberto por Roze de Chantoiseau, para burlar o controle das guildas sobre o comércio alimentar: a compra de privilégios para integrar o grupo de *traiteurs* da corte. Como já mencionado, na França, os funcionários da corte não estavam subordinados aos estatutos das corporações de ofício, tinham regras próprias.

É importante dizer que o privilégio de ser *traiteur* da corte não era concedido a qualquer pessoa que tivesse o dinheiro para pagar pelo título. Normalmente, aqueles que se candidatavam eram pessoas que já integravam o comércio de alimentos, ou tinham relações familiares com artesãos e comerciantes tradicionais dessa área.

Comprando tal privilégio, pagava-se mais do que para integrar uma corporação de ofício, mas esse investimento era compensado pela dispensa da formação em consonância com as normas da guilda (que durava em torno de sete anos (SENNETT, 2009)) e, claro, da obediência às suas regras. Afora isso, imediatamente adquiria-se o prestígio simbólico de fazer parte da corte.

Esses primeiros *restaurateurs* de Paris eram, em grande parte, os beneficiários – e não as vítimas – do sistema de privilégios e *status* do Antigo Regime. Como comerciantes e empresários prósperos e tranquilos, eles compartilhavam a vida intelectual e cultural de Paris; entre seus clientes estavam duques e atrizes, clérigos e filósofos; e entre os amigos, funcionários públicos subalternos, advogados e outros comerciantes (SPANG, 2003, p.39).

Do ponto de vista simbólico, havia uma agitação cultural na sociedade francesa. Nesse momento, “os conservadores e radicais também incluíam a dieta e a arte culinária em suas inúmeras descrições do que afligia a França e em suas incontáveis sugestões para curas” (SPANG, 2003, p. 27-28).

Tais assuntos permeavam os debates intelectuais e artísticos mais importantes da época. No universo das elites, aconteciam discussões sobre medicina e dietética, culinária e arte, culto ao luxo ou a frugalidade e a repercussão de tudo isso na economia e cultura francesa.

A genialidade de Roze de Chatoiseau reside em sua percepção de que o crescente discurso sobre culinária a sua volta – o produto curioso da fisiologia automática, a ênfase fisiocrática na agricultura e a crença *mondaine* nos efeitos benéficos do luxo – clamava por uma instituição nova e podia sustentá-la. Com o restaurante, ele transpôs o grande interesse na mudança dietética – interesse esse que se revelava em tudo, desde a popularidade da chamada *nouvelle cuisine* e a estrondosa produção de livros de receitas à crescente tendência para a construção de casas nas quais houvesse uma sala só para o jantar – dos lares ricos da época, bem como o campo da impressão no mercado (SPANG, 2003, p.29).

O que embasava o plano de Roze de Chantoiseau era uma compreensão do valor da novidade no comércio parisiense da época. Fossem vinhos, bombons, peças de roupa, ou produtos cosméticos essas coisas aparentemente supérfluas tinham valor principalmente por seu caráter de inovação.

Um dos principais elementos que diferenciava o restaurante dos outros estabelecimentos que vendiam refeições e bebidas (*traiteurs* e estalagens, por exemplo) era o discurso semimedical: os caldos tinham poderes restaurativos, eram de fácil digestão. Esse era um serviço que oferecia aos recém-chegados em Paris, principalmente, a segurança de uma refeição leve e balanceada, por definição.

Foi proclamando a preocupação com a saúde e o bem-estar de seus clientes que os primeiros *restaurateurs* se distanciaram explicitamente do comércio varejista de comida existente. Lembrando que as descobertas da medicina forneceriam a base para as novas maneiras de interagir com os fregueses, os primeiros *restaurateurs* enfatizavam os poderes “restaurativos” de seus caldos (SPANG, 2003, p.39-40).

Ao mesmo tempo, o restaurante se diferenciava de outras mercadorias e de outros serviços de cuidado com a saúde (como vermícidas, laxantes, pílulas para doenças venéreas etc.) porque vendia também sensibilidade e bom gosto. Em um só espaço combinavam-se os diversos interesses das elites, tais como a busca por bem estar e o culto à boa mesa.

O público dos restaurantes, portanto, não era o mesmo que frequentava tabernas e *traiteurs*. Conforme já mencionado, estes últimos tinham um público cativo e local composto principalmente de trabalhadores urbanos que não possuíam cozinha própria. Além disso, os *traiteurs* eram responsáveis pelas comidas servidas em eventos familiares importantes como casamentos, tinham uma relação de confiança com seus clientes a qual, por exemplo, permitia, aos regulares, pagar contas ao final do mês.

Os restaurantes visavam atender as elites locais e estrangeiras, quem estivesse de passagem pela cidade e precisasse de uma comida adequada a sua sensibilidade e ao seu ideal de saúde, atendendo às normas sanitárias em voga.

Desse modo, o restaurante foi uma inovação criada para atender a uma tendência cultural que começava a se delinear e que relacionava os hábitos alimentares à saúde mental e física das pessoas. Nesta chave, a dieta relacionava-se não só à saúde física, mas também às dimensões emocional e intelectual dos indivíduos.

Que fraqueza do peito era essa que assolava os comensais da era iluminista e fazia com que eles buscassem o restabelecimento em uma taça de sopa? Nesse período, fraqueza pulmonar era uma sinédoque de fadiga geral e (em algumas interpretações) um sintoma de sofisticação intelectual e acuidade emocional. Em uma época de vapores e miasmas, quando a mistura insondável dos elementos que compõem a atmosfera representava uma ameaça constante para o bem-estar humano, a queixa quanto à fraqueza dos pulmões estava em moda e os pulmões foram considerados os órgãos mais frágeis (SPANG, 2003, p. 50-51).

Determinados alimentos e hábitos, como a ceia noturna farta e os banquetes pantagruélicos, foram classificados pelos médicos como prejudiciais ao perfeito funcionamento do corpo e da tríade digestão, circulação e respiração. “Ao se instalarem e apodrecerem no estômago, os alimentos de difícil digestão produzem nuvens de gás nocivo que atrapalhavam o raciocínio e

acabavam por dominar a razão” (SPANG, 2003, p.53).

Para a elite da segunda metade do século XVIII, ter a saúde frágil era um marcador identitário de distinção, de sensibilidade acima da média, de bom paladar (por mais contraditório que isso possa parecer à primeira vista), de distinção entre a sofisticação de uma elite urbana e a rudeza do operário ou do camponês capaz de comer e digerir tudo o que lhe fosse servido.

Desta feita, o restaurante tornou-se o palco para a exibição da sensibilidade e sofisticação das elites que combinava a saúde frágil, ou a sua pretensão, com elementos intelectuais e estéticos. Os salões dos restaurantes eram decorados com espelhos, possuíam mesas separadas, gabinetes exclusivos, mobília confortável, porcelana especial, enfim, diversos ingredientes especiais que os afastavam da rudeza da *table d'hôte*.

Os alimentos pálidos e os líquidos límpidos vendidos pelo “verdadeiro *restaurater*”; os restaurantes preparados com precisão científica; a frágil porcelana em que eram servidos os pratos; os salões elegantemente mobiliados e magnificamente iluminados (além das inúmeras luminárias da sala, cada mesa era iluminada à luz de vela), tudo combinava para fazer do restaurante um lugar propício ao tipo mais confortável de rusticidade. As salas de um *restaurateur* apelavam para equação entre felicidade e saúde, mas sem exigir sacrifício de sentimentos (SPANG, 2003, p.73).

Rapidamente, outras opções de pratos e sugestões de refeições completas foram adicionadas aos cardápios dos restaurantes, os quais prezavam pela diversidade de opções para que cada cliente pudesse ter suas necessidades atendidas de modo mais eficiente.

Enquanto os *traiteurs* tradicionais de Paris estavam preparando costeletas de carneiro, salsichas temperadas, patês densos e espinafre cozido, Vacossin [*famoso restaurateur da época*] prometia a seus fregueses mingau de aveia bretão, cremes de arroz aromatizados com flor de laranjeira, semolina, ovos frescos...frutas da estação, conservas dos fabricantes mais famosos, manteiga fresca e queijos cremosos (SPANG, 2003, p.70).

Contudo, após o surgimento dos restaurantes, muitos *traiteurs* também passaram a servir os tais caldos com poderes restauradores. Em um mercado no qual restaurantes servem refeições completas e *traiteurs* servem caldos restaurativos, é preciso indagar quais as diferenças que sustentaram os dois tipos de negócios e mais, quais elementos fizeram somente o restaurante entrar para a posteridade.

Além das distinções já apresentadas, a principal inovação do restaurante, com relação aos outros negócios da alimentação à época, foi o reconhecimento do indivíduo e o seu culto.

Na prática a individualização do serviço ocorreu através de elementos como: a organização

e a decoração do espaço com mesas individualizadas; o cardápio com diversas opções e preços por prato; o tipo de serviço com garçons e horário livre; o pagamento que se referia apenas ao que fosse consumido pela pessoa e que poderia ser calculado antecipadamente pelo cliente, já que os preços estavam postos no cardápio.

Necessidades “pessoais” e desejos “privados” dominaram a mitologia e a retórica do restaurante; eles eram o que distinguia o restaurante de outras formas de se comer em público. (...) O serviço do “restaurante” – que se diferenciava tanto do café quanto da *table d’hôte* caracterizava não a integração pública, mas a separação em compartimentos, um mundo de grupos divididos e isolamento individual. Os fregueses do café liam jornais e pensavam sobre o mundo ao seu redor; os clientes do restaurante liam o cardápio e pensavam sobre o próprio corpo (SPANG, 2003, p. 101).

Feita essa digressão sobre a origem do restaurante, é preciso indagar a sua repercussão sobre a organização do trabalho de cozinheiros e *chefs*.

Quando de seu surgimento, no século XVIII, o restaurante trouxe mudanças para o universo das ocupações ligadas à alimentação, porém a cozinha de elite, e conseqüentemente os melhores e mais celebrados cozinheiros, mantiveram-se por mais alguns anos, predominantemente, no espaço doméstico.

Os grandes jantares e banquetes continuavam símbolos de distinção, espaços de articulação social, lobby e ostentação. Razão pela qual, especialmente durante a primeira metade século XIX, alguns cozinheiros renomados escolheram permanecer vinculados tanto às residências de famílias aristocráticas, quanto às de burgueses influentes (políticos, banqueiros etc.), na França ou no exterior.

Antonin Carême (1783-1833), a quem o seu biógrafo Ian Kelly (2005) chama de o primeiro *chef* celebridade, começou sua formação na confeitaria ainda criança, como aprendiz mirim, já no período pós-Revolução Francesa (1793). Trabalhou alguns anos em uma confeitaria tradicional, mas sua ascensão ocorreu no espaço privado das casas de políticos dos mais altos postos, aristocratas ingleses e russos, e da alta burguesia¹³.

Com isso, não quero dizer que o restaurante não promoveu grandes transformações no universo gastronômico. Apenas pretendo pontuar que a ligação entre Revolução, Restaurantes e criação de uma cozinha profissional mais robusta na esfera pública não é realizada por relações

¹³ Antonin Carême foi chef de Talleyrand, de Napoleão, do Czar Alexandre I e, perto do final de sua carreira e de sua morte, dos Rothschild (KELLY, 2005).

simples de causa e efeito, mas sim o resultado de um processo complexo de articulação entre fatores materiais e simbólicos, que foi tecido de modo não linear ao longo do tempo, e se mostrou mais consolidado a partir da segunda metade do século XIX.

Os efeitos dessa nova conjuntura material e simbólica na França manifestaram-se especialmente na segunda metade do século XIX e marcaram a *profissionalização* do trabalho de cozinheiros e *chefs* homens, no sentido de que eles deixavam para trás o papel de empregados domésticos (o qual passou a ser desempenhado por cozinheiras mulheres, responsáveis pelas cozinhas das casas da burguesia) para ocupar a esfera pública (TRUBEK, 2000).

As consequências do processo de urbanização e de modo geral das mudanças materiais e culturais trazidas pela modernidade repercutiram nos hábitos alimentares, resignificando a cozinha e a gastronomia no espaço público.

Entre os séculos XIX e XX, as estruturas das cozinhas nas casas da elite francesa e inglesa, por exemplo, mudaram em direção a uma organização mais simples, menos sofisticada, com menos empregados. Os cozinheiros profissionais homens passam a trabalhar na esfera pública e a refeição envolta de diversos significados simbólicos e estéticos torna-se uma mercadoria.

Professional cuisine is the grand or haute cuisine of the nobility brought to the streets, the public sphere. Restaurants, hotels, and private clubs are where professionals cook. Vital to the shift from the domestic to the public sphere was the end of patronage as the primary relationship between producer and consumer. The new sites, democratically chosen, altered forever the relation of the elite consumer to the food. The meal had become a commodity, and a complex one. The consumer bought the food, the surroundings, and the service, perhaps reminiscent of buying a ticket to the opera or a ballet (TRUBEK, 2000, p.40).

Como já foi dito, essas mudanças repercutem na organização dos grupos e atores que orbitavam em torno do universo gastronômico à época. Nesse momento, havia quatro grandes grupos envolvidos com as atividades gastronômicas: os homens cozinheiros e *chefs*; os donos e administradores de restaurantes; as cozinheiras mulheres que trabalhavam nas casas da alta burguesia e os gastrônomos que além de constituírem parte relevante da clientela dos restaurantes, integravam um tipo de imprensa dedicada a promover a culinária e o prazer de comer bem (TRUBEK, 2000).

Do ponto de vista da organização do trabalho, o tempo inaugurado pela modernidade não era favorável a refeições extremamente longas e variadas, seguindo os padrões de grandes banquetes e festas oferecidas nos palácios e mansões de nobres e burgueses, que demandavam do cozinheiro um trabalho artesanal absolutamente delicado e desgastante, empreendido em um

ambiente desfavorável (as cozinhas em geral ficavam em uma região subterrânea, não tinham janelas, iluminação natural ou ventilação (KELLY, 2005)) e sem uma divisão do trabalho racionalizada.

A princípio, o horário flexível do restaurante só foi viável por conta do tipo de preparo que seus cardápios, pelo menos inicialmente, envolviam. Os caldos eram cozidos com antecedência e já estavam prontos quando da abertura da casa. Durante o serviço, eram somente aquecidos em banho-maria. Tal qual um café ou uma taça de vinho, esses caldos podiam ser servidos a qualquer tempo.

Em sua fase inicial, o restaurante demandou uma cozinha mais simples e não exigiu uma reformulação na organização do trabalho nesse espaço. Entretanto, a complexificação do cardápio, o aumento da diversidade de opções e a migração da alta cozinha para o espaço público modificaram essa situação.

A transformação da alimentação e da gastronomia em mercadorias e a consolidação do capitalismo na sociedade moderna implicaram mecanismos de divisão do trabalho, os quais alteraram de modo radical as formas de organização do trabalho e do mercado para todas as ocupações.

Durante a transição de um modelo para o outro, os *chefs*, que na chave da alta cozinha gozavam de certo prestígio, não tinham mais um lugar específico na hierarquia social e poderiam vir a ser considerados artesãos, operários, ou profissionais.

Assim, a chegada da *haute cuisine* ao espaço público na França, neste contexto de mudança social, gerou um movimento interessante por parte dos *chefs* e cozinheiros em busca de reconhecimento do seu *status* de profissional, como uma forma, entre outras coisas, de lutar pela manutenção do prestígio de seu ofício em uma sociedade capitalista.

The men organizing themselves as professionals and members of the culinary profession. People cooking in the public sphere wanted to be considered professional, and they worked very hard to obtain the social, political, and economic approbation that would give them this status. At that time, one of their ongoing frustrations was that the larger society was not forthcoming in validating their professional claims. In this they were not alone. [...] Many groups found the professional model a desirable one to aspire to and organize around, but larger social dynamics of exclusion and inclusion ultimately only allowed a relative few occupations to become understood as legitimate professions in modern capitalist society (TRUBEK, 2000, p.88).

Auguste Escoffier (1846-1935) é reconhecido como o grande mestre da cozinha moderna.

Ele já nasceu com a transição da alta cozinha para o espaço público praticamente consolidada e nunca foi empregado em casas de remanescentes da nobreza, tampouco da elite política ou da alta burguesia. Cozinhou para esse público nos restaurantes em que trabalhou e muitas vezes deu o nome de clientes assíduos dessa elite aos pratos por ele criados, para homenagear as pessoas que tinham especial predileção por tais pratos.

O maior ícone da cozinha moderna e um dos principais defensores da profissionalização do trabalho de *chefs* e cozinheiros formou-se de acordo com a lógica do ofício, por meio do treinamento *on the job* e da relação entre mestre-aprendiz em restaurantes, cafés e hotéis da época.

Além de ser um grande *chef*, foi também o responsável por uma grande reforma na culinária francesa, a qual teve impacto na gastronomia do mundo ocidental de modo geral e que tinha como objetivo profissionalizar o trabalho na cozinha (JAMES, 2008).

Para Escoffier era preciso: 1) Respeitar o sabor dos alimentos; 2) Simplificar a apresentação dos pratos; 3) Simplificar os *menus*; 4) Aumentar a rapidez dos serviços; 5) Sistematizar o trabalho das equipes de cozinha, dividindo as tarefas por especialidade, a fim de aumentar a eficiência.

Na verdade, ele implementou tanto uma codificação de receitas de base (caldos, molhos, fundos, entre outros), 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.

Mais do que *chef*, é um profissional que sistematiza, codifica e conceitua. Retoma os anseios científicos de Carême, Dubois, Bernard e Gouffé e dota a cozinha de uma classificação sofisticada que permitirá a multiplicação do número de fórmulas. (...) Para ele, a cozinha, sem deixar de ser uma arte, deverá ser científica e submeter suas fórmulas empíricas a um método e a uma precisão que não deixem nada para o acaso (BRAUNE, 2007, p.42).

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.

Um *chef* é um artista e um administrador. Deve determinar as compras, planejar *menus*, distribuir o trabalho entre o pessoal da cozinha etc. Para Escoffier, só quem dedica anos de estudo e de trabalho à cozinha torna-se um *chef* (BRAUNE, 2007, p.43).

Tal distinção entre o trabalho de cozinheiro e de *chef* é fundamental para o debate sobre

questões atuais dessa ocupação e apesar de parecer bem delimitada e resolvida, na prática, suscita disputas materiais e simbólicas, como veremos em diversos momentos desta tese.

Essa divisão social e moral do trabalho no espaço da cozinha profissional cria, por assim dizer, a figura do *chef* tal qual o conhecemos hoje. Ao estabelecer suas competências na cozinha profissional e o seu lugar no topo da hierarquia confere tanto prestígio ao líder das brigadas, quanto competências exclusivas, as quais se desdobram em algum nível de *expertise*.

Grosso modo, ao cozinheiro caberia a dimensão de reprodução, repetição e execução das atividades da cozinha, o trabalho braçal e *sujo* (HUGHES, 1962; 1964). O *chef* seria o responsável pela criação, pela gestão, pela liderança e coordenação da equipe (atividades mais intelectuais do que braçais).

Em paralelo à codificação, à racionalização e à divisão do trabalho na cozinha, foram empreendidas outras medidas no intuito de conseguir alcançar o *status* de profissional para os homens cozinheiros que atuavam na esfera pública francesa.

Os grandes *chefs* e líderes desse movimento seguiram uma cartilha para terem sua ocupação reconhecida como profissão, mimetizando o modo de organização das profissões liberais: formaram associações, fundaram uma escola que combinava conhecimentos práticos e teóricos em seu currículo (que veio a fechar porque a procura era pequena); realizaram competições e conferências para divulgar e valorizar o seu trabalho; e montaram um *lobby* em busca do apoio estatal. Subjacente a todas essas iniciativas estava a defesa de que sua ocupação possuía um saber especializado (prático, mas também abstrato) que precisava ser dominado para a sua adequada realização (TRUBEK, 2000, p.89).

No entanto, os esforços dessa geração de *chefs* e cozinheiros que primeiro ocupou a esfera pública, na França, não alcançaram o seu objetivo final. Ou seja, o trabalho de cozinheiro não obteve o reconhecimento do Estado e da sociedade franceses como uma profissão.

Trubek afirma, a partir do debate empreendido por teóricos da sociologia das profissões e especialmente com base nos argumentos de Larson (1977), que a manutenção do trabalho de cozinheiros e *chefs* como uma ocupação ocorreu devido a uma incompatibilidade entre a natureza de seu conhecimento e as suas práticas de trabalho e a definição de conhecimento e prática utilizada por paradigmas profissionais ao longo do tempo, que esteve fincada no monopólio de uma *expertise* e de um treinamento dentro do sistema de educação superior.

A prática doméstica da cozinha no cotidiano dificultaria a defesa do monopólio de suas

atividades e a criação de um mercado protegido da atuação de leigos. Como desdobramento dessa *ubiquidade* da cozinha na vida social, surge outro obstáculo ao projeto de profissionalização, qual seja, o fato de as mulheres também desempenharem atividades na cozinha – o que à época rebaixava o *status* de qualquer ocupação ao de trabalho pouco prestigioso ou tarefa doméstica.

Ou seja, a dificuldade em justificar um monopólio, e em separar o trabalho realizado na esfera pública daquele empreendido na doméstica, bem como a dimensão de gênero que isso envolve, foram os obstáculos centrais, na ótica de Trubek, para o reconhecimento do trabalho de *chefs* e cozinheiros como uma profissão na sociedade francesa, entre os séculos XIX e XX.

3.2 A NATUREZA DO TRABALHO DE UM *CHEF*: ARTESANATO E ARTE

Como já foi discutido no primeiro capítulo, não existe uma Sociologia das Profissões. Essa área do saber possui um amplo e diversificado debate entre interpretações de diferentes correntes teórico-metodológicas (LARSON, 1977; COELHO, 1999, entre outros).

Todavia, ao analisar os processos percorridos por diferentes ocupações para serem reconhecidas como profissões pelo Estado, é difícil negar a importância da defesa de um conhecimento especializado e teórico, transmitido via educação superior, para a construção de monopólios de saber e de atuação prática.

Por isso, pretendo, nesta seção, sistematizar e detalhar uma discussão sobre a natureza do conhecimento e do trabalho na cozinha e analisar o seu impacto no processo de profissionalização de cozinheiros e *chefs*.

Segundo Dubar (1997), os ofícios e as profissões têm historicamente as suas origens enraizadas em uma mesma instituição, as corporações que surgiram na Idade Média como forma de organização do trabalho.

As corporações, conforme mencionado anteriormente, regulavam a entrada e a formação em um ofício e o monopólio de sua prática. Para integrar uma corporação, era preciso fazer um juramento em uma cerimônia específica na qual se prometia obediência ao estatuto da corporação e à sua hierarquia de postos, bem como manter os segredos de seu mestre. Daí os ofícios organizados em forma de corporação serem considerados *profissões de fé*. Como anotado por

Dubar (1997, p.125), Sewell afirma que:

O acto essencial que interligava os membros da corporação consistia num juramento religioso solene, similar na forma aos juramentos pronunciados pelos padres quando da sua ordenação, pelos monges no acto de ingressarem nas ordens, pelo rei na sua coroação, pelos cavaleiros ao ingressarem na ordem da cavalaria ou no juramento de fidelidade ao senhor ou, ainda, pelos universitários ao receberem o grau de doutor. Assim, dizer que o ofício de um artesão era a sua profissão denotava um compromisso ou um juramento público solene.

A diferenciação entre as artes liberais e mecânicas que se organizavam sob a égide das corporações começa com a expansão das universidades como meio de formação e como porta de entrada em uma ocupação.

A Universidade possuía princípios diferentes daqueles adotados nas corporações, cujo processo de formação estava centrado na aprendizagem e na relação entre mestre-aprendiz. As artes liberais (que originaram as profissões) seriam regidas mais pelo *espírito do que pelas mãos* e por isso eram ensinadas nas universidades; as artes mecânicas (os ofícios) seriam identificadas com um trabalho mais braçal do que intelectual e eram ensinadas na prática do ofício, por meio do sistema de aprendizagem, no qual o mestre passa o seu conhecimento para o aprendiz, muitas vezes oralmente apenas.

Podemos, assim, associar à oposição entre “profissões” e “ofícios” um conjunto de distinções socialmente estruturantes e classificadoras que se reproduziram através dos séculos: cabeça/mãos, intelectuais/manuais, alto/baixo, nobre/vilão, etc. (DUBAR, 1997, p.124).

A separação e a oposição entre artes liberais e mecânicas, entre cabeça e mão, junto com a cristalização da universidade como centro de produção de conhecimento e como espaço dos saberes intelectualizados e da racionalidade cognitiva representou, do ponto de vista prático e simbólico, uma hierarquização entre formas de conhecimento e entre ocupações.

Em consequência disso, as atividades artesanais/manuais perderam prestígio, foram desvalorizadas, classificadas como menores e menos importantes, por prescindir de uma especialização num conhecimento abstrato transmitido por instituições de nível superior.

Por mais que tentassem se adequar aos requisitos postulados pela retórica profissional, dificilmente a maioria dos ofícios tradicionais conseguiria alcançar o reconhecimento como profissão, por parte da sociedade e do Estado, naquele momento, pois a natureza de sua prática não envolvia o domínio de um conhecimento que pudesse ser sistematizado de modo abstrato, para ser

repassado por meio de instituições de educação superior.

O trabalho na cozinha, a despeito do esforço em direção à profissionalização, realizado pelos *chefs* franceses entre os séculos XIX e XX, restou identificado às artes mecânicas, ao trabalho manual e a uma determinada concepção de artesanato, como repetição, devido à natureza de seu conhecimento e de sua prática, o que Trubek (2000) chamou de *ubiquidade* da cozinha.

O desafio dos cozinheiros e *chefs*, que almejam o reconhecimento de sua ocupação como uma profissão por parte da sociedade e do Estado, gira em torno da defesa do domínio e, principalmente, do monopólio de um tipo de conhecimento esotérico, necessário à prática do trabalho, que diferencie a cozinha profissional daquela exercida cotidianamente pelos leigos (homens e, especialmente, mulheres) em suas residências.

No bojo desse movimento de ressignificação simbólica e prática, também seria necessário contemplar a natureza do conhecimento exigido para o exercício da ocupação, buscando um afastamento da identificação de suas atividades com as artes mecânicas e de uma concepção restritiva de artesanato, como um trabalho exclusivamente manual de repetição e reprodução.

Howard Becker em seu texto sobre *Arts and Crafts* (1978) já apontou que, na prática, os significados da atividade artesanal são mais complexos do que a definição tradicional de atividade manual repetitiva.

Nesse artigo, o autor mostra como a diferença entre arte e artesanato (e, portanto, entre um artista e um artesão) é tênue, ambígua e dinâmica. Em momentos diferentes, o mesmo trabalho pode ser classificado como artístico ou artesanal. Ou seja, ao longo da História existem momentos nos quais o artesanato tornou-se arte e outros em que a arte tornou-se artesanato.

A seu ver, um dos elementos chave na definição do que é artesanato é a noção de utilidade.

In the pure folk definition, a craft consists of a body of knowledge and skill which can be used to produce useful objects: dishes one can eat from, chairs one can sit in, cloth that makes serviceable clothing, plumbing that works, electrical wiring that carries current. From a slightly different point of view, it consists of the ability to perform in a useful way: to play music that can be danced to, serve a meal to guests efficiently, arrest a criminal with a minimum fuss, clean a house to the satisfaction of those who live in in (BECKER, 1978, p. 864).

A utilidade da coisa produzida ou do serviço prestado pelo artesão, em geral, é definida por alguém que não está envolvido na produção desse objeto ou na prestação desse serviço (cliente, comprador ou empregador). O critério de utilidade é externo ao artesão, o qual emprega suas

habilidades para atingir determinado fim, que não foi por ele estabelecido. Ou seja, o objeto ou serviço prestado é feito para satisfazer necessidades de outrem.

Outra característica fortemente associada ao artesanato é o virtuosismo, o qual se manifesta no domínio da atividade, isto é, dos materiais e técnicas, e na busca constante pela perfeição. Sentir que fez um trabalho bem-feito e/ou ter seu virtuosismo reconhecido pelos pares é uma das mais valorosas recompensas que o artesão pode ter.

The specific object of virtuosity varies from field to field, but it always involves an extraordinary control of materials and techniques. Sometimes virtuosity also includes mastering a wide variety of techniques, being able not only do things better than most others but also to do more things. Virtuoso craftsmen take pride in their skill and are honored for it in the craft and sometimes by outsiders (BECKER, 1978, p. 865).

Utilidade e virtuosismo seriam a base de uma definição geral de artesanato, que não incluiria necessariamente a busca pela beleza e pela expressão da singularidade do artífice no objeto. Nesta chave, como o controle da utilidade da coisa ou do serviço é feito de modo externo, a autonomia do trabalhador restaria prejudicada.

Quando a beleza soma-se à utilidade e ao virtuosismo, as fronteiras entre o trabalho do artesão e do artista tornam-se mais fluidas. Para Becker, isso adiciona complexidade ao universo dos artesãos, os quais poderiam se identificar com dois grandes grupos, a saber, o do *artesão ordinário* e o do *artesão artista*.

Because some craftsmen accept beauty as a criterion, the organizational form of craft worlds becomes more complicated and differentiated than it might otherwise be. Crafts ordinarily divide along the line between the ordinary craftsmen trying to do decent work and make a living and the artist-craftsmen with more ambitious goals and ideologies. Ordinary craftsmen usually respect artist-craftsmen and see them as the source of innovation and original ideas. The two types not only have distinct ways of carrying on the craft but also constitute distinct groups of people, since workers tend to identify themselves as one or other and to adopt fairly exclusively one or other mode of activity (BECKER, 1978, p.866).

Os *artesãos artistas* possuiriam ambições mais altas do que as dos artesãos ordinários, as quais se manifestariam por uma alteração na relação entre utilidade e virtuosismo. O valor da utilidade seria matizado pela busca da beleza e da singularidade do produto, a qual se expressaria por meio da inovação e da criatividade.

Por essa razão, segundo Becker, o segmento dos *artesãos artistas* evidencia uma continuidade entre o seu trabalho e o de artistas de áreas mais consagradas (como pintura ou

escultura, por exemplo).

Mais recentemente, no livro *O Artífice*, Richard Sennett promoveu uma discussão sobre o conceito de artesanato refutando a ideia de que “as pessoas que fazem coisas geralmente não sabem o que estão fazendo” (2009, p.11).

Tal afirmação, a seu ver, repousaria sobre a distinção, entre *animal laborens* e *homo faber*, que Hannah Arendt – a provocadora de sua reflexão – aplica à política. O *animal laborens* seria o trabalhador braçal condenado à rotina; o *homo faber* dedicaria seu tempo a outro tipo de trabalho, mais reflexivo, abstrato e intelectual.

Desse modo, na visão dela, nós, seres humanos, vivemos em duas dimensões. Numa delas, fazemos coisas; nesta condição somos amorais, entregues a uma tarefa. Também somos habitados por uma outra forma de vida, mais elevada, na qual deixamos de produzir e começamos a discutir e julgar juntos. Enquanto o *animal laborens* está fixado na pergunta *como?*, o *homo faber* pergunta *por quê?* (SENNETT, 2009, p.17).

O referido autor defende a tese de que a separação entre mão e intelecto, que, como discutido anteriormente, está na origem da retórica profissional, é falsa. Ao desenvolver seu argumento, ele tenta mostrar como *a mão e a mente* estão imbricadas de diversas formas no ato de fazer algo. Uma vez que o pensamento daquele que produz dialoga com outras pessoas, com ele mesmo e até com os materiais e ferramentas utilizadas durante o processo de feitura, e não necessariamente após a conclusão do trabalho. O seu objetivo, ao final, é fazer uma defesa da importância da cultura material para a sociedade contemporânea.

O conceito central debatido é o de habilidade artesanal, definido como “a capacidade de fazer bem as coisas” (SENNETT, 2009, p.19). Nessa definição, diferente da proposta por Becker (1978), o virtuosismo (ou seja, a busca ininterrupta por fazer mais e melhor) assume o lugar central, em detrimento da ideia de utilidade.

Nessa ótica, a habilidade artesanal não diria respeito a um estilo de vida do passado que desapareceu, ou perdeu a importância, com o advento da sociedade industrial. Sennett propõe um conceito bastante amplo de artesão que abarca e aproxima, de certa forma, os trabalhos de carpinteiro, cozinheiro, ourives, escritor, cientista, cirurgião, programador, entre outros.

Habilidade artesanal designa um impulso humano básico e permanente, o desejo de um trabalho benfeito por si mesmo. Abrange um espectro muito mais amplo que o trabalho derivado de habilidades manuais; diz respeito ao programa de computador, ao médico e ao artista; os cuidados paternos podem melhorar quando são praticados como uma atividade bem capacitada, assim como a cidadania (SENNETT, 2009, p.19).

Sendo assim, “o artífice representa uma condição humana especial: a do engajamento. Um dos objetivos deste livro é explicar como as pessoas se engajam de uma forma prática, mas não necessariamente instrumental” (SENNETT, 2009, p.30). Em razão dessa definição, as atividades desempenhadas pelo artífice não poderiam ser interpretadas somente como meios para alcançar um fim determinado por outrem (interpretação que poderia ser feita a partir de uma leitura restritiva dos argumentos de Becker).

Por meio desse conceito amplo, Sennett questiona a um só tempo a separação entre mão e intelecto e a noção de utilidade, que estão na base das definições de artesanato. A seu ver, o verdadeiro artífice une a mente e o corpo na realização de seu trabalho. Como ele diz em determinado momento, a principal intuição que o guiou na escrita do livro foi a de que *fazer é pensar*.

Todo bom artífice sustenta um diálogo entre práticas concretas e ideias; esse diálogo evolui para o estabelecimento de hábitos prolongados, que por sua vez criam um ritmo entre a solução de problemas e a detecção de problemas (SENNETT, 2009, p.20).

Por essa razão, o artífice seria um ator capacitado, isto é, treinado, que desconfia da retórica do talento inato, que prescindiria de treinamento. Mais do que discutir criatividade ou inspiração, o que ele deseja ressaltar é o fato de o desenvolvimento das capacitações depender da repetição e da maneira como esta é organizada. É através do exercício prático de repetição que as habilidades do artesão se desenvolvem e são incorporadas e que a proficiência é adquirida.

Aqui também poderíamos pensar que um bom artífice, seja um cozinheiro ou um programador, preocupa-se apenas com a solução dos problemas, com soluções que encerrem uma tarefa, com a conclusão do trabalho. Com isto, estaríamos deixando de dar crédito ao trabalho concreto em seu processo. Na rede Linux, quando um *bug* é resolvido, frequentemente se descortinam novas possibilidades para a utilização do código. O código está constantemente evoluindo, não é um objeto acabado nem fixo (SENNETT, 2009, p.36).

Ao repetir uma ação, o artífice estaria revisando-a constantemente, estudando a sua prática e a melhorando. Através desse processo de repetição, desenvolveria a autocrítica e a sua capacidade de detectar e solucionar problemas e, portanto, de criar coisas novas e sistematizar métodos.

À medida que uma pessoa desenvolve sua capacitação, muda o conteúdo daquilo que ela repete. O que parece óbvio: nos esportes, repetindo infindavelmente um saque de tênis, o jogador aprende a jogar a bola de maneiras diferentes; na música, o menino Mozart, aos 6 e 7 anos de idade, ficou fascinado com a sucessão de acordes da sexta napolitana, na posição fundamental (o movimento, por exemplo de um acorde de dó maior para um

acorde de lá bemol maior). Depois de trabalhar alguns anos nela, tornou-se perito em inverter a mudança para outras posições. Mas a questão ao mesmo tempo não é óbvia. Quando a prática é organizada como um meio para alcançar um fim predeterminado, reaparecem os problemas do sistema fechado, a pessoa em treinamento atingirá uma meta fixa mas não irá além (SENNETT, 2009, p.50).

Afora isso, a seu ver, a capacitação teria, mesmo no caso das atividades mais abstratas, origem na prática corporal (no conhecimento tátil, na experiência) para depois se organizar como uma técnica a ser desenvolvida a partir da imaginação¹⁴.

A discussão sobre a capacitação através do treinamento, da repetição nos leva ao tema da incorporação, da transformação do conhecimento prático em conhecimento tácito. Isso significa que da repetição de procedimentos e rotinas, surge um tipo de conhecimento tácito que permite às pessoas executarem determinadas ações sem a necessidade de pensar sobre a ordem de todos os passos envolvidos em sua execução.

O termo incorporação dá conta aqui de um processo essencial a todas as habilidades artesanais, a conversão da informação e das práticas em conhecimento tácito. (...) Aprendendo uma capacitação, desenvolvemos um complicado repertório de procedimentos desse tipo. Nas etapas mais avançadas dessa capacitação, verifica-se uma constante interação entre o conhecimento tácito e a consciência presente, funcionando aquele como uma espécie de âncora, esta, como crítica e corretivo (SENNETT, 2009, p.62).

Apesar de argumentar em favor de uma nova interpretação em torno da habilidade artesanal, o autor não nega que, do ponto de vista ético, restam ambigüidades. Ou seja, é possível que o trabalho de um artífice dedicado tenha conseqüências por ele não pretendidas.

De algum modo, Becker teria razão ao afirmar que por vezes a utilidade da coisa produzida é definida por critérios externos ao do produtor, obedecendo aos interesses e padrões de clientes e/ou empregadores. Contudo, para Sennett, quanto maior for o domínio da técnica, maior será o espaço para que o artífice pense sobre o que está fazendo, enquanto o faz, e controle os usos da coisa produzida.

Em seus patamares mais elevados, a técnica deixa de ser uma atividade mecânica; as pessoas são capazes de sentir plenamente e pensar profundamente o que estão fazendo quando o fazem bem. (SENNETT, 2009, p.30).

¹⁴ A primeira tese focaliza o conhecimento adquirido com a mão, através do toque e do movimento. A tese sobre a imaginação começa explorando a linguagem que tenta direcionar e orientar a habilidade corporal. Essa linguagem funciona melhor quando é capaz de mostrar de maneira imaginosa como fazer alguma coisa. A utilização de ferramentas imperfeitas ou incompletas leva a imaginação a desenvolver essas capacidades necessárias para reparar e improvisar (SENNETT, 2009, p.21).

Feita essa breve explanação sobre o conceito de artesanato, podemos pensar, em que medida, questões levantadas por Becker e Sennett podem iluminar a natureza do trabalho na cozinha profissional, de acordo com a perspectiva do *chef*.

Sem sombra de dúvidas, o trabalho empreendido dentro da cozinha profissional, na chave da gastronomia, é uma complexa forma de artesanato, que envolve os diversos sentidos atribuídos a esse conceito: do trabalho manual (que não é necessariamente sinônimo de trabalho mecânico, mas que contempla uma dimensão de reprodução), da utilidade, do virtuosismo, da beleza e do engajamento.

Na cozinha profissional, o cozinheiro de praça e os seus auxiliares têm como tarefa precípua 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 professor e de 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 e pode ir além disso.

Partindo de uma diferenciação simples e direta entre o trabalho de *chefs* e o de cozinheiros, utilizando as análises de Becker sobre o artesanato e a arte, seria possível afirmar que aos últimos (os cozinheiros) caberia um trabalho puramente artesanal, que os posicionaria como *artesãos ordinários*; os primeiros (os *chefs*) poderiam se encaixar - ao desenvolverem uma cozinha de autor e/ou criativa e com maior autonomia com relação aos controles externos, por exemplo – no conceito de *artesão artista* (BECKER, 1978).

A função do *chef* dentro da cozinha profissional torna mais claro o encadeamento, proposto por Sennett, entre repetição de uma ação, e sua constante revisão, que possibilita o seu desenvolvimento e oferece, assim condições para a inovação e para criatividade, aspectos que se tornaram centrais à gastronomia contemporânea.

No livro *Cozinha, uma questão de amor, arte e técnica* (2010) Hervé This propõe-se a explorar os elementos subjetivos de que o ato de cozinhar está imbuído, e desse modo, escrever um tratado de teoria estética da cozinha.

O que This deseja ressaltar, portanto, não é a dimensão artesanal que ele entende como o domínio da técnica, da tradição, da repetição, do trabalho bem-feito; mas, a dimensão da arte, da criação, da inovação na cozinha.

A seu ver, o tema da criatividade aplicado ao universo da cozinha teria sido negligenciado no estudo da culinária, em prol de uma ênfase na técnica, entre outros motivos pela efemeridade de seu produto e de sua apreciação, por assim dizer, da arte culinária, que acarretaria uma ausência de registros sobre os processos que levam à inovação nessa seara.

Mas como se explica que, para a cozinha, não haja uma teoria estética? Talvez a razão – Hervé se permite especular - seja a sua dependência histórica da medicina, a busca do equilíbrio dos quatro elementos de Aristóteles, que criou regras de composição (quente/frio, seco/úmido) que persistem até hoje, fazendo do cozinhar uma prática de repetição, ao passo que em outros domínios – a música, a pintura etc. – a inovação logo encontrou sua legitimidade. E é preciso reconhecer ainda que a inovação, perseguida por vários cozinheiros, tem um caráter marcadamente efêmero, não deixando registros (DÓRIA, 2010, p.13).

No campo da cozinha, assim como no mundo da arte, o ingrediente responsável por traçar a tênue linha entre a atividade artesanal e artística é a preocupação estética. O estilo do cozinheiro, tal qual o do escritor ou o do artista plástico, manifesta-se na expressão de sua singularidade, da expressão de si em seu trabalho, de marcas que permitem ao público identificar de quem é a autoria da coisa.

A semelhança de muitos de seus colegas, cujas obras eu admiro, Pierre [*chef* estrelado francês] rejeita ser considerado um artista e nega serem obras o que produz. Tal atitude, porém, é apenas uma manifestação de sua modéstia. Por que razão esse título é atribuído a músicos, pintores, escultores e não aos cozinheiros? Após alguns anos de militância, vamos conseguir, talvez, modificar tal situação. Além de reivindicar que, por exemplo, os guias gastronômicos mostrem a diferença entre artistas e artesãos, convido os leitores a associar-se a esta exigência, caso estejam convencidos, ao fim da leitura deste livro, da necessidade de tal distinção (THIS, 2010, p.23).

Para Hervé This, portanto, a gastronomia que trabalha com todos os sentidos (paladar, olfato, visão, tato e audição) não deveria ser tratada como um trabalho manual de repetição e reprodução, definido como artesanato em sentido restrito, apenas.

Os guias gastronômicos, defende o autor, deveriam classificar o trabalho dos *chefs* em duas grandes categorias: a dos artesãos e dos artistas. Os últimos seriam aqueles artesãos que conseguiram livrar-se das amarras da tradição e da repetição para inovar, fazer uma cozinha de vanguarda, e oferecer uma experiência que emociona ao seu público.

Assim, é importante estabelecer algumas distinções de acordo com as discussões empreendidas até o presente momento. Na cozinha profissional, conviveriam *artesãos ordinários*

(papel em geral atribuído ao cozinheiro que exerce a maior parte do trabalho manual e repetitivo de acordo com padrões e conceitos formulados pelo *chef* – no entanto, em alguns casos o *chefs* contratados podem se assemelhar a esta posição em razão da redução de sua autonomia e da necessidade de se orientar por padrões externos, formulados pelos seus empregadores e pelos seus clientes); *artesãos artistas* (*chefs* que matizam a utilidade e o controle externo por meio da busca pela beleza e pela expressão de si no produto criado, o que envolve um exercício criativo) e, no universo da alta cozinha principalmente, estariam os *chefs de vanguarda* (que não estão somente preocupados com a beleza e com a autoralidade – o desenvolvimento de uma linguagem própria – , perseguindo a inovação e a criatividade como um objetivo *per se*).

A despeito disso, a preocupação com a beleza, dentro do universo da gastronomia, não seria um critério capaz de, por si só (como queria Becker), diferenciar *artesãos ordinários*, *artesãos artistas* e *chefs de vanguarda*.

O estímulo visual, a apresentação do prato, é muito importante no mercado gastronômico atual, tanto para *chefs* (independente de suas ambições e estilos) quanto para consumidores, e, cada vez mais, *come-se com os olhos*. Fenômenos como as fotos de comida compartilhadas, excessivamente, nas redes sociais são indicadores desse fetiche em torno da apresentação e da estética dos pratos.

Logo, a preocupação em apresentar um prato bonito não é sinônimo da busca por um estilo pessoal na cozinha, por uma assinatura, por trabalhar na chave da cozinha de autor, tampouco da cozinha criativa ou de vanguarda. Entre os informantes poucos declararam perseguir a inovação como objetivo principal, inclusive, mas nenhum sobreviverá no mercado da gastronomia se apresentar seu produto de forma equivocada ou feia.

Tal como apontado por This, ao se referir a Pierre Gagnare, entre os *chefs* entrevistados, incluindo aqueles que afirmam fazer uma cozinha de autor e ter como objetivo criar uma assinatura e emocionar as pessoas com a comida que fazem, nenhum se identificou com a nomenclatura artista.

A faceta valorizada é mesmo a do artesanato, seja por modéstia, seja porque a maior parte de seu trabalho no cotidiano da cozinha é voltada à atividade artesanal, no sentido do aprimoramento da técnica e da repetição. Dentro da rotina dos *chefs* que entrevistei um tempo menor é dedicado ao exercício da criatividade.

“E em relação às artes, há uma discussão muito comum, tem muito de ciência na cozinha, né, é, e talvez, é, os primeiros fenômenos estudados tenham sido num caldeirão de, sei lá, de trigo, fervendo, enfim. É, em relação às artes, né, que há uma maior discussão, a, a gente acredita que tem, dentro da cozinha tem muito de artesanato, um tanto de arte. Claro, dependendo do conceito da proposta de um restaurante, pode ter um balanço diferente. Mas mesmo assim, acho que vai ter sempre mais artesanato do que arte, como um grande artista, um cantor, um compositor, ele vai dedicar X de energia pra criar, compor, afinar uma canção, e depois ele vai gastar 10X de energia pra reproduzir, reproduzindo, cantando, repetindo essa canção dezenas de vezes, pra públicos diferentes, e, claro, continua ali um processo de aperfeiçoamento técnico, de polimento da, do produto, né, seja a canção, seja um prato. Então acredito que, é, como, como *chef* de cozinha, você deveria exercer essas duas facetas da arte, né? O artesanato e a criação artística mesmo. É claro, há aqueles como o cara que vai no barzinho tocar e só reproduzir canção dos outros, às vezes tem muito mais artesanato, essas coisas do artesanato, e pouca arte em si. E na cozinha, provavelmente, não é diferente. Há gente que reproduz receitas e tá bem assim. Mas, acho que contemporaneamente, o que se espera de um *chef* de cozinha, de um líder pleno, é a capacidade criativa também”(José).

“Acima de tudo, é um trabalho braçal. Acima de tudo. Antes de arte, antes de qualquer outra coisa. É um trabalho braçal numa organização militar. É como eu acho que tem que funcionar. Não militar careta e truculenta. Apenas militar. (...) Não existe cozinha sem disciplina. Então eu nem vejo como arte, né, eu vejo como apenas comida. Mas eu vejo, eu vejo mais como vida do que como arte, porque é uma posição, e aí é que tá o meu grande amor, assim, é uma posição muito privilegiada a que eu escolhi, eu estar entre o que a terra me dá e o seu prazer, prazer de quem vai comer, né? Eu pego o que a terra me dá e transformo em tanta coisa pra quem vai comer, que no meio é a minha vida, é a vida do alimento, é a sua vida, você vai colocar dentro, né, pode te remeter a sua infância, aos seus sonhos, vai saciar teu corpo, é tão bom comer bem”(Maria).

“Eu acho que a cozinha é um artesanato, né? O trabalho da cozinha, ele é um artesanato. E a arte hoje, arte tem mais a ver com a perspectiva, né, do que com a coisa em si, né? Assim, né, se tu pega essa cadeira, né, essa cadeira aqui tá uma cadeira. Se tu bota essa cadeira pendurada numa coisa na rua, a pessoa que olhar a cadeira, ela que vai ver a arte nisso. Então acho que a arte, ela tá mais relacionada a uma perspectiva de quem vê e como vê a coisa, né? O trabalho na cozinha, o fazer cozinha é um trabalho artesanal, né? Cozinha de restaurante, na minha opinião”(Alice).

“O nosso trabalho de artista, digamos assim, de cara que tem uma inspiração, que tem uma, que, isso mesmo, de fazer as coisas, de por um olhar diferente pras coisas, é na época que a gente tá criando, é na época de fazer um prato. Mas a gente não faz prato todos os dias. A gente não, acho que até, como eu falei, assim, a maioria do nosso dia é dia é muito mais passar pras pessoas e dessa passar pras pessoas um trabalho mecânico de repetição, repetição, repetição. E nesse trabalho de repetição, repetição, repetição, chegar num nível de excelência. Então o dia a dia é muito mais um trabalho braçal e de repetição do que um trabalho de um artesão e que faz peças únicas e que faz obras de arte e que pinta quadros e tal. Essa parte acho que é muito mais na parte de criação do que no nosso dia a dia. E no meu caso, ou pelo menos da gente que tem restaurante, a gente tem pouquíssimo tempo disponível pra, sei lá, ficar um tempo sozinho num quarto pensando num prato, pensando numa estética, pensando numas coisas. É tão dinâmico o dia a dia de um restaurante, existem tantos fatores e tantas coisas novas, que são pouquíssimos os tempos. Eu gostaria de ter mais, mas são pouquíssimos os tempos que eu tenho pra, entre aspas, de inspiração, sabe, momentos em que posso ter isso”(Daniel).

Hoje em dia, um elemento central nas classificações de *chefs* e na sua diferenciação dos

cozinheiros é a criatividade, cujo exercício depende do nível de autonomia que o trabalhador possui. É interessante perceber nas falas que a autonomia conquistada ao ser proprietário de seu restaurante nem sempre resulta, na prática, em um aumento da disponibilidade para criação na rotina dos entrevistados. Pois, ser empresário gera outras demandas de trabalho, que se acumulam às funções de *chef*, e tornam o cotidiano mais atribulado.

Como já foi dito, a criatividade é central à discussão do trabalho na cozinha profissional, porque desde a Antiguidade o virtuosismo e a capacidade criativa – que podem se manifestar em termos de inovação de técnica, de receita, de estética etc. – conferem um *status* social positivo ao *chef* e o afastam dos estigmas associados ao trabalho mecânico, aproximando-o, mesmo que a sua revelia, do mundo das artes, da identificação com o trabalho de artistas.

Atualmente, o lugar da criatividade na gastronomia foi bastante ampliado. O discurso sobre a inovação foi popularizado e, independente de estilo do *chef* e do seu restaurante, o mercado e o público cobram, em alguma medida, a novidade e a surpresa quando vão para restaurantes.

O ato de comer fora de casa, desde a invenção do restaurante, adquiriu significados os mais diversos e complexos que cada vez mais se distanciam somente da busca por uma comida gostosa e pelo mais puro prazer sensorial.

A gastronomia é uma mercadoria e é um marcador identitário utilizado como base para distinguir determinados estilos de vida. Desse modo, encontra-se, como outras esferas da vida cotidiana, sujeita ao *carrossel da moda* (SIMMEL, 1998) com novas tendências a cada ano, que se configuram como oportunidades de negócios.

Levando em conta a competição do mercado da restauração e a última grande inovação estética da gastronomia, a cozinha molecular ou tecno-emocional, é difícil prosperar nesse ramo e mesmo se manter competitivo sem inovar, de alguma forma.

“Meu medo é que agora só pareceria que o cozinheiro tem que ter conceito, descobrir a América e ajudar o mundo. E não é necessariamente assim. Podemos dar valor a alguém que apenas cozinha bem. Podemos tirar a pressão de todas as pessoas que querem começar a cozinhar, de que eles não precisam descobrir a América e salvar o mundo. Eles não têm que ser Jamie Oliver, descobrir um jeito de mudar a alimentação da Inglaterra. Nem vão ser Alex Atala. Nem precisam descobrir a esferização do feijão pra que ele seja mais leve quando se come na boca, estoure. Talvez o que ele precisa, é fazer um bom feijão. E a minha enorme preocupação hoje em dia é que tudo isso, toda essa esfera gigantesca, toda essa coisa enorme, hiper insuflada pela imprensa e pelo *marketing*, faça com que as pessoas esqueçam de que se alimentar é um ato cotidiano muito mais ligado ao amor do que à necessidade de surpreender” (Aurora).

O que fica claro, ao longo das entrevistas, é que mesmo que a cozinha criativa ou de vanguarda não seja a proposta central do restaurante ou o estilo do *chef*, todos precisam recorrer à inovação de algum modo em seu trabalho, bem como se utilizar simbolicamente desse discurso.

"Você pensa que há, sei lá, dez anos a gente tinha quatro pratos no cardápio e muita coisa foi acrescentada, e 100% do que a gente serve hoje já foi visto e revisto e executado de maneiras diversas. A gente não costuma acertar de primeira. É, e, e por exemplo, se o menu do *Restaurante U* não é sazonal, sabe, a gente se concentra em extravasar criatividade através dos eventos, dos convites diversos, da, alguma coisa pra imprensa, e também talvez o traço mais forte do restaurante é de tentar fazer melhor a cada dia o que a gente faz. É, por exemplo carne de sol, que hoje é feita carne orgânica, salgada e curada aqui, passada por um braseiro, um desidratador, defumador que a gente desenvolveu, aqui, no restaurante. É, salgada na brasa, resfriada, embalada com calda de carne, à vácuo, cozida por 12 horas em justa temperatura, pra depois ser, ser finalizada com manteiga de garrafa, suco do próprio cozimento, óleo assado, pimenta de bico e tipos de mandioca. Pra nós isso é simplesmente carne de sol. Não é carne de sol a vácuo, não é carne de sol a baixa da temperatura, enfim, é carne de sol, tão boa quanto a gente pode fazer. E deve ser a vigésima, vigésima primeira versão de carne de sol que a gente serve aqui, ela foi encaminhando, antes apresentou vários pedaços de carne, várias técnicas de cozimento, vários formas de apresentar, enfim" (José).

Mesmo nas cozinhas mais simples são realizadas interpretações de receitas, adaptações de técnicas – que podem ser provocadas inclusive por restrições ambientais – e nessa atividade de detecção e solução de problemas é preciso usar a imaginação. Logo, durante uma atividade mais prosaica e rotineira podem surgir inovações, como afirma Sennett, ainda que estas não sejam o objetivo da ação e não sigam um processo semelhante ao da criatividade artística.

Estudiosos da criatividade identificaram três estágios gerais do processo criativo, os quais na prática nunca ocorrem de modo linear, a saber: trabalho contínuo; incubação e *insight* (PETERS, 2014).

A fase do trabalho contínuo, de imersão em um campo, talvez seja o maior desafio para os *chefs* atualmente. Pois quase nenhum deles tem tempo, em seus cotidianos de trabalho, para se dedicar exclusivamente à criação. No entanto, eles têm um repertório construído ao longo de suas trajetórias de muitos anos na cozinha. Em geral, em meio a esse trabalho do dia-a-dia, e em razão desse estoque de experiências, é que surgem provocações e *insights* sobre inovações.

A partir de um repertório adquirido de receitas e de técnicas, eles constroem associações e combinações que geram inovações. Vários inclusive relatam que o processo de criação de um novo prato é um percurso longo, permeado de tentativas, erros e interrupções.

“Ah, então, eu acho que cada um vem com as suas ideias, assim, né, que a gente não sabe

bem da onde vem, assim, de vez em quando, mas, sei lá, quero trabalhar com pitanga, agora, o que eu vou fazer? Então tu parte, ah, vamo testar tal coisa, daí a gente vai indo, é, cada um é uma pessoa, né, cada um tem as suas ideias, mas a gente na hora de, de finalizar, de sintetizar, é sempre um e o outro experimenta e acaba um interferindo no outro: ah, isso aqui, acho que falta tal coisa, vamo experimentar, vamo. Ah, isso aqui pra mim não ficou... Porque às vezes fica trabalhando muito com uma coisa também e na hora tu vai experimentar aquilo e pra ti já perdeu um pouco, né, assim. Então o outro tá com a cuca fresca em relação aquilo e consegue enxergar melhor, né? Ou às vezes os elementos, a gente junta elementos, né? Tá fazendo uma coisa separado, daí tu pensando num prato, tá fazendo outra coisa: ah, isso aqui com isso aqui pode ficar bem. Então daí nasce um prato na fusão das duas coisas, né? (Alice).

Mas essa coisa, isso, é, essas, as invenções, as criações, então perpassam o teu cotidiano de trabalho? Não tem essa coisa de: ah, não, tem um dia da semana que eu separo pra ficar brincando ou crio um espaço, um laboratório... (Clarissa)

Não, infelizmente, não. Assim, seria o ideal, né, eu acho, assim, porque realmente é tudo, a gente vai fazendo aos pouquinhos aqui e respeitando também esse, esse nosso *timing* aqui, assim, né? Não consigo fazer, finalizar um prato num dia, né? Hoje eu fui, por exemplo, tava fazendo um caju, daí eu fui fazer o caju, daí eu coloquei na brasa, daí eu coloquei no saco a vácuo e não consegui embaçar ainda, porque começou o serviço e daí eu queria pedir pra alguém usar a centrífuga pra passar o resto do caju. A centrífuga tavam usando aqui, daí faltou luz, sabe? Então tem que, enfim, tem que respeitar também assim, né?" (Alice).

O gatilho para criar pode vir dos mais variados contextos tais com de um produto, de uma técnica nova (ou de um aparelho que permite colocar a nova técnica em prática), de uma viagem, de uma louça, de pesquisas sobre as tendências em seu nicho de mercado internacional etc.

"Eu pego um produto, olho e crio. Não tenho. Os caras inventam, tem um monte de cara que inventam uns desenhos, uns hieróglifos, ah, meu processo criativo, eu penso. Eu não tenho. Não tenho. Eu vou no mercado agora, comprar red bull e aí falo: olha. E a maior parte é no susto. André, faz um prato diferente aí. E pronto. Aí depois desenvolve, ah, ficou mais ou menos. Deixa eu ver (...) O meu processo criativo é evolutivo. Muito mais do que... Eu não sou virtuoso, não sou gênio de nada. Eu gosto, tudo comigo é trabalho. Trabalho, estudo, observação e aí vai, vai vendo, vai entendendo onde tá o problema, mudando. Às vezes eu travo e volto alguns anos depois pro mesmo problema. Mas é isso." (Fernando).

"Pode ter muitos gatilhos, né. O mais comum pra mim é produto, produto incrível, algo curioso que começa a experimentar, mexer e, bem, associar a, a outros ingredientes, e outras técnicas. Pode ser uma técnica também, por exemplo, desidratação. Você compra um desidratador, você quer desidratar tudo, até uma chinela havaiana pra ver o que que dá. Pode ser uma receita, você comer alguma coisa em algum lugar, ou olhou uma coisa no livro e falou: caramba, olha essa receita de lentilha maravilhosa, eu vou fazer isso com feijão andu pra ver uma textura, ou então fazer essa receita seguinte. Pode ser uma louça, você olha pra uma tigela linda e fala: caramba. Você tá indo fazer um evento, né, aí você pega uma tigela, pô, vou fazer uma sopa pra servir de entrada aqui. E pode ser uma demanda específica, um jornalista ou um, sei lá, uma indústria, às vezes: preciso de receita com farinha de milho, que é o nosso maior produto. E assim acontece" (José).

Como o trabalho na cozinha é realizado em equipe, o *chef* não trabalha sozinho, ele precisa de time de cozinheiros para executar as suas ideias, sob a sua batuta. Mesmo que inicie o processo de criação sozinho e chegue ao resultado final sozinho, é preciso levar em consideração, durante o processo criativo, o perfil e as potencialidades de sua equipe para interpretar e executar a sua inovação. Através dessa interação, muitas vezes, os cozinheiros (definidos em regra como simples executores) também participam de modo mais ativo da criação.

“Eu vou dizer, eu só consigo ficar ainda perto da criação e criar alguma coisa porque isso é uma coisa isso se torna mais como se fosse um momento de lazer. Pronto, um momento de lazer, do hobby até, assim, que eu tenho, é tentar, eu vejo muita coisa, *internet*, não sei o que, procuro muita coisa. Ficar antenado com o que vem por aí. Aí acesso muita coisa no Japão, tudo. E vejo uma tendência que tá chegando, aí eu vejo muitos *chefs* de cozinha estrelado fazendo a mesma linha de prato, sabe? Um *sashimi* assim, assim e assado. Vi isso com fulano, vi isso com sicrano. Aí eu disse: isso é uma tendência que tá tirando. Aí via um cara no Havaí que fez, aí via um. Isso é uma linha. Vou trabalhar em cima dessa linha. Aí eu começo a, aí começo a testar. Faço um molho, faço isso, faço aquilo. Quando eu acerto, é que eu chamo o pessoal. Acertei. Pronto. A receita é essa aqui. Aí faz a ficha técnica, aí junta a equipe de *sushiman*, diz: ó, isso aqui é um molho novo. Chama-se aioli de missô, é um molho a base de alho, não sei o que, tarará. Usa azeite, não usa ovo, usa missô, não sei o que e tal. Aí vou com a ficha técnica pra eles. Eles fazem o molho e começam a utilizar. Desse molho, que eu começo a dizer, testa com, sei lá. Agora testa com o salmão, aí testa. Agora testa com o camarão empanado. Aí depois eu pergunto: e aí, o que é que foi? Testaram? Testei. Com o camarão empanado, ficou... Ficou bom? Ficou. Vocês tão dizendo, vamo ver. Rapaz, ficou bom, mas falta um pouquinho disso. Aí vamo lá. Aí começam as criações. Às vezes, sabe, começa, aí um soma com uma coisa: rapaz, será que a gente podia botar um pinguinho daquele manjerição desidratado? Eu disse: é, vamo botar. (...) E aí nesse processo de criação, eu sempre tô muito presente. E todas as criações que eles fazem, tem que passar por mim. Eles são livres pra criar também. Mas todas as criações que eles fazem, ela tem que passar por mim, tem que apresentar. Às vezes a apresentação tá belíssima, que eu não movo um fio. Tá ótima. Botaria mais alguma coisa? Não, molho, nada, assim tá bom. Mas é muito raro acontecer isso. Às vezes acontece” (Lúcio).

“E eu sempre procurei trabalhar com pessoas que curtissem aquele ramo, sabe? É, você tem que ter muito tesão por aquilo. Então às vezes você tem uma idade boa pra ficar num campo seguro de reprodutor, de um negócio que você curte e acredita. Eu tive uma cozinheira que adorava bater risoto. Ela era da praça do risoto, então eu criava também já, sabe, pensando nela, e ela amava aquilo, então: ó, pensei nisso... E eu sempre chamo junto, né, pra eles também se sentirem parte, é por isso também. Eu penso num cardápio, faço: olha, eu pensei num risoto de abóbora com tutano, vamo fazer? Que que você acha? Vamo pôr um tomilho? Eu tenho uma coisa pré-configurada, mas eles também agregam. Por que você não junta o tomilho? Bom, agora... Então, assim, na hora de repassar, eu não: olha, é assim, assim e assado. Eu faço junto. Ou eu falo assim, ó: põe a manteiga, agora você, vou falando pra pessoa, ó: com mão veluda, menos... Então eu também vou colocando na mão da pessoa aquilo que eu pensei, pedindo opinião, e aí ela se sente parte disso. E aí ela vai ter esse encantamento. Porque ele se sentiu parte daquilo. Eu faço muita questão disso. Eu peço muita opinião. Ou até conduzo a opinião da pessoa, sabe? Pra ela sentir que fez junto. Estrategicamente mesmo, assim. Ou até porque eu sei o que a pessoa vai falar, eu

sei o que aquela pessoa ama tomilho, né? Tipo assim: e aí eu quero pôr tomilho. Que você acha de a gente pôr uma erva, que que você pensa? Ah, tomilho. Ah, sabia que você ama tomilho, né, então vamo” (Maria).

“Tem que adaptar muitas vezes uma técnica clássica, tem que adaptar uma coisa mais real, que demore menos, que seja mais fácil, que as pessoas consigam fazer bem. Porque a gente trabalha com pessoas que, ah, eu já tive muito pessoal que não sabia ler” (Júlia).

A realidade acima descrita pode ser encontrada na maior parte das cozinhas dos entrevistados. Apenas um *chef*, que tem a ambição de criar para si um *perfil de sabor*, tem um processo criativo mais sistematizado, que acontece toda segunda (dia em que o restaurante está fechado ao público) e busca emular aqueles encontrados nos grandes restaurantes de cozinha criativa e de vanguarda ao redor do mundo, nos quais a criatividade e a inovação – consequentemente o processo criativo – estão no centro do cotidiano de trabalho, pois são o conceito que diferencia esses restaurantes dos demais e os colocam no patamar da alta gastronomia.

A noção de engajamento central ao artífice como pensado por Sennett também é um elemento muito forte nas falas dos *chefs*. A necessidade da busca por aprimoramento constante, por fazer sempre melhor, e a dedicação que o trabalho demanda, especialmente em termos de jornada de trabalho, estão na base da retórica do virtuosismo.

Esses ingredientes também se encontram na identificação de sua ocupação com certa noção de ofício. Ao serem questionados sobre a natureza de seu trabalho, muitos dos entrevistados responderam que o trabalho na cozinha profissional é um ofício.

“É ofício. Trabalhar na cozinha é ofício. Todo trabalho tem um pouco de arte, um pouco de ciência, um pouco de alquimia. Mas é um ofício. É muito difícil, né, você vai se f* pra escrever esse trabalho, porque é muito difícil. Como você definir coisas que você não entende? Entendeu? Definir vontade, definir... Eu vejo, é só você ver, passa dois dias ali na cozinha, você vai ver como as coisas são. E como tratam as coisas. Como que vem a criação, a hora que eu tô criando um prato, quem é que vem e põe a cara? Quem que faz pergunta? Quem que não tá nem aí? É muito diferente. Só vivendo, você sabe, conhecer quem é o cara, quem é o funcionário, quem é o cara que não funciona, quem é o cara que vai ser o criador, quem é o cara que vai ficar, quem é o cara que vai embora, entendeu? É uma, é isso, não é arte. Por que que ouço, por que que ninguém dá tanta atenção pra motorista de táxi? Os caras são bons também. Motorista de ônibus. É igual. Pode até ser um artesão. Pode ser. Pega uma coisa e transforma em outra. Mas daí pra ser arte, muito ego. De artista pra *rock star*, é dois segundos” (Fernando).

Ao final, a ideia de artesanato como virtuosismo é o elo que conduz a identificação da ocupação com o ofício. O ofício é entendido pelos entrevistados como uma atividade manual que

requer habilidades técnicas e, que demanda, portanto, alto nível de dedicação e uma busca constante por aperfeiçoamento.

Contudo, além desses elementos, é possível pensar em mais desdobramentos da identificação do trabalho na cozinha de restaurante com os significados que circulam em torno das noções de artesanato e de ofício.

Outros traços do estilo de organização do trabalho das antigas corporações ainda se fazem presentes, obviamente que de modo diverso, na organização do trabalho da cozinha profissional contemporaneamente. Como, por exemplo, a hierarquia (que será discutida no tópico seguinte) e o tipo de formação centrado na aprendizagem e na relação entre mestre e aprendiz, que serão abordadas no terceiro capítulo.

3.3 A DIVISÃO SOCIAL E MORAL DO TRABALHO NA COZINHA PROFISSIONAL: UMA REFLEXÃO SOBRE A RELAÇÃO ENTRE COZINHEIROS E *CHEFS*

Como já mencionado, a propósito da discussão sobre os ofícios da alimentação na França, a posição de *chef* de cozinha surgiu no espaço privado de uma cozinha de elite, a alta gastronomia. Posteriormente, com a Revolução Francesa, a crescente urbanização, a cristalização do restaurante como instituição cultural (tipicamente parisiense que depois se espalhou pelo ocidente) e do turismo na Europa (que incrementou tanto a restauração, quanto o setor hoteleiro), o *chef* deixou o posto de trabalhador doméstico para ocupar a esfera pública.

A nova conjuntura política, econômica e cultural da sociedade, inaugurada pela modernidade, alterou a experiência do tempo e junto com isso os hábitos alimentares e de consumo das pessoas. Nesse novo contexto era preciso também reorganizar o trabalho dentro das cozinhas profissionais.

O *chef* responsável pelo surgimento da cozinha moderna, conforme já mencionado, foi Auguste Escoffier. De acordo com o novo sistema, os cozinheiros passaram a se dividir por praças (as brigadas) que são coordenadas e ritmadas pelo *chef*, o líder, 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 (*Chef* profissional/Instituto Americano de Culinária, 2009).

Portanto, falando de modo direto, *chef* é o cozinheiro que assume uma função de **líder** de uma cozinha. Este é um dos significados atribuídos a essa palavra, o qual está relacionado à divisão hierárquica do trabalho na cozinha. Aparece muito na fala dos entrevistados o chavão “você não é *chef*, você está *chef*”.

Sendo assim, primeiramente, só seria considerado *chef* aquele que tem uma brigada ou uma cozinha para comandar. Logo, 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. Em outros termos, o título de *chef* não pode ser conferido por um diploma ou certificado, dependendo 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.

“É porque é f*, viu, assim. Existem níveis ou sessões de *chef* de cozinha. Tem o cara que só cria o menu. Tem o cara que é a frente do restaurante, cria os pratos e dá aula e viaja. Depende do nível que você tá. No meu caso, velho, *chef* de cozinha e cozinheiro fazem a mesma coisa. A única coisa é que eu tenho mais coisas, é o que eu falo pro Japa meu sub, a única diferença é que se explodir a bomba, explode no colo dele, se eu não tiver aqui. Porque o resto, a gente vai se f* igual. Só tem mais responsabilidade e um pouquinho mais de remuneração. Mas a verdade é que eu sou o responsável por absolutamente tudo, é isso” (Fernando).

Um dos entrevistados, inclusive, demonstrou preocupação sobre como eu vou definir quem é *chef* e quem não é, porque, a seu ver, no Brasil, só existiriam três *chefs* de cozinha dignos do título. Os demais estariam ocupando essa posição, mas não possuiriam o principal requisito para ser considerado um *verdadeiro chef*, em sua opinião: a busca pelo desenvolvimento de uma linguagem própria, do que ele chama de *perfil de sabor*.

“Aqui no Brasil, eu porque sei limpar peixe, eu tô na frente dos outros. Mas lá na Europa, todo mundo sabe limpar um peixe, entendeu? É porque eu sei fazer um molho aqui, que os cara fala que sou bom. Mas lá na Europa, todo mundo sabe fazer um. O que difere é o seguinte, é a tua sensibilidade do paladar, é isso e essa estória de tentar chegar no estilo próprio. Se você nunca vai chegar, pode não ser, mas pelo menos você conseguiu sustentar o negócio nessa busca, pode ser que daqui a dez anos, assim, você não consiga e: olha, deu tudo errado, não cheguei onde eu queria. Mas pelo menos eu tenho meu negócio, pago minhas contas, vou vivendo, entendeu?” (Paulo).

O que se torna claro, a partir das falas dos informantes, é que todo *chef* é um cozinheiro, mas nem todo cozinheiro chegará a ocupar a posição de *chef* (e, indo mais longe, nem todo *chef* desenvolverá uma linguagem própria e ficará famoso por isso).

As trajetórias de *chefs* e cozinheiros, portanto, podem seguir rotas similares até determinado ponto. Porém, em algum momento, existe uma virada, ou uma guinada em que é preciso direcionar a carreira para desenvolver as habilidades e os requisitos necessários para vir a ocupar o posto de *chef* de cozinha. Isso, obviamente, repercute nas estratégias de formação escolhidas, como será discutido no próximo capítulo.

“Todos nós antes de sermos *chefs*, de estarmos *chefs*, tem que ter, tem que ser cozinheiro. É ralado, tem que ter se f* todo. Cheio de queimadura, cheio de coisa, de quase perder dedo, não sei o que. Isso é o dia a dia. É o dia a dia da gente, é o cotidiano da gente” (Júlia).

Nesse escopo, é preciso investigar o que se espera do líder de uma cozinha, quais são, na prática, as suas funções e em que elas se distinguem das desempenhadas pelos cozinheiros.

Como já foi visto, o cozinheiro é definido pelos *chefs* como um reprodutor, o responsável pelo grosso do trabalho manual, repetitivo, mecânico de execução das receitas elaboradas pelos *chef* durante os serviços, em todos os horários de funcionamento do restaurante, em todos os dias em que esse restaurante funcionar.

“O cozinheiro, ele é o executor de um setor, de uma coisa só. Ele chega e ele faz tudo igual. Ele tem aquela... Ele cuida de um setor. E o *chef*, ele chefia todos os setores, né, da compra, do desperdício, da confecção do cardápio, das receitas, de manter padrão. O cozinheiro, ele apenas executa, né? É a diferença entre o maestro e o músico” (Maria).

“É assim, pra ser *chef*, você tem que saber ser cozinheiro, você tem que ser cozinheiro. O cozinheiro hoje em dia, falando a grosso modo, um *chef* de cozinha, ele elabora todo funcionamento da cozinha, faz o cardápio, faz todo organograma de funcionamento, de compras, de tudo. O cozinheiro vai executar o que o *chef* manda. Eu vou elaborar tudo mas quem vai estar executando por mim é o cozinheiro. Eu não vou, eu não tenho tempo para estar fazendo os pratos, pra estar cozinhando, que isso é o cozinheiro que vai fazer. O cozinheiro não cria, não é que ele não seja capaz, mas ele é preparado pra fazer um trabalho mais mecânico, sistemático. E eu não. Tô lá pra criar coisas novas. Eu tô pra ver o que é tendência. Fazer um cardápio novo. Essa parte de cozinheiro não, cozinheiro é mecânico, tá ali dentro, tá ali dentro pra fazer funcionar, pra fazer rodar a cozinha. Essa é a diferença a grosso modo, ele é, pode ser infinitamente melhor do que um *chef* no traquejo da cozinha, no *timing*, nisso, só que é inteligência ou criatividade. Isso é o *chef* de cozinha que vai fazer. É o *chef* de cozinha que vai lidar com o fornecedor, é que vai tratar com o dono da casa, é o que vai falar com o cliente. É mais ou menos essa a diferença. O cozinheiro vai comandar a parte do *lelê* mesmo na cozinha” (Júlia).

O grau de complexidade do trabalho e de cobrança aumenta na medida em que se cresce na hierarquia da cozinha. O *chef* precisa estar atento ao funcionamento de toda a cozinha, todas as ações e interações que acontecem nesse espaço são de sua responsabilidade. O seu trabalho não acaba, quando o último prato é entregue ao cliente, e não está restrito aos bastidores da cozinha.

"O trabalho de qualquer liderança exige muito mais habilidade pessoal, é, de relacionamento, não sei os termos corretos, mais do que habilidade técnica mesmo pra, já falei bastante pra um aluno de gastronomia, e às vezes eu pergunto do que é que um *chef* tem que entender mais né, pra exercer a chefia, a liderança. Ah, de produto, né, porque a cozinha vem do produto... Não, não, de técnica, né, porque se tiver o produto e não tiver técnica, não tem nada. Ah, tem que ter de tecnologia, ah, tem que ter... Não. Tem que ter tudo isso, mas mais que tudo tem que entender de gente, né, de pessoas, porque precisa saber liderar uma equipe, é, multidisciplinar, é, com profissionais de perfis completamente diferentes, que trabalham sob pressão o tempo todo, sempre com prazos com muito curtos, com margem de erro mínima, precisam entender o que o público, que é o mais variado possível, quer. Você atende idosos, crianças, homens, mulheres, ricos, novo-ricos, pobres, fiéis, é, passantes, turistas, no mesmo lugar, com a mesma equipe, com o mesmo menu, é preciso entender esse público e criar algo, um produto, né, no seu conjunto, que possa atender essa grande diversidade, tem que entender de sazonalidade que é, que é muito mais do que a sazonalidade natural, sabe, dos produtos, das ervas, é entender que vai lidar com um negócio que é sazonal, no seu extremo. (...) Então, é, a diferença, diferença do trabalho de um *chef* de cozinha pra um cozinheiro tá justamente em complexidades, sabe? Que a, assim como qualquer liderança, o líder de uma cozinha tem que dominar o, né, a técnica por completo, né, e ainda ter essa habilidade de gerenciar incomum, quase sobre-humana que é o que faz com que haja tão poucos *chefs* de cozinha destacados, né?" (José).

Em suma, ao *chef* cabem as tarefas de liderança propriamente ditas, que dizem respeito ao treinamento da equipe e à supervisão de seu trabalho. Também é de sua alçada, como já foi dito, o planejamento do trabalho tanto no que diz respeito à elaboração de cardápios, com as fichas técnicas e a previsão de custos, quanto no que concerne à organização de escalas de horário e de pessoal. Afora isso, o *chef* deve controlar as compras, lidar com os produtores, ou seja, escolher os ingredientes utilizados em cada prato do cardápio e garantir a sua qualidade e a pontualidade de sua entrega. Ainda é de sua responsabilidade o controle do estoque.

Além disso tudo, cabe ao *chef* criar os pratos e supervisionar a sua execução e a finalização de suas receitas, comandando a cozinha durante os serviços (*Chef* profissional/Instituto Americano de Culinária, 2009).

Todas as tarefas acima elencadas podem ser classificadas como de bastidores, na medida em que são invisíveis aos clientes do restaurante. No entanto, o *chef* pode transitar também pelo palco do restaurante, conversando com clientes, e, atualmente, pode adquirir visibilidade fazendo *marketing* na mídia, dando entrevistas, participando de congressos, publicando livros etc. Pode

também adotar causas e fazer ativismo engajando-se em algumas inúmeras causas relacionadas à alimentação (contra a obesidade, contra o desperdício, a favor da sustentabilidade, da valorização dos produtos locais etc.). O *chef*, atualmente, pode ser alguém que fala para além da cozinha.

Nenhuma regra formal em um ambiente dinâmico e aberto, como é o da cozinha, é muito rígida. O rol acima é uma lista de prerrogativas e de possibilidades que serão adaptadas a depender dos objetivos do *chef* e do seu restaurante.

Um dos pontos mais claros nas entrevistas é a flexibilidade organizacional da cozinha: cada uma é organizada a partir de suas singularidades, incluindo desde características do espaço físico e tamanho da equipe às peculiaridades e idiossincrasias do *chef*.

Em outras palavras, nem todos os *chefs* serão pessoalmente responsáveis por cuidar, no dia a dia, de todos os pontos acima listados; tampouco a divisão do trabalho entre a equipe, que está diretamente relacionada com o número de praças ou estações de trabalho, será a mesma.

O exercício da criatividade e da liderança afasta os *chefs*, em alguma medida, do trabalho braçal, e em consequência disso do contato mais direto e cotidiano com a comida. Como diria Dória, a propósito da premiação de Helena Rizzo como a melhor cozinheira da América Latina, “Cozinhar é reencantar o mundo, enquanto chefear é apenas dar ordens”¹⁵.

“Concordo plenamente. Assim, se eu pudesse ser cozinheira o resto da vida e crescer na profissão e ganhar o que eu ganho e tudo, eu seria cozinheira, é a parte mais legal da cozinha. Mais legal. Ser *chef* não é tão legal assim não. Eu sou *chef* pela autonomia, pelo crescimento natural das coisas. O meu negócio é cozinhar, é ser realmente, a parte do cozinheiro, ela é muito mais legal, porque ele tá em contato com o alimento. Eu, quantas vezes eu: não, hoje eu vou fazer o polvo. E ou queima ou você se perde em algum processo, porque são várias coisas pra cuidar, assim. O *chef* realmente cuida da parte chata, ser *chef* é um trem muito solitário porque o grande erro, eu acho, de quem é *chef*, é se enxergar e se comportar como artista, quando na verdade a gente é militar. A gente não é artista, a gente é militar. Não existe ser *chef* ou ser cozinheiro depois dos 30 anos tendo uma vida sedentária. Seu corpo não aguenta. Os seus horários de alimentação são tudo, é tudo torto. Ou come rápido ou não come, ou come mal ou come tarde, ou toma muito café, ou fuma, ou bebe, ou... É isso que eu te falei, sabe, das varizes, das pernas inchadas. Então, assim, precisa de um militarismo, assim. E dorme pouco. E tem que estar focado sempre. É muita adrenalina, muita ansiedade, muito foco, muita, então acho que esse é o grande erro, se enxergar e se comportar como artista quando na verdade é um trem militar. Quando você é cozinheiro, imagina, quando eu trabalhava no *Casserole*, eu era a melhor vida, eu entrava às 17h e saía à meia noite. Conseguia acordar de manhã, ninguém me ligava, eu ia ao cinema, almoçava num lugar legal, dormia e aí eu ia trabalhar. E eu funciono super bem à noite. Então pra mim era o paraíso, sabe? Hoje eu tenho, tô na minha, maleabilidade de horário, tenho um monte de coisa, consigo fazer o que é meu, o que acredito, esse negócio

¹⁵ Disponível em <http://ebocalivre.blogspot.com.br/2013/09/performances-internacionais-e-um-pouco.html> Acesso em: 17/07/2015.

todo. Mas o telefone não para, a cobrança, os medos aumentam. Se você perde um emprego, pra se recolocar é uma outra coisa, né? Então eu acho o trabalho do cozinheiro muito mais legal, muito mais. E o contato, principalmente o contato direto com o alimento. Tem o lado muito bom de você desenvolver fornecedor, de você abranger, de você repassar sua receita. Tem um lado muito incrível, assim, eu não sou infeliz, pelo contrário, tem um lado muito, muito maravilhoso, de falar: ah, pá, a equipe é minha, eu escolhi, tamo junto, e bater, e você ver a coisa... Ai, faz pão e faz massa e você cuida de toda uma engrenagem. E tem os mimos, né? Tem coisas muito, muito, muito boa. Mas esse contato do dia a dia com o alimento, ele é muito legal” (Maria).

Logo, a mística do *chef* alquimista, ou do *chef* cozinheiro, em contato direto com a comida na maior parte de seu tempo, dedicado à atividade criativa (que, como vimos, às vezes é mais um espaço de *hobby*, cultivado em horas extras, do que um trabalho que encontre lugar na rotina dos *chefs* em seus restaurantes) não possui paralelo com a realidade de parte dos informantes.

“Nós, *chefs*, a gente não cozinha. A gente, um bom *chef* tem que saber se comunicar bem, porque aí a gente vai passar pros cozinheiros, vai passar pra uma equipe, a maneira que a gente quer o prato, a maneira que a gente quer que as coisas sejam feitas, o tempo que a gente quer que as coisas sejam feitas, e quando a gente quer que as coisas sejam feitas. Eu preciso saber muito mais me comunicar, me expressar e passar as coisas... Do que pôr a mão na massa. Porque, assim, eu sozinho, cozinho pra no máximo, sei lá, cinco pessoas. E isso, sei lá, um prato, entrada e sobremesa. Aqui a gente tem um cardápio de 40 itens e a gente atende, sei lá, 50 pessoas ao mesmo tempo. Então se eu não passo isso, se eu não sei passar isso pro meu funcionário, e ele não sabe realizar da maneira que eu quero, a comida não sai da maneira que eu pensei, da maneira que eu idealizei, da maneira que eu acho melhor. E o cliente não vai ter isso, vai ter uma comida mais ou menos, porque eu particularmente não faço e não poderia fazer sozinho, é impossível. Então o *chef* tem que ser muito mais um líder, um cara comunicativo, do que um cozinheiro. Já o cozinheiro tem que ser um cara, isso, que seja muito bom pra, sei lá, muito bom braçal, digamos assim. Muito organizado. Mas não necessariamente precisa se comunicar tanto como um *chef*. Ele fica muito focado numa praça, ele fica muito focado no que é dele e muito focado em ouvir. Tem que ser uma pessoa que tem que ser um bom ouvinte. Por isso que bons cozinheiros não necessariamente são bons *chefs*” (Daniel).

Desse modo, a rotina de trabalho de um *chef* engloba diversas atividades dentro de um restaurante que não estão necessariamente relacionadas com o ato de cozinhar. Essas demandas são ainda mais diversificadas para os *chefs* que são sócios-proprietários, ou seja, que exercem também o papel de empresários.

Apesar das singularidades de suas cozinhas e de seus estilos, o cotidiano de trabalho dos *chefs* apresenta elementos em comum, que são explicados pelo exercício das funções designadas à sua posição no trabalho.

Existe uma divisão entre o tempo dedicado às funções exercidas dentro da cozinha ou a elas relacionada (realização dos serviços – nome dado ao horário das refeições no restaurante, serviço

do almoço e serviço do jantar, por exemplo; pesquisas de tendências, criação etc.) e o tempo dedicado a tarefas burocráticas, administrativas e de *marketing*, por assim dizer. Uma das entrevistadas se referiu a essas últimas tarefas (participar de eventos, dar entrevistas etc.) como parte do rol de estratégias para manter um restaurante vivo.

"Muito bem. Hoje, é, chego no restaurante por volta das 11 horas, é, passo em todas as cozinhas, né, aqui na do engenho que tem hoje duas pessoas trabalhando exclusivamente aqui, duas delas vão pra o outro restaurante quando abrir, mas hoje é o responsável ainda dessa cozinha. É, aí passo pelas cozinhas, vejo se tem alguma demanda especial, é, normalmente tem algum encontro, alguma pessoa me esperando pra alguma coisa, um fornecedor, enfim, normalmente eu marco encontros ou pras 11 horas ou pras 15 horas em diante. Aí entre onze e entre meio dia e três da tarde, faço o serviço na cozinha, mas, claro, nesse meio tempo, descendo na cozinha de produção, conversando com pessoas, atendendo ligação quando é muito urgente e, aí quando dá 15, 15 e pouco tem a calma do almoço, aí normalmente subo pra cá. E nesses últimos tempos, é, bem, por volta das 19:30, 20h, volto pra cozinha, quando começa o movimento, e fico até as 23h, 23:30, que é a hora que encerra a cozinha, aí eu já saio e a equipe que chegou mais tarde, faz o, a limpeza, o fechamento da cozinha. Esse é um dia típico, aí tem os dias atípicos onde a equipe tá completa, o movimento tá tranquilo, aí eu me dedico à parte burocrática, responder e-mails, escrever, preparar aula..." (José).

"Então, assim, o *mise en place*, o cardápio, o nosso cardápio que é o *mise en place*, isso já tá dividido, né? O que eu gosto é de tá sempre testando coisas novas, tá experimentando, enfim, poder, né, a gente poder tá sempre bem desenvolvendo coisas e pensando junto. Então normalmente eu chego aqui na cozinha, a nossa cozinha não tem muito espaço pra isso, assim, porque ela já é totalmente tomada, assim, né, por tábuas e potes e não sei o que. Sempre eu tô, hoje, essa semana, eu tô testando um prato novo. Então eu chego, faço uma coisinha, olho se tá tudo bem, né? Como a gente trabalha aqui no caso do *Restaurante I*, muitas pessoas numa cozinha muito pequena, eu cobro muito essa coisa da organização, da limpeza, né, da gente tá sempre otimizando esse espaço e ter tudo organizado e limpo pra poder, né, ver, e ter mais prazer de trabalhar, também, num espaço apertado. É, eu faço serviço normalmente, adoro fazer serviço, né? Que enfim, tá, enfim, comandando, né, esse *timing*, assim, das coisas, o que que marcha, o que que sai, o que que tem que marchar na hora, que marcha, que sai tal coisa, tarará, essa matemática, assim, eu adoro, de, do serviço, assim, da cozinha... E daí, depois eu vou pra casa, termino o serviço, vou pra casa, faço algumas coisas que tenho que fazer, dou uma olhada nas câmaras frias, vê o que que tem, vejo se tem que pedir alguma coisa que eu quero usar no dia. E normalmente eu revezo com o meu marido, né, nós somos dois *chefs*, então eu faço um turno, ele faz outro. Hoje eu vou dobrar, né, às vezes a gente dobra, às vezes quando a gente tá testando um prato novo, a gente trabalha juntos também pra... E é isso" (Alice).

"Eu chego, eles chegam às sete, começa o pão, uma parte da equipe, porque o pão é feito duas vezes por dia, de manhã e pro almoço, tá, eles tão fazendo o pão lá em cima. Então chega uma parte às sete, outra parte oito, nove horas, são os cozinheiros, começam a preparar o almoço, o almoço executivo. Faz alguns funcionários, eu chego entre nove e dez, quando eu tenho compromissos como esse, por exemplo, normalmente eu chego pela manhã. Então que essa semana tá meio enrolada, eu tinha um almoço do Jun, eu vou sair com, não sei o que, tinha que ver o Jun mais cedo pra preparar o almoço dele. Então eu pedi pra gente vir a tarde. Então eu venho, cuido dessas coisas cedo, vou no banco, vou resolver tudo o que eu tenho cedo, chego, eu chego aqui em torno de dez a meio dia, pode

variar bastante. Fazemos o almoço. A tarde, eu passo a tarde na cozinha, limpando peixe, cortando, preparando alguma coisa, até umas cinco, quatro e meia, cinco horas. Aí vou pro computador, é responder e-mail, cuidar de compras, 500 pedidos de estágio, tenho que lidar com coisa de sócio, com negócio de sociedade e tal. Tem isso aí. Seis horas nós jantamos, tá? A gente limpa. E nesse período da tarde, depois do almoço, os meninos começam a preparar as coisas do menu degustação e do menu a la carte. (...) E oito horas tá todo mundo pronto pra receber os clientes do jantar. O restaurante abre até umas onze e meia, meia noite, dependendo do dia. Abre, quer dizer, por exemplo, ontem duas horas da manhã tinha cliente aqui, a gente espera servir os clientes, eles vão embora, limpamos, vamo embora pra casa e no outro dia começamos tudo de novo. A rotina é mais ou menos essa” (Paulo).

“É, chego por volta de 9h30, 10h. E aí eu tenho uma sequência da minha blitz, né, então eu vou, começo com o setor de compras, se tudo chegou, se tá tudo pedido, se tá tudo certo. Aí eu vou olhando praça por praça, confeitaria, *garde manger*... Aí verifico contagem de geladeira. Então vou vendo como tá organizada toda a produção. A produção pr'aquele almoço, como é que tá, se a coisa chegou, se porcionou, se tá em temperatura certa, se tá bem esquentado, bem armazenado, então isso vai até, isso demora umas 2 horas e meia, 3, é, 2 horas e meia. Aí eu vejo, aí já é o momento de ver como tá de reserva o restaurante. Reúne a equipe, antes de abrir o serviço. Passa algum recado ou como tá de reserva. Bate de novo: isso aqui tá certo, isso aqui tá certo, hoje tem uma reserva grande, você tem isso, você tem aquilo. Aí começa o movimento que é basicamente um *chef* canta a comanda e monta prato e cobra, estipula o tempo, ele te dá o ritmo, né? Então entra tal, tal e tal, sai tal, vai sair daqui a pouco, tá no jeito, vem e tal, sobe um, sobe o prato. É isso. Durante o movimento a gente fica de flanelinha, é isso. Encerra o movimento, normalmente de almoço umas três horas. Redireciona a equipe, que agora já tá num momento de entregar a praça pros outros que tão...

Trocando o turno.

É. E aí nesse meio tempo, tem, aí tem que fazer os pedidos, ver alguma reunião, é, pra foto, atender fulano, fazer a parte burocrática mesmo, ver a escala de folga, cuidar: ah, fulano quer sair, vamo contratar, procurar, né? Então aí é entre quatro, quatro as seis, seis e meia da tarde, é, que volta pra parte burocrática, conversa com a nutricionista, essa coisa toda. Aí novamente, faz tudo de novo. Vê com todas as praças se tá tudo certinho, reserva, se reúne, e começa o movimento. E aí no final, à noite sempre são feitos os pedidos de hortifruti, conta, câmara, conta junto, eu faço questão de estar ali e ver, reconfirmo por contagem e tal. E eles lavam a cozinha, vê se tá tudo certinho na cozinha, tudo desligadinho ou ligadinho, tudo bonitinho, quitadinho. E aí acabou. Aí isso já é entre meia noite e meia, uma hora” (Maria).

“Eu na verdade, assim, não faço festa, não faço evento, não quero ter mais um restaurante, é...Faço pouquíssimos, é... participo de pouquíssimos congressos, só um por ano, eu aceito. É... é festival também, só um por ano. Então, meu dia a dia é aqui no restaurante. É...Chego mais ou menos umas 9 ou 10 da manhã. Geralmente eu já passei em alguma feira, em algum fornecedor. Eu gosto muito de visitar as feiras, porque a gente faz uma cozinha de mercado. O que tá bom no mercado é o que a gente traz para o nosso cardápio. Então, eu já passei em alguma feira, em algum fornecedor, então eu chego, entro na cozinha, abro todas as geladeiras, sempre tenho várias colheres no bolso, tudo que eu vejo de potinho, tudo eu abro, vou experimentando...Fico mais ou menos uma hora na cozinha, vou para o escritório, vejo um monte de coisa burocrática com minha sócia administrativa, tomo as decisões...Faço tudo que concerne ao escritório. Daí por volta da 11:30 da manhã, eu desço, almoço com o pessoal e a gente faz o serviço do almoço. Daí fazemos o serviço do almoço, daí os testes geralmente acontecem no serviço do almoço, a gente faz muito teste, muita coisa, muita receita nova, aí acaba o almoço, eu subo para cozinha. Abro as

geladeiras de novo, vejo como está a produção da tarde, vou pra casa descansar e às vezes eu volto para o serviço da noite. Não é todo dia, eu não trabalho todo dia à noite, porque tenho marido filhos, cachorro, papagaio, bichinho adorado, tudo que tenho direito. Então, eu não consigo trabalhar todas as noites. Aí tem uma equipe que toca o serviço da noite, e eu to segura de que tudo que eles vão servir já passou pela minha vistoria” (Lígia).

“É, aí tomo café, aí das 9 às 11, eu faço tudo que seja de e-mails, respondendo e-mail, orçamentos, internet, pepinos, pinpampum, jornalistas... Ah, manda pra mim a receita não sei o que. Isso eu faço nesse horário. Aí eu pego a Fran na escola de meio dia, largo ela em casa. Tenho uma menina, uma pessoa que cozinha lá em casa, uma senhora que cuidava de mim antes de eu engravidar, agora cuida dela. Que fica até as 4 da tarde. Deixo a Fran no colo da Isa e venho pro restaurante. Chego meio dia e 15, e fico meio dia e 15 até as 4 da tarde, quando eu consigo, se não, eu fico o dia inteiro. Aí eu vou pra casa, moro perto, fico com ela umas 3 horas, volto às 20, fico até umas 23. Agora, assim, mais ou menos todo dia. Tem dias que eu não consigo sair, então eu peço pra ela vir, pra ficar com ela por perto, dar um cheiro, saber que eu tô. E nesse cotidiano de todo dia, muitas vezes eu fico no salão, às vezes eu fico na cozinha, às vezes eu fico no salão e na cozinha. É, às vezes eu faço muita coisa fora, que também é importante pra que o restaurante teja vivo. Sei lá, ontem, eu fui no Prazeres da Mesa, que tinha que fazer um evento, amanhã vou dar uma aula no Prazeres da Mesa, na segunda-feira vou cozinhar no Mocotó com outros *chefs* de cozinha. São coisas que fazem com que também eu me divirta um pouco e cozinhe com outras pessoas e continue tendo intercâmbio de informação, pra não ficar, né, sempre fazendo a mesma coisa. Também isso é importante. É, e esse é meu dia. Aí de tanto em tanto, a gente foca mais numa mudança de cardápio, então o Thiago e eu, a gente se tranca por alguns dias e pega alguns pratos que quer mudar, e faz uns testes e muda. Geralmente quando termina de mudar o cardápio, vou mudar o cardápio de sobremesas, e quando termina de mudar o cardápio de sobremesas, mudo o cardápio do bar. E aí a gente de tanto em tanto vai mudando a coisa. Ou tem um procedimento novo pra colocar foco, né? Mas eu gosto do que eu faço” (Aurora).

O *chef* é a figura de frente do restaurante, é quem dá a cara do lugar, quem formula a proposta, o conceito da cozinha, do ambiente e escolhe e treina a sua equipe, o seu time. O trabalho na cozinha profissional é absolutamente coletivo, qualquer desarranjo na equipe afeta o funcionamento do organismo como um todo, quebra o ritmo do trabalho e aumenta a pressão no ambiente porque gera atrasos que prejudicam o andamento do serviço como um todo.

A forma como a equipe é organizada, ou seja, a lógica da divisão do trabalho na cozinha é muito diversa entre os restaurantes. De acordo com o tipo de cozinha que o restaurante faz, com o número de pessoas que atende e mesmo com o espaço físico, os cargos e os atores na cozinha irão variar.

A divisão clássica, como proposta por Escoffier, para racionalizar o trabalho nas cozinhas profissionais de grande porte, nos restaurantes e hotéis, atualmente é uma referência geral, mas ao longo do tempo sofreu (e ainda sofre) inúmeras adaptações.

De acordo com a codificação proposta por Escoffier (*Chef* profissional/Instituto Americano de Culinária, 2009, p. 30-31), o trabalho na cozinha deveria ser dividido da seguinte forma:

- 1) *Chef* é o líder da cozinha, o maestro, é quem responde por todas as operações que acontecem nesse espaço, supervisiona todas as praças;
- 2) Subchef (*sous-chef*) é o braço direito do *chef*, ajuda-o em suas tarefas e o substitui quando necessário;
- 3) *Chef do sauté*¹⁶ é o encarregado de todos os pratos salteados e de seus molhos;
- 4) *Chef de molhos (saucier)* é que cuida de molhos de base e derivados, fundos e sopas;
- 5) *Chef do peixe (poissonier)* cuida do preparo dos peixes. Nessa tarefa geral podem estar incluídos os molhos derivados dos peixes, bem como a limpeza dos mesmos;
- 6) *Chef dos assados (rôtisseur)*;
- 7) *Chef da grelha (grillardin)* responde por todos os alimentos grelhados servidos pelo restaurante. Muitas vezes o *chef* da grelha é também o dos assados;
- 8) *Chef da fritura (friturier)* cuida dos ingredientes fritos e também pode se acumular com a posição de *chef* dos assados;
- 9) *Chef dos vegetais (entremetier)* responde por demandas diversas como aperitivos quentes e, muitas vezes, por sopas, vegetais e carboidratos que compõem os pratos do cardápio. Pode ainda cuidar do preparo de ovos;
- 10) *Chef dos pratos frios (garde-manger)* cuida do preparo dos alimentos frios do cardápio (saladas, entradas frias, patês etc.);
- 11) O açougueiro (*boucher*) é o responsável pelo corte das carnes e aves, principalmente.
- 12) *Chef confeitoiro (pâtissier)* é quem cuida dos chamados assados doces, tortas e sobremesas. É uma área muito complexa que tem diversas subdivisões, como: *confiseur* (prepara balas e *petit-fours*); *boulangier* (prepara pães), *glacier* (prepara sobremesas geladas).

Além dessas funções estão previstas as do *aboyeur* (responsável por receber os pedidos do

¹⁶ “Palavra francesa que se usa para designar alimentos dourados em manteiga ou óleo, antes de seu cozimento” (GOMENSORO, 1999, p.364)

salão e passá-los para a cozinha e por finalizar os pratos – atualmente, na maioria dos casos, são os *chefs* e *subchefs* que desempenham essa tarefa durante os serviços); do *communard* (encarregado de fazer a comida dos cozinheiros), *commis* (seria o estagiário ou aprendiz que acompanha um *chef* de praça), *plounger* (profissional responsável pela limpeza, na linguagem dos *chefs* eles são chamados de *pieiros* e de serviços gerais).

É importante destacar que grande parte do trabalho dentro de uma cozinha é feita durante a *mise en place*. Isto significa que durante as horas que precedem os horários de almoço e de jantar é necessário realizar todo o pré-preparo dos pratos, durante o serviço a maioria deles será apenas finalizada. Só assim é possível que saiam de uma mesma cozinha, diversos tipos de refeições, ao mesmo tempo e em poucos minutos.

Alguns lugares contratam equipes separadas para cuidar do pré-preparo. Esses funcionários cuidam da *mise en place* e vão embora. Isso permite muitas vezes que os cozinheiros tenham uma jornada de trabalho adequada às normas da legislação trabalhista brasileira. Mas essa não é a prática mais comum. Pelo que pude observar, é normal que alguns cozinheiros dobrem turnos pelo menos algumas vezes na semana. Os restaurantes elaboram estratégias, como banco de horas ou intervalos durante a jornada, para que o trabalho seja realizado de acordo com as leis trabalhistas (o que nem sempre é possível).

“Então, eu e o meu marido, nós somos *chefs*, né, a gente reveza. Daí depois a gente tem um subchef que tá em cada turno também. E depois a gente tem partidas, divida por, né, a gente divide por partidas, então eu tenho uma pessoa na chapa, uma pessoa em arrozes, uma em guarnições, e uma *chef* de partida em quarto frio de dia, uma *chef* de partida em quarto frio de noite. E no quarto frio, e mais dois ajudantes pra, pra praça fria, porque a gente tem bastante coisa na nossa praça fria. Então não é só praça fria. Então é assim, daí normalmente, é, eles se encontram, entre um turno e outro, né? A gente sempre faz, cada um tem uma listinha do que que tem que fazer, né? O que que faltou, ó, fiz isso de manhã, tem que fazer isso, isso e isso a tarde” (Alice).

“Linda, que tem as praças todas, *garde manger*, tem *patissier*, *saucier*, tem tudo bonitinho. Isso aí é só em grandes restaurantes, assim, pra milhões de pessoas, hotéis, cozinha industrial é que funciona bem assim. Porque cozinha normal de restaurante, meio que todo mundo tem que saber fazer tudo. Lógico que tem as divisões, fulaninho fica com as carnes, as proteínas, então o responsável é esse, sicraninho pelas folhas, o *garde manger* que fica com as folhas, entradas frias, esses acompanhamentos. Aí tem a pessoa que fica pelos os grelhados, lá na chapa. O outro com fritura. Então quando a cozinha comporta isso, é bacana. Porque se não você tem que fazer milhões de coisas ao mesmo tempo. É mais essa questão de se organizar, não tem muito mistério não. (...)Que a gente tem que trabalhar quando recebe a mercadoria, porciona, separa, tudo direitinho, tudo pré-cozido, pré-pronto. Os molhos estão prontos, o arroz tá pré-cozido, os acompanhamentos já tão tudo pronto. Chega na hora, você vai grelhar uma carne, vai finalizar um purê, é tudo muito rápido. Se não você vai passar uma hora e meia pra esperar uma refeição. Então a gente

funciona mais ou menos nesse estilo. Ou então geralmente tem uma equipe pra fazer praça, depois que isso tá tudo pronto, eles vão embora, que essas pessoas ficam entre os expedientes, que é horário de almoço e de jantar. Eles chegam antes do almoço e antes do jantar. Fazem isso e depois os cozinheiros entram pra finalizar as coisas. Isso é bom, mas não é todo mundo que quer fazer um investimento pra ter mais duas ou três pessoas fora da equipe pra fazer esse tipo de serviço. Mas eu nunca tive problema assim com restaurante em relação ao funcionamento da cozinha, porque também todo mundo se ajuda. Porque se você não ajudar o outro, você se lasca. Então tem que andar tudo muito junto. Tem que ser uma coisa bem redondinha”(Júlia).

“Por pedido que vem e o pré-preparo. O maior trabalho que dá é antes de abrir a casa. É abrir o peixe, é tratar, é organizar, é ver prazo de validade, temperatura. Todos os dias, eles medem a temperatura de todos os refrigeradores que tão no setor deles. Cada setor, na realidade, mede a temperatura do seu setor e preenche um pop (procedimento operacional padrão). Uma planilha em que eles tem que botar lá: tal hora 16 horas, a geladeira número tal tava com tal temperatura, a geladeira tal, tal e tal. Isso ela preenche pra entregar a planilha pra nutricionista. Quando a nutricionista chegar, ela tem que ver aquela planilha preenchida. E, aí na cozinha de sushi, eles dividem os trabalhos deles na abertura.” (Lúcio).

Como já mencionado, a divisão do trabalho na cozinha é hierarquizada e essa hierarquia está também imbuída de elementos morais. Para Hughes, que trabalhou o conceito de divisão moral do trabalho principalmente nos textos *Good People, Dirty Work* (1962) e *Social Role and Division of Labor* (1964), a divisão do trabalho promove a interação social, porque as tarefas distribuídas fazem parte de um todo e, na medida em que as ocupações vão se formalizando, papéis sociais são atrelados às funções a serem desempenhadas pelos profissionais de diversas áreas.

Os papéis sociais associados ao mundo do trabalho conectam as profissões e ocupações às esferas do prestígio e da honra. O argumento de Hughes mostra que profissionais com altos níveis de honra e prestígio social, como advogados e médicos, usam outros profissionais (ou semi-profissionais) para realizar o seu trabalho sujo, o qual garantirá a prestação de um bom serviço aos seus clientes.

The very demand for highly scrupulous and respectable lawyers depends in various ways upon the availability of less scrupulous people to attend to the less respectable legal problems of even the best people (HUGHES, 1964, p.71).

A análise que ele faz da divisão moral do trabalho na Medicina é especialmente interessante para iluminar questões referentes ao trabalho na cozinha profissional. Assim como na Medicina, o trabalho da cozinha é rigidamente hierarquizado e tal hierarquia está orientada ao nível de *limpeza* das funções. Segundo Hughes, em um hospital, ninguém é mais humilde do que o trabalhador responsável por lidar com os lençóis sujos.

O nível de limpeza das funções também orienta a divisão de tarefas da hierarquia na cozinha, tanto que o *pia* e os serviços gerais, que são contratados para lavar louças e para limpar a cozinha durante e após os serviços, estão na base da pirâmide que mede o prestígio das atividades desempenhadas nesse espaço.

Os médicos ao realizarem a cura, que é a limpeza do organismo, e delegarem o trabalho sujo conseguem manter o alto prestígio das suas atividades. Os *chefs* não operam milagres dessa monta, mas igualmente delegam o trabalho sujo dentro da cozinha, ao se afastarem do universo da repetição e do trabalho braçal, para habitar a seara da liderança, da complexidade e da criatividade.

Isso fica claro nas descrições que os *chefs* fazem de suas funções e também das principais diferenças entre o seu trabalho e o dos cozinheiros, como discutido anteriormente. Contudo, em um momento de glamorização da gastronomia, no qual a figura do *chef* de cozinha ganha ares de celebridade, existe um movimento por parte dos *chefs* brasileiros para afirmarem a sua faceta de cozinheiros, com o objetivo de deixar claro, aos jovens interessados nessa ocupação, que os seus cotidianos de trabalho não envolvem com frequência aparições na TV, mas podem envolver lavar pratos porque um funcionário faltou, ou ter que limpar a caixa de gordura porque ela estourou em meio ao serviço.

“(...) é, é sem dúvida reservado pros que tem paixão por isso, porque não é o glamour, que chega pra muito poucos e mesmo pra aqueles felizardos ser contemplado com essa atenção, esse tipo de atenção, isso ainda representa um momento muito pequeno da, sabe, do cotidiano do, do *chef*, né? Um clique pra uma foto dura um segundo, só que, a ida num restaurante, a intensidade com que a pessoa começa a, faz com que esse momento seja, num dia você ganhou um prêmio, você é o *chef* do ano, você é o melhor restaurante de cozinha brasileira, você, dos 100 melhores do mundo. No outro dia você tá desentupindo o cano da pia que, é, sei lá, o almoço vai começar, você não consegue lavar, sabe, suas panelas. E, isso é só parte do desafio, né, daria pra dizer muito mais” (José).

“É você estar aqui sentada, você tá lá elaborando a receita e de repente tua caixa de gordura estoura lá na frente. Teu restaurante tá lotado. E que m* você vai fazer pra controlar aquela porra da caixa de gordura que entupiu? A água tá escorrendo pra fora. Você vai, você vê o que é prioridade. Pra mim cozinha é assim, o que é prioridade no momento. Aí você vai cuidar daquela prioridade, entendeu? (...) Você ter que, porque assim, eu vejo assim, gente: ah, você ser *chef* de cozinha, o cara chega, ser contratado, mas ele não quer cuidar da caixa de gordura, sei lá, entendeu? Ou ele não quer cuidar do esgoto que estourou lá na frente. Ou resolver uma bronca, chegou creme de leite, tá tudo azedo. E você precisa de creme de leite pra trabalhar. E o cara falou que não vai devolver, são sexta-feira cinco horas da tarde, o creme de leite chegou às cinco. Você não tem creme de leite pro final de semana, o que que você vai fazer? O fornecedor só vai poder tirar na segunda-feira. E vai te devolver isso na, vai repor... Mas ele não vai poder repor no final de semana, o que você vai fazer? O que é que você vai fazer? Vai pegar os motoqueiros, você pega os motoqueiros que você tem, manda todos irem no Pão de Açúcar, catar todos os cremes de leite que tem lá no mundo, que são não sei quantos litros lá. É resolver bronca, entendeu? E nem todo mundo tá querendo resolver bronca. Quer tipo, assim, ficar lá com a roupa de *chef*, linda, limpinha, arrumadinha, e, quer dizer, que não é isso na verdade, né? (Janaína).

Pude observar, nas falas dos entrevistados, que na divisão social e moral do trabalho na cozinha profissional cruzam-se diversos de tipos de desigualdades estruturantes da sociedade brasileira. Aqueles que fazem na cozinha o *trabalho sujo*, como diria Hughes, não são somente os novos trabalhadores, os recém chegados na ocupação; mas também, por vezes, aqueles que tem uma origem de classe diferente, um *background* composto por baixos capitais econômicos, sociais e intelectuais.

“Pieiro é o que se f*, se lasca. Eu fico olhando assim, tem gente assim do meu tamanho que pega panela quase do tamanho da gente pra lavar. E tá o dia todo, e ele trabalha, às vezes faz jornada dupla, vai pra outro restaurante. E a gente evita botar uma pessoa pra trabalhar nos dois turnos, mas às vezes a gente não tem saída. Tá, a gente tá com um déficit muito grande em mão de obra e às vezes o próprio funcionário fala: não, eu quero trabalhar os dois turnos. É uma coisa meio que clandestina, é um risco que a gente corre. Mas a gente tem que fazer isso infelizmente. Isso é muito comum, isso é muito comum. E a galera de serviço geral e pieiro é trabalho escravo mesmo, escravo, escravo. Porque são pessoas que não tem recurso, que não tem instrução, que não tiveram tanta oportunidade. Mas que tem uns muitos bons que começam assim, que hoje em dia tão chefiando cozinha. Mas também porque procuraram crescer, que observa, que fica olhando” (Júlia).

Como já foi dito e será detalhado no quarto capítulo, tradicionalmente, no Brasil, a cozinha era um ambiente que recebia uma mão-de-obra sem qualificação. Semelhante ao peão de obras, o cozinheiro era alguém que não tinha estudado, que não tinha qualificação para outras atividades mais intelectualizadas, mas que tinha força física e capacidade de reprodução, de trabalhar mecanicamente.

“Cozinha há uns anos atrás só trabalhava ex-presidiário, drogado, era a escória da humanidade. Quem não acha o que fazer na vida, quem não sabe o que fazer, quem não dava pra fazer nada virava cozinheiro. Virava garçom. Então eu tô só, é uma inversão que a gente fez. As pessoas estudavam para não ser cozinheiro. Então hoje em dia a gente estuda pra ser cozinheiro. Então a gente tem uma outra formação, a gente tem um outro conceito, a gente tem outra cabeça, a gente tem uma outra experiência, a gente tem acesso a muito mais coisa, a gente tá preparado pra mais coisa” (Júlia).

Atualmente, inclusive, em alguns casos, esse trabalho permite a ascensão social não só do ponto de vista do poder de compra, mas também da escolaridade. Alguns *chefs* investem em cozinheiros avaliados por eles como promissores pagando cursos técnicos e às vezes até uma formação em nível superior. Quase todos os entrevistados conhecem algum caso de pessoas que *vieram de baixo*, entraram para lavar pratos, e conseguiram chegar a ser subchefs de cozinhas ou montar seu próprio negócio.

Nesse escopo, existem também histórias de migrantes (Norte ou Nordeste que vão para regiões do Sudeste do Brasil) ou imigrantes (japoneses, chineses, peruanos, italianos etc.) que abriram um pequeno negócio e conseguiram transformá-lo em um restaurante tradicional e, através desse trabalho, ascender socialmente (entre nossos entrevistados há dois exemplos de histórias como essas).

Um outro ponto interessante revelado nas entrevistas diz respeito aos atalhos que pessoas com um perfil socioeconômico e cultural mais elevado podem pegar para driblar a hierarquia da cozinha.

Conforme discutido anteriormente um *chef* é por definição um cozinheiro que, devido ao acúmulo de experiência e de conhecimento, passa a liderar uma equipe e a ser o responsável por uma cozinha. Para assumir tal função, seria necessário ter trabalhado alguns anos como cozinheiro, entender o funcionamento de todas as áreas do restaurante e de todas as praças de uma cozinha. Começar de baixo para galgar postos mais altos.

Contudo, alguns dos *chefs* entrevistados iniciaram suas carreiras em posições mais elevadas e/ou tiveram oportunidades de trabalho melhores em um espaço curto de tempo, que não necessariamente corresponderia ao tempo de sua maturidade profissional.

Em suma, para estas pessoas não seria estritamente necessário o percurso que vai da pia ao posto de *chef* (o que muitas vezes é feito por escolha durante a carreira, especialmente quando se opta por passar um tempo em cozinhas fora do país).

“Eu comecei como cargo de chefia mesmo (*depois de formada, antes havia trabalhado como garçonete*). Na cozinha. E aí era assim, primeiro era conhecendo, fui me familiarizando com a equipe, né? No treinamento: ó, isso aqui é assim, com o pessoal, o pessoal me passando, a minha chefe me passando, né? Que a Lígia e a Maria Helena não ficam na cozinha na verdade, né? São sócias, elas desenvolvem o cardápio também, mas a coisa assim, a Lígia, de vez em quando a gente faz uns trabalhos juntas, mas quem vai lá pro fogão, pra coisa acontecer, né, eu vou pra lá pra fazer a história, né? Aí fui, nessa coisa de cuidar da equipe mesmo, assim. Cuidar da equipe, organizar as receitas, fazer com que aquela receita seja executada do jeito que tem que ser, né, trabalhar com medidas, com colher de chá, xícara, ml's, tudo padronizado mesmo, assim, uma ficha lá pra pessoa executar daquele jeito. E a minha história era assim, era cuidar disso, cuidar da equipe, e quando a gente pensava em alguma receita ou eu pensava em alguma coisa, a gente tava pensando em mudar, entra com a parte de criação também junto com ela” (Janaína).

“Então, foi quando eu vim pra São Paulo, né, eu vim com 18 anos morar aqui em São Paulo. E eu trabalhava como modelo na época. E eu gostava de cozinhar já. Já fazia, assim, uns jantarzinhos por fora, cozinhas muito sempre, assim, pra amigos, pra família, em casa. E daí, é, nesse período que era assim, a gente fazia, trabalhava, na verdade, eu fazia um trabalho por mês, assim. Então eu tinha tempo livre. E eu fui buscar, é, estágios daí. Pra ver, porque eu gostava e queria aprender mais. E daí foi assim que eu acabei entrando,

né? Então eu fiz estágios, trabalhei com a Neka Mena Barreto aqui, trabalhei no Ruani, trabalhei no Fasano. É, até que eu, um restaurante que eu ia almoçar sempre, perto da minha casa, eles iam reformar, iam fazer uma, queriam fazer uma, mudar um pouco, dar uma repaginada. E ele me, o dono me chamou pra ser *chef* de cozinha. Eu tinha 21 anos. E... Bem, *chef* de cozinha, né? Eu não tinha tido, assim, é... Daí o Bruno me chamou pra ser *chef* de cozinha do Na Mata Café. É, a gente fez, bolou um cardápio juntos, assim, porque ele adorava também, gostava de comida, gostava de cozinhar. E ele já tinha uma equipe que tava na cozinha desse restaurante, que esse restaurante era do pai dele antigamente. Uma equipe, então, super formada, tradicional. E eu aprendi muito com eles, assim, também, né? E com pessoas que passaram por ali também, assim, que tinham estudado, faculdade, que foram pra trabalhar, pra fazer estágio. É, e daí chegou um período ali no Na Mata que eu, que tava legal, tava bacana, o restaurante tava indo bem, a gente recebeu críticas bacanas, tudo, mas eu senti uma necessidade de me aprofundar mais, assim, né, na cozinha. Daí foi quando eu fui morar fora” (Alice).

Poucas equipes ou brigadas de cozinha são homogeneamente compostas de pessoas com um nível de escolaridade mais alto, com formação técnica ou superior na área. Em São Paulo, essa realidade começa a aparecer com mais frequência do que no Recife, mas ainda é minoria.

"O perfil, se eu pudesse definir numa palavra, a minha equipe é ambiciosa. A minha equipe quer ser a melhor e quer ser alguém na vida, entendeu? Não tá contente com ser um cozinheiro médio pra se dar bem. Então você pode ver aqui, uns meninos novos. Igor começou de estagiário, foi promovido. O Zé tá aqui desde o começo, ele veio pra gente ali, basicamente tinha zero experiência em restaurante *à la carte*. Hoje é o nosso subchef. O Vini também, estagiário, foi promovido. O Vítor, a mesma coisa. O William lá no fundo também. É, Carol, você fez universidade de gastronomia? Tá, a Carol veio de Cuiabá, ela me ligou lá de Cuiabá, falou que vinha trabalhar de graça, passar um tempo de graça, agora abriu uma vaga, ela vai ser efetivada. Né, então o perfil é esse, de muito sério, muito profissional, todo mundo sabe o que tá fazendo. Não tem conversa, não tem apelido, não tem brincadeira, muito sério. Então esse é o perfil, cozinheiro profissional. E isso aqui é uma cozinha profissional, entendeu? As outra eu não sei o que que é. Mas isso aqui, essa daqui, aí vem muita gente aqui, eu falo: olha, minha cozinha é diferente. Minha cozinha é assim e assim, igual eu tô te dizendo, é muito *chef* você vai ver: ah, mas você tá falando bem da sua, você tá falando mal da minha. Não, não é isso. Eu tô falando que na nossa, nós temos uma ambição. Eu trabalhei num restaurante três estrelas lá em Paris e em Londres. Não tem porque eu me condiciona, vir pro Brasil e falar que minha cozinha não pode ser igual aquela. Porque é isso que acontece, os cozinheiro vão pra fora, falam: ah, não, lá fora é assim, aqui não tem como ser. Tem como ser, entendeu? E é isso que a gente tenta fazer aqui. Então esse é o perfil dos meus funcionários, entendeu?" (Paulo).

“Quando eu cheguei fiz um *checklist* de tudo porque eu tava perdido, não sabia nem o cardápio que tinha na casa, fiz um *checklist* e sai distribuindo e um deles falou para mim, ó eu não sei ler e o outro falou eu sei ler, mas não sei escrever. Então eu disse a gente vai ter começar pouco a pouco a trocar, porque eu não sei trabalhar sem um *checklist* na mão, dizendo tal isso, isso, isso e isso. Então eu só quero profissionais da área, pessoas que estejam estudando, eu não quero ninguém, é... que seja um cozinheiro de toda vida, que trabalhou nos restaurantes daqui, cheio de vícios, a não ser que seja uma pessoa de muita experiência que já trabalhou fora, em restaurantes do mesmo nível, aí sim. Mas gente da, como é que eles chamam aqui, *rasgueira*, da guerra mesmo, não me interessa, porque o tipo de cozinha que a gente faz não admite isso” (Ciro).

“Tirando os pias e a Silvânia que começou como pia e hoje é nossa confeitadeira, o resto, todo mundo vem de faculdade. E são, pelo motivo que te falei, assim, eu consigo ter um nível de conversa bacana. Eu gosto um pouco do espírito das pessoas, até um pouco sonhador no começo da carreira. Mas existem também pessoas super talentosas, e essas pessoas tão na cozinha por opção, elas tão na cozinha porque querem, elas tão na cozinha... Podem ser porque tão um pouco iludidas por esse glamour também, mas porque querem. Um pouco diferente dessas pessoas que, mais baixa, que vem do Norte, ou que entraram na cozinha por necessidade, porque precisavam trabalhar e cozinha era um lugar onde você não precisava de qualificação nenhuma, sei lá. Se você contasse até dez, era suficiente. Eu até brinco que, antes do meu filho nascer, eu não sabia o nome que eu ia dar pra ele. Eu falei: ah, vou dar o nome dele de Claudécir, porque eu quero que ele seja ou cozinheiro ou jogador de futebol, e ele nem vai precisar ir pra escola, nem vai precisar fazer nada. Então é um pouco diferente. Por mais que esses caras sejam muito esforçados, por mais que esses caras, muitos deles também tem muito talento, muitos deles se encontram na profissão, mas eles não tão ali porque querem necessariamente, entendeu? Não começaram ali porque querem” (Daniel).

Em geral, as cozinhas possuem equipes mistas, compostas de pessoas com um perfil mais proletarizado e de jovens com um *background* mais privilegiado do ponto de vista dos capitais econômicos, sociais e culturais.

“Eu acho que tudo é uma questão de gerenciar, sabe? Eu não sou uma *chef* que faz piada, eu dou muita risada, eu sou uma pessoa divertida, não sei o que, mas é um negócio assim: eu não entro em qualquer piada, eu não permito qualquer piada, né? Então, assim, tem que saber gerenciar, né? É só trabalhar, não tem muito, é lógico que você vê surgindo uma piadinha aqui, vê meu patrão nobre, não dá certo. Tem brincadeira que você sabe que não dá, você corta, né? E eu também, quando eu contrato, eu converso. Se é alguém muito, que tá começando, eu já contratei também uma menina uma vez, menina excelente, super novinha, 19 anos, o pai ia buscar, o pai foi conhecer e tal. Classe média. É uma faculdade com muito custo e tal, mas teve uma condição. É, eu cheguei e expliquei pra ela: você vai lidar com gente muito diferente de você, não gosto de piada assim, não gosto de... Então, tem que direcionar. Porque é muito mais simples você colocar um monte de peão na sua cozinha e tratar todo mundo como gado. É muito mais simples” (Maria).

“Eu trabalho com gente principalmente no salão, que eu nunca, graças a Deus, nunca participei da realidade dele, que os caras, sei lá, morarem num quarto ou numa sala com cinco pessoas. A realidade dos caras não terem trinta reais pra comer, sabe? Mesmo assim, a minha família, imigrante japonês e tal, então meu pai nunca foi rico, sempre teve problemas, ele tinha sete irmãos e tal, meus pais. Minha mãe não comia em restaurante, na época da, eles trabalharam muito e tal, e depois a gente pode comer e tal. Mas minha mãe, até eu entrar na gastronomia e tal, sei lá, nunca tinha comido pato, sabe? Foie Gras então, uma coisa impensável. E pagar 180 reais num quilo de alguma coisa, então, mais fora da conjuntura ainda. E você saber como lidar com essas pessoas, entender as necessidades dessas pessoas e trabalhar junto com essas pessoas, é muito, assim, ó, você tá numa empresa de telemarketing, tá mais ou menos o mesmo grupo. Você tá numa empresa de TI, as pessoas tem faculdade, você tá no mesmo grupo. Agora você vem de classe média alta pra um restaurante, você tem que lidar com o cara que mora lá no Campo Limpo, que demora três horas pra chegar no restaurante, três horas pra ir embora. O cara que vai sair daqui a meia noite e chegar em casa às três da manhã porque tem que pegar ônibus e tal, você não tem essa realidade dele. E no outro dia o cara chega atrasado, você vai dar bronca num cara desse? Como assim, sabe? Você vai entender isso? E essa disparidade é muito incrível, mesmo pros próprios funcionários. Você comer em casa só

arroz e feijão e ovo, chegar aqui e jogar, e pior que é isso, os caras falam isso, e aí você joga metade do filé mignon fora, você pega alface e pega só as melhores folhas e não aproveita as outras folhas, seja pra um outro prato, seja pro funcionário, você joga fora. É uma mentalidade que... O *chef*, você como estudado, você deveria impor nas outras pessoas, mas elas não tão nem aí, sabe, tipo. E é essa diferença que eu falei do *chef* e do proprietário” (Daniel).

Em um ambiente de trabalho como esse, no qual pessoas com diversos *backgrounds* socioeconômicos e culturais trabalham juntas, em equipe, e ocupam postos que são organizados a partir de uma hierarquia, as interações são bastante complexas e, por vezes, tensas, segundo relatos.

O *chef*, como líder, precisa ter sua autoridade reconhecida pelos seus subordinados, ou pelo seu time, para que o seu trabalho seja executado e a sua cozinha funcione bem. O sucesso de um empreendimento na restauração depende enormemente de uma equipe bem afinada e, portanto, das habilidades do maestro.

“Essa turma é unida. Se você não tem ela na sua mão ali, bem, e se esse pessoal aqui não te admirar pelo trabalho que você faz, ou pelo diálogo que você tem, transparência e tal, essa turma aqui fecha a tua casa. Na hora. De vez em quando, você tem que estar junto senta, traz as novidades, troca isso, troca aquilo, dá um prêmio, faz uma meta, bonifica, tal, sabe? Troca as coisas. O pessoal começou a reclamar da iluminação, não sei o que, das tábuas de corte e tal. O que foi que houve? Aí vamo ver e tal. Aí troca, bota tudo novo e tal, essas tábuas. Traz isso, traz aquilo. Traz uma máquina nova” (Lúcio).

“Se você não tratar bem, se você não tiver, souber lidar com a sua equipe de garçom, eles podem te f*, na cozinha é a mesma coisa. Eu já vi muita gente sabotando *chefs* de cozinha. Pegar, botar sal demais num prato. Mandar prato errado de propósito. Mandar carne, frango cru e tal, não sei que. Porque não adianta o *chef* de cozinha ser repreendido e falar: não, mas foi meu cozinheiro. Sim, e tu tá fazendo o que na cozinha que não tá vendo isso? A responsabilidade é dele. Não quero saber se faltou um cozinheiro. Eu quero saber quem tá lá é o *chef*. Então você tem que ter muito cuidado, é uma situação muito delicada. Porque você tá numa posição de comando, então você já vai ser visto de uma forma diferente, que você tá lá pra mandar, pra cobrar. E você tem que saber falar, saber... Porque qualquer coisinha que você falar, a pessoa pode tomar uma ofensa. E a pessoa te f* bem. Que você não tá na cozinha, mas sempre passa por alguma coisa. Você é tipo *hells kitchen*, que tem a prova que a pessoa vai sabotar, e você tá lá na boqueta pra mandar o prato, você prova: ah, tá bom, tá bom. Mas quando viu, era o molho do outro prato. Então ele pega, como é que você vai mandar, esse molho é de outro prato, não é desse, esse molho aqui vai com frango, você tá mandando com filé. Então você se preocupou com a qualidade do molho, o molho tá perfeito, mas tá no acompanhamento errado. Então rola essas coisas. Então é muito complicado, é uma prova de fogo todo dia. E como são pessoas que não tem muita instrução, tão a cabeça meio doida... Eu já fui ameaçada de morte, já fiquei suspensa do trabalho duas semanas com medo de ter acontecido alguma coisa, falar: olhe, fique em casa um pouquinho, que a pessoa tá meio revoltada, a pessoa foi demitida: eu sei onde você mora, vou lhe matar, não sei o que. Então rolava muito isso. Teve *chef* de cozinha em São Paulo que foi morto pelo auxiliar de cozinha, esfaqueado. A gente tá num ambiente que tem óleo quente, tem faca, tem...” (Júlia).

A propósito da discussão sobre desigualdades socioeconômicas e culturais na equipe da cozinha e dos desafios que uma brigada de perfil heterogêneo lança ao *chef* e à sua liderança,

questões de gênero também começaram a surgir.

Conforme apresentado no início deste capítulo, a cozinha profissional é um ambiente muito masculino. A cozinha de elite ou alta cozinha construiu-se estrategicamente em torno de *chefs* homens. Quando esse tipo de manifestação gastronômica deixou o espaço do privado para ocupar a esfera pública, o ambiente doméstico e os postos na cozinha doméstica foram designados às mulheres, que já eram desde há muito as responsáveis pelo cuidado com a alimentação de suas família.

All evidence indicates that no fine dining restaurant or grand hotel in France had a female cook or *chef* during the nineteenth century. There are many reasons, but as will be discussed later, the male cooks and *chefs* who dominated the world of professional cuisine played a large role in the absence of women in the professional kitchen (TRUBEK, 2000, p.40).

Em meio ao esforço promovido por *chefs* franceses no século XIX para serem reconhecidos como profissionais e aumentarem o prestígio de sua ocupação, a exclusão das mulheres do espaço público da cozinha foi promovida como estratégia para garantir que tal objetivo fosse alcançado.

Also, cooking has traditionally been women's work, and the gendered understanding of this practice created yet another problem for *chefs* interested in erecting boundaries around their labor. This problem was especially acute in the late nineteenth century because, just as *chefs* were developing social arguments to justify higher status in their society, the doctrine of "separate spheres" for men and women was becoming increasingly incorporated as an organizational principle into Western social life (TRUBEK, 2000, p.89).

Auguste Escoffier, o *chef* que codificou e sistematizou o trabalho na cozinha, desempenhou um papel importante no embate simbólico pela difusão do ofício público da alta gastronomia e pela defesa desse trabalho como um monopólio masculino.

Seu famoso discurso que proclamava a superioridade masculina na cozinha profissional, proferido em visita aos EUA, teve trechos publicados em alguns periódicos voltados aos profissionais da gastronomia. Tal discurso, como aponta Dória (2012, p.260-261), recebeu o emblemático título *Why Men Make the Best Cooks*, em uma das referidas publicações em que teve trechos publicados.

Dizia Escoffier a época:

Cozinhar é indubitavelmente uma arte superior, e um *chef* competente é tão artista em seu ramo de trabalho quanto um pintor ou escultor. Há tantas diferenças entre bons e maus

cozinheiros quantas entre uma sinfonia executada por um grande mestre instrumentista e uma melodia tocada num realejo(...). Nas tarefas domésticas é muito difícil encontrarmos um homem se igualando ou excedendo uma mulher; mas cozinhar transcende um mero afazer doméstico, trata-se, como eu disse antes, de uma arte superior. A razão pela qual na culinária os louros são “apenas masculinos” não é difícil de encontrar. Não é porque o homem seja mais epicurista do que a mulher. Isto, mesmo que sustentado por mulheres, não é verdade. A mulher é tão fastidiosa sobre sua comida quanto o homem – o homem comum – o que se observa no que ambos cozinham. O que acontece é que o homem é mais rigoroso no seu trabalho, e o rigor está na raiz de tudo o que é bom, como em tudo o mais. Um homem é mais atento sobre os vários detalhes que são necessários para produzir um prato verdadeiramente perfeito... Para ele nenhum detalhe é mais importante do que outro. Uma mulher, por outro lado, irá trabalhar com o que tem à mão. Isso é muito agradável e generoso de sua parte, sem dúvida, mas eventualmente estraga a sua comida e o prato não será um sucesso. Uma das principais faltas de uma mulher é sua ausência de atenção aos menores detalhes - a quantidade exata de especiarias, o condimento mais adequado a cada prato; e essa é uma das principais razões pelas quais seus pratos parecem pálidos diante daqueles dos homens, que fazem os pratos mais adequados a cada ocasião. Para um *chef*, seu trabalho é uma eterna alegria, e ele inventa novos pratos com tanto orgulho e carinho quanto um modista ou um chapeleiro criam novos vestidos ou chapéus; ele estuda cuidadosamente cada detalhe insignificante de cada sabor em separado antes de enviar sua obra prima culinária para os seus clientes. Quando as mulheres aprenderem que nenhuma insignificância é demasiadamente pequena para ser desprezada, então iremos encontrá-las à frente das cozinhas dos *clubs gourmets* e dos hotéis; mas até então esses serão lugares nos quais, certamente, o homem reinará absoluto.

Através desses argumentos, 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, esse 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, como dito outrora.

The desire to be a professional, an artist, was part of a larger inclination to not be other things and to avoid any suggestion that the practice of *chef* had links to activities lower in the social division of labor. The practice of *chefs* was cooking, so they were particularly concerned with disengaging themselves from the association of cooking with women's work, work that occurred solely in the domestic sphere. Thus the desire to separate the work of the professional *chef* from the work of the housewife was partly a result of the traditionally gendered connotation of cooking (TRUBEK, 2000, p. 126).

Trubeck mostra, portanto, que houve um esforço deliberado por um grupo de *chefs* e cozinheiros franceses entre o final do século XIX e o início do século XX para afastar as mulheres do ambiente da cozinha profissional. Esforço este que traz consequências ainda hoje para a inserção da mulher nesse universo, que permanece predominantemente masculino (um indicador disso é o surgimento de premiações separadas por gênero, tais como o prêmio *Veuve Clicquot de Melhor Chef Mulher*).

O que aponta Bonelli (2003), em seus estudos sobre o mundo jurídico brasileiro, poderia ser aplicado ao processo de persecução do profissionalismo entre cozinheiros franceses, o qual influenciou a organização da cozinha profissional no Ocidente: a retórica sobre o que é ser profissional estava imbuída de construções sobre os gêneros e de atribuições de lugares distintos a cada qual no campo profissional.

Algumas das entrevistadas, por exemplo, mencionaram que encontraram dificuldades para a sua inserção em tal ambiente no início de suas carreiras.

“Mas naquela época não tinha esse boom da gastronomia. As mulheres eram consideradas cozinheiras, o mundo dos *chefs* era considerado masculino, então lógico que eu tive que enfrentar alguma resistência no início. (...) E foi daí, realmente, que pintou a coisa da profissão realmente, o que é ser *Chef*, o que é enfrentar horas de cozinha, o que é entrar nesse mundo tão masculino. E foi incrível, lógico que foi difícil, não foi uma trajetória fácil” (Antonia).

“E ele falou: olha, vai ser muito difícil pra você trabalhar aqui, porque não tem cozinhas que aceitem mulheres de 18 anos de classe média bem, assim, de uma classe média mais ou menos culta. Eles vão te devorar. Porque eles são todos, que nem aqui era na época nordestinos, lá era também do norte, cubanos, *salteños*, ou do norte da Argentina. E ele falou então, não tem, é muito difícil, você não vai conseguir como fazer estágio, mas tem um cara, um falou, que só trabalha com mulher, que tem um restaurante que faz *foundue* e *raclette*” (Aurora).

“Daí eu, é, fui estagiar no Alex, fiquei três meses, três a quatro meses, assim, foi até o, aí eu cheguei nele e falei: olha, eu quero ficar. Ele falou: ah, desculpa, eu não tenho vaga. Eu prefiro não trabalhar com mulheres e tal, espero que você me entenda. Tá bom. Realmente não tinha nenhuma mulher na equipe do cara” (Maria).

“O que eu acho que acontece, falam muito né que o homem cozinha mais com a cabeça, que a mulher é mais coração, é intuitiva, graças a deus tem a Helena Rizzo aí, falando que é a melhor *chef* do mundo, e tem outras mulheres, mas são poucas, né, são poucas... se você contar as estreladas realmente, quantas são? Mas ta vindo uma galerinha aí que vai mudar muito esse perfil. Mas eu acho que o fato de ter que de provar mais, é o fato dessa coisa física, né?” (Antonia)

Muitos são 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, e a desvantagem da mulher nesse contexto, continua a vir à tona.

“Assim, tem a parte do peso, que realmente tem umas coisas que ficam inviável, vamos dizer, se você trabalhasse na cozinha, sei lá, tu pegar um caldeirão pesando, sei lá, 40 quilos, você não teria condições. Então, assim, tem que ter homem também na cozinha pra fazer esse tipo de tarefa mais pesada. Mas, assim, eu não tenho, eu tenho mulher que trabalha em todo tipo de cargo. Hoje a gente tem cinco, seis, são seis casas, das seis, o em três os responsáveis são mulheres. Então é meio a meio. Tenho três casas que são homens

responsáveis e três casas que são mulheres” (Luiz).

“Mas eu acho que, eu acho que hoje, assim, a mulher trabalhando na cozinha e o que ela faz e com as tecnologias que a gente tem na cozinha, que não é mais aquela coisa, é, medieval, né? De levar, enfim, de trabalho bruto, físico. Claro que é um trabalho físico, mas assim como no esporte, tu tem, né, enfim, tenistas, corredoras, e na cozinha eu acho super, acho ok, assim” (Alice).

Há também quem afirme que o menor número de mulheres ocupando postos de liderança na cozinha é uma consequência do fato de a cozinha ter sido uma atividade tradicionalmente imposta as mulheres, como uma obrigação. Por isso, ao se emanciparem do papel de dona de casa, as mulheres teriam se afastado das panelas. Nesse caso, o desinteresse e o repúdio a esse tipo de ocupação explicariam o menor número de mulheres na cozinha profissional. Todavia esse argumento não oferece uma explicação razoável para o lugar ocupado pelas mulheres que gostam da cozinha e a escolheram como seu trabalho.

A mentalidade feminina repudia a cozinha na inversa proporção da conquista cultural. Possíveis “amadoras” de música, canto, dança, costura, alta-costura. Cozinha, não (CASCUDO, 2004, p.356).

As *chefs* entrevistadas não negam que existam desigualdades de gênero no universo da cozinha profissional, mas, em geral, não se sentem vitimadas por essas disparidades. Afirmam que nunca sofreram preconceito por sorte ou porque nunca se comportaram de um modo que favorecesse o acionamento, na prática, de preconceito e estigmas de gênero que estão latentes no ambiente da cozinha.

Ou seja, nunca fizeram *corpo mole*, são *fortonas*, *trabalhadoras*, não choram em público etc. Em suma, não fazem parte do grupo de mulheres que se comporta de acordo com os estigmas associados ao gênero na cozinha. Desse modo, o seu sucesso não seria exatamente um sinônimo da promoção de igualdade entre os gêneros na carreira, mas, ao contrário, da necessidade de um *apagamento de gênero* (BONELLI, 2008).¹⁷

“Não... No começo, interessante, no começo era, eu tive sorte, eu tive sorte de me dar bem, nunca encontrei resistência. E também eu sou fortona e eu queria mostrar que era muito forte, muito, trabalhadora. Então nunca ninguém me falou: ah, sabe, fraquinha. Não”

¹⁷ O comum é que quando o gênero é visível, ele posiciona as advogadas nos lugares menos valorizados da carreira. Se ele é ocultado por meio dos discursos que enfatizam a competência como neutra e a igualdade de oportunidades, essa prática auxilia a ultrapassar as barreiras desse mercado profissional, mas reproduz a visão masculina nele (BONELLI, 2008, p.277).

(Aurora).

“Ah, sim tem muito preconceito com mulher, nova... Tem muito preconceito. É bem complicado. Para você conquistar o teu lugar numa cozinha, você precisa trabalhar muito melhor do que um homem. Numa cozinha profissional para você conseguir respeito, realmente, você tem que ralar bastante. Eu, na verdade, tive uma trajetória diferente, porque eu trabalhei pouco em cozinha profissional, eu trabalhei em *buffet* muito tempo, que é uma outra hierarquia e... abri o meu muito nova. E, então, eu não trabalhei tanto em cozinhas profissionais. E a Bel Coelho, por exemplo, que é uma amiga, que trabalhou muito em cozinhas mundo a fora, nossa ela conta histórias terríveis, terríveis, da mulher na cozinha. E, eu vejo aqui, quando a gente contrata uma mulher – eu tive duas cozinheiras mulheres – nossa! Os meninos faziam tudo para acabar com elas. E também as mulheres dão mole para caramba, né? Uma coliquinha que poderiam aguentar, fazem um puta drama... 3 dias não vem trabalhar, daí os meninos falam: tá vendo? Tanto que eu tenho pouca mulher na cozinha. Porque assim, é horrível eu falar isso, mas mulher é encrenqueira, mulher faz fofoca, mulher briga... Então, então tem o preconceito, mas também tem, tem... muita mulher cava a própria cova. Dá razão para o preconceito, sabe?” (Lígia).

“Somos iguais. Depende como você toca sua vida, de como você se posiciona. Agora se você quiser ser sempre o sexo frágil, pedir para alguém limpar a coifa para você, você sempre vai ser a *girlie* da cozinha, entendeu? Por isso que as nossas mãos têm que ficar detonadas também, somos iguais, podemos fazer o melhor redução de vinho, como um homem faz, ou a melhor execução... Mas, existe, eu vejo assim os *chefs* homens aqui em São Paulo, eles ficam bem juntinhos, são bem panelinha, né, se você vê assim que tá em volta do Atala só são homens, você não vê a Helena Rizzo ali. É bem panelinha, eles se cultivam né” (Antonia).

“Eu mesma, eu gosto de equipe heterogênea e tal. Tem algumas mulheres, mas não pode ser muita mulher junta. Porque gera realmente muito falatório. Não tô aqui pagando de mulher vítima, porque tem mulher que estraga mesmo a história, sabe, que acaba justificando a fama mesmo, sabe? Eu acho que ainda falta muito. Bom, ainda falta muito no mundo, né, então, assim... Mas é muito comum, assim. Ah, não trabalho com mulher, não gosto de trabalhar com mulher. E se ainda tem as incidências dos comedores de estagiária, que escolhem cada uma, sabe, e ainda tem muita mulher que, sabe: ah, tá trabalhando maquiada, ou que, sabe, põe um lacinho. Que ainda se comporta como uma mulherzinha e ainda fomenta esse tipo de coisa, assim” (Maria).

Apesar de não se colocarem na posição de vítimas de discriminação de gênero, várias entrevistadas contam episódios em que foram desafiadas de diversas formas (ameaças, sabotagens, piadas etc.) por parte de cozinheiros de suas equipes, que contestavam sua autoridade como *chef*. Pela legitimidade da mulher em postos de comando ser mais desafiada do que a dos homens, as mulheres *chefs* desenvolvem estratégias para se proteger e se impor que dizem respeito ao controle de seu corpo e de seu comportamento.

“Sim. Uma vez. Mas eu era muito moleque, tinha 21 anos, não era pra eu ser *chef* de cozinha e eu tava exercendo a chefia de uma cozinha, não era pra eu tá nesse lugar, eu realmente, eu que tava errada e veio um cara com uma faca e colocou a faca no meu pescoço e falou: quem é você pra me dar ordens?! E eu fiquei firme lá, não fui pra lugar

nenhum, depois fui pro banheiro, chorei horrores e mandei o cara embora. Mas, mas aí deve, deveria, o que que você sabe aos 21 anos?! Nada, né?! Nada. Então com certeza eu fiz alguma coisa errada. Não tô falando que eu merecia a faca, mas, é, com certeza ou eu fui arrogante ou ele não aguentou também que era uma mulher que eu era uma moleca de 21 anos, não sei. Mas eu, é que eu já tô num lugar onde já tenho o meu pedaço, assim, não sei se eu preciso me reinsertar em um outro lugar, eu já não vejo mais nem penso nessa coisa agora: ah, que que vai achar porque eu sou mulher?! E lá em cima não tenho nenhum problema também com respeito a mim, com, que eu acho que eles vêem uma coisa autêntica, né, por eu ser autêntica, não importa” (Aurora).

“Tem um lado bom também de ser mulher. Porque nordestino tem uma honra que eu gosto muito. Então ele faz isso mais com homem, né? Então a gente vai decidir aqui na ponta da faca, não. Com a mulher, ele xinga, ele resmunga, ele vai bater boca, mas ele tem aquela honra de: ah, não se bate em mulher e tal. Que é diferente de um tipo muito comum na gastronomia que é o marginalizado paulistano cheiradinho, sabe? Esse já é bem mais sem noção, que esse é um tipo que não existe na minha cozinha, aí eu fujo, detesto esse tipo de gente. Tipo assim, e é muito comum infelizmente. Mas esse novo estereótipo de tatuadinho cheiradinho pegador, eu detesto, tenho vergonha até. Por estar no mesmo ramo, enfim. Mas não, eles, isso acontece mais com homem. O que acontece comigo, o que aconteceu muito comigo é sabotagem. Colocar sal onde não deve, mandar peixe cru, falar por trás, é uma sabotagem mais estratégica, mais malandra, mais sorrateira” (Maria).

“Eu acho que a mulher vai sempre ter que provar a vida inteira.
Mais?
Mais” (Antonia).

“Acho que ainda tá uma b*, sabe? Assim, eu me incomodo pra caramba de moça que usa da beleza, sabe, pra ter algum espaço. Ainda tem um bando de gente, de homem velho babão. Ainda tem muito, muita gente, peão simples que não te respeita. Eu tenho um comportamento todo pensado, todo pensado, assim. Eu cheguei a fazer mais de um ano de aula de canto pra saber usar minha voz. Eu sou super chorona, eu tenho que, sabe, me segurar, não é qualquer piada que eu entro, não é qualquer roupa que eu uso. Eu não saio com eles. (...) Não é igual pra homem e pra mulher. O respeito, ele é menor. (...) E, assim, tem muito aquela coisa de: ah, testar a TPM, não sei o que. Tanto que eu, eu tomo o meu remédio é pra não menstruar, assim, pra eu nem ter TPM, pra ninguém vir, sabe? Porque eu soffro muito, né, e é ruim, aquela dor na virilha, na lombar, e aquela dor de cabeça, e aquele peito pesado, e aquele líquido em você, assim. É insuportável, assim. Ficar menstruada é insuportável, assim. Então isso também já... E tem toda a irritação, né, que você não sabe de onde vem. Então eu preferi nem ter. Porque testam mesmo, assim. Testam mesmo. Fazem mais piada. Falam por trás. Tiram de menininha: ah, tá naqueles dias, vai dormir de calça jeans, é mal amada, por aí vai” (Maria).

De modo geral, algumas características do ambiente do trabalho, como a demanda por força física, as horas trabalhadas em pé, as regras de segurança alimentar que proíbem o cabelo solto, o uso de acessórios, maquiagem, esmaltes, que regulam o tamanho das unhas etc., bem como o alto nível de pressão e tensão durante o trabalho, fazem as pessoas identificarem esse ambiente com características associadas ao universo viril masculino.

Segundo essa concepção, o ambiente da cozinha profissional pelas características do trabalho por si só seria hostil ao feminino, entendido como o espaço da delicadeza, da vaidade e da

fragilidade. De acordo com alguns *chefs* entrevistados, essas características seriam obstáculos à entrada das mulheres nesse espaço e não vetos à sua participação.

“Acho que na vida, assim, a mulher tem ocupado mais espaço no geral. Elas têm grandes dificuldades, porque ainda é um mundo muito machista. Tem grandes dificuldades porque é um mundo extremamente físico. Você fica em pé o tempo todo, você fica no calor, você carrega panelas gigantes e tal. Então é um mundo extremamente físico, assim, por isso que a grande maioria das mulheres, não a grande maioria, mas muita mulher não aguenta. Tem toda essa parte de trabalhar à noite. Por exemplo, é o que eu falei, a gente tem mais mulheres de dia porque a noite as mulheres não tão afim de trabalhar, porque saem, é super perigoso sair a noite, ir embora de madrugada e tal, então existem vários, várias coisas contra, assim. Mas tem crescido bastante, as mulheres, bom, a Helena é uma das *chefs* mais famosas, e uma das que mais tem crescido. Fora isso, tem várias outras, Paola, tem a própria, a Vivi, *chef Vivi*” (Daniel).

“Mina segura. Essa menina que tá aqui, olha, você passa um dia na minha cozinha, você vai aprender umas 60 palavras de palavrão que você nunca ouviu na sua vida. Eu falo palavrão o dia inteirinho, inteirinho. Só falo m* o dia inteiro, só falo de m*, de b*, de p*, de c*, o dia inteiro. É assim que a gente... E aí no meio ainda sai uma m*, você ainda toma um esporro sem saber. E aguenta, aguenta. A gente só não encosta” (Fernando).

“O que a gente precisa é de alguma maneira, isso, dar um certo subsídio pra essas pessoas, pra isso, pra que não dê esse empecilho das mulheres irem embora à noite, pra que as pessoas abram um pouco a cabeça mais e, sei lá, a primeira menina que entra na cozinha, é um assédio. Não assédio exatamente sexual, assim, mas um assédio que todo mundo fica de olho, e leva cantada toda hora, e é um saco e tal. Mas eu particularmente, aposto muito no trabalho das mulheres. Quase todas, não, mas a grande parte dos meus *subchefs* eram mulheres. Hoje em dia, minha *subchef* é uma mulher. No *Eñe* eu tinha uma *subchef* mulher. Então eu aposto muito. Essa, a sensibilidade que elas tem. O olhar feminino, que acho que faz toda diferença, sabe? Os últimos detalhes no toque, tanto no salão, eu sempre quis ter uma mulher no salão responsável, por causa disso, por esse toque diferente, seja na decoração, seja na atenção das coisas, coisas que nós homens não temos. Por mais que a gente possa ter uma delicadeza na comida, nos sabores e tal, mas nos falta, acho que hoje em dia os homens tão querendo ser mulher e as mulheres tão querendo ser homem. O que falta é essa delicadeza, assim, o que falta, acho que o diferencial é essa delicadeza, esse olhar diferente, que, pra mim, faz muita diferença. E eu não consigo ter e não consigo atingir esse nível. E essas coisas que mulheres conseguem, assim. Então eu apoio muito e gosto muito, assim. Eu apoio o trabalho das mulheres muito, assim, muito mesmo” (Daniel).

Contudo, o trabalho na cozinha, especialmente quando se faz uma comida mais complexa e refinada, demanda justamente algumas das características que são atribuídas ao universo do feminino e que são utilizadas para justificar o lugar da mulher nesse espaço. Uma das entrevistadas pontuou que para além da força física a gastronomia demanda delicadeza, leveza e precisão nos gestos e movimentos e nos modos de fazer. Existe uma coreografia no movimento dentro da cozinha e esse balé seja no ato de cozinhar ou de montar um prato, a seu ver, é super feminino.

“E chora, mas mulher tem um negócio muito bom nisso, sabe? Mulher consegue, só

mulher consegue fazer várias coisas ao mesmo tempo. Não adianta. É coisa do bicho que a gente é. Enquanto o homem aguenta outras coisas, que é a coisa do bicho, que eles são práticos, não tem melindres. Porque é lindo. Mas a mulher consegue, sabe, realmente, não importa também, mas se quer mais organizada, consegue ter a coisa mais, consegue fazer várias coisas ao mesmo tempo e eu amo isso. E mulher quando dá pra ser assim, pé de boi, é um tesão. Tem mulher muito boa, tem mesmo. Como tem homem ruim e homem muito bom também. Tem. Mas eu adoro esse aspecto da mulher, de ser, sabe, estrategista. Eu gosto de como funciona a mente da mulher, ela tá, ela é mais, sabe, ela é mais precavida. A mulher é mais ligada no movimento, né, porque tá sempre, e isso pra cozinha é incrível, é fundamental” (Maria).

Além disso, como já dissemos inúmeras vezes, as cozinhas são microcosmos que podem ter arranjos os mais diversos, a despeito de suas semelhanças organizacionais. Nesse sentido, existem ambientes mais ou menos hostis às mulheres e, talvez como se discute hoje atualmente (DÓRIA, 2012), estilos de cozinhas femininos e masculinos.

“Depende. Tem cozinhas e cozinhas, né? Eu trabalhei em muitos restaurantes onde as mulheres são super bem-vindas e são ótimos restaurantes. Francis Malmann trabalha muito com mulheres. O Suni Café que é um restaurante em São Francisco, onde eu trabalhei, tem um monte de mulheres. Chez Panisse, que é um restaurante maravilhoso, que tem mulheres. (...) São cozinhas diferentes, são pegadas diferentes, mas tem um monte de mulheres cozinheiras. Agora Helena Rizzo foi escolhida a melhor cozinheira da América Latina, acho que é um mundo diferente, né? Então é imaginar que a gente já tem uma presidente mulher há 50 anos atrás e era meio impensável, né? Sei lá, não sei, na Argentina eu nasci com uma presidente mulher em 72, mas era uma. Ó. É, são pegadas diferentes. Eu tenho um *chef* de cozinha que trabalha comigo e ele é mais durão, assim... Não tem, sei lá, mulher é mãe de alguma forma, seja ou não seja, tá preparada pra ser. Mas tem muito a ver com o caráter também, não sei...” (Aurora).

Todas essas falas mostram que 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. E esse afastamento reverbera na divisão sexual do trabalho nesse espaço até os dias atuais, 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, como pudemos ver acima de forma rápida.

As discussões sobre o desenvolvimento da cozinha profissional mostram que essa atividade

foi sistematizada por meio de um hibridismo entre elementos das antigas corporações de ofício e do modelo de profissões liberais, bem como de premissas que organizam o mercado, visto que o restaurante é um negócio e que, muitas vezes, o *chef* de cozinha é também um empresário. Independente disso é responsabilidade do *chef* montar uma cozinha atrativa comercialmente, grande parte do sucesso de um restaurante é medida pela sua lucratividade.

Na distinção entre o trabalho de um cozinheiro e o de um *chef* de cozinha veio à tona a relevância de um treinamento *on the job*, pois grande parte dos requisitos necessários para ser *chef* diz respeito ao amadurecimento do profissional, ao acúmulo de experiências, à aquisição de uma proficiência que só é possível pela prática do trabalho. Esse ponto será o mote das análises que faremos no capítulo seguinte, no qual discutiremos a formação dos *chefs* de cozinha.

4 DA FORMAÇÃO DE UM *CHEF* DE COZINHA

Neste capítulo, o cerne da discussão está voltado para alguns dos principais processos sociais envolvidos na formação de um *chef* de cozinha. Primeiramente, analiso as trajetórias dos entrevistados à luz do conceito de carreira proposto por Hughes (1958). Nesse momento, procuro identificar a existência de uma *career-line* nas trajetórias dos *chefs*, buscando os elementos compartilhados para tentar estabelecer os passos percorridos (e prescritos ainda que de modo frouxamente institucionalizado) para construir uma carreira na cozinha profissional.

Em seguida, comento as peculiaridades do treinamento e da educação no mundo da cozinha profissional, que não tem uma formação unificada, tampouco padronizada: *cozinheiros práticos*, para utilizar uma categoria nativa, convivem com cozinheiros credenciados por instituições de ensino diversas (técnicas e superiores, principalmente).

A ausência de uma formação unificada e a multiplicidade de modos de treinamento (*on the job* e credencial) demandam o entendimento da relevância - para as interações no mundo real do trabalho, bem como para a inserção no mercado - do credenciamento institucional, por um lado, e da aprendizagem através da observação e da relação mestre-aprendiz, por outro, para a carreira de *chef* de cozinha.

4.1 A CARREIRA DE *CHEF* DE COZINHA

O tema da formação é central para o debate da Sociologia das Profissões. Os processos de formação dizem respeito a diversos aspectos imbuídos nas profissões e ocupações, tais como os modos de treinamento e as técnicas de ensino e de aprendizagem das tarefas a serem desempenhadas; e os meios de iniciação na cultura do grupo e, portanto, em um novo papel social, que ocorrem quando o leigo se transforma em um profissional, por exemplo.

Além disso, a sistematização da formação em determinada ocupação pode ser uma estratégia para alcançar o reconhecimento como profissão (padronização, codificação do conhecimento e unificação das instituições de treinamento, em regra, em instituições de ensino superior).

No texto clássico de Hughes, *The Making of a Physician* (1958), está colocado um quadro de referência para abordar temas relevantes que ocorrem durante o complexo e amplo processo de formação na medicina.

As questões levantadas por Hughes neste texto, entretanto, são pertinentes para analisar ocupações que estão longe da formalização e do prestígio das profissões liberais. Mesmo com todas as diferenças entre a posição de médicos e *chefs* de cozinha no mercado e na hierarquia entre profissões e ocupações na sociedade ocidental existem ingredientes semelhantes no arcabouço simbólico e prático que organizam as regras formais e informais de seus processos de formação.

Por isso, lanço mão de tal quadro analítico para iluminar, quando pertinente, pontos importantes relativos às trajetórias profissionais dos *chefs* dentro da cozinha de restaurantes.

Na abordagem de Hughes, o processo de formação é visto como a principal forma de manter as culturas (que não são homogêneas) de ocupações e profissões vivas, através do tempo. Por meio da educação e do treinamento, o leigo é iniciado no universo de práticas e simbologias de uma ocupação ou profissão, adquirindo um novo papel social, o que interfere em seu *self*.

A iniciação em uma nova cultura está no centro das análises de Hughes, que chama atenção para o fato de que esse movimento é tão ou mais importante do que a aprendizagem e o domínio das técnicas, pois uma parte da aprendizagem técnica diz respeito a um desempenho adequado do papel social atrelado à ocupação/profissão.

A fase de iniciação, de acordo com o referido autor, representa o período no qual duas culturas - a leiga e a profissional - interagem dentro do indivíduo de modo mais vivo, mais desconfortável e mais reflexivo.

A formação, portanto, é vista como um conjunto de experiências com diferentes graus de planejamento e previsibilidade, por meio das quais as pessoas com suas pré-concepções, ou com sua cultura leiga a respeito de uma ocupação/profissão, adquirem parte das técnicas e da cultura de uma ocupação ou profissão.

O ponto de partida é sempre a cultura ocupacional ou profissional leiga, mas os pontos de chegada são diversos e dependerão da carreira que cada qual construir, levando em consideração a interação entre agência e estrutura ao longo de suas vidas.

Para Hughes (1958, p. 129), a carreira pode ser definida como a busca do indivíduo por ajustar os vários acontecimentos de sua vida pessoal com o seu mundo profissional. A construção da carreira é um empreendimento pessoal, que envolveria investimento, apostas e riscos.

Como já mencionado, a construção de uma carreira mais ou menos bem sucedida está relacionada com a formação no sentido educacional e também com o processo de iniciação, isto é, a transformação do leigo em *expert*.

São relevantes para a carreira que será traçada pelo amador que deseja se tornar e ser reconhecido como profissional, por exemplo, o seu ajustamento ao novo papel, a sua adesão a determinados tipos de subcultura ocupacional ou profissional, os seus modelos profissionais, a sua relação com os grupos de referência e a legitimidade deles dentro do campo etc.

A *career-line* construída por determinado indivíduo não é tão singular quanto pode parecer ao se analisar uma trajetória pessoal, isto é, não se trata apenas de vontade pessoal, existe um repertório e um cenário para a ação individual no mundo do trabalho.

A carreira, como dito acima, envolve planejamento, pois de modo mais ou menos institucionalizado existe uma seqüência a ser percorrida (não de forma idêntica por todos que tentam se iniciar em uma ocupação ou profissão), existem fases importantes, passos, que funcionam como marcos de momentos diferentes na carreira de todos que trabalham em determinada ocupação/ profissão, os quais podem repercutir tanto no reconhecimento dentro do grupo, quanto no lugar ocupado na hierarquia social como um todo.

Some of them are institutionalized – as the sequence from premedical phase, to medical student, to intern, to resident, to practicing physician, diplomate of a specialty body etc. Others are not so formally institutionalized and named, but are well known. Still others are more or less unnoticed or not admitted (but nevertheless often anticipated or feared) regularities of change from one ill defined phase to another (HUGHES, 1958, p. 128).

Para entender como se forma um *chef* de cozinha, é preciso analisar, primeiramente, as suas trajetórias buscando identificar os elementos singulares e os compartilhados no modo como foram construídas as suas carreiras e quais os caminhos percorridos, a fim de apontar as fases importantes e a seqüência nas quais elas ocorrem.

4.1.1 Um desvio chamado *cozinha profissional*

Um primeiro elemento interessante que salta aos olhos na leitura das entrevistas diz respeito ao modo como se deu a entrada dos *chefs* na cozinha de restaurantes. Entre os entrevistados, é

comum a noção de que eles foram parar na cozinha profissional acidentalmente, no sentido de que não era para isso que vinham se preparando. A cozinha seria um *turning point* (HUGHES, 1958) em suas trajetórias profissionais.

“Então, eu nunca pensei muito, assim, como carreira, sabe? Nem em modelo nem como cozinha, assim. Foi meio que acontecendo, assim. Né? Foi meio que rolando. Como eu te falei, assim, eu gostava muito dessa coisa de cozinhar pra amigos, né, de ter, gostava desse ambiente, assim, de cozinhar pras pessoas, de receber, de me sentir útil também fazendo alguma coisa, né? Porque eu sempre tive essa coisa também meio de me sentir meio deslocada, assim. Então quando eu tava na cozinha, sempre era uma coisa assim: ah, eu tô fazendo alguma coisa, sabe?” (Alice)

“E como criança eu comecei a fazer bolo, essas coisas, sempre gostei, mas nunca quis fazer isso profissionalmente, nunca. Fazia bolo já adolescente, 14 anos de idade, aí as tias falavam: aí, que bonitinha, vai ter um restaurante. Eu ficava brava, eu não queria [...] Pois bem, eu saí do colégio e entrei em ciências sociais, tava na sociais da USP, e numa greve de 60 dias, enfim...É, e também essa coisa, é lógico que eu lia mais, inclusive de cozinha, eu lia muito mais o cru e o cozido, eu lia muito mais sobre a origem dos povos nativos, enfim, tudo sobre hábitos alimentares, eu sempre me interessei. Isso sempre apareceu na minha vida, isso que eu quero dizer. E nessa greve, eu não tinha nada o que fazer, porque eu já tava estagiando em escola, pra seguir carreira acadêmica, tudo, entrou as férias escolares, eu sempre fui, desde os 14, 15 anos, eu sou cliente de um *sushiman*, e aí ele tinha aberto o próprio restaurante, isso foi lá pra dezembro, eu falei: ah, tô sem fazer nada, eu não sei quando vai voltar as aulas, aquela coisa, é, posso ficar aí com você? Só pra ocupar meu tempo. Daí a greve acabou, eu fiquei dois anos nesse restaurante, me apaixonei completamente, completamente. Fiquei dois anos de ajudante deles. E depois eu fui estagiar no Alex, mas fui, o Dom abriu em 99, isso foi em 2001, foi bem no comecinho, tinha um estagiário e eu só, ele super presente na cozinha” (Maria).

“Em determinado momento, eu já tava há 8 anos trabalhando na publicidade, teve o 11 de setembro, teve uma histeria na agência, um monte de gente foi mandada embora, eu fui junto, e daí eu falei: e aí? O que é que eu vou fazer? E daí, me ocorreu, eu falei, quer saber? Eu gosto tanto de cozinhar, eu gasto tanto dinheiro com isso, eu compro tanto livro, eu acho que vou tentar começar a cozinhar profissionalmente. Daí a primeira coisa que fiz, eu fui fazer um curso de panificação, de, é..., tecnólogo em panificação, no SENAI. Era um curso bem simples, de gente bem simples, era um curso muito bom, de 3 meses de pão. Eu fui fazer esse curso e logo eu tive uma indicação para trabalhar num bufê, fui trabalhar num bufê, fiquei 2 anos trabalhando nesse bufê, fui trabalhar com a Bel Coelho, que tava abrindo aqui o Madeleine, ela me chamou, eu era conhecida dela, ela me chamou (...) Eu comecei a dar aula em casa. Eu formava grupos, de seis ou dez pessoas, e formava módulos assim... E o mote era comidas fáceis de fazer, mas com ingredientes sofisticados e apresentações diferentes. (...) E foi muito interessante. Foi um grande momento, assim... Foram alguns anos. Até que um amigo falou, poxa, eu to com dinheiro para investir, e você cozinha super bem, você não quer abrir um restaurante? Eu falei, ah!, eu não tinha pensado nisso...Ta bom, quero, mas antes eu preciso fazer faculdade. E daí eu fui fazer a faculdade, daí eu fiz a faculdade... Fiz SENAC, cozinheiro *chef*, daí eu fiquei um ano e meio na faculdade e daí eu abri o RESTAURANTE B Delicatessen, que era um restaurante especializado em cozinha judaica” (Lígia).

“Vim pra estudar moda, só que aí eu fui ver, fui fazer algumas entrevistas pra fazer estágio e acabei que não me interessei, e aí fui trabalhar no Restaurante R como garçonete pra

ganhar dinheiro pra viver. E aí comecei a me identificar muito, assim, com a coisa de restaurante, de atendimento, com a cozinha, né? Com essa relação toda. E aí, comecei a procurar alguma coisa nessa coisa de *chef* de cozinha, né, de ter aula, de ter algum curso, alguma formação. E na época realmente, não tinha nada, né, não tinha nada aqui (...) E, bom, aí eu conheci uma menina que tinha me falado do curso de Águas de São Pedro, pra eu ir pra lá pra ver. Aí eu fui lá fazer uma visita, fiz algumas aulas também em Águas pra sentir o clima, como é que era que ele ia ter que morar lá, ia ter que fazer uma mudança de vida mesmo (...) E aí comecei a estudar e me apaixonei pelo curso, assim, loucamente, assim, fiquei assim, tipo: é isso mesmo que eu quero fazer, que eu quero trabalhar, né? Porque também tem essa coisa também já de casa, assim, de minha mãe cozinhar super bem, do meu tio cozinhar super bem, da minha tia. Então tinha uma relação com comida de se juntar todo mundo pra fazer” (Janaína).

“No final do meu tempo aqui no Brasil, eu estudava Direito, e resolvi ir para os EUA voltar à área de saúde outra vez, que eu fiz Educação Física aqui, voltar para fazer Fisioterapia dessa vez. Aí fui para os EUA, passei um ano estudando inglês, consegui entrar na faculdade, comecei a cursar. (...) E antes disso, ou seja, quando eu tava fazendo o curso de inglês, por acidente eu fui jantar num restaurante japonês, a mulher viu que eu não falava bem inglês e perguntou se eu era da escola de idiomas, eu falei que sim. E ela perguntou se eu conhecia alguém que queria trabalhar, e eu falei que eu queria. Aí ela fez você quer trabalhar aonde? Eu disse em qualquer lugar, eu queria juntar um dinheiro e tal. Aí ela falou tem uma vaga na cozinha. Aí eu disse, eu quero. Já trabalhou? Não, nunca. E entrei e passei dois anos lá nesse restaurante. Por sorte minha, era o melhor restaurante japonês da Flórida. Bati lá sem querer e fiquei e me apaixonei por comida, assim, sendo que eu tinha muito medo de sair do que eu tava fazendo, por questões financeiras até. Eu tinha medo de não fazer dinheiro com comida e relutei muito para mudar. Continuei cursando e cada vez que eu ia trabalhando mais, mais eu gostava. Então é, saí de lá depois de 2 anos, fui para outros restaurantes, passei por vários, em Tampa, e chegou uma hora que eu decidi sair do curso de fisioterapia que eu tava fazendo, que quase não tava freqüentando, porque não gostava mais, só me interessava por comida. E já também queria ir embora dos EUA e surgiu a oportunidade de ir para a Espanha. (...) Resolvi fazer um curso lá, ou seja, me profissionalizar realmente em gastronomia” (Ciro).

“Bem na verdade eu comecei há muitos anos, já estou há 25 anos nessa profissão. Eu comecei meio que brincando... Eu sempre gostei de cozinha, eu tinha dois focos na minha vida, já na adolescência, desde criança eu sempre gostei muito de desenhar, mais desenhos arquitetônicos, plantas baixas, eu achava que eu ia ser realmente uma arquiteta. Mas, por outro lado, eu adorava o lado da cozinha. (...) A gente tinha uma excelente cozinheira em casa também, a minha mãe também sempre foi uma super cozinheira...enfim, naquela época era gostoso brincar. Até que com 16 anos de idade, eu tive, é... por incrível que pareça, em função de uma falência, uma falência da minha família, a gente perdeu praticamente tudo, eu tinha 15 para 16 anos, isso foi em 85, eu falei bom, eu vou começar, já que eu não quero, que eu não posso ter mais a minha mesada e nem queria forçar meu pai a me dar minha mesada, porque foi uma situação muito delicada no momento que a gente tava vivenciando, e daí uma maneira que eu senti, por que não começar a fazer doce para fora, né? E eu lembro que foi muito empírico né? Eu peguei algumas receitas e comecei a fazer doce, a fazer bolo de encomenda e comecei a fazer quindão. E fiquei famosa pelos quindões. (...) E eu gostei, gostei de é...de conhecer as pessoas, daí eu pedi um trabalho, nessa época eu estava fazendo magistério, eu queria minha independência financeira (...) E eu entrei no mundo dos restaurantes, fiz arquitetura, fiz 3 anos de arquitetura, tranquei a matrícula e fui a primeira vez para Europa. Para França. E voltei fascinada. Voltei fascinada, mas naquela época não tinha esse *boom* gastronômico né? Era uma outra visão, as mulheres eram consideradas cozinheiras, o mundo dos *chefs* era só o mundo masculino, então, lógico que teve uma certa resistência logo no início” (Antonia).

É possível que essa percepção da entrada na cozinha como um *acidente* de percurso em suas carreiras deva-se ao fato de que o mundo da cozinha e da gastronomia, como já foi dito, não se apresentava como uma escolha legítima para essa geração, em termos de carreira, porque havia um conflito entre os papéis sociais atribuídos a um jovem oriundo de estratos médios e altos e os atribuídos aos cozinheiros.

[...] “Na minha época, o cozinheiro era o cozinheiro. Não tinha glamour nenhum, né? Nada. Ninguém era estrelado, não tinha essa coisa não. Eu lembro que quando eu era mais novo, eu namorei uma menina aqui em Recife, que quando o pai dela descobriu que eu era cozinheiro, mandou acabar o namoro, né? E acabou mesmo” (Lúcio).

A iniciação profissional da classe média, das elites econômicas e intelectuais, no Brasil, em geral, começa com o credenciamento em uma instituição de ensino superior (CUNHA, 2005). E não eram tão comuns os cursos superiores de gastronomia na década de 1990 e mesmo no início dos anos 2000, como o são hoje em dia (os primeiros cursos superiores surgiram em 1999, em Santa Catarina e São Paulo).

“Quando eu fui escolher uma primeira profissão eu não imaginava que poderia ser...que eu poderia ser cozinheira. Não tinha essa possibilidade, né? Em 1994 eu prestei faculdade e não tinha a faculdade de gastronomia ainda. E daí eu me formei em publicidade, fiz comunicação na FAAP e me formei e ... Mas sempre gostei muito de comer, sempre gostei muito de comer. Eu lembro que eu via a cozinheira em casa trabalhando e eu sentava na escada assim olhando ela temperar o frango e pensava: mas gente que profissão maravilhosa, dessa mulher! Ai, eu queria fazer isso. Mas, nunca me ocorreu” (Lígia).

A principal porta de entrada na cozinha, à época, era como cozinheiro auxiliar e esse trabalho é classificado socialmente como um *trabalho sujo* (HUGHES, 1958), conforme discutido no segundo capítulo. Se a classificação de um trabalho é também a classificação da pessoa que o desempenha, grosso modo, a maior parte das pessoas que trabalhavam na cozinha ocupavam, em termo de *status* social, posição equivalente a de um operário ou proletário com capacidade física de trabalho e pouca escolaridade e qualificação.

“Agora profissionalmente, apareceu no dia que eu larguei o trabalho, desculpa, eu larguei a escola com 17 pra 18 anos. E aí eu precisava trabalhar. E o único lugar, os únicos lugares, na época, que tinham pra você trabalhar, se você não tinha estudo formal era ou numa obra ou dentro de uma cozinha, que era onde os migrantes do Norte/Nordeste acabavam. Então como eu não tinha nenhuma formação, esses eram os únicos lugares que eu podia ir. Eu acabei dentro de uma cozinha, lavando louça. Que era o jeito de todo mundo começar. E aí depois de três dias chorando a pé indo pra casa, e falando que aquilo não era vida pra

ser humano, eu resolvi que eu ia ficar lá até conseguir uma outra coisa, e aí quando eu percebi, eu já não queria mais parar, e faz 19 anos” (Fernando).

“Eu sempre gostei de cozinha, sempre fui, tive no meio de cozinha, sou de São Paulo, Pirassununga, minha família de parte de mãe é daqui de Recife, parte de pai de São Paulo, São Paulo capital. Minha avó é italiana, meu avô era espanhol. Então quando juntava as famílias, era aquela zona, né? Todo mundo na cozinha, aquelas mesas enormes, banquetes de natal, era muita comida. E eu sempre gostei, sempre fiquei muito com a minha avó de São Paulo dentro da cozinha, sempre cozinhou muito, até hoje. E eu sempre ficava ali, ajudava a lavar prato, desde pequena, ajudava a lavar prato e não sei o que. (...) Aí isso eu me dava bem. E, mas como ainda não tinha aquela, não ia ter uma formação de cozinha sem nenhum curso, porque é diferente, você vem de uma classe média, você opta por um curso, não você vai se jogar dentro de uma cozinha pra começar como pieiro, como um SG (*sic*, serviços gerais), é diferente, né? A formação da gente. Então comecei outros cursos, fiz relações públicas, publicidade e não concluí nenhum. Aí abriu o curso do Senac de gastronomia” (Júlia).

Então, até pouco tempo, o mundo da cozinha profissional tinha dois modelos profissionais básicos o do *artesão-ordinário* (o reprodutor, o cozinheiro responsável pela execução do *trabalho sujo*) e o do *artesão-artista* (o virtuose criativo, o *chef* líder da cozinha e responsável pela inovação).

A resignificação do conceito e do papel dos *chefs*, como um cozinheiro celebridade, alguém que tem 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, é um fenômeno mais recente que repercutiu no valor simbólico atribuído a esse trabalho na sociedade brasileira e na sociedade ocidental como um todo.

“Quando eu decidi, por exemplo, *mãe eu quero ser chef de cozinha, eu quero ser cozinheira*, minha mãe quase caiu para trás. E isso eu já tinha feito faculdade, já tinha 24 anos, já tinha tido um restaurante... E eu quero realmente viver as minhas horas dentro da cozinha. Eu to falando isso de 1992, naquele momento não tinha esse *boom* (...). Existia aqui no Brasil como você falou eram os cozinheiros. A primeira coisa que minha mãe falou foi você vai ter uma mão super feia, você nunca vai poder pintar a unha, e foi chocante para ela. Hoje ela me entende, hoje ela me valoriza. Mas na época foi assim, mas por que isso? Você não pode ser só uma dona de restaurante? Por que você tem que entrar na cozinha? Porque você não pode pagar a alguém para fazer? E nesse momento eu tive que provar que era muito mais do que isso, entendeu?” (Antonia).

Esse processo de mudança simbólica no mercado da gastronomia está imbricado ao surgimento e ao incremento de cursos superiores, os quais sem dúvidas, 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 de jovens de estratos médios.

Todavia, ao mesmo tempo em que muitos destacam que foi meio por acaso que a cozinha apareceu como opção de trabalho, os entrevistados enaltecem a escolha feita por essa ocupação em determinado momento de suas trajetórias profissionais. Essa escolha manifesta-se em suas falas tanto por meio de uma busca por profissionalização, quanto pelo sentimento de pertencimento, de encontro de uma vocação (tema que discutiremos na próxima seção deste capítulo).

São duas as principais estratégias traçadas para se profissionalizar na cozinha. Ao tomarem a decisão de construir uma carreira nessa área, a maioria dos entrevistados buscou uma formação mais sistemática tanto do ponto de vista abstrato, através de cursos dentro e fora do país; quanto do ponto de vista do conhecimento prático *on the job*, por meio de estágios em restaurantes diversos, se possível com *chefs* que admiram. É possível prescindir da primeira estratégia (a educação formal), mas jamais da segunda.

“Já tava terminando a faculdade de administração. Na época eu tinha 24 anos e já fui meio que direcionado a: terminar meu curso, vou me embora pra França e vou tentar alguma coisa. Nessa época que eu fui, viajei pra França, o curso na França era mais barato do que fazer o curso em São Paulo. (...) Lá eles chamam de CAP e BEP. CAP é Certificado de Aptidão Profissional. E BEP é *Brevet*, eles chamam de *Brevet* de Estudos Profissionais. Aí passei nessas duas provas. Esse primeiro curso, aí você fazia um mês no trabalho, um mês na empresa, um mês no trabalho, um mês numa empresa. Aí trabalhei numa empresa, num restauantezinho bem pequenininho lá, ficava perto da Notre Dame, era meio turistal, assim, meio, mas foi legal, que era bem pequeno e foi a primeira vez que eu tive contato também com o... (...)Foi bem legal, assim, foi bem, minha relação no começo, esses primeiros trabalhos, eu tinha, sei lá, tinha que lavar panela, lavar louça, fazer as coisas mais, estoque, estoque era sujo que só. Assim, foi bem legal, foi um trabalho que abriu um pouco minha cabeça. Aí quando já tava terminando esse curso, já tava, assim inscrito pra fazer o teste na Escola Superior de Cozinha Francesa. Que pra entrar na Escola Superior de Cozinha, você tem que ter um CAP ou BEP. (...) Então já nesse meio período do primeiro curso pro segundo curso, já comecei a fazer extras em restaurantes de lá. Aí num desses restaurantes que eu tava fazendo um extra, aí o *chef*, o dono de lá gostou de mim, aí disse: ó, se tu quiser fazer teu estágio na Escola Superior de Cozinha aqui, tu vem, tu faz e tal” (Luiz).

“Com 18 anos, com 17 pra 18 anos, eu comecei a lavar louça num restaurante, com Hamilton Melo Junior, que é um grande *chef*. Depois eu, aí depois disso, depois de seis meses, eu tava já fazendo, picando cebola e fazendo essas coisas. Um ano e pouco depois, eu tava, eu já era cozinheiro desse restaurante. Fiquei mais um tempo. Saí e fui pra um outro restaurante. De lá eu ganhei uma bolsa de estudo, fui pra Londres em 1999, fiz o *Cordon Bleu* em Londres, enquanto eu trabalhava numa escola à tarde e num restaurante à noite, fazendo *fish and chips*. Depois de lá, eu voltei pro Brasil achando que eu era f*, *chef* formado. Fiquei seis meses desempregado. Fui pra São Francisco. Antes disso, eu trabalhei um tempo na Flórida, numa equipe. Fui pra São Francisco, fiquei em São Francisco sete meses trabalhando num restaurante, aí voltei, trabalhei no Butina, no Chiaz, nuns italianos, tal e tal e tal. Fui depois no Tappo. E depois quando eu fiz, em 2008, a gente abriu, o Restaurante C, o outro, o pequeno. E aí agora tá nesse maior” (Fernando).

“(…) Eu tranquei a matrícula de arquitetura, fui para Europa, fiquei 3 meses, voltei e tinha

que fazer uma faculdade, aquela obrigação de fazer uma faculdade, fiz História, né? Sou formada em História e Geografia, mas sempre trabalhando com restaurante. Nessa época, eu já trabalhava com restaurante. E a paixão cada vez mais porque assim eu gosto do restaurante como um todo, adoro essa parte da frente, do salão, de receber as pessoas, para mim é como se fosse um teatro. Cada dia é um espetáculo novo, são pessoas novas, que nós conhecemos e isso me fascinava muito. E foi daí que com 24 anos eu abri a minha primeira casa, né? Que foi muito bacana, que era um bar e café e eu comecei a fazer almoço, era um almoço por quilo, mas super gourmet sem saber direito que eu tava fazendo gourmet, mas era com tanta dedicação, era tão diferente do que acontecia em São José que as pessoas foram prestigiando. Mas, até então, sem nenhuma formação, sem nenhuma técnica, só mergulhando em livros, aprendendo em livros, com muita ajuda de família, né? (...) E foi daí que com 24 anos, eu falei eu preciso me profissionalizar, eu já tinha me formado em História e Geografia, já dei o diploma né, aos meus pais, (...) mas eu sabia que eu nunca ia lecionar, não era o mundo que me fascinava. (...) E eu embarquei e comecei a fazer cursos curtos de gastronomia, até que no final de 1999, eu decidi ir embora do Brasil e eu tinha sido convidada para abrir um restaurante na China. (...) E fui embora, eu escolhi a Inglaterra, apesar de que a França que é o berço de toda nossa culinária, nossa gastronomia, mas eu fiz a gastronomia da Inglaterra, porque eu precisava melhorar o meu inglês... Eu fiz toda uma trajetória, eu fiquei 4 anos na Inglaterra, me preparando para ir para a China. E foi daí, realmente, que pintou o lance da profissão realmente, o que é ser Chef, o que é enfrentar horas de cozinha, o que é entrar nesse mundo tão masculino. E foi incrível, lógico que foi difícil, não foi uma trajetória fácil. Foi com muita dedicação, (...) muita força de vontade, de trabalho e eu me apaixonei. (...) E eu cheguei na China em 2004, eu já tava pronta para abrir um restaurante na China, para ser colocada como chef no mercado de trabalho” (Antonia).

O conceito de estágio, no ambiente da cozinha profissional, não está restrito a uma noção contratual formal em que estudantes, vinculados a instituições de ensino superior ou profissionalizante, entram em contato com o mundo real do trabalho de suas profissões ou ocupações, de modo a complementar as suas formações. O estagiário tanto pode ser aluno de determinada instituição, quanto um amador buscando se profissionalizar, por meio de um treinamento *on the job*.

Além disso, também é chamado de estagiário aquele que depois de credenciado por instituições de ensino, complementa, similarmente a uma residência médica, a sua formação no mundo prático do trabalho sem ter um contrato formal como cozinheiro. É comum que esse trabalho não seja remunerado (não existe contrato e conseqüentemente não existe salário, no máximo há uma ajuda de custo), a bem da verdade, quanto maior o prestígio da cozinha, menor a probabilidade dessa experiência ser remunerada.

“Então eu terminei a escola, mas eu não fui pra escola, eu dei todas as matérias juntas, numa terça-feira, de 18 matérias, passei todas e me libertei da escola um ano antes. E fui trabalhar como secretária de um advogado. E ele que sabia que eu cozinhava bem, por que que no lugar da gente sair pra almoço, você não faz os almoços pros nossos convidados aqui? Então eu era secretária dele, saía cinco da tarde, ia pro supermercado, comprava comida, cozinhava até as duas da manhã, acordava as sete, levava a comida pro

microcentro de Buenos Aires e servia os almoços. E eles elogiavam muito, me apresentaram a um *chef* de cozinha, (chamava Bernard Clos), um pseudo francês-argentino, fui conversar com ele. E ele falou: olha, vai ser muito difícil pra você trabalhar aqui, porque não tem cozinhas que aceitem mulheres de 18 anos de classe média bem, assim, de uma classe média mais ou menos culta. Eles vão te devorar. Porque eles são todos, que nem aqui era na época nordestinos, lá era também do norte, cubanos, salteños, ou do norte da Argentina. E ele falou então, não tem, é muito difícil, você não vai conseguir como fazer estágio, mas tem um cara, um falou, que só trabalha com mulher, que tem um restaurante que faz *foundue* e *raclette*¹⁸. Então eu falei: ah, vou trabalhar com esse cara, mas eu não trabalhava, eu pagava pra trabalhar. Eu pagava 100 dólares por mês, que na época era bastante, pra ficar na cozinha com as, com elas. Fiquei com ele um ano e depois fui fazer, fui trabalhar com outro cozinheiro, aí eu já tinha 19 anos, aí terminei, trabalhei esse ano, outro ano numa cozinha muito mais legal, que era um sociólogo também, meio francês, e que tinha um restaurante chamado *La Creole*, que era de uma cozinha Creole, aqui da cozinha das Ilhas do Mediterrâneo, Martinica..., que tem muita influência dos negros, escravos locais, e com a influência da chegada dos franceses, né, uma cozinha super interessante. E ele era completamente louco, uma pessoa interessante, culta, é, o outro cozinheiro, um primo dele, que também era culto, e no salão tava a mulher, então se armavam umas conversas muito interessantes, e eu aprendi muito de história, ele me apresentou o *Larousse gastronomique*. Ele me falou que um cozinheiro tem que ler mais do que ir pra uma faculdade, então me passava os livros, eu estudei o *Larousse gastronomique* em um mês. É, aí cozinhei com ele um tempo, até que o Franz fechou, e aí a minha mãe... Aí, a minha mãe me deu de presente uma viagem pra Paris. E eu fui pra Paris em 1992, eu fiz estágios em três restaurantes. É, fiquei em Paris, fiz estágio, voltei e aí fui engatar noutros trabalhos, trabalhei com outros *chefs* até chegar no Francis Mallman, um dos mais famosos da Argentina, trabalhei com ele sete anos, e assim vim parar aqui” (Aurora).

E ainda, mesmo após o acúmulo de certa experiência prática, alguns cozinheiros buscam por *estágios* em cozinhas de determinados *chefs* que desenvolvem alguma técnica ou estilo inovador tanto para aprender as novidades com eles, quanto por razões simbólicas.

A passagem por cozinhas de diversos estilos, consagradas ou não, na visão do grupo, aumenta o repertório do cozinheiro e torna a sua formação mais completa e rica em termos de experiências de trabalho, habilitando-o a exercer a função de *chef* de cozinha. Quando é possível estagiar em cozinhas estreladas, o prestígio da casa e do mestre é, em regra, transferido para o cozinheiro que adquire maior reconhecimento entre os pares e diante da crítica especializada.

"Continuei com ele um ano, aí ele me fez entender o seguinte, ele me falou: olha, tem dois caminhos. Eu fui um caso, assim, sabe, Clarissa, que onde eu fui, sempre me destaquei muito, sempre fui muito bem muito rápido. E ele falou: rapaz, Paulo, assim, mas no começo ele falava: você é diferente, tem um potencial diferente, você não percebe, mas você tem. Aí agora você pode fazer duas escolhas: ou você vai se ferrar muito, uns dez anos aí pra se formar um bom cozinheiro, pra conseguir ser alguém de relevância no futuro. Ou você pode ganhar um pouquinho mais agora e ficar ganhando esse pouquinho

¹⁸ As narrativas das trajetórias biográficas, por ventura, podem trazer repetições de trechos que foram utilizados de modo isolado, em outros momentos do texto, mas que considere importante manter para dar acesso a *carrer-line* dos entrevistados.

mais o resto da vida, que é o caminho fácil que todo mundo acaba escolhendo. Eu falei: não, eu quero fazer uma diferença, quero ser relevante. Então o seguinte: vai trabalhar aqui um ano, e todo ano você vai mudar de emprego, entendeu? Ele fez: você tem que trabalhar em muitos lugares pra aprender um pouquinho em cada lugar pra depois tentar juntar e montar um estilo próprio, que essa é a delimitação do que é um cozinheiro e do que é um *chef*” (Paulo).

“E comecei a fazer a minha peregrinação pelos grandes restaurantes, né? O primeiro foi o *Quique Dacosta* em Alicante, que está entre os 100 melhores do mundo e tem 3 estrelas *Michelin*, passei por lá (uma temporada, que são seis meses), depois voltei para o país basco para o restaurante que eu trabalhava e de lá fui para o *Mugaritz* e passei mais uma temporada. Voltei do *Mugaritz* para o restaurante que eu tava falando que fazia extras e surgiu a oportunidade de ser *chef* de cozinha. Comecei a ser *chef* de cozinha... Isso num período de seis anos, viu? Eu to falando assim rápido, mas... Comecei a ser *chef* de cozinha lá e me inscrevi em alguns concursos, me inscrevi num Concurso do *Madrid Fusión* que é um concurso bem... Na verdade, o *Madrid Fusión* não é um concurso, é um congresso onde existem concursos. E esse concurso é um dos mais importantes de lá, me inscrevi eu ainda tava na escola e a primeira vez eu fiquei em segundo lugar, já foi uma grande coisa, depois eu não me conformei e me inscrevi de novo e dessa vez fiquei em primeiro lugar. Depois, montei um restaurante dentro de um cassino, fiquei lá, depois a sociedade não deu certo e surgiu a oportunidade de eu ir para o *El Bulli*. Na última temporada, sorte, outra vez. Passei a última temporada lá e de lá eu fui contratado para trabalhar com eles no *Tickets*. Passei um ano e meio, mas no total trabalhei com eles dois anos mais ou menos. Depois de lá, eu já tinha vontade de voltar para o Brasil, surgiu uma oportunidade, eu conheci o pessoal aqui do Restaurante G, a proposta era boa, voltei com a proposta de montar um restaurante com eles, sendo que enquanto o outro restaurante não se consolidava eu ficava aqui no Restaurante G de Boa Viagem” (Ciro).

Portanto, as trajetórias dos entrevistados mostram que, na cozinha profissional, existe um desequilíbrio entre o sucesso *home-guard* e o *itinerant*. Os *chefs home-guard* seriam aqueles que construíram suas carreiras com pouca ou nenhuma alternância entre cozinhas e os itinerantes construíram carreiras de sucesso movendo-se entre lugares e instituições (HUGHES, 1958, p. 129).

Aqueles que tinham uma conjuntura favorável (especialmente que tinham tempo e dinheiro para investir nisso), optaram por passar temporadas em cozinhas no exterior, em países como França, Espanha, Itália e Inglaterra que têm mercados gastronômicos de alta gastronomia aquecidos e em consequência disso maior oferta de restaurantes estrelados e inovadores. Tal planejamento financeiro é necessário, especialmente, em razão do fato de o trabalho realizado em restaurantes de alta cozinha não ser remunerado, como dito anteriormente.

Afora isso, como mostra Hughes para o caso dos médicos (1958, p. 129), a decisão pela construção de uma carreira itinerante depende também da escolha de *outros significativos*, de *grupos de referência* entre os pares. Como o espaço das cozinhas estreladas é limitado e a concorrência é grande, torna-se mais fácil conseguir vagas, quando existe uma indicação por alguém bem posicionado em termos de prestígio no universo da cozinha profissional, alguém que

é capaz de transferir um pouco de seu status e de dar suporte à reputação de seu pupilo. Mesmo fora do universo dos restaurantes estrelados, devido à fraca institucionalização na organização da formação de cozinheiros, a entrada no mundo real do trabalho que como vimos ocorre por meio de estágios e a circulação de profissionais entre cozinhas depende enormemente das redes que cada indivíduo é capaz de construir e alimentar.

Entre os informantes existem apenas três com trajetórias de pouca alternância entre cozinhas e dois deles são em alguma medida *herdeiros* de restaurantes familiares. No entanto, a despeito desse ponto específico, as suas carreiras foram construídas em uma seqüência semelhante a dos demais, que vai do *turning point* – pois os pais tinham expectativas diferentes para os seus filhos em termos de profissão – à profissionalização, via cursos e treinamento *on the job*. A explicação para a itinerância limitada é que além de se formarem bons cozinheiros, eles precisam também se formar em seus próprios negócios, entender como o seu restaurante é organizado, por isso não faz tanto sentido, de acordo com suas trajetórias, investir em uma carreira itinerante.

“É porque desde pequeno, desde pequeno que meus pais trabalham com alimentação, né? Então eu acho que foi uma coisa meio que um pouco natural, assim, de a gente estar desde pequeno dentro de restaurante. E eu lembro, assim, *flash* de infância mesmo, dentro de uma cozinha já grande, industrial, o pessoal abrindo panela grande, uma senhora de olho claro que tinha lá, de cabelo enrolado. Ela, toda vez ela me pegava, me botava em cima do balcão, e eu ficava olhando o pessoal na cozinha trabalhando. (...) Aí depois, assim, todos os domingos papai não abria o Restaurante D, até hoje não abre o Restaurante D, porque é como se a gente fosse, manteve a linha dele. Porque ele dizia que domingo era o dia da família. Aí ele levava a gente pra pescar, pra ir na granja dos meus avós que era lá em Carpina. Levava a gente pra passear, enfim. Ou então até quando não dava pra ir pra esses cantos todos, era o dia de cozinhar no restaurante. Então a gente cozinhou aí mesmo no Restaurante D, só a família. Era eu, meu irmão, meus dois irmãos, mamãe. E a gente ficava tudo ajudando. Botava logo o avental e ficava ajudando papai. Quando eu já era adolescente, eu fui morar nos Estados Unidos, aí eu paguei uma cadeira de cozinha doméstica, culinária doméstica. (...) Aí nessa cadeira foi que eu gostei tanto que eu disse: rapaz, eu acho que quando eu voltar pro Brasil, acho que eu não vou mais voltar pra cá não, vou ficar lá. Porque eu, a ideia era fazer faculdade lá. E eu vim pro Brasil só pra passar 15 dias e voltar de novo pra lá. Isso em 94. (...) E eu bati o pé e não voltei. E se eu não tivesse voltado, meus pais iam fazer daí onde é o Restaurante D hoje, a ideia deles era fazer uma galeria pra alugar as salas e eles irem morar na praia, na casa da praia. A ideia inicial dos meus pais era essa. Assim mandou os filhos, os três filhos pra fora, meu irmão foi pro Japão, outro foi pra Espanha e eu fui pros Estados Unidos. Aí disse pronto, os três já foram encaminhados. O caçula tá fazendo faculdade, que era eu. E, aí quando eu bati o pé, que eu disse que ia ficar, que eu queria trabalhar no restaurante, acho que o plano do meu pai foi todo por água abaixo. Dos meus pais. Acho que eles não imaginavam isso. Acho que: meu Deus do céu, como é que esse menino vai ter essa ideia agora?! A gente tudo planejando. Aí quando eu voltei, eu disse: não, eu quero trabalhar no restaurante. Aí esse foi o ponto, foi final de 94. Meu pai disse: mas você ainda estuda o terceiro ano, você vai terminar. Por enquanto, você faz um bico. Aí eu fazia um bico toda quarta e sexta no restaurante.

E fazia o que?

Suco de laranja. Só suco de laranja. E dia de sexta feira, eu auxiliava os garçons. Que era o que, eu era o cara que desmontava a bandeja do garçom. (...)Aí depois que eu terminei, eu comecei a estudar economia na Católica, aí eu fazia esse bico, continuei fazendo o bico e estudando na Católica. (...) Em 97 eu comecei e trabalhar mesmo, todos os dias. E foi na época em que eu disse que queria trabalhar interno mesmo, direto, com carteira e tudo. Eu quero ser um funcionário mesmo. Aí meu pai disse que não tinha vaga pra mim, que eu procurasse emprego em outro lugar. E eu queria porque queria trabalhar lá (...)Aí eu fui conversar com meu pai e meu pai disse: óa, só tem uma vaga aqui. Que é pra lavar prato. Aí eu disse: pra lavar prato? Ele disse: é. Eu disse: quero não, obrigado. Aí disse: então pronto, então vai. Aí eu fiquei arretado com meu pai, porque eu disse: pô, como é que pode? O cara manda o filho estudar fora, volta e tal, eu podia fazer muitas coisas aqui e o cara quer que eu vá lavar prato? Vou nada. Aí depois de uma semana, depois com a cabeça mais fria, eu disse: rapaz, acho que meu pai me botou nessa história aí pra me testar, pra ver se eu queria mesmo. Aí, e ele já preocupado, que ele ficava me perguntando: e vai fazer o que? Tá fazendo economia, e vai fazer o que? Porque ele tava doido que eu voltasse de novo. Aí quando eu, aí eu cheguei pra ele e disse: ó, eu quero, tá bom, eu aceito. Aí foi quando eu comecei a trabalhar com ele no Restaurante D, comecei a lavar prato, foi três meses lavando prato. Aí depois de lavar prato, fui pra cozinha quente. Aí depois da cozinha quente, ele me botou como garçom. Como garçom, eu fui um ano. Depois de garçom, aí eu fui caixa, depois eu fui o cara da entrega delivery (...) Enfim, aí depois dali eu fui pra, ser auxiliar de *sushiman*. Aí quando eu fui ser auxiliar de *sushiman*, meu pai me mandou pra o Sushi em Boa Viagem. Aí eu fui estagiar lá em Boa Viagem, quatro meses. Só pra aprender a amolar a faca e a abrir peixe. Só. Mais nada. Eu só fazia isso o dia todinho. Amolava as facas, que ele me deu umas facas bem velhas que tinha lá. Disse: óa, suas facas são essas, se quiser que elas cortem bem, trabalhar bem, tem que saber amolar. Essa aqui tá quebrada o bico, essa aqui tá com dente. Tem que aprender a tirar o bico, a tirar o dente da faca, a desempenar a faca. Enfim, fazer um novo fio. (...) Fiquei com os dedos tudo sangrando na época. Porque eu amolava errado e esfregava o dedo na pedra. Aí Z. me ensinou várias coisas sobre a anatomia dos peixes, de cada peixe. A cioba, o camurim, o agulhão, o salmão. Aí depois de quatro meses, ele me chamou pra eu ajudar ele a fazer uma encomenda, que tinha no almoço. Aí eu fiz um *tekamaki*, que é aquele enrolado com atum no meio e alga fora. Esse foi meu primeiro *sushi*. Aí eu aprendi a fazer *sushi* nesse dia. Quando a gente terminou, aí a gente parou pra almoçar de tarde, quando a gente tá almoçando, eu disse: e amanhã? É pra chegar que horas? Aí ele disse: seu treinamento acabou aqui. Aí eu disse: oxente, não aprendi a fazer nenhum *sushi*. Nem o corte nem nada. Só abria o peixe e deixava lá pra ele. Ele disse: pois é, teu pai pediu pra eu te ensinar só até aqui. A partir de amanhã tu vai ficar lá no restaurante mesmo. Eu disse: eu não acredito, velho. Eu pensava que eu ia voltar já... Sabendo e que ia mostrar ao meu pai e tal. Eu disse: meu amigo, eu não acredito. Que eu já conhecia o trâmite do meu pai e ele ia fazer eu passar por todo um processo ali. Aí eu disse: tá bom. Aí voltei e disse: pronto, e agora? Aí ele: agora eu quero ver se você aprendeu mesmo. Aí chegava os peixes, eu continuei fazendo o mesmo trabalho. Tanto é que hoje eu gosto de abrir peixe. Assim, é um prazer pra mim abrir peixe. (...) Aí foi que eu comecei a trabalhar com papai. Depois eu trabalhei dois anos e meio com ele. Todo dia, no balcão. Todo dia. Até virar *sushiman chef* da casa. Nessa trajetória toda aí, foi no ano de 2000, né? Já... Aí já foi passando aí em torno de 96, né, quatro anos mais ou menos. Que geralmente é o tempo que se leva pra se formar um *sushiman*. Quatro anos. E foi o tempo certinho, da base até... Aí quando eu fui o *sushiman chef* da casa, papai ficou com câncer e aí ele me chamou pra aprender a parte administrativa. Aí eu saí da cozinha, deixei uma equipe. E fui aprender com ele toda a parte administrativa. Durante quatro meses ele me ensinou todos os dias. Todo dia, como calcular hora extra, adicional noturno, fazer a folha de pagamento, como é que calcula os impostos e tal e tal, isso tudo numa planilha de papel que ele tinha. Nada computadorizado. (...) Aí ele, depois de quatro meses ele entrou numa fase terminal e depois chegou a falecer. Aí eu passei em torno de uns dois anos só na parte administrativa. Depois de ter montado uma estrutura bacana no escritório, aí eu voltei em 2003 pra supervisionar a cozinha. Não consegui mais ter a mesma dedicação total na cozinha, no almoço, no jantar, o tempo todo

no balcão. Não consegui. Desde 2003. Mas consegui aprimorar essa coisa da supervisão, do encarregado, de dividir as tarefas. Isso foi muito bom, sabe? Eu consegui dividir bem as tarefas” (Lúcio).

Ante o exposto, fica claro que a carreira de *chef* de cozinha, no Brasil, ainda não possui alto grau de formalização ou institucionalização, mas a sua seqüência de passos é conhecida dentro do grupo, entre os pares.

Independente do modo como ocorre o primeiro contato com a cozinha, uma vez que é feita a escolha por se tornar um cozinheiro profissional, o aprendiz busca se formar seja por meio de uma combinação de cursos diversos técnicos e/ou superiores (os quais atualmente são muito mais comuns, atendendo às demandas daqueles que almejam um diploma universitário) com o treinamento *on the job*; seja apenas por meio deste último (opção esta que não exclui a leitura e o estudo, os quais, no entanto, não precisariam ser empreendidos dentro de uma instituição de ensino). Além disso, essas trajetórias podem ser construídas por meio de estratégias *home-guard* ou *itinerant*, sendo que a última é mais valorizada entre o grupo de pares.

4.1.2 Principais requisitos para se tornar um *Chef* de cozinha: vocação e dom

Conforme discutido a propósito da carreira e das trajetórias profissionais dos *chefs*, após a percepção de que a cozinha apareceu como opção de trabalho, em suas vidas, quase que de modo acidental, os entrevistados apontam a dimensão da escolha desse ofício e da entrega a ele, associando a escolha à descoberta de uma vocação, à experimentação de uma sensação de encaixe, de pertencimento.

Como afirma Dubar, a identificação positiva com o trabalho é construída ao longo do processo de socialização profissional que liga educação, trabalho e carreira (2012, p.354). Na visão de Hughes (1958), o fio que tece o processo de socialização é o da iniciação em uma cultura profissional, o qual opera a conversão do leigo em profissional e, desta feita, opera modificações em termos de papéis sociais e de identidade, no modo como o iniciado vê a si mesmo e no modo como deseja ser reconhecido.

Na análise das narrativas dos *chefs* e de suas carreiras, a sua trajetória é apresentada de modo a dar sentido ao percurso traçado por cada qual: o encontro com a cozinha como opção de

trabalho sobrepõe-se à escolha do ofício e esse momento é seguido pela busca por formação prática e/ou credencial e pelo exercício do ofício ou profissão.

No mundo real do trabalho, e durante a iniciação e a conversão o aspirante a cozinheiro terá os seus estereótipos sobre a ocupação confrontados com a realidade, poderá enfrentar crises e dilemas de papel, vincular-se-á a segmentos profissionais, buscará ser reconhecido e integrado em grupos de referência, elegerá seus modelos profissionais e transformará a sua definição de si (HUGHES, 1958).

A análise das narrativas mostra que os *chefs* entrevistados possuem uma identificação positiva com o seu trabalho. O seu ofício é uma atividade dotada de sentido, fonte de realização e satisfação pessoal, que não se vincula a definições negativas de trabalho, como uma obrigação, um meio de ganhar a vida, uma fonte de subordinação ou sofrimento (DUBAR, 2012).

“Então quando você faz uma coisa que lhe dá prazer, o trabalho, ele, assim, não te cansa. Você vai, é uma coisa que é prazerosa pra você, você vai acabando não ficando cansado. Um trabalho, trabalho, só trabalho, você cansa. Coisa que lhe dá prazer, vai aí, até minha esposa tava dizendo também (...): menino, é impressionante, no dia que tu vai lá no barco de pesca buscar os peixes, como é que tu volta com uma felicidade tão grande?! Que parece que o dia, tu fica muito mais feliz durante o dia todo. Eu disse: é uma verdade mesmo, ir lá, buscar o peixe, trazer, tal, e ver que o negócio é muito bom, me traz uma felicidade muito grande. E eu passo o dia todinho com os peixes, tratando, limpando, organizando, embalando. Isso é, acho que é uma diferença que se tem de um trabalho, né, e de uma coisa que você faz com um certo prazer também” (Lúcio).

Para esse grupo o trabalho, por estar imbuído de ingredientes importantes como escolha, autonomia e carreira (elementos que não estão necessariamente presentes na vida de um cozinheiro apenas), gera uma *boa definição de si* e, no momento atual da gastronomia, certo nível de reconhecimento e, portanto, uma identidade social positiva, que goza de prestígio na sociedade.

Neste contexto, são acionadas noções como as de vocação, dom e sacerdócio. Todos esses conceitos possuem um significado em comum, na fala dos entrevistados, que diz respeito a um gosto ou predisposição ao trabalho na cozinha que não dispensa o treinamento.

“Uma vocação, uma vontade. Que não te desagrade, sabe? Eu tenho dois tipos de cozinheiros lá em cima. Eu tenho um cozinheiro que aprendeu comigo, que chegou, é, da Bahia, que aprendeu tudo, começou na pia, aprendeu a cozinhar e curte. Ele gosta. Você percebe que gosta do que tá fazendo. E tenho outro que é um executor, que eu sei que quando sai daqui, fala: nossa, que saco. Ou cheira a mão com alho e realmente é a morte pra ele, entendeu? Mas é um bom executor. Eu prefiro o outro. Mas não tem todos do outro. Então, assim, tem... Não precisa ser um dom o que eu falo, mas é uma, um certo prazer, uma coisa que não é um saco de fazer. Porque a cozinha pode ter partes que são muito entediantes. E fisicamente é extremamente cansador (sic). Então se não tem uma

coisa que te sustenta, de pelo menos te divertir numa cozinha, achar divertido um serviço pra 150 pessoas, que seja tesudo você sacar 150 nhoques numa noite com teu companheiro do lado, suando, falando: marcha! Sai! Pá! E depois sair pra beber uma cerveja e falar: p*, mas se não tivesse entrado essa comanda nesse horário... Ter paixão, de alguma forma. Talvez, não sei se pelas trufas brancas de Alba, mas pela coisa, sabe?” (Aurora).

“Eu acho que tu tem que ter paixão e trabalho. Eu acho que se tu tem paixão, já, isso já é um dom, né, assim. Se tu gosta daquilo, se tu se dedica, mesmo que tu não tenha uma destreza, né, eu acho que tu pode fazer uma cozinha, é, com alma, né? E que seja bacana. E não precisa, né, a gente não tá falando aqui de, né, já passou essa fase assim do renascimento, que as pessoas ficavam tudo perfeito, né? Eu acho que a cozinha, ela não precisa também ser esteticamente milimétrica, geométrica e né, essa coisa, assim. Acho que tu tem que ter sensibilidade e sensibilidade tu adquire quando tu faz aquilo que tu tá fazendo com amor, né? E essa parte da persistência assim, né? Que seria a técnica. Que seria a repetição. Que é o dia a dia, né?” (Alice).

Como aponta Perrusi (2000; 2009), o conceito de vocação é central e bastante discutido na Sociologia das Profissões. A vocação seria o elemento que dá sentido ao trabalho na modernidade “desencantada” (WEBER, 2009). Diz respeito, portanto, ao engajamento em um ofício ou profissão, é o meio pelo qual as identidades biográficas e profissionais são costuradas.

Pode-se considerar a vocação como uma série de predisposições básicas, construídas socialmente, relacionadas a uma profissão determinada, representando um conjunto de valores que interpelariam e legitimariam a finalidade e a ação de tipo profissional. A vocação constitui, via socialização profissional, um *médium* pelo qual o indivíduo interioriza os valores, as regras e as normas da profissão, incorporando-os ao seu mundo interior e tornando-os “pessoais” (PERRUSI, 2000, p.81).

As manifestações de amor ou sentimento de encaixe que os *chefs* entrevistados possuem com relação ao seu trabalho são indicadores da construção de uma identidade positiva com o mesmo e de como a noção de vocação opera esse enlace entre as trajetórias biográfica e profissional, transformando a escolha do trabalho em uma “escolha de vida”, em um projeto pessoal.

Desse modo, quanto mais vocação e responsabilidade o indivíduo atribuir ao seu trabalho, mais a sua identidade biográfica e a sua identidade profissional estarão isentas de contradições, unindo-se na prática individual, e mais ele se aproximará da fusão ideal citada acima (PERRUSI, 2000, p.78).

Desse modo, a vocação para a cozinha profissional torna-se quase que necessária para a realização de um bom trabalho nesse espaço e, conseqüentemente, um pré-requisito para a construção de uma carreira de sucesso.

“Mas tem que amar muito a cozinha. Eu falo, eu não contrato ninguém que tá nessa por dinheiro, pode ser o cara mais simples do mundo. Ele não fica na minha cozinha se ele tiver por dinheiro. A cozinha mais do que uma profissão é um sacerdócio, né, você tem que ter vocação para isso. Então, tem um cara super simples na minha cozinha, não sei nem se ele sabe ler e escrever, mas ele faz o melhor pão do mundo, o melhor varenikes que a gente já teve por aqui é feito por um cara super simples, ele tem a vocação. Então eu acho isso, que qualquer pessoa pode cozinhar sim, mas tem que gostar” (Lígia).

Conforme anunciado acima, a noção de vocação, por vezes, aparece associada à de sacerdócio, ou, de modo mais geral, a certa valorização de uma dimensão de sacrifício que integra o trabalho na cozinha. Esse sacrifício tem pelo menos duas facetas mais fortes e distintas entre si, as quais dizem respeito tanto a características do cotidiano e da natureza do trabalho; quanto à hierarquia e à classificação das tarefas essenciais ao ofício e ao *trabalho sujo*.

“A cozinha é um ambiente generoso para quem se entrega. Mas, se entregar significa, na cozinha, realmente se entregar, trabalhar, se preciso, 14h por dia....Tá disposto a se queimar, se cortar, tomar um porre e vir trabalhar no dia seguinte, a, sabe? Trabalhar com dor, com febre, porque simplesmente é preciso, sabe?” (José).

“Eu gosto de cozinha de restaurante, eu gosto do serviço, né? É... Mas não é todo mundo que gosta, que aguenta, que acha que vale a pena, enfim...” (Alice).

Para Gary Allan Fine, a identidade dos cozinheiros profissionais está ancorada, entre outros elementos, na ideia de sacrifício, nas dores de seu trabalho. Ao analisar o que é ser um cozinheiro profissional, o referido autor destaca que para os seus informantes, assim como para os meus, a cozinha é significada como um trabalho exigente, um trabalho duro fisicamente, com um nível muito alto de comprometimento. É preciso estar disponível não importa o que aconteça: “*Like athletes, cooks must “play” in pain; like a policeman, a cook only rarely has the luxury to call in sick*” (FINE, 1996, p. 39).

No texto *Ciclos, Pontos de Inflexão e Carreira* (2005), Hughes afirma que na sociedade ocidental, a vida das pessoas é dividida em fases que são pontuadas por sua relação com os mundos da escola e do trabalho. E que, além disso, há uma demarcação temporal distinta entre os momentos dedicados ao trabalho, à vida familiar e ao lazer.

É justamente essa divisão temporal e simbólica que é flexibilizada na ocupação de *chef* de cozinha, pela forma como o trabalho num restaurante se organiza: a maior parte do trabalho é feito na fase do preparo e finalizado durante o serviço, o qual é sucedido da limpeza e organização do espaço para o dia posterior.

Adotando a perspectiva de Dubar em sua análise sobre a identidade (2012, p. 353), a *verdadeira vida* dos *chefs* não exclui o seu trabalho, ao contrário, constitui-se em grande medida das atividades a ele ligadas. O trabalho de um *chef* não tem uma jornada diária fixa e a quantidade de horas trabalhadas é diretamente proporcional ao nível de excelência da cozinha.

“Rapaz... é, um pouco (*masoquista*). É, assim, eu acho que ele falou de uma forma, não sei, só para ilustrar, talvez. É masoquista, claro, porque como é que você gosta de uma coisa que você sai morto, com os pés doendo, com dor na coluna, com os dedos queimados, cortado e você volta no outro dia com um sorriso na orelha. No *Mugaritz*, por exemplo, todos os dias eu tomava *ibuprofeno*, todos os dias, porque assim, são muitas horas por dia, ta entendendo? Eu cheguei a fazer 17hs num dia em pé com uma horinha, uma horinha nada, meia horinha de intervalo, come rápido e volta, senão não dá tempo. É meio, essa parte da alta cozinha é meio escravo assim no sentido de hora são 12, 15, 17, 11h, muito difícil um dia que faça 10h” (Ciro).

“A gente trabalha 14 horas em pé, entendeu? A gente trabalha 14hs em pé, a gente trabalha numa temperatura alta, judia fisicamente, né, tem que ter muita... tem que querer muito, tem que querer muito, tem que querer muito. Eu acho que muitos desistem por causa disso. A partir do momento em que você tem que trabalhar em pleno sábado à noite, sendo que ta tudo acontecendo na cidade né, ou sexta-feira à noite. Eu acho que é muito físico e ao mesmo tempo é muito mental, então é um exercício constante, é um exercício de um domínio não só de técnica, de saber, não domínio do momento” (Antonia).

Os tempos e espaços de lazer e de prazer fora do trabalho são mais limitados do que os de profissões mais formalizadas, por assim dizer. Por exemplo, em feriados e datas comemorativas, à noite, nos finais de semana, em regra, os restaurantes estão abertos e *chefs* e cozinheiros precisam trabalhar.

“É um sacerdócio?! Eu fiz: sai. Vai trabalhar num banco. No banco você entra as 9h, sai as 17h, e não trabalha fim de semana. Nego que reclama porque acha que cozinha é difícil, é porque não tá na profissão certa. O cara escolheu, ninguém obrigou, ninguém botou uma arma na cabeça e falou: vai trabalhar na cozinha. Você não vai ter mais feriado, não vai ter mais reveillon, não vai ter mais férias, não vai ter p* nenhuma. Ninguém me obrigou ainda a ter um restaurante, porque é pior ainda. Que agora eu não ganho dinheiro, antes ainda ganhava algum, entendeu? Ninguém me falou. Todo trabalho tem esforço. Todo trabalho tem o seu lado bom e o seu lado ruim. Agora pra mim é um absurdo essa onda de cozinheiros passarem a reclamar da própria profissão. Larga! Tá difícil? Arranja melhor coisa pra fazer. Né não?!” (Fernando).

No que tange ao *trabalho sujo* que os hoje *chefs* tiveram que executar quando novatos na ocupação, ou que ainda tem de executar em momentos excepcionais, conforme discutido no segundo capítulo, existe um movimento, comum a outras ocupações (Dubar, 2012), que é o de ressignificá-lo como etapa necessária para alcançar a posição que ocupam hoje, como elementos

da carreira em si, os quais não entravariam a identificação positiva com o trabalho, sendo vistos como ritos de passagem e motivos de orgulho.

Fica claro na fala dos *chefs* que a cozinha profissional, apesar de *generosa*, não é para todos. Para entender melhor o significado deste tipo de argumento é preciso apontar quais seriam os pré-requisitos do ponto de vista da formação e do ponto de vista simbólico para ocupar este posto com sucesso.

"Como diria Gusteau, todo mundo pode cozinhar, né? Eu concordo com ele. É, eu mesmo me considero muito mais esforçado do que talentoso, se você lê a biografia de alguns *chefs*, a maior parte deles: eu cozinho desde pequeno com minha mãe, adorava fazer bolinhos e tal, passava minhas tardes untando forma, enfim. Mas, enfim, comigo eu sei bem que não foi assim. Quando eu era garoto, adorava comer, mas queria jogar bola, andar de bicicleta. E aconteceu pra mim, né, de descobrir isso, eu já tinha 21 anos. E aí pessoa pensa: será que eu preciso, é, nascer pronto, sabe, será que é como pra você jogar futebol ou, sei lá, ser astronauta? E eu percebi que não, você aprende a escrever, né, aprende a operar um coração, a construir um prédio. Então, você não pode aprender a cozinhar? É claro, uma combinação de fatores que a gente é incapaz de prever pode, e às vezes até sorte ou, ou momento, né, o contexto, pode fazer com que você seja mais ou menos bem sucedido, né? Mas eu acredito que tá ao alcance a qualquer pessoa, que tenha paixão por isso, né, e paixão por isso, eu digo, paixão por cozinhar profissionalmente, porque o fato de você gostar de cozinhar não quer dizer que você vai gostar de cozinhar num restaurante, porque é muito diferente, é muito diferente. Mas eu acho que sim, qualquer um pode cozinhar" (José).

Quando questionados sobre temas como carreira e formação, os entrevistados usam tanto a palavra vocação – no sentido acima discutido – quanto a palavra dom. O dom nas acepções nativas pode ser usado tanto como sinônimo de vocação, quanto como uma representação de um tipo de talento ou aptidão inata para a execução de determinada tarefa. Ou seja, está subjacente a ideia de que alguns cozinheiros e *chefs* nasceriam com uma habilidade especial ou predisposição para executar determinadas tarefas da cozinha.

Foi uma fala da primeira entrevistada que chamou a minha atenção para essa questão. Ela dizia que suas amigas e sócias tinham uma *mão* boa para doces – aptidão que ela não tinha - e que a execução das receitas, de forma geral, varia de acordo com a *mão* do cozinheiro.

Essa concepção também apareceu, ainda que de modo diverso, na fala de outros *chefs*. De modo geral, o dom seria o elemento, para eles, intangível que diferenciaria o seu grupo dos leigos.

"Não. Não é todo mundo, não é todo mundo. Porque eu posso passar uma receita toda destrinchada de um *brownie*. Dou pra cinco pessoas diferentes. As cinco vão sair diferente. Não tem como, nenhuma receita passo a passo vai sair igual. Porque cada um vai fazer uma mão diferente, vai ter um negócio diferente"(Júlia).

"Por isso que acho assim que realmente poucos têm dom, nem todo mundo tem dom, nem

todo mundo tem dom para ser médico, nem todo mundo tem dom para ser psiquiatra ou terapeuta, nem todo mundo tem dom de ser professor. É difícil você pegar o seu dom, agora quando você acha o seu dom, independente de você ter faculdade ou não, você tem de correr de uma forma ou outra e acreditar no que você quer né? Porque eu acho que nenhum caminho é fácil, em nenhuma profissão é fácil. (...) Não adianta você montar um restaurante de 5 milhões e não saber administrar, não saber cozinhar e não ter alma e não conquistar as pessoas” (Antonia).

“Os cozinheiros que eu tenho hoje, os meus melhores cozinheiros, começaram na pia comigo, 5 anos atrás, eles aprenderam comigo. Mas independentemente de ter aprendido comigo, eles tem uma coisa na barriga que fala que eles são bons cozinheiros, eles tem bom paladar. Mesmo não tendo experimentado nunca um limão siciliano, eles podem fazer um tempero de limão siciliano que é equilibrado e saboroso. Isso não se aprende. Não se aprende. Eu vejo que isso não se aprende. Você pode aprender, você pode estudar e melhorar, mas tem que ter uma base sensorial praquilo. Não é... Mas pra tudo é assim. Pra matemática, é assim. Se você gosta disso, se você tem alguma coisa que te leva a isso, vai ser muito mais fácil, muito mais mágico você resolver equações matemáticas do que se dar um puta esforço e você ficar aí se matando. É... A maioria das pessoas que trabalham na minha cozinha, são de nível baixo, cresceram comigo, aprenderam comigo, e eu que levo pra viagens, eu que dou livros, eu que explico, eu dou aulas pra eles” (Aurora).

A ideia de uma predisposição que antecede a formação prática, desenvolvida pelo treinamento e pelo trabalho, gera controvérsias entre os entrevistados. Especialmente, quando utilizada para explicar a formação do mediano, do bom, e não o gênio, o excepcional, o acima da média, ao qual a ideia de um elemento misterioso e intangível adapta-se melhor.

Em alguma medida, falar de *mão boa*, ou de *dom* é valorizar elementos que são opostos à lógica do profissionalismo, de maneira geral, que tem em sua origem a sistematização de um conhecimento abstrato e racional, o treinamento, a lapidação técnica, entre outros pontos (DAMO, 2007).

“Eu acho que é ridículo. É ridículo. É igual a falar assim: ah, o médico, ele opera melhor porque ele tem um, na hora que ele tá vendo a pessoa aberta lá, ele tem um estalo, não é assim, entendeu? Não é assim. A pessoa que se condiciona a isso, que se quer se propõe a tá situação profissional, porque o cara que falar: ah, porque ele tem a mão, quer dizer que ele acredita nisso, que ele se coloca na mesma categoria. Eu acho que, como eu te disse, criação, em algumas coisas assim, mudando pro dia-a-dia, tem coisas que transcendem, é, é, o ensino. Tudo bem. Aí são as exceções, são os gênios. Eu não sei te explicar isso, entendeu? Só que você não tá falando disso, você tá falando de um peão também, que você fala: ah, esse cara tem a mão. Eu acho que não é assim. Eu acho que a pessoa pode ter mais interesse, tá? Porque o que que a gente tem que entender aqui, Clarissa, é que a maioria dos lugares que você entrevistou não tem pessoas que querem a carreira de cozinheiro, tem pessoas que tem um emprego de cozinheiro. Aqui na minha cozinha, todo mundo quer a carreira, então todo mundo tem essa mão, essa vontade de ser melhor, esse interesse, essa questão de aprender. Então você vai num restaurante qualquer aí da cidade, você tem dez cozinheiro, dos dez, oito se oferece: ó, te dou 200 reais a mais pra você trabalhar de segurança, o cara vai, entendeu? A maioria tá na cozinha, não porque quer, não é por opção, é por falta de opção. Então esses dois que tem a mais, que tem um pouquinho de interesse mais, os caras vem com essa estória: ah, é porque o cara tem a

mão. Um simples interesse mais, sabe, porque aí tá, eu acho que, que o que pode realmente chegar num ponto da pessoa ter diferencial é o paladar. Porque o que faz a comida ser diferente não é ela colocar o sal, não é a mão dela, é ela provar e entender que precisa de mais sal ou não, tá? Só que isso se ensina, entendeu?” (Paulo)

“Então, agora, é, então eu acho que essa coisa do imponderável, eu não acredito muito nisso, sabe? Porque pode pegar um grande cara que sabe driblar muito bem o futebol, se o cara não treinar, se não se dedicar, fazer um exercício físico, não beber, dormir cedo, se condicionar a ser um atleta, não adianta. Então eu acho que é a mesma coisa na cozinha. Se existe o imponderável, se o cara não se condicionar, vir cedo, trabalhar, então eu sou muito mais, pra mim cozinhar é repetição, repetição de gestos, uma repetição incansável e infindável de gestos, é isso que vai te levar a ser um cozinheiro. Se o cara não se condicionar a isso, não tem mão que resolva, então aí, isso, isso é o que eu acho” (Paulo).

“Confeitaria é um negócio super metódico. Você pega e faz, mas você tem que respeitar os processos. Não tem isso de uma pessoa, uma mão pra doce. Pode ser uma pessoa paciente e normalmente é. Como tem muita mulher confeitadeira, acho que pela coordenação motora fina, de uma coisa mais... Mas por exemplo, o Flávio Frederico que é confeitheiro, ele é um excelente confeitheiro, não porque ele é um cara delicado, mas é porque ele é extremamente estudioso, ele pensa no que ele tá fazendo. E o mais importante de tudo, não existe um bom cozinheiro que não gosta de comer. Isso pra mim é o primordial, assim. E basta. Acho que basta ter saco pra cozinhar. Só. Não acho não, acho que é aquilo que eu te falei, eu cá pra cozinha, não acho que: ah, eu tenho um talento, assim e assado. Eu gosto de comer e cá num negócio que me agrada, mas acho que dá pra se fabricar um cozinheiro sim, né? Não é como cantar. Cantar é uma coisa que precisa nascer com algumas coisas. Cozinhar não. Não acho não” (Maria).

Como discute Becker (2008, p. 94-95), a propósito da cultura dos músicos de casa noturna, esse misterioso dom, também no universo da cozinha, é um elemento que compõe a identidade do grupo, assim como a categoria vocação.

O dom entre os *chefs* funciona como um indicador que os distingue (não só a eles, mas também aos cozinheiros) dos demais membros da sociedade, os leigos – os quais, por vezes, interferem e tentam controlar o seu trabalho (os conflitos oriundos da relação com o cliente e com os empresários da restauração serão discutidos no quarto capítulo desta tese).

E, além disso, a vocação e o dom são conceitos utilizados para explicar trajetórias de sucesso, fora da média, tanto no cotidiano de suas cozinhas (como nos casos de lavadores de prato que chegam a ser cozinheiros, ou subchefs); quanto no âmbito da alta gastronomia (os *chefs* estrelados, geniais, os melhores do mundo). Como diria Laurent Suaudeau (2007, p.17), “Na gastronomia, ocorre a mesma coisa que no futebol. Muitos jogam bem, mas são poucos os que chegam ao topo”.

A despeito da importância das noções de vocação e de dom na construção da cultura ocupacional e no processo de identificação positiva com o seu trabalho, fica claro que o universo da cozinha profissional não é formado unicamente por cozinheiros e *chefs* vocacionados. Em

consequência disso, torna-se claro que faz parte do trabalho dos *chefs* formar bons cozinheiros com o material humano disponível.

Sendo assim, tanto a vocação quanto o dom operam no plano do simbólico, são representações da construção de si pelo trabalho e da verdadeira vida de um cozinheiro profissional. Servem para distinguir o grupo de cozinheiros e *chefs* profissionais dos leigos, para hierarquizar os profissionais da cozinha, separando os bons dos medianos e para conferir sentido às trajetórias dos *chefs*. São elementos importantes para construir uma carreira de sucesso, mas não são imprescindíveis para a entrada na cozinha profissional. Afora isso, ser vocacionado ou ter o dom, por si só, não garante o sucesso de ninguém, é preciso lapidar essa vantagem com a formação e o treino.

4.1.3 Os significados em torno da função de *chef* de cozinha

Conforme discutido no primeiro capítulo, a propósito da divisão do trabalho na cozinha profissional, todo *chef* é um cozinheiro, mas nem todo cozinheiro chegará a ocupar o posto de *chef*. É preciso questionar e entender de que forma essa assimetria repercute na formação, isto é, quais habilidades o *chef* precisa desenvolver para desempenhar a sua função e de que forma as adquire.

“Ele, ele me escolheu pelas características. Que eu acho que é muito mais fácil que essa estória da paixão. A paixão é, como eles falam em inglês, *é overrated*, entendeu? Eu amo o Corinthians, não quer dizer que eu posso ser jogador de um futebol clube. Eu amo Fórmula 1, não quer dizer que eu possa ser piloto profissional de fórmula 1, entendeu? Então, assim, muita gente me preocupa, recebo e-mail da faixa de uns dez, assim: ah, eu tenho 34 anos, sou advogado, quero largar tudo porque minha verdadeira paixão é a comida, sabe? Essas ilusões, assim, entendeu? Então é, é, eu acho que o certo é isso, é achar as pessoas pela, as características se adaptam a cada profissão, entendeu? Não o contrário. Não a profissão, sabe, essa estória do sonho, essas coisas todas, entendeu?”
(Paulo)

O rol de características que um *chef* necessita para executar bem as suas funções é extenso, pois engloba o recomendado aos cozinheiros e vai além. Como disse um dos entrevistados, a diferença entre o trabalho de *chefs* e cozinheiros diz respeito ao nível de complexidade e de responsabilidades.

Em *Cartas a um jovem chef* (2007), Laurent Suaudeau - um dos fundadores da alta

gastronomia brasileira –, por meio de sua trajetória e experiência, lista alguns conselhos aos jovens interessados em construir uma carreira na cozinha profissional.

O modo como o referido autor apresenta o universo da cozinha profissional é bastante interessante e corrobora as falas dos entrevistados em pontos centrais. Ele preocupa-se em enfatizar, como pré-requisitos para ser um *chef*, o amor por comer e pela cozinha e o dom, que diferenciaria os bons cozinheiros dos medianos.

“É por isso que eu digo que o que é ensinado na teoria é válido, mas, para colocar em prática, o cozinheiro precisa ter o dom, que é o início de tudo nessa profissão. Sem ele, todo o conhecimento assimilado não terá tradução exata na hora em que se está diante das panelas. A habilidade, a mão, a sensibilidade natural são essenciais. Isso, junto com os conhecimentos teóricos, a técnica, a metodologia e a prática, é que vai fazer do profissional um grande cozinheiro ou simplesmente um cozinheiro. A maioria está nesse último grupo. Os bons serão poucos, porque só eles têm o dom, o talento na execução” (SUAUDEAU, 2007, p.5).

Suaudeau afirma que o ofício de cozinheiro e de *chef* é um artesanato e um sacerdócio, assim como para alguns dos entrevistados (alguns inclusive formados por ele, como José). O sacerdócio aqui está ligado, principalmente, a organização hierárquica do trabalho na cozinha e aos ritos que envolvem o cotidiano de trabalho e são ainda mais acentuados no universo da alta gastronomia, no qual o autor se formou.

“Acho que nossa profissão tem algo de sacerdotal, pela necessidade de aprendizagem, pelo fato de você precisar conquistar os postos na hierarquia de uma cozinha e pela existência de um verdadeiro ritual de gestos, tudo regulamentado por um determinado conceito” (SUAUDEAU, 2007 p.8).

Além dos pré-requisitos acima listados (o amor pela comida e o dom), o autor lista a inquietude (isto é, a busca constante por aprimoramento e pela perfeição), a humildade (para aprender, respeitar a ordem estabelecida na cozinha e para trabalhar em grupo), a habilidade gestual¹⁹, a rapidez e a criatividade como ingredientes centrais que devem ser cultivados pelo jovem aprendiz.

Por definição, o *chef* é o líder e o exemplo a ser seguido pela equipe da cozinha, portanto, é preciso saber exercer bem a liderança para ter a sua autoridade reconhecida pelo grupo e para

¹⁹ “Há cozinheiros que têm o gesto bonito. Na hora de executar uma tarefa qualquer, mesmo simples, a gente pode notar a posição da mão, a firmeza, o bom senso da execução, a organização do local de trabalho. É aí que se sente a vocação. A mão é uma coisa extraordinária, e eu confesso que demorei a ver isso” (SUAUDEAU, 2007, p.18).

saber motivá-lo. Segundo a experiência de muitos, a liderança é exercida através do exemplo, daí a necessidade de o *chef* ser disciplinado, organizado, metódico, detalhista e perfeccionista.

“Tem que ser... Tem que ter aptidão para ser um líder, primeiro de tudo, ou seja, você tem que ser muito, vamos dizer, ter um pulso firme, porque as pessoas vão sempre tentar fazer do jeito delas. Então para você seguir uma linha e ter constância, você tem que ser muito duro e constante também” (Ciro).

“Comprometimento, ter iniciativa, ser criativo, ler muito, porque tem que ler muito, tem que estudar muito, tem que procurar estar antenado com tudo. (...) E nunca parar de estudar. A gente não pode parar. Não pode chegar: ah, eu sei tudo. Sabe uma p* que tu sabe tudo. Porque sempre tão descobrindo uma coisa nova. Eu posso criar uma coisa nova, posso desenvolver uma coisa nova. Estar sempre procurando, treinando, provando, comendo, observando o que os outros tão fazendo. O que é que tá acontecendo lá por França, o que tá acontecendo na Espanha, o que tá acontecendo aqui em Cabrobó, aqui em Mossoró, o que que eles tão fazendo lá, não sei que. Isso eu acho que é fundamental, é procurar sempre aprender mais, sempre, sempre, sempre. E reciclar, né? Porque tem que estar sempre se reciclando, se não você é engolido” (Júlia).

É preciso saber cozinhar. Pode parecer um truísmo, mas, na verdade, quando se pensa que o *chef* não é, correntemente, o responsável por executar a receita, torna-se possível ter um bom líder e gestor na cozinha, que possua bom paladar, mas não tenha necessariamente habilidades práticas. No entanto, segundo os entrevistados, mesmo sendo essa realidade factível (o que eles usam como exemplo de uma cozinha sem alma), é primordial saber e gostar de cozinhar para ter segurança ao ensinar a sua interpretação e as suas técnicas de execução das receitas do cardápio e cobrar da equipe a obediência a tais preceitos.

“Bom, tem pessoas que cozinham super bem que são péssimos *chefs* de cozinha, acho que tem que ter algum tipo de liderança. Liderança, algum tipo de carisma pra que as pessoas gostem de fazer aquilo que você pede sem que seja uma rixa constante, mas eu acho que isso também é ser um líder, característica de um bom líder. Ah, um pouco de organização é bem vinda. Ser muito bom cozinheiro...

Precisa ser um bom cozinheiro?

Opa, é condição *sine qua non*, não tem como, você não tem como ser um bom *chef*, se você não é um bom cozinheiro. Precisa” (Aurora).

“E quais seriam os requisitos pra ser um bom *chef*, assim? Um bom *chef* precisa ser um bom cozinheiro?

Com certeza. Acho que sim. Assim, básico. É... Porque, pra tu ter segurança, né, assim, tu tem que, tu tem que saber exatamente como tu quer aquilo que tu tá cobrando que os outros façam pra ti. Então tu sabe como tu quer, o ponto daquela carne, né? Então tu tem que saber cozinhar, acho que tem que ter humildade também. E tranquilidade porque, porque a cozinha é uma cozinha, assim, é tu aprender a conviver com caos, né? Assim. Então tem

que, tu tem que desenvolver uma tranquilidade, assim, uma cuca fresca no meio desse caos” (Alice).

O imediatismo do serviço prestado em restaurantes e a quantidade de clientes atendidos simultaneamente fazem com que o tempo, a coordenação e a afinação da equipe (não só dentro da cozinha, mas da cozinha e do salão) sejam elementos primordiais para o adequado funcionamento de um restaurante. Uma pessoa sozinha não opera uma cozinha profissional, o *chef* precisa da sua equipe e a equipe precisa de seu maestro (analogia que os entrevistados gostam de usar).

“Porque, assim, eu sozinho, cozinho pra no máximo, sei lá, cinco pessoas. E isso, sei lá, um prato, entrada e sobremesa. Aqui a gente tem um cardápio de 40 itens e a gente atende, sei lá, 50 pessoas ao mesmo tempo. Então se eu não passo isso, se eu não sei passar isso pro meu funcionário, e ele não sabe realizar da maneira que eu quero, a comida não sai da maneira que eu pensei, da maneira que eu idealizei, da maneira que eu acho melhor. E o cliente não vai ter isso, vai ter uma comida mais ou menos, porque eu particularmente não faço e não poderia fazer sozinho, é impossível” (Daniel).

Conforme já mencionado, durante os serviços – almoço e jantar - o papel principal do *chef* é justamente o de *marchar a cozinha*, isto é, anunciar os pedidos de cada mesa e cobrar a sua execução no tempo adequado. Há, inclusive, na linguagem nativa dos cozinheiros e *chefs* um termo específico para simbolizar o ato de não conseguir, independente do motivo, acompanhar o ritmo do serviço, a saber: *nadar*.

“Quando erra. Ou então...Ou então quando falo que os caras tão nadando é porque tem muita comanda e tá demorando e tá f*, tá pesado. É o jeito certo de trabalhar. Aí que você começa a zoar, fala: ah, quer uma bóia?” (Fernando).

A pressão sentida por cozinheiros e *chefs* teria dois principais componentes explicativos: a busca pela perfeição e pela excelência e a relação com o tempo, o imediatismo do serviço prestado: se algum elemento da “engrenagem” falhar não há tempo hábil para corrigir.

O cliente não pode (ou pelo menos não deve) esperar mais uma hora para o cozinheiro refazer o prato. Além disso, a proximidade entre cozinha e salão promove uma interação entre aquele que produz e aquele que consome, entre o produtor e o cliente, que também é muito imediata. A resposta, o retorno dos pedidos, as críticas ao trabalho são feitas de pronto.

“Tem que ter muita disciplina, muito foco. Um cozinheiro precisa ser rápido, precisa ser astuto, precisa ter, precisa saber lidar muito bem com pressão, então precisa de muito foco. E o *chef* precisa saber se gerenciar muito bem. Não tem nada mais contagiante do que o exemplo. Não tem uma estratégia que seja melhor do que o exemplo. E o bom *chef*, ele

tem que ser o mais trabalhador e o mais sereno de todos, assim. Tem que saber resolver o problema. O cozinheiro não. Quem tem que saber é o *chef*. Saber resolver o problema na hora, direcionar, saber improvisar é fundamental. O *chef* ele precisa saber improvisar, assim, não tem, você tem que ser muito astuto mesmo, muito rápido, ser muito ligeiro. E tem que ter uma visão muito geral, tem que saber olhar pro outro, que nem sabe o que a gente quer é o que vende, é o que o outro quer. E tem que saber deixar o ego de lado. A comida que você quer, que é 100% o que você quer, tá dentro da sua casa, não é dentro do restaurante não” (Maria).

Como um desdobramento dessa temporalidade específica e da capacidade de liderança, o *chef* precisa ter o *timing* de sua cozinha, ter serenidade, tranqüilidade, capacidade de improvisação para saber solucionar os problemas e manter a equipe coesa durante a pressão do serviço e durante as pequenas crises que podem acontecer no *caos* cotidiano da cozinha, para falar em termos nativos.

4.2 “O QUE É SER UM COZINHEIRO PROFISSIONAL”: O TREINAMENTO *ON THE JOB*

A análise da construção da carreira de *chef* de cozinha, das trajetórias biográficas e profissionais dos *chefs* entrevistados apontou que existem etapas, ainda que de modo frouxamente institucionalizado, para se formar um cozinheiro profissional e em seguida um *chef* de cozinha.

O caminho não é único e tampouco linear. Segundo Fine, seriam três os modos de formar um cozinheiro: a educação formal; a observação (treinamento prático sem a relação mestre-aprendiz) e/ou treinamento *on the job* (baseado na relação mestre-aprendiz) (1996, p. 50).

A formação não é unificada, não existem regras que ditem um passo-a-passo rígido no sentido da teoria à prática e vice-versa. A maior parte dos entrevistados, antes de fazer quaisquer cursos, passou por uma experiência prática na cozinha profissional.

“Foi prática, e, assim, é, livros, né? Eu acho assim. Eu sempre fui muito apaixonada por livros. E quando eu fui morar fora, eu tinha, eu tinha uma coluna na *internet*, não existia *blog* ainda, né, de cozinha, enfim, sempre tinha, era uma semanal, uma coluna semanal. Que eu tinha que escrever uma receita e contar uma estória, né? Uma crônica. Então isso também me fez, é, querer ler muito e saber, né? Então assim, eu ia pra Itália, daí eu ia falar de um prato da Itália, daí eu tinha que dar uma estudada, né? **Então muito livro, assim, eu acho que é livro e prática**” (Alice).

A decisão de estudar e a de procurar uma instituição de ensino para mediar esse processo de formação ocorreu, para esta geração de cozinheiros, na maioria das vezes, após a escolha deste

ofício como profissão. Foram poucos os que tiveram as instituições de ensino – superior ou não – como porta de entrada na cozinha profissional.

“Eu não recomendaria a ninguém fazer aulas de gastronomia. Primeiro eu mandaria trabalhar. Aí se gostou muito, e se acha que tem c* pra segurar a onda por muitos anos, pra chegar em algum lugar e um amor enorme pelo que tá fazendo pra que seja aquilo realmente aonde tá o seu, o seu tesão de fazer as coisas, eu começaria trabalhando e depois pesquisaria pra ver se tem desse lado do mundo uma faculdade que seja boa” (Aurora).

“Eu acho que você tem que ter o estudo, mas eu acho que antes de você decidir fazer gastronomia, você tem que fazer alguns estágios para ver se é essa vida mesmo que você quer levar, né, esquecem feriados, esquecem festas de família, assim a nossa vida social é totalmente limitada, nossa vida social acaba sendo o próprio ambiente de trabalho e, então eu acho que antes da faculdade de gastronomia as pessoas deviam passar por estágios. É muito sério, né, a escolha da profissão” (Antonia).

Pode-se dizer o mesmo do investimento em estágios dentro e fora do país. A estratégia de formação itinerante – percorrendo diversas cozinhas de *chefs* que admiram aqui e/ou no exterior – aconteceu como parte do planejamento de formação profissional.

É interessante pensar em como as noções de vocação e de dom, discutidas na seção anterior, repercutem na formação e no tipo de característica e habilidade que é valorizado pelo grupo e, portanto, que um aspirante a cozinheiro precisa incorporar e cultivar.

Segundo os entrevistados, o *chef* lidera pelo exemplo, portanto, precisa exercitar as características que deseja ver incorporadas pelos cozinheiros de sua brigada. Quando questionados sobre os requisitos para ser um bom *chef*, os entrevistados apontaram os seguintes predicados:

- 1) disciplina, organização, método, atenção aos detalhes, perfeccionismo.
- 2) Ter bom paladar e vigor físico.
- 3) Saber e gostar de cozinhar.
- 4) Iniciativa, comprometimento, senso de coletividade e *timing*.
- 5) Humildade, tranquilidade.
- 6) Rapidez nos gestos e no pensamento, astúcia, capacidade de improvisação, saber lidar com pressão.
- 7) Curiosidade, inquietude, leitura, criatividade.

O desafio que esse rol de qualidades coloca à discussão sobre a formação de *chefs* diz

respeito à transferência de conhecimento, aos modos de aprendizagem e desenvolvimento e incorporação de tais habilidades.

A questão da formação é um desafio que ainda não foi solucionado pelo grupo, não existe um consenso em torno de qual seria o melhor caminho para treinar um cozinheiro e desenvolver as habilidades necessárias para o exercício de seu trabalho. E essa frouxa institucionalização, combinada à natureza do trabalho na cozinha, o artesanato, é muitas vezes preenchida pela noção de vocação e de dom, como elementos inatos.

“Esse é o problema. Você não consegue nem me perguntar, porque não existe. Como que você forma senso de responsabilidade? Como você forma atenção? Como você forma dedicação? Sacou? Cuidado. Senso organizacional. Respeito ao próximo. Disciplina. Essas são as qualidades que um cozinheiro tem que ter. Mas isso o cara nasce. O que ele aprende, a disciplina que ele aprende é: corte, cortar; técnica, se você esquentar o açúcar até aqui, ele queima, se for até aqui, é caramelo. Técnica... Agora como que você ensina bom senso?! Hoje tem aula de bom senso. Você não ensina. Cozinhar é técnica e bom senso. Dentro do bom senso tá tudo, tá o respeito, tá a atenção, tá a vontade, tá a dedicação. Isso você não ensina” (Fernando).

Nesse bojo, a questão do treinamento técnico é a mais pacífica. O repertório da culinária clássica (suas bases e seus fundamentos) é aprendido através da leitura - sendo o estudo mediado por instituições de ensino ou não - e do treinamento prático, da observação e da repetição.

Contudo, esse não é o ponto que preocupa os entrevistados e que foi destacado como fundamental para a transformação de cozinheiros em *chefs* e, portanto, para construção de uma carreira dentro da cozinha profissional.

“Então, uma coisa que é importante na formação dos cozinheiros, eu vou te falar. Ensinar a cozinhar, aprender a cozinhar é fácil, eu ensino você, você aprende a fazer qualquer prato do Restaurante A aqui. A diferença é que se você tem um conhecimento um pouquinho, né, você tem um pouquinho de *know how*, você vai aprender mais rápido que uma pessoa que não tem, mas todo mundo aprende qualquer prato aqui, isso é básico. O que que acontece, o que que eu ensino aqui também? Por exemplo, todos, nós somos o único restaurante no Brasil que faz isso: eu ensino eles a ter a *responsabilidade de cozinheiro*. Todos eles fazem pedidos. Cada um faz seu próprio pedido, não tem departamento de compras. Sabe? Então, assim, eles tem uma preocupação não só de cozinhar, eles já tão se formando pra ser um *chef* um dia, porque se o cara trabalha cinco anos e cozinha, ele nunca fez uma compra, nunca se preocupou com estoque, nunca entendeu uma logística de entrada e saída, nunca se relacionou com a pessoa pra poder comprar, poder falar, se um dia ele vira o *chef*, e aí ele tem que coordenar quinze pessoas fazendo isso, como que ele consegue? Entendeu? Então na minha equipe, quando eu me preocupo com a formação deles, não é só a formação de ensinar a fazer um prato, na verdade, o que menos se aprende aqui é isso, é essa questão dessa vida de cozinheiro, *o que é ser um cozinheiro profissional*, quais são os prós, quais são os contras, as demandas que eu vou exigir, quanto tempo que vai levar pra você realmente aprender a cozinhar e a formação completa, desde essa questão de liderança, questão de, de entender como funciona as compras, como funciona

o dia-a-dia, questão de manutenção, eu tento englobar tudo isso pra eles, então isso é uma coisa importante aqui, isso eu te garanto, único restaurante no Brasil que faz isso somos nós" (Paulo).

O que é ser um cozinheiro profissional, diante de tudo que foi discutido na seção anterior, é uma questão cuja resposta está além do domínio da técnica. O entendimento do que esta colocação representa pode ser iniciado em instituições de ensino, mas só se consolida na prática, com a iniciação na cultura ocupacional da cozinha de restaurante, no mundo real do trabalho que opera a conversão do leigo em profissional.

4.2.1 A relevância dos estágios na formação do *chef*: a iniciação no cotidiano de trabalho

Conforme mencionado, a discussão sobre a formação de um *chef* cozinha, que envolve também a debate sobre a formação artesanal, traz a tona questões relativas à transferência de conhecimento; à incorporação do conhecimento; bem como, à necessidade de durante o treinamento tornar expresso o conhecimento tácito.

As noções de vocação e dom, acima discutidas do ponto de vista da identidade, podem ser utilizadas também para preencher lacunas oriundas do processo de ensino e transferência do conhecimento artesanal.

Diante do tematizado não só neste capítulo, mas também no segundo, fica clara a importância do treinamento *on the job*, da observação, da repetição para o desenvolvimento de todas as habilidades, não só as manuais como também as simbólicas, necessárias à construção de uma carreira na cozinha profissional.

Os *chefs* entrevistados, que hoje já estão na posição de mestres, enaltecem que cozinha é repetição, é tentativa e erro. É através da prática do ofício, no mundo real do trabalho, que o leigo é iniciado e adquire as habilidades necessárias para desempenhar corretamente o seu trabalho, incorporando-as e as transmutando em conhecimento tácito. A conquista da proficiência está justamente na capacidade de se antecipar não-reflexivamente aos problemas de seu ofício (O'CONNOR, 2005).

Mesmo aqueles que consideram a vocação e o dom centrais para o desenvolvimento de um bom trabalho na cozinha profissional afirmam que estes elementos são como ingredientes crus, que

precisariam ser lapidados por meio da formação e do treinamento técnico.

Como dito no segundo capítulo, a formação de um cozinheiro profissional e de um *chef* de cozinha permanece ligada à lógica de treinamento dos ofícios, no sentido de ser calcada em grande medida na relação mestre-aprendiz, mesmo após a codificação do conhecimento e de sua sistematização em cursos técnicos e superiores, ao redor do mundo.

A trajetória profissional do *chef* Laurent Suaudeau, um dos fundadores da alta gastronomia no Brasil, é interessante para uma reflexão sobre como se dava a formação de um cozinheiro em uma chave tradicional, como é a da alta gastronomia francesa.

No meu caso pessoal, desde os seis anos de idade eu já queria ser cozinheiro. (...) Na escola primária me perguntaram o que eu queria ser quando crescesse. Eu me lembro que escrevi no caderno “cozinheiro no France”, que era um grande transatlântico da época. (...) A primeira experiência que tive na cozinha foi preparar um almoço para a minha família. Eu tinha 11 ou 12 anos. Todos os domingos de manhã, meus pais iam visitar minha avó e, um dia, eu lhes disse que não precisavam se preocupar, pois eu iria cuidar do almoço. Fiz salada e salame de entrada, bife e purê de batata. Meus pais não sabiam de onde vinha essa vocação, mas sempre apoiaram meu objetivo. Minha família não é de cozinheiros. (...) Outra lembrança forte vem da adolescência, lá pelos meus 13 anos. Nas férias da escola, comecei a ajudar minha tia Raymonde, que tinha uma mercearia onde vendia frango assado e batata frita. Eu descascava as batatas com tanto perfeccionismo que ela dizia para meu pai que eu era mole e nunca seria cozinheiro! Mesmo assim, descascava 50 a 60 quilos de batata pela manhã, cortava, fritava, vendia e ainda cuidava dos frangos na grelha. (...) Quando entrei pela primeira vez em uma cozinha profissional, devia ter uns 15 anos. Foi durante as minhas férias na escola. Meu pai achou que, já que eu queria ser cozinheiro, deveria conhecer de perto o métier e me levou a um restaurante nas proximidades de Cholet, minha cidade, chamado Le Belvédère, junto a um lago. O *chef*-gerente era Yvon Garnier, um “compagnon du Tour de France”, ou seja, integrante de uma organização corporativa voltada para a formação de artesãos em várias áreas. (...) Minha primeira tarefa foi lavar alfaces. (...) Aos poucos, passei a fazer uma vinagrette e outras coisas simples. (...) A brigada trabalhava muito, entrava às 7 horas da manhã e ia até as 11 horas da noite. Mas Garnier, além de grande cozinheiro, tinha um lado de liderança extraordinário. (...) Eu tinha 16 anos e precisava continuar a escola. Ainda assim, nos finais de semana, ia trabalhar no restaurante e também nas festas de fim de ano. (...) Naquela época, a legislação educacional francesa estava mudando e ele recomendou a meu pai me colocar em uma escola técnica de culinária, pois um diploma poderia ter serventia no futuro. Lá fui eu, então, com 16 anos, para o Lycée Technique em Guérande (...) onde conheci outro grande mestre, Jean Guerin, com quem me comunico até hoje. Novamente me dividi entre teoria e prática. (...) Enfim, tirei meu diploma (BEP) em Culinária e, como tinha boas notas, recebi uma indicação para continuar os estudos na escola de hotelaria de Estrasburgo, Alsácia. Mas eu sabia que a escola era voltada para uma carreira administrativa e preferi não ir. Mais uma vez, Guerin me ajudou. Ele escreveu cartas de recomendação para Paul Bocuse, Pierre Troisgros e outros grandes nomes da cozinha francesa. Certa noite, recebemos um telefonema de Michel Guérard, dono do Les Pres et Les Sources e do L’Oustau de Beaumanière, na Provence. Disse que estava interessado em mim e que eu devia me apresentar imediatamente. Trabalhar naquela cozinha, com aquelas pessoas, foi muito importante na minha carreira. (...) Assim, com 17 anos, eu era o mais jovem da brigada de Michel Guérard, que, naquele ano, conquistou a terceira estrela do famoso *Guide Michelin* (...) (SUAUDEAU, 2007, pp. 5-25).

Em sua trajetória, a cozinha não aparece como um *turning point* e para descobrir se sua aspiração a ser cozinheiro tinha potencial de se desenvolver, o pai o leva a uma cozinha profissional ainda na adolescência e assim ele segue, de mestre em mestre, sempre enaltecendo o que aprendeu na cozinha de cada um em termos de técnicas e também de valores (humildade, senso de coletividade, disciplina etc.).

Trabalhar naquela cozinha (a de Guérard), com aquelas pessoas, foi muito importante na minha carreira. Não sei se é uma questão de sorte, de estar no lugar certo, na hora certa. Mas, com certeza, é preciso agarrar as oportunidades que aparecem. No nosso métier, o jovem precisa ser movido pelo “feu sacré”, o fogo sagrado de gostar de cozinhar e, em segundo lugar, tentar aprender ao lado de quem sabe, para desencadear o processo de crescimento nesta profissão artesanal (SUAUDEAU, 2007, p. 23-24).

A entrada em uma escola técnica de culinária foi sugerida por um desses mestres e teve um caráter notadamente formal, um de seus mestres afirmou que diante das mudanças pelas quais passava o sistema educacional francês “um diploma poderia ter serventia no futuro”.

O treinamento escolar não obteve mais do que um parágrafo em suas memórias profissionais. Isso não é o bastante para afirmar a irrelevância da escola técnica em sua formação, mas sem sombra de dúvidas é um indicador da assimetria em termos de importância em sua formação entre a experiência teórica e prática.

O relato do *chef* Laurent serve como mote para a análise da questão que está no âmago do debate sobre a formação de um cozinheiro profissional e a sua transformação em um *chef* de cozinha, a saber: como se ensinam as principais características exigidas para ser um *chef*? Como ensinar aqueles requisitos que parecem ao grupo serem inatos, ou seja, como desmontar o conhecimento tácito e transformá-lo em conhecimento explícito.

O conceito de Sennett (2009) de oficina, atualizado para sociedade contemporânea, ilumina alguns dos questionamentos acima colocados. O autor pensa a oficina hoje como uma unidade de trabalho pequena cujo funcionamento depende da interação direta, face-a-face e que se organiza em torno de conceitos como os de autoridade e autonomia.

Uma definição mais satisfatória de oficina é a seguinte: um esforço produtivo no qual as pessoas lidam diretamente com questões de autoridade. Essa austera definição não procura saber apenas quem manda e quem obedece no trabalho, mas também está atenta às capacitações como fonte de legitimidade do comando ou de dignidade da obediência. Numa oficina, as habilidades do mestre podem valer-lhe o direito de mandar, e a

possibilidade de absorver essas habilidades e aprender com elas pode dignificar a obediência do aprendiz ou jornaleiro (SENNETT, 2009, p. 68).

O mestre teria autonomia no trabalho e sua autoridade estaria calcada no seu acúmulo de conhecimento. É dele a responsabilidade de definir os padrões de qualidade do trabalho e de treinar os aprendizes dentro desse prisma.

O funcionamento da cozinha comunga da estrutura de organização do trabalho das oficinas. O *chef*, em geral tem os mais altos níveis de autonomia no trabalho, e sem sombra de dúvidas é o responsável por estabelecer padrões e treinar a sua brigada, que o obedece porque legítima e reconhece a sua autoridade, a qual funda-se em sua perícia, seu conhecimento e sua experiência.

Portanto, a fonte da autoridade está calcada na divisão hierárquica do trabalho e a sua legitimidade no reconhecimento da *expertise* do mestre. Como aponta Fine (1996, p.36), o *chef* pode assumir o trabalho de qualquer cozinheiro, em qualquer momento do serviço, e executá-lo melhor. O fato de todos saberem disso está na base do respeito à autoridade do mestre e repercute na brigada tanto em termos de disciplina quanto de estímulo.

Na oficina medieval havia um contrato, não só legal como religioso, para regular o exercício da autoridade, o qual objetivava proteger as partes envolvidas de oportunismos e desmandos, qual seja: o mestre fazia o juramento de aperfeiçoar as habilidades do aprendiz e este, por sua vez, jurava preservar os segredos de seu mestre.

Na oficina-cozinha, o exercício da autoridade, que está na base da transmissão do conhecimento via *apprenticeship*, é regulado por regras menos claras e mais informais. Não existem meios institucionalizados que regulem as interações no espaço da cozinha profissional e cada *chef-mestre* exerce sua liderança e sua autoridade de acordo com seu estilo.

Quem estabelece algum limite para as interações nesse espaço são as leis trabalhistas de cada país. No entanto, a legitimidade desses códigos na cozinha, na prática, parece ter alguma flexibilidade, de acordo com os relatos, o que será discutido com mais vagar no quarto capítulo desta tese.

A valorização de características como disciplina, humildade e as inúmeras analogias entre cozinha e militarismo, tão enaltecidas pelos entrevistados em várias passagens de suas falas, estão diretamente relacionadas ao reconhecimento e ao respeito à autoridade do mestre e a esse modo tradicional de transferência do conhecimento e mesmo de organização e ritmo do trabalho.

“Eu já fiquei trancada num quarto de produto de limpeza na França porque eu não entendi uma ordem do cara, eu não sei o que que eu fiz, alguma cagada eu devo ter feito, mas eu fiquei 6 horas trancada num quatinho desse tamanho. Se alguém fizer isso aqui, o restaurante fecha, com a reclamação trabalhista. Fecha, amanhã. Mas eles são super rígidos, são super duros. Aqui não tem rigidez” (Aurora).

“Assim, deixa eu ver como lhe explicar... Primeiro eu vou lhe explicar como é, né? A tensão que existe dentro dessas cozinhas [*as estreladas*], a maioria das vezes, não é porque eles querem ser militar, não, é por uma disciplina que existe, se não eles não chegam à perfeição que eles querem, porque eles estão trabalhando com pessoas e as pessoas falham. Se ele não for pressionado o tempo inteiro, vai chegar uma hora que ele vai falhar. Por exemplo, no *Tickets*, o *Tickets* tem uma fila de espera de 6 meses, no *Tickets* a gente fazia tudo todos os dias, porque acabava tudo todo dia. Todo dia tem 120, 130 pessoas e a gente fazia para aquela quantidade. Então no outro dia, tinha que fazer tudo de novo, então tinha que fazer rápido e perfeito, porque se tivesse errado não saia. Era assim, chegava o Paulo com uma colher numa praça e provava de tudo, porque o que tivesse ruim ele não ia servir aquela noite, porque não dava mais tempo fazer. Então você prejudica o restaurante inteiro, porque já que não tem aquela tapa, vai vender mais de todas as outras e além disso não vai ter uma tapa, ou seja, pode ser provavelmente, pode ser uma tapa bem, é, bem, como é que se fala, é... que se vende muito num lugar. Ta me fugindo a palavra, representativa! É o nome do *Chef* que está em jogo. Pode ser uma mesa que dê uma repercussão muito grande, vão muitos críticos, jornalistas... Mas não é porque tem que ser militar não. Tem uma disciplina que se assemelha à disciplina militar, porque existe um *chef*, um abaixo dele, um abaixo dele, a hierarquia bem marcada, bem marcada, então assusta um pouco, mas a pessoa acaba se acostumando. Tem gente que não se acostuma. E aqui, eu estranhei muito, mas eu tive que me adaptar as pessoas aqui, a forma que é, porque eu vinha de uma escola militar digamos assim, e eu tive que me adaptar as pessoas aqui se não eu ia ficar só” (Ciro).

O relato do *chef* Laurent Suaudeau corrobora as falas dos entrevistados sobre o modo de funcionamento das interações em cozinhas estreladas, altamente competitivas e de estilo disciplinar mais rígido do que o praticado no Brasil.

Na época, a casa era um verdadeiro quartel. Era a elite da alta culinária naquele momento, mas não conheço nenhum lugar com uma disciplina tão rigorosa. Quando você entrava na equipe, parecia um nada. Não havia uma palavra de amizade, de aproximação. Era apenas *sim, chef, não, chef*. Não tinha espaço para conversa, ninguém contava piada, não havia brincadeiras. No início, foi um choque muito grande. Sempre digo que fiz o serviço militar em Bousse, não na Base Aérea de *Dijon*. Lembro que, naquele primeiro dia, fui cozinhar vagens e os outros cozinheiros ficaram me gozando. Havia um clima de pressão constante em cima dos novatos, para ver até onde eles iam agüentar. O *chef* do *garde-manger*, encarregado das saladas, me recebeu, me levou até a câmara fria, mostrou as prateleiras e avisou: *Está vendo isso aqui? É meu, ninguém mexe*. Em situações desse tipo, é preciso ser forte. E eu fui. (...) Quantos passaram por ali e não suportaram! Alguns cortavam a mão de propósito, com a intenção de serem mandados embora. Um aprendiz teve uma crise de choro e ficou no chão, chamando a mãe dele. Hoje, como *chef*, sou favorável à disciplina. Às vezes, você entra na cozinha e sente que o clima não está adequado para encarar o serviço que virá pela frente. Aí, eu dou bronca mesmo, e as coisas se encaixam rapidamente. No final da noite, a gente conversa amigavelmente, e até brinca. Acho que hoje é assim que se deve comandar. Não é fazendo a equipe ter medo que você conseguirá o melhor resultado. Ao contrário, os ajudantes acabam se perdendo, e quem paga o pato é o cliente (2007, p.27-28).

O ambiente da cozinha-oficina pode ser mais ou menos rígido e autoridade pode ser exercida no intervalo estabelecido entre uma liderança mais dura e mais leve. Os entrevistados, assim como Laurent, preferem um estilo intermediário e cultivam um ambiente de trabalho mais amigável. Não desejam exercer a autoridade pelo medo, no entanto constroem um ambiente de disciplina e comprometimento com o trabalho, admitindo que é preciso *dar umas xingadas de vez em quando* para manter esse espírito.

Ou seja, o modo como o *chef-mestre* exerce a sua autoridade é que vai dar o tom das interações dentro da cozinha e vai ensinar o cozinheiro a desempenhar de modo adequado o seu papel nesse espaço, inculcando nos aprendizes valores como os de disciplina, humildade, senso de coletividade, organização, entre outros, que são tão valorizados pelo grupo e vistos, muitas vezes, como inatos.

“E a realidade é que a cozinha tem essa coisa, assim, né, de exército, a minha não, é moderada... mas de tanto em tanto, tem que ter uma xingada, se o cara tá fazendo as coisas erradas, tem que falar: meu, tá muito errado. E o negócio é que ali a gente não tem 8 horas pra refazer e entregar no dia seguinte. É nesse instante que o prato tem que sair bem feito, porque é nesse instante que o cliente tá esperando, por isso que tem tanta pressão. Não é como uma entrega de arquitetura que se der errado, você tem uma hora e meia pra arrumar. Eu não tenho nem 5 minutos pra arrumar. Então realmente quem vai pôr a mão na massa, numa finalização de um prato aqui, tem que saber o que tá fazendo, porque se não pode fazer uma grande cagada” (Aurora).

“Odeio esses *chefs* xiliquentos, todo mundo é igual dentro da cozinha, eu preciso deles, eu não ia dar conta sozinha de fazer esse almoço” (Antonia).

Conforme discutido no segundo capítulo, a formação do artesão na oficina passava por duas fases: a primeira era a da imitação e a segunda a da originalidade. O sucesso obtido ao longo de todo esse percurso transformava o aprendiz em mestre.

A lógica na cozinha é semelhante e essa passagem da imitação à originalidade está na base da ideia de autonomia, como expressão de si, e pode ser utilizada para compreender a transformação do cozinheiro em *chef*. Pois, no relato de vários entrevistados é, principalmente, a construção de uma linguagem própria, de um *perfil de sabor* que distingue um *chef* de um cozinheiro.

É na fase da imitação que o aprendiz, neófito, será iniciado e socializado no mundo da cozinha profissional, incorporando habilidades gestuais e valores relevantes para a cultura ocupacional do grupo. Existe uma divisão hierárquica do trabalho e como parte do treinamento ao

novato – que precisa ser aceito nesse ambiente e ainda não tem lugar na hierarquia da cozinha – são delegados os *trabalhos sujos*.

Essa tradição não é somente um trote para o calouro, ou um rito de passagem, é principalmente uma forma tradicional de transferência do conhecimento sobre o funcionamento de uma cozinha, dentro da chave artesanal e da lógica de organização do trabalho da oficina. A descrição de Sennett para a divisão do trabalho na oficina de *Antonio Stradivari* é bastante semelhante da divisão hierárquica do trabalho na cozinha, por exemplo.

Na repartição do trabalho, os mais jovens geralmente desempenhavam as tarefas preparatórias, como mergulhar a madeira na água e proceder aos primeiros cortes e modelagens. Os jornaleiros ocupando posição mais elevada refinavam o entalhe no tampo harmônico e a montagem do braço, e o próprio mestre se encarregava da montagem definitiva das partes e do verniz, sento esta camada protetora da madeira e a garantia final da sonoridade. O mestre, entretanto, estava presente em todos os momentos da produção (SENNETT, 2009, p. 90-91).

É preciso conhecer e dominar o trabalho de todas as praças da linha de produção da cozinha de um restaurante, para entender a importância do tempo, da organização, do trabalho coletivo e de cada uma das engrenagens que fazem funcionar a cozinha de um restaurante. Saber como a cozinha acontece de forma global, ter a visão e a experiência do todo é requisito fundamental para capacitar um cozinheiro a ser um *chef*, a ser o líder de uma brigada, uma vez que essa liderança está baseada na superioridade do conhecimento do mestre.

“Mas eu diria que pra se formar, o essencial é que ele tenha passado por todos os estágios, desde a parte de limpeza, até ser ajudante, ajudante de só limpar a carne, ou só cortar cebola, ou só fazer purê de batata, ou só fazer base. Depois virar um cozinheiro. Depois virar *chef* de partida. Depois, essa parte de *subchef* é uma parte muito importante, acho que é um dos piores trabalhos do mundo, onde você trabalha muito, se ferra muito, e todo glamour, toda glória não vai pra você, vai pro outro. É você que leva o restaurante, é você que faz tudo, mas a glória, o glamour, não vem pra você. Por outro lado, você pode sugerir, você pode criar um prato em que você aproveita 10% do filé mignon e não é você que paga o pato desse valor, desse desperdício. Lá no final das contas, você vai receber seu salário, você vai receber sua caixinha no final do mês, diferente de você ser dono. Eu acho que é importante passar por todas as partes, e passar não só por passar. Todo mundo hoje diz que passou pelo D.O.M, aí você vai ver, o cara foi estagiário por dois meses, assim, não é nada. Eu acho que passar, ficar, sei lá, uns bons anos, assim, tudo isso, acho que no mínimo uns cinco, seis anos, acho que é fundamental, pra começar, na verdade. Eu, pra abrir o meu restaurante, pra poder ter uma certa liberdade, poder fazer o que eu queria, digamos assim, demorou onze anos” (Daniel).

O trabalho na cozinha é bastante ritualizado, no sentido de que existem métodos específicos para executar todas as tarefas e existem as receitas que guiam a elaboração de todos os pratos.

Em uma profissão artesanal como a nossa, o passo a passo, a metodologia, é extremamente importante. Por isso, quem entra na cozinha começa do início, lavando verduras, fazendo uma *vinagrette*, limpando o chão. (...) Para tudo, existe a boa metodologia, até para descascar uma batata, com a utilização da faca adequada. Pode parecer bobagem, mas não é. Normalmente, os legumes são descascados com um descascador e torneados com uma faca pequena, acompanhando o prolongamento da mão, o que facilita o manuseio. Todo esse processo relacionado à capacidade gestual é fundamental (SUAUDEAU, 2007, p.63).

De início, importa destacar que todas essas regras e todos os códigos, obviamente, sofrem adaptações na prática, de acordo com o estilo e experiência de cada *chef* e também de seus cozinheiros.

Como um tipo de subcultura ocupacional repassado durante os processos de formação e socialização no trabalho, são desenvolvidas técnicas (aproximações, atalhos e truques) para transformar uma atividade demorada e difícil em uma tarefa mais rápida, e conseqüentemente mais fácil. Estes truques podem afetar em diferentes níveis a qualidade do produto final. “*The techniques are simple enough, but the boundary of knowledge is real. All occupations have tricks that are unknown to outsiders, and which collectively constitute socialization*” (FINE, 1996, p.30).

Uma vez que o *chef* é o encarregado pela dimensão criativa, espera-se que ele interprete, adapte, de algum modo conteste a tradição e, portanto, alguns dos códigos e regras estabelecidos. É nesse sentido que o trabalho do *chef* é autônomo. A sua autonomia está na possibilidade de exercer a originalidade e a criatividade como expressão de si.

Todavia, aos cozinheiros essa autonomia é, a princípio, negada: eles devem executar as idéias dos *chefs*. Desse modo, a interpretação das regras e das receitas por parte da brigada muitas vezes é um ponto de tensão entre cozinheiros e *chef*, pois este deseja ver suas prescrições seguidas à risca, pois é sua a responsabilidade de estabelecer padrões de qualidade e garantir que estes sejam seguidos.

Em outras palavras, cabe ao *chef* garantir o padrão de sua cozinha, e, portanto, gerenciar essas aproximações, atalhos e truques para evitar a sua repercussão no produto final. Não são raros relatos de *chefs* que afirmam preferir trabalhar com pessoas sem experiência e sem formação na área, entre outros motivos, porque essas não teriam *vícios de outras cozinhas* e seriam como uma tela em branco para eles imprimirem o **seu** método.

Como diria Bourdain (2001, p.74-75):

A última coisa que um *chef* quer é um cozinheiro inovador, alguém com ideias próprias

que vá atrapalhar suas receitas e apresentações. Um *chef* precisa de lealdade cega, quase fanática, uma consistência rígida, automatizada, precisa de gente que execute seus pratos sob condições de batalha. (...) Os cozinheiros norte-americanos – ou seja, nascidos nos Estados Unidos, possivelmente treinados por alguma escola, tipos culinários sofisticados que já sabem, antes de você lhes mostrar, o que *monter au beurre* significa e como fazer um molho *béarnaise* – são um bando de preguiçosos indisciplinados e, pior de tudo, caros de manter, cheios de opinião própria, com egos que exigem agradinhos e tapinhas constantes e, na qualidade de integrantes de uma população rica e privilegiada, desacostumados ao tipo de “desrespeito” com que um *chef* atarefado tende a tratar seu pessoal. (...) Um cara que galgou todos os degraus da pirâmide, que conhece cada praça, cada receita, cada canto do restaurante e que aprende, acima de tudo, o *seu* sistema de trabalho com certeza é mais valioso e duradouro que um branquela mijão criado para acreditar que o mundo lhe deve o sustento e que acha que sabe das coisas (...) Ao fim e ao cabo, o que eu quero é continência e “Sim, senhor!”. Quando eu quiser uma opinião, *eu* mesmo dou.

O conhecimento a ser transferido pelo mestre na cozinha, assim como em outras atividades artesanais, tem facetas explícitas e tácitas. Contudo, a conquista da proficiência na execução de todos esses métodos e técnicas remete a um conhecimento que precisa se tornar tácito a certa altura, manifestando-se no gesto e no ritmo do cozinheiro dentro da cozinha, na sua capacidade de se antecipar aos problemas e de improvisar a sua resolução, quando eles ocorrem. “*One watches and learns to cook by feel. The novice observers, errs, and learns from those mistakes so as to avoid them: Practice makes perfect*” (FINE, 1996, p.50).

A observação de Sennett (2009, p. 181) a respeito dos músicos, novamente, se aplica ao trabalho na cozinha:

Diminuir o medo de cometer erros é de vital importância em nossa arte, pois o músico no palco não pode interromper-se, paralisado, se cometer um erro. A confiança na capacidade de superar um erro durante uma apresentação não é um traço de personalidade, mas uma capacitação que se aprende. A técnica desenvolve-se, assim, numa dialética entre a maneira correta de fazer algo e a disposição de experimentar através do erro. Os dois lados não podem ser separados.

A incorporação e a transformação do conhecimento expresso em tácito, de instruções e guias como receitas em modos de fazer e em práticas é um dos principais marcadores identitários para distinguir o leigo-aprendiz, do profissional-mestre que domina sua arte.

Daí a centralidade e a relevância do treinamento *on the job* para a formação de um cozinheiro profissional e, ainda mais, de um *chef* de cozinha. Isto, inclusive, explica a importância da estratégia de carreira itinerante como forma de aperfeiçoamento na busca pela construção de uma linguagem original, pois a originalidade como um valor em si mesmo é difícil de ser

transferida, é preciso acumular experiências, dominar as técnicas, para inovar e criar um estilo próprio.

4.3 O PAPEL DOS CURSOS TÉCNICOS E SUPERIORES DE GASTRONOMIA NA FORMAÇÃO DO *CHEF*

Diante das análises feitas nas seções anteriores deste capítulo, sobre a construção da carreira do *chef* (estratégias e planejamento), as noções de vocação e dom e o modo como estas se articulam a construção da identidade ocupacional e a significação do conhecimento tácito e incorporado na noção de profissional do grupo restou clara a importância do treinamento *on the job* na contínua formação do *chef*, como artesão-artista e líder de uma brigada.

É preciso, no entanto, pensar no papel que a educação formal, seja em nível técnico ou superior, ocupa no plano prático e simbólico da cozinha profissional.

No segundo capítulo, já foi apontado que o surgimento de uma educação formal voltada para *chefs* e cozinheiros profissionais, na França, estava relacionada com a conjuntura social da modernidade, com o fim das corporações de ofício como forma de organização do trabalho, e com uma disputa simbólica por parte dos *chefs* por reconhecimento e *status* social, isto é, como uma estratégia em busca do profissionalismo na nova organização do trabalho na sociedade capitalista.

Segundo Trubek (2000, p. 68-69), entre meados do século XIX e início do século XX, muitos dos *chefs* franceses vinham de famílias envolvidas com negócios alimentares ou outro tipo de trabalho manual, tinham sido formados através da relação mestre-aprendiz, tendo começado esse processo na faixa etária de 13 a 16 anos de idade.

O sistema de aprendizagem baseado na relação entre mestre e aprendiz permaneceu em vigor, para vários trabalhos manuais, mesmo após a extinção legal das guildas, em 1791. Contudo, com a transferência da alta cozinha para uma esfera pública comercial os locais de aprendizagem foram diversificados, sendo possível buscar alcançar a expertise culinária em restaurantes, hotéis, clubes etc.

A persistência do sistema de aprendizagem dos ofícios artesanais pode ser explicada tanto pelo fato de a transição para uma sociedade capitalista industrial ter sido mais lenta na França, quanto pela natureza do trabalho na cozinha, isto é, a alta cozinha não pode ser produzida somente por máquinas.

Some types of foodstuffs, such as bottled food and biscuits, were produced in factory settings by the late 1800s. These products were often used in professional kitchens, but the work of creating complete fine dining meals remained in the hands of trained artisans (TRUBEK, 2000, p.71).

Na segunda metade do século XIX, o sistema educacional francês sofreu modificações a fim de garantir, como direito, uma educação primária para jovens (meninos e meninas) na idade de 6 a 13 anos. Além disso, o sistema de educação superior foi incrementado a partir das demandas da sociedade industrial.

Nesse bojo, as escolas de cozinha (atividade pouco mecanizada, cuja habilidade a época não estava calcada em um conhecimento científico abstrato) ficaram ausentes dessa primeira onda de escolas técnicas francesas.

No final do século XIX, sentindo as mudanças na organização do trabalho pelas quais passava não só a França, mas a Europa como um todo, as pessoas envolvidas com os chamados *métiers d'alimentation* começaram a se organizar para regular e sistematizar, por meio do apoio e da regulação do Estado, a sua prática e a se auto-intitular profissionais.

As primeiras estratégias foram a organização de associações, a divulgação e a valorização de seu trabalho na imprensa²⁰, que crescia junto com o aumento da alfabetização, com o intuito de proteger e promover a alta cozinha francesa e aumentar o *status* e o reconhecimento social da ocupação²¹.

Essa agenda geral contemplava, de modo específico, a discussão sobre a formação de cozinheiros e *chefs*. Havia tanto a defesa da importância do artesanato, que perdia lugar para a indústria, quanto da necessidade de fundação de uma escola de cozinha dedicada ao treinamento profissional dos futuros cozinheiros, baseada no reconhecimento da cozinha como arte e ciência.

French *chefs* of this era had many of the same occupational struggles as their fellow artisans. In particular, they were united with other groups, such as those in the furniture trades, in their concerns about the encroachment of industrialization, the increasing stratification of French society along class lines, and the loss of their status as craftsmen and artists (TRUBEK, 2000, p.85).

²⁰ In the period between 1860 e 1900, more than ten new associations and ten new journals involved with food were founded in Paris alone. Often a journal was the official organ of one of the associations (Trubek, 2000, p.81).

²¹ A ideia de que existiria uma seqüência de etapas a serem cumpridas com o objetivo de se profissionalizar foi trabalhada por Harold Willensky no texto *The professionalization of everyone?*, publicado em 1964.

A fundação de instituições de educação formal para *chefs* e cozinheiros foi motivada, portanto, pela busca de um lugar de destaque na estratificação da moderna sociedade capitalista industrial, pela tentativa dos cozinheiros e *chefs* de se encaixar no universo profissional e não no mundo dos proletários.

Sendo assim, em 1890 o Estado francês encorajou a fundação local de escolas profissionalizantes e neste mesmo ano, com subsídio estatal e investimento privado, foi criada a *L'Ecole Professionnelle de Cuisine*, responsável pelo treinamento de jovens garotos para o trabalho de cozinheiros e *chefs*, a qual encerrou suas atividades quatro anos depois. Em 1895, a *Le Cordon Bleu* foi fundada, em Paris.

A *Ecole Professionnelle de Cuisine* oferecia cursos profissionalizantes pagos, para homens entre 14 e 20 anos que fossem cidadãos franceses, e preparatórios e elementares, para jovens donas de casa. Os primeiros dividiam-se em duas modalidades: elementar e superior, esse último conferia um diploma profissional.

The first, an Elementary Course, includes a preparatory section, a study of the elementary principles of pastry and cuisine, domestic economy and hygiene, and gas cookery. History, geography and botany, from the “point of view of cuisine”, are also included in the curriculum. At the end of this course there is an exam, and a Certificate of Culinary Studies is awarded. The second course, a Superior Course, develops more intensively the skills and knowledge promoted in the Elementary Course. Animal anatomy, meat and fish carving, decoration of dishes, and the culinary applications of molds and models are all required classes. At the end of this course, if the student successfully passes a set of exams, Professional Diplomas will be awarded (TRUBEK, 2000, p.105).

O encerramento das atividades da primeira escola de treinamento formal e profissionalizante em cozinha parece ter sido fruto de disputas internas e da falta de interesse e comprometimento dos próprios estudantes. O antigo método de formação, baseado no treinamento *on the job* e na relação entre mestre-aprendiz, continuou em vigor e com maior apoio do mercado, que não desejava ver sua fonte de mão-de-obra não-remunerada interrompida. Sendo importante destacar que, desde esse primeiro esforço para formalizar a educação do cozinheiro, os dois métodos de ensino coexistem.

A despeito desse movimento em direção à profissionalização, conforme discussão iniciada no segundo capítulo, a natureza do conhecimento culinário e gastronômico e sua ubiqüidade na vida cotidiana (inclusive como atividade exercida por mulheres no espaço privado) dificultaram a defesa da cozinha profissional como possuidora de um tipo de conhecimento esotérico,

sistematizado e transmitido via educação superior, que demandasse a construção de monopólios em torno desse mercado.

No Brasil, a educação técnica e profissionalizante também surgiu no bojo da industrialização da economia, durante o Estado Novo (1937-1945). O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) são as principais instituições responsáveis por esse tipo de treinamento, as quais foram fundadas respectivamente em 1942 e 1946.

Segundo Rubim & Rejowski (2013, p.168), desde a sua fundação o SENAC oferece cursos livres, profissionalizantes, técnicos, de nível superior e de pós-graduação.

A unidade de São Paulo especializou-se na área de serviços e de hospitalidade. Entre a segunda metade da década de 1950 e a primeira dos anos 1960, foram iniciados cursos de especialização para Garçom (1951), Cozinheiro (1964) e Barman (1964).

Em 1970, foi inaugurado o curso de cozinheiro de Águas de São Pedro, em São Paulo. Nesse primeiro momento, o curso era voltado para jovens em situação de desvantagem educacional e econômica, que recebiam uma bolsa de estudos.

Em 1994, o SENAC de Águas de São Pedro passa a oferecer um curso de qualificação profissional chamado de Cozinheiro *Chef* Internacional, o qual foi desenvolvido em parceria com o *Culinary Institute of América* (CIA). Diferente do curso de cozinheiro, este era pago e tinha como público-alvo jovens de estratos médios e altos e com maiores níveis de escolaridade.

Com o crescimento do mercado em torno da gastronomia no país, ao final da década de 1990, foram inaugurados os primeiros cursos superiores na área, em Santa Catarina e São Paulo. Seguindo essa tendência, no ano 2000, o SENAC de Águas de São Pedro passou a oferecer um curso superior de tecnologia na área.

De acordo com os dados da pesquisa de Rubim & Rejowski (2013) houve um aumento na oferta de cursos superiores de gastronomia no país, especialmente até o ano de 2008, quando se iniciou uma queda²². Em 2010, somente no estado de São Paulo, havia quarenta cursos superiores de Gastronomia.

²² Em outubro de 2010 foram identificados então 103 cursos em funcionamento no cadastro do MEC, oferecidos por 81 instituições diferentes. É importante destacar que nesta lista constam também cursos em processo de desativação, que, embora inscritos no MEC, já não eram ofertados pelas respectivas instituições. Deste total, 89 eram cursos tecnológicos, 9 sequenciais e apenas 5 bacharelados (RUBIM & REJOWSKI, 2013, p.172).

A maioria dos cursos disponíveis é oferecida em instituições privadas e tem perfil tecnológico²³. Os cursos superiores de nível tecnológico objetivam oferecer uma formação profissional com duração mais curta do que a de um bacharelado de modo a facilitar e acelerar a inserção dessa mão de obra qualificada no mercado.

Segundo o MEC:

O tecnólogo em gastronomia concebe, planeja, gerencia e operacionaliza produções culinárias, atuando nas diferentes fases dos serviços de alimentação, considerando os aspectos culturais, econômicos e sociais. Empresas de hospedagem, restaurantes, clubes, *caterings*, bufês, entre outras, são possibilidades de locais de atuação deste profissional. O domínio da história dos alimentos, da cultura dos diversos países e da ciência dos ingredientes, além da criatividade e atenção à qualidade são essenciais nesta profissão, em que o alimento é uma arte.

Carga horária mínima: 1.600 horas

Infraestrutura recomendada: Biblioteca, incluindo acervo específico e atualizado; Cozinha fria e quente; Laboratório de bebidas; Laboratório de informática com programas específicos; Laboratório de panificação e confeitaria; Restaurante didático (Brasil, 2010 *apud* RUBIM & REJOWSKI, 2013, p.171).

Segundo uma entrevistada:

“Eu sou habilitada para gerir um negócio, posso ficar na parte administrativa, posso dar treinamento, eu posso... É isso que eu falo, vai da aptidão de cada um na hora. Porque a partir dessa formação, eu posso virar um *chef*, se eu tiver o dom de cozinhar e de fazer... Ou eu posso trabalhar com capacitação de equipe, boas práticas, manipulação de alimentos, isso tudo. Ou posso fazer cardápio. Tem muita gente que é boa pra elaborar cardápio mas não é tão bom na prática. Não tem um *timing* bom pra soltar um prato pra cozinhar, pra essas coisas, mas é ótimo pra elaborar um prato. Posso também trabalhar só fazendo ficha técnica. Agora vai ser obrigado, obrigatório todos os restaurantes, estabelecimentos, terem ficha técnica” (Júlia).

A formação superior em gastronomia, portanto, pelo menos do ponto de vista formal não teria como objetivo formar um cozinheiro ou *chef*, mas um tecnólogo que seja capaz de atuar nos diversos ramos da cozinha profissional, inclusive como consultor.

É importante destacar que, diferente do contexto francês, no Brasil a organização da educação formal – técnica ou superior – no âmbito da gastronomia não foi empreendida por uma

²³ Retornando ao total de cursos, estes são ofertados em sua maioria (96 cursos, 93%) por instituições de natureza privada (...). Do total de 89 cursos tecnológicos, 84 são privados e apenas 5 públicos, em uma proporção de 94% e 6% respectivamente. Entre os cursos de bacharelado em Gastronomia, essa proporção é mais equilibrada, já que 2 são públicos e 3 privados (...) (*ibidem*, p.172).

associação de *chefs* e cozinheiros, como estratégia para a conquista do reconhecimento de seu ofício como uma profissão.

Na percepção dos entrevistados, existiria um distanciamento entre as instituições de ensino superior e o universo da cozinha profissional, pelo menos no que diz respeito aos restaurantes e isso se manifestaria de diversas formas.

Um dos pontos mais questionados é, paradoxalmente, a falta de articulação com o mercado. O que é confirmado pelas análises do perfil do curso empreendidas por Rubim & Rejowski (2013, p. 183), segundo as autoras:

Neste sentido, apenas a partir destas análises apresentadas pode-se supor que existe uma preocupação muito maior em atender às expectativas criadas pela atual valorização da profissão de *chef* de cozinha, atraindo alunos que têm a intenção de aprender a cozinhar e serem gestores de seus restaurantes. Ou seja, conforme apresentado no item sobre formação geral, em relação ao perfil profissional, observa-se uma ênfase na exigência do mercado associada à ideia de *status* e de valorização da profissão de *chefe* de cozinha. Ideias estas que se distanciam da rápida inserção no mercado de trabalho, que geralmente se dá a partir de cargos inferiores e não diretamente como *chefe* de cozinha.

Na visão dos entrevistados, as Instituições de Ensino Superior seriam incapazes de introduzir os estudantes à vida de cozinheiro profissional e com isso contribuiriam para uma equivocada glamorização do trabalho do *chef* de cozinha.

“Mas o que está acontecendo hoje com esse *boom* da gastronomia, que ta todo mundo indo para as faculdades de gastronomia, e muitas pessoas não sabem realmente qual a realidade de uma cozinha, porque glamour mesmo não existe nenhum, né? E eu acho que é uma faca de dois gumes, na verdade, o curso de gastronomia são dois anos e acho muito pouco, na verdade, porque eu acho que tem que ser casado realmente com os estágios, porque a realidade é completamente diferente. Muitos às vezes saem achando que já é *chef* e não são... são cozinheiros, tem que ter experiência, eu acho que tudo na vida é prática, a gente tem que continuar buscando constantemente e aprendendo constantemente” (Antonia).

“E aí o que que acontece, mas aí hoje em dia, né, com esse levar ao estrelato de *chef* de cozinha e tal, surgiram um monte de estudantes de gastronomia voltados para esse glamour. Eu quero ser, eu quero fazer o curso de gastronomia e quando eu terminar o curso de gastronomia, eu vou ser um *chef*. Formado e tal. É nada. Você terminou o curso de gastronomia, você deveria entrar na base das cozinhas, começar tudo de novo, meu amigo. Passou um tempo ali estudando, passou. Saiu, vai entrar aqui como ou auxiliar de cozinha ou cozinheiro. E vai ralar mais uns três a quatro anos de novo, pra aí se tornar *chef*. Porque saiu da faculdade, não se torna um *chef* não. Com esse negócio do glamour e tal, muita gente fica iludido. E quando entra no curso, passa dois anos, um, abandona, diz: não, não era isso que eu imaginava, não era. E, assim, quando começa a trabalhar, começa a estagiar, começa, não entende. É, não entende e não se adapta” (Lúcio).

Tal incapacidade de se aproximar da realidade das cozinhas de restaurantes é explicada,

entre outros fatores, pelo tipo de trajetória dos professores que compõem o corpo docente destas instituições de ensino superior, o qual, de acordo com os informantes, não possui em seus quadros professores que tenham uma carreira como cozinheiros profissionais ou *chefs* de cozinha.

“Então, eu infelizmente acho que na verdade, assim, é um ramo muito difícil de ensinar. Porque é o que eu falei, cada cara faz de uma maneira. Se você prestar atenção também, são pouquíssimos *chefs*, não digo renomados, porque você ter nome não quer dizer que você seja bom, mas *chefs* bons que tem restaurantes bons, tem um trabalho bacana e dão aula. Porque não dá tempo. Ou você fica no restaurante, na cozinha, cozinhando, estudando, pesquisando. Ou você fica numa sala de aula. Então a gente, de alguma maneira, teria que achar um meio termo disso, porque, e falo isso dos meus companheiros que estudaram comigo e hoje são professores, são coordenadores, nenhum deles teve uma carreira na cozinha, nenhum deles teve uma carreira sólida, teve uma carreira bacana pra poder passar algo pra alguém. Eu já fui chamado, mas falei: cara, me desculpa, eu acho que eu não tenho capacidade de passar coisas pra eles. Sei muita coisa? Sei muita coisa. Mas acho que ainda não sou capaz de dar aula, de ensinar alguma coisa pra alguém, e dizer que eles sairiam capacitados, ainda mais no atual formato do ensino, mas acho que isso é um dos pontos fortes. Teria que conseguir conciliar alguém que tem uma carreira forte, algum *chef* bacana, passar a dar aula, e passar esses ensinamentos pras pessoas, e não ficar só no teórico, e não ficar só em receitas e tal” (Daniel).

Inclusive, segundo os relatos, o curso de tecnólogo em gastronomia tem formado quadros para as próprias instituições de ensino superior. Existem relatos de instituições que oferecem pós-graduações para alunos ainda não graduados com o propósito de habilitá-los à docência.

“Aí pronto, aí fiquei, aí no último período da faculdade ainda fiz a loucura de aos sábados fazer uma pós. Então eu não tinha mais tempo pra nada. Então eu ainda passei...

E quando a pessoa tá terminando a faculdade já pode entrar numa pós?

Já pode, no último período você já pode.

No próprio SENAC?

No próprio SENAC, que era docência, que eu quero lecionar ainda”(Júlia).

Além disso, existe a observação de que o ambiente das Instituições de Ensino Superior distancia-se do mundo real de trabalho por conta do modo pelo qual são organizadas as atividades práticas: a. o tempo para executar as tarefas é muito mais extenso e livre de pressão; b. a quantidade de vezes em que determinada atividade é executada não é o suficiente para dominar a técnica; e c. pela própria estrutura física: bons equipamentos, espaço razoável dentro da cozinha, que está sempre organizada e limpa, entre outros.

“(...) nessas escolas todas, né, da, do mundo acadêmico, né, da universidade, aí depois da escola, é, de artes culinárias do Laurent, disso, se encontrava o mundo ideal, sabe, quase utópico, da cozinha, o melhor equipamento, a melhor estrutura, um lugar lindo e muito bem cuidado, os melhores produtos, quase impossível de reproduzir no mercado realmente. E daí então, a, o Pomodori, especialmente, é onde mostrei, e o próprio Jefferson Rueda, discípulo do Laurent, tinha sido formado profissionalmente pelo Laurent, é, aí eu vi toda aquela, a escola Laurent, a linhagem dele aplicada no restaurante. E aí, ali eu percebi que, é, a excelência muitas vezes independia de ter muito espaço, muitos equipamentos, muitos profissionais, dependia exclusivamente de você se dispor a fazer e a pagar esse preço, né? E esse preço é cobrado de muitas formas, assim, de trabalho, de precisão, de dedicação, abdicação, de custo mesmo, financeiro” (José).

“Porque, por exemplo, as pessoas chegam aqui, eu pergunto, de faculdade: ah, você sabe limpar peixe? Ah, eu limpei na faculdade. Quantas vezes você limpou peixe? Uma vez. Cara, como assim uma vez? É, na aula de peixes deu um peixe pra gente limpar uma vez. Então, sei lá, que que você, que que na vida que você fez uma vez, que você saiba fazer, entendeu? Nada. E você tá pagando dois mil reais. Então aí você chega pro cara e fala: ah, você sabe, sei lá, fazer um caldo? Ah, eu fiz uma vez. Mas você divide esse caldo com seis pessoas, ou com quatro pessoas, você faz junto com a bancada. Tá. E você fez, mas você sabe porque você torrou o osso quando você fez o caldo? Não. Por que? Porque você pega uma receita e faz e depois quer saber se o resultado final ficou bom. Mas se no meio disso, alguma coisa der errada, você não sabe porque deu errado ou como consertar. Ou se a gente muda uma coisa do processo, qual seria o resultado final? Por que você mudou e tal? Isso você não tem, sabe, você não tem química, por exemplo, na faculdade. Você tem um receituário. Mas você não tem química. Você não tem um período de teste onde: ah, vamo fazer um caldo disso, um caldo aquilo, um caldo aquilo. Não tem. Você tem, você pega a receita e tal, e você prova o sabor, tá, e por que tem esse gosto diferente? Não sei. Eu sei que porque, sei lá, se você vai ler uma receita, você vê os ingredientes diferentes, mas exatamente porque não se sabe” (Daniel).

Diante do exposto, é possível afirmar que o crescimento na oferta de cursos superiores de gastronomia, nos últimos quinze anos, obedece mais a demandas do mercado da educação do que da restauração, ou da gastronomia como um todo.

Para os *chefs* entrevistados, as instituições de ensino privadas – as quais, como visto, concentram a maioria dos cursos superiores disponíveis no país - são empresas e enquanto tais possuem determinados compromissos, especialmente com o retorno financeiro.

Os entrevistados apontam ainda, como reforço de seus argumentos críticos e indicador da distância entre educação formal e o mercado específico da restauração, a existência de uma assimetria entre a mensalidade das melhores escolas e o salário de um cozinheiro em início de carreira.

“Então eu acho que a faculdade hoje em dia, e que em termos de negócio eles tão certo, virou muito mais um ganha pão. E se eu te falar, eu aposto que daqui a dez anos, desses cem cursos de gastronomia que abriram, vão existir só mais uns trinta. Porque vai passar a moda, vai passar, ninguém mais vai pagar dois mil reais de faculdade. Porque hoje em dia, aqui em São Paulo, por exemplo, o piso de um salário, de um cozinheiro iniciante, é

mil e 300 reais” (Daniel).

“Mas o importante, o problema é que assim, a maioria das faculdades são privadas, eles precisam ganhar dinheiro. Então precisam de alunos. Então não vão mandar embora um aluno que seja ruim. Então não tem, não tem peneira. Então tem qualquer um. É, existe uma coisa aqui que, assim, todo mundo quer ser *chef* de cozinha, mas todo mundo quer ser Alex Atala. Então não fazem a mínima ideia do que é o trabalho que levam. Então vão fazer a faculdade. Ninguém manda eles embora. A faculdade é mole. É, não sei se, se realmente a base acadêmica e os professores são tão bons quanto deveriam, pra que uma pessoa que se considere que saiu formada de lá. E por outro lado, o grande problema é que você vai pra uma faculdade onde você paga 1200, 1500 reais por mês, quando você sai, e se você vai trabalhar em um restaurante, você vai começar ganhando 900. Não faz muito sentido isso. Isso por um lado. Por outro, as aulas acho que são 4 horas, 5 vezes por semana. E a gastronomia é outra realidade, são 14 horas, 8 vezes (sic), por semana. Então eu não sei se quando essa pessoa que fez a escola, sai, se encontra com a realidade, fala: não, então, mas não, perai. Vou trabalhar 14 horas, 8 vezes por semana, ganhar 800 reais, ainda tem os descontos, trabalhando até 1 e meia da manhã, não tem ônibus pra ir embora. Porque nesse país, não tem ônibus após meia noite, então muitas pessoas não têm como ir embora. Tem que esperar até as 4 da manhã no ponto de ônibus. Então é f*” (Aurora).

“Cozinha, eu vejo muito a necessidade da gente olhar até a parte social daquela pessoa, assim, porque uma pessoa que tem condição de gastar dois mil reais num curso superior, dificilmente essa pessoa vai compreender o que é ganhar 800 e lavar chão e ouvir grito e estar num lugar quente, e durante o fim de semana, extremamente hostil. Só fica se gostar muito, muito, assim. Porque não é bom, não é uma profissão legal, assim. Eu amo muito, mas não é legal, né? Ainda mais num país como o nosso, extremamente quente, enfim. Então tem que ter um troço muito maluco pelo ofício. Então, assim, é engraçado, eu fui observando com o tempo que eu fui me dando melhor com estagiários de faculdades mais simples. Melhor ainda com os que vêm de ONG. Infelizmente tem que ter o amor, mas também tem que ter o precisar trabalhar, que aquela pessoa ao invés de trabalhar como doméstica ou como cozinheira, é melhor trabalhar como cozinheira porque ela gosta daquilo, e sempre tem um gosto, né? Que aquilo vai fazer algum sentido e ali que aquilo vai ser um bom emprego” (Maria).

Outro ponto levantado para ratificar o paradoxo da formação superior tecnológica em gastronomia diz respeito à baixa absorção de egressos desses cursos pelos restaurantes, ou pelo mercado da gastronomia mais geral.

“Da minha equipe de formação, não sei se você conhece, tem o José Barattino, que é lá do Emiliano, né? Que, né, o cara deu uma pipocada, assim, e o resto, um foi ser professor nessa área, uma foi ser confeitadeira, não sei por onde é que ela anda. Mas, assim, a maioria do pessoal, acho que uns cinco ficaram na área e o resto foram trabalhar com banco, ou foi trabalhar com outra coisa, assim, sabe? (...) É, o pessoal cai fora. Eu não tenho ninguém, ninguém de universidade lá com a gente. Esse tempo todo, já teve gente, já passou, o pessoal pede as contas e vai embora. Eu não sei o que vai fazer. Fica fazendo evento, fica fazendo evento, aí começa, aí tem uns que, ah, faz um negócio de jantar em casa, depois para, depois, sei lá, some” (Janaína).

“Então você imagina, assim, vamos dizer, vamos fazer por baixo, se tiver seis turmas, uma de cada faculdade. Tem mais. Se tiver só seis e cada uma tiver uma, e todo ano formando essas seis turmas, se formando por ano, sei lá. Vão ser por baixo, sei lá, 200 pessoas saindo.

Por baixo, tô falando tudo por baixo. 200 pessoas se formando em gastronomia achando que vão ter um super lugar de trabalho aí depois que sai da faculdade. E quando sai, o negócio não é assim, né? E geralmente, muitas das pessoas que hoje, assim, vamos dizer, né que domina, mas assim, mas que tão aqui no mercado de trabalho, a grande maioria não tem essa formação universitária. (...) Às vezes você, assim, a gente precisa muito, muito de cargos de responsabilidade. Por exemplo, eu preciso muito. Eu não tenho, a gente não consegue. Tipo, a última vez que eu tentei botar gente de um nível, vamos dizer, superior, pra trabalhar, a pessoa passou três meses comigo, quando saiu, a pessoa deu consultoria pra dois restaurantes falando o meu cardápio todinho, o meu conceito de negócio...” (Luiz).

“Na minha turma do SENAC, eram 50, no final das contas se formaram, sei lá, uns 40. Desses 40, uns 15 são professores no SENAC. No SENAC aqui de São Paulo. E mais uns 10 são professores por aí. No Espírito Santo, no Rio de Janeiro. Então é bastante pra uma turma de 40. Fora os que tão na área ainda assim que nem eu. Coisa que você não vê hoje em dia tanta gente. E eu te falo porque na minha cozinha eu só tenho gente de faculdade, né? Gente jovem de faculdade e tal. Uma opção minha, assim. Eu tenho problema de girar muito, das pessoas, eu sei que as pessoas tão aqui pra aprender, eu sou uma escada pra eles, por outro lado, eu consigo ter um nível de conversa melhor, não preciso ficar me esgoelando, não preciso ficar gritando, eu consigo me explicar pras pessoas, as pessoas conseguem entender (...)” (Daniel).

A despeito das críticas acima elencadas, os entrevistados também reconhecem que não se pode exigir que as Instituições de Ensino Superior entreguem um profissional maduro. Isso seria irreal para qualquer profissão e ainda mais para uma ocupação como a de cozinheiro, que permanece ligada a elementos cruciais dos ofícios, especialmente no que tange à formação calcada principalmente no treinamento *on the job*, por meio da relação mestre-aprendiz.

Uma vez que ocupam a função de *chef*, o papel deles, os líderes das brigadas, envolve o desempenho da função de mestre, de ensinar e assim completar a formação dos jovens recém saídos das Instituições de Ensino Superior e de cursos técnicos em geral.

“São formações complementares, né, o, o *chef* de cozinha, o restaurante não deve ser injusto, exigir da faculdade que entregasse um profissional pronto, né? É, quando recebemos alunos, bons alunos pra estágios ou mesmo pra vagas de emprego, a gente espera, claro, uma pessoa, bem elementar, né, que tenha essas linguagens da cozinha, mas a gente não espera que seja um profissional, assim, pleno. E a gente se imbui do compromisso de formar essas pessoas, é a nossa parte dentro da, da formação e do desenvolvimento do mercado. É, na nossa história, a nossa primeira brigada que a maior parte dela tá aqui até hoje, é gente que nunca tinha tocado numa panela, gente que jamais tinha servido uma mesa, formamos esses, essas pessoas em é, garçons, maîtres, gerentes, cozinheiros, *chefs* de cozinha, padeiros, confeitadores, pessoas que vieram do nada, né, de nenhuma experiência na cozinha. E aí depois essa primeira turma veio se juntando, estagiários que foram ficando, é, outros profissionais que vieram se apresentar, e, e aí também uma vantagem, é, de uma equipe de origens distintas é que você tem do balanço, né, que, e, e um, e, é, não quero que pareça romântico *a priori*, mas aprender com o outro, tem pessoas aqui que tem histórias de vida tocantes e, é, e gente que passou fome, é, todo tipo de privação, que teve, sabe, histórias pessoais, é, difíceis, e, se junta com, às vezes alguns jovens nascidos em berço de ouro, sabe, já conhece o mundo, falam vários idiomas.

Mas, é, eles trocam muita coisa, sabe, a gente recebeu estrangeiros, é, profissionais já tarimbados e tal, de grandes restaurantes, é, em comum todos eles sempre se tocam, né, com esse clima aqui, sabe, com o trabalho” (José).

Em decorrência da centralidade da tradicional formação *on the job*, a maioria dos entrevistados recebe estagiários em seus restaurantes. Muitos organizam essas experiências através de programas, com tempo definido (um mês; dois meses, por exemplo), carga horária semanal especificada e alguma ajuda de custo (em geral, esse trabalho não é remunerado).

“Alguns estágios são remunerados, é muito raro, principalmente aqui em Recife. Mas geralmente eles dão passagem. E alimentação tem, né? Comida você tem, porque você tá fazendo a comida também. Então, mas geralmente é isso que a gente vê. É o que eu falo, tem muito estagiário que pergunta: quanto é que ganha? Ganha nada, ninguém ganha nada não, meu filho. Mas olhe, se eu tivesse que pagar, eu teria pago. É um dinheiro que não se paga. O que eu aprendi, o que me deu de experiência, do que eu aprendi, não tem dinheiro no mundo que pague, não tem” (Júlia).

A busca por uma institucionalização maior dos estágios é um reflexo de experiências mal-sucedidas nesse campo. Os informantes foram bastante críticos com relação aos estudantes e narraram inúmeras experiências negativas. Em regra, essa interação com os estagiários é o principal elemento de ligação entre o universo da cozinha de restaurantes e as instituições de ensino superior. Por isso mesmo, as experiências oriundas desta interação embasam as principais críticas destinadas ao papel desempenhado pelas últimas na formação de cozinheiros.

“São preguiçosos, é, não são responsáveis, se cansam em seguida, passam 2 horas de tá limpando alface e já tão encostado na bancada e olhando pro outro lado, pra ver o que ele vai fazer. É... Hum... Não tem paladar. Não suporta uma pressão e o ritmo de uma cozinha, porque nunca aprenderam isso, eles iam das 8 às 4 e depois das 4 e meia já tavam em casa assistindo tv, então porque que eles vão ficar 14 horas, ou 8, 9, 10 horas? É, não suportam uma cobrança. Em seguida, reclama se o *chef* de cozinha fala: pô, meu. Que são coisas que numa cozinha acontecem. Mas: pô, meu, só faz com a mão limpa. É, mas bom, não fala assim comigo, blábláblá” (Aurora).

“Eu acho que tem essa, esse confronto, mas eu acho que como em qualquer profissão, entendeu? Assim, só que daí tu vai vendo com o tempo, né? Assim, por exemplo, no hoje, eu acho assim que 70% dos nossos funcionários foram estagiários um dia, né? Então assim, e outros 70% estagiaram e saíram, entendeu? E não... Então é uma coisa também, assim, de dar a oportunidade e te identificar ou não. E tu vê, assim. Tu vê, né, cara feia, neguinho que reclama que tem que cortar cebola, que não viu nada, sabe? Essas coisas, assim. Essa noção de como funciona uma cozinha, né? E como tudo é importante, né, desde a pessoa que lava a louça, né, até a pessoa que tá a frente do serviço, assim. Todos os papéis são importantes, né? Então, assim, eu acho que tem gente que sai da faculdade com muita sede ao pote já. E isso é uma coisa, assim, já querendo, já achando que sabe tudo. E isso é uma grande cagada. Porque no momento que tu acha que sabe tudo, tu não aprende mais nada, né? Então, assim, isso é uma coisa que eu noto às vezes, assim, que

tem uma pretensão, assim, de uma molecada jovem, que estudou, ou que fez um estágiozinho ali e que chega achando que é o rei. Daí tu vai falar uma coisa: ah, mas eu, a minha experiência. Que experiência, né? Que experiência? Quantos anos tu trabalha na cozinha? Um ano? Dois anos? Né? Que experiência? Como assim, né? Então eu acho que é mais isso, assim, que vem com essa coisa muito e já querendo, assim, porque existe um glamour, né, em torno dessa coisa da gastronomia, do *chef*, né? Então as pessoas às vezes elas querem mais isso do que a outra coisa. E a outra coisa é que é o que é, né? Assim, o de fora é consequência do que tu faz aqui no teu dia a dia. Tu trabalha na cozinha, né? Se tu não tem isso, tu nunca vai ter o resto. E tem gente já querendo, já entra... foto no facebook, não sei que, papapa, né? Eu noto, assim. A gente tenta, enfim, tenta mostrar o caminho que é a nossa filosofia aqui e que a gente se identifica, se dá bem, trabalha, vai pra outros lugares e pararan. E é muito bacana. Pra gente, é muito gratificante isso. E quem a gente vê que não tá afim também, tu nem dá bola, daí neguinho acaba saindo e isso aí” (Alice).

“Não querem fazer as tarefas básicas na cozinha. Não querem ir pra pia. Eu lavei muita louça, passei muito pano no chão, lavei bancada, tirei mesa, servi mesa, fui auxiliar de garçom, tirei pedido. Muita coisa. Então eu fiz, eu passei por tudo, porque pra você poder mandar, você tem que saber fazer. Como é que eu vou mandar um negócio se eu não sei?! Então você tem que passar por todas as áreas. É o indicado. Então na própria faculdade, coleguinhas de sala falavam, que a gente tem, a gente cozinha tudo, mas tem que lavar tudo que sujou. Então cada vez, cada aula a gente elegia alguém pra lavar. Tinha gente que falava: eu não lavo prato em casa, vou lavar aqui na faculdade? Eu tô pagando. Eu: oi, como é?! Não vai?!” (Júlia).

“Ainda trabalho, de vez em quando, aparece um ou outro. Mas eu sou muito, hoje em dia eu sou muito chato pra isso. Antigamente, eu tinha um prazer muito grande de pegar um estagiário da faculdade daqui e ensinar a ele alguma coisa. Aí começou a um pisar na bola, o outro, o outro. Depois apareceu uma reca assim, de uns cinco ou seis, que a gente foi pegando e os caras não queriam, assim, na manipulação. No segundo dia, terceiro dia, já não vinha mais (...) Não agradecia, não dizia obrigado, nada. Ainda tinha uns que a gente tinha que escutar uns desaforos, dizer que isso aqui era uma escravidão, vir pra cá pra ficar lavando negócio, chão, eu sou estudante de gastronomia. Dava vontade de dizer: grande m*. Entendeu? Mas, assim, o negócio foi me magoando, foi me magoando, que chegou uma hora que eu disse: ó, nenhuma, desfiz todas... (...) E uma coisa que a gente faz, o estágio, ele é remunerado. A gente não recebe estagiário e não paga nada não. Recebe o estagiário, remunerado, que é pra poder a gente cobrar a ele. Você tem horário pra chegar, tem horário pra sair. Né porque você tá trabalhando de graça aqui, que você vai chegar no horário atrasado e sair no horário mais cedo, porque tinha um show, tinha uma festa. Tem horário. A gente paga, a gente paga 150 reais semanal, que dá um valor de 600 reais por mês” (Lúcio).

“Sim, sim tem um programa de estágio. A gente não é muito aberto para estágio. É... não assim qualquer um que seja e a gente chama. É... faz uma entrevista comigo, passa um tempão sem estagiário... A gente não precisa preencher essa vaga. Se vem uma pessoa que a gente acha interessante, a gente abre a vaga. O programa funciona assim: a pessoa trabalha um mês de graça, mais um mês recebendo ajuda de custo, e mais um mês recebendo além da ajuda de custo, recebendo mais um por fora. É um programa de 3 meses, é... Mas a pessoa tem cumprir horário, né, pode folgar um dia por semana, e aí, não precisa trabalhar os dias no fim de semana, pode trabalhar só um dia. Mas, ela tem que cumprir o combinado, né, é muito importante a pessoa saber que a gente conta com ela. Assim como a gente perde o nosso tempo ensinando a pessoa, a gente tem que contar que ela vai tá nos dias que a gente combinou. Então, sim, a gente tem estagiário, mas a gente não é tão aberto a estágio como muitos restaurantes por aí. (...) Já, um monte, um monte

de problema. Estagiário fala demais, é..., humilha meus cozinheiros, gente que não tem responsabilidade, gente que trabalhou 3 dias aqui e saiu com as minhas receitas e roubou nosso *mailing* e passou email para os nossos clientes... Então, eu sou um pouco receosa assim. Não abro para qualquer um não” (Lígia).

“Ah, é. É um absurdo. Eu tenho programa de estágio. No começo ele era não remunerado, os caras não vem. O cara quer ganhar dinheiro pra trabalhar, pra não fazer nada. Trabalhar 5 horas na produção, ir pra casa e sábado e domingo livre. E aí os caras não vem. E agora quando eu acho um estagiário que eu acho que merece, eu dou 300 reais por mês. Agora eu tenho na cozinha uma estagiária que assumiu o lugar de um cozinheiro, essa semana, ela vai receber a caixinha. E eu vou analisar realmente a possibilidade de contratá-la” (Fernando).

Dos quatorze *chefs* entrevistados, seis concluíram cursos superiores de gastronomia (sempre como segunda opção de graduação e muitas vezes depois de já terem iniciado seu treinamento *on the job*) no Brasil, cinco cursaram cursos técnicos no exterior (França, Inglaterra e Espanha, todos após iniciarem seus treinamentos no mundo real do trabalho) e os outros três tiveram sua formação apenas *on the job*.

“Eu não fiz faculdade. Eu me recuso a pagar dois paus e duzentos numa faculdade que não vai me ensinar nada. Eu fui trabalhar e ganhava dois paus e duzentos pra aprender, entendeu? (Fernando)”.

“Não, porque isso é só no Brasil. Essa estória de gastro, universidade em gastronomia, falar que um cozinheiro é igual a um advogado, é só no Brasil que existe essa ilusão. Porque o Brasil, essa, essa, essa cabeça nossa de classe baixa virando classe média, que: passei na faculdade, casei, resolvi meus problemas, entendeu? As instituições, lavagem cerebral, atacam isso ainda, entendeu? Cozinheiro não é universitário, gente, cozinheiro é igual a marceneiro, é um curso técnico, na Europa é um curso técnico, não é um curso, é, de diploma, entendeu? É igual a um SESI aqui, você vai lá, tem curso de marceneiro, de serralheiro, de, sabe? É isso” (Paulo).

A duração do curso é considerada insuficiente para que alguém possa se considerar formado e, sobretudo, o tipo de conhecimento transferido nestas instituições não é capaz de desenvolver as principais habilidades que um cozinheiro profissional precisa ter.

Como discutido anteriormente, somente a prática *on the job*, no mundo real do trabalho, é capaz de iniciar, socializar e transformar um leigo em profissional de cozinha. Afora isso, a ideia de formação contínua, de uma busca constante por aperfeiçoamento, que faz parte da definição e da caracterização do artesanato e do artífice (SENNETT, 2009) é muito forte nas falas dos informantes. A inquietude e a busca por fazer sempre melhor são alguns dos principais marcadores identitários utilizados pelos pares para reconhecer um bom cozinheiro profissional.

“Formação contínua, nunca para de aprender. É um mundo muito vasto, sabe como é, eu não tenho vergonha nenhuma de dizer que algumas coisas daqui eu não sabia fazer. (...) E cada cozinha é um mundo diferente, cada restaurante é um mundo diferente também. Se você entrar aqui, a gente se organiza de uma forma, se você for no quina do futuro, Lúcio vai se organizar de outra forma. Então, eu tenho certeza que se eu for trabalhar em Lúcio, eu vou aprender muito, se ele vier trabalhar aqui ele vai aprender também, porque a gente trabalha de forma diferente. Se você quiser continuar aprendendo, você continua. Depende da pessoa também” (Ciro).

“Não acaba, só tá começando. Isso aí, a faculdade é bom pra introduzir você no mercado de trabalho. Tanto que é um curso técnico, você, um profissional não se faz em dois anos. Em dois anos e meio. Principalmente cozinha” (Júlia).

De acordo com os entrevistados, o tempo de formação necessário para um cozinheiro poder assumir a função de *chef* de cozinha seria de em média dez anos.

A educação formal – que em regra dura dois anos - funcionaria como uma introdução ao vasto universo da gastronomia, da culinária e do mercado da gastronomia devendo ser complementada por um longo treinamento *on the job* (em torno de oito anos pelo tempo de formação estabelecido pelos entrevistados), se possível por meio de uma estratégia itinerante, que, como visto, é uma tradição dentro do grupo: trabalhar com vários *chefs* diferentes para acumular experiências diversas até atingir um nível de maturidade que permita ao cozinheiro não só liderar uma equipe, como desenvolver um trabalho mais autônomo e autoral.

Já para ser um cozinheiro somente, ou um *chef* de praça, os entrevistados afirmam que dois ou três anos de treinamento *on the job* são suficientes.

“Pra isso, não mais que isso, se eles faz as coisas certas. Depois é só um acúmulo de experiência. Ele vai continuar crescendo, mas pra pegar uma praça com qualidade, um ano e meio, dois, por aí. Ah, um *chef* de cozinha, aí depende. Se a pessoa é extremamente talentosa e já tem uma linguagem, e uma coisa muito muito clara, talvez em dois anos também ele aprende a operação da coisa, já em seguida, sei lá, abre um restaurante e é um sucesso inacreditável. Agora são difíceis esses casos, que eu acho que demanda um tempo, né, eu diria, sei lá, oito, dez anos?! Mais ou menos” (Aurora).

“Para chegar a ser *chef* é no mínimo 10 anos e para ser cozinheiro é prática, é o dia a dia, é depende muito de um para outro, mas são anos” (Antonia).

“Dez anos, dez anos é o ideal. Agora na situação que nós tamos, falar do cenário do Brasil, que eu acho que a gente tem que adaptar pra cá, eu acho que a pessoa passar três anos aqui na minha cozinha, ela já sai daqui um bom cozinheiro, muito bom cozinheiro. Se ela vai ser um bom *chef*, é outra estória. Vai passar por N outras coisas, entendeu? Porque tudo isso que eu te falei, liderança, eu posso mostrar como é. Agora ensinar a liderar é um negócio que é meio delicado isso, sabe? É, é, a, começa a entrar muito na questão da personalidade, e faz um monte de coisa aí, e aí não é só socióloga, mas entra questão psicológica de infância, de um monte de coisa, ser um bom líder, sabe? Então é, aí já é uma outra coisa. Agora o que que a gente tem que entender na profissão de cozinheiro? Que não é porque você não pode ser um bom *chef*, que você não pode ser um bom cozinheiro, e ter uma vida digna, aquela vida decente e viver disso, entendeu? (Paulo).

“Porque quem gosta de cozinhar, você deve ter visto que gosta desde sempre, né, acho que a maioria. São poucos que, sei lá, me vem o Paulo que é um cara que não cozinhava, mas são poucos, sabe? São mais exceções que... (...) Vamo pensar, pensando nele, pensando se tem uma diferença nas pessoas com quem trabalhei, penso em 8, 10 anos. E ainda assim eu desconfio de todo cozinheiro que fala: ah, eu sei cozinhar” (Maria).

“Pra sempre. É. Não tem essa... No dia que você achar que você é um bom cozinheiro é o dia que você vai começar a se f*. Não tem essa... É um trabalho em desenvolvimento. Você pergunta pro melhor do mundo se ele se considera um bom cozinheiro. Eu não me considero um bom cozinheiro. Acho que eu sei fazer, eu tô aprendendo e eu sei fazer mais ou menos. Se você achar que, se você falar: ah, eu acho que em 20 anos, cê é bom; depois de 20 anos, sua carreira acabou. Pelo menos eu vejo assim. Eu prefiro ficar pra sempre tentando” (Fernando).

“Varia de pessoa para pessoa. Em média, depois que sai da escola uns 4 anos assim já pode se dizer assim que é um *chef* decente. Depende muito da pessoa e da dedicação. Tem gente que se dedica a, depois que sair da escola, passar pelos melhores restaurantes do mundo. Tem amigos que passaram por 8, 9 dos melhores restaurantes do mundo. Essa pessoa ta formada. Mas tem gente que quer ganhar logo dinheiro etc. Tristan (antigo *subchef*) mesmo saiu da escola e trabalhou em dois restaurantes, mas era uma máquina. Talvez levasse no sangue, talvez seja aptidão” (Ciro).

Para os entrevistados, dentre as principais vantagens de se ter frequentado uma escola, seja ela superior ou apenas técnica, estariam o acesso a um conteúdo relevante para aqueles que querem trabalhar com a cozinha de modo sistematizado; bem como, a iniciação dos estudantes em um repertório comum, em uma linguagem, que é a dos fundamentos e técnicas básicas da cozinha francesa.

“E foi daí que eu fui cursar gastronomia, quando eu já tava no quarto ano de profissão. Aí fiz os dois anos. Eu adorei. Acho muito importante você buscar esse embasamento teórico. Seja livro, seja *internet*. Ou fazendo uma faculdade ou um curso, ou um estágio fora, num sei. Pra mim foi, assim, eu me alimento disso, isso me faz entender. Porque o que mudou foi eu deixar de realmente ser a cozinheira caseira que vai na base do, da coisa de feitiçeira mesmo, ah, embatumou o bolo porque o tempo tá ruim, o pão não cresceu porque... Você sai desse campo nebuloso e vai pra um **raciocínio culinário**, que te abre muito mais além do que aquela receita. Não, o que pode matar um fermento é um sal, enfim. Gordura pode prejudicar sua fermentação. Apimentados também. Você vai entender isso, eu gosto de trabalhar, assim, sem essa parte nebulosa do apenas testes. E encurtou os meus caminhos, né? O meu raciocínio” (Maria).

“Eu acho que o mais bacana da faculdade, assim, porque o que eu vejo, assim, talvez, assim, é uma cronologia, assim, sabe, no aprendizado assim, né? Essa organização do aprendizado assim, né? Então por onde se começa, né? Quais são as técnicas base? A história da cozinha, né? Até a parte administrativa, que por exemplo essa parte eu pulei totalmente, se eu tivesse que ter o meu restaurante sozinha, hoje eu não poderia, porque, né? [risos] Sabe? Enfim. É... Mas eu acho que mais, assim, te instrui, assim. Mas ao mesmo tempo eu vejo que tem gente da faculdade que não tá nem aí, que não lê, que não, né, não pega um livro. Mas eu não acho indispensável. Não acho” (Alice).

“Eu acho bom, porque na minha época não tinha. Se tivesse, eu teria feito. Porque a gente... Eu acho assim, que essa linha de, o que acontece hoje em dia, na minha época, eu não tinha o embasamento técnico, não era nem técnico, mas teórico, das bases. Sei lá, mas por exemplo, o que é um vinagrette. Vinagrette é todo molho que leva vinagre. Aí um vinagrette de mostarda, um molho como se fosse uma maionese de mostarda, aí leva o vinagre e faz o emulsionamento e tal. Essa base teórica eu não tinha, zero, sabia nem pra onde ir. É. O que é um molho, sei lá, porque vem as bases dos nomes, né? Dos cortes. Um corte *Julienne*, um corte não sei que lá, essas coisas você aprende na faculdade. Eu aprendi assim: corte isso aí em cubinho e corte isso aí em tirinha. Mas tem os termos técnicos. Uma vez eu fui cozinhar com, faz muitos anos atrás, foi uma vez que eu fui cozinhar com Flávia Quaresma, eu acho. Aí ela falou um termo em francês, o *fouet*, o batedor. Lúcio, me passa o *fouet*. Eu disse: hein? Ela me disse: me passa o *fouet*. Me passa o que? O *fouet*, menino, o batedor. Eu disse: puta que vergonha, bicho. Pra mim... Então assim, você tava ali já no ramo, mas você não tinha embasamento. Ela teve, ela fez escola *Cordon Bleu*, eu não fiz” (Lúcio).

“Por outro lado, a faculdade te dá algumas bases teóricas muito boas. Bases de microbiologia. Uma parte de economia, onde você tem alguma noção, mas não completamente, você só aprende batendo a cabeça. Por exemplo, porcentagem de imposto, aquelas todas diferentes, se você é uma empresa simples, se você é uma empresa de lucro presumível e tal. Você vê muito por cima e na hora do vamo ver que você vê o quanto é difícil ou o quanto é diferente uma história de outra. Mas acho que essa base teórica é bacana, essa parte de, também de, de uma certa maneira, depois de você conhecer uma parte dessa nova geração que tem no teu mercado. Então se alguém te desaponta, se alguém tal, se você conhece um cara, conhece outro, sabe, pra vocês se juntarem, pra vocês fazerem algum festival, pra vocês trocarem alguma figurinha” (Daniel).

Uma das entrevistadas classificou esse conhecimento como raciocínio culinário. O raciocínio culinário seria a explicação científica que embasa as transformações operacionalizadas na cozinha, seria o fazer culinário pensado, em que o cozinheiro domina não só técnicas e receitas, mas as razões das reações químicas que conduzem ao resultado desejado, bem como a dimensão histórica e cultural das tradições culinárias pelas quais transita.

“Te dá raciocínio culinário. Eu gosto muito, o que eu mais gosto da minha trajetória é eu ter tido a prática antes da teoria. Isso me ajudou muito porque eu já fui com uma certa intimidade, eu já fui com dúvida, né? Eu acho que as pessoas deveriam fazer isso, assim. Eu acho que dificilmente dá certo alguém que entra com 17 e sai com 19 de uma faculdade dessa. Aí faz um estágio bonitinho no Andoni e volta e, né? Então eu, com todo respeito a quem faz isso, teve gente que deu certo, mas é muito cedo, sabe? É muito jovem. Até pra ser um líder, que não é um trem fácil, é muito mais legal ser cozinheiro, né? É muito mais legal, muito mais divertido. O que eu gosto é esse lado da barriga no fogão. (...) É uma teoria que vem da prática e tudo junto e é um namoro, é incrível. Eu acho importante. Não sou como Laurent: ah a faculdade... Não, não é só a prática não. Acho muito importante, me fez muito bem (Maria).

O compartilhamento de um repertório de técnicas básicas e de uma linguagem comum, própria da cozinha, facilitaria o trabalho dos *chefs* no momento do treinamento *on the job*, pois, em

teoria, não seria preciso fazer um trabalho de base com esses estagiários, mas somente adaptar esse conhecimento prévio, a respeito de técnicas clássicas da culinária no ocidente, aos seus estilos e aos modos de funcionamento das cozinhas de seus restaurantes.

“Porque cada *chef* trabalha de uma maneira, cada *chef* tem sua maneira de limpar o camarão, tem sua maneira de fazer cada receita, assim. Então não adianta você sair de lá com uma receita de um bolo de chocolate porque em cada lugar que você for, esse bolo de chocolate vai ser diferente. Seja a proporção de ingredientes, seja na maneira que você fez, seja na temperatura de assar. Então você não precisa, você não deveria se ater às receitas. E até, digamos, técnica é importante, mas é o que eu falei, cada cara faz de uma maneira mesmo. Sei lá, bater *chantilly*. Tem gente que bate assim em movimento circular. Tem gente que bate em movimento de S, de oito. Tem gente que põe gelo, outros não põem gelo. Então, assim, é muito relativo você saber de técnicas, assim” (Daniel).

Então, quando se verifica o domínio dessa linguagem em comum (porque alguns podem sair da formação em nível superior sem isto, segundo os relatos), é uma vantagem trabalhar com essa mão-de-obra.

“Qual é a vantagem de uma escola de cozinha? Você pede uma *bechamel*, se ele prestou atenção, se ele leu o livro, se ele leu algum outro livro, se ele fez na casa dele, ele vai fazer uma super *bechamel*, ele vai saber o que que é uma *mirepoix*, vai saber o que que é uma *beurre blanc*, que são coisas que são universais, por mais que você faça a cozinha que você faça, alguma vez vai entrar uma *mirepoix*, um *fund blanc*, uma *beurre blanc* porque é a base da nossa cozinha desse lado daqui. A gente tem isso. E se o cara foi bom, prestou atenção, fez direito, ele vai saber. Agora a maioria que chegam aqui, tão nem aí pra isso. Eu acho que eles querem realmente colocar o chapéu, sair na foto na Veja. Isso que eu enxergo” (Aurora).

“Então são sempre pessoas assim que não, ou se dá certo fica um ano, dois anos trabalhando, e aí você acaba tendo um *turn over* de equipe muito grande, mas também o lado que eu adoro, que é eu usar a nomenclatura e a pessoa vai. Ali faz uma *sauce bernaïse*, eu viro as costas e vai. O mínimo que eu vou falar: ó, melhora um pouco essa cebola, cuidado na hora de entrar com... Mas é uma coisa muito mais de, acaba sendo um trabalho muito mais de maestro do que de educador. Quando você tem essa parceria, por isso que eu procuro ter equipes heterogêneas, né? Porque aí você consegue ter vários aspectos diferentes. O cara que precisa trabalhar e é pé de boi e vai. O cara que também, existe também dentro disso, trabalha super bem, pega no pesado, ama o que faz, e é lindo e é estudioso, e, né, aí você também consegue coisas muitos legais nessas pessoas. Eles juntos também dá mesclas incríveis” (Maria).

Do ponto de vista simbólico, o impacto da formação superior em gastronomia foi mais relevante do que a sua repercussão prática no mercado da área. A principal função do título superior em gastronomia está relacionada à mudança do *status* da ocupação de cozinheiro, no Brasil, mesmo que isso tenha sido feito por meio da valorização da função de *chef* de cozinha.

Como já foi dito, tradicionalmente o trabalho na cozinha era desempenhado por pessoas com baixa ou nenhuma escolaridade, era um trabalho que não demandava uma qualificação prévia, pois esteve associado a um trabalho manual, braçal e repetitivo cuja execução poderia ser aprendida durante a prática do trabalho.

No Brasil, tradicionalmente a cozinha foi o espaço da escravidão, da empregada doméstica, da dona de casa e do migrante nordestino, o proletário da gastronomia. O incremento no mercado da gastronomia, a glamorização em torno da figura do *chef*, o surgimento de cursos superiores em gastronomia foram fatores que facilitaram a entrada da classe média nesse universo e contribuíram para o processo de mudança nos significados sociais atribuídos a esse trabalho, até recentemente visto como trabalho sujo, simplesmente.

Os cursos profissionalizantes, somente técnicos, que surgiram no Estado Novo, não se voltavam para a classe média, eram cursos de *gente simples* como disse uma das entrevistadas e, dessa forma, não foram capazes de interferir no *status* social da ocupação.

“Mas é um técnico de cozinheiro que o pessoal que fazia, não, o pessoal, assim, não dava pra nada, ia fazer lá porque lá tinha café da manhã, tinha almoço. Então era um curso, quem fazia realmente não tava tão interessado em comida ou em cozinha. E o nível social na época também era muito baixo. Eu não sou de classe média alta, mas sou de classe média normal, e maioria do pessoal que frequentava era gente pobre mesmo, que às vezes ia porque tinha café e também almoço. Era bem diferente de hoje. Aí o próprio pessoal de lá fez: olha, não entra, se for entrar, o pessoal vai te discriminar aqui porque você tem alguma condição e eles não têm nenhuma” (Luiz).

Atualmente, essa visão do cozinheiro como um proletário ainda existe e está mais associada àqueles que trabalham reproduzindo as ideias de outros, os *chefs*. Estes últimos, especialmente entre o público leigo, passam a ser identificados com artistas, cujo trabalho é percebido como autônomo, no sentido de ser uma expressão de si mesmo, que envolve reflexão, pesquisa, inovação e criatividade.

“Eu acho que é tudo uma questão de *status* mesmo, assim. Talvez a grande mudança que isso gerou pro ramo de gastronomia foi realmente criar espaço na sociedade como um todo, não só no sair pra comer, mas você pensar que seu filho pode optar por fazer isso, isso ser um negócio muito legal. O que é muito bom, porque isso muda o seu cliente, muda a sua demanda, muda o serviço que cresce junto. Ou com abertura pra livro, pra informação. Eu acho que cresce socialmente. Isso é mais um lugar que a gastronomia ocupa, logo, só pode trazer coisas boas, entende, assim? Uma contaminação legal. E aí muda do cliente, muda o jeito de comer, muda, dá mais espaço pra quem quer, né?” (Maria)

“Eu acho que é importante pra poder formalizar a profissão como profissão. Até então, eu não tenho profissão. A verdade é essa. Se a polícia me prender amanhã, eu vou lá junto com os bandidos. Eu não tenho profissão, não tenho diploma, não tenho nada. Só que por outro lado, isso também acarreta o fato de que aí o cara fale: eu tenho diploma. E aí o problema é que o curso é uma merda. E é caro. E o moleque paga 2mil e 200 reais por mês pra aprender a cozinhar, entre aspas, porque não vai aprender. Ele não aprende a limpar a cozinha, ele não aprende a lavar louça, ele não aprende a ter respeito pelo superior. Porque quando ele faz uma coisa mais ou menos, o professor não pode dar um esporro nele, porque se ele for embora, e isso é fato, se os professores perdem alunos, eles são despedidos” (Fernando).

“Eu acho ótimo. Se isso pode profissionalizar o mais possível, quanto mais melhor. Mas sem esquecer da parte prática que é o essencial” (Ciro).

Ao promover essa mudança, por meio da valorização da ocupação de *chef* de cozinha, as Instituições de Ensino Superiores também se tornaram uma das principais portas de entrada da classe média na cozinha profissional, contribuindo para reduzir o conflito entre os papéis sociais atribuídos aos jovens de classe média e aos cozinheiros profissionais.

“Fez porque foi o que me inseriu no mercado de trabalho, se eu não tivesse entrado na faculdade, como é que eu ia chegar numa cozinha? Como é que eu iria ter acesso a isso? Porque eu fui pra um estágio. Hoje em dia, tem muita gente que sai jornalista, não sei que e tal, pega: ah, soube que tinha uma vaguinha aqui na cozinha e tal. Isso é muito da cultura daqui, é diferente nos Estados Unidos, na Europa. Você vai fazer um bico pra ganhar dinheiro, então você vai pra uma cozinha, que é onde sempre precisa de gente. Aqui, gente daqui, classe média, classe média alta, sai daqui, vai pros Estados Unidos fazer um curso de inglês, mas vai fazer um bico servindo mesa, lavando prato. Aqui você vai fazer um bico desse jeito? Não vai nunca” (Júlia).

“Então, as pessoas me perguntavam assim: *você fez faculdade?* E eu sempre ficava meio tímida para responder, sabe? Sempre ficava meio me explicando. *Não... porque não sei o que... não, não fiz, mas, não sei o quê.* E daí eu senti uma necessidade de aumentar o meu repertório de técnica e de receita” (Lígia).

“E essas portas que elas nos abrem também é um lado bom, assim. E eu, na minha época, não usei. Porque assim, você vai no D.O.M, sei lá, pouco importa se você tem ou não o diploma, essas coisas, ou mesmo curso. Na verdade, em restaurantes, eu nunca vi pedirem, eu não sei de alguém que peça alguma coisa. Mas pra outros tipos, porque hoje é isso, você faz gastronomia não só pra virar um cozinheiro, você faz gastronomia pra fazer outras coisas. Às vezes nem ligadas a restaurante” (Daniel).

O credenciamento oferecido pelas instituições de ensino superior repercute do ponto de vista simbólico da valorização da ocupação na sociedade, mas, entre os pares, não é capaz de se sobrepôr em importância à formação *on the job*, lugar da iniciação e da socialização, no qual o leigo se transforma em profissional.

“Ah, sei lá, pra não dizer 100% da prática, eu diria 90% da prática e 10% na faculdade. Porque na faculdade você não tem noção do que é um restaurante. Na faculdade, você faz, em cinco horas você faz três receitas. Em cinco horas num restaurante, você atende 90 pessoas, sabe? Então tipo, é um ritmo completamente diferente. Pelo contrário, você só faz receita, você só segue receita aqui em casa. Em restaurante normalmente você nem faz todo processo da receita. Em casa ou na faculdade, o único lugar onde você começa a receita, termina a receita. No restaurante, começa mas você para em certos momentos pra só na hora de sair, continuar essa receita, acabar essa receita. O que eu falei, na faculdade, esses caras que dão aula hoje, nunca tiveram no dia a dia. Nunca, nunca trabalham, tão fora do mercado, então eles não sabem o que acontece hoje no dia a dia. Então, algumas coisas são muito, muito ultrapassadas, assim” (Daniel).

“É, são pesos muito próximos, mas logicamente pende pra prática, né? Porque a prática, ela engloba vários campos desse fazer culinário profissional. O teórico é um só, é apenas o raciocínio culinário. A prática te dá a rapidez, treino, a perfeição, o lidar com o sistema, o fluxo. E o gestual, né? Porque tem como saber andar, se portar, impostar a voz e bla bla bla e tudo mais. E como cozinhar ali. Porque o raciocínio culinário, assim como tudo que acontece com o seu alimento durante o processo, mas também como que você vai colocar isso dentro de um restaurante, porque tudo que a gente come em restaurante, ele é preparado o máximo, o máximo que der pra que não comprometa o seu resultado final, né? Então, assim, o macarrão tem que estar porcionado, mas não cozido, mas tem que, essa coisa de adiantar o seu processo pra otimizar a sua operação, isso só a prática te dá, né? E que é tão importante quanto. Então engloba, a prática, ela te traz mais frentes de conhecimento do ramo, do ofício” (Maria).

“40% a universitária e 60% a prática. É impossível você fazer uma cozinha como a do *El Bulli* se você não estudou. Você tem que saber com que você está trabalhando. A não ser que você trabalhou ali durante muitos anos” (Ciro).

Seguindo a lógica de organização do trabalho dos ofícios artesanais, a formação do cozinheiro que ambiciona se tornar *chef* de cozinha é vista pelo grupo como principalmente prática e contínua.

A busca pela inovação, pela perfeição, por fazer um trabalho cada vez melhor é interpretada pelo grupo como o elemento que move o *verdadeiro* cozinheiro, aquele que ama o que faz, que é visto como tendo um *dom*, uma *vocação*, que constrói sua identidade em torno do trabalho (SENNETT, 2009).

A valorização do treinamento *on the job* é a valorização da aprendizagem, da tradição estabelecida pela relação mestre-aprendiz, através da qual a aura do mestre contamina simbolicamente a do aprendiz.

“Acho que sim, completamente dispensável. É ofício, né? Você vai na faculdade pra ser um marceneiro? Ou se você quer ser um super marceneiro, você trabalha com um super marceneiro e você vai lá, e estuda, e procura, e se informa sobre madeiras. E é responsável, surpreendentemente responsável, pra que teu mestre te pegue e fale: olha, vou te ensinar tudo que eu sei. Num sei. Continuo achando que se fossem boas, valeria a pena, mas não

são. E porque que eu sei que não são, porque eu pego alunos dessas escolas, eu vejo. Eu não fui numa aula assim, ter que ouvir, mas eu pego o que sai dali” (Aurora).

“Teve a faculdade e teve a escola Douglas Wanderley, que foi realmente onde eu aprendi, onde foi pra prática. Porque faculdade é uma coisa mais gestão, uma coisa mais teórica. Se você não tiver uma aptidão, um dom, você não vai ter na faculdade, você não vai ter. Porque é muito mais aula teórica do que prática, então você tem que ter aquela paixão, aquele feeling, tem que saber, você tem que ter uma aptidão. Se não, não rola” (Júlia).

Contudo, destacar a importância da dimensão do conhecimento prático adquirido no mundo real do trabalho, que tem o condão de ensinar a *verdadeira vida de cozinheiro*, não implica diminuir o papel do conhecimento abstrato, da reflexão, do conhecimento teórico, que é considerado fundamental na formação de um cozinheiro. O que parte dos *chefs* entrevistados questiona é a necessidade da sistematização desse conhecimento em cursos superiores e o modo como tais cursos são organizados.

5 A BUSCA PELO PROFISSIONALISMO

Neste capítulo, abordo de modo específico um tema que é transversal a todos os outros discutidos ao longo desta tese, mas que, devido a sua importância, demanda uma análise mais acurada, separada, ainda que por fins analíticos, das demais questões, a saber: o profissionalismo, processo que defendo, com base em alguns indicadores (criação de cursos superiores, entidades de classe, projetos de lei para reconhecer e regulamentar a atividade como profissão, por exemplo), estar sendo gestado, no cenário gastronômico brasileiro, por meio de disputas entre alguns segmentos do campo.

Parto da discussão sobre os sentidos atribuídos por nossos informantes à ideia de profissionalismo, buscando identificar e problematizar as suas diversas posições com relação ao significado do termo (negociações de sentido em torno da ideia do que é ser profissional); às tentativas de reconhecer e regulamentar o trabalho como profissão; à possibilidade de construir monopólios (baseados em certificados e no domínio de um saber abstrato, como nas profissões liberais) na cozinha profissional; ao exercício da autonomia e do controle do trabalho (aspecto pensado na relação com o cliente e com os empresários da restauração e sócios).

Por fim, comento ainda alguns dos principais desafios profissionais enfrentados pelos *chefs* na contemporaneidade, tentando traçar um paralelo entre as suas narrativas e os tópicos debatidos, na tentativa de iluminar questões relativas às separações analíticas entre profissão, ofício e mercado.

5.1 OS SIGNIFICADOS DO PROFISSIONALISMO: AUTONOMIA E CONTROLE

Já no primeiro capítulo desta tese, afirmei estar trabalhando com uma abordagem da profissão como *folk concept* e com a noção de profissionalismo como uma estratégia de obtenção e manutenção do poder profissional por meio do monopólio de um conhecimento; de um treinamento formal e da autonomia e auto-regulação (FREIDSON, 1996).

Não pretendo, neste espaço, responder a questionamentos do tipo: *chefs e cozinheiros podem ser considerados profissionais?* Segundo Hughes (1958, p.44), essa seria uma falsa questão

porque o conceito de profissão, na sociedade ocidental, não teria grande capacidade descritiva; ao contrário, estaria mais relacionado a temas como valor e prestígio.

Levando em consideração que as pessoas são julgadas e hierarquizadas socialmente também em razão do trabalho que desempenham, a profissão acabou por se converter em um símbolo de modelo de trabalho desejado. “*At any rate, it is common in our society for occupational to step their occupation up in the hierarchy by turning it into a profession*” (HUGHES, 1958, p.45).

Nesse escopo, Hughes defenderá que a pergunta a ser respondida diz respeito aos significados que o grupo atribui a ideia de profissional; às circunstâncias nas quais as pessoas engajadas em determinada ocupação buscam transformá-la em uma profissão (obtendo assim o reconhecimento de si como profissionais) e às estratégias traçadas para tanto.

Para Freidson (1996), as vantagens da profissão, enquanto ocupação reconhecida pelo Estado, e o prestígio oriundo dessa posição privilegiada na organização social do trabalho estão relacionados às origens de classe de seus membros e, especialmente, ao tipo de habilidade e de conhecimento exigido pelo seu trabalho.

De acordo com o referido autor, a profissão é, antes de tudo, uma atividade especializada. No entanto, existem modalidades de especialização e estas podem ser mais ou menos valorizadas socialmente, a partir do tipo de conhecimento e de treinamento exigido pelo trabalho.

Sendo assim, as atividades que podem ser executadas sem instrução, sem treinamento prévio ou suplementar seriam classificadas como não-especializadas; aquelas que demandam um treinamento prático e rápido *on the job* são chamadas de semiquualificadas; e, finalmente, as que precisam de um treinamento longo são reconhecidas como qualificadas, “categoria à qual se adaptam tanto o trabalho profissional como o de ofício (*craft work*)” (FREIDSON, 1996, p.143).

Nessa chave, o elemento central utilizado para diferenciar os ofícios das profissões remeteria a forma de conhecimento exigida na execução do trabalho. Nas palavras do autor (p.143-144):

Embora o trabalho de profissões e ofícios seja visto como de caráter criterioso, um se distingue do outro pelo tipo de conhecimento e qualificação que emprega no exercício do julgamento. A antiga distinção entre trabalho manual e mental capta essas diferenças apenas tosca e imprecisamente. Elas são bem mais descritas como aquelas especializações criteriosas baseadas primordialmente na experiência e no treinamento prático extensivos e que empregam conhecimentos sobretudo práticos, e aquelas que se baseiam na formação em conceitos e teorias abstratas. O trabalho das profissões se distingue do trabalho dos ofícios por ser uma *especialização criteriosa teoricamente fundamentada*.

Freidson afirma que a principal consequência da definição da profissão, como atividade

especializada e relacional, diz respeito aos modos de organização de trabalho. No universo das profissões, o profissionalismo é percebido como um método utilizado por determinadas ocupações para estabelecer e controlar a sua divisão do trabalho, bem como o seu mercado.

Em um mercado de trabalho ocupacionalmente controlado, não se permite que os consumidores individuais empreguem quem eles queiram: apenas podem escolher entre os membros adequadamente autorizados da ocupação, que detêm jurisdição sobre as tarefas que pretendem ver executadas (FREIDSON, 1996, p.144).

O controle do mercado de trabalho é realizado através da formação e do treinamento, pois essa reserva é garantida justamente por meio de *credenciais* que comprovam a competência de seus detentores para a execução de determinadas tarefas dentro de uma ocupação.

Constitui, para empregar o termo do economista Spence (1974), uma “senha para o mercado de trabalho”: garante que um candidato ao emprego foi aceito como membro de uma ocupação fechada e pode ser contratado ou consultado em tal condição (FREIDSON, 1996, p.145).

O treinamento, que é um desdobramento da natureza do conhecimento, é outro ponto de distinção entre ofícios e profissões e possui importância central para a posição privilegiada das últimas na organização do trabalho na sociedade.

Tanto as profissões quanto os ofícios controlam os seus treinamentos e formações. No entanto, existem algumas diferenças em seus métodos de controle que merecem destaque: entre os ofícios o treinamento é realizado *on the job*, ou seja, no próprio trabalho e os professores, por assim dizer, desempenham a tarefa de ensinar de forma complementar as outras tantas que são demandadas pela prática do ofício em si; já o treinamento profissional ocorre fora do lugar de trabalho, em instituições de ensino e é ministrado por professores que se dedicam a esta atividade em tempo integral.

A localização do ensino fora do espaço da prática cotidiana do trabalho e a dedicação exclusiva dos professores à docência, para Freidson, possibilitaria uma sistematização e uma abrangência maior dos conteúdos transmitido em instituições de ensino.

Além disso, o fato de o ensino profissional ser mediado por instituições de ensino, pautadas por currículos específicos e com número limitado de profissionais, possibilitaria uma formação mais homogênea, o que, do ponto de vista simbólico, repercutiria na legitimidade da credencial oriunda desse formato de treinamento.

Por outro lado, no sistema de treinamento de ofício, feito no local e no mercado de trabalho, os instrutores ou mestres podem variar grandemente em suas qualificações específicas, na capacidade de comunicá-las e em sua responsabilidade ao tentar ensiná-las, de modo que o conteúdo do treinamento pode diferir consideravelmente nos diversos tipos de trabalho, com instrutores distintos. Em consequência, a confiabilidade da credencial do ofício está mais sujeita a questionamentos (FREIDSON, 1996, p.145).

Em decorrência do tipo de conhecimento, manual e artesanal, e do método de controle de treinamento, parte dos ofícios, a despeito das tentativas de alguns, não conseguiu alçar-se ao posto de profissões (como atividades regulamentadas pelo Estado), entre eles está a cozinha profissional.

Todavia, os obstáculos acima citados não seriam barreiras intransponíveis. De acordo com Cunha (2005), algumas atividades manuais, organizadas como ofícios em seus primórdios, conseguiram se adaptar ao modelo das profissões, por exemplo, os médicos cirurgiões e os arquitetos, e essa transição foi tão bem-sucedida que, ao final, não resta identificação desses trabalhos com a atividade manual, sendo os mesmos classificados hodiernamente como um trabalho intelectual.

Segundo Manacorda (1989), entre os ofícios, a noção de *segredo*, como método de controle do trabalho que repassa os conhecimentos somente aos admitidos no aprendizado, foi o principal entrave para a valorização da dimensão científica ou abstrata que estaria imbuída no trabalho artesanal.

Mas, nestas velhas estruturas esconde-se um problema novo: nesta aprendizagem do ofício, da qual se visualizou apenas o procedimento didático, há sem dúvida, ao lado do aspecto meramente executivo, também um aspecto científico, isto é, o conhecimento das matérias-primas, dos critérios de sua lavra, dos instrumentos, até um ínfimo cinzelador deve conhecer algo sobre petrografia, etc. Mas estes conhecimentos foram confiados à transmissão envolvida no *segredo da arte* e não estavam organicamente sistematizados nem articulados com conhecimentos mais gerais. De todas as artes manuais, somente a medicina e a arquitetura vieram a se transformar em ciências e deram origem à redação de numerosos tratados e à discussão sobre as relações entre ciência e produção (MANACORDA, 1989, p.167).

Diante das discussões realizadas nesta tese até o presente momento, fica evidente que a ocupação de cozinheiro profissional continua atrelada à lógica do ofício, a despeito do surgimento de cursos superiores de gastronomia. Estes apesar de habilitarem os seus egressos a trabalharem na cozinha profissional, não possuem como objetivo formar cozinheiros, tampouco *chefs* (embora aproveitem a valorização deste último para vender os seus serviços à classe média interessada em

atuar no universo gastronômico).

Conforme discutido no terceiro capítulo, as principais qualidades valorizadas em *chefs* e cozinheiros não dizem respeito apenas ao domínio das técnicas de cozinha, mas, segundo os entrevistados, englobam elementos simbólicos e valores como humildade, curiosidade, criatividade, inquietude, iniciativa, comprometimento, senso de coletividade, *timing*, disciplina, organização, perfeccionismo, entre outros.

Essas características são desenvolvidas na prática do ofício e a sua incorporação é um importante passo para o iniciante adquirir o reconhecimento dos pares como um par, um colega de trabalho e um profissional.

“A gente é cozinheiro, um cozinheiro de verdade, cozinheiro mesmo, não chef, o cozinheiro ele é diferente do resto do mundo. Isso eu falo. Eu chamo vocês de civis. É verdade. A gente é diferente. A gente se move diferente, a gente dorme em horário diferente, a gente acorda em horário diferente, a gente tem texturas de pele diferente, a gente tem cheiro diferente, a gente olha pras coisas de um jeito diferente. Você vai ver, você pode ver, um cozinheiro de verdade nunca esbarra em nada. De verdade. Porque a gente se mexe, a gente não pode esbarrar nas coisas, sacou? Você vê, você vai saber o seu cozinheiro na feira, você vai ver. O cozinheiro na feira tá sempre comendo alguma coisa, tá sempre olhando, tá fuçando, tá mexendo atrás das coisas. De novo, o cara que é mesmo. No sítio, aquele cara que tá fuçando no meio do mato, entendeu? No supermercado é aquele cara que tá só, enquanto tá todo mundo pegando uma lata, o cara tá olhando uma fruta. Então tem uma diferença. É o cara que avisa quando entra nos lugares. Que a gente tem costume de avisar tudo que a gente tá fazendo na cozinha, pra ninguém se machucar. Então tem, porque a gente é igual a um soldado. Você olha um soldado na rua, você sabe que ele é militar. Ele se move de uma forma diferente, entendeu? Mesma coisa. É essa a hora. Quando você perceber que nos outros, você sabe aquilo que você tem, entendeu? Um reconhece o outro” (Fernando).

Dessa maneira, os significados que circulam em torno da ideia de profissional no grupo, de modo geral, estão relacionados mais a uma iniciação na cultura ocupacional (que não é homogênea), a incorporação do conhecimento e das técnicas, que se manifestam na capacidade de antecipar problemas e de improvisar a sua solução, do que em credenciais técnicas ou superiores. Tal concepção de profissionalismo está atrelada ao argumento, exposto no terceiro capítulo desta tese, sobre a centralidade do treinamento *on the job* na formação de cozinheiros e *chefs* profissionais.

The reasons for this are many. Even though it is by no means easy to gain acceptance into one of the elite schools, it is still far easier than getting to be a *stagiaire* for one of the most famous chefs. Formal education is also seen as easier in itself, seeing as it doesn't necessarily involve the hectic everyday activities of the professional restaurant. Further, where a formal education legitimizes you as a culinary professional by way of one institution, the system of stages acts a more complex legitimizing function – by having partaken in it, one is made into a legitimate professional both by having passed through a

number of well-regarded kitchens, and by having partaken in a system that has been in place for a very long time. Thus, traditional legitimacy is supplanted by something we could call co-branding legitimacy. Having for instance done stages at *Arzak*, *Alain Ducasse at The Dorchester* and *Noma* signals to the larger culinary field that you have a complex set of experience and that you're prepared to do hard work to get ahead, both things that are valued greatly by other chefs (REHN, 2012, p.348).

Com isso, não quero dizer que as credencias sejam desimportantes nesse processo de classificação de alguém como profissional. Como visto, muitos dos entrevistados procuraram instituições de ensino técnico e superior quando decidiram se profissionalizar.

No entanto, a formação credencial funciona mais como uma porta de entrada legítima a esse universo, do que como um reconhecimento de proficiência ou de competência livre de questionamentos, como queria Freidson (1996).

Conforme apontado por Collins (1979), no século XX, as credenciais educacionais se tornaram uma espécie de *moeda cultural*, cujo valor é relativo e restrito a determinados grupos. Diante do exposto, em se tratando da cozinha profissional, a importância desta moeda é periférica, pois as credenciais ainda não conseguiram dominar hegemonicamente a organização do trabalho e a retórica profissional do referido grupo.

A despeito disso, importa destacar que para o segmento de *chefs* mais intelectualizado o domínio de determinados conhecimentos científicos imbuídos na prática da cozinha, no espírito do que Manacorda afirma, é também um ingrediente capaz de conduzir o cozinheiro amador ao universo por eles considerado profissional.

A categoria nativa *raciocínio culinário*, de acordo com o exposto no terceiro capítulo, representa essa transição, ou seja, qualifica o entendimento adquirido através da empiria, da tentativa e do erro, com o domínio, por exemplo, das reações químicas que acontecem durante o fazer culinário.

“A pessoa que sabe o porquê de tá fazendo, faz melhor” (Ciro).

A última revolução gastronômica por assim dizer, a cozinha tecno-emocional de *Ferran Adrià*, por exemplo, dificilmente será executada por alguém com baixo nível de escolaridade, com pouca intimidade com tecnologia e com a química, por exemplo.

Afora isso, nas cozinhas que se dedicam por princípio à inovação e à criatividade o *raciocínio culinário* é de extrema importância. Atualmente, além da química, outra ciência bastante

em voga no campo gastronômico é a Botânica. Essa valorização nasce no bojo da valorização do local, da biodiversidade e da busca por novos e melhores ingredientes defendida pelo movimento *farm to table*.

Esses conteúdos não precisam ser aprendidos em uma instituição de ensino superior, mas os entrevistados consideram que este tipo de formação tem a responsabilidade de introduzir os jovens estudantes a essas disciplinas e mudar a sua forma de pensar sobre a cozinha.

"Eu acho, sabe, Clarissa, que são muito demagogo, sabe, os cozinheiro. Todo mundo repete o mesmo assunto, às vezes nem sabe o que ele tá falando, sabe? Eu acho que quando tem oportunidade, sair do mundo da cozinha e colocar uma opinião pra alguém que vai escrever isso, alguém vai ler, alguma coisa, tem que ser muito contundente e especialmente quebrar algum, algumas místicas que existem nessa profissão. Porque, assim, eu trabalho pra caramba, eu estudo, me sacrifiquei muito pra tá aqui, pra pessoa vir e falar: ah, que, sabe, tratar a profissão de cozinheiro como uma, com desprezo, sabe? Se colocar em hora de papel, eu estudei tanto pra ser um cozinheiro, como que um engenheiro ou um médico estudou, como um sociólogo, entendeu? Os próprios cozinheiros não valorizam isso, entendeu? Eles tão tudo: ah, não, fiz por amor, ah, não, cozinho porque a avó cozinhava, sabe? Eu acho muito, eles querem contar a estorinha que não tem sentido, pra ficar bonitinho, sabe, pra te agradar, tal, eu, não é assim (...) São coisas diferentes. Não é porque tem um curandeiro lá no meio da selva que salva os caras esfregando uma erva que não tem que ter um médico profissional trabalhando num hospital Albert Einstein, com um monte de equipamento tecnológico, entendeu? Então eu acho que essa linha, a gente não cruzou ainda como cozinheiro" (Paulo).

A discussão acima mostra as negociações de sentido existentes entre segmentos de um mesmo ofício ou ocupação em torno das definições de quem pode ser considerado profissional ou de como se pode mensurar o profissionalismo do grupo.

Ao pesquisar o mundo da alta gastronomia, Alf Rehn (2012) traz reflexões interessantes para essa discussão. O autor começa por apontar que a noção de profissionalismo muitas vezes está atrelada a uma concepção meritocrática, que hierarquiza as conquistas dos profissionais.

Isto implicaria pressupor a possibilidade de mensurar de modo objetivo o profissionalismo de acordo com critérios internos e externos ao grupo, o que, a seu ver, pode até funcionar para determinadas ocupações e profissões, mas não funcionaria como modelo analítico geral.

Phenomena such as professional association tests and certifications work from the notion that there is a clear body of knowledge that defines a profession, and thus that the better one is at mastering this body, the more obviously one is a professional. However, this perspective ignores both the possibility of resistance against such norms (Ashcraft, 2005; Achinstein and Ogawa, 2006) and the potential for multiple interpretations of the same (REHN, 2012, p.345).

O principal questionamento que ele faz à concepção monolítica e meritocrática de

profissionalismo está calcado em um comportamento de rejeição às normas do *mainstream*, em um comportamento *indie*²⁴ de alguns grupos ou segmentos de uma ocupação, para os quais o sucesso comercial é uma falha e representa falta de profissionalismo.

Nesta chave a posição marginal é valorizada e sacralizada, pois significa uma oposição ao *mainstream* e à lógica comercial do mercado da indústria cultural.

“Porque a gente sabe que um restaurante como o nosso, de alta gastronomia, um restaurante pequeno, não é lucrativo, não é rentável. Na verdade, se a gente pagar as contas, já é um grande alívio, assim. Pra você ter uma noção, esse restaurante tem 43 lugares e a gente tem 21 funcionários, por causa do estilo de comida, por causa dos tipos de garçons...” (Daniel).

Ser independente significa questionar diversos tipos de normas, abraçar a liberdade criativa e, com isso, assumir riscos do ponto de vista do mercado, reduzindo a chance de atingir um público maior e de talvez ter um retorno econômico mais significativo.

Looking at this from the perspective of professions and professionalism we could talk of a dual structure in how creative industry views itself. From one vantage point, the one adopted by people affiliated with the major corporations, professionalism is striving for ever-greater sales and attendances. From the other, the vantage point of indie, professionalism is more of a moral category, and can be defined in much more fluid and flexible ways. Here, opting to create, say, a concept album that one knows will never get any greater radio time may well be proof of one’s professionalism and adherence to professional norms (REHN, 2012, p.344-345).

A seu ver, entre os *chefs* haveria pelo menos duas maneiras gerais de definir profissionalismo, as quais se relacionam com os principais tipos de formação a credencial (instituições de ensino técnico e superior) e a tradicional baseada na *apprenticeship* e no treinamento *on the job*. A primeira forma estaria mais próxima de uma concepção na qual o profissionalismo está imbricado a meritocracia; a segunda concepção seria mais opaca e envolveria negociações de sentido dentro do campo, podendo flertar com uma postura *indie* e com a valorização da marginalidade.

Desse modo, o autor constata que os segmentos mais criativos do mundo da alta

²⁴ “The term ‘indie’ comes from the world of music, and denotes that a band is ‘independent’. Originally coined for bands that chose either to forego a record contract or to sign up with an independent label rather than with one of the big record companies for fear of becoming creatively neutered, the term has been co-opted in a number of different contexts. If indie music was music that was freed from the format and template thinking of the major labels, and thus at least theoretically more creative and free, similar sensibilities obviously exist in most creative industries” (REHN, 2012, p.345).

gastronomia, atualmente, estariam envolvidos em um processo de valorização de uma postura marginal e independente com relação ao mercado da indústria cultural. Isso significa, principalmente, não medir o sucesso de alguém ou o seu valor profissional pelo lucro ou retorno financeiro obtido por seu restaurante.

Ao invés disso, a medida do profissionalismo estaria, por exemplo, na dedicação ao ofício, na busca pela inovação, pelo exercício da criatividade, pela expressão de si por meio da cozinha desenvolvida.

Chefs thus often see their main restaurants as loss leaders, flagships that are sponsored by the more lucrative business of catering, consulting and the like. In the world of top chefs, then, top restaurants aren't necessarily seen as vehicles for personal enrichment. While there certainly are top restaurants that run at a profit – however small this may be – the understanding in the field is that just trying to make as much money as possible of a restaurant, even a very good restaurant, is not necessarily professional. Many top restaurants can thus be found in somewhat unlikely places, particularly if one were to consider things from strictly a business perspective. *Arzak*, a three-star restaurant in San Sebastián, is still located at the site where Juan Mari Arzak's grandparents opened a tavern, which is now next to a rather busy street but still removed from the more fashionable quarters of the city. When I interviewed Juan Mari and his daughter Elena (who run the kitchen jointly), both stated that it would be impossible to consider moving the restaurant merely for convenience or commercial reasons (REHN, 2012, p. 348-349).

Nesse espírito, *chefs* mais populares e midiáticos, como *Jamie Oliver*, são vistos com desconfiança por segmentos envolvidos com a alta gastronomia e filiados a uma postura *indie*. As razões para essa desconfiança ou desvalorização podem se relacionar tanto ao tipo de formação desses *chefs* - ausência de um treinamento tradicional *on the job* nos melhores restaurantes do mundo; quanto a uma postura comercial que privilegia o lucro e o retorno financeiro, ao invés da evolução da própria atividade artesanal e da criatividade, sem a preocupação de agradar ao gosto da maior quantidade de pessoas possível.

His success, then, is internally interpreted as a sign that he is not prepared to enter into the profession in a manner that would show seriousness towards the craft, but rather that he is happy with cooking mediocre food for less-than-discerning audiences (REHN, 2012, p.350).

Em suma, Rehn aponta que todas essas críticas ao *mainstream* do mercado gastronômico representam, do ponto de vista das negociações de sentido em torno do conceito de profissionalismo, uma visão segundo a qual aqueles que buscam o sucesso comercial via credenciais e via retorno financeiro estão sendo controlados por atores e valores externos ao campo

(seja pelos empresários do *big business of eating* (GABACCIA, 2009), ou pela clientela). Ao buscar o retorno financeiro e o sucesso comercial, os *chefs* fariam concessões que diminuiriam a sua autonomia, como expressão de si e controle do trabalho.

Um achado interessante da pesquisa de Rehn diz respeito a uma manifestação da postura *indie* por meio do espaço do restaurante, isto é, de sua localização e/ou de seu número de mesas.

Atualmente, na alta gastronomia, é comum escolher lugares pequenos (o número de clientes atendidos por serviço é muito importante para viabilizar determinados tipos de cozinha), fora de zona de comerciais e, por vezes, de difícil acesso para os seus restaurantes.

The marginal space, the one that requires work to get to – literally or otherwise – is thus held up as a symbol of that which codified professionalism is not. The margins, rather than the core, become the icons to be emulated and celebrated, as the core is too easily corrupted by external influences. In a manner of speaking, the margins become sacred, both in that the people working in them are prepared to forgo more material gains in favor of striving for higher ideals and in that they knowingly do not follow the logics and the rules of more secular-corporate businesses (REHN, 2012, p.352).

Esta seria uma metáfora da valorização daquilo que está à margem e, conseqüentemente, de valores e padrões de qualidade internos ao grupo, em detrimento de pressões externas, como as do mercado.

A young chef can only go so far by doing only what s/he's been taught. Yes, s/he may well make a good career out of it, and probably make more money in this way, but if s/he wants to get the respect and the accolades of his/her peers, a certain indie sensibility is needed. Doing food that is universally accepted and understood is to pander to less knowledgeable eaters, to stay fixed in the secular realm. To truly shine, the chef must explore the margins, the unknown (REHN, 2012, p.353).

Portanto, um dos argumentos mais relevantes do autor é o de que, na indústria da criatividade, estar à margem pode representar uma escolha deliberada de não seguir as normas e não uma incapacidade de adequação a elas.

Este debate em torno da relação entre concepções de profissional e de profissionalismo e sua relação com posturas estabelecidas e marginais é um tema que se encontra imbricado ao conceito de autonomia e que é caro ao interacionismo simbólico, especialmente a Becker (2008), que o utilizou para analisar a ocupação de músicos de casas noturnas.

O autor define o músico de casa noturna como alguém que toca música popular por dinheiro. Este grupo é classificado como *outsider* por conta de seu modo de vida e de sua cultura

serem suficientemente excêntricos, a ponto de os membros mais convencionais da sociedade rotulá-los como *marginais* (BECKER, 2008, p.89).

O principal elo entre as ocupações de músicos e cozinheiros e *chefs* profissionais é o fato de ambas estarem situadas no setor de serviços. Nessa chave de organização do trabalho, o contato entre o trabalhador/produzidor e o cliente/consumidor final é mais direto e pessoal do que em outras. Este modo de interação mais próximo ao cliente gera desafios específicos ao grupo ocupacional e repercute nos sentidos atribuídos às concepções de profissional e de profissionalismo.

No setor de serviços, a relação com o cliente é capaz de reduzir a autonomia e o controle do grupo sobre aspectos fundamentais de seu trabalho. Nesse bojo, autonomia e controle relacionam-se com classificações a respeito do profissionalismo (definido a partir de critérios internos ou externos ao grupo) e de posturas mais comerciais ou marginais (cuja referência é a atenção às demandas dos clientes).

O cliente é capaz de dirigir ou tentar dirigir o trabalhador em sua tarefa e de aplicar sanções de vários tipos, variando desde a pressão informal até a recusa do serviço, que passa a ser solicitado a outras das muitas pessoas que o executam (BECKER, 2008, p.91).

O dilema da relação com o cliente é uma preocupação que aflige os *chefs* entrevistados, os quais, por mais bem-sucedidos que sejam, não têm condições de sustentar um restaurante sem margem de lucro, como em alguns casos da alta gastronomia relatados por Rehn.

“É aquele negócio, né, você meio que tem que se prostituir, tem que fazer uma coisa comercial, e às vezes não é o que você quer, não é o conceito que você quer, mas vai fazer o que? Você tem que sobreviver. É tudo muito bonitinho, muito massa, mas você tem que ganhar dinheiro. Tem que dar dinheiro. Você tem que fazer os outros ganharem dinheiro. Enquanto eu não abrir um restaurante pra mim e tal, que aí eu posso fazer um conceito meu, isso e aquilo, além de tudo, comercial, eu tenho que entrar nos parâmetros de quem tá me contratando” (Júlia).

O principal problema apontado por Becker na carreira de um músico mediano é encontrado também na dos *chefs* de cozinha, e se traduz, em termos semelhantes ao debate colocado por Rehn (2012), na opção por tornar-se comercial e ter sucesso de modo convencional ou manter-se fiel a seus padrões artísticos (o que Rehn classificaria como assumir o risco de um movimento em direção a uma postura *indie*).

Para alcançar sucesso, ele sente necessidade de se “tornar comercial”, isto é, tocar de acordo com os desejos dos não-músicos para quem trabalha; ao fazê-lo, sacrifica o respeito

de outros músicos e, assim, na maioria dos casos, seu auto-respeito (BECKER, 2008, p.92).

Conforme discutido acima, entre os sentidos atribuídos ao profissionalismo, pelos *chefs* de cozinha, os mais valorizados são àqueles ligados a padrões de avaliação elaborados pelo grupo de pares e isso aparece também na valorização da formação tradicional *on the job* em oposição à formação credencial, a qual é organizada por um corpo docente externo à cozinha profissional; na possibilidade de questionamento das tradições culinárias, quando estas servirem como um quadro de referência limitador da inovação; na recusa aos padrões de negócio estabelecidos pela indústria cultural; e, ainda, na recusa à intervenção do cliente na autonomia e controle de seu trabalho.

Isto posto, é comum que as ocupações do setor de serviços desenvolvam estratégias para lidar com e administrar essa interação mais pessoal com o consumidor. Assumir uma postura marginal, por meio da imposição de dificuldades para o grande público acessar o serviço, não é uma alternativa possível para a maior parte dos segmentos das ocupações ligadas ao referido setor, por conta dos riscos impostos do ponto de vista do negócio.

Estratégia maisomezinha é desqualificar a avaliação do consumidor: sendo ele um leigo, suas críticas e opiniões não poderiam se sobrepor a dos profissionais, que dominam o conhecimento especializado vinculado à determinada ocupação.

De modo típico, membros de ocupações no setor de serviços consideram o cliente incapaz de julgar o valor do próprio serviço e se ressentem amargamente das tentativas que ele faz para exercer controle sobre o trabalho (BECKER, 2008, p.92).

Como um desdobramento da *ignorância* do cliente, por assim dizer, os seus padrões de avaliação são considerados infundados, frutos da ausência de conhecimento especializado e externos ao grupo. Por essas razões, tais avaliações não merecem a consideração ou o respeito de membros da ocupação.

“E eu fico ainda meio assim, muito com crítica. Se a crítica, se eu ver que tem fundamento, massa. Mas quando eu vejo um cliente falando um negócio não tem nada a ver com nada, eu ainda fico meio assim: anrran. Não posso dar um fora né? Mas às vezes eu tenho vontade. De falar: como assim? Pelo amor de Deus, você tá reclamando de uma coisa que não tem nada a ver. Você tá com um prato. Lógico que você não gostou, você queria outra coisa e você tava imaginando... Mas eu não posso fazer isso. Eu não posso ser a louca desse jeito” (Júlia).

Ante o exposto, fica patente que o dilema da relação com cliente está imbricado, no setor de serviço, ao sucesso comercial tanto de um músico ou de um grupo musical; quanto de um *chef*

ou de um restaurante como um todo.

O que transparece na análise das narrativas dos entrevistados é que a autonomia dos *chefs* é vista como a possibilidade de expressar a si mesmo por meio do trabalho e que isto é uma conquista, a qual está constantemente em negociação (ou seja, pode ser perdida ou reduzida), a depender da interação estabelecida com os outros atores importantes do campo, tais como clientes, conforme já discutido, e empresários da restauração.

Existem segmentos de *chefs* dentro do grupo que possuem mais autonomia – em termos de expressão de si pelo trabalho - do que outros. Essa assimetria diz respeito, principalmente, mas não exclusivamente, ao fato de ser sócio-proprietário do seu restaurante.

“Muito difícil um restaurante que contrate um chef, que traz uma filosofia, entendeu? Porque normalmente em restaurante que o chef não é dono, o dono quer ser o chef. O Rogério Fasano dando a palestra dele, falou uma coisa ridícula, falou que no restaurante dele, o chef representa só 30% da cozinha. 70% é ele, é ele que faz os cardápios é ele, sabe, patético isso” (Paulo).

De acordo com os relatos, o capital inicial necessário para a montagem de um restaurante é um investimento alto. Por essa razão, é comum a construção de sociedades para viabilizar esses empreendimentos.

Além disso, como o *chef* em geral se identifica com o artesão-artista, ele quer ter autonomia para fazer a cozinha que ele deseja, para se expressar através do trabalho, sem ter que cuidar sozinho de elementos ligados à gestão e à administração de uma empresa. Ter um sócio para cuidar dessa parte é uma das estratégias para reduzir o tempo investido em demandas empresariais.

À época das entrevistas, somente uma entrevistada era a única proprietária de seu restaurante (essa foi uma situação excepcional e temporária, motivada por um desentendimento com os seus sete ex-sócios).

A maioria dos informantes possuía sócios, alguns são somente investidores e outros assumem a responsabilidade por assuntos financeiros e por outras funções administrativas dos restaurantes.

“Na verdade o meu sócio é o pai de um amigo meu. A gente é amigo há 30 anos, ele cuida da parte burocrática, eu cuido aqui embaixo. E a outra sócia é prima desse meu amigo, que entrou aqui quando a gente abriu, como garçõete, doou a vida dela pra isso e a gente colocou ela na sociedade e agora ela tem uma dívida de 350 mil reais” (Fernando).

Quando questionados a respeito de sua relação com os sócios em termos de autonomia para

organizar o trabalho (montar e gerir a brigada da cozinha, criação de cardápio, escolha de produtores e de matéria-prima, instrumentos de trabalho e equipamentos de cozinha, decoração do salão etc.), os entrevistados foram unânimes em negar qualquer tipo de intervenção e controle externo em seus trabalhos.

No entanto, fica patente a necessidade de ajustes cotidianos do ponto de vista administrativo e financeiro para manter o restaurante competitivo no mercado e com alguma margem de lucro. Muitos enfatizaram que não podem perder de vista que o restaurante é, entre outras coisas, um negócio, uma empresa e que, portanto, precisam pagar suas contas e dar algum retorno financeiro.

“Sim. Sem interferência. Mas isso foi, na verdade, é, assim, nós somos cinco sócios. Quando a gente abriu o restaurante, eu nem queria ser sócia. Porque eu sempre quis cuidar da parte de cozinha e ter essa liberdade, e por isso que eu acho que o restaurante funcionou, assim, né, porque na verdade cada um, a Giovana cuida da administração, eu não me meto no que ela faz e ela não se mete. A gente conversa, óbvio que às vezes a gente precisa conversar. Óbvio que às vezes ela fala: ah, Alice, tamo gastando muito com isso, tal, vamo olhar, vamo controlar mais. Mas nunca, assim: ah, tira esse prato que tá muito caro. Ou, né. Então sempre teve essa liberdade, assim. E eu prezo por isso. Eu prefiro ter uma porcentagem pequena, mas poder fazer o que eu gosto e com a liberdade, enfim” (Alice).

“Eu fui sempre igual. Não, fui sempre igual. Eu tive autonomia total pra tudo, só que eu tinha uma a pressão enorme de resultado, assim, não autonomia pra tudo, eu não podia mudar a decoração do restaurante, mas eu podia fazer o cardápio que eu queria, contratar as pessoas que eu queria. Mas tinha uma pressão muito grande, o resultado financeiro. Então eu não podia fazer grandes mudanças, como eu fiz. E também era uma coisa meio que não tinha futuro, né, que eu, então eu não tava muito feliz, porque não tinha futuro” (Aurora).

No grupo dos entrevistados que são também empresários/proprietários de seus restaurantes, apenas uma pessoa deixou claro que existem controles externos ao trabalho do *chef*, oriundos da relação com os sócios. Afirmou não querer sócios investidores, para não ter que fazer ajustes às suas demandas, os quais implicariam concessões com relação a sua forma de trabalhar.

“Eu não tenho investidor e nem quero, porque eu gosto do meu conceito, eu não quero trabalhar para ninguém... A maneira como eu trabalho, eu acho que eu deixaria os investidores de cabelo em pé, porque essa troca de menu todo dia, ela não é barata fazer, você acaba pagando um pouquinho mais caro, os orgânicos... Mas se eu não fizer isso também não tem sentido o que eu to fazendo, eu não quero uma grande rede, eu quero uma casa onde eu tenha vontade de todos os dias abrir essa porta e trabalhar nela” (Antonia).

O controle externo exercido pelos sócios, os quais refletem as demandas do mercado da restauração, aparece de modo ainda mais forte na fala do segmento de *chefs* contratados, isto é,

chefs que trabalham para empresários e que tem a responsabilidade de dar retorno financeiro a uma empresa, a um negócio concebido por outros. O desejo por autonomia, como expressão de si, nesses casos torna-se evidente.

“Mas aí chega uma hora que você trabalha tanto, você faz tanto pelo sonho do outro, imagina. Seis vezes por semana, 15 dias, 15 horas por dia, por 15 anos. É muito tempo da vida, né? Quase 15 anos. Aí você fala, depois do Pedro, que eu te falei que eu passei a ter uma auto-estima como cozinheira totalmente diferente, uma consciência do que eu acho que eu sou e tudo, eu passei a sentir mais vontade sim, eu passei a ter mais segurança e mais vontade. E realmente saí um pouco da zona de conforto, de trabalhar pra alguém, ter o seu salário bom sempre, e se você vai embora, você sai com dinheiro, ao invés de se você fecha um negócio, você sai totalmente f*. Passei a ter essa vontade sim. Então vou continuar trabalhando muito, mas aí pra mim, pro que eu quero. Que às vezes você propõe um fornecedor e não rola. Às vezes você trata de um jeito meio assim, meio... Aí você acaba perdendo um pouco a paciência, como meu caso...

Perde a autonomia também?

Perde. Perde, porque não é um negócio seu, né? Assim, é uma outra pessoa que pensou aquilo, gastou dinheiro com aquilo, quer ter um conceito, acredita naquilo, ponto. Você acaba tendo autonomia direcionada, né? Então... O cara que trabalhar com: ah, mas é meu amigo que faz esse sorvete. A gente não pode mexer. Isso é uma ideia, isso é tolo, mas às vezes você quer dominar tudo também. Eu gosto, eu gosto muito da minha comida, eu gosto muito da cozinheira que eu sou, e eu tenho vontade de fazer o que eu acredito, sabe? Eu também tenho direitos” (Maria).

Ante o exposto, torna-se claro que existe uma negociação de sentido em torno das definições de profissional e de profissionalismo entre os *chefs*. Os significados atribuídos a tais conceitos variam de acordo com elementos simbólicos e materiais. Entretanto, existe uma tendência no grupo a medir o profissionalismo por indicadores internos, pelos níveis de autonomia e controle que cada *chef* tem em seu trabalho.

A despeito disso, para conseguir os benefícios e privilégios de ter a sua ocupação reconhecida como profissão, os quais envolvem noções de autonomia e controle, mas vão além desses elementos, é preciso considerar a relação da ocupação com diversos atores e instituições externos ao grupo.

Na próxima seção, discuto o papel dos outros atores relevantes no debate sobre profissionalismo, com o objetivo de entender, principalmente, a relação das ocupações e profissões com o Estado.

5.2 O PAPEL DO ESTADO NA REGULAÇÃO DO TRABALHO: ESTRATÉGIAS NA BUSCA PELO RECONHECIMENTO

Segundo Freidson (1996), a variável central para o profissionalismo, entendido como um método de organização e controle da divisão do trabalho, é o Estado. Pois, os benefícios adquiridos por uma ocupação, ao ser reconhecida como uma profissão, contrariam outros grupos sociais, tais quais consumidores individuais e empresas.

O único recurso intrínseco a uma ocupação é seu corpo de conhecimentos e de qualificações, e, embora este possa ser chamado de capital humano e cultural, certamente não tem o poder do capital econômico ou político. As instituições do profissionalismo não podem ser estabelecidas ou mantidas sem o exercício do poder do Estado, pois o controle ocupacional da própria divisão do trabalho, do próprio mercado de trabalho e do modo de ensino vai contra o interesse tanto dos consumidores individuais como das empresas (FREIDSON, 1996, p.147).

O papel do Estado na organização do trabalho nas sociedades é um tema bastante complexo e clássico na Sociologia das Profissões. Para os objetivos desta tese, a discussão que privilegia o entendimento dos tipos de Estado e como cada qual se comporta com relação às demandas do processo de profissionalismo, isto é, em seu apoio ou recusa à criação de *trabalho ocupacionalmente controlado* (FREIDSON, 1996, p.147) não é o foco principal.

O que pretendo entender, neste momento, é especificamente o papel que o Estado brasileiro assumiu historicamente na regulação das profissões; de que modo se dá a sua interação com o grupo pesquisado e quais as expectativas dos *chefs* de cozinha a respeito das intervenções estatais em seu campo, ou seja, quais são as principais demandas e críticas ao Estado brasileiro.

Primeiramente, é preciso discorrer, ainda que brevemente, sobre os significados simbólicos do trabalho manual nas sociedades ocidentais e no Brasil, a fim de compreender como a atribuição de prestígio a determinadas atividades repercutiu na divisão do trabalho e na desigualdade entre as posições de ocupações e profissões.

De acordo com Cunha (2005), na sociedade ocidental, historicamente, houve uma tensão com relação ao valor atribuído ao trabalho, cujas posições oscilavam entre significados positivos e negativos.

Na Grécia Antiga, o trabalho poderia tanto ser visto como uma fonte de conhecimento,

quanto como uma atividade inferior (tal concepção foi intensificada com o aumento da exploração da mão-de-obra escrava). Para o referido autor, foi a escravidão que gerou uma profunda fissura entre a contemplação e a ação.

No Império Romano, o valor positivo do trabalho foi de alguma forma recuperado por meio da classe dos artesãos, a qual era composta por estrangeiros livres e por escravos. Havia, no entanto, uma hierarquização dos ofícios a partir das pessoas que podiam desempenhá-los: flautistas, ourives e marceneiros, por exemplo, eram sempre homens livres.

Os estrangeiros livres fundaram corporações que eram verdadeiras associações, possuíam laços comunitários com patrimônio comum, cemitério, capela, santo padroeiro etc. “Constituíam, assim, uma associação de ajuda mútua e de formação de identidade sociopolítica, frequentemente, reforçada em eventos sociais, como funerais e banquetes” (CUNHA, 2005, pos. 213²⁵).

Após o colapso do Império Romano e com o início da Idade Média, houve uma reorganização no mundo do trabalho. A prática artesanal restou confinada às cortes senhoriais e aos mosteiros.

Ainda na Idade Média, com o ressurgimento das cidades, e durante o Renascimento, o trabalho artesanal ganhou novamente espaço na sociedade, por meio da sua organização através de corporações de ofício. Nesse momento, estabeleceu-se a distinção entre artista e artífice, como discutido no segundo capítulo, e entre as artes liberais e as mecânicas.

As artes liberais eram assim classificadas porque aqueles que as desempenhavam eram homens livres, no sentido de serem livres da necessidade de trabalhar para garantir o seu sustento (RUGIU, 1998).

Diferente de outras partes da Europa, na Península Ibérica as atividades artesanais e a manufatura não se desenvolveram e o trabalho manual restou associado a conteúdos negativos. Como relatado por Cunha, Montesquieu observou, na Espanha, que o orgulho da pele branca dos homens livres estava relacionado a uma postura de culto ao ócio.

Um homem dessa importância, uma criatura assim perfeita, não trabalharia nem por todos os tesouros do mundo, e jamais se arriscaria, por uma vil e mecânica indústria, a comprometer a honra e a dignidade de sua pele. Pois deve-se saber que, quando alguém tem algum mérito na Espanha – como, por exemplo, quando pode acrescentar às qualidades de que já falei a de ser dono de uma espada longa, ou a de ter aprendido com

²⁵ A versão do livro em *ebook* não possui a numeração de paginação da publicação impressa, por conta dos recursos que permitem alterar o tamanho e formato da página, etc. Nesse caso, referencio em posição, que é a forma de sistematização do livro.

o pai a arranhar um violão desafinado – pára de trabalhar: sua honra exige o repouso de seus membros. Quem fica sentado dez horas por dia alcança assim metade a mais de consideração do que alguém que passa apenas cinco horas sentado, porque é nas cadeiras que se adquire nobreza (MONTESQUIEU, 1991, p. 135-6).

No Brasil, por conta desta herança ibérica e da escravidão o lugar ocupado pelas atividades artesanais na organização social do trabalho é ainda mais desvalorizado. Segundo Cunha, desde o início da colonização brasileira, houve um *denegrimento* do trabalho manual, em consequência disso, a força de trabalho livre evitou as atividades artesanais e manufatureiras, pois, por serem *coisas de negro*, poderiam contaminá-la e gerar ambigüidades no tocante a sua classificação social, ao seu *status* na sociedade.

O trabalho manual passava, então, a ser *coisa de escravos* ou da *repartição de negros* e, por uma inversão ideológica, os ofícios mecânicos passavam a ser desprezados, como se houvesse algo de essencialmente aviltante no trabalho manual, quando a exploração do escravo que o era (CUNHA, 2005, pos.324).

Desse modo, para os artesãos de determinados ofícios não era interessante ter escravos envolvidos em seu trabalho. Havia uma estratégia deliberada de *branqueamento* do ofício (Cunha, 2005), através de proibições expressas nos regulamentos à certificação ou contratação de escravos.

A discussão sobre *denegrimento* e *branqueamento* do trabalho artesanal na sociedade escravocrata brasileira mostra, assim como apontou Hughes a propósito da discussão sobre o *trabalho sujo*, que a classificação de uma ocupação ou trabalho em termos de prestígio social é também uma classificação das pessoas que o executam.

As análises históricas mostram que, no Brasil Colônia, quando alguém alcançava uma posição econômica minimamente confortável imediatamente comprava um escravo para evitar a execução de determinados trabalhos.

Assim, não é de se estranhar que certas ocupações não atraíssem muitas pessoas para desempenhá-las. O resultado foi o trabalho e a aprendizagem compulsórios: ensinar ofícios a crianças e jovens que não tivessem escolha. Antes de tudo, aos escravos, às crianças largadas nas Casas da Roda²⁶, aos meninos de rua, aos delinquentes e a outros

²⁶ “A *roda* era uma invenção medieval trazida para o Brasil Colônia, onde desempenhou importante papel na destinação de crianças enjeitadas, um subproduto do regime escravista. Consistia numa janela de hospital, convento ou casa de caridade, na qual se fixava um cilindro com aberturas nos lados (*roda*) que girava sobre um eixo vertical, de modo que uma pessoa, passando pela rua, podia depositar aí uma criança, sem ser vista do lado de dentro. Girando-se a *roda*, a criança era retirada do lado de dentro do edifício. (...) Os largados nas *rodas* eram, basicamente, os filhos dos escravos

desafortunados (CUNHA, 2005, pos.420).

Aqueles que podiam escolher sua formação e atividade no mundo produtivo tinham duas opções, quais sejam, engajarem-se em atividades que não demandassem um aprendizado sistemático, tal qual o comércio, ou se dedicarem a uma atividade intelectual, optando pela educação secundária ou superior, em geral, conduzida pela Ordem dos Jesuítas.

De acordo com os registros históricos, no Brasil Colônia, entre as atividades culinárias, somente os padeiros e os confeitores estavam organizados de acordo com a lógica das corporações de ofício.

Segundo Freyre (1961), somente no Rio de Janeiro, havia cozinheiros portugueses empregados nas casas de fidalgos. As atividades culinárias nos engenhos e nas fazendas – no espaço privado da elite agrária, por assim dizer - eram desempenhadas principalmente por escravos. A depender do nível de especialização da organização dos trabalhos domésticos, eram designados em torno de dois ou três escravos, primordialmente, mas não exclusivamente mulheres, para cuidar da cozinha.

De ordinário, grandes pretalhonas; às vezes negros incapazes de serviço bruto, mas sem rival no preparo de quitutes e doces. (...) Foram estes os grandes mestres da cozinha colonial; continuam a ser os da moderna cozinha brasileira (FREYRE, 1961, p.538).

A comida de rua também era domínio negro. Nesse espaço, negras forras exibiam tabuleiros e montavam fogareiros nos quais vendiam, para lucro próprio ou em benefício de senhoras brancas, doces e quitutes variados. O exercício da culinária no Brasil foi sendo constituído pelo trabalho das mulheres negras, principalmente, e muito vinculado ao espaço doméstico.

No século XIX, a chegada de família real e a abertura dos portos brasileiros, que favoreceu a entrada de produtos estrangeiros, complexificou o panorama alimentar. Nesse momento, e em paralelo a vida das Casas Grandes, formou-se uma elite urbana mais robusta que buscava mimetizar os hábitos da elite européia e era especialmente influenciada pelos modos franceses (inclusive no que tange à alimentação).

Grande variedade de gêneros alimentícios de diferentes partes do mundo iria recheiar a

que desejavam vê-los libertos (o alvará de 31 de janeiro de 1775 declarava livres as crianças negras aí colocadas). Quando não era a motivação libertária da mãe, era o senso utilitário do proprietário da escrava que queria tê-la como ama de leite, sem competição (CUNHA, 2005, pos. 400).

mesa da corte e das famílias ricas. Entre os produtos importados estavam as carnes de fumeiro, presuntos e outros embutidos portugueses, salames, azeites, vinagres, nozes, avelãs, amêndoas e frutas secas. Sem contar a manteiga irlandesa, as conservas e o chá Lipton da Inglaterra. Para acompanhar as refeições, serviam-se de champanhe, vinhos tintos e brancos franceses, espanhóis e portugueses, incluindo os fortificados vinhos do Porto, Moscatel e Madeira. Aliás, os jantares poderiam ser ao ar livre e à luz de velas, com saraus. As mesas ganhavam requinte com louças francesas e porcelanas, talheres e baixelas de prata inglesa, xícaras, bules para chá e ainda garrafas e taças de licor (FREIXA & CHAVES, 2009, p.196).

Durante o Império, tal sofisticação aumentou, mas o trabalho na cozinha permanecia vinculado ao espaço do doméstico, ao estilo de vida das elites agrárias e urbanas.

Ao final do século XIX, com as modificações econômicas e culturais implementadas pelo cultivo do café, a vida urbana adquiriu maior vivacidade com a iluminação das vias públicas, com o surgimento de teatros, café, confeitarias e hotéis nas cidades envolvidas na produção cafeeira. Essa relativa urbanização repercutiu na organização do trabalho na cozinha, porque uma esfera pública de trabalho começou a ganhar contornos mais fortes.

Por influência dos costumes franceses, as mulheres começaram a aparecer em público freqüentando confeitarias, teatros e casas de chá, que ganharam as ruas. Batizada de *Cidade Maravilhosa*, o Rio de Janeiro servia de modelo para as demais cidades do país, especialmente São Paulo e Belém (FREIXA & CHAVES, 2009, p.196).

Também na segunda metade do século XIX, surgem os primeiros hotéis em cidades como Rio de Janeiro e São Paulo, os quais serviam comida francesa em serviço *à la carte*. Entre as elites urbanas, tornou-se comum fazer refeições e festas nesses espaços.

Na virada do século XX, após a proclamação da República, o Brasil deu início a seu processo de industrialização e os centros urbanos cresceram em extensão e população, delineava-se tanto uma classe trabalhadora operária, quanto uma classe média, e a existência de ambas fortaleceu o mercado consumidor. Tais modificações estruturais reverberaram no plano simbólico e repercutiram no cotidiano das pessoas e em seus hábitos.

A dinâmica da industrialização mudou o modo de vida das pessoas. Impôs, por exemplo, horários aos trabalhadores, o que não permitia que voltassem para casa na hora do almoço. A solução veio com os botecos e lanchonetes, que passaram a servir comida caseira nas proximidades das fábricas. Como os almoços precisavam ser preparados de forma rápida e ao gosto da clientela diversa de imigrantes, os estabelecimentos adotaram o sistema de prato do dia ou prato executivo. Muitos fregueses, inclusive, forneciam suas receitas caseiras prediletas para os donos de botecos e lanchonetes (FREIXA & CHAVES, 2009, p.214).

Os primeiros restaurantes brasileiros estavam concentrados, principalmente, em São Paulo e no Rio de Janeiro. Cidades estas que, por se consolidarem como centros políticos e econômicos do país, eram mais cosmopolitas, suas vidas sociais se complexificaram, antes desse processo se irradiar a outras capitais brasileiras, que permaneciam mais atreladas ao mundo agrário.

Os restaurantes pioneiros no país seguiram o modelo clássico de negócio francês (*menu à la carte*, com preços fixos, pagos ao final da refeição) e surgiram nesse contexto de modernização econômica e social e de urbanização. É interessante notar que, quando de seu nascimento, os restaurantes brasileiros eram negócios em sua maioria tocados por famílias de imigrantes portugueses, italianos e franceses, principalmente.

Até meados do século XX, o cenário gastronômico brasileiro era construído em torno dos fundamentos da cozinha internacional, que era o tipo de culinária valorizado pelas elites. A execução deste tipo de cozinha dependia não só da importação de alguns produtos, como também de mão-de-obra.

O principal restaurante do hotel (*Copacabana Palace* – destaque meu) era o Bife de Ouro (atual Cipriani), cujo nome foi dado com humor pelo jornalista Assis Chateaubriand por conto do alto preço cobrado pelo filé. Para montar o restaurante, o proprietário Octávio Guinle fez questão de trazer uma equipe formada pelo grande *chef* francês Auguste Escoffier, que inaugurou os restaurantes dos primeiros hotéis de luxo do mundo (FREIXA & CHAVES, 2009, p.217).

Na segunda metade do século XX, o mercado do turismo se intensificou no país, por conta das mudanças trazidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (salário mínimo, direito a férias e descanso remunerado etc.), do incremento das rodovias e do setor automobilístico nacional, bem como do desenvolvimento econômico de modo geral.

Nos anos 1970, as primeiras redes de hotéis internacionais chegam ao país e suas cozinhas são lideradas também por *chefs* franceses, que não apenas treinam a brigada, mas fixam-se no país para comandar o seu dia a dia e acabam por construir suas carreiras no Brasil. São exemplos desse movimento o *chef* Claude Troisgros e o *chef* Laurent Suadeau, já citado nesta tese.

Sem preconceito de nacionalidades, esses *chefs* franceses iniciaram uma nova fase da gastronomia brasileira. Trouxeram as bases de uma cozinha francesa moderna profissional, a qualificação do cozinheiro como peça-chave do restaurante e, principalmente, deram sua contribuição para a valorização da culinária brasileira. Foi por meio deles que o Brasil começou a conquistar a alta cozinha profissional (FREIXA & CHAVES, 2009, p.226).

A formação de cozinheiros no Brasil, até então, conforme discutido no capítulo três, ocorria

por meio do treinamento *on the job* e através de cursos técnicos e profissionalizantes, como os promovidos pelo SENAC, desde a década de 1960.

Até meados da década de 1990, não havia formação superior de cozinha no Brasil. Existiam somente cursos básicos. Os cozinheiros que auxiliavam no comando dos restaurantes (quase todos nordestinos, alguns com formação básica outros autodidatas) aprenderam com os grandes *chefs* franceses e italianos, que, generosamente, não escondiam seus segredos (FREIXA & CHAVES, 2009, p. 226).

Somente nos primeiros anos da década de 1990, foram criados os cursos superiores em gastronomia, no Brasil. Nessa mesma época, floresceu também a primeira geração de *chefs* nacionais, cuja formação deu-se por meio de estágios e/ou cursos, primordialmente, no exterior.

Desse modo, é possível afirmar que nos anos 1990 começou a se delinear uma mudança no perfil do cozinheiro profissional no país. No que tange ao cargo de *chef*, à função de líder, houve uma retomada desse espaço por cozinheiros brasileiros. Mas estes não eram migrantes nordestinos formados por mestres estrangeiros e sim jovens de estratos médios formados por meio de estágios e/ou cursos no exterior e que, a partir de então, poderiam entrar na cozinha também via cursos superiores ofertados no país. Fato que, como vimos neste capítulo e no anterior, em razão de diversos fatores, mas principalmente em função da escravidão, é muito importante em termos de prestígio e *status* social na sociedade brasileira.

Classes dirigentes e intelectuais acreditam que a verdadeira educação é unicamente a que se assimila por meio do estudo nos livros e escutando a voz do mestre, nas carteiras das escolas ou da universidade (CUNHA, 2005, pos.60).

Se quiser estabelecer uma analogia com a discussão feita por Cunha (2005), a propósito do Brasil Colônia, é possível dizer que com a entrada, mesmo que ainda tímida, da classe média no espaço da cozinha profissional, por meio da função de *chef*, inicia-se o *branqueamento*, aqui em sentido figurado, dessa ocupação no país.

É a partir deste momento, que a cozinha começa a se desvincular da pecha de ser *coisa de escravo*, de pessoas sem qualificação, sem escolaridade, sem opção de melhor colocação no mundo do trabalho, para ser o lugar também de uma elite econômica e intelectual, de um trabalho qualificado (na acepção de Freidson (1996, p.143): “atividade que requer treinamento prolongado”), manual e artesanal, mas também artístico, criativo, inovador.

Acompanhando o movimento em direção à profissionalização da cozinha brasileira na

década de 1990, cujo fundamento está na defesa da qualificação e do domínio de um conhecimento esotérico, ou nas palavras de Freidson (1996) na defesa de uma *especialização criteriosa teoricamente fundamentada*, no espaço da cozinha, que deveria ser ensinada por meio de instituições de ensino superior, surgem as primeiras associações de profissionais: a Associação dos Profissionais de Cozinha (APC), antiga Associação Brasileira de Alta Gastronomia (ABAGA, fundada em 1995 por *chefs* estrangeiros radicados no país), e a Associação da Boa Lembrança (fundada em 1994 também por um *chef* estrangeiro radicado no país).

Estas associações diferenciam-se pelos seus objetivos. A Boa Lembrança está voltada mais à dimensão comercial, pretendendo ser um selo que representa a qualidade dos estabelecimentos que dela fazem parte. De acordo com o seu *site*²⁷:

A Boa Lembrança nasceu em 04 de março de 1994, em Petrópolis (RJ). A proposta é representar um grupo de restaurantes que prima pela excelência e qualidade nos serviços, promovendo e divulgando a diversidade do setor através das peculiaridades regionais e do associativismo.

A APC está mais próxima da atuação política que se espera de uma associação de classe. Está afinada com a busca por regulamentação e por reconhecimento da profissão de cozinheiro, com a promoção da gastronomia nacional e com a resolução de desafios e entraves que dificultam o exercício da profissão no país (treinamento de mão-de-obra, regras da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), legislação trabalhista etc.). Em sua página oficial²⁸, são elencados os seguintes pontos:

- Dignificar e democratizar a profissão de Cozinheiro;
- Congregar os Chefs de Cozinha que atuam no Brasil visando criar e fomentar entre todos um espírito corporativo que enriqueça o conhecimento de cada um com a troca de experiências entre os que exercem o mesmo ofício.
- Difundir, coordenar, aprimorar, valorizar e incentivar, nacional e internacionalmente, a Gastronomia Brasileira, visando obter para o Brasil um lugar destacado no contexto da Cozinha Mundial;
- Cooperar e estimular o desenvolvimento de uma política educacional especificamente voltada para o setor, com ênfase na formação de ensino básico, que propicie ao jovem o acesso à profissão;
- Promover e viabilizar formas de aprimoramento e reciclagem profissional que elevem o nível de formação dos cozinheiros no Brasil e o conceito e a qualidade da culinária nacional;
- Organizar e promover um calendário de eventos de caráter oficial que, através de

²⁷ Disponível em http://boalembanca.com.br/index.php/sobre_associacao Acesso em 01/07/2015.

²⁸ Disponível em <http://www.apcbrasil.org.br/vst/qsomos.aspx> Acesso em 01/07/2015.

concursos, palestras, workshops, feiras, e outros meios pertinentes, propicie o encontro e o intercâmbio de culturas, técnicas e enfoques entre os seus membros de diferentes localidades do país;

- Exercer funções de assessoria frente às autoridades públicas, em respeito à higiene, saúde, elaboração e controle de alimentos.

- Pesquisar e divulgar produtos de alta qualidade usando do conhecimento de seus membros para defender os interesses de toda a sociedade no tocante à qualidade dos alimentos consumidos no país.

- Zelar e promover as atividades de seus membros dentro da APC de modo a torná-las um meio de aproximação e confraternização entre os afeiçoados da arte gastronômica.

Em seu estatuto, a APC arvora para si o papel de representante jurídica do segmento junto ao poder público, estipula regras sobre o seu patrimônio (constituído por meio de jóias, taxas e contribuições pagas pelos associados, remunerações por serviços prestados e convênios com pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, nacionais e estrangeiras) e também sobre o sistema de associação (sócios efetivos (profissionais com pelo menos 5 de anos de carreira e estudantes); beneméritos, conselheiros e cadastrados (qualquer profissional de cozinha que requerer o cadastramento e for aceito pela associação)) e os direitos e deveres dos associados.

A pesquisa realizada para efeitos desta tese não permite uma avaliação mais específica e acurada sobre a atuação da APC e o seu impacto em termos do processo de profissionalização do segmento, no Brasil. O fato de apenas dois dos entrevistados serem membros cadastrados nesta instituição pode ser um indicativo dos limites de sua atuação e capilaridade.

Contudo, a sua existência, os seus objetivos e o papel que busca desempenhar são elementos importantes para entender as mudanças práticas e simbólicas que a ocupação de cozinheiro profissional tem passado, nos últimos vinte anos no país e que está relacionada com a busca por profissionalismo, isto é, por seguir o modelo de organização do trabalho das profissões estabelecidas e assim alcançar o prestígio e os benefícios que essa posição confere do ponto de vista da autonomia, do mercado e do poder profissional.

Segundo Campos Coelho (1999), no Brasil, uma ocupação que deseje ascender à posição de profissão, o que só ocorre via regulamentação estatal, precisa satisfazer a duas condições fundamentais, quais sejam, 1) a mobilização de seus participantes, que em geral se dá por meio de uma associação, e junto com isso a capacidade de defender a importância de seu trabalho perante a sociedade; e 2) a articulação com o poder legislativo, a qual ocorre por meio da busca por um *padrinho*, alguém que proponha um projeto de regulamentação e lute por seu encaminhamento e aprovação.

Normalmente haverá um *lobby* da profissão para acompanhar nas casas legislativas a tramitação do processo, mas ao fim todo o empenho pode ser frustrado por um veto presidencial. Em todo caso, a iniciativa tem pertencido à comunidade profissional interessada (COELHO, 1999, p.32).

É interessante perceber que as condições apontadas por Coelho (1999) são de amplo conhecimento, entre àqueles que fazem parte do segmento de *chefs*, como o caminho a ser seguido para conseguir a regulamentação e, conseqüentemente, os benefícios de ser reconhecido pelo Estado como profissão.

“Só que a cozinha não vai fazer, nós não vamos conseguir isso enquanto nós não nos organizarmos. Eu faço da APC, de certa maneira até meio envolvido com isso, e a cozinha tem muitos órgãos idealistas. Ah, o ingrediente brasileiro. Ai, a gastronomia brasileira. Mas não tem nenhum órgão prático, muito menos político. Política é *lobby*, enquanto a gente não tiver condições de lá em Brasília fazer um *lobby* pra legalizar isso, meu, o negócio tá no fundo da pilha lá, entendeu? Aí chega um cara com um *lobby*, , tá? *Lobby* é uma maneira de falar: gente, vocês podem ajudar a gente? Nós somos a categoria, tem quinhentos mil cozinheiro no Brasil que precisa disso” (Paulo).

Ao analisar a relevância do Estado na regulação das ocupações, Coelho ressalta a importância do conceito de cidadania regulada de Wanderley Guilherme dos Santos que seria, a seu ver, um pioneiro na abordagem desse tema.

De acordo com Santos (1979), o Estado brasileiro Pós-30, interrompeu a orientação baseada no *laissez-faire* para adotar a cidadania regulada como estratégia de reorganização da acumulação de capital, esta última seria uma condição para a construção de políticas compensatórias ou sociais.

A cidadania regulada seria um sistema de estratificação ocupacional definido legalmente, através de instrumentos como a regulamentação das profissões; a carteira profissional e os sindicatos públicos.

Do ponto de vista da estratificação social, a cidadania regulada implicava uma ideia de cidadania que não estava atrelada a valores universais, mas ao contrário aos direitos conferidos pela vinculação do indivíduo a uma profissão, que só existe enquanto tal via regulamentação estatal.

Em outras palavras, são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas e definidas em leis. A extensão da cidadania se faz, pois, via regulamentação de novas profissões e/ou ocupações, em primeiro lugar, e mediante ampliação do escopo dos direitos associados a estas profissões, antes que por expansão dos valores inerentes ao conceito de membro da comunidade. A cidadania está embutida na profissão e os direitos do cidadão restringem-

se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como reconhecido por lei (SANTOS, 1979, p.75).

O conceito de cidadania regulada é relevante para entender como se deu a organização do trabalho e sua estratificação na sociedade brasileira, e o protagonismo do Estado nesse processo.

Todavia, Coelho destaca que Santos não faz uma diferenciação entre as noções de ocupação ou profissão, isto é, entre a regulação de ocupações em geral e de profissões de nível superior, tema absolutamente central para o debate realizado pela Sociologia das Profissões.

A seu ver, seria pertinente realizar essa distinção porque o produto do trabalho dos profissionais é intangível, e, na maioria das vezes, está imbricado ao produtor e a sua personalidade. Isso faria com que as profissões estivessem fora do processo de acumulação, em sentido estrito. Além disso, as profissões diferenciavam-se em termos de regime de trabalho das outras ocupações.

Ao final, o que Coelho pretende destacar é a ausência de pontos em comum entre as demandas de profissionais e de trabalhadores urbanos vinculados a outras ocupações.

Segue-se que a política social *strictu sensu* promovida pela elite no pós-30 não visava os profissionais nem era uma demanda prioritária deles. O que prioritariamente reivindicavam há tempos era “fechamento” do mercado de serviços profissionais e capacidade auto-regulatória, isto é, monopólio e autonomia corporativa. O que obtivessem para além disso seria contabilizado como lucro (COELHO, 1999, p.28).

Como reflexo do distanciamento entre profissões e demais ocupações, as primeiras acabaram sendo reguladas de modo diverso da estrutura sindical específica das ocupações. No âmbito das profissões, sindicatos e associações eram permitidos e cada qual exercia uma função própria: os primeiros cuidavam de demandas trabalhistas; as segundas de questões normativas como códigos de ética.

Todavia, os órgãos principais na regulamentação legal das profissões no Brasil são os Conselhos (nacionais e/ou regionais), cabe a eles a fiscalização do exercício profissional e a prerrogativa de legislar sobre assuntos privativos das profissões. A centralidade desses órgãos no processo de regulamentação das profissões, no Brasil, não é capaz, entretanto de suplantar o credenciamento educacional, adquirido por meio do diploma de nível superior (COELHO, 1999, p.29).

Não obstante a novidade da forma corporativa adotada (filiação compulsória aos Conselhos, monopólio de representação, tutela do Estado), a regulação das profissões não foi uma invenção dos revolucionários de 30. De fato ela existiu em moldes diversos desde

a Independência e sempre sob a base do credencialismo educacional. (...) Após 1930 a República definitivamente consolidou o nexos entre privilégios profissionais e Universidade. Regulamentada uma profissão, o que incluía quase sempre a criação dos Conselhos, o respectivo curso acadêmico passava ao controle do Conselho Federal de Educação. Criava-se por esta forma uma inusitada hierarquia entre profissões: as regulamentadas, cujos diplomas geravam efeitos legais no mercado de trabalho, e as não regulamentadas, cujos diplomas nada garantiam aos seus portadores (COELHO,1999, p.29).

Portanto, os efeitos dos diplomas conferidos por cursos reconhecidos pelo Conselho Federal de Educação (função hoje desempenhada pelo Ministério da Educação²⁹) e/ou pelo Conselho do grupo profissional (caso dos cursos de Direito e Medicina, por exemplo), do ponto de vista do atestado de competência do graduado, eram imediatos; já entre as ocupações não regulamentadas, o diploma por si só não seria capaz de atestar a competência do graduado, o qual precisaria demonstrar sua perícia na prática, no mundo real do trabalho.

No primeiro caso, a posse do diploma concedido pelas escolas era *prima facie* evidência de perícia e garantia um mercado “protegido”; no segundo, era a competição num mercado literalmente livre que havia de comprovar a competência profissional (COELHO,1999, p.30).

Os fundamentos deste modelo regulatório, a despeito das mudanças que as normas e leis da regulamentação profissional sofreu ao longo de todos estes anos no país, continua em voga nos dias atuais.

A situação da gastronomia no Brasil, contemporaneamente, no que diz respeito à formação de nível superior, pode ser descrita nos termos utilizados para dar conta das profissões não regulamentadas da década de 1930, ou seja: o diploma adquirido pelos graduados, pelo fato de a profissão não ser regulamentada (não existindo um Conselho específico que fiscalize o exercício profissional e monopólio profissional), não tem o condão de assegurar diante do mercado – que não é fechado e protegido – a competência daquele que o possui, mesmo quando este diploma é conferido por uma instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação.

²⁹ Para iniciar a oferta de um curso de graduação, a IES depende de autorização do Ministério da Educação. A exceção são as universidades e centros universitários que, por terem autonomia, independem de autorização para funcionamento de curso superior. No entanto, essas instituições devem informar à secretaria competente os cursos abertos para fins de supervisão, avaliação e posterior reconhecimento (Art. 28, § 2º, do Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006). No processo de autorização dos cursos de graduação de Direito, Medicina, Odontologia e Psicologia, inclusive em universidades e centros universitários, a Secretaria de Educação Superior considera a manifestação do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil e do Conselho Nacional de Saúde (Art. 28, § 2º, do Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006). Disponível em <http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=762&> Acesso em 02/07/2015.

As ocupações de *chef* de cozinha e de cozinheiro estão presentes na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), mas não constam da lista de profissões reconhecidas pelo Ministério do Trabalho.

Entre as profissões do universo da gastronomia, somente a de *sommelier* foi regulamentada (Lei nº 12.467 de 26 de agosto de 2011). Contudo, é interessante observar que o advento da regulamentação não trouxe o fechamento do mercado e o monopólio do exercício profissional.

O Projeto de Lei original sofreu veto presidencial exatamente nos pontos que tratavam sobre esses temas, sob a justificativa de inconstitucionalidade e divergência com o interesse público (neste caso, do mercado).

Senhor Presidente do Senado Federal,
Comunico a Vossa Excelência que, nos termos do § 1º do art. 66 da Constituição, decidi vetar parcialmente, por inconstitucionalidade e contrariedade ao interesse público, o Projeto de Lei nº 17, de 2011 (nº 4.495/08 na Câmara dos Deputados), que “Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de **Sommelier**”.

Ouvidos, os Ministérios da Justiça, da Educação e a Advocacia-Geral da União manifestaram-se pelo veto aos seguintes dispositivos:

Parágrafo único do art. 1º

“Parágrafo único. É opcional aos estabelecimentos referidos no **caput** deste artigo a oferta da atividade exercida pelo provador de vinho ou degustador.”

Art. 2º

“Art. 2º Somente podem exercer a profissão de Sommelier os portadores de certificado de habilitação em cursos ministrados por instituições oficiais públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, ou aqueles que, à data de promulgação desta Lei, estejam exercendo efetivamente a profissão há mais de 3 (três) anos.”

Razões dos vetos

“A Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso XIII, assegura o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, cabendo a imposição de restrições apenas quando houver a possibilidade de ocorrer algum dano à sociedade com a necessidade de proteção ao interesse público. Ademais, a redação conferida pelo parágrafo único do art. 1º poderia sugerir a obrigatoriedade da contratação de **Sommelier** pelos estabelecimentos citados no **caput**, violando o princípio da livre iniciativa.”

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levaram a vetar os dispositivos acima mencionados do projeto em causa, as quais ora submeto à elevada apreciação dos Senhores Membros do Congresso Nacional³⁰.

Em 2011, foi apresentado por um deputado de Alagoas o Projeto de Lei (PL 2079/2011) que visa regulamentar a profissão de gastrólogo e autoriza a criação de um Conselho Federal e de Conselhos Regionais de Gastronomia. Desde abril do corrente ano, o projeto está na Comissão de

³⁰ Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Msg/VEP-340.htm Acesso em 02/07/2015.

Trabalho, de Administração e de Serviço Público aguardando parecer de novo relator³¹.

A defesa da importância da regulamentação desta nova profissão (gastrólogo é diferente de cozinheiro e de *chef*) é feita dentro do legislativo, com base em argumentos como a relevância da promoção de uma alimentação saudável para a sociedade e da valorização da gastronomia nacional como incentivo ao turismo.

De acordo com o texto do Projeto de Lei³²: “Para os fins desta lei considera-se gastrólogo aquele que possui conhecimentos teóricos e habilidades práticas necessárias para desenvolver as suas iguarias”.

É interessante perceber, na definição, a ênfase na dimensão teórica, que estaria na base da identificação desta atividade com uma esfera intelectual, um saber abstrato, que a habilitaria a ser classificada como uma *especialização criteriosa teoricamente fundamentada* e com o prestígio das profissões de nível superior. Esse elemento seria o ponto central de distinção entre o gastrólogo e os *chefs* e cozinheiros *práticos*.

Logo em seguida, destaca-se o livre exercício profissional desde que sejam atendidos os requisitos previstos no Projeto de Lei. Quais sejam:

Art. 4º São requisitos para o exercício da atividade de gastrólogo: ter certificado de conclusão de curso superior de tecnologia ou bacharelado em gastronomia, emitido por instituições de ensino superior brasileiras, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação; ter registro profissional de gastronomia no órgão competente.

Os requisitos para o exercício da profissão estão profundamente afinados com a análise feita por Coelho (1999) sobre o processo regulatório das profissões no país: credenciamento de nível superior e filiação a Conselhos. Além disso, o caminho para buscar esse reconhecimento é o por ele apontado: defesa da importância do trabalho para a sociedade, que é feita por meio do distanciamento do trabalho manual e da valorização da atividade do ponto de vista da saúde e do mercado de turismo, e *lobby* no legislativo.

Nos artigos acima elencados, fica clara a busca pelo fechamento do mercado e pelo monopólio profissional, tanto que, no projeto original, não é previsto um *backdate* que regularize

³¹ A tramitação do referido Projeto de Lei pode ser acompanhada aqui: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=516781> Acesso em 02/07/2015.

³² Disponível em :

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=D37B66CAC62F02540667368BEFB0A96F.proposicoesWeb1?codteor=911898&filename=PL+2079/2011 Acesso em 02/07/2015.

a situação de quem já exerce esta atividade no mercado da gastronomia atualmente.

As atribuições desse novo profissional de gastronomia incluem um extenso rol de funções, as quais contemplam tanto as atividades exercidas por cozinheiros e por *chefs* quanto àquelas exercidas por nutricionistas, hoje consultoras em restaurantes, (que dizem respeito à adequação às normas sanitárias e à fiscalização de seu cumprimento no dia a dia dos restaurantes e demais estabelecimentos).

Art. 5º São atribuições do gastrólogo: I – receber os alimentos e acondicioná-los dentro das normas de higiene; II – cuidar e controlar a limpeza da cozinha e da despensa antes, durante e depois dos serviços; III – conhecer o funcionamento dos diversos utensílios presentes numa cozinha; IV – preparar os diversos pratos e cuidar da sua apresentação, seja em porções individuais, seja em porções maiores; V – gerenciar uma relação de venda com o cliente; VI – confeccionar um cardápio; VII – fazer as porções dos diversos pratos; VIII – utilizar os instrumentos típicos de um banco de gastronomia (fatiador, balança etc.); IX - orientar acerca do controle de qualidade e produção de alimentos; X - promover a pesquisa, a divulgação e o desenvolvimento dos pratos e produtos gastronômicos brasileiros; XI – observar as normas de vigilância sanitária estabelecidas pelos órgãos públicos federais; XII – prestar atividades de consultoria para bares, lanchonetes, supermercados, restaurantes, hotéis, e afins;

Diante da história do ofício não só no Brasil, como em outros lugares do Ocidente e da sua ligação umbilical com a dimensão artesanal; dos valores cultuados pelo grupo de profissionais na ativa e, sobretudo, da organização do trabalho e de sua divisão, a partir de princípios morais e hierárquicos é possível enxergar o quão distante do mundo real do trabalho das cozinhas profissionais é esse rol de prerrogativas concentrado em um só ator e, mais ainda, a exigência de ele ser desempenhado somente por profissionais com nível superior, capacitados por cursos que, em regra, possuem carga horária de 1.800 horas e mensalidades altas.

O último Parecer, dado em 2013 pelo relator da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público já não usa mais o termo gastrólogo, refere-se aos gastrônomos (bacharéis em gastronomia diplomados em cursos superiores brasileiros ou estrangeiros) e aos tecnólogos (diplomados por cursos de Tecnologia em Gastronomia ou curso regular de ensino superior em Gastronomia, no Brasil ou fora dele). Todos os diplomas, para terem validade, precisam ser reconhecidos ou validados pelo MEC.

Além disso, a nova versão do projeto prevê um *backdate*, mas restrito aos profissionais de nível superior. Ou seja, todos aqueles que atuarem há mais de quatro anos no universo da gastronomia e que tenham algum diploma de nível superior poderão continuar exercendo as suas atividades.

Parágrafo Único. Excetuam-se das exigências contidas neste artigo os que venham exercendo, sem interrupção, por mais de quatro anos, contados até a data de publicação desta lei, as atividades concernentes aos profissionais referidos nos incisos I e II deste artigo e que possuam graduação de nível superior³³.

Tal exigência de uma formação em nível superior faz com esse *backdate* não atinja a maior parte dos trabalhadores do ramo (os cozinheiros, mais próximos da realidade de um proletariado) e grande parte de uma geração hoje consagrada de *chefs* de cozinha brasileiros (uma elite intelectual e econômica, que se formou de acordo com os princípios tradicionais da ocupação, segundo a lógica do ofício e da relação mestre-aprendiz).

Do ponto de vista do mundo real do trabalho, exigir o diploma de nível superior, para todos que atuam nas cozinhas profissionais é algo que inviabilizaria o funcionamento de muitos estabelecimentos da área.

No momento atual, como já discutido, existem alguns restaurantes com equipes formadas apenas por estagiários oriundos de instituições de nível superior, mas esse é um cenário ainda residual e que, talvez, não seja interessante do ponto de vista empresarial, pois acarretaria muita rotatividade (pessoas com formação superior e de determinados *status* sociais e origem de classe não desejariam se fixar num lugar para trabalhar para outrem, mas ter a autonomia de trabalhar para si e poder se expressar através deste trabalho) e o aumento dos custos fixos relativos à folha de pagamento.

É possível afirmar também que a obrigatoriedade da formação de nível superior é incompatível com a própria divisão hierárquica do trabalho na cozinha, que envolve a delegação do *trabalho sujo* não só ao novato, mas também ao proletário, ao auxiliar de cozinha e ao cozinheiro com baixa escolaridade e de outro *status* social.

Por último, seria preciso uma mudança valorativa com relação aos significados da ideia de profissionalismo entre *chefs*, pois para eles, como já discutido, o profissional se faz na prática e essa é a formação mais importante e imprescindível ao cozinheiro. Eles controlam o mercado de trabalho (são os responsáveis pela contratação da equipe) e, na imensa maioria dos casos, não vêm o diploma superior como um requisito importante.

Ao final, a lei prevê a estipulação de um piso salarial base para a categoria e uma jornada

³³ Disponível em

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1104106&filename=SBT+1+CTASP+%3D%3E+PL+2079/2011 Acesso em 03/07/2015.

de trabalho compatível com a complexidade de cada uma das atribuições que podem ser exercidas. Estas são duas discussões centrais ao grupo, cujas posições variam de acordo com a relação de trabalho entre *chefs*-proprietários e *chefs*-contratados.

Difícilmente cozinheiros e *chefs* trabalham oito horas por dia, como já visto, pois a maior parte do trabalho é realizada antes e depois dos serviços. Os restaurantes montam estratégias para driblar essa regra, por meio de separação de equipes por turnos, banco de horas, horas extras etc. como forma de ajustar a demanda do trabalho às prescrições legais.

“Não. Alguns cozinheiros trabalham almoço e jantar, alguns não, a maior parte da equipe é separado” (Paulo).

“São quantas pessoas?
Cinco no total comigo.
Vocês abrem pro almoço, não abrem? E aí são as mesmas pessoas nos dois turnos?
Sempre, todo mundo aqui dobra (Fernando).”

“Mais, muito mais. Você não trabalha menos de dez horas, onze horas numa cozinha. Impossível. Impossível. Você tem um domingo, um domingo por mês, que você tem que descansar, né, por lei” (Júlia).

“A gente trabalha dois turnos, né, lá. Na cozinha do Restaurante D, a gente tem o turno do almoço e do jantar. A gente tem um trabalho lá em que a gente tem, a maioria dos restaurantes, os chefs de cozinha, os líderes dos setores e tal, todos eles dobram de horário. Esse negócio de só poder fazer duas horas extras, esqueça, porque esses caras dobram mesmo. Trabalham no almoço, tira um intervalo de quatro horas, depois trabalham no jantar” (Lúcio).

Os salários também variam bastante entre estabelecimentos, entre postos e entre cidades no Brasil. Ao que parece, a atividade de *chef* segue regras mais informais do que a de cozinheiros, que estariam mais enquadrados nas Leis Trabalhistas.

“Um chef de cozinha ganha 4 mil e 700, 5 mil reais por mês mais ou menos. Um cozinheiro que tá embaixo dele ganha 2 e 600. Depois o cozinheiro 3 ganha, tem um salário de mil e 600, depois tem mil, quando entra, mil, mil reais por mês. E a gastronomia ainda tem caixinha, né, ganha uns 100 reais a mais por semana” (Aurora).

“Qual é em média o salário de um cozinheiro no início de carreira e de um chef de cozinha? Começa com a média de 900 e hoje 5 mil é um bom salário e um salário raridade. A média é 3, 3 e meio.
Isso, e as regras de trabalho? Dobrando, assim, você não trabalha 8 horas por dia.
Não. A média são 12, 14 horas por dia.
Hora extra, adicional noturno, é...
Não, isso só pra cozinheiro, porque chef é cargo de confiança; Então nem bate o cartão.
Tem carteira assinada?
Tem.

Tem?

Tem, tem. Tem carteira assinada.

Assina como?

Como *chef* de cozinha. Mas não tem porque é cargo de confiança, então se acaba um ou ganha uma participação no lucro ou trabalha com meta, ou compõe um salário com caixinha. Mas é sempre registrado por menos e compõe com participação no lucro ou caixinha. Porque ninguém aguenta, restaurante não aguenta pagar um salário desse não. Mais que 3mil registrado é raridade” (Maria).

“Todo mundo ganha, o piso ou um pouco mais, menos o subchef. O meu subchef deve tirar, não tira três paus por mês com caixinha. Talvez três, três e pouquinho quando tem, a gente trabalha em sistema de banco de horas, mas eu em vez de dar as folgas pra eles, que é uma puta sacanagem pro banco de horas, porque vai acumulando hora, aí o cara fala: pronto, tem um dia e amanhã tá de folga, e aí fode com o *schedule* do cara. Não quer ficar de folga amanhã, quer ficar de folga no domingo com a família. Aqui a gente faz folga no domingo, porque é dia de ficar com a família. Não é tipo: ah, André, mas no domingo não vai encher?! Vai, e daí?! O dinheiro não paga pros caras ficarem numa boa. E não abre na segunda também pra eles poderem resolver os problemas burocráticos também. Então quando entra, aí eu pego todas as horas e transformo em dinheiro e eles recebem as horas extra em dinheiro também. Não chega a três e cassetada. Eu pago dois paus e pouco pro pia. É um trampo f*, meu cozinheiro vai ganhar em torno de um barão, um barão e meio por mês, mais um pau e 600 de caixinha” (Fernando).

“O teto mais ou menos salarial da gente é 1500 reais, 1800, assim, não é... Mas a média, um salário bom, três mil reais. É um salário bom. Mas aqui não se ganha muito bem não. Lá em São Paulo tenho amigos que ganham 10 mil, tenho amigos que ganham 8 mil. A média é essa, 10, 12, 15, pra um chef em São Paulo. Aqui é infelizmente, mas também o custo de vida da gente aqui é mais baixo, então acompanha, mas paga-se muito mal aqui”. (Júlia).

Os *chefs* contratados não têm a mesma cobertura da CLT, porque o seu mercado é mais difícil (ao que parece, se um *chef* processar um estabelecimento por conta de seus direitos trabalhistas dificilmente encontrará trabalho em outro local).

“(silêncio) Olha, porque... É importante tanto pelo direito do trabalhador, né? Que hoje assim, a coisa, ela é muito jogada, né, assim. Ou você paga hora extra, ou você tem banco de hora, aí a caixinha ou é assim, ou é assado. E vem a regulamentar, aí fica uma coisa, é uma coisa muito jogada. Então é muito fácil fazer algumas manobras que possam favorecer qualquer um dos lados. Então eu acho que a gente precisa de regra clara e precisa ter uma regulamentação um pouco mais sensata, né?” (Maria).

“Eu acho. Eu acho importantíssimo. Tem que ter um órgão que vá regularizar isso, que defenda a gente. E proteja a gente. Porque hoje em dia a gente vê muita...

Proteger de que? Me fala mais sobre isso.

De, assim, empresários de restaurantes e tal, que pegam o cardápio e tal, não sei que, e você, principalmente de consultoria, faço um cardápio, não sei o que. Se eu não botar no contrato: ah, esse cardápio é só pra cá. Ele pega seu cardápio, abre outro restaurante e usa o cardápio. Você fez. Não pode fazer um negócio desse. E fazem, tão nem aí. De horas de trabalho, de autoria de prato. Eu posso pegar um prato de Alex Atala, mudar um negocinho e tal, e dizer que é meu. E aí? Como é que fica isso? Então a gente, é o que Alex Atala

mesmo fala: quer registrar uma receita? Publique. Só que não é todo mundo que tem acesso a uma revista, a um jornal, a um negócio pra você criar uma coisa e você publicar, pronto, tá aí, ó, todo mundo já sabe que eu fiz isso ... Então é meio desorganizado. Não tem uma coisa dos direitos trabalhistas da gente, assim, para a necessidade da gente. Tantas horas, tem insalubridade, tem tudo. Então é uma coisa muito aquém, muito aleatória. Não tem. Ah, o trabalhador tem que ter um domingo por mês, só que aquela regra é geral” (Júlia).

“É porque como eu nunca tive uma, tudo muito bonitinho, nunca tive carteira assinada. Sempre contrato, então tem que estar lá, abre e fecha cozinha. Então pra te explicar essa parte trabalhista, eu não sou a pessoa mais indicada. E isso é ruim, porque eu trabalho muito mais do que...” (Júlia).

Entretanto, justamente estas questões foram excluídas da lei em sua revisão mais recente. De acordo com o último parecer, temas como piso salarial e jornada de trabalho não precisariam estar presentes no Projeto de Lei, uma vez que essas matérias podem ser discutidas via negociação coletiva.

Ante o exposto, cabe questionar quais são os atores interessados na regulamentação da profissão, nos termos previstos pelo Projeto de Lei atualmente em tramitação. Pois, de acordo com a análise das entrevistas essa iniciativa não partiu dos *chefs* hoje atuantes no mercado da restauração e, da forma como está prevista, por vezes entre em conflito com os seus interesses.

5.3 EDUCAÇÃO E MONOPÓLIO: SEGMENTOS PROFISSIONAIS EM DISPUTA

A maioria dos entrevistados desconhece a existência do Projeto de Lei que visa regulamentar os profissionais da gastronomia junto ao Estado brasileiro. Alguns foram além, afirmando não ter interesse nesse tipo de discussão e declarando não apoiar o monopólio via credenciais superiores.

"Eu vou ser bem honesto, mas não tenho acompanhado, é, e, mas eu sei que o setor padece de ser, o setor padece de ser, por ser encaixado ao lado muitas vezes de indústria, né, sei lá, de grandes hotéis, ou mesmo, as mesmas normas que regem a operação de coisas tão distintas quanto uma portinha que vende pastel e um hotel cinco estrelas. Isso precisa ser melhor, é, mais discutido, sabe, mais adequado. O que se precisa é criar categorias de restaurantes. Nem todo restaurante tá pronto pra fazer tudo, mas os que tão tem que ser enquadrados de forma diferente, sabe? Restaurantes que usam tecnologia de cozimento a vácuo, de embalagem a vácuo, de congelamento, de, por exemplo, é, as normas, os parâmetros, as referências pra, sabe, durabilidade de um produto, ou temperaturas seguras, já são obsoletas, esse tipo de restaurante, ele, como acontece em outros lugares da Europa,

acho que nos Estados Unidos também, deveria ser visto de maneira diferente. Deveria ter mais autonomia, sabe, mais liberdade" (José).

"Não me meto, desculpa. Não me meto em nada que é político, em nada que é, isso aí é problema do meu sócio. O meu problema é fazer funcionário. Minha profissão nunca vai ser regulamentada, que eu não tenho carteira assinada, 19 anos de profissão, tenho um ano e meio de carteira assinada, então não faz diferença. Vou morrer pobre igual a eu nasci" (Fernando).

"Olha, eu acompanho de certa maneira, mas aí é que tá, quando a profissão de publicitário foi regulamentada, se criou o curso de publicidade, o que que o mercado de trabalho fez, pessoas que tem mais de três anos trabalhando com publicidade também vai ser publicitário. Então a cozinha tem que ser a mesma coisa. Eu sou a favor da regulamentação, mas não é só que sai da escola. Eles vão ter que ter um sistema de olhar pra trás e: olha, o cara tá há dez anos na cozinha, trabalha, paga imposto, tem carteira assinada, entendeu? Ou mesmo que, entendeu, nós vamos ter que achar um negócio de fazer um *backdate* aí pra, pra, então eu acompanho pouco isso" (Paulo).

A busca pela regulamentação da profissão junto ao Estado não é exatamente uma demanda central para a geração de *chefs* entrevistada. Atualmente, o seu trabalho goza de certo prestígio na sociedade brasileira e, para aqueles que também são empresários e sócios proprietários em seus restaurantes, existe uma autonomia, como expressão de si, que eleva a satisfação pessoal.

O que preocupa esse segmento que transita entre o trabalho como *chef* e o papel de empresário são as normas da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA); o rigor das Leis Trabalhistas e as pressões econômicas do mercado. Eles gostariam de dialogar com o Estado nesse sentido: para ajustar as exigências e fiscalizações ao tipo de negócio; para aumentar o estímulo ao empreendedorismo; para valorizar a gastronomia nacional como elemento importante da cultura e do turismo etc.

"Então, esse tipo de lei eu não sigo. Eu sigo coisas que podem impactar diretamente no restaurante, por exemplo, a legislação do serviço dos 10% que tão tentando já regulamentar faz 20 anos e tal e nunca conseguem. A outra lei, por exemplo, que é da, por exemplo, do vale refeição, que agora foi sancionado, que se você aceita vale refeição, não pode mais restringir esse vale refeição só pra almoço ou só pra dia de semana. Se você aceita, tem que aceitar o tempo todo, todos os dias e tal. Tem coisas que impactam no nosso dia a dia sim. Essa parte de, sei lá, de sindicato, de legislação, da minha formação como gastrólogo, gastrônomo, sei lá, não. Porque, a princípio, pouco me interessa, assim. Eu não, é o que eu falo, eu fiz faculdade há muito tempo atrás pra não ficar parado, pra não ficar estagnado, pra não fazer cursinho e tal. Não necessariamente porque eu achava que era necessário. E hoje em dia ainda não acho necessário. Mas a minha opinião sobre isso é isso, assim, a gente não tem um órgão ainda extremamente sério, assim, digamos extremamente sério. Eu acho, mesmo a OAB, ou o sindicato dos médicos e tal, sei lá, a gente não tem uma, na minha opinião, tá, uma linha definida. Assim, a gente tem, sei lá, o sindicato dos metalúrgicos e tal, que era um sindicato muito forte, por exemplo, e que conseguia há mais tempo atrás. Hoje em dia, consegue greves, consegue paralisações, consegue, sei lá, conseguiu eleger o Lula e tal, essas coisas. Mas eles não tem um rumo.

Uma hora eles são políticos, outra hora eles pendem pra um lado. Outra hora eles querem isso. Eles não necessariamente, hoje não necessariamente visam pela melhoria da, do setor. Mesmo se vejam pela melhoria do setor, é uma visão muito quadrada, assim, eles querem melhorar a vida do profissional de gastronomia. Ótimo melhorar a nossa vida. Mas se melhorar a nossa vida implica em ferrar o mercado, não tá melhorando nossa vida. (...) Então, pra mim, o que é ruim é só essa visão, assim, de não ter uma visão do mercado como um todo. De não ter conversas e surgirem decisões que vão beneficiar todo mundo. E sim a beneficiar uma hora um, depois outra hora beneficiar outro, depois outra hora beneficiar outro, e no final das contas, a gente meio que volta pra trás, porque esse benefício de um, tira do outro, depois tira do outro, depois volta a tirar seu, e no final das contas a gente não tem um benefício pra todo mundo, um benefício real, entendeu? Acho que se a gente conseguisse isso, seria fantástico, assim. Acho que todo mundo briga pela própria causa mas sem olhar como um todo. E no final das contas a gente ferra, foi o que aconteceu com a França há um tempo atrás, quando essa parte de, essas leis trabalhistas se endureceram pra restaurantes, pra os caras, então na França, todo mundo trabalhava que nem Espanha, trabalhava sei lá quantas horas. Os restaurantes eram o centro e tal. Depois com essas leis trabalhistas, começou cada vez mais a reduzir a mão de obra, a cada vez ficar mais caro. E a França caiu, não digamos que caiu a qualidade da comida francesa e tal, mas a Espanha ultrapassou eles. Hoje em dia a Espanha ultrapassou eles. Os países nórdicos tão ultrapassando eles. A América Latina, o Peru, o Brasil e tal. E foi uma questão também trabalhista no sentido das pessoas não conseguir a mão de obra, não podiam trabalhar tanto, ninguém mais queria trabalhar tanto, e deu no que deu, assim” (Daniel).

Nas falas dos entrevistados, aparecem pistas que ajudam a elucidar respostas para esse descompasso entre o Projeto de Lei que visa regulamentar a profissão e as demandas de alguns dos segmentos que atuam nessa ocupação.

Conforme já discutido no terceiro capítulo, existe uma distância entre o ensino superior da gastronomia e o mundo real do trabalho tradicional, que inclui o das cozinhas de restaurantes, de bufês, hotéis etc. Isto é um desdobramento não só de questionamentos sobre o perfil curricular e discente dos cursos, como da valorização da formação tradicional prática do ofício, baseada na relação mestre-aprendiz.

O desinteresse dos *chefs* entrevistados na regulamentação proposta por esse Projeto de Lei e a sua discordância com relação a pontos centrais daquele (especialmente quanto ao que busca criar monopólio de atuação para os diplomados) torna patente que o *lobby* para a regulamentação parte das instituições de ensino superior e não dos segmentos atuantes nas cozinhas profissionais do país.

As duas falas abaixo ao se contradizerem reforçam os argumentos apontados acima e evidenciam a tensão entre as demandas das instituições de ensino superior e as do mundo real do trabalho.

“Quem tá se formando agora, tá sentindo o sapato apertar, porque não tem emprego para esse pessoal. É muito mais interessante você contratar um cara, que eu chamo de prático,

do que um cara que sai com toda a sua arrogância da faculdade, né? O primo, é... quanto tempo você trabalha comigo, primo? 4 anos. 4 anos, mas tá na área há 8. Ele se formou, ele não fez faculdade, entendeu? É o dia a dia que transformou ele num *chef* e ele dá de dez em qualquer estudante. Tanto na cozinha, quanto na organização, mesmo nos cálculos, pra gente é muito mais interessante contratar um cara assim, do que contratar um menino que vai chegar no primeiro feriado e vai querer ir para Maresias. Então eu acho que como tão sentindo o sapato apertar, tão querendo esse tipo de regulamentação. Não vai passar, não vai para frente. Eu não concordo. Acho que não é por aí” (Lígia).

“Então isso aí é também, que a gente não tem um conselho pra regularizar isso tudo, não tem um CREA, não tem um negócio desse tipo. Porque se não todos esses *chefs* iam ter que voltar à sala de aula. Eles tem que ter uma formação. Então tem muitos que tem um rei na barriga e não querem estar sentado junto com uma aluna, se acham muito melhor, superior e tal, e se recusam. Então eu acho que é uma, não sei como é que vai ser isso, isso é uma discussão desde a minha época de faculdade, que a gente tenta fazer: não, minha gente, vamo se juntar, vamo fazer isso, mas tem muita gente que empata a vida da gente por causa disso. Eles não querem entrar na faculdade” (Júlia).

O ponto nevrálgico da referida tensão é a tentativa de fechamento do mercado, da criação de um monopólio baseado no credenciamento obtido em Instituições de Nível Superior. Tal demanda, como já discutido, vai de encontro a valores importantes do grupo, no que tange à formação e à organização e à divisão do trabalho na cozinha profissional; bem como aos seus interesses do ponto de vista empresarial.

A imprescindibilidade do diploma superior carece de legitimidade no mundo real do trabalho, o diploma é visto como um acessório, uma possibilidade para iniciar uma trajetória, jamais como um pré-requisito, ou com poderes de conversão de um leigo em *expert* ou profissional.

A criação de um monopólio sem previsão de um *backdate* expulsaria da cozinha parte importante dos *chefs* consagrados da atual geração, no Brasil, e de sua mão-de-obra, encarregada de parte do *trabalho sujo*, os proletários da cozinha.

“Eu não acredito que vá acontecer isso. Porque a gente já tem a necessidade de ter um responsável técnico em qualquer cozinha, pode ser um nutricionista, pode ser alguém contratado de uma empresa, isso já existe. E, isso, não acredito, não acredito que vá ser como um advogado, médico, um arquiteto, vá precisar ter o seu registro pra, sabe, preparar um ovo frito ou um risoto de, não sei. (...) É, é diferente cozinhar um macarrão de construir um prédio ou operar um coração, né, então não faz sentido exigir um diploma profissional que vai, é claro, é... É claro, é preciso ter um mínimo de, de conhecimento sobre higiene, microbiologia, segurança alimentar, mas não, não acredito que isso vai ser uma profissão” (José).

“Não, o mundo caminha pra isso, né, infelizmente. Esses monopólios, esses controles. Mas eu acho que... Eu não sei. Eu não fiz faculdade, eu não estudei. E, assim, e eu acho que todos chefs, grandes chefs que eu admiro, não estudaram também. Não tô, assim... É. Então... Que que é a pessoa que não tiver condições de estudar, ou todas as pessoas vão ter condição de estudar? Como é que é isso, né?”(Alice)

“É não. Não acho não. O mundo que compõe, eu acho que não é só aqui no Brasil não, mas o mundo todo aí, né? A quantidade de maluco que trabalha nas cozinhas é muito grande, de gente doida mesmo, que tem gente que não deu pra nada e na cozinha se encontrou. (...) O mundo daquela porta pra dentro é outro. Então é um mundo mais frio, solitário, então tem muita gente que não consegue lidar com as pessoas, lidar no atendimento, no trabalho, de falar com uma pessoa de uma personalidade aqui, de outra ali, é atendimento. Mas naquele mundo ali da cozinha, a pessoa se encaixa perfeitamente, porque diz assim: rapaz, eu não me encaixei, dei pra nada na vida, pra isso, pra mecânico, pra nada, e na cozinha, eu me encaixei. (...) Tem que ter um pouquinho de, assim, todos que trabalham com a gente e todos que eu conheço de chef de cozinha, uma grande maioria deles, eu já perguntei isso várias vezes, eu disse: tu era o que antes de ser cozinheiro? Eu. É. Era engenheiro. Tu era engenheiro, era? Era engenheiro. Tu era o que? Eu era arquiteto. Tem muito arquiteto inclusive, na cozinha sabia? (...) Então antigamente, todo mundo era aventureiro. Aí hoje em dia já não tem tanto espaço pra aventureiro, mudou, né? Antigamente tinha vários aventureiros e sempre dava certo. Hoje em dia, não. Hoje em dia, além de você ter um conhecimento técnico não só teórico, mas técnico e prático no assunto, você tem que, pra você ter um negócio, você tem que somar com um administrativo muito eficiente” (Lúcio).

“Não sei. Eu encaro muito, vamos dizer, se fosse fazer uma analogia do curso de universitário, tô falando da universidade. Seria tipo que eu tava com publicitário. A maioria das pessoas que eu conheço, os publicitários amigos meus, se fizeram universidade, pararam no meio do caminho, ou então nem fizeram publicidade, e são publicitários hoje em dia. É uma coisa assim, pra você ser publicitário, você não precisa ter curso nenhum. Se você, só não vai ser iletrado, né, porque se não você não vai saber fazer a coisa, mas assim, mas é, uma sorte, assim, pintor, sei lá. Pra você ser pintor, você não precisa ser, pra você ser artista, você ser ator, não é obrigado a você ter formação de ator, de artes cênicas, eu encaro mais por esse lado” (Luiz).

“Isso. E aí todas aquelas pessoas que hoje são a base do mercado gastronômico, de comida no Brasil, ficam desempregados. Se não fosse o migrante nordestino, em São Paulo não existia restaurante. Não existia mercado de gastronomia no Brasil se não fosse o retirante do norte que veio pro sul. Então assim, tá vendo por que que eu não me meto? Porque eu c*. No dia que alguém chegar aqui e falar assim: você não pode trabalhar nesse restaurante porque você não é formado. Eu dou uma surra no f* da p*, vou em cana, fecho o restaurante e vou embora, vou trabalhar em outro país. F*. Entendeu? Eu nem, nem. Tenho zero interesse em falar nisso” (Fernando).

“Até certo ponto sim, é bom, porque melhora bastante para as pessoas da área se você tem um conselho, se você tem uma regulamentação, melhora bastante, mas por outro lado tem muita gente que não tem essa formação e essas pessoas? O que é vai acontecer? Eu mesmo nem meu diploma peguei e nem tenho a intenção de pegar” (Ciro).

Ante o exposto, fica claro que os *chefs* não são contra a ideia geral de regulamentação de sua ocupação, mas existe uma tensão entre segmentos dentro do grupo, que pode ser resumida na disputa dos interesses das instituições de nível superior e dos *chefs* inseridos no mercado da restauração. Conforme já mencionado, o principal ponto em disputa é a criação de um monopólio, ou do fechamento do mercado com base no diploma de nível superior.

Um dos argumentos utilizados para defender a manutenção do exercício da função de cozinheiro e de *chef*, pelo menos retoricamente, aberto a qualquer um é justamente a retomada da

identificação do trabalho com a dimensão artesanal e artística; e a valorização da identidade *outsider*.

“Não. Porque a gente é artístico, a profissão da gente é artístico.

Tem uma natureza artística?

É dom. Então por isso é tudo doido, porra louca, tudo, a maioria ninguém se entende com relacionamento, tem a vida pessoal muito conturbada, problemas com drogas, com alcoolismo, família. Então é um negócio assim, muito louco. A gente pensa de uma forma diferente, a gente se veste de uma forma diferente, tem um conceito de vida diferente, a gente é muito estragado de horários de sono, de alimentação, é uma coisa muito louca, a gente trabalha muito intenso numa época, depois tá sem fazer nada. Então é puramente artístico, então tem uns que tem formação e tem outros que não. Eu acho que isso não vai acabar nunca” (Júlia).

“Então um artista plástico, ele só vai poder vender a obra dele e fazer a arte dele se ele tiver feito uma faculdade. Ou um músico, ele só vai poder, só vai poder tocar, ter uma banda, se ele tiver feito, né? Acho que não...” (Alice).

Uma vez que o monopólio no exercício das atividades da cozinha e da gastronomia ainda não foi garantido, os mecanismos de seleção e de entrada no mercado de trabalho continuam abertos e são, na maioria das vezes, informais. Contudo, tais mecanismos de seleção, e portanto de entrada no mercado, são absolutamente controlados pelo grupo, pois em geral os *chefs* são os responsáveis pela escolha de suas equipes.

A rede de relações sociais e os grupos de referência são muito importantes num mercado desse tipo, no qual a indicação é uma das principais formas de se conseguir uma entrevista e, conseqüentemente, um trabalho, tanto entre cozinheiros quanto entre *chefs*. Novamente, encontra-se uma correspondência com a pesquisa de Becker (2008) sobre a carreira de músicos de casas noturnas, na qual o autor também constata a relação entre redes sociais e oportunidade de trabalho.

Uma rede de painelinhas informais, interligadas, distribui os empregos disponíveis em um dado momento. Para obter trabalho em qualquer nível, ou para avançar até os empregos em um novo nível, a posição que uma pessoa ocupa na rede é de grande importância (BECKER, 2008, p.114).

Os cozinheiros ainda são selecionados por outras vias, tais quais empresas especializadas em recursos humanos e estágios, os quais muitas vezes se sobrepõem à indicação. De acordo com a discussão feita no terceiro capítulo, muitos entrevistados afirmaram não aceitar qualquer estagiário, por conta de experiências negativas anteriores.

“O que mais funciona nesse ramo é a **rádio peão**, não tem jeito. Ai, tá vindo uma pessoa do Piauí, ah tá vindo não sei o que. É a forma principal de recrutamento, principal. **E começar como estagiário**. É, indicação até acontece pouco com o cozinheiro, mas é estranho, sabe? Se o cara é bom, por que que não tá no restaurante do seu amigo, né? Então eu já arranji pessoas rápidas na Catho, mas as melhores é o primo que tá vindo ou o estagiário que começa bem. Essas são as formas principais. Tem quem não curte estagiário. O Paulo é um cara que começou com todos estagiários e conseguiu formá-los, isso é sensacional, é a melhor forma” (Maria).

“Aí, mas assim, pra você ver, aí tem as relações, né, que você, de restaurantes, né, dessa coisa de funcionário. Aí liga pra mim: pô, Janaína, tô precisando de um pia. Aí eu digo: ah, meu filho, tenho não pra te indicar, tô precisando também de um pia. Ah, Janaína, tô precisando de um ajudante de cozinha. Ah, tô precisando de um cara quase chef. Aí, tipo assim, todo mundo, assim, quase chef. Aí tipo assim, fica nisso. A Débora me liga, a Rose me liga, que é do Ritz, né? Tem o Leo também que me liga, assim. E eu também, ligo também procurando gente com eles também. Então... (Janaína)”.

“Os caras me mandam, eu ponho no facebook: eu preciso, o Restaurante C quer estagiário. Vem 30 currículos. Você liga pro cara, fala que não é pago. Ah, não quero. Vem currículo de *chef*, cargo: *chef*. Ah, vai tomar no c*. Tempo de profissão: três anos. Nada fechado. Inclusive tá uma, é extremamente difícil conseguir gente pra trabalhar. Eu mandei um funcionário embora há três meses, tô falando que tô precisando de gente e não aparece. Não tem. É mentira. Tá fechado, uma pessoa que fala assim: bom, eu saí da faculdade agora e pronto, de novo, quero recuperar meu dinheiro. Então eu quero: quanto é que paga? Nada. Prova que você merece. Vem aqui uma semana sem chegar atrasado. Entendeu? De novo: mimimi, reclamação babaca de nego que tá com preguiça de trabalhar (Fernando).”

“As redes sociais hoje ajuda muito, cada vez que eu tô desesperada, eu joga ali um texto muito emotivo no *facebook* do restaurante, aí caem algumas pessoas e aí você filtra. Garçom hoje é mais difícil do que petróleo. É muito difícil, porque tem muitos restaurantes. Cada dia tem mais. E tem alguns empreendimentos, desculpa, que são muito bem, é, talvez gastronomicamente não seja tão interessante, mas são muito bem sucedidos. São baladas, são divertidos, tem garçons modelos que tiram a roupa no meio do serviço. Então, sei lá, eles ganham mil reais de caixinha por semana. Eu não tenho como competir com isso, não tenho, não tenho. Então você perde pra esses lugares. Tá feroz a concorrência. Mas se vira, né? Aparecem. Um pouco redes sociais. Não é um aviso no jornal que você vai pôr, não é na Catho, é diferente, vai por outros lugares. Redes sociais, um primo meu, é, um amigo que trabalhe em outro restaurante que quer sair. Como esse ramo também tem uns horários particulares, geralmente você acaba se encontrando com outros restaurantes. Porque, sei lá, eu não sei como é que é aqui, faz muito tempo que eu não sou cozinheira de linha de fogo, mas eu lembro que eu saía às 2 da manhã e tudo que eu queria era beber. Então você ia num bar e tinha um outro cozinheiro que você conhecia, você ficava amigo, e te falava que, e aí, é tudo por ali, né? Meio underground” (Aurora).

A contratação de *chefs* é um processo mais delicado, é preciso transitar muito bem entre as *panelinhas*, ter quase um avalista, para construir uma relação de confiança com esse funcionário que tem uma responsabilidade enorme no sucesso do restaurante. Segundo os relatos, a indicação e os bons relacionamentos dentro do grupo são fundamentais para que o *chef* consiga trabalho.

“Aí é indicação total, aí é quando pesa. Você precisa ser visto pra ser lembrado. Então é bem por indicação mesmo. Aí é bem, bem fechado. Porque você vai entregar seu negócio, é o cargo mais importante, né? Você pode ganhar ou perder dinheiro, você pode ganhar ou perder sua equipe, você pode, é muito arriscado contratar um *chef*. Então é por indicação, é basicamente por indicação. Rola de encontrar ao acaso, assim, mas é mais indicação”(Maria).

“Um contato, alguém que dê uma oportunidade, um padrinho. Eu achei um padrinho pra mim. Então isso foi muito, me apresentou a muita gente. Já comecei a circular num meio muito forte. Ele era o top. Pra mim é o top aqui. Mas quando eu comecei a trabalhar com ele, ele tava numa ascensão muito grande, então a gente tava muito exposto, a gente fez muita coisa... Agora você tem que também corresponder a isso. Que não adianta. Chegar um Ferran Adrià: esse aqui é fulaninho. E você não conseguir acompanhar isso. Mas tem que ter um QI. Quem indica. Tem que ter, isso é fundamental, ainda mais aqui em Recife.” (Júlia).

Diante do exposto, torna-se patente que as principais demandas dos *chefs* para o Estado brasileiro não dizem respeito ao fechamento do mercado, mas aos entraves a sua atividade empresarial. Em suma, os *chefs* desejam ter mais autonomia e controle do seu trabalho; não querem mais fiscalização.

“Poxa, eu mudaria as condições que o Brasil dá pro pequeno empresário, pra quem, tem tanta gente simples que quer abrir só uma portinha, fazer um negocinho, e a legislação é uma completa merda. Arrecadação é irritante. Nos Estados Unidos você monta tão fácil um restaurante, sabe? O Thomas Keller é um cara que começou como cozinheiro, juntou um dinheirinho e montou, sabe? Eu não vejo isso no Brasil, eu não vejo essa possibilidade no Brasil. Você tem que se vender pra um investidor, você tem que se fuder na Caixa. Se você tem filho, você não vai fazer isso” (Maria).

Desejam, principalmente, maior liberdade com relação às normas de vigilância sanitária (“*Deveria ter mais autonomia, sabe, mais liberdade*”, José); maiores incentivos ao empreendedorismo, o que muitas vezes vai de encontro ao aumento de direitos dos trabalhadores (“*Mesmo se vejam pela melhoria do setor, é uma visão muito quadrada, assim, eles querem melhorar a vida do profissional de gastronomia. Ótimo melhorar a nossa vida. Mas se melhorar a nossa vida implica em ferrar o mercado, não tá melhorando nossa vida*”, Daniel).

Não faltam queixas com relação à carga tributária e à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vista como uma legislação arcaica que dificulta o desenvolvimento do setor e prejudica sempre os empresários.

“Legislação, óbvio, uma encheção de saco, não pode fazer nada. Gostaria de poder vender meus embutidos de uma forma diferente, não posso. Então essa é uma dificuldade. Os custos operacionais, assim, absolutamente, eles te aleijam, é impressionante. O valor de IPTU, o valor de imposto, o valor, o custo de um funcionário, isso é um absurdo. O preço da água, o preço do gás, o preço da luz, o Brasil é o país mais caro do universo, é um

absurdo, um absurdo. Eu nunca fiz isso. E todo dia tem uma coisa. Aí, sabe, aí a calçada tá rachada, você toma uma multa de oito mil. Porque essa calçada é responsabilidade sua. Mas se você quiser colocar uma cadeira, não pode, porque a calçada não é sua, é passeio público. É, sabe? O preço do produto nacional que é um absurdo. Eu resolvi que eu ia trabalhar só com produto nacional, meu custo fixo, meu custo de matéria prima aumentou em 30%. É muito mais caro comprar produto nacional do que importado, de qualidade. Então eu acho que esses são os maiores problemas. E óbvio, a falta de mão de obra, a falta de vontade, que tá aí. Perdi meu pia... (Fernando)”

“A nossa CLT é extremamente paternalista e acho extremamente errada. Por exemplo, eu morei muito tempo na Inglaterra e eu acho eles extremamente práticos e inteligentes nesse sentido. Por exemplo, o que é um restaurante, o restaurante é totalmente *up and down*, o restaurante ele é linear, mas mesmo assim tem dia que ele bomba e tem dia mais ou menos, mas mesmo assim tem dia que você trabalha 14h, tem dia que você trabalhou 8 e ta enrolando, não deu nada...Eu acho que o poderia acontecer com nossa lei trabalhista, para sentirem... que foi como eu consegui fazer dinheiro na Inglaterra, era ganhar por hora, porque se o restaurante ta bombando você ta no pique porque você vai ganhar porque o restaurante ta bombando, né? Adoraria poder implementar o banco de horas. Pesa muitos para os empresários. Carga tributária. A gente não tem muito incentivo, a gente não tem muito apoio” (Antonia).

“Hoje o restaurante é um negócio assim, eu tenho um restaurante há onze anos, onze anos. Quando a gente começou em 2003, 2004, a realidade era outra. Hoje, primeiro o cerco se fechou total, assim, o que eu digo, não existe mais aquela história de caixa dois, todo mundo tem que ser fichado. Você paga a comissão de todos os funcionários por mês. Tudo. Leis trabalhistas, lei fiscal. Hoje tem programa que se chama PAF. E tudo que eu vendo, 100% é declarado. Dede 2010, eu acho, que a gente usa. 2009. Eu não tô dizendo que a gente tem que ser um mal feitor e fazer as coisas por fora. Mas, infelizmente no Brasil, a coisa num, você não, a quantidade de imposto que a gente paga, vamos dizer hoje, considerando meu grupo, o imposto que eu pago, o imposto que eu pago é maior que o meu lucro. Mensal. O que eu gasto de imposto no mês é maior do que meu lucro. Então, assim, é um negócio meio... Como assim, eu pago mais ao governo do que o meu lucro. Sei lá, se o meu lucro é 300, 180 vai pro governo e 120 é meu. Assim. Então tá muito, o negócio caminhando pra... Essa história de hoje que tem, essas feirinhas gastronômicas todas, muitos chefs de cozinha renomados fazendo, é por conta disso, assim” (Luiz).

A discussão sobre regulação e monopólios nesse setor traz a tona a combinação de elementos dos modelos de organização do trabalho dos ofícios (defesa da formação prática tradicional); da profissão (busca por autonomia, por uma formação superior e por um tipo de regulação) e do mercado (competitividade e busca pelo lucro).

E, ainda, torna evidente a estrutura de classe subjacente ao discurso profissional, uma vez que aqueles que trabalham na cozinha são diferentes e desempenham funções hierarquicamente diversas.

O domínio de um conhecimento abstrato (adquirido por meio de uma educação em nível superior em gastronomia ou em outras áreas) que começa a ser visto por alguns como um requisito para atuar nesse espaço, circula apenas entre aqueles que possuem uma origem de classe comum,

e que, de alguma forma, integram uma elite intelectual.

Esta elite, ao assumir a posição de *chef* e conquistar a autonomia profissional, sendo dona de seu negócio e de sua cozinha, afasta-se ainda mais das demandas de seus empregados, com os quais já não tinha *background* ou estilo de vida em comum.

Ou seja, nesse momento, as diferenças entre cozinheiros e *chefs* discutidas no segundo capítulo saem do plano simbólico, no qual as fronteiras são fluídas, para se tornarem um tanto fixas e bem delineadas, na prática.

Por exemplo, nenhum dos *chefs* entrevistados ascendeu da função de pia até a chefia de uma brigada, em um restaurante (o que não quer dizer que esta trajetória não exista, mas é o indicador de que tal ascensão não é tão comum). Como parte de seus treinamentos, muitos lavaram pratos, lavaram chão, serviram mesas, foram auxiliares de cozinhas, até chegarem a ser *chefs* de praça, ou mesmo *subchefs*, para então galgarem o posto de *chefs* e, em seguida, de *chefs* proprietários. Mas essa trajetória é diferente daquela em que a função de *pieiro* é o emprego visado, na falta de melhor opção, e que pode se desdobrar, devido a vários fatores e circunstâncias, em uma ascensão a postos mais altos na hierarquia da cozinha.

“Eu acho muito difícil misturar, é...Universitários com os *práticos*. Se você opta por fazer uma cozinha de universitário, como por exemplo o Paulo optou, os meninos do Dois, né, porque eles também só trabalhavam com universitários, você tem que ir nessa linha, né.., não dá muito para você misturar. Eu já tive os dois mundos aqui e não convivem bem. Esse é um problema que a gastronomia vai enfrentar e enfrenta que é essa questão de como a gente vai absorver os universitários que querem só o glamour e não convivem bem com os cozinheiros práticos, né, que é o que chamo, quem aprendeu no dia-a-dia. Porque eles vêm com todo conhecimento, com toda pompa, com todos os conceitos, e eles estão aí no dia-a-dia. É uma relação complicada” (Lígia).

A cozinha profissional, pois, especialmente pela divisão hierárquica trabalho, encontra-se dividida entre dois grandes grupos, com diferentes origens de classe, estilos de vida e *status* sociais, a saber, cozinheiros e *chefs* (sem esquecer que estes grandes grupos também não são homogêneos, existindo segmentos dentro de cada qual).

É também por essa razão que hoje, dentro da cozinha profissional não há estratégias para viabilizar o profissionalismo como projeto **coletivo** de mobilidade social ascendente (LARSON, 1977).

“(...) sabe, tem que ter uma, a gente, sobre a profissionalização, sabe por que não tem? Porque nós não somos profissionais, somos um bando, nós não somos um grupo. Nós criamos um bando que tá todo mundo atrás de um ideal, entendeu? Por que que tá todo mundo

querendo essa coisa da gastronomia brasileira? Porque tá na moda. Né que ninguém quer salvar o Brasil de nada, entendeu? Cada um só quer olhar pro seu bolso, só que hoje eles entenderam que a melhor maneira de olhar pro bolso é criar essa, essa demagogia da gastronomia brasileira, entendeu? Então eu sou muito radical com isso e eu não, e eu falo, depois do Paladar, tem uma reunião longa lá com todos os chefs do América, eu quebrei o maior pau com um monte de gente lá porque os cara vem com essa estorinha: ah, o Brasil é lindo, o Brasil, gente, mas é amador, entendeu? Enquanto a gente não, nós não nos colocar, eu falei: nós somos profissionais, trabalho sério, entendeu? Eu sou responsável por 20 pessoas aqui, pela carreira, pelas famílias deles, porque se o negócio não der dinheiro, eu não posso pagar a ele. Confiaram a carreira pra mim, eu tenho que, sou responsável por formar os cozinheiros da nova geração, enquanto não pensar assim, a coisa não vai pra frente. Vai ser sempre um bando. É muito bonitinha a tiazinha lá no interior fazer a cozinha, a comida no fogão de lenha, é, mas, entendeu, e daí?” (Paulo).

Sendo assim, importa destacar que nem mesmo entre os *chefs* existe um consenso mínimo em torno de algumas questões centrais (como o estabelecimento de monopólios), o qual possibilitaria uma atuação em conjunto buscando regulamentar a profissão junto ao Estado e garantir benefícios para o grupo profissional.

Na atualidade, a lógica de mercado parece prevalecer, pois, dentro do grupo, predominam os projetos individuais de ascensão social. Tanto que, quando questionados sobre os desafios profissionais mais importantes que enfrentam na atualidade, os entrevistados apontaram aqueles que dizem respeito à sua atividade empresarial.

“Pagar as contas. Não tem outros desafios. O restante é um desafio gostoso, melhorar o treinamento da equipe, beleza, tem que fazer mais treinamento, eu faço. Tem que deixar o restaurante mais charmoso, tem que incrementar algo mais, tudo isso é delícia, porque são desafios deliciosos que te mantém vivo. Agora o pânico de não chegar a pagar as contas é uma coisa horrível. Você não sabe se vai à falência” (Aurora).

“Nossa eu acho que tem vários. 1) é o desafio de ser empresário. Ah, eu quero fazer o meu tipo de cozinha, né, eu quero fazer do meu jeito, e eu vou ter os bônus e os ônus por causa disso. Os ônus são muito grandes. Ser empresário no Brasil é muito difícil. Ser chef e empresário é muito complicado, né, você é tirado da cozinha muitas vezes por dia, para resolver questões que se você só fosse cozinheiro não teria. Outra coisa, a gente precisa rever o modelo de restaurante, né... É, hoje em dia as pessoas estão muito incomodadas de pagar um preço alto por comida, é... matéria prima é muito cara, as leis trabalhistas, elas são sinistras para o empresário. O... a especulação imobiliária ela tá no seu auge e tudo isso encarece muito o prato. Então, um grande desafio nosso é arranjar soluções para vender comida a preço acessível. Esse eu acho que é um dos maiores desafios. Outra, é, realmente reinventar a linguagem, né, você vê muita mesmice. Eu acho que os bons hoje em dia, quem se destaca, é quem olha pra dentro. Quem faz questão de apresentar a sua cozinha e não aquilo que o público quer. Então essa, essa é uma luta minha assim... De que que eu quero falar, que tipo de comida eu quero apresentar, o que que me representa, como eu me comunico melhor” (Lígia).

“O principal desafio é triunfar num mercado, é, ultra competitivo, né, de custos do cozinheiro profissional. Um mercado muito volátil e volúvel. E, e se fazer notar num, no meio de um mar de gente, né, que, sei lá, talvez não tenha tanta gente, é, tem uma frase que é muito boa: uma vez um caipira, um cara lá da roça, ele precisou de um médico, e

depois ele precisou de um advogado, é, e, só que um advogado ou um médico ou qualquer outro, precisa de um caipira pelo menos três vezes por dia, todo dia, né? Todo mundo precisa comer algumas vezes por dia. Então, é, tem sempre alguém cozinhando e tem sempre alguém comendo o tempo todo, né? Eu, eu, e as pessoas, por exemplo, sei lá, eu num, eu não mexo no motor do meu carro, né, eu num faço ideia do que, onde tá a injeção, o que que é o reservatório de água do limpador, eu num, mas todo mundo sabe de cozinha alguma coisa, né? Por exemplo, você começa a mexer com carro com 18 anos, né, ou com mais. Mas você come desde de zero ano de vida. Todo mundo tem, é, referências e opiniões muito fortes sobre cozinha, comida, o que é certo, o que é errado, o que é bom, o que é exótico, o que que é tradicional, comum. E, pro cozinheiro lidar com isso ali, né, da complexidade do negócio que é infinitamente maior do que um comércio varejista normal, sabe, ou comércio de serviço normal, é, é, é sem dúvida reservado pros que tem paixão por isso, porque não é o glamour, que chega pra muito poucos e mesmo pra aqueles felizardos ser contemplado com essa atenção, esse tipo de atenção, isso ainda representa um momento muito pequeno da, sabe, do cotidiano do, do chef, né? Um clique pra uma foto dura um segundo, só que, a vida num restaurante, a intensidade com que a pessoa começa a, faz com que esse momento seja, num dia você ganhou um prêmio, você é o chef do ano, você é o melhor restaurante de cozinha brasileira, você, dos 100 melhores do mundo. No outro dia você tá desentupindo o cano da pia que, é, sei lá, o almoço vai começar, você não consegue lavar, sabe, suas panelas. E, isso é só parte do desafio, né, daria pra dizer muito mais” (José).

“Então, assim, a gente faz coloca, mas a gente tem que, a gente tem que vender pra pagar assim também, né? Acho que essa equação é difícil, né? Tem que, não dá pra esquecer, porque, assim, não dá pra, tu tem que pagar as pessoas que trabalham pra ti, né? Tem que, isso aí tem que tá certinho, assim. Então uma boa administração é fundamental, a gente tem sorte de ter a Giovana que faz super bem isso. É... Ah, isso aí é o, acho que, daí as outras coisas, elas vão, assim, a gente vai vendo, assim, se tu consegue, né? Por exemplo, a gente quando abriu era uma cozinha, depois eu consegui fazer uma outra confeitaria, né? Daí depois eu consegui arrumar uma cozinha lá em cima de apoio, né? Agora a gente vai conseguir reformar, deixar bacana. Tudo isso foi, foram conquistas assim, né? Conquistas porque a gente foi atendendo à demanda financeira, né, que precisa, pra fazer essas coisas. E ao mesmo tempo conquistando público e tá, tá engajado com nosso trabalho assim, né?” (Alice).

“Restaurante se tornou, você tem que administrar um restaurante exatamente como você administra uma empresa. Antigamente, não. Empresa era empresa, restaurante era restaurante, o cara era uma maior doadeira pra administrar. Hoje em dia, não. Hoje em dia é tudo alinhado, alinhado em termos de nota fiscal, equilíbrio fiscal mesmo, das compras e tal, e você tem que ter uma compra controlada, e isso e aquilo outro. E os custos em cima dos restaurantes, aumentaram muito. De mão de obra, que foi valorizado. Os aluguéis aumentaram bastante. E o governo tá abocanhando um pedaço muito grande dos restaurantes hoje em dia (...) Antigamente, os restaurantes sonegavam muito. Sonegavam muito, em torno de 60%. Então, quer dizer, quando você sonegava muito, você botava muito dinheiro. Eu vou dizer, há 12 anos atrás, você sonegava muito e botava muito dinheiro no bolso. Ganhou-se muito dinheiro há 12 anos atrás com restaurante. Porque era um segmento que ninguém dava importância e que dava alto lucro. E esse lucro foi se reduzindo com o tempo. E hoje em dia, o maior custo que a gente tem é o de pagamento de imposto. (...) Então o lucro líquido hoje em dia é muito baixo, você tem um lucro líquido hoje que varia entre 10% e 13. Veja, uma casa que você fatura 100 mil reais, você vai ter 10 mil de lucro líquido, pra você tirar o seu pró-labore e ainda poupar o que você consegue.” (Lúcio).

“Porque é muito difícil hoje você conseguir conciliar preços com rentabilidade. É muito difícil você conseguir criar um conceito com o que é um negócio, o que é um restaurante. É o que eu falei do Lasai, que eu espero do fundo do coração que dê muito certo, e tem

muita chance de dar certo, o cara tem por trás o Banco Safra e tal, um dos bancos Safra. Mas se fosse uma pessoa normal, digamos assim, ou mesmo que fosse por exemplo um Mani, hoje em dia é um dos melhores depois de oito anos, mas ele penou muito por cinco, cinco ou seis anos...

E mantém algumas coisas, né, assim, mantém um almoço executivo, tem um picadinho.

Exatamente. E guarda tudo isso porque tem um Pedro Paulo Diniz por trás, que é dono do pão de açúcar. Tem a Fernanda Lima por trás, sabe? Então tipo, que se não tivesse, não aguentaria, como acontece com 70% dos restaurantes, 70% dos restaurantes fecha. E o problema que tá acontecendo é que antes, abria e se fechava muitos restaurantes, mas antes era uns pequenos, desconhecidos, tal. Agora começou a afetar os grandes” (Daniel).

“E ganhar dinheiro, né? O melhor reconhecimento é ganhar dinheiro, que esse você não precisa estar na mídia pra você ser reconhecido. Eu acho que basta você estar fazendo um trabalho bacana, sua casa estar sempre cheia, os seus clientes, ter público fiel. E ganhar dinheiro. Que você só ganha dinheiro se fizer um trabalho bom. Acho que é isso, basicamente. Essa junção” (Júlia).

Logo, a relação entre os *chefs*, como donos de empresas, é também uma relação de competição dentro da lógica de mercado. Não existe aqui um compromisso com ideal de serviço (PARSONS, 1972), com a ideia de colocar o interesse da sociedade acima dos interesses individuais (LARSON, 1977).

A competitividade, por si só, não exclui formas de associação, isto é, não impede a formação de grupos, *panelinhas*, que se juntam, prestam ajuda mutuamente e estabelecem parcerias. No entanto, cada qual está por demais absorto em sua busca por se diferenciar e na gestão de seu negócio, na busca por fazê-lo rentável, para se preocupar com demandas mais gerais da classe, por assim dizer.

As pressões do mercado por lucratividade, por destaque na mídia, por prêmios etc. (além das demandas cotidianas de suas cozinhas e equipes) consomem muito tempo e investimento dos *chefs*, dificultando a construção de uma articulação política mais geral em torno de alguns consensos entre os segmentos (mesmo quando estes dizem respeito aos desafios oriundos da dimensão empresarial da gastronomia).

A discussão sobre profissionalismo, ao final, traz a tona a permanência da estrutura de classes na organização do trabalho na cozinha profissional, a divisão dos grupos em vários segmentos (instituições de nível superior, *chefs-empresários* e cozinheiros, por exemplo) e a ausência de consensos que permitam a articulação política do grupo.

Afora isso, também por meio da análise das tentativas de regulação da cozinha profissional e dos significados atribuídos ao profissionalismo no grupo dos *chefs* restou clara a intersecção em

uma só ocupação de características utilizadas para demarcar diferentes tipos ideais de atividades especializadas, tais como ofícios e profissões entremeados à lógica do mercado.

Tal achado coloca a questão, do ponto de vista teórico, da importância de orientar as análises não só por tipos ideais distintos, mas também pelo esforço de traçar modelos híbridos que possam dar conta da complexificação do mundo do trabalho e da diversificação das ocupações e profissões na atualidade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

*“If you don’t learn to love your work
and remind your brain to make new steps every day,
there can be no progress”*
Jiro Ono

À guisa de conclusão, recupero o caminho traçado ao longo da presente tese para compreender e explicar alguns dos processos sociais envolvidos na formação (transformação) e desenvolvimento da cozinha profissional e, de modo mais específico, da ocupação de *chef* de cozinha, no Brasil.

A análise dos referidos processos voltou-se tanto para aspectos simbólicos, quanto para a dimensão prática do cotidiano de trabalho e das interações nos bastidores da cozinha profissional. O acesso a esses dois planos analíticos (sentidos e práticas) deu-se, principalmente, pelas representações construídas nos relatos dos *chefs* que entrevistei ao longo de minha pesquisa de campo.

Busquei apreender e explicar o momento atual da gastronomia brasileira, na medida em que tal conjuntura repercute no lugar ocupado por esse ofício no sistema geral de ocupações da sociedade (ou seja, nos níveis de honra e prestígio atribuídos a determinado trabalho), e na organização do trabalho de cozinheiros e *chefs* no espaço da cozinha.

Parti do suposto, conforme apresentado na introdução, que nos últimos vinte anos no Brasil, como parte de um movimento global, a gastronomia ganhou mais espaço na sociedade de consumo com a estilização e a estetização da vida cotidiana.

O incremento daquilo que Gabaccia (2009) chamou de *big business of eating* repercutiu de diversas formas no campo gastronômico brasileiro, reverberando na esfera da restauração e no cotidiano de trabalho dentro da cozinha profissional.

Nesse bojo, o trabalho do *chef* de cozinha ganhou tons mais fortes e coloridos, tornando-se cada vez mais visível, por assim dizer, no Ocidente, e na sociedade brasileira. O *chef* deixou os bastidores da cozinha para transitar não só no salão de seu restaurante, mas para se posicionar na sociedade de diversas formas, sejam elas restritas ao mundo gastronômico ou mais amplas,

incluindo ativismos políticos os mais variados³⁴.

A glamorização da posição de *chef* acontece nesse contexto, e gera algumas contradições que se manifestam no trabalho dentro da cozinha profissional. Conforme relatado pelos entrevistados, na maioria dos casos, os jovens interessados pela ocupação desconhecem o mundo real de trabalho de *chefs* e cozinheiros: o que eles desejam é ter o emprego de Alex Atala, por exemplo, e não necessariamente viver a vida de *chef* de cozinha (e essa percepção não se restringe apenas à realidade do Brasil³⁵).

O prestígio do trabalho na cozinha, na sociedade brasileira, era baixo tanto em função da identificação dessa ocupação com um trabalho manual e repetitivo, para o qual não seria necessário uma *qualificação*, ou em termos sociológicos, segundo a definição de Freidson (1996), uma *especialização criteriosa teoricamente fundamentada*; quanto em razão da herança escravocrata que fez a cozinha ser *coisa de negro* e, posteriormente, de nordestino e estrangeiro. Era preciso mudar o *status* dessa ocupação para que a classe média pudesse nela ingressar sem ter que, necessariamente, assumir o estereótipo de *outsider*.

A tradicional formação por meio de um treinamento *on the job* não seria capaz de operar tal transformação simbólica, pois como visto, reforça a dimensão artesanal e a identificação com o ofício, que se encontravam manchados, na sociedade brasileira, pela escravidão.

Como uma estratégia do mercado, um desdobramento da hipervalorização da gastronomia e da glamorização dos *chefs*, que visava atender à demanda de uma classe média escolarizada interessada no que imaginava ser o trabalho de *chef* de cozinha, surgem os cursos superiores de gastronomia no Brasil.

Tais cursos fortalecem a defesa, perante a sociedade, da existência e necessidade de uma *expertise* especializada, teoricamente fundamentada, para a realização do trabalho dentro dos diversos setores da cozinha profissional.

Todavia, dentro do grupo de *chefs* e cozinheiros engajados na prática da cozinha

³⁴ Atualmente, existe uma discussão entre os *chefs* sobre o engajamento político de alguns de seus segmentos e sobre a opção de assumir um papel de agente de mudança social. Para ler mais <http://www.madfeed.co/2015/mad-dispatches-being-a-chef-doesnt-make-you-an-agent-of-social-change/> Acesso em 20/07/2015.

³⁵ Argumento expresso por Mario Batali em texto sobre o início de sua carreira na cozinha: “You might say that some people that go into cooking today don’t want the cooking job. They want the Tom Colicchio job. The thing is, there aren’t very many of those jobs. So it’s got to be clear when you go into this business that you’re probably not going to be famous. 80 per-cent will be unknowns. Of the remaining 20 per-cent, two per-cent might have their own restaurant, and of that two per-cent, one-tenth might appear on a morning talk show. You can’t bank on that”. Disponível em <http://www.madfeed.co/2015/my-first-day-in-a-professional-kitchen/> Acesso em 20/07/2015.

profissional, a formação credencial não é vista como central e não possui legitimidade superior ao treinamento *on the job* (este sim, visto como indispensável).

Ao adotar esse posicionamento, os *chefs* não negam a necessidade da aquisição de um repertório intelectual, do que foi chamado *raciocínio culinário*, como requisito para o exercício de seu trabalho. Apenas ratificam que o aspecto intelectual do ofício não precisa ser apreendido em Instituições de Ensino Superior (que trariam a vantagem de apresentar o conteúdo de forma sistematizada). Ou seja, para ser *chef* é preciso estudar, mas este aprendizado não precisa ser mediado por uma Instituição de Ensino Superior.

Como resposta a glamorização do trabalho de *chef*, considerada excessiva pelos informantes, surge uma postura de afirmação da natureza artesanal do trabalho (manual e repetitivo, exaustivo física e emocionalmente etc.) e da identificação de *chefs* como cozinheiros.

Os *chefs* entrevistados se apresentam como artesãos para ratificar que a maior parte de suas trajetórias e de seu cotidiano de trabalho é dedicado à repetição, sem, com isso, excluir a possibilidade do exercício artístico na cozinha. Outra estratégia de diferenciação entre especialistas e leigos é a retórica da vocação e do dom, ou seja, da existência de uma habilidade inata, de uma predisposição que, por meio do amor pelo ofício, é desenvolvida através do treinamento prático.

Para eles, existiria uma relação entre repetição e criação por meio do encadeamento entre repetição de uma ação, revisão da ação a cada nova execução, que levaria ao desenvolvimento do processo (do modo de fazer) e possibilitaria a inovação.

A *expertise* do *chef* seria definida pela criatividade e pelo exercício da liderança. Esses dois aspectos dependem da aquisição da proficiência prática para se manifestarem. O exercício criativo só é possível diante da construção de um repertório, de um estoque de experiências na prática do trabalho. Já a liderança, tal qual nas antigas oficinas, está calcada na autoridade do *chef-mestre* que é reconhecida em razão do acúmulo de conhecimento, da sua capacidade de desempenhar bem qualquer função em sua cozinha.

Daí a centralidade do treinamento *on the job*. Somente a imersão no *mundo real do trabalho* pode promover a iniciação e a conversão do leigo no universo e na cultura da cozinha profissional.

Um diploma, por si só, não é capaz de transformar um jovem estudante em cozinheiro ou *chef*. Desse modo, a formação credencial mesmo quando reconhecida pelo Ministério da Educação brasileiro, na cozinha, não possui o condão de atestar a *expertise*: é preciso provar a competência na prática do trabalho, na competição em um mercado aberto, e aprender (e se converter) com os

verdadeiros mestres (os quais, por estarem imersos em seus restaurantes, não podem se dedicar exclusivamente à docência em Instituições de Ensino Superior ou Técnico).

Fica clara nas falas dos entrevistados a existência de uma distância e de um diálogo fraco entre o *mundo real do trabalho* na cozinha profissional e as instituições de ensino superior que possuem cursos voltados à gastronomia.

É um paradoxo que as Instituições de Ensino voltadas à área surjam no bojo da valorização do trabalho de *chef*, mas sejam incapazes de oferecer aos estudantes essa formação (que em razão da natureza do conhecimento e da *expertise* só pode ser adquirida na prática).

Atualmente, os egressos de tais cursos superiores não se formam cozinheiros, tampouco *chefs*, tanto que o termo para se referir a eles ainda não foi definido, ora são *gastrólogos*, ora são *gastrônomos*. Ao que parece, pela redação atual do Projeto de Lei (PL/2079/2011), os gastrônomos seriam apenas os bacharéis em gastronomia; aqueles formados em cursos superiores tecnológicos seriam chamados de tecnólogos, simplesmente.

A estes atores (gastrônomos e tecnólogos), ainda sem lugar específico no mercado, é que interessa a busca por um profissionalismo, calcado no monopólio da credencial e, conseqüentemente, no fechamento do mercado.

Diante da análise das falas dos entrevistados e do conteúdo do Projeto de Lei, parece vir das Instituições de Ensino Superior o *lobby* para obter junto ao Estado brasileiro, nos dias atuais, a regulamentação das profissões da gastronomia. O caminho em direção a tal regulamentação é traçado seguindo o mesmo percurso identificado por Coelho (1999) ao analisar o que ele chamou de Profissões Imperiais: empreende-se uma disputa simbólica, uma defesa da importância da ocupação para a sociedade (o que é feito na cozinha por meio de discursos tão díspares entre si quanto podem ser a saúde e o mercado do turismo), de um *lobby* junto ao legislativo e do desejo de criação de um Conselho para fiscalizar o exercício da atividade.

Para os *chefs* que estão imersos no mercado da restauração e nas demandas cotidianas de suas cozinhas, independente de possuírem ou não uma credencial superior, o profissionalismo está calcado na autonomia, como expressão de si, no controle interno de seu trabalho e do mercado (o qual é exercido por meio do treinamento *on the job* – o *chef* é o mestre - e dos mecanismos de seleção, uma vez que cabe ao *chef* montar a sua equipe).

Os *chefs* não estão preocupados com o reconhecimento de seu trabalho como uma profissão, pelo Estado brasileiro, porque o mercado, aliado ao surgimento dos cursos superiores de

gastronomia, se encarregou de dar prestígio a sua ocupação. A identificação de si como um profissional está calcada na capacidade auto-regulatória, em indicadores internos ao grupo, como a autonomia e o controle de seu trabalho e dos seus critérios de avaliação. À época das entrevistas, muitos desconheciam, inclusive, a existência do Projeto de Lei 2079/2011.

A regulamentação que demandam do Estado diz respeito mais aos desafios suscitados pelo papel de empresário (tais como, tributos, regras da ANVISA, Leis Trabalhistas etc.) – e nesse sentido eles desejam ser incentivados e mais livres de fiscalização - do que aos dilemas relativos ao lugar de seu trabalho na sociedade e ao poder profissional.

O ponto nevrálgico de disputa entre os segmentos de *chefs* dedicados à prática da restauração e as Instituições de Ensino Superior, por meio dos gastrônomos e tecnólogos, diz respeito, justamente, ao monopólio do exercício da atividade baseado na credencial superior.

A exigência de uma formação superior para o exercício da cozinha profissional, no curto prazo, expulsaria desse espaço parte importante dos *chefs* consagrados da atual geração; bem como de sua mão-de-obra que, apesar de algumas mudanças no perfil, permanece com um perfil mais proletarizado. No longo prazo, tal monopólio inviabilizaria determinados tipos de negócio que não conseguiriam arcar com os custos de uma equipe mais qualificada.

Afora isso, o monopólio das credenciais superiores traria questionamentos à própria divisão hierárquica do trabalho na cozinha, que pressupõe a existência de um grupo que possa desempenhar o trabalho sujo.

Os novatos, com uma origem de classe semelhante a dos *chefs*, de acordo com os relatos, não seriam capazes de fazer rodar toda e qualquer cozinha (até porque eles, em geral, não fazem carreira em um lugar só, circulam bastante para depois abrirem o seu negócio). Na maioria dos casos, prevalecem as equipes mistas, não só pelo impacto nos custos fixos do negócio, mas pela necessidade do *chef* de, por um lado, ter uma equipe leal, comprometida, que execute o que ele manda; e, por outro, da força e da disponibilidade para o trabalho que só o *peão*, *pé-de-boi*, proletário parece oferecer (entre outras razões, porque ele *precisaria* daquele trabalho para se sustentar).

A permanência de aspectos da estratificação social e de outras desigualdades sociais (como as de gênero) imbricada à divisão do trabalho no espaço da cozinha, que se manifesta também na disputa entre a formação em nível superior e a formação *on the job*, e a competição entre os *chefs*, promovida pelo mercado da restauração, são aspectos que dificultam a criação de um consenso

mínimo entre os segmentos profissionais da cozinha. Tal consenso habilitaria os segmentos à ação coletiva, ou seja, à busca pelo profissionalismo como projeto coletivo de mobilidade social ascendente, como pensado por Larson.

Ao final das análises, fica claro que as ocupações e as profissões possuem pontos em comum. E isto se aplica mesmo às ocupações que podem ser classificadas como subalternas ou *marginais* (lugar tradicionalmente atribuído aos cozinheiros e aos *chefs*), no sentido de sua informalidade e do grau de prestígio conquistado na sociedade. A existência destes elementos compartilhados evidencia a presença de articulações entre sentidos e práticas utilizados para definir tanto os ofícios, quanto as profissões e o mercado.

Movendo o nível da análise para as discussões da literatura especializada no campo da Sociologia das Profissões, acredito que os achados da presente tese lançam luz sobre a necessidade, em pesquisas futuras, de se enfrentar as dicotomias analíticas (ofício *versus* profissão; profissão *versus* mercado; profissão *versus* burocracia, entre outras), superando-as, de modo a construir modelos analíticos híbridos e relacionais que possam dar conta das diversas facetas do trabalho e das relações entre ocupações e profissões na atualidade.

Ainda no plano das discussões teóricas, é interessante destacar a importância de um achado que revela a permanência de desigualdades estruturantes da sociedade brasileira na organização das ocupações e das profissões e, portanto, o modo como as reflexões feitas nesta chave do conhecimento sociológico articulam-se com questões clássicas da Sociologia (como a questão das divisões sociais, da ordem moral, das relações entre cultura e estrutura social).

A divisão hierárquica do trabalho na cozinha profissional, conforme discutido, é feita não apenas de modo a racionalizar o trabalho nesse espaço, aumentando a sua eficiência; mas, em consonância com uma classificação moral que divide o trabalho entre sujo e limpo e, dessa forma, classifica aqueles que os desempenham de acordo com a sua origem de classe, com o gênero (e possivelmente com a raça, mas isso é apenas uma hipótese que precisaria ser submetida à teste em uma nova pesquisa).

REFERÊNCIAS

ABBOTT, Andrew. **The system of professions: An essay on the division of expert labor.** University of Chicago Press, 2014.

BARBOSA, Maria Lígia. A Sociologia das Profissões: em torno da legitimidade de um objeto. **BIB**. Rio de Janeiro, (36): 3-30, 1993.

BAUER, Martin. W. e AARTS, Bas. A Construção do *corpus*: um princípio para a coleta de dados qualitativos. **Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático.** Petrópolis: Vozes, 2002.

BAUER, Martin. W., GASKELL, G., ALLUM, N.C. (2002) Qualidade, Quantidade e Interesses do Conhecimento: evitando confusões. **Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático.** Petrópolis: Vozes, 2002.

BECKER, Howard. **Outsiders : estudos de sociologia do desvio.** Rio de Janeiro : Jorge Zahar, 2008.

_____. **Segredos e truques da pesquisa.** Rio de Janeiro : Jorge Zahar, 2007.

_____. Arts and Crafts. **American Journal of Sociology**, vol.83, n. 4, pp. 862-889, 1978.

BLUMER, Herbert. (1998) **Symbolic Interactionism : perspective and method.** Berkeley, LA : University of California Press, 1998.

BONELLI, Maria da Glória (1998) Contribuições sociológicas de Eliot Freidson. FREIDSON, Eliot (1998). **O renascimento do profissionalismo.** São Paulo: Edusp, p. 18-30, 1998.

BONELLI, Maria da Glória; BARBALHO, Rennê Martins. O profissionalismo e a construção do gênero na advocacia paulista. **Sociedade e Cultura**, v. 11, n. 2, 2008.

BOURDIEU, Pierre. **A distinção: crítica social do julgamento.** São Paulo: Edusp, 2007.

BOURDAIN, Anthony. **Cozinha Confidencial**: uma aventura nas entranhas da culinária. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

BRAUNE, Renata & FRANCO, Sílvia Cintra (2007) **O que é gastronomia**. São Paulo: Brasiliense.

BRILLAT-SAVARIN, Jean-Anthelme. **A fisiologia do gosto**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

BRYMAN, A. The Nature of Qualitative Research. **Social Research Methods**. New York: Oxford University Press. Third edition, 2008.

BUCHER, Rue & STRAUSS, Anselm. Professions in Process. **American Journal of Sociology**, vol.66, n.4, pp. 325-334, 1961.

BUFORD, Bill. **Calor**: as aventuras de um cozinheiro amador como escravo da cozinha de um restaurante famoso, fazedor de macarrão e aprendiz de açougueiro na Toscana. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

CASCUDO, Luís da Câmara. **História da alimentação no Brasil**. São Paulo: Global, 2004.

CARR-SAUNDERS, AM e WILSON, PA The Professions. In SELIGMAN, Erwin (ed) **Encyclopedia of the Social Sciences**. New York: MacMillan, vol.11, p 476-480, 1937.

CASSIANI, S. de B.; CALIRI, M.H.L.; PELÁ, N.T.R. A teoria fundamentada nos dados como abordagem da pesquisa interpretativa. **Rev.latino-am.enfermagem**, v. 4, n. 3, p. 75-88, dezembro, 1996.

CASTRO, Celso. Sociologia e a arte da manutenção de motocicletas. In MILLS, C. Wright. **Sobre o artesanato intelectual e outros ensaios**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2009.

COLLINS, Randall. **The Credential Society**: an historical sociology of education and stratification. London: Academic Press, 1979.

_____. **Estratificação Situacional**: uma teoria micro-macro da desigualdade. Disponível em: <http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/11972/11972.PDFXXvmi=n5v2OkHfZA4K5ah6DnRs3Iq17OSxZ98neEp408jZJnJOz2Vc pNGtv8uEWnCWxKINpLRpUcoEA9sabonCd56KdCob118zLunbgfCcr2Q3bkenKC1xI7IVK88L9gIVLJ830KfsN7v0rLncooa7wT4h2c4ctp8gahja3ADQHaQaVfmkExscrwuJAHe1Qub8Pmbp028bTi79FsOeW2Gtwbe7Ts8KZkSOH4fi7nT1H2bnv0Cs2jxAvcHpGQaFc4uT8KD>

Acesso em: 01/07/2015.

_____. **Quatro Tradições Sociológicas**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

CUNHA, Luiz Antônio. **O ensino de ofícios artesanais e manufatureiros no Brasil escravocrata** [online] 2nd. Ed. São Paulo: Editora UNESP; Brasília, DF: FLACSO. Available from SciELO Books <http://boks.scielo.org>. 2005.

DAMO, Arlei. **Do dom à profissão**: uma etnografia do futebol de espetáculo a partir da formação de jogadores no Brasil e na França. São Paulo: Hucitec: Anpocs, 2007.

DESPORTES, François. Os Ofícios da Alimentação. In **História da Alimentação**. São Paulo: Estação Liberdade, p. 422-436, 1998.

DINIZ, Marli. **Os Donos do Saber**: profissões e monopólios profissionais. Rio de Janeiro: Revan, 2001.

DÓRIA, Carlos Alberto. **A formação da culinária brasileira**. São Paulo: Três Estrelas, 2014.

_____. Sobre a grandeza das pequenas coisas. In THIS, Hervé. **Cozinha**: uma questão de amor, arte e técnica. São Paulo: Editora Senac, 2010.

_____. **A Culinária Materialista**: construção racional do alimento e do prazer gastronômico. São Paulo: Editora SENAC, 2009.

DUBAR, Claude. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. In **Cadernos de Pesquisa**, v. 42, n.146, p.351-367, 2012.

_____. **A Socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. Porto. Porto Editora, 1997.

DURKHEIM, Emile. **Da Divisão do Trabalho Social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

ELIAS, Norbert. **A sociedade de corte** : investigação sobre a sociologia da realeza e da aristocracia da corte. Rio de Janeiro : Jorge Zahar, 2001.

_____. Estudos sobre a gênese da profissão naval ; cavalheiros e tarpaulins. **Maná** : vol. 7(1) ;89-116, 2001.

FERNANDEZ-ARMESTO, Felipe. **Comida: uma história**. Record, 2004.

FERREIRA, Raquel & FELIZOLA, Mateus. **Teoria Fundamentada em Dados**. Uma experiência Metodológica. Disponível em : <http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/43>
Acesso em: 01/10/2013.

FINE, Gary Allan. **Kitchens: The Culture of Restaurant Work**. California: University of California Press Ltd, 1996.

FLANDRIN, Jean-Louis. A distinção pelo gosto. In **História da Vida Privada**: da Renascença ao Século das Luzes, v.3. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

FLICK, Uwe. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre, Artmed, 2009.

FREIDSON, Eliot. Para uma análise comparada das profissões: a institucionalização do discurso e do conhecimento formais. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, n.31, ano 11, pp. 141-154, 1996.

_____. **O renascimento do profissionalismo**. São Paulo, EDUSP, 1998.

_____. **Professionalism: the third logic**. Chicago: Univ. of Chicago Press, 2001.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime de economia patriarcal**. J. Olympio, 1961.

FREYRE, Gilberto; DA FONSECA, Edson Nery. **Açúcar: uma sociologia do doce, com receitas de bolos e doces do Nordeste do Brasil**. Global Editora, 2007.

FREIXA, Dolores & CHAVES, Guta. **Gastronomia no Brasil e no Mundo**. Rio de Janeiro: SENAC Nacional, 2009.

GABACCIA, Donna R.; GABACCIA, Donna R. **We are what we eat: ethnic food and the making of Americans**. Harvard University Press, 2009.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. Um manual prático. Petrópolis: Ed. Vozes, 2002.

GLASER, Barley. **Doing Grounded Theory: issues and discussions**. Mill Valley, CA: Sociology Press, 1998.

GOFFMAN, Erving. **A Representação do eu na vida cotidiana**. 15ª edição, Petrópolis: Vozes, 2008.

GOMENSORO, Maria Lucia. **Pequeno dicionário de gastronomia**. Editora Objetiva, 1996.

GUSMÃO, Luís de. **O Fetichismo do conceito: limites do conhecimento teórico na investigação social**. Rio de Janeiro: Topbooks, 2012.

HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição. **Civitas**, Porto Alegre, v.8, n.1, pp. 46-67, 2008.

HUGHES, Everett C. **Men and their work**. Free Press, 1958.

_____. Professions In **Daedalus**, vol.92, n.4, Fall, pp.655-668, 1963.

_____. Good people, Dirty work In **Social Problems**, vol. 10, n.1, Summer, pp. 3-11, 1962.

_____. Ciclos, pontos de inflexão e carreiras. **Teoria e Pesquisa**, n.46, Janeiro, 2005.

JACCOUD, M. & MAYER, R. A observação direta e pesquisa qualitativa. In **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

JAMES, Kenneth. **Escoffier: o rei dos chefs**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2008.

KELLY, Ian. **Carême: cozinheiro dos reis**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.

LARSON Magali S. **The Rise of Professionalism**. A sociological Analysis. 1977.

LIPOVETSKY, Gilles; SERROY, Jean. **A estetização do mundo: viver na era do capitalismo artista**. [online] São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

MACIEL, Maria Eunice. Uma cozinha à brasileira. **Revista Estudos Históricos**, v. 1, n. 33, p. 25-39, 2004.

MANACORDA, Mario A. **História da educação: da Antiguidade aos nossos dias**. São Paulo: Cortez, 1989.

MARTINS, Mônica de Souza Nunes. **Entre a cruz e o capital: mestres, aprendizes e corporações de ofícios no Rio de Janeiro (1808-1824)**. 238 f. Diss. Tese (Doutorado em História)-Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2007.

MENNEL, Stephen. **All manners of food: eating and taste in England and France from the Middle Ages to the present**. Illinois: Ollini Books Edition, 1996.

MILLS, C. W. **Sobre o Artesanato Intelectual e outros ensaios**. Rio de Janeiro: Zahar, 2009.

MONTANARI, Massimo. **Comida como Cultura**. São Paulo: Senac, 2008.

MONTESQUIEU. **Cartas persas**. São Paulo: Paulicéia, 1991.

O'CONNOR, Erin. Embodied knowledge The experience of meaning and the struggle towards proficiency in glassblowing. **Ethnography**, 6(2), 183-204, 2005.

PARSONS, Talcott. Professions in SHILLS, David (ed) **International Encyclopedia of Social Sciences**. New York: MacMillan, vol 11/12, pp. 536-546, 1972.

PELLERANO, Joana (2014) Mise em place de uma cozinha nacional. *In Anais eletrônicos do XXII Encontro Estadual de História da ANPUH-SP*, Santos. Disponível em http://www.encontro2014.sp.anpuh.org/resources/anais/29/1400260036_ARQUIVO_Miseenplac edeumacozinhanacional-JoanaPellerano.pdf Acesso em 29/06/2015

PERRUSI, Artur. **Tirania da Identidade**: profissões e crise identitária entre psiquiatras. João Pessoa: UFPB/PPGS – tese de doutorado, p. 83-122, 2004.

_____. Vocação, identidade e individualismo. **Revista Política & Trabalho**, 27, 2009.

_____. Profissão, voca o e medicina. **Revista Política & Trabalho**, 16, 2000.

PETERS, Gabriel. Garota, eu vou pra Califórnia resolver os problemas da eletrodinâmica quântica: o momento “eureka!” e outros estágios do processo criativo, 2014. Disponível em: <http://quecazzo.blogspot.com.br/2014/03/garota-eu-vou-pra-california-resolver.html> Acesso em 22/07/2015.

PITTE, J.R. Nascimento e expansão dos restaurantes. in **História da Alimenta o**. São Paulo: Estac o Liberdade, 1998.

POULAIN, Jean-Pierre et al. **Sociologia da alimenta o: os comedores eo espaço social alimentar**. 2004.

REHN, Alf. Indier than thou: On creative professions, chefs, and the sacralization of margins. **Ephemer notes**: vol. 12(3), p.344-354, 2012.

RUBIM, R. E., & REJOWSKI, M. O ensino superior da gastronomia no Brasil: análise da regulamentac o, da distribuic o e do perfil geral de forma o (2010-2012). **Turismo-Visão e A o**, 15(2), 166-184, 2013.

RUGIU, Antonio S. **Nostalgia do mestre artesão**. Autores Associados, 1998.

RUHLMAN, Michael. **A Alma de um Chef**: viagem para perfeição. São Paulo: Editora Senac, 2007.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira**. Editora Campus, 1979.

SENNETT, Richard. **O Artífice**. Rio de Janeiro: Record, 2009.

_____. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SILVERMAN, D. Pesquisa Qualitativa Confiável. In **Interpretação de Dados Qualitativos**: métodos para a análise de entrevistas, textos e interações. Porto Alegre: Artmed, 2009.

SIMMEL, Georg. **Da psicologia da moda**: um estudo sociológico. *Simmel e a Modernidade 2*: 159-168, 1998.

SIMON, François. **Para onde foram os chefs?** Fim de uma gastronomia francesa. São Paulo: Senac, 2010.

SPANG, Rebecca. **A Invenção do restaurante**: Paris e a moderna cultura gastronômica. Rio de Janeiro: Record, 2003.

STRAUSS, Anselm. **Espelhos e Máscaras**: a busca de identidade. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1999.

STRAUSS, Anselm & CORBIN, Juliet. **Pesquisa Qualitativa**: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SUAUDEAU, Laurent. **Cartas a um Jovem Chef**: caminhos no mundo da cozinha. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

TAROZZI, Massimiliano (2011) O que é a *Grounded Theory*? Metodologia de pesquisa e de teoria fundamentada nos dados. Petrópolis, RJ: Vozes.

THURMOND, V. A. The Point of Triangulation. **Journal of Nursing Scholarship**, 33:3, p. 253-258, 2001.

THIS, Hervé. **Cozinha**: uma questão de amor, arte e técnica. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2010.

TRUBEK, Amy B. **Haute Cuisine**: how the French invented the culinary profession. University of Pennsylvania Press: Philadelphia, 2000.

WACQUANT, Loïc. **Corpo e Alma**: notas etnográficas de um aprendiz de boxe. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. v.1. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 2009.

WILENSKY, Harold L. (1964) The professionalization of everyone?. **American Journal of Sociology**, vol LXX (2): 137-158, 1964.