

COZINHA, GÊNERO E INCLUSÃO: O PAPEL DA INCLUSÃO DE GÊNERO NA GASTRONOMIA

CUISINE, GENDER AND INCLUSION: THE ROLE OF GENDER INCLUSION IN GASTRONOMY

Alexandre da Silva Martins*

RESUMO

A partir da perspectiva sociocultural, o artigo teve como objetivo trazer a discussão da cultura arraigada de nossa sociedade contemporânea nos afazeres domésticos e profissionais, focados, neste momento na questão do ambiente da cozinha, seja ela doméstica ou profissional. Em termos metodológicos, buscou-se a prática exclusivamente dissertativa e explanatória, baseando-se em literatura tanto histórica quanto educacional e contemporânea. Ainda, pouco se encontra sobre o assunto. Raríssimas publicações remetem ao termo transgênero ou profissionalização de qualquer modo. Ainda em pleno século XXI nos deparamos com frases e pré-conceitos de antanho, que nos rotulam desde a mais ignóbil idade. Há um fator social classista no âmbito culinário e gastronômico, onde temos grandes figuras masculinas aclamados profissionalmente como grandes chefs e, no entanto, não há muito referencial doméstico de cozinheiros homens. Do mesmo modo, o oposto acontece. Lembramos de nossas “comidas de tia, avó”, porém nos faltam referenciais profissionais de figuras femininas. Pesquisando ferramentas disponíveis na rede on-line (SciELO), foi encontrada uma lacuna, em termos de formação profissional de disforias de gênero e, ainda, literaturas psicossociais que aprofundem a questão. Sendo um tema ainda pouco explorado no contexto brasileiro e que tem sua relevância justificada pelo momento histórico-cultural ao qual as pessoas se incomodam com o problema, tirando-o do patamar de normalidade, essa temática assume para si um conceito próprio e passa a ser vista não mais como algo não normal, mas como um problema social que produz exclusão, sofrimento e interfere na qualidade de vida das pessoas.

Palavra-chave: Cozinhas. Trabalho feminino. Desigualdade de gênero. Transgêneros.

ABSTRACT

From a sociocultural perspective, the article aimed to discuss the culture rooted in our contemporary society in domestic and professional tasks, focusing, at this moment, on the issue of the kitchen environment, whether domestic or professional. In methodological terms, we sought an exclusively dissertative and explanatory practice, based on historical, educational, and contemporary literature. Still, little is found on the subject. Very few publications refer to the term transgender or professionalization in any way. Even in the 21st century we are still faced with phrases and preconceptions from the past, which label us from the most ignoble age. There is a classist social factor in the culinary and gastronomic field, where we have great male figures professionally acclaimed as great chefs, and yet there is not much domestic reference of male cooks.

* FAMEESP – Faculdade Metropolitana do Estado de São Paulo. amartins73@hotmail.com

Similarly, the opposite is true. We remember our "auntie's and grandma's cooking", but we lack professional references of female figures. By researching available tools in the online network (SciELO), a gap was found, in terms of professional training on gender dysphoria and, also, psychosocial literatures that deepen the issue. Being a theme still little explored in the Brazilian context and that has its relevance justified by the historical and cultural moment in which people are bothered by the problem, taking it away from the level of normality, this theme takes on a concept of its own and starts to be seen no longer as something not normal, but as a social problem that produces exclusion, suffering, and interferes with people's quality of life.

Keywords: Cuisine. Women's work. Gender inequality. Transgender.

Introdução

Nunca antes em nossa história se deu tanta ênfase à gastronomia, seja pelo advento pulsante das mídias sociais, seja pela “gourmetização” de nossa culinária ou ainda, pela facilidade com que tanto as mídias televisivas quanto midiáticas têm trazido.

A questão alimentar, porém, não se resume a um grupo ou classe social específico. O direito humano à alimentação adequada está contemplado no artigo 25 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Sua definição foi ampliada em outros dispositivos do Direito Internacional, como o artigo 11 do Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o Comentário Geral nº 12 da ONU. Em síntese, todos precisamos nos alimentar para viver e nos manter. É uma necessidade, não um luxo. Se então, todo ser humano necessita de se alimentar, em que momento a confecção dos alimentos passou a ser uma exclusividade atrelada a um gênero?

Cozinha cultural e histórica

Sabe-se por algumas teorias, que o homem primitivo era coletor e caçador, ficando as fêmeas da espécie à guarda das crias. Ainda buscavam nos arredores do habitat alimentos para nutrir os rebentos. Frutos, pequenos animais e insetos, mel, flores, ervas faziam parte de seu acervo culinário. Não se sabe ao certo em qual momento da história ocorreu a descoberta do fogo e, conseqüentemente a cocção dos viveres. Sabe-se, porém, que isso determinou toda nossa evolução e separação do homo aos demais familiares da mesma espécie. Enquanto o macho partia em longas jornadas para caçadas e coletas, a fêmea ficava e cozinhava. Havia nela, um instinto primitivo e natural de sobrevivência da espécie. Precisava se alimentar para alimentar seus descendentes.

Nas tribos nativas de nosso país, antes da chegada do invasor europeu, as comunidades societárias não diferiam das primitivas. Cabia ao índio homem a caça e a pesca, bem como a colheita e às mulheres a cocção dos viveres, ainda os cuidados iniciais dos filhos. A mulher *amamenta* o homem e o leite é o primeiro alimento do homem. Estudos recentes revelam: alguns povos originários das Américas classificavam seres humanos segundo cinco gêneros distintos. Redução aos opostos homem-mulher veio com europeus. Fernandes (2017, p. 245):

A homossexualidade indígena é usada como uma categoria guarda-chuva que abriga todas práticas que não se enquadram no modelo hétero hegemônico. Desta forma, não há uma apreciação das diversas categorias que hoje constituem as identidades sexuais e de gênero, tais como lésbicas, bissexuais, transexuais, intersexuais e *queer*. Consequentemente, o “índio homossexual” é uma construção que emerge no universo de contato com o colonizador e em meio ao processo de subordinação, colonização, proletarização, cristianização, cientificação e racionalização dos desejos e sexualidades dos indígenas.

Ainda na Índia, temos a figura dos “Hijra” são considerados pessoas que foram tocadas pelos deuses e sinônimo de boa sorte. Por isso, eles são muito convidados para casamentos, nascimentos ou em qualquer outra festa para que levem as pessoas benção e sorte.

Hijras são pessoas transgêneros e intersexuais MtF (Male to Female, “de Homem para Mulher”, em português) da Índia, do Paquistão e de Bangladesh, ainda praticamente desconhecidas no Ocidente. A Suprema Corte da Índia, em abril 2014 decidiu a favor da criação de uma categoria “terceiro gênero” para que as pessoas pudessem se identificar.

Educação e trabalho: um direito de todos

A Constituição Federal de 1988, cujos objetivos fundamentais se dispunham a promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, como consta no Artigo 3, Inciso IV. No Artigo 205, a educação é salientada como um direito de todos, garantindo o pleno desenvolvimento da pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho, sendo a sua garantia um dever do Estado e da família.

Imbernón (2000, p. 18) menciona que, ao mesmo tempo em que vivemos em uma época de muitos avanços positivos educacionais e tecnológicos, somos atingidos pelo capitalismo feroz que exclui e oprime muitas pessoas: “[...] a troca de milênio também

nos obriga a olhar ao nosso redor e para trás. Analisar de onde partimos, o que jogamos fora e o que conservamos.

Ainda em 2021 se discute o ensino de gênero nas escolas. E encontramos forte resistência por parte de nossos gestores públicos, que, ao invés de criarem políticas públicas de informação e esclarecimento, ainda se curvam a pensamentos retrógrados e em desuso, em nome da moral e “pessoas de bem.”

Faz-se urgente a necessidade social de aceitação de todos, independente de gênero, raça, cor ou credo. Já previsto de antemão na constituição de 1988, passados pouco mais de 20 anos, pouco ou nada se evoluiu no país em favorecimento às minorias sociais, cito aqui, as disfunções de gênero.

Cabe ainda a alcunha ou rótulo de, aos transgêneros e travestis do sexo masculino da prostituição e do escárnio e exclusão social. Aos transgêneros ainda lhes é negado o mais básico constante em nossa constituição. A educação como um direito de todos, garantindo o pleno desenvolvimento da pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho (BRASIL, 1988).

Devemos nos ater aos fatos, os quais com atraso secular, que tratamos de cidadãos e maioritariamente a isso, seres humanos. Independentemente de sua condição nata de gênero. Não cabe à sociedade a exclusão e negação dos direitos básicos. De educação, de trabalho, de moradia e, principalmente, de cidadania.

Paulo Freire (1999) refere em seu escrito *Educação como Prática de Liberdade* que a educação é a ponte para a construção da cidadania, tendo na democracia a base para a sua efetivação. Para isso, deve estar integrada com o diálogo, a atuação participativa, a valorização da educação e a conseqüente conscientização para a formação integral dos sujeitos.

Em essência, a inclusão será delineada com esforço tenaz e enérgico para atravessar o que está previamente instituído e precisa ser ajustado: o olhar sobre as diferenças e diversidades. É necessário para isso que as instituições educacionais, os educadores, gestores e especialistas se engajem também nas medidas necessárias para a efetivação da educação inclusiva, com vontade e coragem para mudar a realidade (SAVIANI, 2017).

Inclusão (do verbo “incluir”, no sentido etimológico) significa conter em compreender, fazer parte, participar de. É o ato de inserir algo ou alguém. Paulo Freire (1999) cita que a inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades.

Para Freire (1982, p. 38-39), a inclusão não está somente na alfabetização, mas na transformação do indivíduo, no seu posicionamento diante da sociedade, como seres autônomos.

A Cozinha como ambiente Inclusivo

Por Mia Soto (2018), cozinhar é um ato de amar aos outros. Ainda, é na cozinha um local profissional de inserção, aceitação e inclusão social. Para um bom profissional de cozinha, é necessário ter técnica, higiene e criatividade. E isto se dá em todos os gêneros, raças, cores ou credos.

Ao se realizar um trabalho específico em ambiente culinário e, este ser apresentado e degustado por terceiros, busca-se o prazer imbuído ao sentimento de aceitação. Ao se agradar, reforça-se no indivíduo a segurança de ter feito algo produtivo. Sensação de satisfação interior.

Ainda. É na cozinha que se resgata a estima e cidadania. Passamos a nos sentirmos úteis. Passamos a nos sentirmos pertencentes a algo. Passamos a nos aceitar como seres humanos.

Scavone (2007) afirma que, embora no contexto da alta gastronomia a figura do chef seja masculina e imbuída de poder, existiram contextos em que os homens cozinheiros eram vistos como inferiores, geralmente em grupos totalmente masculinos, como os tropeiros ou em acampamentos de guerra. “Entre os cangaceiros, por exemplo, o cozinheiro era a pessoa mais medrosa do grupo” (SCAVONE, 2007. p. 39). A autora afirma que são comuns as brincadeiras acerca da sexualidade dos cozinheiros, com uma desvalorização ou inferiorização de quem executa essa função.

Se há nas cozinhas uma mistificação entre o masculino e feminino, seja em afazeres laborais, seja em hierarquia, o que esperar de transgêneros?

Ninguém herda pela genética os preconceitos dos pais: na verdade, eles são aprendidos. O preconceito sujeita as pessoas a certas barreiras contra a sua aceitação pessoal e social. O indivíduo passa a se sentir “diferente” de uma ordem pré-estabelecida e, por necessidade de integração, passa a agir de acordo com esta “ordem”.

Vivemos ainda uma sociedade machista, onde figuras matriarcais são carregadas destes ditos masculinos. Ainda ouvimos de nossas mães, avós e tias palavras como: “Cozinha não é lugar de homem”. “Menina, venha para a cozinha”.

Mas, qual o impacto destas palavras no que se refere as disforias de gêneros, onde, desde a mais tenra idade o indivíduo não se enxerga pertencente ao gênero de nascimento? Cozinha é um lugar neutro. Cozinhar requer paciência, atenção, mas principalmente, criatividade e sentimento.

Reforçando o conceito de diversidade, é importante ressaltar:

A diversidade inclui todos, não é algo que seja definido por raça ou gênero. Estende-se à idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade. Inclui estilo de vida, preferência sexual, origem geográfica, tempo de serviço na organização, status de privilegio ou não privilégio e administração ou não administração. (THOMAS *apud* NKOMO; COX JUNIOR, 1999, p. 334-335).

Ao se citar respeito as diversidades, significa respeitar todos aqueles que estão atuando dentro da organização, procurando quebrar estereótipos e os padrões que, historicamente, vieram sendo construídos, tanto a nível doméstico quanto organizacional e social.

No Relatório Nascidos Livres e Iguais (2013), o comitê Internacional de Direitos Humanos, reforçou aos Estados membros da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre o respeito a este grupo identitário:

Indivíduos LGBT sofrem discriminação em muitos aspectos diferentes da vida cotidiana. Sofrem tanto com a discriminação oficial, na forma de leis estaduais e políticas que criminalizam a homossexualidade (impedindo de trabalhar em determinados tipos de emprego ou lhes negando acesso a benefícios), como com a discriminação não oficial, na forma de estigma social, exclusão e preconceito inclusive no trabalho, em casa, na escola e em instituições de saúde. Contudo, o regime internacional de direitos humanos proíbe a discriminação sexual com base na orientação sexual e identidade de gênero – como a raça, o sexo, a cor ou a religião – são condições não permissíveis para distinção (ONU, 2013, p. 41).

Temos, portanto, há menos de uma década, olhares de conclusão ao público LGBT e, por consequência, os transgêneros. O mercado começa a se abrir para oportunidades e novas posturas, seja em políticas de desenvolvimento interno, seja em processos mais amplos de entrada. As empresas logo descobriram que existe riqueza de valores que podem ser agregados por meio deste convívio diverso em seus processos cotidianos.

Percebemos, no Brasil um crescente olhar sobre este público. As eleições para vereador de 2020 tiveram um número expressivo de candidatos transgêneros em todo

país. Indiciando, assim a aceitação pública e o desejo que a inclusão e igualdade seja um direito de todos.

O desenvolvimento de políticas de diversidade dentro das organizações é necessário, visto que faz a atividade produtiva cotidiana se alinhar a contextos sociais e coletivos, colaborativos e sair do âmbito individual. Segundo Cox (1994, p. 11): “A administração da diversidade cultural significa planejar e executar sistemas e práticas organizacionais de gestão de pessoas de modo a maximizar as vantagens potenciais da diversidade e minimizar as suas desvantagens”. Precisamos, ainda, abordar questões legais no que envolvem o assédio, seja ele moral ou sexual, ocasionado pelo gênero. Estes devem ser severamente combatidos e repelidos, pois os mesmos se originam do desrespeito à diversidade por parte de gestores que não representam um comportamento ético.

Não pretendo me aprofundar neste artigo às questões legais de assédio, apenas sugerir um olhar sobre a questão cultural que está enraizada na nossa sociedade e organizações, subseqüentemente. As ditas “piadas” ou “brincadeiras” de cunho sexista, são vastos exemplos de assédio, tanto moral. O Assédio pode ser contido como:

[...] conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, gestos, que podem causar dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 1998, p. 55).

Já o assédio sexual se manifesta e permeia de maneira mais incisiva as organizações, dado a questão cultural brasileira e com a forma que aprendemos a entender o sexo, sobre uma ótica machista. Para findar esta discussão, retomamos as legislações que versam os estados, bem como as discussões legais sobre assédio, sendo regulamentadas pela Declaração universal dos Direitos Humanos, da ONU, em 10 de dezembro de 1948, que traz em seu artigo segundo que todos possuem os mesmos direitos propostos pela declaração “ sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação”. De mesmo modo, a constituição Federal de 1988 estabelece em seu artigo 5º, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Considerações finais

Este trabalho analisou os processos sociais e de trabalho no ambiente gastronômico. Como salientado, pouco material se encontra na atualidade de um assunto tão atual: a inclusão de pessoas transgêneros no ambiente de trabalho, especificamente aqui citado na área de gastronomia. A falta de oportunidades atuais evidencia-se ainda na maioria das organizações, onde o pré-conceito e o machismo estrutural imperam ainda. Ainda encontramos a falta de políticas e diretrizes inclusivas internas às organizações, ainda que a questão legal já seja tratada e divulgada a décadas, tanto presente na Declaração dos Direitos Humanos da ONU, quanto na constituição Federal de 1988. Cabe ainda, na maioria dos casos a discriminação e os ofícios sexuais de pessoas transgêneros, principalmente femininos. Aos masculinos, a realidade não difere muito, sendo, possivelmente, mais dificultoso o acesso ao ofício.

À discussão apresentada, nos levam a questionar o futuro destas pessoas, seres humanos e profissionais. E nos remete a uma ação diferenciada no quesito interno organizacional. Precisamos não somente incluir, mas propor discussões internas de conhecimento e saber.

As implicações deste artigo são necessárias para suscitar às organizações, à academia e à sociedade o olhar mais abrangente sobre o assunto. À Academia sugere-se um olhar mais enfático sobre o tema proposto em sua totalidade, inclusive dos indivíduos silenciados pelos discursos e práticas discriminatórias das organizações. O quanto é omissos este processo e quais seus posicionamentos sociais, organizacionais e ainda, econômicos. Para as organizações, olhar as políticas de inclusão e diversidade, além do quesito meramente econômico. Ao se olhar para este público, abre-se uma gama de olhares alternativos à profissionalização das pessoas, bem como ao cumprimento do trabalho e realização como um direito de todos.

REFERENCIAS

ALVES, M; GALEÃO-SILVA, L. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução n. 4, de 2 de outubro de 2009. Institui diretrizes operacionais para o atendimento educacional especializado na educação básica, modalidade educação especial. Brasília-DF: CNE/CEB, 2009a.

- BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. Diretrizes operacionais da educação especial para o atendimento educacional especializado na educação básica. Brasília-DF: MEC/SEESP, 2009b.
- BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. Política nacional de educação especial na perspectiva da educação inclusiva. Brasília-DF: MEC/SEESP, 2008.
- BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. Sala de recursos multifuncionais: espaços para o atendimento educacional especializado. Brasília-DF: MEC/SEESP, 2006.
- COX, T. **Cultural diversity in organizations**. San Francisco: Berret-Koehler, 1994.
- DORIA, C. A. Flexionando o gênero: a subsunção do feminino no discurso moderno sobre o trabalho culinário. **Cadernos Pagu**, n. 39, p. 251-271, jul./dez. 2012.
- FERNANDES, E. R. “**Existe índio gay?**”: a colonização das sexualidades indígenas no Brasil. Curitiba: Editora Prismas, 2017.
- FREIRE, P. **Educação como prática da liberdade**. 23. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.
- FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 25. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *In: Cadernos de Pesquisa Cebrap*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.
- IMBERNÓN, F. Um livro para a reflexão e a busca de alternativas educativas. *In: IMBERNÓN, F. (Org.). A educação no século XXI*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2000. p. 17-20.
- IRIGARAY, H. A. R. **As diversidades nas organizações brasileiras: estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho**. 2008. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2008.
- NKOMO, S; COX, T. Diversidade e identidade nas organizações. *In: CLEGG, S; HARDY, C; NORD, W. W. (Org.). Handbook de Estudos Organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1999. V. 1.
- SCAVONE, N. O super chefe e a menina prodígio: as posições ocupadas pelo gênero na gastronomia profissional. *In: FAZENDO GÊNERO: CORPO, VIOLÊNCIA E PODER*, 8., 2008, **Anais[...]**. Florianópolis: UFSC, 2008.
- SCAVONE, N. **Discursos da gastronomia brasileira: gênero e identidade nacional postos à mesa**. Porto Alegre: UFGRS, 2007.

SILVA, A. **Marchando pelo arco-íris da política:** a parada do orgulho LGBT na construção da consciência coletiva dos movimentos LGBT no Brasil, Espanha e Portugal. 2006. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

SIQUEIRA, M. V. S; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e identidade gay nas organizações. *In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS*, 5., **Anais[...]**. Porto Alegre: ANPAD, 2006.

UNESCO. Declaração mundial sobre educação para todos: satisfação das necessidades básicas de aprendizagem. Jomtien, 1990.