

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Maurício Mendes Rodrigues

**CHEFS DE COZINHA: UM ESTUDO SOBRE A TRAJETÓRIA
DE CARREIRA**

Porto Alegre

2018

Maurício Mendes Rodrigues

CHEFS DE COZINHA: UM ESTUDO SOBRE A TRAJETÓRIA DE CARREIRA

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Sidinei Rocha-de-Oliveira

Porto Alegre

2018

Dedicatória

Agradeço a todas as pessoas que me auxiliaram nesta caminhada e que sempre torceram por mim, em especial aos meus pais, Reni e José Carlos, e ao meu orientador, professor Sidinei.

Além disso, não posso deixar de agradecer a pessoas que em diferentes momentos dessa caminhada me apoiaram de diversas formas. Meu muito obrigado aos amigos Kriscyelle e Giza dos Santos, Bruna 'Flor' Rocha, Tiago e Ane Nicoloso, Laurence Pilati, Thiago Pedroso, Fábio Onuma, Rafael Lacerda, Priscilla Pellisoli e Carol Mallmann.

Agradeço também aos amigos que a UFRGS trouxe, e que fez com que criássemos laços de afeto que durarão para a vida. Mayara Bandeira, André Costa e Juliana Martins Dias, obrigado por não terem me deixado desistir.

Meu agradecimento mais do que especial à minha irmã, exemplo de integridade e de amor incondicional, Mariana Mendes Rodrigues. Obrigado pelo apoio que sempre me deu.

RESUMO

Devido a uma série de fatores, como a expansão do setor hoteleiro nos anos 90, que trouxe chefs renomados para o Brasil, o aumento da frequência da ida dos brasileiros para o exterior e uma mudança nos hábitos de consumo da população, observa-se recentemente que a gastronomia tem recebido destaque crescente nas últimas décadas, gerando uma demanda cada vez maior por profissionais de cozinha. Por esta razão, este trabalho tem por objetivo analisar a trajetória de chefs de cozinha residentes na grande Porto Alegre, com o objetivo de compreender como estes profissionais construíram suas trajetórias profissionais. Para a realização deste estudo, foram utilizados principalmente os conceitos de carreira desenvolvidos pelo sociólogo Everett C. Hughes, e os aspectos objetivos – relacionados aos cargos e status exercidos – como aqueles relacionados aos significados atribuídos pelo próprio indivíduo a diferentes campos de sua vida. Esta pesquisa possui caráter qualitativo e exploratório, e a coleta e posterior análise dos dados foi feita através de entrevistas narrativas. Através dessa pesquisa, foi possível perceber que na maioria dos casos, a opção pela entrada no universo da gastronomia se deu através de memórias afetivas dos entrevistados, ou diante da necessidade de um emprego que trouxesse retorno financeiro relativamente rápido. Em um determinado ponto de suas trajetórias, percebe-se a existência de conflitos entre os aspectos objetivos e subjetivos de suas carreiras, que fizeram com que os entrevistados repensassem e modificassem os caminhos de suas vidas, modificando a forma como trabalhavam a gastronomia ou decidindo mudar de profissão.

Palavras-chave: Chefs de cozinha. Carreira. Conflitos.

ABSTRACT

Due to a number of factors, such as the expansion of the hotel sector in the 1990s, which brought renowned chefs to Brazil, the increase in the frequency of Brazilian outbound visits and a change in the consumption habits of the population, that the gastronomy has received increasing prominence in the last decades, generating an increasing demand by kitchen professionals. For this reason, the objective of this work is to analyze the trajectory of kitchen chefs who lives in Grande Porto Alegre, in order to understand how these professionals have built their professional trajectories. In order to carry out this study, the career concepts developed by the sociologist Everett C. Hughes, and the objective aspects related to the positions and status exercised - such as those related to the meanings attributed by the individual himself to different fields of his life were used. This research has a qualitative and exploratory character, and the collection and subsequent analysis of the data was done through narrative interviews. Through this research, it was possible to perceive that in most cases, the option to enter the universe of gastronomy was through affective memories of the interviewees, or before the need for a job that would bring relatively quick financial returns. At a certain point in their trajectories, one can see the existence of conflicts between the objective and subjective aspects of their careers, which caused the interviewees to rethink and modify the paths of their lives, modifying the way they worked the gastronomy or deciding to change profession.

Keywords: Kitchen chefs. Career. Conflicts.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DA CARREIRA POR DELUCCA

50

LISTA DE TABELAS

<u>TABELA 1 - PERFIL PROFISSIONAL DOS ENTREVISTADOS.....</u>	<u>34</u>
---	------------------

SUMÁRIO

1.	<u>INTRODUÇÃO</u>	<u>9</u>
2.	<u>OBJETIVO GERAL:</u>	<u>12</u>
2.1.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	12
3.	<u>JUSTIFICATIVA</u>	<u>13</u>
4.	<u>REFERENCIAL TEÓRICO.....</u>	<u>14</u>
4.1.	CARREIRA	14
4.2.	A CARREIRA DO CHEF DE COZINHA.....	24
4.3.	O ENSINO DE GASTRONOMIA NO BRASIL	27
5.	<u>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</u>	<u>30</u>
5.1.	PESQUISA QUALITATIVA EXPLORATÓRIA.....	30
5.2.	HISTÓRIA DE VIDA	30
5.3.	COLETA DE DADOS	32
5.4.	ANÁLISE DE DADOS	33
5.5.	PERFIL DOS ENTREVISTADOS	33
6.	<u>ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS</u>	<u>35</u>
6.1.	A HISTÓRIA DE MARIA, 32 ANOS, SEXO FEMININO:	35
6.2.	A HISTÓRIA DE JOANA, 40 ANOS, SEXO FEMININO:	39
6.3.	HISTÓRIA DE CARLOS, 38 ANOS, SEXO MASCULINO:	42
6.4.	A HISTÓRIA DE JOSÉ, 44 ANOS	45
6.5.	ANÁLISE DO CONJUNTO DAS NARRATIVAS	50
6.5.1.	A ENTRADA NA GASTRONOMIA	52
6.5.2.	A DECISÃO DE TORNAR-SE PROFISSIONAL DE COZINHA:	53
6.5.3.	A GASTRONOMIA COMO PROFISSÃO: DILEMAS E CONFLITOS	54
6.5.4.	O ESTABELECIMENTO DA CARREIRA DE CHEF DE COZINHA	56

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS 57

7.1. LIMITAÇÕES DA PESQUISA:..... 59

7.2. SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS: 59

EXAME.COM. SEGUNDO PESQUISA, 34% DOS BRASILEIROS GASTAM COM ALIMENTAÇÃO FORA DO LAR. DISPONÍVEL EM [HTTPS://EXAME.ABRIL.COM.BR/NEGOCIOS/DINO/SEGUNDO-PESQUISA-34-DOS-BRASILEIROS-GASTAM-COM-ALIMENTACAO-FORA-DO-LAR-SHTML/](https://exame.abril.com.br/negocios/dino/segundo-pesquisa-34-dos-brasileiros-gastam-com-alimentacao-fora-do-lar-shtml/)>..... 63

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, uma das características mais comumente procuradas por empregadores de diversas áreas é a criatividade, seja em profissões relacionadas à criação ou não. Florida (2002) denomina a classe de profissionais cuja criatividade é o motor de suas atividades de classe criativa, sendo este grupo de trabalhadores atuantes em áreas que vão, por exemplo, de áreas relacionadas à criação e comunicação - como fotógrafos, designers, jornalistas, programadores, entre outros - à engenharia. Entre as principais características dessa classe, enfatiza-se a capacidade de pensar de forma inovadora na resolução de problemas e na criação de produtos e serviços, integrando elementos de áreas diversas do conhecimento, como tecnologias e comunicação, por exemplo.

Dentro deste grupo diverso, nota-se nas últimas décadas que os profissionais de cozinha têm ganhado destaque, devido em parte pelo crescimento do ramo de hotelaria e turismo no país, e pelo aumento na frequência da ida de brasileiros para o exterior, que culminou na formação de um público apreciador da boa gastronomia e ávido por experiências de qualidade dentro do Brasil. Por outro lado, os trabalhos apresentados pelos profissionais de cozinha brasileiros têm apresentado forte conteúdo autoral e sofisticação, valorizando ingredientes típicos e colocando o país no mapa da gastronomia mundial.

Nos últimos anos notam-se mudanças no estilo de vida dos brasileiros e a criação de novos hábitos de consumo. Observa-se o aumento nos gastos com refeições fora do lar no Brasil, mesmo com a crise que se instalou, agravando-se a partir de 2015 (BRASIL ECONÔMICO, 2017). Para o ano de 2017, a expectativa de crescimento do setor é de 10,9% (EXAME, 2017). Em 2016, o setor faturou R\$184 bilhões no Brasil, um aumento de 3% em relação a 2015. Dados do IBGE apontam que o brasileiro tem gasto cerca de 25% de sua renda com alimentação fora do lar (EXAME, 2017). Apesar da crise, o brasileiro pouco mudou seu hábito de consumo com relação a comer fora.

Do lado da oferta, é possível observar que, visando atender a essa demanda, muitos restaurantes e similares são abertos no país. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação, somente no primeiro semestre de 2014, quase 8 mil estabelecimentos do setor de alimentação fora do lar

(restaurantes, lancherias, cafeterias e afins) foram abertos. Do lado dos da demanda – ou seja, dos consumidores -, nota-se um grau de exigência cada vez maior, seja por alimentos com índices nutricionais melhorados, mais saudáveis, alimentação funcional, versões premium (produtos inovadores, com ingredientes de maior qualidade e/ou processos inovadores, que dão ao produto um maior valor agregado) ou gourmet (pratos já tradicionais que ganham novos ingredientes, apresentação ou preparação de forma diferente da tradicional) de refeições.

Para se diferenciar e se destacar de seus concorrentes, os estabelecimentos do setor de alimentação buscam oferecer a este público cada vez mais exigente a melhor experiência de consumo possível, aliando um ambiente agradável e a excelência na prestação de serviço, necessitando assim de um contingente crescente de mão de obra qualificada.

Assim, é crescente o espaço para profissionais qualificados no setor da gastronomia, levando a formação de espaços de trabalho e trajetórias profissionais diferentes das existentes anteriormente. Assim, este trabalho tem por objetivo analisar a construção de carreira dos chefs de cozinha da grande Porto Alegre.

Estes profissionais têm um amplo leque de opções no que diz respeito ao campo de atuação, podendo trabalhar no setor de alimentação (bares, restaurantes, confeitarias e afins), serviços (em hotéis, hospitais e cruzeiros marítimos), consultoria e empreendimentos ou desenvolvimento de novos produtos alimentícios, trabalhando em conjunto com engenheiros e nutricionistas. Além das cozinhas, os chefs passaram a ocupar outros espaços, tendo adquirido em alguns casos status de celebridades. Eles hoje são palestrantes, escritores, estrelam programas diversos, incluindo reality shows, além, claro, de gerir as cozinhas dos estabelecimentos onde trabalham.

Acredita-se que a carreira dos chefs de cozinha adaptou-se às mudanças ocorridas ao longo dos anos, permitindo, assim, que esses profissionais da cozinha pudessem criar para si uma gama de novas formas de vivenciarem suas atividades.

É neste contexto que se pretende analisar como os chefs de cozinha vivem suas carreiras. A pesquisa buscou analisar a trajetória profissional de quatro chefs de cozinha, todos residentes na grande Porto Alegre, mas alguns deles atuantes em outras localidades. Através da história de vida dos entrevistados, busca-se compreender como a gastronomia entrou na vida desses profissionais, e em que

momento eles decidiram dedicar-se a ela - ou se perceberam atuando profissionalmente na área-, e que fatores consideram importantes para o reconhecimento em sua profissão.

2. OBJETIVO GERAL:

. Compreender como se dá a construção da carreira de chefs de cozinha.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Analisar a escolha para tornar-se profissional de cozinha.
2. Identificar pontos de virada nas carreiras desses indivíduos, e as eventuais mudanças na trajetória a partir desses pontos.
3. Analisar os pontos que esses profissionais consideram que trazem reconhecimento profissional.

3. JUSTIFICATIVA

O conhecimento resultante desta pesquisa contribuirá tanto para os profissionais da gastronomia quanto para aqueles indivíduos que cogitam entrar para este universo, de forma que tenham uma visão atualizada do contexto em que estes profissionais estão inseridos e analisar como eles construíram suas trajetórias.

Analisando a forma como esses indivíduos vivenciaram e geriram suas carreiras, instituições de ensino poderão se beneficiar deste trabalho, ao compreender como estes profissionais vivem e de que forma se qualificam, e poderiam ofertar cursos que possam estar de acordo com o estilo de vida destes profissionais, ou atualizar os programas que já possuem, caso vejam necessidade.

Analisar a trajetória destes profissionais, assim como foi feito em outras áreas, será de grande importância para ajudar a compreender como surgem e de que forma se legitimam novas ocupações que têm ganhado destaque na atualidade, em um ambiente de trabalho dinâmico onde novas profissões surgem e se modificam constantemente, mudando a forma como nós indivíduos lidamos com o trabalho.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

4.1. CARREIRA

A palavra carreira tem origem do latim carraria, cuja origem etimológica vem de caminho, estrada para carruagem (XIKOTA, 2004). Foi a partir do século XIX que o termo passou a ser utilizado para se referir à trajetória profissional dos indivíduos (MARTINS, 2001, apud XIKOTA, 2004, p. 16). O dicionário Michaelis (versão online) traz como significados para a palavra carreira "(...) Profissão com possibilidade de crescimento." e "(...) Duração da vida ". Chanlat (1995 p. 69) observa que muito antigamente, nas sociedades feudais, com sua rígida divisão de classes entre Clero, Nobreza e Terceiro Estado – composta por mercadores, artesãos e camponeses –, a mobilidade social somente era possível através da boa vontade de algum monarca, e desde que respeitadas as estruturas aristocráticas. Nos demais casos, os trabalhadores exerciam as funções destinadas à sua origem social e tradições familiares.

O interesse sobre o tema de carreira surgiu entre os séculos XIX e XX, onde o tema era relacionado principalmente à estrutura das organizações. Martins (2001) afirma que a carreira era vista como a estrutura de cargos de uma organização, onde o funcionário já tinha ciência de quais posições poderia ocupar dentro dela. Segundo Chanlat (1995), a sociedade industrial capitalista e liberal, pautada pelos princípios da igualdade, liberdade de êxito individual e progresso econômico e social trouxe a ideia de que é possível para todos fazer carreira e ascender, ao contrário do que ocorria nas sociedades feudais, com classes bem definidas e sem mobilidade social.

Hughes (1937, tradução do original) refere-se à carreira como um uma série de papéis, compostos por status e cargos, onde esses cargos seriam claramente definidos. O status de uma determinada posição refere-se a definições-padrão que ela carrega, baseada nas leis ou costumes de uma determinada sociedade, e que seriam transmitidas, portanto, para todos os indivíduos que venham a ocupá-lo posteriormente. O autor observa que (traduzido de HUGHES, 1937),

“Em uma sociedade de estrutura bem definida e rígida, uma carreira consiste, objetivamente, em uma série de status e cargos claramente definidos. Em sociedades mais livres, o indivíduo tem mais uma gama maior para criar seu próprio posicionamento ou escolher entre vários já existentes. Ele também tem menos certeza de alcançar qualquer posição. “

O entendimento de carreira, segundo Hughes (1937; 1958), passa por dois aspectos que são sobrepostos, o aspecto objetivo e o subjetivo, e em função da interação entre os aspectos objetivos e subjetivos e à singularidade dos indivíduos, a visão do sujeito a respeito de sua carreira possivelmente nunca permanecerá a mesma ao longo do tempo, visto que durante sua vida ele revisa sua trajetória e pode dar novos e diferentes significados. O aspecto objetivo refere-se aos cargos e status ao longo da trajetória dos indivíduos, enquanto os subjetivos se referem à “(...) perspectiva dinâmica pela qual a pessoa concebe sua vida como um conjunto e interpreta o significado de suas diversas características, das ações e das coisas que lhe ocorrem”, ou seja, a perspectiva do sujeito a respeito dos aspectos objetivos e da sua trajetória de vida. Quando os aspectos objetivos e subjetivos entram em contradição, acontece o que Hughes (1937) chama de conflito, resultando no 'estrangulamento de si', e fazendo com que o indivíduo acabe se decidindo por um ou outro dos aspectos. Há também situações onde os aspectos objetivos entram em choque, o que Hughes denomina dilema (1958; apud DELUCCA, 2015). Quando ocorrem essas divergências nos status sociais, elas geram reestruturações nos status, cargos e instituições (HUGHES, 1958, apud DELUCA, 2015).

Martins (2001, p.21) cita três características ajudam a delimitar o conceito de carreira, sendo elas a mobilidade social - a expectativa de promoções e ocupações de novos cargos, caso uma empresa identifique habilidades úteis em um empregado -, a associação entre carreira e profissão (onde profissionais mais qualificados como médicos, sacerdotes ou militares teriam uma carreira, enquanto profissões como operários ou auxiliares não possuíam), e uma suposta estabilidade, ou seja, a crença de que esses um militar ou um sacerdote ocupariam determinadas posições por toda a vida, ignorando a possibilidade de que um indivíduo tivesse carreiras simultâneas ou optasse por uma mudança em sua trajetória.

Chanlat (1995) acrescenta que, desde a Revolução Industrial, profissões surgem e desaparecem, e essas mudanças são naturais da nossa sociedade, mas as configurações e os tipos de carreiras existentes variam de acordo com o país e de sua estrutura social e cultural. São apresentados pelo autor dois tipos distintos de modelos de carreira: o tradicional e moderno. O primeiro tipo, presente principalmente até os anos 1970 e em países industrializados onde há menor igualdade entre os sexos e raças, como no Japão. Este modelo é caracterizado pelo

fato de as carreiras serem vivenciadas principalmente por homens e/ou membros de grupos dominantes, onde os indivíduos possuem uma certa estabilidade no cargo, e uma progressão linear vertical. O modelo moderno de carreira, visto com maior frequência em grande parte das organizações atualmente, é resultado de uma série de mudanças sociais, como a globalização da economia, o aumento da presença feminina no mercado de trabalho, cosmopolitização do tecido social dos países, afirmação dos direitos individuais e a flexibilização do trabalho, entre outras. Segundo Chanlat (p.72-73),

“(…) A chegada maciça das mulheres, as mudanças tecnológicas e a reestruturação da economia vão introduzir uma variedade de comportamentos anteriormente desconhecidos. Podemos parar de trabalhar para estudar, estudar trabalhando, educar as crianças e voltar ao mercado de trabalho e aos estudos, reorientar a carreira mais frequentemente, tirar uma licença sabática etc. Todas essas coisas, que eram menos realizáveis no passado, introduzem rupturas no modelo de carreira tradicional”.

As mudanças no mercado de trabalho, sobretudo a partir dos anos 1970, fizeram com que uma existisse uma nova forma de contrato psicológico entre as organizações e os indivíduos. Este contrato, que antes era pautado pela lealdade, e comprometimento dos funcionários em troca de posições estáveis de trabalho, onde as empresas exigem de seus profissionais contínuo aprimoramento e adaptabilidade, em relações focadas em relacionamentos de curto prazo (HALL, 1996, e DA SILVA, BALASSIANO E DA SILVA, 2014, apud ALVARENGA, BIZARRIAS E FREITAS, 2015).

Esse novo cenário, em adição a mudanças tecnológicas, faz com que outros grupos sociais passem então a vislumbrar a possibilidade de ter uma carreira. O modelo moderno de carreira, além de pertencer a grupos mais diversos, tem a característica da instabilidade e da progressão não apenas vertical como horizontal. É nesse contexto que Greenhaus (apud MARTINS, 2001) contribui com sua definição de carreira, afastando-se da abordagem tradicional, e englobando outras possibilidades fora do campo profissional. Para ele, carreira é “um padrão de experiências relacionadas ao trabalho que abrange o curso de vida de uma pessoa.” (GREENHAUS, apud MARTINS,2001, p.22).

A partir da década de 1970, as organizações começaram um processo de profundas modificações estruturais, como *downsizing*, reengenharias e surgimento de novas tecnologias que trouxeram consigo alterações nas relações de trabalho. Nos países latino americanos, a partir da década de 1990 observa-se situação

semelhante, ocasionada pelos fatores antes mencionados e somados à ocorrência de privatizações de empresas públicas e conseqüente diminuição de empregos na área, redução da participação do Estado na regulação do mercado de trabalho, e à demanda crescente por profissionais qualificados (VELOSO & DUTRA, 2011, apud ALVARENGA, BIZARRIAS E FREITAS, 2015). Em um ambiente competitivo onde as companhias necessitavam se adaptar e reduzir suas despesas – entre elas a despesa com recursos humanos - a fim de continuarem competitivas, observou-se o início do fim das carreiras tradicionais, estáveis e de longo prazo, dando lugar a vínculos empregatícios marcados pela precariedade.

As mudanças no relacionamento empregado-empresa trouxeram consigo alterações do contrato psicológico entre as partes. Se o modelo tradicional de carreira era pautado no contrato psicológico relacional - permeado pela segurança, lealdade e comprometimento-, os modelos modernos contam com um contrato psicológico transacional, que exige de seus profissionais aprendizagem contínua e disposição para mudanças em sua identidade profissional, onde as expectativas individuais e organizacionais são objetivamente explicitadas e negociadas, e cujo sistema de recompensas foca no curto prazo (HALL, 1996, e DA SILVA, BALASSIANO E DA SILVA, 2014, apud ALVARENGA, BIZARRIAS E FREITAS, 2015). O indivíduo, ao invés de desejar construir uma longa história dentro de uma determinada organização, passa a preocupar-se com sua empregabilidade, isto é, a capacidade de entrar ou se manter no mercado de trabalho, não mais necessariamente vinculado a apenas uma organização. As organizações passam a deixar de propiciar aos funcionários a estabilidade de uma trajetória previamente delineada, e a responsabilidade sobre a construção da carreira passa a ser do indivíduo.

Hall (1996, p. 8, traduzido do original) compreende a carreira como “(...) Uma seqüência de atitudes e comportamentos, observadas a partir da perspectiva do próprio indivíduo, associadas a experiências relacionadas ao trabalho durante sua vida”. Com esta definição, o autor traz importantes premissas para o tema de carreiras. Ao tratar de carreira como ‘experiências relacionadas ao trabalho’, Hall abre um leque de possibilidades para outras atividades que não apenas aquelas exercidas no interior das organizações, tais como trabalho voluntário, trabalho doméstico, político, entre outras. Hall considera ainda os comportamentos e atitudes

(‘o que o indivíduo faz e como ele se sente’, traduzido do original), considerando aspectos objetivos e subjetivos na construção pessoal de carreira. Além disso, focando na percepção individual sobre sua trajetória, caberia à pessoa, seguindo critérios pessoais, avaliar o grau de sucesso ou insucesso dessa construção.

Baseado no deus grego Proteu, capaz de mudar de forma de acordo com a sua vontade, Hall (1996, apud MARTINS 2001, p.22) apresenta a carreira proteana, que é

“um processo que a pessoa, não a organização, está gerenciando. Consiste de todas as experiências da pessoa em educação, treinamento, trabalho em várias organizações, mudanças no campo ocupacional, etc. A carreira proteana não é o que acontece a uma pessoa em qualquer organização. As próprias escolhas pessoais de carreira e busca por auto-realização da pessoa proteana são os elementos integrativos e unificadores em sua vida. O critério de sucesso é interno (sucesso psicológico), não externo. Em resumo, a carreira proteana é desenhada mais pelo indivíduo que pela organização, e pode ser redirecionada de tempos em tempos para atender às necessidades da pessoa. “

Martins (2001) descreve o profissional proteano como um indivíduo capaz de “(...) priorizar suas ações de carreira analisando-as de maneira sistêmica em sua vida pessoal.”. Os critérios que baseia sua noção de sucesso são individuais, coerentes com seus valores e interesses, e não são ditadas por normas sociais. Esse indivíduo é provido de flexibilidade, qualificações e competências, usadas para adaptar-se às demandas do mercado, porém sem esquecer seus próprios objetivos.

Hall compreende o sucesso psicológico como aquele baseado em critérios pessoais, sendo possível ao indivíduo integrar outras dimensões de sua vida além da profissional. Buscando alcançar o sucesso psicológico, o indivíduo poderia, por exemplo se afastar do mercado de trabalho para passar um período da vida com familiares, ou realizando algum outro projeto pessoal.

Segundo Hall (1996), o desenvolvimento da carreira passa por quatro dimensões inter-relacionadas: performance, atitudes, adaptabilidade e identidade, sendo esta última talvez a mais importante para o autor, pois diz respeito ao quanto o indivíduo se encaixa no ambiente e sua singularidade enquanto ser humano. Estudos com jovens administradores mostraram a existência de relação entre o crescimento da identificação do funcionário, o tempo de empresa e avanços dentro da hierarquia da organização (HALL, SCHNEIDER E NYGREN, 1970, apud HALL, 1996). Com estudantes de medicina e candidatos a PH.D. mostrou que as percepções positivas e o grau de identificação aumentavam à medida que esses estudantes se aproximavam da ocupação desejada por eles. Em um estudo com

padres católicos durante a transição de pastores assistentes para pastores (HALL E SCHNEIDER, 1993, apud HALL 1996, p.138), verificou-se que a identificação decresceu nos três primeiros anos após a transição dos cargos, o que pode ser atribuído ao choque de realidade ao assumir suas funções e às expectativas destes padres, que no estudo aguardaram 22 anos pela promoção. Além disso, é possível apontar maior ocorrência de identificação de um funcionário em situações onde sua personalidade era compatível com o clima organizacional.

Hall (1996, p.139) atribui as atitudes às características pessoais de um indivíduo, que são relacionadas às suas necessidades, desejos e habilidades, entre outras, e são afetados pelo clima e pelo ambiente onde está inserido. Verificou-se que a atitude de uma pessoa e sua satisfação com seu trabalho variam com o passar do tempo, em um gráfico em forma de U, onde as expectativas são altas no momento em que o indivíduo aceita uma oferta de trabalho e tende a diminuir nos primeiros anos – devido à falta de desafios no início do trabalho, desilusão com a função e falta de promoções. Como o passar do tempo, porém, depois de ajustadas as expectativas, os níveis de satisfação tendiam a ser altos novamente.

A adaptabilidade indica, entre outras características, a capacidade de manter-se atualizado, e não cair em obsolescência. Hall (1996, p.145) afirma que, apesar de ser um tema de preocupação para as organizações, haviam ainda poucas pesquisas a respeito. Em pesquisas com gerentes bancários canadenses, verificou-se que o maior risco percebido de obsolescência era com relação a aspectos técnicos, em comparação com os sociais.

Balassiano, Ventura e Filho (2004 p.102) salientam que apesar da existência dos novos modelos de carreiras, existem ainda profissionais que almejam fazer carreira nos moldes antigos, em que a empresa, é a principal responsável pelo desenvolvimento do funcionário. Para os autores, “A existência de duas vertentes para o conceito de carreira, a tradicional e outra não baseada nas mesmas premissas, também pode ser associada ao estilo de benefício esperado pelos profissionais e seus associados.”. Blau e Tatum (2002, apud BALASSIANO, VENTURA E FILHO, 2004, p.105) questionam se os funcionários associados a carreiras tradicionais e proteanas valorizam os mesmos tipos de benefícios, como por exemplo segurança ou um maior potencial de desenvolvimento. Em um estudo

feito com grupos de tecnologistas médicos verificaram os dois modelos de benefícios atuando paralelamente às carreiras tradicional e proteana.

Arthur et al. (1989; apud ARTHUR 2008, p. 166) define a carreira como (traduzido do original) “ a progressão das experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo”. Com esta definição, o autor traz para os estudos de carreiras novos elementos para análise. O primeiro deles é a centralidade do indivíduo e seus interesses particulares, atitudes e papéis sociais e status disponíveis. Ao falar em 'experiências de trabalho', e considerando a passagem do tempo na trajetória, Arthur considera também outros tipos de vivência além do trabalho remunerado – dentro e fora do mercado de trabalho -, e por essa razão amplia a idealização do sucesso profissional. Experiências paralelas e outros trabalhos em áreas aparentemente desconexas são considerados partes da mesma carreira, de uma mesma pessoa, com uma vida, onde este indivíduo trabalha, faz amigos, constitui família, tem hobbies, se diverte e faz uma série de outras coisas, ao longo de sua trajetória. Para uma maior compreensão dos estudos de carreiras, Arthur (2008; p.181, traduzido do original) sugere dar um novo olhar às pesquisas interdisciplinares.

“Isso significa olhar para o que as carreiras organizacionais, os estudiosos, outros (grupos de) estudiosos da carreira e os estudiosos da área de pesquisa de carreiras podem contribuir para novas iniciativas de pesquisa. (...) Celebrar perspectivas de pesquisa contrastantes ao mesmo tempo que buscamos uma comunicação entre eles.”.

Com a diminuição do status das organizações de garantidoras de empregos estáveis e de longa duração, e considerando cada vez mais o indivíduo o principal responsável por gerir sua própria carreira, DeFillippi & Arthur (1994; apud ARTHUR, 2008) apresentam o conceito de carreira sem fronteiras como uma sequência de oportunidades de trabalho que vão além das fronteiras organizacionais. Esse tipo de trajetória pressupõe a capacidade de o indivíduo pensar para além da organização, e também de ir em busca de outras oportunidades de trabalho fora daquela empresa. DeFillippi & Arthur (1994; apud ALVARENGA, BIZARRIAS E FREITAS, 2015, p.5) também observam que o modelo de carreira tradicional que vigorava antes - pautado por uma identidade profissional e um saber-fazer (know-how) rígido, associado a uma organização específica, com hierarquia vertical bem delineada, e com redes de contatos intraorganizacionais, e com a carreira estabelecida pela empresa – foi substituído pelo modelo de carreira sem fronteiras, caracterizado por redes de contato interorganizacionais, estruturas organizacionais menos

hierarquizadas. A identidade profissional agora é individual, não mais ligada a uma instituição, e seu saber-fazer, flexível. Veloso e Dutra (2011, apud ALVARENGA, BIZARRIAS E FREITAS, 2015, p.5) listam as características que definem o modelo de carreira sem fronteiras. São elas:

“a) o indivíduo passa a ser o principal responsável por sua carreira; b) existência de mobilidade pelas fronteiras organizacionais; c) decisões de carreira são tomadas a partir de informações disponíveis nas redes de relacionamento e no mercado; d) progressão profissional deixa de estar atrelada exclusivamente às estruturas hierárquicas organizacionais; e) decisões permeadas por necessidades profissionais e pessoais; f) aprendizagem como condutor do desenvolvimento profissional.”

No entanto, para Ituma (2009), o modelo de carreira sem fronteiras, apesar de ser idealizado para um ambiente previamente pensado para ser fluido e provido de mobilidade de carreira, apresenta, ainda, limitações (fronteiras) relacionadas ao contexto onde essas organizações e indivíduos coexistem. Em estudo realizado com profissionais de TI da Nigéria, verificou-se a existência de barreiras principalmente relacionadas a diferenças étnicas, gênero, conexões pessoais com membros influentes daquela sociedade, percepção da qualidade da educação – ligada à qualidade da instituição onde um determinado indivíduo estudou, e o tipo de curso -, e a ‘biografia laboral’ individual (tempo de empresa, número de empregadores, tipos de empresa para quem um indivíduo já trabalhou, projetos de que participou, a evolução na hierarquia da organização e tempo de trabalho em turno integral). Para Ituma (2009, p. 751), a carreira deve ser vista como uma construção social – dependente do ambiente e de suas limitações -, não apenas como uma propriedade pessoal.

Para o autor, estudos sobre esses limites de carreira focados no contexto têm recebido pouca atenção na produção de conhecimento sobre o tema. Inkson et al.(apud ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2014) observa que, em um determinado momento de sua trajetória pessoal, os indivíduos têm a possibilidade de escolher entre diversas alternativas de carreiras, e essas escolhas são totais ou parcialmente limitadas dependendo da posição social em que se encontra. Visto que para o autor o indivíduo também se torna responsável por construir limites de carreira, Inkson considera importante analisar as limitações internas e externas impostas pelos próprios sujeitos ao longo de duas escolhas profissionais.

Rocha-de-Oliveira (2014, p.4) lembra que a cada ciclo ocorrido de transformações tecnológicas e de ocupações, traz para as carreiras dos indivíduos

grandes mudanças, visto que eles têm a necessidade de aprender e readequar-se a um novo contexto profissional. A compreensão da carreira estaria relacionada, portanto, aos indivíduos, às organizações e em como as profissões se relacionam com o as trajetórias profissionais das pessoas.

Para Chudzikowski & Mayrhofer (2011), analisar o indivíduo (e sua trajetória de vida) e o contexto – as limitações externas- de forma integrada estimularia a interdisciplinaridade e permitiria avanços nos estudos de carreira. Segundo os autores, mesmo que a interdisciplinaridade ‘completa’ seja difícil de ser alcançada, “(...) iniciar a jornada em direção a ela não é apenas atraente, mas, (...) necessário para entender as carreiras em um sentido mais abrangente e profundo.” (2011, p. 31-32, traduzido do original).

A aproximação de diferentes campos de conhecimento possibilitaria uma nova perspectiva para os estudos sobre carreira, aumentando o entendimento de como são construídas as fronteiras pelos indivíduos e como funciona a dinâmica com a estrutura social (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2014).

Brousseau (1996, apud BALASSIANO, VENTURA E FILHO 2004, p. 105) acredita que os modelos atuais de carreiras, centrados no autogerenciamento por parte do indivíduo pode trazer prejuízos para as organizações. O autor questiona (tradução minha):

“ (...) Se os funcionários devem ser desencorajados de dedicar uma parte significativa de suas carreiras a uma organização, quem cuidará dela o suficiente para encaminhá-la ao crescimento e a prosperidade? Sem vínculos especiais ou identidade com a organização, os funcionários podem nem ter 'participação emocional' suficiente nos resultados organizacionais de longo prazo, para se sentir alienados de seus empregadores. A indiferença e a apatia oportunista podem se tornar generalizadas “

Nicholson (1996, apud BALASSIANO, VENTURA E FILHO, 2004, p. 106) apresenta-se cético quanto à possibilidade de as organizações extinguirem estruturas hierárquicas ou virtuais de trabalho, e acredita que a transição do tipo de carreira tradicional para os modelos modernos podem ser traumáticas para o indivíduo, devido ao fato de o ser humano parecer ser “(...) geneticamente viciado em hierarquia.”.

O sociólogo brasileiro Gilberto Velho busca em seu trabalho compreender as sociedades complexas moderno-contemporâneas e suas pluralidades. Velho (apud DELUCCA, ROCHA-DE-OLIVEIRA e CHIESA, 2014) afirma que o sujeito, como parte de uma sociedade complexa, tem a necessidade de traçar projetos - isto é,

condutas organizadas para atingir determinados objetivos (VELHO, 2003, apud DELUCCA, 2014) - para lidar com os grupos com os quais se depara, possuindo eles diferentes tradições e valores culturais. Dessa, forma, os projetos individuais e/ou coletivos também acabam se modificando e ressignificando ao longo do tempo, tornando-se o alicerce de sua negociação de realidade (VELHO, 2003 apud DELUCCA, 2014).

Desse contexto, surge o que Velho (apud DELUCCA, 2014) chama de campo de possibilidades, que são as alternativas dadas ao indivíduo através de processos sócio-históricos mais amplos, e que são interpretados pelo sujeito ou pela sociedade. Ao mesmo tempo em que é algo dado, é também modificado, reconstruído a todo instante, como resultado da revisão de sua biografia e das interações entre os diferentes grupos sociais existentes. Devido seu potencial de metamorfose, o indivíduo pode modificar seus projetos ao longo da vida, através de uma constante negociação de realidade que é feita entre o sujeito e outros indivíduos e/ou grupos, transformando sua trajetória e transitando por diferentes grupos. Velho (apud DELUCCA, 2014) afirma que a negociação da realidade tem como base a diferença, em uma realidade onde os significados são compartilhados, de forma que essa divergência é vista como uma característica social, e não como um “estraçalhamento do indivíduo” (DELUCCA, 2014).

DeLucca (2014), traçando um paralelo entre os conceitos apresentados por Velho e Hughes, conclui que o leque de alternativas apresentadas a um indivíduo durante sua trajetória – o campo de possibilidades - engloba os aspectos subjetivos e objetivos, apresentados por Hughes. As subjetividades e objetividades, compondo o campo de possibilidades, tem algumas de suas fronteiras mantidas, enquanto outras – família, organização, instituições, etnias, gênero – são constantemente reposicionadas, à medida que o indivíduo transita e negocia sua realidade (DELUCCA, 2014). O campo de possibilidade apresenta ao indivíduo limites que em determinados aspectos são estanques, e em outros passíveis de serem contornados ou revistos. Dessa forma, a carreira depende dos campos de possibilidades apresentados ao sujeito.

DeLucca (2014) afirma que os conceitos do sociólogo Gilberto Velho contribuem para a interdisciplinaridade no tema de carreira na área de Administração, ao questionar a carreira como uma construção exclusivamente feita

pelas organizações ou pelos indivíduos, revendo a “(...) dicotomia entre agente e estrutura (...) por meio da utilização de conceitos que permitam mais dinamismo para compreender o movimento entre os sujeitos e demais elementos em cada campo.” (DELUCCA, p. 471-472). O dinamismo presente na visão de Velho amplia a noção de carreira para algo com constante potencial de transformação, dada a influência de projetos individuais e coletivos e as constantes negociações que ocorrem entre eles. DeLucca ressalta ainda o papel da memória e do projeto na análise do indivíduo sobre a carreira, sendo a memória útil pois a análise do passado auxilia na compreensão do presente e na projeção de uma trajetória futura. Desta forma, DeLucca afirma que “(...) carreira é, ao mesmo tempo, uma trajetória retrospectiva e projetada, dinâmica e mutável, de um indivíduo ou uma coletividade, revelando negociações entre objetividades e subjetividades.”.

À luz do conhecimento produzido por diversos autores sobre carreiras, para a realização desta pesquisa e seus resultados, serão utilizados predominantemente os conceitos de Everett Hughes (1937; 1958), pois sua visão integra não só aspectos relacionados ao cargo a aos status exercidos por um indivíduos, mas também aos aspectos subjetivos, ou seja, a análise pessoal do conjunto dos diferentes campos de sua vida, e o significado atribuído por ele próprio a esta totalidade. Durante a análise das histórias de vida dos profissionais de cozinha entrevistados, será possível se há a existência de conflitos entre os aspectos subjetivos e objetivos, e a existência de pontos de virada, onde esses indivíduos poderão tomar importantes decisões capazes de modificar os rumos de suas vidas.

4.2. A CARREIRA DO CHEF DE COZINHA

Franco (2001,apud MIYAZAKI, 2006, p.9) acredita que o homem tenha iniciado a cocção dos alimentos antes da descoberta do fogo, aproveitando-se do calor dos gêiseres e fontes termais para cozinhar sua caça, “(...) numa tentativa bem-sucedida de devolver-lhe temperatura e sabor de presa recém-abatida”. Ao cozinhar os alimentos, o homem primitivo podia modifica-los e até mesmo aumentar sua durabilidade. Aliado ao controle do fogo, a invenção do forno de barro

compactado, vasilhames e demais utensílios de pedra e barro possibilitaram à humanidade “(...) iniciar-se na culinária propriamente dita, cozinhando os alimentos e condimentando-os com ervas e sementes aromáticas, para melhorar e ativar o gosto” (LEAL, 1998, p. 19 apud MIYAZAKI, 2006).

Miyazaki observa que a formação das civilizações, do desenvolvimento de técnicas de cocção e conservação de alimentos, da agricultura e da domesticação de animais, alterou o modo de vida do homem primitivo, deixando de ser nômade e tornando-se sedentário. A relação do homem com a alimentação também modificou-se, deixando de ser uma necessidade para sua sobrevivência, e tornando-se também um prazer.

Não há muita informação histórica que defina o momento exato em que o ato de cozinhar tornou-se um ofício, porém fala sobre relatos de banquetes da corte da Mesopotâmia desde o ano 3.000 antes de Cristo (CORREIO GOURMAND, 20??). Ao longo da história da humanidade, em diversas civilizações, é possível perceber que a comida era um importante elemento nas relações sociais e de poder. Observa-se que “(...) os cozinheiros, que através de sua arte, contribuía para o aumento do prestígio e do poder daqueles a quem serviam, acabavam por conquistar, eles próprios, prestígio e regalias que os distinguiam entre os seus pares.” (CORREIO GOURMAND, 20??).

Acredita-se que a profissão de chef de cozinha no Brasil começou a ganhar destaque nos últimos vinte anos, com a vinda de profissionais estrangeiros renomados, que difundiram uma forma de cozinhar até então pouco comum por aqui. Esses chefs estrangeiros abriram restaurantes ou assumiram a chefia de cozinhas de hotéis, primeiro de São Paulo, e posteriormente de outras regiões do país (TUTANO GASTRONOMIA). Bittencourt (2007, p.1) acredita que o crescente espaço conquistado pela profissão “(...) coincide com a chegada das grandes redes hoteleiras do país, além do próprio fenômeno da globalização incidindo em costumes e hábitos alimentares.”. Antes do surgimento de escolas de gastronomia no Brasil, muitos cozinheiros viajavam ao exterior para aprender técnicas de cozinha. Com a vinda de chefs estrangeiros, eles próprios formavam cozinheiros em seus restaurantes, qualificando a mão-de-obra dos locais onde trabalhavam “(CORREIO GOURMAND, 20??).

O prestígio que a profissão de chef de cozinha atualmente tem se deve a dois fatores. O primeiro deles é o aumento do poder aquisitivo da população, o que permitiu valorizar atividades de lazer, entre elas gastar mais em restaurantes, dentro e fora do país. O segundo fator é a glamourização da profissão do chef de cozinha, observada principalmente na última década. Nota-se um aumento no número de programas de TV cujo foco é na gastronomia, como programas de culinária, competições, reality shows, e até núcleos de novelas onde os personagens exercem a função em restaurantes. Os chefs de cozinha passaram a emprestar sua imagem e credibilidade para vender diversos produtos, apresentar programas, escrever livros, viraram palestrantes e até mesmo protagonizarem reality shows, adquirindo status de grandes estrelas de A exposição da figura de determinados chefs alcançou tanta notoriedade que se descolou da sua principal função, que é de cozinha (ÉPOCA, 2014).

Alex Atala, um dos chefs de cozinha brasileiros mais renomados dentro e fora do Brasil, define a profissão de chef de cozinha da seguinte forma:

“Chef é o líder de uma engenhosa operação chamada restaurante. Essa liderança é conquistada com suor, leitura, prática, conhecimento de técnica, horas, horas e horas de pilotagem de fogão. Um diploma não torna ninguém chef. Chefs têm de ser – antes e depois de mais nada – bons cozinheiros.” (CORREIO GOURMAND, 20???)

É necessário enfatizar que nem todo chef de cozinha possui necessariamente formação na área da gastronomia. Um indivíduo pode ocupar o cargo de chef através de experiências que pode ter tido na área da culinária, ou pode ter aprendido todas as funções de uma cozinha até se tornar apto para executar a função. O curso tecnólogo em gastronomia não forma chefs de cozinha, e sim cozinheiros ou restaurateurs, que são profissionais qualificados para atuar em diversas áreas de uma cozinha, tanto em funções práticas quanto gerenciais e administrativas.

As atividades que um chef de cozinha – que pode ser chamado também de chef de cuisine ou cozinheiro-chefe- executa:

“(…) além de cozinhar, planeja cardápios, elabora os pratos, divide tarefas, organiza a cozinha, o estoque, elabora preços, gerencia o trabalho da equipe, entre outras atividades.(…) Chef de Cozinha é o profissional responsável pelo manejo da brigada de cozinha de um restaurante. Cabe a ele organizar e distribuir as funções dentro dela, coordenando e determinando as tarefas de todos os integrantes de sua equipe, fazendo a supervisão dos produtos, elaborando o menu, zelando pela qualidade dos pratos e orquestrando um serviço harmonizado com o salão.” (CORREIO GOURMAND, 20???)

Segundo o site Correio Gourmand(20???),

“Um Chef de Cozinha deve ser criativo para poder desenvolver receitas originais ou dar leituras originais a pratos já consagrados. Também deve saber liderar e formar equipes e ser um bom organizador. Além disso, é fundamental que saiba transmitir seus conhecimentos, formar novos profissionais, ser mestre, ter discípulos.”

Para Gastón Acurio, “O cozinheiro é um soldado que serve ao público na cozinha. (...) Se o cozinheiro normal é um soldado, os grandes chefs podem ser gerais rigorosos” (ÉPOCA). Segundo o site de recrutamento de empregos Catho, o chef de cozinha “Supervisiona o preparo e montagem de pratos nos restaurantes, orienta e verifica a elaboração das receitas e controla o estoque de alimentos, para assegurar a qualidade do serviço prestado.”.

O mercado de trabalho para os chefs de cozinha é bastante amplo, podendo o profissional atuar em diversos estabelecimentos, como “restaurantes, churrascarias, pizzarias, bares, lancherias, redes de lanchonete tipo fast food, instituições públicas e privadas: trabalhando com a confecção das refeições em grande escala em refeitórios de empresas, instituições, hospitais, penitenciárias, escolas, faculdades, ONGs; hotéis, spas, pousadas, cruzeiros e casas”, eventos como festas, casamentos ou formaturas, ou ainda como consultor desses estabelecimentos.

4.3. O ENSINO DE GASTRONOMIA NO BRASIL

O primeiro curso voltado para a área de gastronomia no Brasil surgiu em 1964 São Paulo, oferecido pelo SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - na Escola Senac Lauro Cardoso de Almeida, sendo posteriormente oferecido também na cidade de Águas de São Pedro, cidade do interior paulista, a partir de 1970. O curso era oferecido a alunos carentes, muitos deles voltados vindos da FEBEM (Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor). O regime do curso era de internato e os estudantes eram remunerados.

A necessidade de formar mão-de-obra qualificada para o setor de hotelaria e turismo foi percebida entre década de 1960 e 1970 pelo governo do estado de São Paulo, através do Fumest –Fomento de Urbanização e Melhoria das Estâncias-, órgão vinculado à Secretaria Estadual de Cultura, Esportes e Turismo. O Grande Hotel São Pedro, local que posteriormente se tornou o hotel-escola SENAC de Águas Claras de São Pedro, era um cassino inaugurado em 1940 e que, depois de

um decreto assinado pelo então presidente Eurico Gaspar Dutra extinguindo funcionamento de cassinos e proibindo jogos de azar no país acabou entrando em declínio, sendo mais tarde administrado pelo Governo do Estado de São Paulo, que doou em definitivo o prédio para o SENAC, na condição de que ele continuasse sendo um hotel-escola. Os primeiros cursos oferecidos no hotel-escola, na década de 70, foram os de *garçom-barman*, *porteiro-recepcionista* e *cozinheiro*, o último com duração de um ano.

Na contramão do que se via na Europa, a profissão de cozinheiro no Brasil não possuía prestígio, sendo exercida geralmente por indivíduos com baixo ou nenhum grau de profissionalização. Os primeiros indivíduos formados no hotel-escola de Águas de São Pedro eram também indivíduos com o mesmo perfil daqueles que, sem nenhum tipo de qualificação exerciam a função de cozinheiro.

Na década de 1980, como reflexo da crise econômica pela qual o país atravessava, o SENAC-SP passou por um período de crise financeira, o que fez com que a instituição mudasse seu posicionamento estratégico, visando a auto-sustentabilidade. Visando equilibrar os custos de operação às suas receitas, os cursos oferecidos deixaram de ser gratuitos e passaram a ser cobrados, o que gerou uma mudança no perfil do público-alvo dos cursos, já que os indivíduos que antes os procuravam eram sua grande maioria pessoas que não teriam condições de custear seus estudos.

No 2º Plano Diretor de Turismo e Hotelaria 1990-2000 do SENAC- SP, a entidade apontava a necessidade da criação de programas de formação de cozinheiros para níveis mais elevados do que o nível mais básico que era oferecido à época. Para tanto, foi necessária uma reformulação no curso, que teve ampliada a sua duração, além de ser direcionado para indivíduos com um maior grau de preparação. De acordo com o 2º Plano diretor de Turismo e Hotelaria 1990-2000,

“(…) é importante que os pré-requisitos para os seus alunos sejam mantidos e/ou elevados de acordo com as necessidades de cada programa (...) A receita compulsória do SENAC, legítima contribuição do Setor de Comércio e Serviços para a formação de mão-de-obra para suas empresas, deve servir como investimento a fundo perdido no que diz respeito à instalações e equipamentos. A operação deve ser custeada pelas receitas operacionais. Os cursos devem ser vendidos ao preço real de mercado (MIYAZAKI *apud* CAMPOS, 2000, p. 110).

Foi então que, em 1994 o SENAC de Águas de São Pedro deu início às atividades do curso Cozinheiro Chefe Internacional (C.C.I). Em convênio com o The

Culinary Institute of America (CIA), instituto de ensino de gastronomia americano e considerada uma das instituições de maior renome internacional, o curso tinha metade de seu corpo docente formado por profissionais que oriundos do CIA. O curso era oferecido nos turnos da manhã e tarde, com turmas de até 16 alunos. Já nas primeiras turmas do curso era possível verificar uma mudança no perfil dos inscritos. Segundo Campos (2000, p.129, apud MIYAZAKI, p. 17),

“Dos 32 primeiros alunos [16 em cada período], apenas 02 não tinham um curso superior completo. 50% do grupo vinha do estado de São Paulo e o restante de estados como Paraná, Alagoas, Rio Grande do Norte e outros. Criou-se assim dentro do hotel escola um novo estrato social de cozinheiros: os pagantes, que aprendem bastantes coisas de cozinha e os do curso gratuito que aprendem o trivial da cozinha do hotel”

O curso tinha uma mensalidade cobrada em dólares, e não tinha hospedagem e alimentação, como tinha anteriormente. Por localizar-se distante da capital paulista, os estudantes ainda tinham que custear sua estadia e alimentação na cidade. A diferenciação do perfil dos alunos do curso de Cozinheiro Chefe Internacional devido a esses fatores demonstra a mudança de perfil dos estudantes de gastronomia na época, além de uma maior valorização da profissão.

Devido ao alto custo devido à vinda de profissionais vindos dos Estados Unidos para o Brasil e também das despesas operacionais, o curso Cozinheiro Chefe Internacional acabou passando por reformulações e encerrando o convênio com o C.I.A.. Em paralelo a isto, a partir de 1999 outras instituições de ensino passaram a oferecer cursos superiores de gastronomia no país, como a Universidade do Sul de Santa Catarina, em Florianópolis/SC, com o Curso de Turismo (modalidade bacharelado) com Habilitação em Gastronomia, a Universidade Anhembi-Morumbi , na capital paulista, com o Curso Superior de Formação Específica em Gastronomia (em modalidade sequencial) e Universidade do Vale do Itajaí em Itajaí/SC, com o Curso de Gastronomia em modalidade sequencial e graduação.

Através de pesquisa realizada no Cadastro de Instituições de Ensino Superior e Cursos Cadastrados no site do MEC (Portal E-mec), buscando pelo termo “gastronomia” verifica-se que atualmente existem 278 cursos de gastronomia espalhados pelo país, em modalidade tanto presencial quanto a distância.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção, serão tratados os métodos utilizados para a coleta e a análise de dados que foram utilizadas nesse trabalho.

5.1. PESQUISA QUALITATIVA EXPLORATÓRIA

Segundo Gil (2008, p.27), “Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis“. Apesar de ser uma ocupação que vem ganhando status e destaque nas últimas décadas no Brasil, há poucos estudos produzidos acerca das carreiras de chefs de cozinha no país. Por esta razão, o objetivo principal deste trabalho é compreender a trajetória desses profissionais, sem a intenção de realizar mensurações quantitativas. Por serem entrevistas não estruturadas, foi possível utilizar abordagens diferentes com os entrevistados, que possuíam características pessoais distintas, sendo necessário, portanto, adaptar a abordagem e entrevista para extrair as informações necessárias.

5.2. HISTÓRIA DE VIDA

Bastante utilizado na década de 20 pelos sociólogos da Escola de Chicago, a análise da história de vida enfatiza a “história própria” da pessoa, dando ênfase às interpretações que o indivíduo faz da sua experiência de vida, ao invés de buscar justificar determinado rumo ou comportamento (BECKER, 1992, p.103). Para Atkinson (2002, p.122), estudiosos em muitos campos vêm analisando a história de vida das pessoas por muito tempo sem se dar conta. O autor afirma ainda que o método tem ganho respeito e aceitação em diversos círculos acadêmicos, como na psicologia, antropologia, sociologia, história e educação.

Para Becker (1992,p.101-102),

“A história de vida não é um 'dado' para a ciência social convencional, embora tenha algumas de suas características por se constituir numa tentativa de reunir material útil para a formulação de teoria sociológica geral.

Tampouco ela é uma autobiografia convencional, ainda que compartilhe com a autobiografia sua forma narrativa, seu ponto de vista na primeira pessoa e sua postura abertamente subjetiva. Certamente não é ficção, embora os documentos de história de vida mais interessantes tenham uma sensibilidade um ritmo e uma urgência dramática que qualquer romancista adoraria conseguir.”

Para Bruner (apud ATKINSON, 2002), histórias são a forma que encontramos de organizar, interpretar e criar significado dessas experiências ao longo da nossa trajetória.

Atkinson (2002, p. 123-125) define a história de vida como “(...) um método de pesquisa qualitativa para coletar informações sobre a vida de uma pessoa em sua integralidade, que é transferível para toda disciplina.”, onde “uma pessoa escolhe falar sobre a vida que tem vivido, da forma mais completa e honesta possível, o que essa pessoa lembra e o que ela quer que os outros saibam, geralmente como resultado de uma entrevista guiada por outro indivíduo.” Para Atkins, a história de vida pode ser contada de uma grande variedade de formas, desde que essa história seja contada da forma e no estilo que o entrevistado mais se sinta confortável.

O pesquisador/guia da entrevista deve ter ciência de que nunca terá o controle sobre a história contada, e deve estar preparado para diferentes situações, como entrevistados muito sucintos, sem emoção, e histórias sem fluidez. Em alguns casos, Atkins sugere ajudar o entrevistado, baseando a narrativa da história contada nos sentimentos que o narrador teve à época. Esta iniciativa pode fazer com que a narração não se torne uma recitação de fatos, porém, não é impossível que isso ocorra em algumas entrevistas. (ATKINSON, 2002, p.126)

Atkinson sugere que o processo de entrevista de história de vida deve ter três etapas. A primeira é uma prévia preparação para a entrevista, tentando compreender como e por que uma entrevista desse tipo pode ser benéfica. O segundo passo é a realização da entrevista. O ideal nessa etapa é que o entrevistador guie o entrevistado durante sua narrativa e que, preferencialmente, seja gravada em áudio ou vídeo, para que seja feita a terceira etapa, que é de transcrição para material escrito. O autor indica que a transcrição seja enviada para o entrevistado, para que ele aprove sua publicação ou, se preferir, possa adicionar informações. Atkinson (2002, p.134) justifica que indica fortemente a transcrição porque “O objetivo principal na transcrição é garantir a precisão do significado para

capturar o significado transmitido nas palavras usadas pelo contador de histórias, desta forma, quanto menos editamos, melhor”.

Buscando analisar como os entrevistados vivenciam e planejam suas trajetórias, primeiramente foram feitas conversas informais, a fim de identificar se em algum momento de suas carreiras eles ocuparam, ou se ainda ocupam, a o cargo de chef de cozinha. Posteriormente, foram feitas entrevistas narrativas presenciais. O local e hora onde as entrevistas foram realizadas foram escolhidos pelos entrevistados, visto a diferença de horários em função das atividades desenvolvidas por eles. Seguindo as orientações de Atkinson (2002), essas entrevistas foram gravadas em áudio, para posterior transcrição, a fim de manter as narrativas o mais fiéis possível.

5.3. COLETA DE DADOS

Para coletar as informações da forma mais adequada e aprofundar a teoria apresentada bem como explorar sua relação com as histórias dos diferentes sujeitos, foram levantadas informações junto a cinco chefs de cozinha, duas mulheres e três homens, que residem na Grande Porto Alegre e atuam ou atuaram na região e também fora dela. Os chefs foram contatados previamente e entrevistados segundo a técnica de narrativas, de forma não estruturada, profundidade e de características específicas (BAUER E GASKELL, 2002).

Segundo Bauer e Gaskell (2002, p. 93-95), a técnica da entrevista narrativa busca “(...) reconstruir acontecimentos sociais a partir da perspectiva dos informantes, tão diretamente quanto possível.”, através de “(...) uma série de regras sobre: como ativar o esquema da história; como provocar narrações dos informantes; e como, uma vez começada a narrativa, conservar a narração andando através da mobilização do esquema autogerador.” Para os autores, através deste tipo de entrevista, o entrevistado ou informante consegue expressar-se melhor, de forma mais espontânea ao narrar os acontecimentos usando sua própria linguagem.

Riessman (2000), afirma que a técnica de entrevista narrativa vem sendo utilizada por diversas áreas de estudo. Seu objeto de investigação é a própria história contada, dando foco no seu aspecto subjetivo. Para a autora, o narrar histórias é uma prática colaborativa, onde narrador(es) e ouvinte(s) interagem em contextos culturais-históricos particulares, essenciais para interpretá-las. A análise

da narrativa, para Riessman, abre a possibilidade de falar sobre a experiência, e não apenas o conteúdo que a linguagem da narrativa traz.

Atendendo à solicitação, a identidade de todos os profissionais foi mantida em sigilo. Os nomes utilizados para identificá-los (Maria, Joana, José e Carlos) foram dados de forma aleatória, e as entrevistas foram gravadas com o consentimento dos entrevistados. Dos quatro participantes, dois deles - Maria e Carlos - já faziam parte do meu círculo social. Os participantes Joana e José faziam parte do círculo de amizades de conhecidos em comum. Houve a entrevista de mais dois chefs de cozinha, que posteriormente não deram o consentimento para o uso de suas entrevistas e suas narrativas foram excluídas.

5.4. ANÁLISE DE DADOS

Depois da coleta dos dados, dá-se início a etapa da análise das informações coletadas. Segundo Gil (2008, p.156), “A análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto pela investigação.”. Em seguida, é feita a interpretação, que, segundo o autor, busca o sentido mais amplo das respostas encontradas e liga essas informações com o conhecimento já adquirido anteriormente.

Após a realização das entrevistas, elas foram transcritas visando manter a integridade das narrações, sem que se corra o risco de perder quaisquer informações relevantes. Depois da leitura das entrevistas, foi possível compará-las e analisar pontos comuns e discordantes entre as histórias de vida dos participantes. Após essa análise e da reorganização dos dados, foi possível fazer a interpretação desses dados baseado no referencial teórico.

5.5. PERFIL DOS ENTREVISTADOS

O estudo foi feito com quatro entrevistados, de ambos os sexos, todos eles residem e/ou trabalham em Porto Alegre, de idade entre 32 e 44 anos. Para selecionar os participantes o critério de escolha era que os participantes exerçam ou tenham exercido em algum momento de suas carreiras a função de chef de cozinha. Todos os participantes aceitaram participar das rodadas de entrevistas, mas pediram que suas identidades não fossem reveladas. Por esta razão, atribuímos aos

entrevistados os nomes de Maria, Joana, José e Carlos. Visando a confidencialidade das informações, os nomes dos estabelecimentos por onde estes profissionais passaram serão substituídos por uma breve descrição destes locais. Abaixo, o perfil profissional dos entrevistados.

Tabela 1 - Perfil Profissional dos entrevistados

NOME	SEXO	IDADE	FORMAÇÃO	FORMAÇÃO ANTERIOR
Maria	Feminino	32	Gastronomia	-
Joana	Feminino	40	Gastronomia	Jornalismo
José	Masculino	44	Gastronomia	-
Carlos	Masculino	39	Panificação e Barman	Educação Física

Os principais elementos de coleta de dados foram conversas informais seguidas da entrevista narrativa. Alguns dos entrevistados já faziam parte do meu círculo social, então alguns detalhes da história desses indivíduos já eram conhecidos. Foi solicitado aos entrevistados, que contassem sua história profissional desde o início até a ocupação atual, falando livremente, com o mínimo de interrupções do entrevistador, exceto em pontos onde possam ter surgido dúvidas. Após a narrativa feita pelos entrevistados, para tentar extrair mais informações, foi questionado aos participantes se eles possuíam planos para o futuro (que poderiam ou não incluir a profissão, ou alguma outra carreira), e foi solicitado que citassem um aspecto positivo e um aspecto negativo da sua profissão, além de dúvidas pontuais que possam ter surgido ao longo das conversas.

A seguir, são apresentados os dados extraídos, e a análise dessas informações.

6. ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

6.1. A HISTÓRIA DE MARIA, 32 ANOS, SEXO FEMININO:

As primeiras memórias de Maria relacionadas à gastronomia remetem à sua família, de origem italiana, que sempre gostou de receber familiares e amigos em casa, essas reuniões geralmente se davam em volta da mesa. “(...) A comida sempre trouxe as pessoas para dentro da nossa casa”, lembra a entrevistada.

Maria sempre gostou de participar das atividades gastronômicas da família, mas em geral mais com um olhar curioso, até porque seus familiares (pai, mãe, 4 irmãos contando com ela e uma prima) também gostavam de cozinhar.. Com a aproximação do fim do Ensino Médio, não via muitas opções de carreiras para seguir, devido à pouca idade e ao fato de não ver atividades com que se identificasse. Entre os cursos que existiam na época, optou por prestar vestibular para arquitetura logo que terminou o ensino médio, mas não foi aprovada. No ano seguinte (entre 2003 e 2004, não se recorda ao certo), dedicou o ano para estudar novamente para o vestibular de arquitetura. Foi então que a Unisinos havia acabado de abrir o curso tecnólogo de gastronomia.

Maria cursou o vestibular e foi aprovada. Entrou no curso, imaginando que o universo que seria apresentado a ela na universidade fosse muito diferente – e mais abrangente – do que as experiências que teve em casa, com os familiares: “Os métodos, que é tudo muito diferente, a gente acaba tendo uma abrangência muito grande de conteúdo dentro de um curso de gastronomia que no dia a dia, dentro de casa tu não tem nem ideia né.”.

Com o progresso do curso, foram surgindo os estágios profissionais. Foi quando percebeu a distância entre a teoria – a universidade – e a prática. Apesar de ter adquirido muito conhecimento na graduação, A. acredita que a técnica – um dos mais, se não o mais importante pilar da gastronomia– é desenvolvida nas cozinhas: “E em estágio eu aprendi por exemplo a desossar frango, que foi coisa que na faculdade eu não aprendi. Então, o meu aprendizado maior, foi a prática dentro da universidade, né, então na faculdade tu tem a teoria, e fora disso tu tem a técnica que tu vai adquirindo.”

Visando justamente desenvolver e melhorar sua técnica, Maria foi para São Paulo em busca de oportunidades para fazer o estágio obrigatório do curso.

Permaneceu o período de um mês e meio que a universidade dispunha para o estágio obrigatório, adquiriu experiência em duas cozinhas profissionais e voltou para Porto Alegre, onde passou por cinco restaurantes.

Ela recorda que, apesar de ser um universo onde as portas inicialmente são mais fechadas, Maria acredita que a experiência dentro da universidade catalisou o desenvolvimento da técnica dentro da cozinha:

“(...) Quando tu inicia tu que começa a picar as coisas, é o auxiliar do auxiliar, às vezes até lavando louça, então até tu chegar a ser chef tem que adquirir experiência né, dentro de um trabalho de cozinha, buscando oportunidades de entrar no mercado e buscando oportunidades para tu garantir teu espaço dentro da cozinha onde tu tá trabalhando, pra tu poder ser valorizado e subir de posto. Se tu tem conhecimento, a prática, estuda, tu vai conseguir evoluir mais rápido do que uma pessoa que não tem conhecimento nenhum e que tá aprendendo na prática, entendeu? Digamos assim ó, eu que fiz um curso de formação em gastronomia, eu já parti de um conhecimento técnico, e também práticas, porque eu tive aulas de cozinha, inclusive quando eu entrei numa cozinha eu já sabia lidar com várias coisas, então pra mim era mais fácil, né. Então, claro, eu me deparei com várias situações onde eu não sabia, que eu tive que aprender na marra mas foi muito mais fácil eu conseguir construir minha carreira já com um currículo, com experiência, do que se eu não tivesse formação nenhuma.”

Neste último restaurante em que trabalhou, especializado em cozinha contemporânea gaúcha a pouco inaugurado, A. já se considerava mais madura e com maior conhecimento sobre a carreira que havia escolhido para si. Desejava ascender na carreira, mas percebeu que no restaurante onde trabalhava como cozinheira muito possivelmente não teria chance de se tornar uma chef de cozinha. É muito comum que restaurantes sejam abertos através do capital de pessoas que não são da área da gastronomia mas desejam investir no segmento de alimentação. Ao abrir o restaurante, esses empresários geralmente já têm um chef e parte da equipe escalada para a abertura e o funcionamento do restaurante. Por essa razão, a ascensão dentro da hierarquia da cozinha em situações como essa era limitada. Mesmo que o chef fosse eventualmente substituído, esse substituto possivelmente seria escolhido pelos investidores.

Além da frustração com relação às perspectivas de carreira que o local onde trabalhava na época oferecia, alguns aspectos da sua vida pessoal também começavam a impactar negativamente sua relação com o trabalho.

“E o fato de trabalhar com hora pra entrar e sem hora para sair, isso começou a me deixar muito cansada, e pensar se essa era realmente a profissão que eu queria, porque era muito tempo de pé, muito desgastante, eu acordava muito cedo e ia dormir muito tarde, eu não tinha final de semana, que é quando a gente mais trabalha. Principalmente em restaurante né, e feriado, então , e daí na época eu namorava e aquilo também estava sendo um problema pra mim, e as minhas amigas todas

faziam feriadão, iam viajar e eu sempre ali tendo que trabalhar. E eu muito nova ainda né, com 24 anos e aí eu pensei por que não tentar alguma coisa, hã... trabalhando com a minha carga horária e da minha maneira, né, já que eu já tinha uma certa experiência.”.

Depois de mais um período trabalhando nesse restaurante, A. finalmente resolveu mudar e tentar empreender. Em sociedade com uma amiga nutricionista que também estava em busca de novas possibilidades, abriram uma empresa de comida congelada (que chamarei de Sabor). A decisão de tornar-se dona do seu próprio negócio trouxe para A. um dilema. Para ela, migrar de um restaurante de alta gastronomia para produzir comida congelada foi um desafio e de certa forma um retrocesso nessa alta gastronomia, pelo fato de a representação de um alimento congelado em uma embalagem, e este mesmo alimento recém preparado em um restaurante não ser a mesma. A. explica:

“No congelado foi um desafio muito grande porque eu tento dentro da apresentação do prato trazer isso pro cliente, só que eu me preocupo muito mais com a questão do sabor, né, pra não perder justamente as propriedades porque tem toda uma série de questões de como tu vai, hã... o tempo de cocção que tu vai deixar o alimento para depois de aquecido ele vai se transformar em um outro alimento, e aí congelado ele vira um outro alimento e aí foi todo um trabalho pra conseguir chegar no que hoje são os pratos que a gente vende né.”.

A. teve êxito em conseguir transmitir aos alimentos congelados uma experiência gastronômica de qualidade e hoje a empresa já tem oito anos, com uma filial e uma grande aceitação por parte dos consumidores. Com o tempo, a Sabor vem se especializando na produção de refeições para linha light, que as sócias têm notado que estão tendo uma aceitação cada vez maior. Para o futuro, a empresa pensa em abrir um espaço onde, além de ponto de venda de comida congelada, o consumidor possa se servir de outros produtos para consumo no local, como lanches e refeições.

Para Maria, um dos fatores que pesou para que abrir a empresa foi conseguir manter-se dentro da profissão que ama, e ao mesmo tempo ser dona do seu tempo. O trabalho que desenvolve na empresa é feito em geral de segunda a sexta-feira, com uma carga horária mais fixa e menor do que quando trabalhava na cozinha de restaurantes.

“O cuidado que eu tenho muito é de não ir muito... não querer trabalhar demais. Hoje eu escolhi ter a empresa porque eu queria ter os meus finais de semana livre Eu queria ter os meus horários, mesmo sabendo que pode ser que a empresa exija mais de mim, mas aí é a minha empresa e eu preciso de fato trabalhar mais de fato porque ela é minha, né, mas foi a minha escolha né, poderia hoje estar trabalhando em restaurante, não sei,

como chefe de cozinha ganhando muito mais em um restaurante mas com uma vida muito mais cansativa.”.

Como a empresa cresceu e conta com funcionários na cozinha, A. consegue passar menos tempo na cozinha e mais tempo se dedicando a questões administrativas da empresa e na elaboração de novos pratos.

Maria hoje se sente muito satisfeita com a escolha que fez para sua vida profissional, tendo conseguido equilibrar sua vida pessoal com a carreira de chef de cozinha dentro da sua empresa. Talvez financeiramente trabalhar em um restaurante se equiparasse aos ganhos que tem na Sabor, mas em termos de qualidade de vida, ela tem certeza de que escolher abrir seu negócio foi a melhor escolha que poderia fazer. Se estivesse trabalhando como chef em uma cozinha de um restaurante, teria que se submeter a jornadas longas e exaustivas de trabalho, que exigem demais do físico do profissional de cozinha.

Além das atividades que desenvolve na Sabor, em alguns finais de semana eventuais Maria ainda trabalha com buffet para eventos – casamentos, aniversários, festas em geral -, produzindo os alimentos, montando cardápios, degustações, etc.. Esses eventos são geralmente indicações de amigos e conhecidos, de menor porte (até 50 pessoas), pois desta forma consegue produzir e servir os alimentos sem a necessidade de uma grande equipe de cozinha. Para o futuro, além dos planos de expansão da Sabor, Maria ainda planeja trabalhar com consultoria para empresas que desejem ingressar na área onde hoje ela trabalha, visto que seu negócio foi um sucesso. Sua primeira experiência como consultora foi com duas outras amigas que também queriam empreender na área de congelados. Além disso, em breve ela planeja ser mãe.

Quando perguntada sobre um aspecto positivo e um negativo da profissão de chef de cozinha, Maria citou como aspecto negativo a questão da falta de tempo livre e de vida pessoal, e também da glamourização com que a profissão é vista, mas o outro lado – do trabalho duro e das jornadas que exigem muito do chef – é pouco visto. Sobre o aspecto positivo, Maria não pensou duas vezes ao dizer que é a satisfação do cliente, de oferecer uma experiência às vezes multissensorial para o consumidor:

“Que nem uns dizem 'nossa, essa comida além de parecer comidinha caseira com sabor diferenciado me lembra muito da infância. Então tu conseguir resgatar isso numa pessoa com uma colherada, isso aí é o mais gratificante, a pessoa tá comendo agradecendo por tá comendo aquilo de ser tão bom assim. Acho que essa é a parte mais positiva assim. Que é o que te faz, pelo

menos me faz cozinhar , é o dar prazer às pessoas né. Porque comer é prazer, então acho que essa é a ... e é uma necessidade também.”.

6.2. A HISTÓRIA DE JOANA, 40 ANOS, SEXO FEMININO:

Joana conta que a gastronomia foi sua terceira opção de carreira. Ela tinha 19 anos quando resolveu morar em Londres, onde residiu dos 19 aos 24 anos aproximadamente. Lá, ela trabalhou como garçomete em restaurantes. Por pressão familiar, Joana retornou para o Brasil para encerrar sua graduação em Jornalismo. Formou-se jornalista, onde trabalhou com assessoria de imprensa, e paralelamente trabalhava como professora de inglês, durante aproximadamente 5 anos. Ela conta que começou a ter vontade de sair do país de novo - lembrava-se da sua experiência na Inglaterra - pensando no que teria feito se tivesse continuado a morar fora, e lembrou-se dos trabalhos em restaurantes. Na mesma época, a Unisinos havia inaugurado o curso de Gastronomia, e ela resolveu que tentaria o vestibular. Não só foi aprovada, como ocupou a primeira colocação no concurso. Joana conta que achou que este fosse um sinal divino:

“(...) já não tô feliz assim, e tal, vamos tentar ver o que que é. E aí resolvi entrar na gastronomia, e quando resolvi entrar na gastronomia resolvi mudar um pouco a minha história assim, porque, enquanto eu estudava uma coisa eu trabalhava com outra”.

E foi assim que decidiu mudar completamente sua trajetória profissional. Começou a fazer estágios na área, e lembra que começou da louça e foi subindo na hierarquia da cozinha. Sobre a aquisição da técnica, Joana afirma que

“(...). Ela é uma formula que tu vai aprender. É tentativa e erro. Tu vai errar, uma duas vezes, qual a formula mais certa, e alguém vai te passar essa técnica, um professor, ou um livro, né, vai muito das oportunidades que tu tem, se tu passa por chefs dispostos a te ensinar e o teu interesse. Por exemplo, se o teu interesse é culinária francesa, técnica francesa, e aí tu vai trabalhar com um chef francês e aí ele, há... te ensina várias coisas, ou então tu vai em livros, né. Tu vai... a técnica assim é, eles até falam, é como aprender música, tu aprende as notas musicais, e depois, a parte mais de criação, que é uma parte que é depois que tu já tem aquela técnica dentro de ti, que tu vai conseguir modificar ela e ah... mostarda. Eu tava vendo agora, tem um cara que tá fazendo mostarda com fermentado de tucupi. Tá primeiro o cara aprendeu a fazer mostarda, aí a partir da mostarda ele trocou o vinagre, aí ele vai substituir o vinagre por uma outra coisa. Então, a técnica é uma formula, que uma vez que tu domina essa formula é que tu vai conseguir fazer adaptações e criações, né. Eu acho que a técnica é a base do conhecimento. Tu só vai conseguir fazer uma coisa se tu tem a técnica. Só que tem pessoas que têm a técnica sem ter o conhecimento. Por exemplo: A tiazinha lá ela vai fazer guisado, a dona de casa, ela sabe que ela não pode botar o sal antes, que se ela botar o sal a carne vai empelotar, sabe Primeiro faz toda a carne e depois faz o sal. Ela sabe disso. Como ela sabe? Porque ela aprendeu, porque ela viu alguém fazer, porque ela fez uma vez e deu

errado, fez a segunda e deu certo, são pessoas que não têm o conhecimento formal da técnica, né, mas ela tem a técnica. Não sei se tu me entendeu.

(...)Então por exemplo, tu vai entrar na cozinha descascando batata, descascando cebola, lavando os verdes, muitas vezes tu começa nas saladas, às vezes sobremesas, montagem, isso dentro de um restaurante né. E aí tu vai pegando conhecimento .”

Recorda-se que decidir começar do zero em uma nova carreira fez com que tivesse baixado seu padrão de vida, para que pudesse viver da Gastronomia. Em um desses trabalhos, recebeu um convite de um chef de cozinha para trabalhar em um restaurante tailandês, uma das áreas em que mais gosta de atuar, tendo feitos cursos sobre gastronomia thai quando morou fora. Daí passou por diversos restaurantes em Porto Alegre, e, paralelamente começou a trabalhar com eventos sozinha, até começar a trabalhar em uma tradicional casa de massas da cidade, onde permaneceu por quase três anos.

Aos trinta e três anos, Joana recebeu então um convite para trabalhar para um clube da zona Sul de Porto Alegre, como ecônoma, onde permaneceu por seis anos:

“O ecônomo é o responsável por toda a entrada de alimentos e bebidas dentro do clube, tá. E ele atua em diversas áreas desde o ... por exemplo assim lá no clube a gente atendia a churrasqueira, atendia café da manhã de atleta, almoço para os sócios em geral, almoço final de semana, a lanchonete aberto dia inteiro, os casamentos, as festas era tudo junto né, a pessoa era responsável por isso.”

Conta que, aos trinta e nove anos, sentia um enorme desgaste devido à jornada exaustiva e excesso de responsabilidades. Chegava a trabalhar 18 horas por dia.

“E aí eu parei, eu saí dali e vi que não era isso que eu queria, né, na verdade eu não queria trabalhar tanto e me estressar tanto, né. Queria viver uma vida um pouquinho mais normal assim estar com a família em momentos porque a gente sempre trabalha muito na diversão dos outros né. Então a gente nunca está presente nos momentos tipo casamento da família, aniversário de não sei quem, apresentação de final de ano de escola, a gente nunca tá né.”

Visando buscar um equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional, Joana decidiu dedicar-se a eventos menores, de até vinte a trinta pessoas, às vezes na casa dessas pessoas, sendo este o trabalho que desenvolve hoje.

Ao longo da conversa, Joana lembra que a vida de glamour que “pintam” para os profissionais da cozinha não existe. Esses trabalhadores doam uma enorme parte do seu tempo para a profissão, então a vida pessoal acaba prejudicada.

“ É muito raro ter uma vida pessoal na gastronomia, né. Tu não tem tempo. Ah, é festa de Natal, tu tem que fazer com os clientes. Almoço Dia das Mães, os clientes, tu tá com teus clientes. Sábado de noite, todos os amigos indo sair, tu tá onde? Tá restaurante... né.(...) “E assim, muitos namoros meus terminaram por causa disso também né, porque tu nunca tem tempo de estar com a pessoa naqueles momentos que é importante para a pessoa né: sábado de noite ou domingo meio-dia né não existe o nosso ritmo é outro ritmo, né. A gente quer por exemplo sair no domingo de noite porque segunda-feira a gente trabalha à noite. Domingo a noite ninguém quer sair, todo mundo trabalha cedo no dia seguinte.”.

Apesar de tudo, Joana tinha bastante claro quais eram seus planos quando decidiu fazer carreira na gastronomia:

“Eu queria ser chefe de cozinha mesmo e não, é uma coisa que por exemplo assim: tu sai da faculdade de medicina e tu é um médico, por mais que seja um médico em residência, né. Tu sai da faculdade de gastronomia não é um chefe de cozinha, tu só vai te tornar um chefe de cozinha no momento que eu tiver uma cozinha para chefear. Isso não... as pessoas chamam muito assim a minha profissão 'ah eu sou chefe de cozinha', 'tu chefia uma cozinha?', 'não, eu sou cozinheiro blablabla.' Então tu não é chef de cozinha, tu é cozinheiro. que as pessoas têm preconceito né.”.

Joana acredita que na gastronomia existem dois tipos de profissionais: aqueles que estão na cozinha por opção – por não ter encontrado emprego em outras áreas, e por isso estão na área - e aqueles que se prepararam e se qualificaram para fazer aquela carreira. Perguntando sobre a possibilidade de ascensão desses profissionais com diferente nível de formação, ela diz o seguinte:

“(...) as pessoas saem da faculdade com esse... elas vão passar pelas mesmas coisas que as pessoas sem formação passaram claro que tipo assim as áreas da cozinha passar pela pia pela salada por atividades mais simples atividade auxiliar de cozinha pra depois tu ser um cozinheiro, ser um chefe de partida. (...) Quem se forma entra como auxiliar de cozinha por mais que esteja lá no seu diploma esteja lá 'chef de cozinha'. É uma denominação ... na verdade eles nem chamam, tu recebe o diploma como tecnólogo em gastronomia né.”

Perguntada sobre o lado mais negativo da carreira, Joana reforçou o que disse anteriormente sobre o convívio social devido à longa jornada, sobretudo ao trabalhar com eventos, pois além de cedo se iniciarem os preparativos, se por alguma razão o evento atrasa, o cronograma de trabalho da equipe da cozinha por consequência também. Ao citar um ponto positivo, ela respondeu que era a gratificação de fazer um bom trabalho, e o retorno que vem do cliente. Ela explica que há diferentes de cozinhas, entre restaurantes e eventos, e que a gratificação que o trabalho nessas cozinhas trazem é bem diferente:

“ O restaurante para o evento ele varia muito assim. E até porque tu tem vários tipos de restaurante, um mais padrão, né, por exemplo um Applebee's ou sei lá, até Marcos Restaurante tal que todos os pratos tem que sair iguais, todos os dias seja feito pelo chefe ou pelo auxiliar que tá lá

, pela equipe. (..) E um chef cozinha autoral mais ou menos que faz por exemplo como era restaurante do Floriano antes ou como é o Hashi hoje que eles fazem menus , degustações, temporários que o Chef bota mais a mão e vai mudando esse cardápio né. Tu tem ou muito padrão ou uma parte mais autoral flexível assim. Esse cara que faz uma cozinha mais autoral e mais flexível e ele acredito que ele tem uma realização maior porque ele testa mais. (...) . E no evento tu não escolhe né quem escolhe ao cliente e o cliente, ele vai querer agradecer o maior número de pessoas. Então normalmente os clientes tendem a pedir sempre as mesmas coisas. Eu sempre disse que na época por exemplo que eu vendia os casamentos essas coisas no clube e tinha o filé com molho de cogumelos, que eu tirei do cardápio. Eu não aguentava mais porque todo mundo pedia esse. Aí assim tu consegue dar uma mudada. (...) Que no restaurante tu não tem ... são áreas distintas assim né, quem trabalha com eventos, eu te falo porque eu trabalhei com tudo isso né, você trabalha com o evento, restaurante... Trabalhei na casa de massas que é uma coisa bem robotizada, trabalhei na Pizzaria também, que essa coisa mais do padrão assim trabalhei muito com um evento no clube, nesses 7 anos que eu passei lá né então são áreas bem diferentes que trazem realizações diferentes mas todas elas acho que é mais ou menos por aí...”

Quando perguntada sobre planos para o futuro, Joana responde que não planeja mudar de profissão, deseja apenas conseguir unir a vida social com o trabalho na cozinha, mesmo que tenha que abrir mão de um ganho financeiro maior, ou de status. “(...) para mim hoje o que importa é ter mais tempo com a família e os amigos é conseguir isso é o que eu busco para minha carreira agora.”.

6.3. HISTÓRIA DE CARLOS, 38 ANOS, SEXO MASCULINO:

Carlos sempre desejou cursar Educação Física ou História, até que, encerrando o Ensino Médio entrou na faculdade de Educação Física. Frequentou a universidade até quando pôde, mas teve que trancar o curso por questões financeiras. Foi então que começou a procurar por alternativas para que conseguisse juntar dinheiro em um curto espaço de tempo, para retomar o curso. Teve a ideia de fazer curso de Barman, logo começou a trabalhar em eventos e, posteriormente, em uma casa de festas. Devido à proximidade física do bar com a cozinha, Carlos frequentemente estava junto aos cozinheiros, e eventualmente até ajudava em alguns preparos, quando a demanda no bar era baixa. Seu interesse pela cozinha e facilidade de aprendizado logo chamou a atenção dos donos do lugar, que o convidaram a trabalhar na cozinha para cobrir as férias de uma funcionária:

“Aí eu peguei e fui tirar as férias dela. Com medo, né. Nos primeiros dias eles até ficaram junto comigo, porque sei lá vai que queime alguma coisa, aí no

primeiro dia deu tudo certo, no segundo também e no terceiro dia eles já me abandonaram, tava com 28,29 anos”.

Depois disso, era cada vez mais frequente Carlos ajudar na cozinha. Até que os donos da casa precisavam contratar alguém para integrar a equipe de cozinha e perguntaram se ele teria interesse, pois já conhecia bastante do funcionamento daquele estabelecimento, e dos pratos preparados.

Quando começou a desempenhar oficialmente a função de auxiliar de cozinha, viu também que teria a necessidade de aprimorar-se, e começou a participar de workshops a fim de melhorar sua técnica. Quanto mais participava de cursos de formação, e mais experiências tinha na cozinha, mais gosto tomava pela carreira. Depois de algum tempo trabalhando nesta casa, decidiu mudar de emprego, porque esta casa funcionava essencialmente à noite. Foi trabalhar em uma casa de festas, trabalhava apenas nos eventos, mais ajudando o chef a montar e servir os pratos do que de fato no preparo. Quando o chef da casa foi embora, o convidaram para assumir sua função. Ele aceitou e permaneceu nesta casa por aproximadamente 3 anos, e resolveu sair em busca de novos desafios. Trabalhou em mais uma casa de eventos, porém como free lancer, e eventualmente cobria a chef contratada quando ela se ausentava.

Depois, chegou na casa de eventos onde permanece trabalhando até hoje. Conta que neste emprego iniciou da base da hierarquia da cozinha; limpando e organizando e depois foi conquistando novos postos. Carlos conta que esta casa de eventos comprava pronto uma grande parte dos alimentos que servia, o que fez com que os clientes achassem a qualidade aquém do que se imaginava que um local daquele porte deveria entregar. Eis que um contratante solicitou que fossem servidos outros alimentos diferentes, preparados especialmente para o evento. “Aí o proprietário perguntou: ‘tu te arrisca fazer pelo menos uns 4, 5 itens diferentes?’ Aí eu: ‘me arrisco’”. Daquele evento em diante, cada vez mais alimentos passaram a ser produzidos na casa, substituindo aqueles comprados prontos. Ele diz: “ hoje posso dizer assim 95% cardápio sou eu quem faço. Algumas coisas a gente pega de fora”. Durante sua trajetória na gastronomia ele tem se deparado com situações de grande competitividade, entre chefs principalmente, como chefs que tentam às vezes assumir o posto que ocupa. Diz que se formam às vezes algumas rivalidades desnecessárias. Para ele, há espaço para todos, e nenhum chef tem o mesmo estilo de cozinhar, por mais que façam pratos parecidos.

Revisando sua trajetória e as passagens que fez pelas casas de eventos nas quais trabalhou, afirma que o grau de exigência veio crescendo de acordo com os lugares onde trabalhou, às vezes porque os clientes eram bastante exigentes, e às vezes porque os donos dos estabelecimentos cobravam por qualidade no serviço. Esta demanda faz com que Carlos frequentemente busque qualificar-se por meio de workshops. Para ele, a gastronomia está frequentemente se reinventando, e o profissional precisa estar a par dessas mudanças. Sobre o meio de eventos, ele afirma que ele se constitui de grupos fechados, onde as indicações para trabalhos e fornecedores acabam ocorrendo principalmente por indicação, então às vezes começar a trabalhar é um pouco difícil. Considera que teve uma grande oportunidade ao trabalhar onde está hoje, porque os proprietários de certa forma abriram portas para ele, e dão uma enorme autonomia.

Pude perceber que ao longo da entrevista e das conversas informais que tivemos, o entrevistado usava muito pouco o termo 'chef de cozinha'. Muitas vezes se referia a responsável de cozinha ou cozinheiro. Até mesmo para referir-se à sua ocupação, ele parece um pouco reticente em usar a palavra chef. Quando questionei o entrevistado, ele disse que não se sentia confortável com o termo porque ele tinha uma conotação um pouco elitista, de figura de autoridade que emite ordens e apenas vem repreender caso algo esteja fora do padrão de qualidade almejado, e não como um participante ativo da cozinha, em todas as suas funções:

“(...) Que nem, tem gente que diz que é chef e se coloca esse título, essa faixa mas não sabe fazer muita coisa que um cozinheiro faz. Um cozinheiro mete a mão na massa mesmo. E eu digo para: eu ser chamado de cozinheiro chefe eu tenho que saber limpar o chão. Eu tenho que saber deixar a louça limpa. (...) Pode ser um pensamento por eu ser filho de militar de repente, mas eu encaro desse jeito tu tem que saber fazer muito bem em todos os setores da tua área ali entendeu”.

Perguntei ao entrevistado como funcionava a ascensão dentro da cozinha, se nesta área, onde há profissionais com e sem formação superior, há diferenciação entre quem possui e quem não possui o tecnólogo, e se ele teve experiência de trabalhar com pessoas que tinham graduação. Ele lembra que com ele, seu aprendizado se deu porque ele sempre teve ambição e curiosidade de saber como as coisas funcionavam dentro da cozinha. Diz que um indivíduo só permanece estagnado dentro da função se assim desejar, que frequentemente na cozinha surgem oportunidades de aprendizado, e quem sabe de executar novas funções. Teve oportunidade de trabalhar com indivíduos com e sem formação superior.

Carlos percebe que o trabalho pelo qual todos têm que se sujeitar é o mesmo; o que diferencia os profissionais dentro de uma cozinha é a vontade de aprender, principalmente em uma área onde técnica e experiência prática contam muito.

“Porque ter a teoria é uma coisa na prática é outra bem diferente. Ainda mais nessa área completamente diferente. Tu aprendendo uma cozinha da faculdade, que o fogãozinho é esse a panelinha, top, novo, todas as panelas são antiaderente, tu tem todos os utensílios é uma coisa, agora tu ir na cozinha e na cozinha real que nem todo fogão é o máximo, nem todas as panelas são antiaderentes é outra coisa e ali vai fazer valer o que tu realmente conhece o que tu aprendeu é ali que vale, é tipo treino e dia do campeonato, é diferente. É por isso que às vezes eu falo, talvez eu eu recalçado por dizer ‘ah, curso superior’, mas as pessoas que eu conheci que faziam me passaram essa impressão de que ‘eu sei mais do que tu porque eu faço superior’. (...) É que nem eu te falei que elitizaram isso demais sabe. Acho que existe um pouco de esnobismo assim sabe, dos chefes assim tem gente que quer dizer ‘Ah eu sou chef’. Ok, mas às vezes não sabe fazer nada, a dolma está limpa, o avental está limpíssimo, mas é o chef”.

Quando perguntado se tinha planos para o futuro, Carlos diz que tem o objetivo de, em algum momento no futuro, abrir um bistrô, pequeno, com comida de qualidade. Apesar de gostar de trabalhar em eventos, futuramente quer sair da área, por considerar a cobrança muito “punk”, como ele definiu. Ele comenta que gosta demais de trabalhar na casa onde está hoje, por isso, diz que quando sair vai ser para ser dono do próprio negócio:

“Então o jeito que ela me trata hoje (a dona da casa de eventos), eu não quero baixar disso então acho que o melhor é ter o teu negócio, aí eu quero planejar bem, (...) fazer 'isso isso isso' então tenho meio planejado assim, tanto que eu falei para ela 'daqui eu saio para ter o que é meu' “.

Sobre um aspecto positivo e negativo da profissão, Carlos cita como aspecto positivo a autonomia que tem no local onde hoje trabalha, que se sente “realmente chef” lá. Como aspecto negativo, disse que não é uma área onde as pessoas vão entrar para ganhar muito dinheiro. O ganho financeiro é razoável, mas se trabalha muito.

6.4. A HISTÓRIA DE JOSÉ, 44 ANOS

Assim como outros dos entrevistados, as primeiras lembranças de José relacionadas à comida vinham de seus familiares. Natural de Santa Catarina, seus pais eram separados, e ele sempre passava as férias ajudando o pai no restaurante que tinha em Florianópolis:

“(…) E aí já era uma das opções que eu tinha para estudar, que eu sempre gostei de cozinhar, né, e eu acho que vendo aquele dia a dia de cozinha fui tendo mais vontade de fazer curso e de me aperfeiçoar na área. E também assim, pelo fato de a minha família ser muito ligada, assim, à comida, né, minha avó paterna cozinhava muito bem, minha avó maternal também cozinhava muito bem, as festas eram grandes, era todo mundo em volta da mesa, as celebrações eram todas em casa, a gente não comprava nada fora. Acho que tudo isso ajudou bastante, influenciou, para que eu gostasse de cozinhar.”

Aos vinte e três anos foi morar em Curitiba, onde trabalhou durante muitos anos no departamento de compras de uma loja de departamentos local, mas se sentia insatisfeito exercendo a atividade. Devido a um desentendimento com seu chefe, decidiu que sairia da loja e voltaria a Santa Catarina.

Ele lembra de estar

“(…) saindo da empresa, e com o dinheiro da indenização eu pensei ‘o que que eu vou fazer agora?’ e aí por coincidência eu tava passando na frente do Senac, e eles estavam fazendo uma seleção, que é uma espécie de vestibular, né, de uma turma nova que ia abrir do curso de gastronomia que na verdade eram as duas primeiras a nível superior, e eu entrei para ver, peguei um panfleto, falei com as meninas, e achei muito interessante, a metodologia deles, fui pra casa, pensei um pouquinho e uns dois três dias depois eu fui lá e fiz minha inscrição. E foi uma coisa que... eu sempre gostei mas não foi tão planejada. (...)Eu saí de um emprego que eu não gostava, numa área que eu não gostava, e sempre quis fazer alguma coisa em uma área que eu goste de fazer, então como cozinhar era uma coisa que eu gostava muito, e eu cozinhava bastante em casa com os amigos, e nas festas, sempre fazia bastante coisa, então eu acho que aquele envolvimento foi que eu decidi que ia fazer faculdade de gastronomia mesmo.”

José conta que nas primeiras turmas do tecnólogo em Gastronomia oferecidas pelo SENAC já deram uma boa ideia do que viria a ser a profissão no futuro: as aulas e os trabalhos desenvolvidos no restaurante da instituição desde o início do curso consumiam quase que a totalidade do tempo dos estudantes, que só tinham folgas aos domingos, impossibilitando que tivesse algum trabalho remunerado durante esse período. Durante o período em que cursou Gastronomia, era comum que os colegas de turma passassem mais tempo na companhia um do outro do que com os familiares. Ele recorda:

“(…) Então eles atendem o público meio dia, atendem eventos à noite, e a gente já entra numa rotina de quem tá trabalhando em um restaurante. Era restaurante escola, então assim, então era como se trabalhasse em um restaurante mesmo. (...) Quer dizer, a gente tava trabalhando num restaurante mesmo só que como aluno né. Então a gente tinha rotina, de chegar de manhã, função da higiene, são regras que eram bem rígidas assim, não podia usar barba, o uniforme tinha que estar impecavelmente limpo, tinha setores que a gente ia mudando conforme ia passando, a gente ia para vários setores, por exemplo, tu começa o curso, e lá o curso é por bimestre, cada bimestre, então tu começa lavando alface, picando coisa, fazendo preparação para saladas e conhecendo os legumes, a forma correta de higienizar, os cortes que se usa na gastronomia, né, e a gente fica aprendendo isso.

Passando por isso, sendo aprovado né, que a gente tem prova e tal, a gente passa pra uma parte que é das carnes, que eles chamam de boucher, que é toda a parte de açougue, vai aprender sobre o filé, a porcionar, a limpar peixe, a limpar carne, saber os cortes, a destringir, desossa, tudo isso, aí é uma sequencia, aí tu vai aprender a grelhar as carnes, a temperatura correta, quanto tempo fica, o ponto certo das carnes, uma etapa por vez (...)"

José recorda que a turma da qual fez parte percorria um longo caminho aprimoramento dos conhecimentos teóricos e, principalmente, práticos para o desenvolvimento da técnica. Como ao final do curso haviam disciplinas de cozinha autoral, era necessário que o aluno dominasse as técnicas antes que pudessem partir para a área da criação. Sobre o desenvolvimento da técnica, ele afirma que

"(...) dentro disso vai a parte prática né, da manipulação, de tu cortar, experimentar, comer, fazer as combinações depois, do que que fica bom com o que. Saber porcionar as carnes, saber como e que se manipula, por exemplo, peixe e fruto do mar tem um tempo certo de manipulação, hoje em dia a gente sabe que tem que manipular em cima do gelo, que não pode, que o alimento tem que ser gelado, então a partir do momento que tu já sabe manipular, tu já sabe como é que funciona o tempo de cozimento de um peixe, um frango, uma carne, aí vai para a parte de criação, é aí que tu vai desenvolver o paladar mesmo né. (...)Vai desenvolvendo dentro do curso e obviamente assim, com a avaliação dos chefs e do supervisor do curso eles vão dando o ok se tu tá apto pra seguir ou se tu vai ter que repetir né, que isso tudo conta. Se a pessoa não sabe manipular volta e aprende de novo até conseguir Porque a cozinha hoje é mais exigente né. Se tu não sabe como é que faz pra manipular o alimento, que é a parte principal né, daí não evolui, não tem como. "

Apesar da dedicação e até de privações que sofreu durante o curso, José acredita que ter cursado Gastronomia da forma como foi ensinada foi positivo porque

"(...) as pessoas saem de lá bem preparadas para assumir uma cozinha. Ao contrário de certas faculdades que não te preparam pra isso. Às vezes a pessoa vai lá, tem uma cadeira lá, uma cadeira aqui, faz uma coisinha lá uma coisinha aqui e não tem toda essa experiência do dia a dia né. Que tu servir o público, ah voltar o prato, o ponto da carne não era esse, era aquele, faz de novo, eia assim até acertar. Quase estar dentro de um Masterchef a semana inteira, (...)"

Ao final do curso, José tinha três estágios obrigatórios que precisava fazer fora do restaurante-escola:

"Os últimos estágios foram muito bons, o terceiro estágio depois que eu terminei eu fiquei trabalhando um ano ainda, em um bistrô, entrei como sous chef e quando eu saí eu já era o chef da cozinha, já tava coordenando a cozinha. Muito bacana."

Das suas experiências profissionais, lembra que o primeiro estágio fora do restaurante-escola foi bastante desafiador:

"(...) no primeiro restaurante que eu estagiei, que era um restaurante bem maior e de comida sofisticada, (...) em um restaurante que era privê, que era tipo um clube, as pessoas tinham que ser sócias, ou pelo menos um a delas tinha que ser sócia, para poder convidar as outras para frequentar o lugar

porque era um lugar absolutamente fechado, assim, era um menu itinerante assim né. Ele mudava. De dois em dois meses o menu mudava inteiro. Foi bem difícil, porque o menu que quando tu começa a se adaptar muda o menu inteiro é bem difícil, até pegar o menu novo, então eu sofri um pouquinho na mão né. Sem falar que o chef era um terror né. Daqueles que tocavam panela, tocava prato, botava no lixo, né, gritava 'isso aqui tá horrível', 'não quero'. Então assim eu só fiquei acho que os dois meses do estágio e daí não fiquei mais”.

Em seguida, foi para um bistrô, onde iniciou como estagiário e foi progredindo, até de fato assumir a cozinha. Além da preparação dos alimentos, José lembra que teve que desenvolver outras atividades para melhorar o funcionamento do estabelecimento:

“Fiz todo um trabalho que eles não tinham lá , que era porcionar as porções das carnes, pesar, pôr data, nas carnes, nos molhos, nos acompanhamentos, que se perdia muita coisa na cozinha que se estragava porque o chef não controlava muito né, então fiz toda essa parte administrativa da cozinha que ele não tinha, que comida estragou prejuízo pro dono né. Não pode perder matéria prima na cozinha, tem que aproveitar toda né. Se não o lucro vai embora. (...) Aí depois o chef saiu eu assumi a cozinha fiquei quase um ano na cozinha coordenando, né. Aí a gente criou cardápio novo, a gente teve umas coisas do cardápio que faziam muito sucesso.”.

José conta que, após um ano chefiando a cozinha, enfrentou divergências com o dono do bistrô, que decidiu que o antigo chef retornaria para a cozinha (agora reformulada) após um ano ausente.

O terceiro estabelecimento onde José trabalhou era uma mistura de restaurante e casa de festas, que depois de um determinado horário funcionava como danceteria:

“Aí eu era responsável pela cozinha, só tinha eu e mais dois auxiliares. Mas a gente fazia comida de balada, era sanduíche, e era prato diferente assim né, e a cozinha começava a funcionar das 9 da noite até as 3 da manhã. Essa foi uma experiência bem diferente, porque além de ter que criar um menu de bar e não de restaurante né, que daí era bastante fritura, sanduíche, coisas que não podia ter muito trabalho pra comer. Mas também, reestruturei toda a cozinha dele, criei um cardápio bem bacana”.

Sobre exercer a função de chef de cozinha, José afirma que, por ter se tornado uma profissão muito visada, as pessoas – profissionais de cozinha também – têm uma visão por vezes equivocada:

“É um cargo que tu ganha, tu faz uma faculdade e tu estuda pra ser cozinheiro, mas é consequência do teu trabalho se ele é bom ou não, né, chefiar a cozinha. (...) Geralmente se formando tendo uma faculdade e tal, a não ser que tu seja um cozinheiro excelente e tem, umas ideias e umas técnicas de preparo sejam perfeitas tu nunca vai conseguir entrar numa cozinha como sous chef muito menos como chef, a não ser que seja um lugar muito pequenininho e tal mas um restaurante conceituado não vai contratar uma pessoa sem experiência pra ser chef. Então as pessoas entram assim, ou tu vai pra parte da salada, ou pra parte da carne, na chapa, né, cuidar da chapa, essas coisas assim, quem não tem muito estudo, quem não teve

condições de fazer um estudo mas quer entrar na função geralmente começa lá limpado prato, na maioria dos restaurantes eles dão oportunidade pra todo mundo, tanto para aquele que fez o curso, tanto para aquele que não fez e quer aprender. E aí os chefs também reciclam né os funcionários, dão curso, dentro da cozinha mesmo, e dicas, eu já vi lugares que colegas meus trabalhavam que eles faziam competições internas para ver quem criava prato, decorava prato melhor e tal, e com isso os chefs já vão selecionando quem tem mais aptidão pra comandar, quem tem mais aptidão pra fazer uma carne perfeita, ou pra fazer uma massa perfeita, então vai se dividindo dentro da cozinha.”

Perguntado sobre como ocorre a ascensão dentro de uma cozinha, José frisou que a ascensão não é rápida, e exige muita dedicação por parte do cozinheiro:

“A ascensão não é uma coisa imediata, a não ser que a seja um gênio né. Ou que ela tenha grana pra montar o próprio restaurante e ela seja o chef. Mas assim, logo que se forma é muito difícil. Tem que ter um talento muito superior aos outros pra poder começar por cima na profissão, geralmente vai começar por baixo, não tem como. Nenhum empresário louco vai colocar um a pessoa recém saída da faculdade pra chefiar uma cozinha que é uma coisa difícilíssima de fazer né.”

Após todas essas experiências na área da gastronomia, José, então com 35 anos, sentia um desgaste grande com alguns aspectos da profissão, resolveu que novamente mudaria de área. Saiu de Santa Catarina e veio para Porto Alegre, onde reside e até hoje exerce a profissão de cabeleireiro. Questionado sobre as razões de ter mudado de profissão, ele responde:

“Então, a gastronomia é uma profissão que se é muito glamorosa aos olhos das pessoas no meio dos profissionais ela é muito marginalizada, ainda. O que que acontece no meio da gastronomia?(...) Então eu vejo assim que tem um embate muito grande das pessoas que aprenderam trabalhando e as pessoas que aprenderam estudando, né. Tem um problema sério. Uma classe marginaliza a outra. Mas o que me fez desistir da gastronomia foi a falta de contato com as pessoas em geral. Porque a gente trabalha na cozinha, não tem muito contato com as pessoas, né. Hoje até acabou mudando, porque tem lugares onde a cozinha é praticamente o centro do restaurante, é aberto, as pessoas vão e interagem e tal. Mas quando eu tava trabalhando a gente ficava isolado né, e é um trabalho muito pesado né, porque a gente se queima, a gente se corta, trabalha com temperatura alta, trabalha com gordura, um trabalho bem insalubre. Então acho que isso foi me cansando. Eu queria um trabalho que me permitisse ter mais interação com as pessoas. Por isso que eu resolvi mudar de profissão.”

Atualmente, José é sócio em um salão de beleza no bairro Jardim Botânico em Porto Alegre, e ministra aulas e workshops em uma escola de cabeleireiro e é representante de uma marca de cosméticos para uso profissional. A cozinha para ele hoje é apenas um hobby, que exercita quando deseja reunir os amigos e familiares em torno da mesa. Acredita que finalmente encontrou sua área de atuação, que, assim como a gastronomia mistura a parte da técnica, da criação e,

principalmente, o contato com o cliente, que era algo que sentia falta enquanto trabalhava como profissional de cozinha.

6.5. ANÁLISE DO CONJUNTO DAS NARRATIVAS

Ao ouvir e analisar a história de vida desses indivíduos, e como eles construíram suas próprias carreiras, foi possível ver que, apesar de serem pessoas diferentes, há pontos na construção de suas trajetórias semelhantes, os chamados pontos de virada (turning points), definidos por Riessmann (2000, p.21) como “momentos em que o narrador significa uma mudança radical no seu curso esperado de vida”. Esses pontos de virada podem representar a experiência de dilemas ou conflitos (HUGHES 1937; 1958; DELUCCA, 2015). A trajetória de um indivíduo pode ter mais ou menos pontos de inflexão, dependendo de sua história individual.

Para DeLucca (2015, p. 9), a carreira “(...) pode ser esquematizada como base na relação entre passado, presente e futuro”. A autora apresenta um modelo de representação gráfica que contempla a trajetória de um indivíduo, encontrada abaixo. Ainda segundo a autora,

“(...) na discussão sobre carreiras, os pontos de inflexão são centrais, pois representam: recursos metodológicos de análise sobre a trajetória de uma pessoa dentro de um campo profissional; marcos objetivos que permitem a pessoa reconhecer sua ocupação como profissão; e processos de negociação entre pessoa e seus campos de possibilidades, permeados por conflitos e dilemas.”

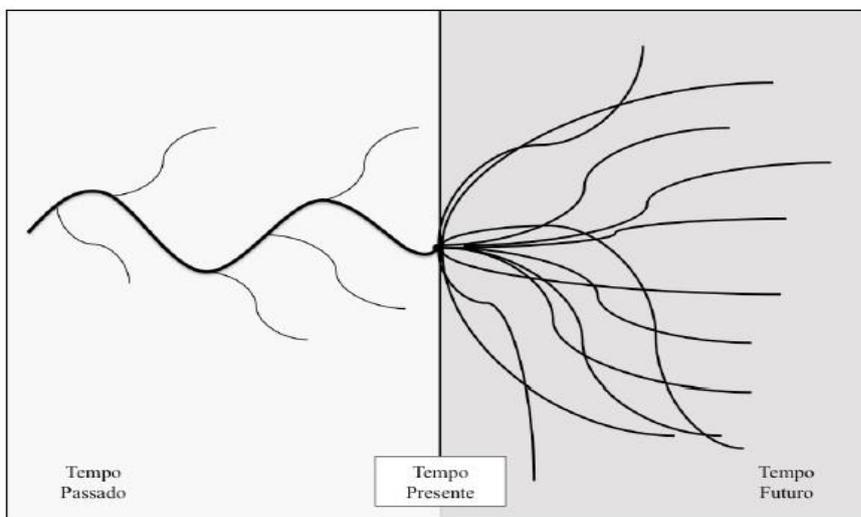


Figura 1 – Representação Gráfica da Carreira por DeLucca

Fonte: DeLucca (2015)

A primeira metade da figura, à esquerda, representa o tempo passado, e a linha mais escura representa o curso de vida do indivíduo, contado a partir de suas memórias. As linhas mais finas representam possibilidades não vividas que este sujeito teve ao longo de sua trajetória.

”Embora os eventos passados não mudem, são ressignificados a partir do momento presente, podendo, desta forma, ocorrer alterações na ordem e narrativa deles, para que faça sentido ao estado atual. As linhas inacabadas representam as possibilidades de trajetória profissional que se colocaram em cada ponto de virada, mas que ainda são narradas, demonstrando abandono, porém não definitivo, dessas alternativas.” (DELUCCA, 2015, p. 9)

A linha central representa o tempo presente, e a metade esquerda representa o futuro. As diversas linhas que partem do momento presente representam as diversas possibilidades de vida que se apresentam para um indivíduo, que vai escolher entre uma delas.

Traçando um paralelo entre a teoria apresentada e a história de vida dos entrevistados, é possível ver que eles se depararam não apenas no passado, como em alguns casos no momento atual com momentos em que avaliaram suas possibilidades e tiveram que tomar decisões que alteraram o curso de suas trajetórias, os chamados pontos de inflexão.

Maria, por exemplo, após tornar-se cozinheira encontrava-se insatisfeita com a privação do convívio com amigos e família. Essa insatisfação fez com que optasse por mudar a forma como atuava na gastronomia, abandonando seu trabalho de cozinheira em um restaurante para chefiar a cozinha da empresa que abriu. Atualmente, encontra-se dividida entre as possibilidades de continuar se dedicando à Sabor, aos eventos que produz e à consultoria, e suspender temporariamente as atividades e tornar-se mãe.

Joana formou-se em jornalismo por pressão familiar, e via-se infeliz exercendo atuando como assessora de imprensa e professora. Viu na gastronomia uma forma de mudar por completo sua trajetória. Ao tornar-se profissional de cozinha, exercendo os papéis status resultantes da profissão (HUGHES,1937), e diante das privações a por ela impostas, descobriu uma forma de atuar dentro da área de uma forma que fosse possível equilibrar suas demandas pessoais e profissionais, deixando de ser ecônoma do clube e chefiando a cozinha de ventos. José igualmente, por duas vezes, ao ver-se insatisfeito com o momento profissional

que vivia, mudou drasticamente de trajetória, na primeira vez optando por estudar gastronomia e nela trabalhar, até tornar-se chef de cozinha, e posteriormente, abandonar a profissão.

A seguir, são apresentados pontos em comum entre as trajetórias dos chefs de cozinha entrevistados.

6.5.1. A entrada na gastronomia

É possível perceber que três dos entrevistados não se sentiam plenamente satisfeitos com o papel social que exerciam. O papel social de um indivíduo, para Hughes (1937), é um produto social da percepção de si mesmo em relação aos outros, podendo trazer consigo uma série de privilégios e obrigações. Uma vez exercidos, esses papéis podem vir a ser replicados ao longo do tempo. O status social refere-se à posição que uma vez ocupada por um indivíduo, impõe àquele que a exerce privilégios e obrigações. A aquisição desse status e suas consequências, para Hughes (1937), fariam parte de um ritual intrínseco à sociedade.

Apesar de terem a mesma profissão e idades relativamente próximas, a forma como a gastronomia passou a fazer parte da vida dos entrevistados foi motivada principalmente a partir de memórias afetivas. Maria, por exemplo, não se sentia plenamente satisfeita diante da escolha pelo curso de arquitetura, mas diante das opções disponíveis, era o curso que mais lhe agradava, até a abertura do curso de gastronomia. Ela recorda:

“Bom, na verdade a minha paixão pela gastronomia ela sempre existiu , em virtude da minha família né, da gente sempre ter as festas em casa, reunir família, e seria sempre em volta da mesa, né, então a comida sempre trouxe as pessoas para dentro da nossa casa, e meu pai, meu irmão, meus irmãos, minha prima que morava conosco, todo mundo sempre cozinhou muito bem, então sempre fui acompanhando eles o quanto podia e sempre gostei também de cozinhar (...)”

Joana sempre gostou de cozinhar para amigos e familiares, eventualmente fazia cursos de culinária, mas considerou a possibilidade de transformar a gastronomia em profissão apenas depois de sua experiência no exterior, onde trabalhou em restaurantes. Depois de cerca de cinco anos trabalhando em assessoria de imprensa e como professora de inglês, Joana pensava com frequência em voltar a morar no exterior, e no que faria caso não tivesse voltado e terminado a faculdade de Jornalismo. Foi quando resolveu cursar o tecnólogo em

gastronomia. A insatisfação com o papel que exercia e o status que desempenhava (de professora e assessora de imprensa) a fizeram buscar novos rumos para sua profissão.

Carlos parece ser a exceção entre os entrevistados. Para ele, a gastronomia entrou de forma aleatória em sua vida. Buscando juntar dinheiro para voltar ao curso de Educação Física que havia trancado, começou a trabalhar como barman em uma casa de eventos. A cozinha foi surgindo por meio da sua curiosidade sobre como funcionava a cozinha do local onde trabalhava. Em princípio, este era para ser uma ocupação para ser exercida por um período curto de tempo, pois pretendia voltar para o curso de Educação Física. Com exceção de Carlos, os demais entrevistados tinham memórias positivas a respeito da cozinha, e sempre tiveram interesse na área, mas até então não viam possibilidade de que essa atividade de interesse pudesse se tornar profissão.

José teve desde cedo não apenas as memórias afetivas de sua família em volta da mesa, mas na sua juventude já foi apresentado ao funcionamento da cozinha do restaurante do pai. A decisão de entrar para o universo da gastronomia, no entanto, se deu de forma não planejada por ele em um momento em que desejava mudanças em sua vida profissional.

6.5.2. A Decisão de tornar-se profissional de cozinha:

Ao narrarem como ou quando decidiram dedicar-se à gastronomia – ou ainda, quando se perceberam profissionais de cozinha - , já que os trabalhadores desta área não precisam necessariamente de qualificação formal para exercer suas funções, as respostas variaram um pouco. Como Joana disse em entrevista, um indivíduo que se forma em medicina sai da faculdade médico, mas um profissional de cozinha não sai de um curso de formação como chef. A carreira na cozinha é uma construção individual. No caso dos profissionais de gastronomia, a conclusão de um determinado curso não lhe dá nenhum título ou habilitação profissional. Ela é conquistada na prática, a soma de uma série de conhecimentos e a apropriação de técnicas e processos.

Maria, por exemplo, sempre teve gosto por cozinhar, e sempre acompanhou os familiares na produção dos alimentos que preparavam quando recebiam amigos

ou parentes, mas não imaginou que a gastronomia pudesse se tornar uma profissão. Por falta de opção é que decidiu prestar vestibular para Arquitetura. A ideia de dedicar-se ao universo da cozinha só surgiu quando o primeiro curso tecnológico em Gastronomia surgiu no Rio Grande do Sul, na Unisinos. Desta forma, é possível observar que talvez sem se dar conta Maria buscava seguir a trajetória padrão para a maioria dos jovens que tinham sua idade na época, de sair do Ensino Médio e ir direto para universidade, ao invés de procurar trabalhar ou dedicar-se a outras atividades antes optar seguir uma determinada carreira – reproduzindo assim o papel social de tantos outros jovens da sua idade. . De qualquer forma, a certeza de que aquela seria a carreira a qual se dedicaria aconteceu ao longo do curso e dos estágios que teve à época.

Como Joana narrou, quando resolveu entrar na gastronomia, foi motivada pelo desejo de mudar sua história, iniciando em uma nova área e abandonando suas antigas profissões.

De acordo com a narração de Carlos, apesar de ele já ter tido outras experiências na cozinha, o momento onde ele realmente viu que esta seria a área à qual se dedicaria foi quando assumiu a cozinha de uma casa de eventos e mudou seu cardápio. O sucesso ao chefiar a cozinha fez com que percebesse que estava no caminho certo rumo à realização profissional.

Pela forma como José contou sua história, e conhecendo sua personalidade, é possível perceber que se trata de uma pessoa bastante prática, de execução. Os acontecimentos de sua vida e sua paixão pela gastronomia o levaram até o momento em que se percebeu totalmente imerso neste universo, não sendo possível observar um momento exato em que ele se percebeu como chef, além daquele em que ele de fato assumiu pela primeira vez a chefia de uma cozinha.

6.5.3. A Gastronomia como profissão: dilemas e conflitos

Durante suas trajetórias profissionais, os chefs entrevistados relataram que já passaram por situações que fizeram pensar sobre permanecer ou não na área de gastronomia, ou sobre mudar os rumos de suas carreiras permanecendo dentro da área, passando por dilemas (Hughes;1958) e conflitos (Hughes;1937). Os conflitos são compreendidos por Hughes (1938) como um conflito entre os aspectos objetivos

e subjetivos de sua carreira, ou seja, entre o papel que o indivíduo deseja ter e os status que lhe são atribuídos. Os dilemas referem-se a choques entre aspectos objetivos, podendo um indivíduo ao longo da vida transitar entre status que são diversos por vezes conflitantes (HUGHES, 1958). Como resultado, o conflito tende a fazer com que o indivíduo decida entre seu papel e seu status, enquanto o dilema resulta em “(...) reorganizações estruturais, em instituições se processos de negociação da própria pessoa, variando de acordo com o tipo de sociedade na qual está inserida.” (DELUCCA; 2015, p. 3). Segundo DeLuca (2015, p. 13), “(...) os dilemas (HUGHES, 1958) e conflitos (HUGHES, 1937) assumem uma nova perspectiva se vinculados aos pontos de virada, já que parecem ser narrados em pontos de decisão de trajetória.” Seria possível, portanto, pensar em momentos em que os conflitos e dilemas ocorrem como turning points.

Em geral, as dificuldades encontradas pelos entrevistados tiveram relação com a rotina de trabalho que exige muito tempo e energia dos profissionais, e geram reflexos em suas vidas pessoais, e até da falta de contato com o público.

Pela narrativa de Maria, foi possível perceber que os conflitos e dilemas pelos quais passou eram relacionados ou a questões de sua vida pessoal, ou com relação ao direcionamento que daria para sua carreira, porém sem pensar em mudar de área. O primeiro dilema que ela enfrentou em sua trajetória rumo a torna-se chef de cozinha dizia respeito à sua ascensão profissional limitada no restaurante onde estava na época. Sabia que para alcançar o sucesso da forma como almejava precisava deixar o local onde trabalhava e ir em busca de novas oportunidades. Seu trabalho atual – e provavelmente o trabalho de todo chef de cozinha experiente – envolvia dedicar-se por muitas horas a um negócio do qual não era dona, gerando um dilema - “tornar-se chef de cozinha” ou “permanecer cozinheira”. Além disso, vivenciou o conflito com relação à sua trajetória profissional, devido ao fato de que seu trabalho ocupava uma parte enorme do seu tempo, deixando de lado sua vida pessoal, a qual dá muita importância. Esse conflito (“ser chef de cozinha” ou “ser uma filha/namorada/amiga presente”), aliado ao dilema com relação à sua ascensão profissional levaram Maria a decidir pela permanência na área da gastronomia, porém criando uma nova ocupação para si – chef e empresária-, estando mais próxima de seu ideal de equilibrar suas demandas profissionais com as pessoais. Atualmente, como pensa em ser mãe, lida com o conflito (HUGHES; 1937) entre ser

uma “mãe dedicada” ou “chef e empresária”. Ainda estuda uma forma de conseguir se dedicar ao início da maternidade e fazer com que a empresa funcione sem depender tanto de sua presença, para não precisar “ir trabalhar com filho de baixo do braço”, como ela mesma disse.

Através da narrativa de Joana foi possível encontrar dois momentos em que vivenciou conflitos e dilemas. O primeiro deles foi o dilema de decidir-se entre continuar trabalhando nas profissões em que atuava, e que lhe traziam estabilidade financeira, ou 'aventurar-se' no universo da gastronomia, onde teria que abrir mão de um padrão de vida que já possuía, ou seja, entre os status de 'professora/assessora de imprensa' e 'profissional de cozinha'. Mais tarde, já trabalhando como ecônoma no clube de Porto Alegre, vivenciou ao mesmo tempo um conflito e um dilema. A profissão lhe exigia muito tempo de dedicação e lhe privava do convívio social. Diante da situação, viu-se diante da escolha entre o papel de 'filha/amiga/namorada presente' e o status de 'ecônoma', e vivenciou também o dilema entre os status de 'ecônoma' e 'chef de cozinha autônoma', ou seja, decidir-se entre permanecer em um emprego estável ou conseguir equilibrar sua vida profissional e pessoal. Como resultado, Joana passou a dedicar-se a eventos menores e busca conseguir gerir melhor seu trabalho e o convívio social.

A entrada de José no mundo da gastronomia já ocorreu em função de um conflito, ao analisar as possibilidades profissionais que teria ao decidir sair de seu emprego e mudar de área. Após o período de estudos, e tendo alcançado o status de chef de cozinha, fatores como a carga horária extenuante, o ambiente considerado por ele 'insalubre' e a falta de contato direto com o público o fizeram vivenciar novamente um conflito, de 'permanecer como chef de cozinha' ou 'tornar-se uma pessoa satisfeita profissionalmente', tendo optado por voltar aos estudos e se tornar cabeleireiro e empresário.

6.5.4. O Estabelecimento da Carreira de Chef de Cozinha

Ao longo das narrativas dos quatro entrevistados, foi possível perceber que o valor que norteia a caminhada profissional desses indivíduos é a satisfação, a visão que têm da sua atividade. Veem na gastronomia não apenas uma forma de transformar os alimentos em algo mais, mas transformar também a si mesmos.

Com relação à carreira, visto que na área de gastronomia há profissionais com diversas formações (com e sem formação), onde a experiência e a técnica são os grandes ativos do profissional de cozinha, verificou-se que essa formação, apesar de ter sido importante para os entrevistados com curso tecnólogo, não possui grande importância na prática, fora da universidade. Os profissionais com e sem estudo na área, ao entrar em uma cozinha, a princípio, passam pelas mesmas funções dentro da cozinha, e sua ascensão dentro da hierarquia tende a depender muito mais da sua técnica, ambição e vontade de conhecer os meandros daquele ambiente. Em alguns casos, principalmente após tornarem-se chefs de cozinha, a rede de contatos também parece ter certa importância. Ainda com relação à inserção e oportunidades de trabalho na área, a história dos entrevistados mostra que muitos partem trabalhos – principalmente após o profissional alcançar o status de chef de cozinha - surgem indicações de outros chefs, de colegas e/ou amigos. Desta forma, manter-se estudando e atualizando constantemente, além de ser uma forma de renovar os conhecimentos acaba sendo também uma forma de criar redes de contatos. Em alguns segmentos, como na parte de eventos, foi citado que a penetração na área pode ser difícil, visto que as casas de festas e empresas contratadas formam um 'círculo fechado', onde se torna difícil conseguir entrar.

Após o passar das entrevistas, foi possível observar que, ao contrário do que se podia imaginar, título de chef de cozinha não é o último degrau que a profissão pode oferecer. Os conflitos (HUGHES, 1937) e dilemas (HUGHES, 1958) vividos pelos chefs entrevistados os levaram a mudar suas trajetórias, em alguns casos construindo outras possibilidades de carreira, como tornar-se empresário dentro da área da gastronomia, consultores, instrutores, ou ainda buscar formas de afastar-se da parte 'operacional' da cozinha, assumindo posições mais 'gerenciais', ou, ainda, decidir abandonar a gastronomia e seguir rumos diferentes. Um dos principais fatores motivadores para a tomada de decisão foi a busca do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, buscando alcançar a máxima satisfação dentro da carreira que escolheram.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da narrativa de vida profissional dos quatro chefs de cozinha que se dispuseram a participar da pesquisa, foi possível perceber como se dá o gerenciamento de carreira desses indivíduos. Foi possível verificar que, ao contrário de outras profissões (DeLucca, 2015; Oliveira, 2015), a maior incidência de conflitos e dilemas (Hughes, 1937; 1958) não acontecia no momento de assumir-se profissional de cozinha e abandonar uma antiga profissão, mas durante a vivência dentro do universo da Gastronomia. Para os informantes, trabalhar no universo da cozinha é uma grande fonte de satisfação e transformação pessoal, mesmo se considerando os pontos negativos citados – jornadas extenuantes, desgaste físico, privação do convívio social e falta de regulamentação.

Para a realização deste estudo, foi feita a ligação da análise das histórias dos entrevistados, e como eles se relacionavam com sua ocupação. Foi utilizado principalmente o conceito de carreira de Hughes (1937; 1958), que levava em consideração como os aspectos profissionais e pessoais se interligam. Além disso, foi possível verificar o grande potencial dos profissionais da gastronomia entrevistados, que constantemente negociam sua realidade, e assim mais de uma vez transformaram suas realidades (Velho; apud DeLucca, 2014).

Em relação aos objetivos específicos, através da pesquisa verificou-se que foram dois os principais fatores que fizeram com que os chefs de cozinha resolvessem entrar para o universo da cozinha: a busca por satisfação pessoal, ao exercer uma profissão cujo papel social lhes trouxesse realização (no caso de Maria, Joana e José), e a necessidade de entrar em uma atividade onde tivessem um retorno financeiro relativamente rápido, para que pudessem resolver um problema pessoal (como no caso de Carlos, que visava juntar dinheiro para voltar para a universidade).

Após se estabelecerem como profissionais de cozinha, foi possível perceber que uma grande preocupação desses profissionais era relacionada ao equilíbrio entre as demandas profissionais e a vida pessoal, visto que a dedicação exigida pelos profissionais da área é alta. Em grande parte das mudanças no rumo das carreiras dos entrevistados, os pontos de virada estavam relacionados ao desejo de conciliar os planos profissional e pessoal de suas vidas. Foi a partir desses pontos que os profissionais decidiram pela permanência ou não na gastronomia, fazendo uma mudança na trajetória profissional dentro da área e em alguns casos criando

novas possibilidades para si ou, no caso de José, decidir sair da gastronomia e alterar completamente os rumos de sua vida.

As fontes de reconhecimento do trabalho de um chef de cozinha se dão através do reconhecimento de um bom trabalho, que pode vir tanto do cliente (contratante de evento, consumidor de um restaurante ou estabelecimento) quanto de colegas de trabalho e superiores. Esse reconhecimento do talento de alguns dos entrevistados foi justamente um dos fatores que fez com que eles tivessem certeza de terem feito a escolha profissional mais apropriada para suas vidas. Pelas entrevistas, foi possível perceber que a satisfação pessoal de se executar um bom trabalho é uma fonte de auto validação para esses indivíduos, fazendo com que os sacrifícios impostos pela profissão superem de longe seus pontos negativos.

7.1. LIMITAÇÕES DA PESQUISA:

A principal limitação que surgida durante a pesquisa foi a dificuldade de encontrar indivíduos que preenchessem o requisito de chefiar ou ter chefiado em algum momento de sua trajetória profissional, uma cozinha. Ao procurar possíveis entrevistados, alguns deles se intitularam chefs devido à conclusão de um determinado curso na área da gastronomia, dando a impressão de que o título adquirido lhes dava um status superior ao de cozinheiro.

Além disso, acredito que o fato de os entrevistados terem idades muito próximas (entre 32 e 44 anos) faz com que os pontos de vista sobre a profissão e a carreira sejam semelhantes, por terem tido suas experiências profissionais em uma época em que as instituições de ensino começavam a abrir os tecnólogos no país, trazendo um novo status à profissão, como ocupação mais qualificada. Não foi possível localizar entrevistados de mais idade, que pudessem contribuir com suas histórias de vida e sobre como a carreira desses profissionais se construiu antes dessa época, e que poderiam enriquecer a pesquisa.

7.2. SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS:

Aposto como sugestões para estudos futuros:

- a) Inclusão de chefs de cozinha de idades mais avançadas, a fim de verificar se havia diferença entre os modos como as carreiras eram geridas e construídas antes da abertura de cursos superiores de gastronomia no Brasil.
- b) Incluir número maior de entrevistados de outras localidades, a fim de formar um quadro mais amplo a respeito da profissão de chef de cozinha.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, BIZARRIAS E FREITAS (2015). Carreira sem Fronteiras e Carreira Proteana: O Papel das Atitudes de Maturidade na Carreira de Estudantes Universitários. Disponível em <[https://www.academia.edu/18666083/Carreira sem Fronteiras e Carreira Proteana O Papel das Atitudes de Maturidade na Carreira de Estudantes Universitários](https://www.academia.edu/18666083/Carreira_sem_Fronteiras_e_Carreira_Proteana_O_Papel_das_Atitudes_de_Maturidade_na_Carreira_de_Estudantes_Universitarios)>

ARTHUR, Michael B. **Examining contemporary careers**: A call for the interdisciplinary inquiry. In: __ Human Relations. vol. 61, n. 2. Los Angeles, 2008. Disponível em http://www.sagepub.com/greenhaus4e/study/chapters/articles/Chapter14_Article01.pdf>

ATKINSON; R. The lifestory interview. In: GUBRIUM, J. F.; HOLSTEIN; J. A. Handbook of Interview Research. S

BALASSIANO, Moisés; VENTURA, Elvira Cruvinel Ferreira; FILHO, Joaquim Rubens Fontes. **Carreiras e Cidades: Existiria um Melhor Lugar para se Fazer Carreira?**. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/rac/v8n3/v8n3a06.pdf>>

age, 2001.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002.

BECKER, Howard. S. A história de vida e o mosaico científico. **Métodos de pesquisa em ciências sociais**. Hucitec: São Paulo, 1992, p.101-115.

BITTENCOURT; Raramiz Eurípedes. A visão de alunos de gastronomia frente à realidade da profissão e a visão de chefs profissionais. Disponível em <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/13860/1/Raramiz%20Euripedes%20Bittencourt.pdf>>

BRASIL ECONÔMICO. Segmento de foodservice mostra resiliência em ano de crise. Disponível em < <http://economia.ig.com.br/2017-03-17/alimentacao-fora-do-lar.html>>

CATHO. Guia de profissões e salários. Disponível em <<https://www.catho.com.br/profissoes/chefe-de-cozinha/>>

CHANLAT, Jean François. Quais carreiras e para qual sociedade? In: RAE, vol.36,n.6, 1995. Disponível em:< <http://rae.fgv.br/rae/vol35-num6-1995/quais-carreiras-para-qual-sociedade-i> >

CHUDZIKOWSKI, K., & MAYRHOFER, W. (2011). In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. Human Relations, 64, 19-36.

CORREIO GOURMAND. As carreiras do foodservice. Disponível em <http://correiogourmand.com.br/foodservices_02_carreiras_chef_cozinha.htm>

DELUCCA, Gabriela; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; CHIESA, Carolina Dalla - Contribuições de Gilberto Velho para os estudos sobre Carreira: Projeto e Metamorfose de Indivíduos e Coletividades. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/rac/v20n4/1982-7849-rac-20-4-0458>>

DELUCCA, Gabriela. **“Você só tatua?” A trajetória profissional no campo da tatuagem.** 2015. 187 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

E-MEC. Instituições de Educação Superior e Cursos Cadastrados. Disponível em <http://emec.mec.gov.br/>

ÉPOCA. Todo mundo quer ser chef. Disponível em <<http://epoca.globo.com/vida/vida-util/gastronomia-e-estilo/noticia/2014/11/todo-mundo-quer-ser-bchefb.html>>

EXAME.COM. Segundo pesquisa, 34% dos brasileiros gastam com alimentação fora do lar. Disponível em <https://exame.abril.com.br/negocios/dino/segundo-pesquisa-34-dos-brasileiros-gastam-com-alimentacao-fora-do-lar-shtml/>>

FLORIDA, Richard. **A ascensão da classe criativa**. Porto Alegre: L&PM, 2011
HALL, D. T.. **The career is dead, long live the career: A relational approach to careers**. San Francisco: Jossey-Bass; 1996. Páginas 1-149

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HUGHES, Everett C. **Men and their work**. Chicago: The University of Chicago Press, 1958.

HUGHES, Everett C. Institutional office and the person. **American Journal of Sociology**, 43, pp. 404–413, 1937.

INFO ESCOLA. Chefe de Cozinha. Disponível em <<https://www.infoescola.com/profissoes/chefe-de-cozinha/>>

ITUMA, A., & SIMPSON, R. (2009). **The 'boundaryless' career and career boundaries: Applying an institutionalist perspective to ICT workers in the context of Nigeria**. *Human Relations*, 62, 727–761.

MARTINS, Hélio Tadeu. **GESTÃO DE CARREIRAS NA SOCIEDADE DO CONHECIMENTO: UMA ANÁLISE DE SUAS CARACTERÍSTICAS NO BRASIL**. Dissertação de Mestrado – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2001. Disponível em <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3963/gestao_carreiras.pdf>

MIYAZAKI; Márcia Harumi. Ensinando e aprendendo Gastronomia: Percursos de Formação de Professores. Disponível em: <<https://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/2006/IUAOWFOVEOIC.pdf>>

RIESSMAN, Catherine Kohler. **Analysis of personal narratives**. To appear in Handbook of Interviewing, edited by J.F. Gubrium and J.A. Holstein, Sage Publications, 2001, 2000. Disponível em: <<http://alumni.media.mit.edu/~brooks/storybiz/riessman.pdf>>.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; CLOSS, Lisiane Quadrado. História de Vida e Trajetórias Profissionais: uma proposta interdisciplinar para os estudos de carreira. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v19n4/1415-6555-rac-19-04-00525.pdf>>

TUTANO GASTRONOMIA. Saiba tudo sobre a profissão chef de cozinha. Disponível em < <https://tutanogastronomia.com.br/saiba-tudo-sobre-a-profissao-chef-de-cozinha/>>

XIKOTA, J. L. **Planejamento de Carreira: um estudo com egressos de cursos de Administração**. 2004. 103 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Florianópolis, 2004.

ANEXOS:

MARIA, 32 anos, sexo feminino

Bom, na verdade a minha paixão pela gastronomia ela sempre existiu em virtude da minha família né, da gente sempre ter as festas em casa, reunir família, e seria sempre em volta da mesa, né, então a comida sempre trouxe as pessoas para dentro da nossa casa, e meu pai, meu irmão, meus irmãos, minha prima que morava conosco, todo mundo sempre cozinhou muito bem, então sempre fui acompanhando eles o quanto podia e sempre gostei também de cozinhar, só que eu era muito nova na época, e quando surgiu o primeiro vestibular para gastronomia, que é na Unisinos, que foi de 2003 para 2004 eu me inscrevi por que recém tinha saído, fechado o segundo ano(segundo grau), concluído o colégio. E eu tinha, por não ter muita opção dentro do que eu gostaria pro

meu futuro, me inscrevi para fazer arquitetura, um vestibular de arquitetura, só que não passei, aí naquele ano eu fiquei estudando e naquele ano surgiu o curso de gastronomia da Unisinos, foi quando me inscrevi. Daí passei na prova e comecei a me interessar mais por essa área, porque uma coisa é tu dizer que tu faz um arroz e feijão, outra coisa é tu aprender as técnicas, os métodos, que é tudo muito diferente, a gente acaba tendo uma abrangência muito grande de conteúdo dentro de um curso de gastronomia que no dia a dia, dentro de casa tu não tem nem ideia né.

E aí depois, conforme o curso, foram surgindo os estágios, que foi onde consegui me aprimorar mais, ter mais conteúdo, inclusive coisas que eu não aprendi dentro da gastronomia porque era o primeiro ano de curso, então eles não tinham um conteúdo muito forte. Hoje em dia se tu vai fazer curso na Unisinos são 3 anos e meio se não me engano, e eu fiz em 2 anos e meio o curso, então eles aumentaram em mais um ano com nova carga horária, né. E em estágio eu aprendi por exemplo a desossar frango, que foi coisa que na faculdade eu não aprendi. Então, o meu aprendizado maior, foi a prática dentro da universidade, né, então na faculdade tu tem a teoria, e fora disso tu tem a técnica que tu vai adquirindo. E aí eu

fui fazer estágio em São Paulo, fiquei lá por um período, depois voltei, daí comecei a trabalhar em restaurante aqui, passei por uns 4 ou 5 restaurantes aqui em Porto Alegre, até que no último restaurante, (que daí eu já tava começando a ficar mais madura e conhecendo como era lidar com a gastronomia dentro de uma cozinha, o que não é fácil, né), e aí eu comecei a perceber que se eu quisesse crescer mais na profissão eu teria que ter meu próprio espaço . Eu percebi que nessa cozinha que eu tava , que eu trabalhei por último, dentro da hierarquia de cozinha eu nunca ia conseguir ser chef de cozinha ali porque já tinham as pessoas que estavam qualificadas para isso e que o dono não iam tirar elas dali. E se fosse para trocar por uma outra pessoa, então demoraria muito tempo para chegar como chef de cozinha dentro daquela empresa. E o fato de trabalhar com hora pra entrar e sem hora para sair, isso começou a me deixar muito cansada, e pensar se essa era realmente a profissão que eu queria, porque era muito tempo de pé, muito desgastante, eu acordava muito cedo e ia dormir muito tarde, eu não tinha final de semana que é quando a gente mais trabalha, principalmente em restaurante né, e feriado, então , e daí na época eu namorava e aquilo também estava sendo um problema pra mim, e as minhas amigas todas faziam feriadão, iam viajar e eu sempre ali tendo que trabalhar. E eu muito nova ainda né, com 24 anos e aí eu pensei por que não tentar alguma coisa, hã, trabalhando com a minha carga horária e da minha maneira, né, já que eu já tinha uma certa experiência.

E aí eu fiquei mais um tempo dentro dessa empresa e saí para abrir meu próprio negócio. Eu claro com a experiência que eu tinha eu ainda precisava buscar mais trabalho , me dedicar mais porque eu sabia que não ia ser fácil, ter que pesquisar como seria construir uma empresa, o que eu precisaria pra isso, que plano de negócio eu ia ter que fazer pra fazer isso dar certo né. E aí eu conversando com uma amiga minha que era nutricionista , também estava precisando de algo a mais dentro da profissão dela e via a necessidade nos pacientes dela de ter uma alimentação mais equilibrada. E foi daí que a gente construiu a empresa de comida congelada, onde a gente uniu a parte da gastronomia com a minha parte do sabor e a parte dela da nutrição assim. Então a gente hoje está com a empresa a 8 anos, já tem uma filial, e vendendo super bem, a gente tem uma aceitação super grande no mercado, o pessoal adora, e pra mim foi um desafio muito grande porque eu saía de uma faculdade onde tu aprendia alta gastronomia , e trabalhar com congelado

seria retroceder a esta alta gastronomia por... eu digo por tu não conseguir representar tão bem dentro de uma embalagem congelada o produto que tu realmente queria entregar para o teu cliente. É diferente de tu ir em um restaurante que tu vai decorar da melhor maneira aquele prato, tu vai fazer tudo, a pessoa vai comer com os olhos, assim, né, a gente diz, e no congelado foi um desafio muito grande porque eu tento dentro da apresentação do prato trazer isso pro cliente só que eu me preocupo muito mais com a questão do sabor, né, pra não perder justamente as propriedades porque tem toda uma série de questões de como tu vai, há, o tempo de cocção que tu vai deixar o alimento para depois de aquecido ele vai se transformar em um outro alimento, e aí congelado ele vira um outro alimento e aí foi todo um trabalho pra conseguir chegar no que hoje são os pratos que a gente vende né. Mas é um desafio bem grande e a gente tá super satisfeito com o resultado das pessoas assim, o pessoal elogia bastante. E pro futuro, seria ampliar muito mais as vendas assim, hoje a gente já vende para algumas lojas de produtos naturais. O que a gente anda percebendo é que o pessoal tá muito mais para a linha de baixa caloria e tá deixando de comer aquele parmegegiana, aquele arroz feijão com carne de panela, então a gente acredita que a gente vai começar a dar seguimento muito mais para a linha light do que para a linha tradicional. E também a gente pensa em futuramente abrir uma lojinha junto com os congelados e ter opção de comida mais saudável assim que é o que o pessoal vem buscando. E paralelo a isso eu trabalho com eventos. Se tem um aniversário e alguém para 50 pessoas, 100 pessoas, 200, casamento, eu também faço em paralelo à empresa, que é onde eu me dedico no final de semana pra fazer isso, porque a empresa funciona de segunda a sexta, então eu teria o final de semana livre para me dedicar aos eventos né. Aí eu monto o cardápio, apresento, faço degustação para o interessado. E vamos tocando. Penso também em trabalhar com consultoria, né, porque eu acredito que dê dentro dessa nossa experiência da empresa, eu consiga levar para as outras pessoas que estão iniciando nesse mercado a nossa experiência, inclusive já teve 2 amigas minhas que abriram empresa de comida congelada e elas vieram aqui para ver e a gente conseguiu passar um pouco da nossa experiência e o que a gente tem a dizer sobre esse mercado, né, que é um mercado que tá crescendo absurdamente. E eu acho que crescer como empresa e ter justamente essa ... poder abranger um pouquinho mais, só que o cuidado que eu tenho muito é de não ir

muito... não querer trabalhar demais. Hoje eu escolhi ter a empresa porque eu queria ter os meus finais de semana livre, eu queria ter os meus horários, mesmo sabendo que pode ser que a empresa exija mais de mim, mas aí é a minha empresa e eu preciso de fato trabalhar mais de fato porque ela é minha, né, mas foi a minha escolha né, poderia hoje estar trabalhando em restaurante, não sei, como chefe de cozinha ganhando muito mais em um restaurante mas com uma vida muito mais cansativa, né, e agora em virtude do casamento a gente planeja ter os filhos então tudo isso envolve também dentro de uma estrutura, porque é o teu corpo que tá exposto ali tendo que estar em pé trabalhando, indo atrás.

Hoje eu trabalho um pouco menos na cozinha porque eu já consegui passar um treinamento para a Nilze e para todas as pessoas que passaram a trabalhar com a gente aqui então eu consigo tá relaxando um pouco mais e tá pensando em pratos novos, em estar fazendo novos testes para ampliar cardápio então eu consigo me dedicar a outras coisas da empresa que não só a cozinha, que também é uma questão bem interessante que é a construção do prato, que tu tem que ir fazendo testes, tem que ir fazendo a ficha técnica, porque tudo a gente trabalha com ficha técnica pra ter padrão. Então por essa razão também é que tu precisa te dedicar mais, mas não me arrependo da minha escolha, tô muito feliz e tento passar tudo que eu um dia aprendi com outros chefs, cozinheiros, que trabalharam comigo ao longo das cozinhas que eu passei, tentar passar o conhecimento que eu tenho pra eles, né. Isso que eu acho que é o mais importante. Eu tô bem feliz por isso.

Quando pedido para falar sobre um ponto negativo e um ponto positivo da profissão:

Estava falando do tempo de trabalho com a vida pessoal. São escolhas, né. Eu acho que a parte da gastronomia não é um mar de flores que nem as pessoas acham que é quando tu entra na faculdade. A faculdade te mostra o glamour, o chef assim assim assado, as comidas, toda aquela parte requintada, mas a prática ela é totalmente diferente. É bem diferente, Então eu tomaria como um ponto negativo, hã, essa questão do desgaste físico, né, da profissão. E o ponto positivo pra mim sem dúvida é a satisfação do cliente de tu estar fazendo um produto que a pessoa coloca na boca e nossa, tem as sensações até da infância assim. Que nem uns dizem 'nossa, essa comida além de parecer comidinha caseira com sabor diferenciado me lembra muito da infância. Então tu conseguir resgatar isso numa

pessoa com uma colherada, isso aí é o mais gratificante, a pessoa tá comendo agradecendo por tá comendo aquilo de ser tão bom assim. Acho que essa é a parte mais positiva assim. Que é o que te faz, pelo menos me faz cozinhar , é o dar prazer às pessoas né. Porque comer é prazer, então acho que essa é a e é uma necessidade também. Então ti vê também que hoje muito tá ampliando esse mercado não só dos congelados mas das pessoas quererem se qualificar como cozinheiro, chef de cozinha, tá crescendo esse mercado também, as vezes por necessidade de aperfeiçoamento dentro das cozinhas, porque antigamente tu via esses restaurantes, tá, comida trivial ali, mas eles não tinham o cuidado por exemplo, com quanto tu tá usando de óleo, com quanto tu tá fazendo de arroz, o cuidado de deixar o arroz em banho maria al que vai ressecando ressecando ressecando, eu acho que esse mercado tá querendo renovar um pouco a construção do que é a gastronomia. E tá se dando bem eu acredito porque cada vez tá sendo mais valorizado né, a gastronomia.

Maurício: e tem aberto mais cursos, né

Maria– Exatamente.

(falamos por um breve momento da abertura dos cursos da PUC e da UNISINOS – POA)

Maria - Só que também acho que as pessoas têm que ter muito cuidado porque eu tive 3 estagiárias do curso aqui do <escola> que o conteúdo era só na apostila. Eles não tinham uma aula prática deles, Tu tinha que seguir o que tava escrito na receita e ponto. Os professores não pegavam eles 'então tá ô Maurício , deixa eu te ensinar Maurício, tu tá fazendo errado, é assim assim assim que se corta. Tu tem que deixar a frigideira esquentar por tanto tempo pra tu poder largar o ...". Então eles não têm esse cuidado. Eu sei porque me contaram. Os alunos me contaram, eu nunca fiz o curso do <escola>, eles me contaram que era assim. Muitas vezes eles diziam que tavam aprendendo muito mais comigo , que era eu praticamente uma professora particular deles ali do que lá no curso. Então à vezes tem que ter muito cuidado qual o conteúdo que os cursos vão estar te ensinando né, pra ver se realmente é válido. Porque é aquele negócio, tu sair de um curso do <outra escola> de seis meses e dizer que tu é chef ... o que que tu tem de bagagem pra dizer que tu é isso né ? Então as pessoas acabam se confundindo na hora de classificar algumas coisas né .

Maurício: Como tu percebe que acontece o desenvolvimento técnico da carreira. Se tu percebe que existem etapas, se percebeu isso na tua ou de colegas de profissão.

Ane- Na verdade é uma carreira bem difícil né, porque as portas inicialmente não são muito abertas para quem tá começando. Quando tu inicia tu é ali o que começa a picar as coisas, é o auxiliar do auxiliar, às vezes até lavando louca, então até tu chegar a ser chef tem que adquirir experiência né, dentro de um trabalho de cozinha, buscando oportunidades de entrar no mercado e buscando oportunidades para tu garantir teu espaço dentro da cozinha onde tu tá trabalhando, pra tu poder ser valorizado e subir de posto. Se tu tem conhecimento, a prática, estuda, tu vai conseguir evoluir mais rápido do que uma pessoa que não tem conhecimento nenhum e que tá aprendendo na prática, entendeu? Digamos assim ó, eu que fiz um curso de formação em gastronomia, eu já parti de um conhecimento técnico, e também práticas, porque eu tive aulas de cozinha, inclusive quando eu entrei numa cozinha eu já sabia lidar com várias coisas, então pra mim era mais fácil, né. Então, claro, eu me deparei com várias situações onde eu não sabia, que eu tive que aprender na marra mas foi muito mais fácil eu conseguir construir minha carreira já com um currículo, com experiência, do que se eu não tivesse formação nenhuma.

Entrevistador – Com relação à carreira de chef, tu percebe que existem fases? O grande desafio é chegar a chef, ou depois tu tem alguma diferenciação, tipos diferentes de chef

Maria – Existem classificações dentro de uma cozinha né, o auxiliar ali, o cozinheiro, sub chefe e o chefe, né, existe essa hierarquia. Hã... quando tu chega no sous chef é o teu limite, por que tem espaço na cozinha, digamos, que o sous chef tá tentando chegar a chef, mas se aquele chef não der espaço pra ele subir de posto, ele vai ficar sempre naquela mesmice dentro daquele ambiente de trabalho, a não ser que ele vá para um novo espaço e por ser já um sub chef que ele consiga um novo, como se diz, um novo posto dentro daquela cozinha. Mas muitas vezes também as pessoa se denominam chef sem ter um bom conhecimento, uma bagagem, porque hoje em dia tá muito visada essa profissão. Então tem inclusive vários lugares, um nicho de estudos da gastronomia mas as pessoas não conseguem entender que existe todo um processo até tu chegar numa cozinha e dizer 'ah, eu sou chef de

cozinha', fazer um curso de gastronomia e dizer que é chef de cozinha , entendeu? É, porque é forte isso, de chegar e dizer 'eu sou chef, tu tem que assim, dar 'peitão', porque é muita coisa, conhecimento, muito mais... não digo a prática, porque a prática até um cozinheiro, é porque faz, mas a teoria das coisas e o conhecimento de como tu usar ingredientes e métodos de cocção e várias outras coisas que só quem realmente tem o estudo e chão, de vida, pode dizer isso né.

Entrevistador: Como vocês se mantêm atualizados?

Normalmente é a base de estudos, cursos profissionalizantes, de alguma área que tu queira aprender mais por exemplo... ah, tu vai fazer um curso só de corte de carne, ou de desossa, ou tu vai aprimorar processos , de, hum, molhos , alguma coisa que tu pode ir aprimorando dentro do teu conhecimento, mas livros, ler bastante... O principal conteúdo tá ali dentro da leitura dos livros. Claro hoje tu encontra muita matéria na internet assim né, mas nos livros de gastronomia acho que são essenciais para se manter o conhecimento e também fazer algum curso de especialização dentro do ramo que tu quer seguir né.

Maurício: Cursos tipo workshop assim?

Maria : É, tipo um intensivo que tu pode estar fazendo. Eu me formei no que chamam de tecnólogo. Na época que eu me formei em gastronomia a onze anos atrás, me faltava uma cadeira que eu acho que é o que eles inseriram na gastronomia, então eu teria que estar fazendo mais esse meio ano que é pra eu poder aprimorar mais ainda o meu curso que eu não fiz porque não existia. Antes a faculdade era em dois anos e meio, hoje ela é em três anos. Que ele ainda tem mais esse pedaço de curso que eu não sei te dizer aí o que eles têm de programa pra completar essa carga horária para um bacharel. E claro né, tu vai vendo, acompanha, o que os colegas fazem, colegas de profissão que tu vê nas redes sociais e tu vai vendo coisas mais específicas. Ah, um curso de risoto, curso de sommelier, coisas assim que a gente aprende aí na faculdade mas quando tu tá aí é mais específico, é só para aquilo ali do que na faculdade.

Joana, Sexo Feminino, 40 anos

Hã... a gastronomia foi minha segunda opção de carreira, tá. Eu... na verdade talvez até a terceira, não sei. Eu... dava aulas de inglês , que eu tinha morado for a e

trabalhado em restaurantes de garçom quando eu morei for a, né. E aí, há... eu me formei em jornalismo primeiro, e aí eu trabalhei uns 4 5 anos na e não tava feliz, assim. E aí eu comecei a lembrar, de querer ir embora de novo, né, e o que eu teria feito se eu tivesse morado for a, que eu não queria ter voltado, eu voltei só porque meus 4 anos que tu pode trancar a faculdade estavam acabando e meus pais meio que disseram 'Não, tu volta, termina tua faculdade e depois se tu quiser voltar tu volta' né, e aí eu comecei a pensar o que eu faria. Nessa época eu dava aula de inglês e trabalhava com assessoria de empresa. E aí eu tinha resolvido fazer... tinha acabado de lançar o curso da Unisinos de gastronomia e eu fui fazer o vestibular assim super de boa, sem estudar, sem nada assim, e eu tirei o primeiro lugar no vestibular. E eu achei que era um sinal na minha vida, já não tô feliz assim, e tal, vamos tentar ver o que que é. E aí resolvi entrar na gastronomia, e quando resolvi entrar na gastronomia resolvi mudar um pouco a minha história assim, porque, enquanto eu estudava uma coisa eu trabalhava com outra

Enquanto eu estudava uma coisa eu trabalhava o outra não é para tanto para me sustentar e aí eu disse não pera aí vou começar do zero de novo para aprender direitinho e aí comecei a fazer estágios comecei a louça salada e tal isso enquanto eu fiz gastronomia baixei muito no nível de vida né para conseguir sobreviver com isso. E aí quando eu me formei eu já comecei a trabalhar em restaurante, eu trabalhava fazendo estágio eu conheci um chefe que me convidou para trabalhar com ele em um restaurante Tailandês e era o que eu queria que nessa minha estadia chora e o seis meses aí eu fiz um os cursos de gastronomia por lá

É uma das áreas que eu gosto e a classe gastronomia oriental assim e dali eu fiquei fui trabalhando em vários restaurantes aos poucos comecei a fazer eventos sozinha depois eu trabalhei na usina de massas por 2-3 anos e aí eu recebi uma proposta para ser econômica do clube _____ do Sul. O economato é uma profissão diferente não sei se tu já ouviu falar dessa palavra. O economato é o responsável por toda a entrada de alimentos e bebidas dentro do clube e ele atua em diversas áreas desde o por exemplo assim lá no clube a gente acende a churrasqueira realmente atleta almoço para os ossos em geral almoço final de semana a lanchonete aberto dia inteiro os casamentos as festas era tudo junto a pessoa era responsável por isso Eu fiquei lá 9 anos e eu tava trabalhando muito muito muito muito muito muito 18

horas por dias era o normal e eu tava ficando meio louca hahaha E aí eu parei, eu sai dali e vi que não era isso que eu queria, né, na verdade eu não queria trabalhar tanto e me estressar tanto, né. Queria viver uma vida um pouquinho mais normal assim estar com a família em momentos porque a gente sempre trabalha muito na diversão dos outros né. Então a gente nunca está presente nos momentos tipo casamento da família, aniversário de não sei quem, apresentação de final de ano de escola, a gente nunca tá né. E aí eu resolvi priorizar um pouco isso na minha vida e comecei a trabalhar em eventos menores sai lá do clube fiquei um tempo sem trabalhar e aos poucos estou começando a trabalhar mas mais micro assim sabe trabalhando com eventos de 20 poucas pessoas na casa das pessoas e tal para ter um pouco mais de vidas eu acho que a gastronomia ela tem duas dois tipos de profissional né, uma as pessoas que estão na cozinha por falta de opção que tem muito né, que tá lá porque não tem outra coisa para fazer então não consegue um emprego de escritório sei lá do que é de vendedora e tal e nós vamos para gastronomia, por falta de opção esqueci tudo para estar na gastronomia geralmente o pessoal que fez algum curso.

E que esse de qualquer forma todos esses tem que ser as mesmas coisas, não estar presente nos momentos né, o glamour que pintam na vida de cozinha não existe nem na vida de jornalista quer dizer jornalista eu não sei porque eu não fui muito jornalista hahaha né mas não é bem diferente assim aquela coisa de trabalhar em um escritório. Trabalhar de segunda a sexta nada disso se aplica a gastronomia, e essa minha história não sei por mais que eu quero que me ajude em algumas áreas ou não eu tenho 40 anos me formei em 2006 sou solteira não tenho filhos. Não, deu, minha vida não permitiu Acho que sim Acho que muito muito por causa disso não consegue É muito raro ter uma vida pessoal né na gastronomia, tu não tem tempo. Ah, festa de Natal tu tem que fazer com que os clientes almoço Dia das Mães tu tá com teus clientes sábado à noite todos os amigos e não sair, tu tá onde? No restaurante né.

E assim, muitos namoros meus terminaram por causa disso também né, porque tu nunca tem tempo de estar com a pessoa naqueles momentos que é importante para a pessoa né: sábado de noite ou domingo meio-dia né não existe o nosso ritmo é outro ritmo, né. A gente quer por exemplo sair no domingo de noite

porque segunda-feira a gente trabalha à noite domingo a noite ninguém quer sair, todo mundo trabalha cedo no dia seguinte. Essa é uma das dificuldades assim, eu conheço tem várias pessoas do meu convívio são mulheres que têm filhos que trabalham na gastronomia e tal mas eu não tive não foi por esse caminho assim, não não sei dizer porque assim.

Maurício - Sobre os 2 tipos de profissional que tu citou, a ascensão é a mesma? Qual era a tua ideia quando tu começou a trabalhar com isso?

Joana: Eu queria ter experiência na cozinha. Eu queria ser chefe de cozinha mesmo e não, é uma coisa que por exemplo assim: tu sai da faculdade de medicina e por mais que seja um médico em residência, né. Tu sai da faculdade de gastronomia não é um chefe de cozinha, tu só vai te tornar um chefe de cozinha no momento que eu tiver uma cozinha para chefiar. Isso não... as pessoas chamam muito assim a minha profissão 'ah eu sou chefe de cozinha'. Tu chefia uma cozinha?', não, eu sou cozinheiro blablabla'. Então tu não é chef de cozinha, tu é cozinheiro. Que as pessoas têm preconceito né. Parece que não tem status assim, e as pessoas saem da faculdade com esse... elas vão passar pelas mesmas coisas que as pessoas que as pessoas sem formação passaram claro que tipo assim as áreas da cozinha passar pela pia pela salada por atividades mais simples atividade auxiliar de cozinha pra depois tu ser um cozinheiro, ser um chefe de partida não é de cada não sei se começou a estudar já tem alguma coisa assim das escalas de cozinha. Quem se forma entra como auxiliar de cozinha por mais que esteja lá no seu diploma esteja lá 'chef de cozinha'. É uma denominação ... na verdade eles nem chamam, tu recebe o diploma como tecnólogo em gastronomia né.

Maurício: As Vagas de trabalho são formais?

Joana: Você trabalha em um restaurante normalmente tem carteira assinada normalmente tenho carteira assinada pelo básico da categoria por mais que tu exerce uma função diferente né Por toda aquela questão de imposto tal do pagamento por fora tem que tudo isso dentro da cozinha mas as pessoas estão normalmente empregados com carteira assinada né trabalha em um restaurante Quando tu vai para o setor de eventos aí é outro departamento aí tu trabalha só com freelancer né. Ou por exemplo um caso Ramon por exemplo ele é funcionário da empresa na área de eventos né.

Um ponto positivo da tua carreira e um ponto negativo eu acho que o maior ponto negativo é essa privação do convívio social e as longas horas né não existe por exemplo assim tu tem uma festa que a festa o jantar começa às 9 horas não existe como tu fazer esse jantar sempre ter começaram muito cedo e o intervalo o dentro da cozinha é uma coisa veio até para se tu não tá com as coisas atrasadas e horário para o evento não muda né. E esse evento pode atrasar as vezes, então... Hahaha E aí então e aí que tu vai para essas longas horas né Tu entra 8 horas da manhã ou 7 horas da manhã e sai duas três da manhã, acho que esse é o maior ponto negativo que te priva de muitos momentos sociais assim com a família ou família ou amigos, tudo né.

Um ponto Positivo eu acho que faz parte da gratificação de tu fazer um bom trabalho Se não receber um elogio de um cliente ou por exemplo quando se trabalha em restaurante quando termina o plantão né que há momentos do restaurante aberto e deu tudo certo essa é uma gratificação a maior crítica a maior gratificação que vai encontrar acho que é o que todo mundo vai te dizer assim que é essa coisa. O retorno que vem do cliente. Essa é a maior gratificação o maior ponto positivo e varia muito , o restaurante para o evento ele varia muito assim. E até porque tu tem vários tipos de restaurante, um mais padrão, né, por exemplo um Applebee's ou sei lá, até Marcos Restaurante tal que todos os pratos tem que sair iguais, todos os dias seja feito pelo chefe ou pelo auxiliar que tá lá , pela equipe que tá lá para servir né. Normalmente é feito pela equipe e não pelo chefe, mas é o chefe que treinou. E um chefe cozinha autoral mais ou menos que faz por exemplo como era restaurante do Floriano antes ou como é o Hashi hoje que eles fazem menus , degustações, temporários que o Chef bota mais a mão e vai mudando esse cardápio né. Tu tem ou muito padrão ou uma parte mais autoral flexível assim. Esse cara que faz uma cozinha a mais autoral e mais flexível e ele acredito que ele tem uma realização maior porque ele testa mais, e já num restaurante maior mais padrão tu tem essa robotização assim que todos têm que sair iguais independente do que for. E no evento tu não escolhe né quem escolhe ao cliente e o cliente, ele vai querer agradar o maior número de pessoas. Então normalmente os clientes tendem a pedir sempre as mesmas coisas. Eu sempre disse que na época por exemplo que eu vendia os

casamentos essas coisas no clube , e tinha o filé com molho de cogumelos, que eu tirei do cardápio. Eu não aguentava mais porque todo mundo pedia esse. Aí assim tu consegue dar uma mudada, mas as pessoas, por exemplo o petit-gateau já passou já passou a era do petit-gateau ninguém aguenta mais comer petit-gateau,mas ainda vai ter que a gente vai chegar e vai dizer 'ah eu quero petit-gateau". E aí tu vai fazer o petit-gateau pro cliente. Que no restaurante tu não tem ... são áreas distintas assim né, quem trabalha com eventos, eu te falo porque eu trabalhei com tudo isso né, você trabalha com o evento, restaurante. Trabalhei na casa de massas que é uma coisa bem robotizada, trabalhei na Pizzaria também, que essa coisa mais do padrão assim trabalhei muito com um evento no clube, nesses 7 anos que eu passei lá né então são áreas bem diferentes que trazem realizações diferentes mas todas elas acho que é mais mais ou menos por aí não sei se eu te respondi “.

Maurício - Quais os teus planos para o futuro?

Joana – Não, eu não planejo mudar de área eu planejo conseguir unir o trabalho na cozinha com a vida social e isso é o que eu almejo né mesmo que vai ter que abrir mão de algum posicionamento financeiro ou algum status alguma coisa eu acho que para mim que fiquei quase 12 anos trabalhando nesses horários eu para mim hoje o que importa é ter mais tempo com a família e os amigos é conseguir. Isso é o que eu busco para minha carreira agora.

Murício - Como ocorre o desenvolvimento da técnica ao longo da carreira? Existem etapas?

Joana: Bem, a aquisição da técnica ela é bem.. como de qualquer profissão, assim. Ela é uma formula que tu vai aprender . É tentativa e erro. Tu vai errar, uma duas vezes, qual a formula mais certa, e alguém vai te passar essa técnica, um professor, ou um livro, né, vai muito das oportunidades que tu tem, se tu passa por chefs dispostos a te ensinar e o teu interesse. Por exemplo, se o teu interesse é culinária francesa, técnica francesa, e aí tu vai trabalhar com um chef francês e aí ele, hã... te ensina várias coisas, ou então tu vai em livros, né. Tu vai... a técnica assim é, eles até falam, é como aprender música, tu aprende as notas musicais, e depois, a parte mais de criação, que é uma parte que é depois que tu já tem aquela técnica dentro

de ti, que tu vai conseguir modificar ela e ah... mostarda. Eu tava vendo agora, tem um cara que tá fazendo mostarda com fermentado de tucupi. Tá primeiro o cara aprendeu a fazer mostarda, aí a partir da mostarda ele trocou o vinagre, aí ele vai substituir o vinagre por uma outra coisa. Então, a técnica é uma formula, que uma vez que tu domina essa formula é que tu vai conseguir fazer adaptações e criações, né. Eu acho que a técnica é a base do conhecimento. Tu só vai conseguir fazer uma coisa se tu tem a técnica. Só que tem pessoas que têm a técnica sem ter o conhecimento. Por exemplo: A tiazinha lá ela vai fazer guisado, a dona de casa, ela sabe que ela não pode botar o sal antes, que se ela botar o sal a carne vai empelotar, sabe Primeiro faz toda a carne e depois faz o sal. Ela sabe disso. Como ela sabe? Porque ela aprendeu, porque ela viu alguém fazer, porque ela fez uma vez e deu errado, fez a segunda e deu certo, são pessoas que não têm o conhecimento formal da técnica, né, mas ela tem a técnica. Não sei se tu me entendeu.

Entrevistador: Vocês trabalham com bastante gente nova, e gente com e sem formação, não sei se ainda existe, se é meio a meio, qual a proporção.

Joana: Não, a maioria é sem formação. A equipe de cozinha, auxiliar de cozinha é sem formação.

Entrevistador: Depois de te tornar chef, tu nota que existem fases depois disso, ou seja, a carreira de chef tem fases?

Joana: Tá, vou falar um pouco contigo das denominações, né, se chama brigada de cozinha, tá. Por que brigada? Porque é tipo quartel, porque a cozinha tem que funcionar, hã... não adianta todo mundo querer fazer todas as coisas em uma hora. O chef é como o maestro né, e as pessoas estão ali para tocar a música dele, né. Então por exemplo, tu vai entrar na cozinha descascando batata, descascando cebola, lavando os verdes, muitas vezes tu começa nas saladas, às vezes sobremesas, montagem, isso dentro de um restaurante né. E aí tu vai pegando conhecimento . Por exemplo, no restaurante onde eu trabalho, a carne é a última coisa que tu vai pegar. Porque é um produto mais caro, então é a última coisa que tu vai pegar. Então tu começa pela cebola, pela batata, vai, né, começando por coisas que exigem menos técnica e conforme tu vai adquirindo essa técnica tu vai pegando outra coisa. Na maioria dos restaurantes a última coisa que vem é a carne, a

proteína, que se tu errou a proteína tu vai botar for a e é caro, e já te exigem que tu tenha uma certa técnica. Dentro da carreira de chef eu acho que a maioria das pessoas se denominam cozinheiros. Eu me denomino cozinheira, porque o chefe é um estado, tu está chef naquela cozinha, né. Naquele momento tu á desempenhando aquela função. Eu, há... digamos assim, quando eu, eu brinco né, quando perguntam 'qual a tua profissão? Eu digo que eu sou cozinheira. "Ah não, mas tu é chef". Não, eu já fui chef, hoje eu não chefio ninguém, então... Existem algumas escalas formais, que é o primeiro cozinheiro, o segundo cozinheiro, o sous chef e o chef, né. Tem o auxiliar e aí tem todas essas denominações que se usa ainda que se usa ainda a língua francesa, que é quem primeiro estudou a gastronomia e aí por isso tu tem a palavra chef e sous chef, mas eu acredito que o ser chef é um estar chef, que de fato tu é o chef daquela cozinha, tu é um cozinheiro chef, um chefe dos cozinheiros. Não sei se respondi tua pergunta.

Entrevistador: a próxima pergunta é de tendências que existem no meio de vocês, como que vocês fazem para se manter atualizados?

Joana: Falando em tendências né. As tendências elas são quase como movimentos do mundo né. Então por exemplo, a gente teve o movimento de fazer as coisas com mais cuidado, com mais, né, que muitas áreas falam de aware, de estar awareness.

(interrupção pela campainha)

E tem essa macrotendência na cozinha que hoje é um foco nos ingredientes. Que teve uma época que o que bombou foi a cozinha molecular, então se pegava o nitrogênio botava na comida, a lectina de soja que fazia virar espuma, e tudo meio que foi passando, mas eu acho que meio que foi passando porque as pessoas saturaram daquilo, né, as pessoas não queriam comer espuma, não queriam comer... esfera, queriam comer comida de verdade. Daí, há... eu acho, em particular, que a maior inspiração e lugar para buscar novas técnicas e esse tipo de coisa é viagem. Muitos vão ao encontro do produtor. Então vai lá conhecer o lugar onde é, que tipo de batata ele planta, que tipo de coisa, que tipo de produto ele vende, em contato com os autores pra ver as obras, pra ver qual que é a comida mais barata, e aí começou uma parte de aproveitamento de umas artes de alimento que não se usava. Bom, não se usava quando Não se usava nos anos 90, porque na época da Guerra as pessoas comiam as cascas de todas as frutas, todas as

partes do bicho possíveis, né, então acho que tudo isso são ciclos, tu tem que sempre buscar esse conhecimento dentro do... na vida né. Tu vai buscar um pouco em livro mas livro tu vai pegar o livro de quem De uma pessoa? Então tu vai atrás de uma técnica específica, livros que falam de técnicas, técnica de comida asiática, hã... mas eu acho que tu vai buscar tendência em tudo que é lugar, né tu vai atrás do produtor e hoje em dia a grande tendência é esse foco ao ingrediente, né tu vai ver que aquele ingrediente... que aquele ingrediente tenha o gosto daquela comida. Que o tomate tenha gosto de tomate, vou server um tomate que não tenha gosto de beterraba, porque se não eu te sirvo uma beterraba, né. Hoje em dia tá um pouco assim, acho que mais ou menos assim que a gente busca isso, assim, acho que é muito pessoal, varia muito de cada um para encontrar novos métodos, né, e novas formas de fazer a mesma coisa. E aí tu vai tentando. Eu acho raro as pessoas que chegam em casa e fazem alguma coisa, porque eu não consigo, ahahahah, eu acabo desenvolvendo dentro do restaurante, que eu chego em casa e quero pedir tele entrega, hahaha, que alguém faça o trabalho pra mim.

JOSÉ, SEXO MASCULINO, 44 ANOS

Maurício: Como a gastronomia entrou na tua vida?

José: Então, o meu pai era dono de restaurante, desde quando eu era criança. E eu praticamente cresci dentro da cozinha nas férias, que eu ia passar as férias com ele (os pais eram separados) em Florianópolis e acabava ajudando ele no restaurante. E aí já era uma das opções que eu tinha para estudar, que eu sempre gostei de cozinhar, né, e eu acho que vendo aquele dia a dia de cozinha fui tendo mais vontade de fazer curso e de me aperfeiçoar na área. E também assim, pelo fato de a minha família ser muito ligada, assim, à comida, né, minha avó paterna cozinhava muito bem, minha avó maternal também cozinhava muito bem, as festas eram grandes, era todo mundo em volta da mesa, as celebrações eram todas em casa, a gente não comprava nada fora. Acho que tudo isso ajudou bastante, influenciou, para que eu gostasse de cozinhar.

Maurício: E quando é que de fato tu resolveu ir para essa área, o que te impulsionou? Em que momento de vida que tu tava?

José: Então, eu trabalhava na área de compras de uma loja de departamentos lá em Curitiba já tinha um tempo, mas eu não tava satisfeito com o meu Trabalho, Um dia eu me desentendi com o meu chefe, e eu acabei saindo da empresa, e com o

dinheiro da indenização eu pensei 'o que que eu vou fazer agora?' e aí por coincidência eu tava passando na frente do Senac, e eles estavam fazendo uma seleção, que é uma espécie de vestibular, né de uma turma nova que ia abrir do curso de gastronomia que na verdade eram as duas primeiras a nível superior, que antes só tinha técnico, curso para cozinheiro, normal, auxiliar de cozinha e tal, e eu entrei para ver, peguem um panfleto, falei com as meninas, e achei muito interessante, a metodologia deles, fui pra casa, pensei um pouquinho e uns dois três dias depois eu fui lá e fiz minha inscrição. E foi uma coisa que... eu sempre gostei mas não foi tão planejada. Eu pensei assim 'eu vou fazer uma faculdade de gastronomia' e fiz, num momento que impulsionou assim. Eu saí de um emprego que eu não gostava, numa área que eu não gostava, e sempre quis fazer alguma coisa em uma área que eu goste de fazer, então como cozinhar era uma coisa que eu gostava muito, e eu cozinhava bastante em casa com os amigos, e nas festas, sempre fazia bastante coisa, então eu acho que aquele envolvimento foi que eu decidi que ia fazer faculdade de gastronomia mesmo.

Maurício: E durante, ou após o curso, quais foram as tuas experiências, o que tu fz até ter mudado de profissão (hoje é cabeleireiro)?

José: Então... lá eu não tinha condições de trabalhar. O curso era meio extenso e a gente só tinha folga no domingo, eu não tinha opção de trabalhar, a gente tinha que estudar. A gente começava as 8 da manhã e ia até as 17h sem muito intervalo, tinha o intervalo do almoço mas o intervalo do almoço era lá mesmo. Mas o curso em si já foi uma experiência muito boa, porque o estilo, a metodologia do Senac na época era muito interessante dos outros cursos, a gente tinha muito pouca aula teórica, 90% do curso eu acho era prático, então a gente entrava quase que direto pra cozinha e tinha a rotina de um restaurante, que o Senac tinha o restaurante escola, assim. Então eles atendem o público meio dia, atendem eventos à noite, e a gente já entra numa rotina de quem tá trabalhando em um restaurante.

Maurício: Vocês trabalhavam naqueles restaurantes do Senac?

José: Sim, era restaurante escola, então assim, então era como se trabalhasse em um restaurante mesmo. Quer dizer, a gente tava trabalhando num restaurante mesmo só que como aluno né. Então a gente tinha rotina, de chegar de manhã, função da higiene, são regras que eram bem rígidas assim, não podia usar barba, o uniforme tinha que estar impecavelmente limpo, tinha setores que a gente ia

mudando conforme ia passando, a gente ia para vários setores, por exemplo, tu começa o curso, e lá o curso é por bimestre, cada bimestre, então tu começa lavando alface, picando coisa, fazendo preparação para saladas e conhecendo os legumes, a forma correta de higienizar, os cortes que se usa na gastronomia, né, e a gente fica aprendendo isso. Passando por isso, sendo aprovado né, que a gente tem prova e tal, a gente passa pra uma parte que é das carnes, que eles chamam de boucher, que é toda a parte de açougue, vai aprender sobre o filé, a porcionar, a limpar peixe, a limpar carne, saber os cortes, a destrinchar, desossa, tudo isso, aí é uma sequencia, aí tu vai aprender a grelhar as carnes, a temperatura correta, quanto tempo fica, o ponto certo das carnes, uma etapa por vez até chegar na parte mais interessante que é a parte de criação. Que daí tem um chef suíço que desenvolve essa parte de criação, fazer receita autoral, né, e finaliza depois com a parte de sobremesa, de confeitaria. Então o curso em si já foi uma experiência bom interessante, porque a gente fica o dia inteiro né, é praticamente de segunda a sábado das 8 da manhã até as 5 da tarde é bastante tempo, então tu acaba convivendo bastante com os colegas. Mais do que com a família na verdade. E isso é bem bacana, porque as pessoas saem de lá bem preparadas para assumir uma cozinha. Ao contrário de certas faculdades que não te preparam pra isso. Às vezes a pessoa vai lá, tem uma cadeira lá, uma cadeira aqui, faz uma coisinha lá uma coisinha aqui e não tem toda essa experiência do dia a dia né. Que tu servir o público, ah voltar o prato, o ponto da carne não era esse, era aquele, faz de novo, eia assim até acertar. Quase estar dentro de um Masterchef a semana inteira, com gente te dando nota porque a gente tem nota por desempenho, gente te avaliando, teu comportamento, como é o comportamento com os colegas, se tu não te atrasa, se tu tá chegando no horário, se a roupa tá limpinha, se tu é uma pessoa organizada, tem tudo isso conta. É bem puxado mas é muito interessante. E aí depois eu fiz estágio, fiz 3 estágios, que eram obrigatórios, né. Os últimos estágios foram muito bons, o terceiro estágio depois que eu terminei eu fiquei trabalhando um ano ainda, em um bistrô, entrei como sous chef e quando eu saí eu já era o chef da cozinha, já tava coordenando a cozinha. Muito bacana, assim. Bem interessante.

Maurício: Tá, e tu entrou na salada, assim, que é onde geralmente o pessoal começa?

José: É na verdade assim, como é que funciona lá. Todo mundo quando entra, entra

na mesma etapa, primeiro a gente faz 4 meses só de aula teórica, eles preparam a gente pra ir pra cozinha, por exemplo, a gente faz aula de psicologia, a gente faz aula de sociologia, a gente faz aula de nutrição, deixa eu lembrar as cadeiras que tinham lá. Era sociologia, psicologia, algumas relacionadas a alimentação assim, nutrição, até aula de matemática a gente tem. Porque tem pessoas que não lembram como é que faz para fracionar, enfim, e isso a gente tem que saber bem certinho né. E aí depois quando vai para a cozinha começa né, a primeira etapa vai lá pra parte da salada que é o que eles chamam de garde manger, que é a parte de saladas, aí lava tomate, alface, cenoura, pica, que tu trabalhava na época com a cenoura tinha que ser moldada no formato que eles pediam, tinha que ser tudo igual, a batata tinha que ser toda esculpida igual, a couve tinha que ser toda cortadinha fininha, e assim por diante. E aí vai pro açougue, que é a parte pior eu acho. Que é a parte que exige mais da gente que daí é o dia inteiro fazendo filé, sitiando. Compram quase que o boi vivo, o peixe vem vivo, dentro de umas caixas com água. Peixe, camarão tudo vem praticamente vivo. E a gente tem que fazer filé, porcionar, tirar espinho, botar a mão, tem que deixar o filé todo bonitinho igual, com o mesmo peso, não pode errar hahahah. Porque se erra a gente tem nota negativa depois. Eles ensinam, dão os comandos e a gente tem que seguir fazendo depois, e ao mesmo tempo tem que cuidar de toda a manutenção da cozinha, toda a limpeza, na hora que termina o atendimento ao público que era mais forte ao meio dia né o almoço. Olha, em média saíam 300, até 400 almoços por dia. Só que lá não é buffet, é tudo empratado.

Maurício: No Senac ou nesse último que tu trabalhou?

José: Isso no Senac. No restaurante que eu trabalhei eu servia em média uma base assim de uns 150, 130 pratos por noite. O que é bastante, pra um bistrô pequeno é bastante.

Entrevistador: Quantas pessoas é a equipe para esse número? Quantos funcionários têm pra servir assim?

José: Em média, olha, como era um bistrô pequeno esse onde eu fiz estágio e que eu acabei trabalhando, nós tínhamos assim o chef, eu, dois auxiliares e uma pessoa encarregada da limpeza. Não tinha muito espaço. Depois o chef saiu, aí eu assumi, aí era eu o chef, aí tinha um sous chef e tinha três auxiliares e mais uma pessoa da limpeza. Porque era pequeno. Lá, no primeiro restaurante que eu estagiei, que era

um restaurante bem maior e de comida sofisticada, na cozinha nós tínhamos dois chefs, dois sous chef né, aí tinha dois cozinheiros encarregados de carnes, dois cozinheiros encarregados da parte dos molhos, dois encarregados da salada, dois encarregados da sobremesa e eu acho que uns cinco ou seis auxiliares, pra limpar lavar. Era bem grande assim, mas pelo menos pra manter uma cozinha tem que ter um chef um cozinheiro pra auxiliar e dois auxiliares. Ainda mas com prato montado. Se é um buffet tu até consegue, mas o empratado é difícil, dá muito trabalho, e tem que ser muito fresco também. Ser bem na hora, não dá pra deixar muito preparado dependendo do tipo de comida que vai servir. A gente até faz toda uma preparação antes né. Toda a 'mise en place', como dizem, mas mesmo assim, carne, não dá pra deixar pré pronto. Carne, frango, essas coisas. Uma salada, tu pode deixar higienizada, os acompanhamentos a gente deixa encaminhado, mas o grosso mesmo né tem que ser feito na hora para a comida ser bem fresca, senão não dá né, se não fica ruim.

Entrevistador: e me conta um pouquinho assim depois que tu saiu do Senac dos dois lugares que tu trabalhou, quer dizer três lugares né.

José: O primeiro estágio que eu fiz foi em um restaurante que era privê, que era tipo um clube, as pessoas tinham que ser sócias, ou pelo menos um a delas tinha que ser sócia, para poder convidar as outras para frequentar o lugar porque era um lugar absolutamente fechado, assim, era um menu itinerante assim né. Ele mudava. De dois em dois meses o menu mudava inteiro. Foi bem difícil, porque o menu que quando tu começa a se adaptar muda o menu inteiro é bem difícil, até pegar o menu novo, então eu sofri um pouquinho na mão né. Sem falar que o chef era um terror né. Daqueles que tocavam panela, tocava prato, botava no lixo, né, gritava 'isso aqui tá horrível', 'não quero'. Então assim eu só fiquei acho que os dois meses do estágio e daí não fiquei mais. Depois eu fui para esse bistrô que foi onde u fiquei mais tempo lá. Comecei no estágio e depois eu assumi a cozinha. E fiz todo um trabalho que eles não tinham lá, que era porcionar as porções das carnes, pesar, pôr data, nas carnes, nos molhos, nos acompanhamentos, que se perdia muita coisa na cozinha que se estragava porque o chef não controlava muito né, então fiz toda essa parte administrativa da cozinha que ele não tinha, que comida estragou prejuízo pro dono né. Não pode perder matéria prima na cozinha, tem que aproveitar toda né. Se não o lucro vai embora. Aí depois o chef saiu eu assumi a cozinha fiquei quase um ano na

cozinha coordenando, né. Aí a gente criou cardápio novo, a gente teve umas coisas do cardápio que faziam muito sucesso, e tal, mas aí surgiu uma divergência com o dono do estabelecimento e eu saí. E aí o terceiro lugar que eu fui comecei também com o estágio inicial porque era uma coisa que eu não tinha muita experiência, era um bar que funcionava como bar e balada de noite. Aí eu era responsável pela cozinha, só tinha eu e mais dois auxiliares. Mas a gente fazia comida de balada, era sanduíche, e era prato diferente assim né, e a cozinha começava a funcionar das 9 da noite até as 3 da manhã. Essa foi uma experiência bem diferente, porque além de ter que criar um menu de bar e não de restaurante né, que daí era bastante fritura, sanduíche, coisas que não podia ter muito trabalho pra comer. Mas também, reestruturei toda a cozinha dele, criei um cardápio bem bacana e aí depois, como eu tava de mudança para outra cidade eu acabei passando a cozinha para uma outra colega, uma colega minha pra ir lá e cuidar do bar. E é isto.

Maurício: E o que fez tu mudar de profissão?

José: Da gastronomia?

Maurício: É.

José: Então, a gastronomia é uma profissão que se é muito glamorosa aos olhos das pessoas no meio dos profissionais ela é muito marginalizada, ainda. O que que acontece no meio da gastronomia? Os cozinheiros mais antigos, aqueles que não vêm de uma escola, que praticamente aprendeu de algum lugar, ou não tinha estudo, como era antigamente 'Ah, não serve pra nada, não quer estudar, vai trabalhar na cozinha'. Era assim que funcionava né. Então eu vejo assim que tem um embate muito grande das pessoas que aprenderam trabalhando e as pessoas que aprenderam estudando, né. Tem um problema sério. Uma classe marginaliza a outra. Mas o que me fez desistir da gastronomia foi a falta de contato com as pessoas em geral. Porque a gente trabalha na cozinha, não tem muito contato com as pessoas, né. Hoje até acabou mudando, porque tem lugares onde a cozinha é praticamente o centro do restaurante, é aberto, as pessoas vão e interagem e tal. Mas quando eu tava trabalhando a gente ficava isolado né, e é um trabalho muito pesado né, porque a gente se queima, a gente se corta, trabalha com temperatura alta, trabalha com gordura, um trabalho bem insalubre. Então acho que isso foi me cansando. Eu queria um trabalho que me permitisse ter mais interação com as pessoas. Por isso que eu resolvi mudar de profissão.

Maurício: Como é que acontece o desenvolvimento técnico ao longo da carreira?

José: Na verdade no Brasil agora nos últimos anos como a profissão tomou um ar mais glamoroso e as pessoas começaram a procurar mais e saíram vários cursos e tal eles começaram a fazer uns cronogramas mais ou menos parecidos com aqueles da cozinha francesa né, então assim, começa com a base, né, que o básico seria realmente a parte da preparação dos alimentos, aprender o que é e pra que serve, como é que a gente manipula, tudo isso a gente aprende em sala de aula. Na prática é como eu tinha falado. Tem o método da gastronomia francesa que entra bem na parte das verduras e dos legumes, aprende tudo o que pode de tudo, hoje em dia tem alguns cursos que ensinam a parte do valor nutricional, que quando eu fiz não era obrigatório, mas valor nutricional, a calcular como é que se calcula taxa de gordura, tudo isso a gente tem que saber também hoje e dia para trabalhar em um restaurante. E aí, claro, dentro disso vai a parte prática né, da manipulação, de tu cortar, experimentar, comer, fazer as combinações depois, do que que fica bom com o que. Saber porcionar as carnes, saber como e que se manipula, por exemplo, peixe e fruto do mar tem um tempo certo de manipulação, hoje em dia a gente sabe que tem que manipular em cima do gelo, que não pode, que o alimento tem que ser gelado, então a partir do momento que tu já sabe manipular, tu já sabe como é que funciona o tempo de cozimento de um peixe, um frango, uma carne, aí vai para a parte de criação, é aí que tu vai desenvolver o paladar mesmo né, o que que combina, o que é que se usa, por exemplo peixe com queijo, é uma coisa que não combina muito bem e as pessoas as vezes não sabe né, isso tudo a gente vai aprendendo com os chefs né, o ponto certinho da carne, mal passado, no ponto, bem passado, isso tudo tem um tempo, tem uma temperatura X, isso tudo é uma escala né, que tu começa com uma coisa mais simples, que é uma verdura, um legume, e vai subindo a escala até chegar no ápice que seria a parte de confeitaria. A confeitaria é uma parte da gastronomia que ela tem que ser praticamente exata: as medidas têm que ser exatas, o tipo de manipulação dos alimentos tem que ser preciso, qualquer errinho, deu, acabou com a receita né. Então isso tudo a gente vai aprendendo, realmente por etapas né. Vai desenvolvendo dentro do curso e obviamente assim, com a avaliação dos chefs e do supervisor do curso eles vão dando o ok se tu tá apto pra seguir ou se tu vai ter que repetir né, que isso tudo conta. Se a pessoa não sabe manipular volta e aprende de novo até conseguir

Porque a cozinha hoje é mais exigente né. Se tu não sabe como é que faz pra manipular o alimento, que é a parte principal né, daí não evolui, não tem como.

Maurício: como acontece a ascensão profissional dentro da cozinha É por iniciativa do cozinheiro, ou depende de outros fatores?

José: hoje em dia se fala muito em chef de cozinha, fulano fez uma faculdade ele é chef de cozinha. Não, ele é cozinheiro, chef de cozinha é aquele que comanda a cozinha, e chef é cargo, não é profissão. É um cargo que tu ganha, tu faz uma faculdade e tu estuda pra ser cozinheiro, mas é consequência do teu trabalho se ele é bom ou não, né, chefiar a cozinha então como é que funciona a hierarquia da cozinha. Geralmente se formando tendo uma faculdade e tal, a não ser que tu seja um cozinheiro excelente e tem, umas ideias e umas técnicas de preparo sejam perfeitas tu nunca vai conseguir entrar numa cozinha como sous chef muito menos como chef, a não ser que seja um lugar muito pequenininho e tal mas um restaurante conceituado não vai contratar uma pessoa sem experiência pra ser chef. Então as pessoas entram assim, ou tu vai pra parte da salada, ou pra parte da carne, na chapa, né, cuidar da chapa, essas coisas assim, quem não tem muito estudo, quem não teve condições de fazer um estudo mas quer entrar na função geralmente começa lá limpado prato, na maioria dos restaurantes eles dão oportunidade pra todo mundo, tanto para aquele que fez o curso, tanto para aquele que não fez e quer aprender. E aí os chefs também reciclam né os funcionários, dão curso, dentro da cozinha mesmo, e dicas, eu já vi lugares que colegas meus trabalhavam que eles faziam competições internas para ver quem criava prato, decorava prato melhor e tal, e com isso os chefs já vão selecionando quem tem mais aptidão pra comandar, quem tem mas aptidão pra fazer uma carne perfeita, ou pra fazer uma massa perfeita, então vai se dividindo dentro da zinha, tem um que é responsável pela massa, um que é responsável pela salada, um que é responsável pela carne, e aí tem o primeiro cozinheiro, o segundo cozinheiro, sous chef e chef. Aí depois que a pessoa sofreu lá, lavou prato, cortou dedo fazendo salada, ele vai ser segundo cozinheiro. Que é preparar uma massa, preparar uma carne, ajudar numa sobremesa... aí se ela for promovida de novo ela vai ser primeiro cozinheiro, que é responsável abaixo do sous chef, que é o que comanda quando não tem o chef na cozinha. Depois de anos cortando o dedo, esquentando a barriga na chapa, que ele mostra que é uma pessoa interessada e que ele tem talento aí ele pode ser

promovido a sous chef, e consecutivamente a chef de cozinha, né. Mas isso demora, não é uma coisa tão rápida né. A ascensão não é uma coisa imediata, a não ser que a seja um gênio né. Ou que ela tenha grana pra montar o próprio restaurante e ela seja o chef. Mas assim, logo que se forma é muito difícil. Tem que ter um talento muito superior aos outros pra poder começar por cima na profissão, geralmente vai começar por baixo, não tem como. Nenhum empresário louco vai colocar um a pessoa recém saída da faculdade pra chefiar uma cozinha que é uma coisa difícilíssima de fazer né. Porque o chef é o grande responsável por tudo, se o prato tá salgado a culpa é de quem. Do chef, ninguém quer saber se o cozinheiro derrubou o saleiro no prato, se foi um cabelinho no prato é o chef que tem que saber né de onde é que veio aquele cabelo. Não interessa, que o auxiliar tá sem touca, ou tá com touca e esqueceu de botar, sei lá. A responsabilidade total da cozinha sempre vai ser do chef. Outra pessoa não vai responder por ele. É isto.

Maurício: Tu enxerga que existam tipos diferentes de chef, uma hierarquia entre os chefs?

José: Claro, tem sim. Hoje se vive muito do status, da profissão. Hoje os chefs aparecem muito, coisa que antigamente não acontecia. Quem aparecia é o dono do restaurante. O nome do chef vinha em segundo plano. Hoje o nome do chef se ele é famoso vem em primeiro plano, o nome do restaurante vem em segundo. E tem aquela coisa assim, por exemplo: um chef que é... hoje em dia a comida contemporânea tá muito na moda. Então quais são os chefs mais renomados? Aqueles mais criativos na comida contemporânea. Os chefs que têm mais destaques na mídia geralmente estão num patamar acima. Questão de salário, questão de que todos se conhecem, cria uma espécie de clube do bolinha vamos dizer assim. Aí em segundo plano vem aquele chef que é muito bom mas não é tão famoso de repente, tá meio debaixo dos planos, assim. Não sei se era esse o sentido da pergunta? Aí tem geralmente os mais velhos, aqueles que trabalham a muito tempo já e vêm de escolas mais antigas assim são bem mais respeitados, os que têm nome são bem mais respeitados. O pessoal mais jovem, que tá vindo agora, assim, que respeita bastante esse pessoal, porque a cozinha ela tem séculos né, e as técnicas têm técnicas que não vão mudar nunca. Tem gente que claro, mistura, faz uma técnica nova e tal, mas a base da cozinha é uma só, os molhos as maneiras de cozinhar, os cortes, não tem nada novo para inventar a não ser claro, misturas diferentes e

possibilidades diferentes de pratos novos e tal, mas a base da cozinha que vem lá da cozinha francesa, da cozinha italiana, da cozinha mediterrânea que eles falam hoje em dia e da cozinha oriental elas são as mesmas. Tem que saber executar bem, então geralmente os chefs mais antigos eles dominam muito bem essas técnicas clássicas, e geralmente se dão melhor também, na cozinha. São mais respeitados assim. Pelo tempo, pelo serviço, pela técnica, que tu vai aperfeiçoando com o tempo quanto mais tu pratica mais tu aperfeiçoa.

Maurício: E como tu fazia para te manter atualizado na área, como que vocês ficam a par das tendências, enfim, se atualizam. Que fontes vocês utilizavam, assim.

José: Eu vou falar de hoje tá? Hoje tem muito curso. Os grandes chefs dão muito curso. Eles viajam bastante dando curso de algumas tendências de gastronomia né, geralmente cada um segue uma linha. Então é mais fácil, né. Antes era mais difícil a comunicação, hoje com a internet é muito mais fácil. A internet é uma das grandes fontes de busca né, para se atualizar. Tem muito encontro de gastronomia em vários lugares, por exemplo, quem gosta de uma comida mais rústica procura geralmente cursos nessa área que tem bastante. Aqui no Rio Grande do Sul esses dias teve um encontro que foi em Santa Maria depois foi aqui em Porto Alegre, que vieram vários chefs, de vários lugares assim né, e daí tem workshop, tem palestra, que é legal de participar, São Paulo tem muitos cursos né, aqui em Porto Alegre também, a questão da gastronomia em Porto Alegre, Gramado também, vai muito chef de fora dar curso, nas vinícolas e tal, e geralmente muita influência vem da Europa né, não tem uma influência maior, a Europa é uma fonte de tudo. O que vira tendência lá pode ter certeza que vai ser aqui também. A onda de tudo mais orgânico e mais natural que tomou conta lá da Europa provavelmente vai tomar conta aqui também. Então as pessoas que vão, que viajam, que estudam, já estão começando a se organizar pra isso né. Usar alimento mais orgânico, não usar tanta coisa industrializada, isso é uma tendência grande. E manter-se atualizado hoje em dia é fácil né? Tem internet que dá pra pesquisar receita, tem vídeo, tem alguns chefs que têm canal no YouTube, que dão várias dicas, e é bem fácil de se manter atualizado né. E pesquisar né. Às vezes um livro antigo também é fonte de receitas boas sabe. Uma receita que tá lá meio esquecida pode voltar a ser atual né. É tudo uma questão de ciclo né. Tem aqueles ciclos que vão... que nem moda né. Isso tá em alta daqui a pouco não tá mais e assim vai indo. Mas geralmente quem dita isso são os grandes

chefs lá da Europa que são os precursores das ideias né.

Carlos, 38 anos, sexo masculino.

(...) Aí eu peguei e fui tirar as férias dela. Com medo, né. Nos primeiros dias eles até ficaram junto comigo, porque sei lá vai que queime alguma coisa, aí no primeiro dia deu tudo certo, no segundo também e no terceiro dia eles já me abandonaram, tava com 28 anos 28 29 aí Eu só tirei as férias dela e volta e meia E volta e meia dá uma ajudinha para ela um dia disseram a gente conversa mais uma pessoa e daí ao invés de chamar alguém para ensinar tudo a gente quer saber se tu não tá interessado porque tu já sabe tudo faz direitinho as coisas então aí eu entrei e quando comecei a trabalhar em cozinha como auxiliar aí eu comecei a fazer workshop, caldos de inverno, massas, saladas, e aú eu fui gostando cada vez mais né. E daí eu saí, porque era de noite que eu trabalhava, aí eu disse 'bah eu tenho prazo de validade'. Dali eu saí e fui trabalhar nessas casas de buffet infantil, saí já como responsável. Não, não foi não. Eu comecei tipo trabalhando só nos eventos eu não fazia basicamente nada, trabalhava na cozinha mas era basicamente aquele serviço 'aquece aquilo, serve Isto'. Já tinha uma pessoa para produzia, aí eles mandaram essa pessoa embora e disseram 'A gente tava pensando em ter alguém pra substituir e é tu' e foi aí que eu comecei, já sem ser auxiliar de ninguém, já como responsável. O cardápio era bem mais simples e bem inferior, menor assim sabe, pouca coisa, aí foi indo indo até que eu peguei e que saí dali, fiquei uns três anos lá aí fui trabalhar seguindo nesses buffets de evento, aí trabalha na zona sul eles já trabalhavam com uma outra chef lá que tinha nome em Porto Alegre e eu substitui ela, só que lá não cheguei a ser funcionário da casa assim, sabe, eu só ia nos dias de evento, um dois dias antes, e de lá... não fechei um ano, porque eles não estavam contentes com o movimento, porque era realmente muito longe. Aí de lá eu fui direto para onde eu tô hoje, faz uns quatro anos mais ou menos, mas ali também eu comecei de baixo, entre aspas, iniciei sendo auxiliar, lavando louça essas coisas e entregavam muitas coisas de fora ali, os Pratos quentes para gente montar, que era só montar, o preparo todo era geralmente fora, aí uma vez teve um evento que as pessoas diziam, o cliente dizia que 'parece que a alimentação não condiz com a casa. A casa a casa é linda mas eu acho que a alimentação peca um

pouco', aí eles iam fechar um evento lá e a contratante queria que fizesse umas coisas diferentes aí a proprietária perguntou a 'ah tu te arrisca a fazer para nós uns 4-5 itens diferentes' aí eu 'me arrisco'.

Aí eu fiz e depois não saí mais, comecei a substituir um monte de coisa e tal, fiz outros workshop também , de frutos do mar, que eu acho legal, eu acho que assim uma coisa que sempre se renova né, a gastronomia sempre sempre se renova. E tô lá desde então. Então a gente tem que tá aprendendo o tempo inteiro e a gente sempre tem um bom retorno. Sabe, tem dia que tá bom, que tá ruim, os concorrentes que a gente tem, eu mesmo tenho rivais ,entre aspas né, que eu acho uma bobagem, é que nem eu digo assim, eu posso ter uma ficha técnica eu e tu fazer a mesma coisa a mesma ficha técnica. Vai ficar diferente, não vai ficar igual. Não que o meu vá ficar bom e o teu vá ficar ruim, ou vice versa, mas vai ficar diferente. Sempre tem. A mão de cada pessoa é diferente. Então eu acho que não tem porque ter essa rivalidade. Tem claro concorrência porque eu quero que o meu prato seja melhor do que o teu mas não precisa ter inimigo. Às vezes tem gente que encarar dessa forma tanto que tem uma que eu digo que minha rival, que ela criou essa rivalidade. Ela tentava entrar na casa, na verdade ela tentou antes de eu ir aí depois eu entrei e ela continua tentando aí quando eu assumi de vez a cozinha lá que hoje posso dizer que assim 95% cardápio sou eu quem faço algumas coisas a gente pega de fora para confeitaria essa não faço, fiz poucas vezes, mas a confeitaria eu encaro mais como um hobby. Eu gosto mas como hobby não como obrigação e ela tentou entrar lá mais de uma vez mas não deu. E aí quando ela descobriu que eu era o chef responsável ela mudou completamente comigo sabe? Ridícula né, mas... acontece muito acho que a profissão tem.

Eu conheci ela porque assim os públicos que eu trabalhei foram sempre diferentes onde eu iniciei eram público boêmio, e os patrões eram muito exigentes, o que era ótimo, sabe para mim, porque quanto mais exigente se for, mais eu vou me puxar, vou cada vez querer melhorar mais e mais então eles eram mais críticos e alguns clientes também eram aí depois dali quando eu fui para o outro os clientes eram não tão críticos, bem menos, aí dali do por segundo pro terceiro eles eram um pouco mais. Então onde eu estou agora eles são mais exigentes e o pessoal que trabalha nesse meio, que eu acho muito fechado esse meio de evento, tem tipo os

tops vamos dizer assim, as bebidas a gente pega com fulano que é conhecido nesse meio, fotógrafo ciclano, Dj fulano, parte de confeitaria... Na verdade às vezes eu não acho que o preço condiz com produtos sabe mas assim eles têm nome porque eles trabalham com muita gente junto nesse meio entendeu? Digamos que tu é um cerimonialista e tu vai atender um bam bam bam entendeu, então lá eu vou contratar a mesa de bebidas do fulano, porque eu sei que é o melhor. Ele tem nome. Alguns realmente é, ele tem nome, o preço para o meu bolso é alto mas enfim, mas ele valoriza o trabalho dele e o produto é bom mas tem muita gente que tem nome mas a qualidade é melhor então quando eu digo o meio é fechado, por exemplo assim, ah, o chef Carlos não é conhecido, eu garanto assim, se eu te disser 'Mau, tu vai fazer uma janta, deixa eu fazer tua janta que eu tenho certeza que todo mundo vai gostar.', , eu vou te garantir, mas tem gente que não dá essa oportunidade, entendeu? Onde eu tive hoje eu tive essa oportunidade. Como a gente hoje fidelizou clientes de outros lugares que gostavam dessa minha rival, vamos dizer assim, , e que hoje dizem 'eu não troco o Carlos'.

Maurício: e a cozinha atual, tu começou como chef?

Não, eu realmente entrei lavando louça ajudando aqui ajuda ali, daí aquele negócio, eu via coisas erradas mas não falava nada, eu vim fazer o meu trabalho, não quero entrar já dizendo que está fazendo errado. Porque te olham com maus olhos. Como se fosse 'ah, que cara metido'. Então eu ... entrei na humildade, vamos dizer assim. Mas... depois eu fui: 'posso fazer isso', 'posso fazer aquilo' e foi indo e hoje sim que eu tenho, mas tô com 4 anos lá. Eu ainda lavo até hoje (louça) mas hoje não, não que eu não lave louça hoje. Que nem tem gente que diz que é chef e se coloca esse título, essa faixa, mas não sabe fazer muita coisa que um cozinheiro faz. Que o cozinheiro mete a mão na massa mesmo, que eu digo, para eu ser chamado de cozinheiro chefe eu tenho que limpar o chão. Eu tenho que saber deixar a louça limpa tem gente que não sabe se eu não sei lavar uma louça. Putz, tu é chef velho. Tu deixa um prato sujo, um chão não sabe limpar. Pode ser um pensamento por eu ser filho de militar, de repente, mas eu encaro desse jeito, pra tu ser chef tu tem que saber fazer muito bem todos os setores da área ali entendeu?

Maurício: E na tua experiência tu trabalhou com pessoas com e sem formação?

Eu trabalhei no início com uma que eu até digo que a gente é amigo até hoje (uma colega formada em gastronomia), é a primeira chefe que eu fui auxiliar e ela tinha tecnólogo. Teve uma época que foi uma menina lá fazer estágio, ela tava fazendo curso superior por isso que eu digo que curso superior ,não desmerecendo mas a experiência é que te faz, entendeu?

Maurício: E a possibilidade de Ascensão é a mesma para quem tem ou quem não tem formação?

Porque assim, a não ser que seja muito limitado sabe, que não quer, quer só lavar louça. Se tu tem ambição, tu vai lavar louça, mas tu não vai ter louça o tempo inteiro pra lavar. Então vai ter ali 'ah, preciso montar isso, preciso fritar aquilo', e tu te oferece para ajudar. Por mais que tu não queira que tu queira tu vai olhar tu vai observar. Foi como eu fiz, eu observava, eu via, 'ah é assim é assado, é fácil, não sei o que ' e é assim que eu acabei sendo cozinheiro mas no início não, não tem, eu acho que esse negócio 'ah não tu tá aqui só para lavar a louça já era, acho que quem pega e fala isso deve ter medo né, de... do cara acabar, mas digo assim, pensa assim, foi para o professor da pessoa hoje a pessoa cozinha super bem por causa de ti. Eu quando, com essa a minha primeira chef e para mim qualquer dúvida sempre, é com ela que eu tiro assi, eu sigo a minha filosofia de trabalho assim como eu comecei com ela . Ela é uma pessoa de muito bom humor, se estressa pouquíssimo. Então por isso que eu também, olha, agente trabalha em uma uma área desgastante, às vezes muito estressante. Então para que que a gente vai ficar brigando entre nós, eu falo muita bobagem dou muita risada mesmo sou de dar risada bastante, claro que momentos de tensão a gente não fica rindo que nem um idiota, mas eu prefiro sempre tentar ter o ambiente mais leve possível. Como tava falando um negócio dela, ela não fez o curso superior, mas entrou uma que fazia e era visível que ela sabia muito mais, então ela tem experiência é isso que eu digo tem que ter experiência não é sair fazer o curso superior e sai dizendo 'agora sou chef ,chef não precisa de experiência'. Porque ter a Teoria é uma coisa na prática é outra bem diferente. Ainda mais nessa área completamente diferente, tu aprendendo uma cozinha da Faculdade, fogãozinho é esse, o top, o novo fogão, a panelinha é essa todas as panelas antiaderente tu tem todos os utensílios é uma coisa agora tu ir na cozinha e na cozinha real, que nem todo fogão é o máximo, nem todas as

panelas são antiaderentes é outra coisa, e ele vai fazer valer o que tu realmente conhece o que tu aprendeu é ali que vale é tipo treino e dia do campeonato, é diferente por isso que talvez eu seja 'recalcado' por dizer que 'ah, curso superior'. Mas as pessoas que eu conheci que faziam me passaram essa impressão de que porque eu faço curso superior... eu sei lá é meio é que nem eu te falei que eles elitizaram demais isso sabe, acho que existe um pouco de esnobismo assim sabe dos chefes assim tem gente que quer dizer 'eu sou chefe'. Ok mas às vezes não sabe fazer nada a dolma tá limpa, o avental está difícil mas é o chefe. Acontece. Que mais Mau, eu não sei o que ...

Perguntado sobre planos para o futuro:

Na verdade é assim, eu sempre pensei 'Olha eu vou ficar onde eu estou seguro.'. No início. Que a gente muda muito de ideia, mas futuramente é claro que eu penso assim como eu trabalho muito eu penso porque não trabalhar muito para mim, né. Então sim tem plano futuro, eu já tenho ambição de ter uma coisa que seja minha não ambição de 'Ah eu quero ser o melhor que tal coisa', 'Eu quero ter um mega restaurante.'. Eu gosto de uma coisa retrô, um Bistrô pequeno poucas pessoas, uma comida bem gostinho de caseiro sem esse gosto de industrializado, sabe que tu conhece as pessoas pelo nome que voltem, que gostem, eu tenho ambição. Claro que tem que ser muito pé no chão e se trabalha muito mas eu já trabalho muito então isso para mim, mas eu tenho uma missão e tem um negócio meu sim, coisa minha, pequena mas minha, assim, na verdade não sei ainda exatamente o que mas eu quero talvez até fugir desse negócio de evento. Por que é punk Mas seguir na área eu gosto.

Perguntado sobre o que é difícil de trabalhar com eventos:

É porque assim, há pessoas e pessoas né. Às vezes vou fazer um evento para 60 às vezes não Fazer 150 às vezes meu cardápio é x aí às vezes é y. A gente tem que contar uma história de que nem sempre vou ter um auxiliar, as às vezes vão embora, então isso acaba pesando muito. Às vezes o meu de amanhã... por exemplo no dia amanhã é tranquilo. Dependendo do meu cardápio, na cozinha só, eu antes do evento aí um dia antes e no dia a gente chama um freelancer, mas são freelancers que estão há algum tempo aí dependendo de como eu te falei o cardápio de amanhã é muito... bem Tranquilo, então eu não chamei ninguém para me ajudar

hoje, vou chamar alguém para me ajudar amanhã, para passar o dia comigo. Mas se o cardápio fosse mais mas ela morava e tal eu já teria chamado alguém para ir hoje talvez ontem, dependendo da quantidade de pessoas também, então isso oscila muito tem um lado bom de trabalhar em evento porque não é sempre a mesma coisa mas tem um lado ruim que é o cansaço, que eu vou me cansar bem menos em um e o triplo no outro. As pessoas às vezes de um evento gigante são com pessoas educadas aí a festa é gigante mas as pessoas tornam leve, como evento que é pequeno mas as pessoas são completamente complicadas então às vezes assim no teu evento tu tem um cronograma de passagem porque às vezes meu cardápio dependendo sei lá quantos itens às vezes chega a vinte itens diferentes então eu tenho que fazer tipo um cronograma vamos passar primeiro esses na primeira meia hora esses esses esses. Claro que vai ter um risco de alguém lá para o final que aquele que tu passou lá no início, tem gente que entende tem gente que não diz 'mas eu quero esse'. Então essa é uma das partes ruins e como eu te falei da questão de quantidade de coisas às vezes é muita coisa a variedade é grande o cliente vai escolher 15 itens só que além desses 15 itens eu tenho uns três ou quatro que eu faço sempre, então quando tu vai ver são uns 20 itens diferentes para passar em 4 horas na casa antes das 4 horas às 2 horas porque a parte que eu passo só os canapés e Salgados aí depois vem a parte dos doces e tal, e eu volto com salgado de novo, mas tu tem que saber administrar teu tempo, de passa isso, passa aquilo, e às vezes as pessoas são bem complicadas às vezes como eu falei tem muito cliente lá que já é da casa, que conhece o cardápio, embora esse ano eu não inovei, porque eu tive um problema na minha perna e tal, mas todo ano no inverno tiro uns dois itens e agrego uns 2 3 para não ficar a mesma coisa e no verão também se não fiz por causa do negócio da minha perna, que eu fiquei um tempinho afastado, eu tive que operar, rompi o tendão no final do ano, vai fazer um ano já, e daí eu fiquei só jogado na cama, depressivo, aí eu voltei e eu não... na verdade eu não teria tempo mas estava com a cabeça até o melhorar de uma vez que acabou indo aí acabei pensando em Um item mas não coloquei em prática mas todo verão e todo inverno sempre gosto de novidade sabe como eu tava te falando que a gastronomia sempre se inova é bom colocar uma novidade em alguma coisa dar uma refrescada uma refrescada no cardápio.

Eu gosto muito de onde eu trabalho por que por mais desgastante fisicamente e às vezes até mentalmente porque tu tem que cronometrar tem que fazer isso primeiro porque dava mais tempo e depois e depois, a minha chefe é muito tranquila, então acaba tornando o ambiente mais... ela não exige de mim, ela só quer resultado, no dia do evento eu quero resultado. Como tu vai fazer não importa. Minha chefe é a dona da casa. Na verdade ela é uma pessoa que se eu disse 'vamos passar ovo cozido hoje', ela diz 'tu que sabe'. Então ela me dá Total autonomia na cozinha o que para mim. Isso é um pouco positivo para mim. Pra qualquer pessoa que trabalha na cozinha quer ter essa liberdade né, e ela me dá isso. De todos os lugares que eu trabalhei por mais que cada um tem a sua particularidade, onde eu estou hoje a lugar que eu mais tenho que eu me sinto mais assim, vou usar o termo que eu não gosto, mas que eu mais me sinto chef. Por que eu posso fazer na cozinha na cozinha. Por isso que eu digo que hoje dali eu saio pra ter meu negócio porque depois que chega em um o nível de tolerância talvez que tu não quer baixar disso. Então o jeito que ela me trata hoje eu não quero baixar disso, então acho que o melhor é eu ter o meu negócio, e aí eu quero planejar bem, já tem alguma coisa em mente fazer isso isso isso, daqui a tantos anos, então tenho meio planejado assim, tanto que eu falei para ela daqui eu saio para ter o que é meu.