

**A Casa e o Hotel: o reprodutivo e o produtivo na  
configuração do mercado de trabalho no Setor Hoteleiro  
Brasileiro e Português**

**Daniele dos Santos Fontoura** (FACOS) - danielesantosfontoura@gmail.com

**Valmiria Piccinini** (Instituição - a informar) - piccininpt@yahoo.com.br

**Resumo:**

*A maioria feminina na força de trabalho em Hotelaria revela elementos que influenciam na maior contratação de mulheres para esses postos, como os simbolismos, crenças, regras e normas de funcionamento do mercado de trabalho, que repercutem no cerceamento da mobilidade ocupacional para homens e mulheres no setor. Desta forma, este artigo tem como objetivo analisar a configuração do mercado de trabalho em Hotelaria para homens e mulheres. Para tanto, foram realizadas 13 entrevistas semiestruturadas com atores do mercado de trabalho em Hotelaria nos dois países: sindicatos patronais e de trabalhadores, escolas de hotelaria e responsáveis governamentais por políticas de trabalho e emprego. Os dados foram analisados a partir da análise de conteúdo (Bardin, 2009), permitindo a que se chegasse a categorias temáticas por significados comuns: a preponderância da mão de obra feminina, atributos relacionados ao gênero, status do trabalho, remuneração feminina como complementar à masculina e aparência do/a trabalhador/a. As particularidades de gênero no mercado de trabalho permitiram dar visibilidade a aspectos de segregação e vulnerabilização no mercado de trabalho engendrados pelos condicionantes de gênero.*

**Palavras-chave:** *Gênero; Mercado de trabalho; Hotelaria.*

**Área temática:** *GT-04 Sobre Desigualdades e Interseccionalidades: Discutindo Raça, Gênero, Sexualidade e Classe Social nos Estudos Organizacionais*

## Introdução

Os sexos biológicos desempenham o papel de critérios classificatórios e de pertença em torno dos quais se circunscrevem configurações de atributos e características singulares. Tais características são de natureza biológica: há diferenças físicas e fisiológicas entre o corpo de homens e de mulheres, por isso classificam-se as pessoas como sendo do sexo masculino ou feminino. Igualmente presentes estão, também, as características de natureza social, que resultam da construção social destes feminino e masculino e da forma como estes se relacionam entre si (Amancio, 1993; Perista & Perista, 2012). Assim, segundo Beauvoir (1970), não se nasce homem ou mulher, mas a pessoa torna-se homem ou mulher a partir da relação com o outro.

Os estudos de gênero vêm conquistando seu espaço nas discussões nas ciências humanas e nas ciências sociais aplicadas desde os anos 1970 revelando um crescimento exponencial no número de grupos de pesquisa (Andrade, Macedo & Oliveira, 2014). Ainda que as discussões sobre o tema tenham avançado, não se trata de uma questão superada. O debate e o aprofundamento da problematização seguem sendo essenciais para a elaboração de legislação anti-discriminação e, também, de políticas públicas de gênero (Duncan & Loretto, 2004).

Um fenômeno da contemporaneidade é a entrada da mulher no mercado de trabalho que incorre na “feminização do mercado de trabalho” (Casaca, 2006, p. 47). Para Hirata (2009), o aumento da participação feminina no mercado de trabalho é uma realidade em todo o globo. No entanto, esta participação não ocorre de igual para igual, ao contrário, a mulher tem assumido justamente aqueles postos mais precários, fazendo com que a precarização pese mais sobre o sexo feminino (Nogueira, 2007; Hirata, 2009; Casaca, 2012b).

No setor de serviços, a presença feminina é preponderante de forma geral (Casaca, 2006, 2012a) tanto no Brasil quanto em Portugal. O setor hoteleiro integra o ramo de serviços interpessoais, aqueles prestados diretamente ao cliente, sendo proeminente a presença da mão de obra feminina (Casaca, 2012b). No Brasil, enquanto ao se considerar todos os setores da economia a presença feminina permanece próximo dos 40%, no setor hoteleiro, passou de 55%, em 2006, para 59% da força de trabalho, entre 2006 e 2012 (RAIS, 2006-2012).

No emprego em Portugal, ocorre situação semelhante. A participação das mulheres nos/as trabalhadores/as ocupados, passou de 43,2% em 1999 para 46% em 2010. Já ao considerar o percentual de mulheres nos/as trabalhadores/as em Alojamento e Restauração (ARS) a participação situou-se acima dos 60% de 1999 a 2010 (GEP/MSSS, 2010:2012), percentual superior à participação de mão de obra feminina nos países da União Europeia (UE27) (54%) (EUROFOUND, 2012).

A maioria feminina na força de trabalho em Hotelaria não pode ser analisada isoladamente pelo percentual que representa, ou seja, o número por si só não é explícito quanto ao seu significado, mas revela outros elementos que influenciam na maior contratação de mulheres para esses postos, como os simbolismos, crenças, regras e normas de funcionamento do mercado de trabalho, que repercutem no cerceamento da mobilidade ocupacional para homens e mulheres no setor. Assim, analisar as particularidades de gênero no processo de trabalho em Hotelaria no Brasil e em Portugal permite dar visibilidade a aspectos de segregação e vulnerabilização no mercado de trabalho engendrados pelos condicionantes de gênero.

Desta forma, este artigo tem como objetivo analisar a configuração do mercado de trabalho em Hotelaria para homens e mulheres. Pela vertente do gênero, pretende-se verificar

como se dá a atribuição de papéis ocupacionais e os reflexos nas trajetórias profissionais do masculino e do feminino no setor.

No campo empírico optou-se por um ramo do setor de serviços, a Hotelaria. Além de tratar-se de um serviço interpessoal (Casaca, 2012a), é um setor em que ao lado das instalações físicas a mão de obra é o principal insumo. Ademais, é um setor no qual os estudos sobre mercado de trabalho ainda são negligenciados (Arbache, 2001). Outrossim, por ser um setor que, em ambos os países emprega um grande número de mulheres e pela histórica e tradicional divisão sexual do trabalho revelou-se terreno fértil para a questão de pesquisa proposta.

Para tanto, realizou-se um estudo de abordagem qualitativa. Tratou-se, portanto, de um estudo comparativo entre Brasil (Porto Alegre) e Portugal (Lisboa e arredores) no setor Hoteleiro. Foram entrevistados/as 13 atores do mercado de trabalho no setor. Estes/as entrevistados/as foram divididos em dois blocos: 1) informantes privilegiados/as generalistas (IPGs) que discorreram sobre a situação geral do trabalho e emprego para os/as trabalhadores/as e 2) informantes privilegiados/as especialistas (IPEs), aqueles/as vinculados ao setor da Hotelaria. Os dados foram catalogados por intermédio do *software* NVivo 10 e categorizados conforme a análise de conteúdo de Bardin (2009).

## **1. Gênero e Trabalho**

Para aproximar-se do tema das relações de gênero no trabalho e no mercado de trabalho é fundamental que outros assuntos sejam trazidos à pauta. Segundo Hirata (2009), é importante recorrer à dimensão extra trabalho a fim de buscar explicações, principalmente revisitar o universo doméstico para refletir sobre a divisão sexual da precarização do trabalho.

A posição diferencial de homens e mulheres no espaço doméstico é um elemento central na determinação das chances de cada um no mercado das carreiras, dos postos de trabalho e dos salários (Sorj, 2000). Conforme Pinto (2010), não há dúvidas de que existe uma estreita relação entre a posição relativa que a mulher ocupa na estrutura de dominação e a sua presença na vida pública.

Há uma forte inter-relação entre a precarização da força de trabalho feminina e a opressão masculina presente na família patriarcal. As responsabilidades que lhes foram impostas no âmbito reprodutivo (o trabalho doméstico e do cuidar de maridos, filhos e filhas, netas e netos, mas também de ascendentes - mãe e pai, sogro e sogra) faz com que estas mulheres acedam a uma participação no trabalho remunerado de forma não-contínua repercutindo na situação de precarização em que muitas se encontram (Perista & Perista, 2012).

A divisão do trabalho advém de construções sociais, sendo que o trabalho feminino é entendido historicamente como inferior ao masculino e sua remuneração complementar ao salário do homem (Hirata, 2009; Nogueira, 2007). Para Posthuma e Lombardi (1997), a atividade econômica feminina é caracterizada pela segregação ocupacional, em setores de baixo *status*, com remuneração menor que a dos homens, mesmo quando elas exercem a mesma carga horária e têm níveis equivalentes de escolaridade.

Além disso, na otimização e no aproveitamento das atribuições de gênero das trabalhadoras, em benefício dos processos produtivos, a organização do trabalho empresarial aciona atributos de gênero para seu melhor desempenho, isto quer dizer, delega a homens e mulheres postos de trabalho e atividades em que seus atributos e conhecimentos são entendidos como úteis à organização. Aos olhos da gestão são recursos a serem mobilizados

na busca pela competitividade e do sucesso (Amancio, 1993; Marcondes *et al.*, 2003; Casaca, 2012a; Casaca & Bould, 2012).

Neste sentido, as qualidades femininas são encaradas como naturais: paciência, destreza, detalhismo e movimentos finos. Os atributos associados ao feminino são aqueles que remetem às relações afetivas e à reprodução biológica. São entendidos, assim, como sendo serviços de mulher aqueles que demandam maior disciplina e organização e aqueles que são leves e fáceis. Além disto, as mulheres são vistas como mais pacíficas e obedientes. Como serviços de homem estão aquelas atividades que demandam força física, resistência e virilidade, aqueles postos caracterizados como pesados, difíceis e perigosos e associados à instrumentalidade e à racionalidade (Amancio, 1993; Marcondes *et al.*, 2003).

Do mesmo modo, Nogueira (2007) e Hirata (2009) concluem que a precarização do trabalho não é um fenômeno afastado das representações sociais de gênero. Essas representações levam a que sejam contratadas mulheres, sobretudo para as funções onde é mais exigido trabalho emocional e trabalho estético (Casaca, 2012a). Desta forma, o respectivo desempenho laboral constrói a feminilidade e, simultaneamente, a naturaliza a partir da atribuição de aptidões natas. As qualidades humanas são, então, expostas pelas trabalhadoras nas relações de serviços e revelam-se na amabilidade, simpatia, dedicação, deferência, paciência, docilidade, além da própria aparência e movimento dos corpos (Casaca, 2012a).

No entanto, essas características entendidas como ‘competências de mulher’ não se traduzem em carreira ou salário para as mulheres trabalhadoras. Além disso, não levam em consideração as demais condições de trabalho. Por exemplo, nos trabalhos convencionados como serviços de homem há esforço muscular intenso, porém esporádico, o que resulta em maiores riscos de acidentes de trabalho. No caso dos trabalhos designados às mulheres demandam-se esforços moderados, porém contínuos, resultando em maior risco de doenças ocupacionais (Marcondes *et al.*, 2003).

Em relação ao gênero, assim como Nogueira (2007), Marcondes *et al.* (2003) e Posthuma e Lombardi (1997) constatam que há maior incidência de doenças do trabalho entre as mulheres. Esta incidência só não é maior em funções mais pesadas (metalurgia, siderurgia, operadores de máquinas) que são predominantemente executadas por homens. Geralmente, tarefas repetitivas e monótonas são ocupadas por mulheres, pois há discriminação de funções e rendimentos no mundo do trabalho.

Conforme Marcondes *et al.* (2003) a responsabilidade de prover o sustento familiar, tradicionalmente atribuída aos homens, gera importantes impactos na criação e estruturação das próprias famílias. Ao rever as expectativas sobre as mulheres como essencialmente reprodutoras, também se deve rever as atribuições aos homens como provedores, o que pode beneficiar a ambos. Para esses autores é importante considerar que não só o trabalho doméstico feminino precisa adquirir seu efetivo *status* nas relações produtivas, mas, também, envolver a força de trabalho masculina na esfera do privado. Em vez de buscar proteger o trabalho feminino com legislações especiais, o que pode voltar-se contra as próprias trabalhadoras, os autores sugerem empreender esforços para trazer o trabalho masculino para o espaço privado, em especial pela ida das mulheres para o trabalho.

Importa salientar, no entanto, que se por um lado as mulheres representam a face mais visível das desigualdades de gênero por estarem mais sujeitas a formas de violência doméstica, doenças ocupacionais e preconceito no mercado de trabalho as assimetrias também afetam os homens, em domínios menos visíveis como ao nível do espaço privado e doméstico, mas igualmente penalizadores da capacidade de autodeterminação individual

(Vieira & Perista, 2012). Para eles, esta divisão desigual do trabalho reprodutivo tem consequências negativas, especialmente para os mais velhos, uma vez que estes não adquiriram as competências para saber tratar da casa, para cuidar de outras pessoas ou até de si próprios, ficando assim dependentes de terceiras pessoas na sua vida quotidiana (Perista & Perista, 2012). Em função disto, também diminuem as possibilidades de atuarem em determinados postos de trabalho.

Se o social impõe limites às oportunidades e comportamentos também é presente que as próprias mulheres impõem-se formas de autocensura uma vez que o social é uma forma de pensar os seres homem e mulher que é partilhada por ambos os sexos e naturalizada em seus comportamentos (Amancio, 1993). Tal situação reflete na mobilidade ocupacional de homens e mulheres, como os maiores níveis de inatividade para elas, especialmente em faixas etárias superiores (Goldani, 2010) e a maior dificuldade dos homens em lidar com as fases de desemprego ou com o rompimento com a esfera laboral.

## **2. Método de Pesquisa**

O presente estudo consiste em uma pesquisa exploratório-descritiva de cunho qualitativo. Trata-se de um estudo comparativo entre dois países: Brasil e Portugal. No Brasil, o recorte geográfico balizou-se pela cidade de Porto Alegre, capital do Estado do Rio Grande do Sul. Em Portugal, os dados foram coletados na cidade de Lisboa e arredores (Estoril e Setúbal).

Os dados foram coletados por meio de 13 entrevistas semiestruturadas com diferentes atores do mercado de trabalho do setor: 1) informantes privilegiados generalistas (IPG) que discorreram sobre a situação geral do trabalho e emprego para trabalhadores/as mais velhos/as e 2) informantes privilegiados especialistas (IPE), aqueles vinculados ao setor da Hotelaria.

Foram realizadas, assim, oito entrevistas no Brasil e cinco em Portugal. Foram sujeitos de pesquisa no Brasil um médico geriatra (IPG) e responsáveis pelas seguintes entidades: Departamento do Trabalho da Secretaria do Estado do Rio Grande do Sul (IPG) e Fundação Gaúcha para Ação Social (IPG). Também, os responsáveis pelo Sindicato de Trabalhadores (IPE) e Sindicato Patronal do setor (IPE), pedagoga de instituição educacional que oferece cursos de Hotelaria via Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) (IPE), coordenador de curso tecnólogo em Hotelaria em Instituição de Ensino Superior (IES) (IPE) e funcionária de departamento de Gestão de Pessoas de hotel (IPE). Em Portugal, foram entrevistados representantes das seguintes instituições: Instituto do Emprego e Formação Profissional (IPG), Escola de Hotelaria (IPE), Sindicato de Trabalhadores (IPE) e duas Associações Patronais (IPE).

A técnica de coleta utilizada para os dados primários foi a entrevista semiestruturada realizada pessoalmente. Para cada ator do mercado de trabalho foi elaborado um roteiro semiestruturado, havendo, também, ligeiras variações de país para país. As entrevistas foram transcritas e os dados analisados com base na análise de conteúdo por categorização (Bardin, 2009). Utilizou-se o *software* NVivo 10 para organização e categorização dos resultados.

As falas dos/as entrevistados foram, então, agrupadas semanticamente por categorias temáticas conforme significados comuns. Serão apresentadas as seguintes categorias: a preponderância da mão de obra feminina, atributos relacionados ao gênero, *status* do trabalho, remuneração feminina como complementar à masculina e aparência do/a trabalhador/a.

## **3. Resultados**

Nas falas dos/as entrevistados/as constatou-se a preocupação em alinhar-se com um discurso “politicamente correto” quanto a gênero. O fato do setor de hotelaria – ao lado da alimentação – empregar de fato maior número de mulheres foi referido como principal argumento para alegar tratar-se de um mercado que emprega ambos os sexos e, portanto, segundo eles/as, onde não haveria discriminação por gênero.

Além disto, as campanhas realizadas contra o sexismo no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo geram uma preocupação dos/as entrevistados/as em ir ao encontro desse entendimento posicionando-se em defesa das mulheres no ambiente de trabalho e demonstrando interesse em mostrar isto aos clientes. Ademais, justificam que pode ser útil para atender aos hóspedes. No entanto, o uso da palavra ‘mudar’ permite compreender que ainda não é uma realidade consolidada no setor.

E até mesmo porque a discriminação dos departamentos por sexo eu penso que não faz sentido. Do ponto de vista do cliente, acho que realmente não é bonito de se ver, é muito mais... normal e natural termos equipes mistas porque realmente há pessoas que eventualmente até lidam melhor com homens ou com mulheres, então portanto esta facilidade das nossas equipas de estarem preparadas para responder as nossas necessidades penso que é uma tendência. Aqui em Portugal isto cada vez será uma tendência a mudar porque realmente é importante haver esta... não haver esta distinção entre os sexos, as pessoas estarem preparadas (Responsável Associação Empregadores 1, Portugal).

Porém, ao aproximar-se do campo com as lentes de gênero constata-se facilmente que são amplificadas e naturalizadas as diferenças de gênero de forma a reproduzir e demarcar os papéis historicamente atribuídos e os espaços de um e outro no trabalho no setor, como será discutido a seguir.

### **3.1 A preponderância da mão de obra feminina**

Os dados secundários para o setor evidenciam um maior emprego da mão de obra feminina no setor, tanto para o Brasil como para Portugal. Porém, nem sempre foi assim, como sinalizou a fala do responsável na Associação de Empregadores 1 (Portugal). Conforme o responsável do Sindicato de Trabalhadores (Portugal), antes do 25 de abril de 1974 (Revolução dos Cravos) não era comum encontrar trabalhadoras em hotéis. O fato da mulher exercer atividade remunerada fora do ambiente doméstico não era visto com bons olhos, menos ainda em hotéis, espaço tipicamente masculino (Nunes, 2007).

No nosso setor havia uma tradição muito grande em que as mulheres – hoje você vê em qualquer estabelecimento hoteleiro empregadas de balcão e de mesa mulheres – mas antes do 25 de abril não encontrava nenhuma. Não encontrava mulheres. As mulheres só serviam para trabalhos escondidos, nas cozinhas, nas copas, porque à vista dos clientes não havia mulheres. Nós, no 25 de abril, combatemos isto e hoje é completamente diferente. As mulheres são maioria no setor [...]. Isto não acontecia tanto antes do 25 de abril porque até lá a mulher era para ficar em casa, não era para trabalhar. Então havia muito menos mulheres que homens, hoje é o contrário (Responsável Sindicato de trabalhadores/as, Portugal).

Processo semelhante ocorreu no Brasil. Foi relatado que o trabalho feminino em hotéis modificou-se nos últimos anos. Conforme o responsável pelo Sindicato dos/as trabalhadores/as (Brasil) as mulheres começaram a assumir funções no *front office* a partir dos anos 1980, até então evitava-se alocar mulheres em atividades que lidassem diretamente com os clientes, como no caso da recepção e portaria. Segundo ele, muitos hóspedes,

especialmente o hóspede corporativo, percebe a mulher que lhe atende não como uma profissional que está a trabalho mas em uma condição de subserviência, associando o atendimento, muitas vezes, a uma sujeição sexual da mulher.

Antigamente, mulher na recepção era meio complicado, ninguém queria porque o hóspede era safado, hóspede masculino é safado, tem cantada. Eu vim pra cá [sindicato] em 1986, e começou a modificar lá no hotel em que eu estava, nessa época começou a modificar, tinha chefe de recepção mulher, mas passaram trabalho, não foi muito fácil, gerente mulher, começaram a colocar [...] (Responsável Sindicato dos/as trabalhadores/as, Brasil).

As conquistas femininas no mercado de trabalho no setor hoteleiro acompanham as lutas feministas das últimas décadas. Também neste setor foi mais difícil para as mulheres galgarem posições dentro dos hotéis, um meio até pouco tempo considerado masculino. Há que se mencionar, também, segundo apareceram em alguns relatos de entrevistados homens, que ainda hoje os hotéis são utilizados para encontros extraconjugais e prostituição o que contribui para qualificar esses espaços como masculinos e, lugares onde “senhoras de respeito” não devem estar, ou, se estiverem, que não tenham proximidade/contato com essas práticas entendidas como pertencentes ao masculino.

Atualmente, ambos os países empregam mais mulheres no setor de turismo, sendo mais proeminente em hotelaria e alimentação/restauração. “Emprega mais pessoas do sexo feminino que do sector masculino, sobretudo na hotelaria e na restauração” (Responsável Escola de Hotelaria, Portugal). Houve alegações, inclusive, de que as mulheres prestariam melhor o serviço e estariam mais aptas às exigências do trabalho no setor hoteleiro “os serviços hoteleiros, em geral, são bem melhor prestados por mulheres do que homens, inclusive na recepção” (Responsável Sindicato de Empregadores, Brasil).

Outro dado interessante é quando se avalia o perfil, em termos de gênero, dos alunos dos cursos de Hotelaria. No caso brasileiro, a maioria dos/as alunos/as que busca a qualificação de nível superior tecnológico em hotelaria são mulheres.

A turma que tá entrando nova 1º semestre, 15 alunos, 15 mulheres. A turma da noite são 16 mulheres e 4 homens, a grande parte é mulher. Elas estão dominando o mercado [...] a parte de governança eu indico pro meu aluno, a governanta é a chefe das camareiras, muitos alunos eu tenho como subgovernanta. Na área de recepção a maioria é mulheres, mas precisa ter homens. Mas não tem homens para recepção e quem tem tá trabalhando (Responsável Escola de Hotelaria, Brasil).

Se, a primeira vista, pode-se pensar que o emprego preponderante de mulheres no setor é uma conquista das lutas feministas, em seus meandros o processo revela aspectos de segregação e discriminação. Quando se analisa quais posições essas mulheres estão desempenhando e quais as crenças permeiam a escolha de trabalhadoras por este setor verifica-se, nitidamente, que o desenho de mercado de trabalho aciona elementos da esfera reprodutiva. O emprego de mulheres ou homens se dá com maior ênfase para alguns cargos e revela diferenciais de gênero que extrapolam a esfera produtiva, como será discutido a seguir.

### **3.2 Atributos relacionados ao gênero**

No setor hoteleiro há uma divisão clássica de gênero nos postos de trabalho segundo serviços socialmente aceitos para homens e para mulheres em torno dos quais se organizam

configurações de atributos e aptidões (Amancio, 1993; Marcondes *et al.* (2003). Em ambos os países deixaram transparecer o entendimento de aptidões naturais para ambos os sexos. É neste argumento que se baseiam para naturalizar as delimitações de espaços laborais conferidos a homens e a mulheres justificando que não se trata de discriminação ou preconceito, tampouco formas patriarcais de machismos.

[N]a parte operacional nos diversos departamentos de um estabelecimento hoteleiro existem trabalhos que realmente tem maior apetência ou para o sexo masculino ou feminino porque realmente existem alguns departamentos [...] manutenção, restauração que muitas vezes implica [...] depende da restauração, mas o próprio serviço de grandes serviços que envolvem por exemplo grandes bandejas, grandes forças é claro que o sexo masculino está mais preparado (Responsável Associação de Empregadores 1, Portugal).

Acontece em Portugal e na minha forma de ver, sem entrar em machismos ou discriminação, há certas tarefas que na minha perspectiva são mais apropriadas a homens e outras mais apropriadas a mulheres. Naquelas em que há esforço físico elevado preferimos um homem. Em relação aos quartos as senhoras tem uma sensibilidade diferente no cuidado da limpeza, é próprio ao ser humano, na minha perspectiva, é evidente (Responsável Associação de Empregadores 2, Portugal).

Os relatos acima demonstram a naturalização com que tratam o tema, perspectiva compartilhada, também, pelo responsável do Sindicato de Trabalhadores (Brasil), o responsável do Sindicato Patronal (Brasil) e pela responsável do departamento de RH de hotel (Brasil). Nesse sentido, são apontadas como atividades femininas aquelas que remetem ao espaço doméstico como o cuidado da casa. Associa-se a arrumação e a limpeza de quartos e andares a atividades desempenhadas pelas camareiras e governantas: inclusive o nome do cargo está no feminino. Há uma transposição da esfera reprodutiva para a produtiva que se confunde com o que seriam aptidões natas, transformando-as em qualificações e negando-se que a mulher não nasce mulher, mas é formada mulher. O processo de divisão de atividades no seio familiar obriga-a a desenvolver tais aptidões que, posteriormente, vão agir no sentido de cercear sua carreira laboral.

A percepção da mulher, digamos, se tu vai pro lado de andares, camareira e governanta, a percepção feminina se alguma coisa não tá no lugar, se não tá bem limpa, se não tá bem arrumada, a mulher sempre tem boa percepção. Na parte de cozinha a mesma coisa, eu não imagino um homem trabalhando na cozinha com a mesma destreza, e na parte de salão, de garçom eu te diria que também tem uma certa preferência pelo feminino, o garçom masculino é uma pessoa que precisa de comissões então é uma pessoa que exige mais cuidado (Responsável Associação empregadores e dono de 14 hotéis e motéis/BR).

A problemática reside em que essas qualificações femininas, forjadas ao longo de suas vidas nos saberes, disciplinas e aptidões aprendidas e desenvolvidas no exercício dos trabalhos dentro de casa, mesmo quando largamente empregadas pelo mercado de trabalho, não são equiparadas àquelas qualificações adquiridas nos espaços formais. Além de não serem reconhecidas em prol da trabalhadora, ainda inferiorizam e desqualificam os postos de trabalho que delas se servem. É como se, onde as qualificações femininas forem postas em uso, mais simples será o trabalho, uma vez que ele pode ser feito com base em conhecimentos tidos como ‘naturais’ ou ‘espontâneos’ [grifos no original] (Marcondes *et al.*, 2003, p. 94), desqualificando, assim, seu esforço.

Se por um lado são impostas às mulheres determinadas funções no mercado laboral, por outro o sexismo limita e impede que os homens exerçam determinadas tarefas. Se há



restrições à execução de determinadas atividades por homens no espaço reprodutivo (Vieira & Perista, 2012), tende a haver a reprodução de tais lógicas de funcionamento na esfera laboral. Não é esperado, tampouco permitido, que homens executem com a mesma qualidade atividades de limpeza e arrumação ainda que recebam treinamento formal para tal.

As camareiras ficam até as 16:20, não fica nenhuma camareira de plantão, ficam um dos meninos [de serviços gerais] ou a outra moça de serviços gerais e quando tem que fazer um apartamento na correria, eles fazem, mas não fica a mesma coisa, então eu disse que tinha que fazer um treinamento pros meninos. Uma delas disse que não adiantava fazer treinamento pros meninos porque tem coisa que só mulher vê. (Responsável Recursos Humanos de Hotel/BR).

Porém, se não é esperado dos homens que executem as atividades de limpeza, organização e arrumação com a mesma qualidade e destreza das mulheres – o que pode restringir sua contratação ou mesmo coagi-los no sentido de que essas tarefas relacionadas ao trabalho doméstico não são permitidas para eles – fato é que não saber exercê-las não pesa para eles como um demérito, pois é entendido como natural e, portanto, aceitável. Ainda, quando as exercem, como no caso citado dos funcionários de serviços gerais deste hotel brasileiro, não são cobrados com o mesmo rigor que as mulheres.

Os espaços para homens e mulheres são tão demarcados que os próprios sujeitos os internalizam, na medida em que há exclusividade de mulheres procurando cursos profissionalizantes de camareiras e governantas no Brasil (Responsável Cursos profissionalizantes via PRONATEC, Brasil) justamente pela percepção de que o mercado de trabalho é receptivo para elas. Eles, por não se interessarem, por considerarem de *status* inferior ou em função da remuneração ser baixa, sequer buscam qualificarem-se para esses cargos.

Em contrapartida, há cargos considerados de homens nos quais as mulheres não se candidatam. É o caso, por exemplo, do cargo de motorista e manobrista, atividade meio que alguns hotéis oferecem. Em um caso específico, o dono dos hotéis queria contratar mulheres como manobristas por considerar que elas são mais cuidadosas e delicadas com os carros dos clientes – a delicadeza como atributo feminino – porém não recebia currículos de mulheres para o posto (Responsável Sindicato de Empregadores, aqui posicionando-se como empresário, Brasil).

Especialmente em Portugal o trabalho de homens e mulheres nas mesmas equipes é destacado como produtivo para a organização, pois ambos teriam atributos diferentes e poderiam melhor utilizar as suas aptidões naturais para prestar um serviço com qualidade superior. Ainda assim, a separação de tarefas parece continuar conforme o entendimento de capacidades naturais, como no caso de homens executando trabalhos na área de governança justamente onde seja necessária a força física.

Cada vez mais, tanto Portugal quanto europeus cada vez recebem mais homens no *housekeeping* [...] quando pensamos em todas as áreas de um hotel muitas vezes é muito importante haver ambiguidades em termos de equipe, não haver discriminação em termos de sexo porque existe a necessidade de pessoas de ambos os sexos mesmo no próprio *housekeeping*, exemplo mudança de cama entre quartos, trabalhos mais reforçados. Uma equipa que seja completamente mista está muito mais preparada para se ajustar às necessidades diárias e responder rapidamente (Responsável Associação Empregadores 1, Portugal).

Um elemento que também influencia na configuração do mercado de trabalho no Estado sul-brasileiro do Rio Grande do Sul é o traço cultural do machismo. A presença de homens em cargos tradicionalmente femininos é apontada como algo eventualmente possível em outros estados brasileiros, mas não no Rio Grande do Sul, conforme um dos/as entrevistados/as.

Camareira, o homem pode, mas no Rio Grande do Sul eu não conheço, pode ser que tenha lá no Rio de Janeiro, na Bahia, mas eu não vejo esse tipo de coisa. Nos nossos cursos a gente incluiu o “aio” também, mas é pouca procura. Principalmente aqui no sul, tem o machismo, talvez lá pra cima tem [...] (Responsável Sindicato dos/as trabalhadores/as, Brasil).

A separação entre os postos femininos e masculinos é tão marcada que se pode dizer que, neste setor, chega a ser considerada uma transgressão mulheres em atividades tipicamente masculinas, como de manobrista e homens em atividades associadas às mulheres, como as camareiras. No Brasil, o responsável de Sindicato de Trabalhadores (Brasil) quando questionado sobre o trabalho de homens como camareiros/aio relatou que somente em situações em que o homem tenha características homossexuais e ainda completou que isto só em outros Estados do Brasil, não no Rio Grande do Sul.

### **3.3 Status do Trabalho**

O argumento de que as mulheres teriam aptidões natas o que tornaria a realização das atividades simples e fáceis acaba por inferiorizar e desqualificar os postos de trabalho que ocupam (Marcondes *et al.*, 2003), fazendo emergir a ideia de que qualquer um, ou melhor dito, qualquer uma, poderia executar aquela mesma tarefa. Neste sentido, desvaloriza-se o trabalho e a trabalhadora e acaba-se por desencorajar a busca por qualificação formal.

Mesmo sendo uma das atividades mais importantes para um hotel e um dos serviços mais avaliados pelos hóspedes, os/as informantes privilegiados/as deixaram transparecer que as atividades ligadas à governança, nomeadamente a limpeza, a organização e a arrumação são atividades de *status* inferior, justamente aquelas em que há praticamente exclusividade da prestação do serviço feminino.

Não são requeridos, via de regra, cursos de qualificação sugerindo que bastaria ser mulher e dona de casa ou ter trabalhado em casa de família para estar habilitada para desempenhar a função. O relato do responsável da Escola de Hotelaria (Portugal) deixa transparecer o estatuto de inferioridade destas atividades “o nosso ensino como é superior não abrange, tá a ver? Se for o Turismo de Portugal que é o chamado curso profissional, médio, estão mais virados para isto. Agora o nosso por ser ensino superior tá um bocadinho acima deste tipo de atividade” (Escola de Hotelaria, Portugal).

Sabedores de quais espaços podem ocupar no mercado de trabalho, a própria procura pelos cursos profissionalizantes reflete a divisão tradicional entre os sexos. Nos cursos financiados pelo governo federal brasileiro os/as desempregados/as cadastrados/as no Sistema Nacional de Emprego (SINE) são encaminhados/as para cursos profissionalizantes em instituições de ensino catalogadas no sistema de emprego federal. A procura pelos cursos reflete e reproduz elementos mercantis e não mercantis da configuração do mercado de trabalho, pois para os cursos de camareira há apenas mulheres inscritas enquanto no curso de *bartender* a procura pelo curso é preponderantemente de homens.

Camareira, mais mulheres. E na última turma só tivemos mulheres. Na turma de recepção nós temos 1 homem. [...] O curso de *bartender* são mais homens. Não quer dizer que os homens não possam participar do curso de camareira, mas não tem procura (Responsável Cursos profissionalizantes via PRONATEC, Brasil).

No atendimento e serviços de mesas dos salões e restaurantes de hotéis ocorre semelhante divisão no *status* do trabalho. Os homens trabalham como garçons nos restaurantes de hotéis maiores e de prestígio, enquanto garçonete é requerida nos estabelecimentos menores.

eu acho que é meio tradição... tradição do garçom e da garçonete. A garçonete é muito usada nas lanchonetes, nos restaurantes pequenos, nos restaurantes grandes são os homens, nas churrascarias são os homens que atendem, poucas mulheres a gente vê, raramente um ou duas quando se vai nas churrascarias, de média (tamanho do estabelecimento) pra cima são poucas ... tem que ter alguma para atender outra mulher com relação à segurança, se acontece alguma coisa... (Responsável Sindicato dos/as trabalhadores/as, Brasil).

Ao lado do trabalho de arrumação, organização e limpeza o trabalho nas cozinhas de hotéis ressoa como atividade mais propensa às mulheres. Também aparece como uma atividade em que não há a necessidade de formação profissional. “Na parte de cozinha, são as mulheres que cuidam dessa parte de alimentos, café da manhã e algumas refeições também é uma situação que não precisa muita capacitação, só atualização” (responsável Sindicato de Empregadores, Brasil).

Ainda que homens e mulheres trabalhem em conjunto nas cozinhas de hotéis fato é que o trabalho feminino aparece como auxiliar ao masculino. Nos restaurantes e cozinhas dos hotéis maiores e/ou tradicionais nos dois países o *chef* ou os cozinheiros responsáveis são, geralmente, homens. Por sua vez, a estes homens estão subordinadas várias mulheres. Se a mulher é acostumada ao trato com os alimentos nas tarefas associadas à esfera reprodutiva, quando tal situação ocorre no mercado de trabalho o destaque é dado à figura masculina. “Para determinadas áreas, a cozinha, os grandes nomes nacionais, os grandes *chefs* nacionais são quase todos homens e fala-se muito mais vezes, no cozinheiro de renome do que na cozinheira de renome” (Escola Hotelaria, Portugal). A posição de *chef* ou de cozinheiro de renome é atrelada à elaboração de pratos mais elaborados e requintados e, também, a cursos formais de qualificação como a gastronomia. Neste cenário, às mulheres são delegadas as tarefas mais simples como a preparação dos alimentos para os pratos (lavar, descascar, cortar, picar) e aqueles pratos do dia a dia que ironicamente poderíamos utilizar o trocadilho brasileiro: as mulheres fazem o “feijão com arroz” da cozinha<sup>1</sup>.

### **3.4 Remuneração feminina como complementar à masculina**

Tanto no Brasil como em Portugal o setor hoteleiro é apontado como um dos que pior remunera dentro do setor de serviços o que, não por acaso, coaduna-se com a forte presença do trabalho feminino (Arbache, 2001; EUROFOUND, 2012). Alguns/mas entrevistados apontaram justamente a baixa remuneração como um dos fatores que contribuiriam para a menor participação de homens no setor.

Se as mulheres ocupam preponderantemente aqueles postos mais precarizados, de baixo *status* e menos qualificados isto se reflete também na remuneração, pois cabem a elas os piores salários (Posthuma & Lombardi, 1997; Casaca, 2012b). O responsável da escola de Hotelaria (Brasil) pontou que “Talvez o homem tenha uma obrigação de ganhar mais então

ele não fica dentro da hotelaria, vai procurar um trabalho que possibilite um ganho maior” (Responsável Escola de Hotelaria/Brasil).

Segundo uma lógica de que o homem é o provedor da família, a remuneração feminina é considerada como complementar à masculina. Confirmando a fala do responsável da Escola de Hotelaria (Brasil), em decorrência dos baixos salários os empresários do setor teriam dificuldades em reter os profissionais, especialmente os homens. Tal situação contribui, também, para os altos índices de rotatividade do trabalho no setor.

O homem ele entra pra trabalhar em hotel porque ele tem necessidade de trabalhar e arrumar emprego imediato, então ele muda muito, ele não fica. Eu digo sempre quando fizemos as reuniões de dissídio, que eles precisam levantar os valores deles porque eles estão perdendo, estão perdendo profissionais bons que estão indo pra outra área, o cara tá indo até pra construção civil que tão ganhando mais [...] (Responsável Sindicato dos/as trabalhadores/as, Brasil).

A remuneração feminina ser considerada complementar à masculina no sistema de dominação patriarcal (Sorj, 2000; Marcondes et al., 2003; Casaca, 2006; Nogueira, 2007) reforça o papel instrumental de provedor e justifica a migração dos homens para outros setores. Além da remuneração em Hotelaria ser inferior a outros setores, ainda são elas que executam as atividades que demandam os menores graus de qualificação, reforçando duplamente as baixas remunerações para as trabalhadoras.

### **3.5 Aparência do/a trabalhador/a**

No processo de trabalho no setor de serviços o/a trabalhador/a é tornado parte do produto/serviço que é oferecido ao cliente (Sorj, 2000). Demanda-se dos/as trabalhadores/as que demonstrem aptidões que extrapolam a capacidade técnica como a expressão, o movimento dos corpos.

A aparência física soma-se como exigência no trabalho emocional e estético e passam a ser utilizadas como parte do trabalho (Casaca, 2012b). O responsável do Sindicato de trabalhadores/as de Portugal denuncia que as mulheres são utilizadas de forma ‘decorativa’ e, sendo assim, são transformadas em ‘coisa’, algo que está ali para atender ao olhar dos homens, apreciadas por sua aparência e não por sua competência.

Nós temos ainda no setor, um subsetor, se quiseres, onde os empresários procuram mais os trabalhos das mulheres mas para utilizar a mulher como fator decorativo, tas a perceber? para os clientes. Os empresários procuram mulheres bonitas, bem apresentadas como fator atrativo, o que nós combatemos. Mas acontece no nosso setor, particularmente nos bares [...] (Responsável Sindicato dos/as trabalhadores/as, Portugal).

O tom de sedução e sujeição que é atribuído ao papel da mulher servindo ao homem permite que ela seja apreciada fisicamente. Conforme relatos dos/as informantes privilegiados/as, os clientes corporativos, quase exclusivamente homens – no Brasil e em Portugal – têm preferência por serem atendidos por mulheres e “comportam-se” melhor frente à presença feminina.

[...] a partir do início dos bingos, dessas casas de jogos, se capacitou muitas moças para trabalhar nessa função, isso tem resolvido grande parte do atendimento. Principalmente no café da manhã, na recepção temos as mesmas experiências, no atendimento hóspede corporativo que são praticamente todos homens se comportam

muito melhor frente à presença feminina (Responsável Sindicato Empregadores, Brasil).

Ressalta-se a ambiguidade no significado da fala quando menciona que os clientes corporativos homens “se comportam melhor” frente às mulheres. Se por um lado eles “comportam-se melhor” no sentido de serem menos críticos e exigentes quanto ao atendimento e ao serviço prestado, inclusive em eventuais queixas, por outro lado, não “comportam-se bem”, moralmente falando, com essas mesmas mulheres por haver relatos de casos de tentativa ou alusão a assédio sexual e insinuações de sedução.

No mesmo sentido, no caso de reclamações sobre o serviço é preferível que uma mulher atenda ao cliente corporativo, pois este seria menos eloquente na reclamação. “Hóspede se tem uma reclamação a fazer e ele se vê com um homem que atende ele na recepção, ele fica com mais ânimo acirrado, se uma moça que atende ele é mais respeitosa. A abordagem não é tão forte.” (Responsável Sindicato de Empregadores, Brasil). Em função disto, há a orientação formal de deixar uma mulher e de preferências a mais jovem atender ao hóspede corporativo e deixá-la resolver eventuais reclamações “todos eles preferem que seja uma moça, se tiver uma jovem, uma moça é nela que eles vão, até nós orientamos, se tiver um probleminha é a moça que vai tentar resolver” (Responsável Sindicato de Empregadores, Brasil).

Assim, em Hotelaria, a aparência feminina – especialmente nas atividades de atendimento ao cliente – remete, propositalmente, à estetização do processo de trabalho por meio da erotização dos corpos e é utilizada na otimização do processo de trabalho (Casaca, 2012a). Há uma questão mercantil na configuração do trabalho que faz com que demandas emocionais e corpóreas associadas ao gênero feminino como amabilidade, afabilidade, sensibilidade, mas, também, a aparência física, a beleza e sensualização do corpo (Watt, 2007; Casaca, 2012a) compensem, inclusive, eventuais incorformidades ou inadequações na prestação do serviço nos hotéis. A tônica é que estes atributos femininos seriam capazes de atenuar a crítica masculina por oferecer alguma compensação.

A sensualização do corpo feminino é extremada em algumas situações e acaba por resultar em casos de tentativa de assédio por parte dos hóspedes, o que, profissionalmente, acaba por limitar os espaços de atuação profissional das mulheres. Especialmente naquelas atividades realizadas no turno da noite são preferidos homens, tanto sob a alegação de segurança do hotel quanto para evitar possíveis tentativas de assédio sexual por parte dos hóspedes e também de colegas, uma vez que há menos/as trabalhadores/as nos hotéis durante a noite.

Apesar da aparência pesar mais sobre as mulheres recai também sobre os homens. Porém, para eles está menos atrelada à beleza física e mais a cuidados com o vestir e com a higiene pessoal, como a barba, o bigode e o cabelo bem cortado resultando na ‘aparência interessante’ de que fala o responsável pelo Sindicato de Empregadores (Brasil).

### **Considerações Finais**

Esse artigo teve como objetivo discutir a mediação de gênero na configuração do mercado de trabalho em Hotelaria no Brasil e em Portugal. Tradicionalmente, os meios de hospedagem apresentam uma clássica divisão sexual do trabalho, revelando atividades mais afeitas a homens e atividades mais adequadas às mulheres.

O setor hoteleiro, como parte do ramo de serviços, emprega, atualmente, grande número de mulheres. Ao aproximar-se das representações, valores, normas e regras relativas a gênero que perpassam a constituição do mercado de trabalho constata-se que essa divisão sexual na esfera produtiva está circunscrita em entendimentos advindos da esfera reprodutiva.

A configuração do mercado de trabalho advém da influência do espaço doméstico sobre o espaço laboral reproduzindo a lógica de divisão do trabalho no seio familiar e agindo no sentido de reforçar a segregação no ambiente laboral. Se a mulher não conseguir conquistar seu espaço na esfera reprodutiva certamente não terá espaço para realizar-se na esfera produtiva (Hirata, 2009).

Na otimização dos papéis profissionais, a atribuição de qualidades naturais contrapõe-se a de qualificação profissional: as qualidades femininas percebidas como naturais seriam as relacionadas à paciência, destreza, detalhismo e movimentos finos. Assim, são entendidos como sendo serviços de mulher aqueles que demandam maior disciplina e organização e que são leves e fáceis e que remetem ao universo da casa, revertendo-se, na esfera laboral, em trabalhos de limpeza, arrumação e apoio nas cozinhas. Como serviços de homem estariam aquelas atividades que demandam força física, resistência e virilidade em postos de trabalho caracterizados como pesados, difíceis e perigosos (Marcondes *et al.*, 2003) e, em alguns casos, também mais nobres, como a portaria, a mensageria, a gerência e direção de hotéis.

Nas falas dos/as entrevistados/as chama a atenção que nos serviços de governança e nas cozinhas e restaurantes de hotéis o trabalho feminino remete, analogamente, à intercambialidade das peças no ambiente fabril da era fordista, pois revela que bastaria ser mulher para estar naturalmente apta a realizar estes trabalhos. Neste sentido não importariam suas qualificações, pois a natureza do trabalho só demandaria suas aptidões natas, assim, qualquer trabalhadora teria condições de desempenhar essas tarefas, refletindo, também, na remuneração inferior. Tal argumento justifica, também, a ínfima presença de homens nessas posições.

Além disto, no setor hoteleiro, a mulher-trabalhadora estaria cerceada pelos homens-colegas de trabalho e pelos homens-hóspedes. O preconceito sobre elas se revela também sob outras formas que extrapolam a natureza inferior do trabalho e as remunerações baixas, mas são da ordem do domínio sobre o corpo da mulher o que acaba por ter consequências na sua atuação laboral e nas oportunidades no mercado de trabalho.

O peso da segregação de gênero é sentido quando, ambos os sexos, nem ao menos consideram candidatar-se a determinados postos por acreditarem que estarão sujeitos a preconceito por parte do empregador. A diferença entre os homens e as mulheres neste sentido é que para eles as posições que evitam são justamente as de remuneração inferior e menos reconhecidas dentro dos hotéis.

À guisa de conclusão cabe pontuar que a segregação sexual na esfera produtiva impõe perdas a ambos os gêneros pois limita a circulação, as experiências profissionais e, também, as vivências na esfera doméstica. Para além da discussão meramente financeira da remuneração feminina como complementar à masculina e, por isto, inferior, também os homens perdem seja porque a eles impõem-se obrigações sociais que pesam nas escolhas de carreira seja porque deixam de conhecer espaços de trabalho e de ter uma participação mais igualitária na esfera reprodutiva. No setor hoteleiro, tal problemática fica mais evidente e replica-se na configuração do(s) mercado(s) de trabalho brasileiro e português.

## Referências

Amancio, L. (1993). Gênero – Representações e Identidades. *Sociologia: Problemas e Práticas*. (14), pp. 127-140.

Andrade, L. F. S, Macedo, A. S. & Oliveira, M. L. S. (2014). A Produção Científica em Gênero no Brasil: um Panorama dos Grupos de Pesquisa de Administração. *Anais do Encontro de Estudos Organizacionais Programas de Pós-Graduação em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, 8.

Arbache, J. S. (2001). *O mercado de trabalho na atividade econômica do turismo no Brasil*. Brasília: Editora Universidade de Brasília.

Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Beauvoir, S. (1990). *A velhice*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Casaca, S. F. (2012). *Trabalho Emocional e Trabalho Estético na Economia dos Serviços*. Coimbra/PT: Edições Almedina, II Série, 20.

Casaca, S. F. (2012). *Mudanças Laborais e Relações de Gênero*. Coimbra/PT: Edições Almedina, 19.

Casaca, S. F., & Bould, S. (2012). Gênero, Idade e Mercado de Trabalho. In: Casaca, S. F. *Mudanças Laborais e Relações de Gênero*. Coimbra/PT: Edições Almedina, n.º 19, pp. 87-132.

Casaca, S. F. (2006). Flexibilidade, precariedade e relações de gênero nos novos sectores dos serviços. In: Piccinini, V. C., Holzmann, L., Kovács, I. & Guimarães, V. N. (Orgs.) *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações*. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, pp. 47-69.

Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization*, 11(1), pp. 95–115.

EUROFOUND. (2012). Employment and industrial relations in the hotels and restaurants sector. Recuperado em 15 de Fevereiro, 2013 de [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1109011s/tn1109011s\\_6.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1109011s/tn1109011s_6.htm)

Goldani, A. M. (2010, junho). Desafios do "preconceito etário" no Brasil. *Educação e Sociedade*, Campinas, 31 (111), Recuperado em 01 de maio, 2012, de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-73302010000200007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302010000200007&lng=en&nrm=iso).

Hirata, H. (2009). A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, (21), 24-41. Recuperado em 13 Outubro, 2010, de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-45222009000100003&lng=en&tlng=pt.10.1590/S1517-45222009000100003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222009000100003&lng=en&tlng=pt.10.1590/S1517-45222009000100003).

Marcondes, W. B., Rotenberg, L., Portela, L. F. & Moreno, C. R. C. (2003). O peso do trabalho “leve” feminino à saúde. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, 17 (2), pp. 91-101.

Ministério da Solidariedade e Segurança Social (MSSS). *Quadros de Pessoal*. Lisboa: GEP/MSSS, 2011 (Séries Cronológicas). Recuperado em 27 Fevereiro, 2013, de <http://www.gep.msess.gov.pt/destaques/oa2010qp.php>.

Nogueira, C. M. (2007). As trabalhadoras do telemarketing: uma nova dimensão sexual do trabalho? *Anais Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo (ALAST)*. Montevideo, 5.

Nunes, Américo. *Diálogo com a História Sindical: Hotelaria – de criados domésticos a trabalhadores/as assalariados*. Lisboa: Avante, 2007.

Perista, H., & Perista, P. (2012). *Género e Envelhecimento, Planear o Futuro Começa Agora – Estudo de Diagnóstico*. Lisboa, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) /Presidência do Conselho de Ministros (PCM). Recuperado em 12 de dezembro, 2012, de [http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/estudo\\_Genero-Envelhecimento.pdf](http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/estudo_Genero-Envelhecimento.pdf).

Pinto, C. R. J. (2010). Feminismo, história e poder. *Revista Sociologia Política*, Curitiba, 1 (36). Recuperado em 11 de novembro, 2013, de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-44782010000200003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782010000200003&lng=en&nrm=iso).

Posthuma, A. C., & Lombardi, M. R. (1997). Mercado de Trabalho e Exclusão Social da Força de Trabalho Feminina. *São Paulo em Perspectiva*, 11 (1).

Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). *Portal Brasileiro de Dados Abertos*. Recuperado em 14 Junho, 2013 de <http://dados.gov.br/dataset/relacao-anual-de-informacoes-sociais-rais>.

Sorj, B. (2000). Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 15 (43), pp. 25-34.

Vieira, C. C., & Perista, H. (2012). *Introdução para uma compreensão Genderizada do Processo de Envelhecimento. Ex æquo*, (26), pp. 9-11.

Watt, P. (2007). ‘I need people that are happy, always smiling’: guest interaction and emotional labour in a Canadian Downtown Hotel. *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*. (10), pp. 45-59.

---

<sup>1</sup> O prato de feijão com arroz é à base da culinária brasileira, considerado a combinação mais corriqueira e popular de ser encontrada na mesa do povo brasileiro, por isto quando se diz que alguém faz o “feijão com arroz” em qualquer tipo de atividade significa dizer que a pessoa faz aquilo que é básico, o que é o mais comum.



---

Como estamos falando de cozinha e, portanto, de comida, o trocadilho tem sentido literal e simbólico, ao mesmo tempo.