

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

EDSON JOSÉ BENTO

**REFLEXÕES PARA UM TURISMO ANTIRRACISTA NA GESTÃO DE MEIOS DE
HOSPEDAGEM EM MATINHOS (BRASIL)**

MATINHOS

2024

EDSON JOSÉ BENTO

**REFLEXÕES PARA UM TURISMO ANTIRRACISTA NA GESTÃO DE MEIOS DE
HOSPEDAGEM EM MATINHOS (BRASIL)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Tecnologia em Gestão de Turismo, Setor Litoral, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Turismo.

Orientador (a): Prof. Dra. Lara Brunelle Almeida Freitas.

MATINHOS

2024

TERMO DE APROVAÇÃO

EDSON JOSÉ BENTO

REFLEXÕES PARA UM TURISMO ANTIRRACISTA NA GESTÃO DE MEIOS DE HOSPEDAGEM EM MATINHOS (BRASIL)

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Gestão de Turismo, Setor de Litoral, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Turismo.

Profa. Dra. Lara Brunelle Almeida Freitas - Orientadora

Câmara de Gestão de Turismo, UFPR

Profa. Dr. José Pedro Da Ros – Membro interno

Câmara de Gestão de Turismo, UFPR

Prof. Dra. Ursula Gomes Rosa Maruyama – Membro externa

Curso de Gestão de Turismo, CEFET-RJ

UFPR Matinhos, 20 de Dezembro de 2024.

AGRADECIMENTOS

Nesse momento agradeço a Deus por ter sido comigo em toda minha trajetória de vida e minhas superações pessoais e profissionais. E a Deus por ter me dado MARIA JOSÉ FLORIANO BENTO (in memoria), sendo está a mulher mais importante de minha existência, minha amada e saudosa mãezinha, a quem nunca deixou de acreditar em meu potencial, e nunca permitir que a vida me tirasse a esperança, mesmo em momentos extremamente difíceis, tornando-se a maior incentivadora de minhas conquistas e sucesso. Neste sentido agradeço minha querida e amada irmã Juliana Bento a quem sempre me estendeu a mão, a qual tenho como referência de muito orgulho, por ter sido a primeira de minha família a ter um curso superior. Com tal importância de motivação diária e constante está Michel dos Santos Bento, meu único e amado filho, a quem dedico este trabalho como prova de superação através da educação qualificada.

Meu agradecimento se estende a UFPR-Litoral pela oportunidade de ter conseguido minha vaga através do projeto de inclusão social educacional ENEM, e ao colegiado de meu curso Tecnólogo em Gestão em Turismo, em especial a minha professora orientadora deste trabalho Prof.^a Dra. Lara Brunelle Almeida Freitas, a quem acreditou que o tempo não paralisaria o sonho de me formar em Tecnólogo em Gestor em Turismo, a quem não poupou tempo em corrigir as falhas existentes na construção deste trabalho, assim como a aluna e amiga Lucy Alcântara, monitora da disciplina “metodologia e estudo científico”, sob a orientação da mesma Prof.^a Dra. Lara Brunelle.

Nessa caminhada também conheci um verdadeiro amigo, Fabricio Longhi Rossi, quem me deu emprego e sempre me apoiou em meus estudos, me incentivando e dispensando quando foi necessário em função de atividades vinculadas a UFPR com intuito de somar comigo nessa caminhada.

A todos esses eu sou grato meu Deus por terem sido instrumento em tuas mãos para me auxiliarem nessa trajetória de graduação, pois como diz Tua palavra: “Querendo Deus agir, quem impedirá?” (Isaías 43:13).

RESUMO

Este trabalho descreve desafios e perspectivas para um turismo antirracista pela perspectiva da visibilidade e inclusão do negro na hotelaria em Matinhos. A motivação ocorreu a partir do olhar crítico do autor, quando o mesmo em suas visitas técnicas que ocorria no curso de Tecnologia em Gestão de Turismo, na disciplina de Meios de Hospedagem, observou a ausência de pessoas negras em cargos de gestão. Como metodologia foi utilizado levantamento bibliográfico em fontes documental, reportagens e dados estatísticos disponibilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Posteriormente foi utilizado um questionário aplicado em estabelecimentos de hospedagem relacionados no Cadastro de Prestadores de Serviços Turístico (CADASTUR) no município de Matinhos. A pesquisa visou compreender sobre a inclusão de pessoas negras trabalhando como gestores na hotelaria, no município de Matinhos. Constatou-se um perfil de pequeno e médio porte de meios de hospedagens em Matinhos, pousadas e hotéis, estes na grande maioria sendo empreendimento familiar, o que influenciou para que os cargos de liderança e gerência incluam pessoas com maior domínio na função e com qualificação, e na maioria das vezes esses cargos ficam aos cuidados do proprietário e familiares. Sugere-se mais estudos nesse segmento com indicadores diferentes, pois foi percebido algumas ações tímidas e positivas por parte dos empreendedores, chegando à conclusão de que esse assunto ainda tem resistência de ser abordado neste segmento. Todavia pode ser abordado com mais frequência na academia, ensino superior, para o aumento de fonte de dados confiáveis, pois os dados ainda não são suficientes para se ver a realidade de equiparação na esfera social, histórica e estrutural no turismo.

Palavras-chave: Antirracismo; Hotelaria; Inclusão Racial.

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO.....	6
2 – OBJETIVO.....	9
2.1 – OBJETIVO GERAL.....	9
2.2 – OBJETIVO ESPECÍFICO.....	9
3 – REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
3.1 – RACISMO E TURISMO.....	9
3.2 – LEGISLAÇÃO, AFROCENTRICIDADE E AFROTURISMO.....	11
4 – METODOLOGIA.....	14
5 – RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	15
6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	18
REFERÊNCIAS.....	19
APÊNDICE 1:.....	24
APÊNDICE 2.....	27

1 INTRODUÇÃO

O racismo é uma forma de preconceito com a pessoa negra, formulado previamente sem conhecer o próximo, e que de forma antropológica reconhece-se transmitido de geração a geração em que há uma raça dominante e uma dominada, tendo por base principalmente a questão financeira e a cor da pele, ao longo da história temos um personagem que marcou a humanidade negativamente neste sentido, o líder mundial Adolf Hitler, temos também a triste história da escravidão e exploração dos povos africanos (Monsma, 2013).

Atualmente o racismo tem forma estrutural onde o discurso está baseado em poder, podendo ser histórico, social ou econômico, fazendo das diferenças culturais justificativas para discriminação e hostilidade (Oliveira, 2021b). Assim os africanos e seus descendentes na América já foram apercebidos como ingênuos, pouco inteligente, sensuais, afetuosos ou como preguiçosos e perversos, traiçoeiros e violentos dependendo do lugar e do momento (Monsma, 2013).

O racismo usa, essencialmente, os povos dominados de maneira que habilidades, comportamentos e disposições do grupo sejam tidos como ações naturais herdadas de uma geração a outra negativamente. Kilomba (2020) explica que no racismo os negros são vistos como corpos impuros, corpos que estão fora do lugar e, por essa razão, corpos que não podem pertencer, já corpos brancos são vistos como corpos que estão no lugar, corpos que pertencem a todos os lugares, todos espaços e todos os continentes.

Estrutural por excluir a pessoa da maioria das estruturas sociais e políticas de modo a privilegiar, manifestadamente, os sujeitos brancos de modo que membros de outros grupos racializados ficam em uma desvantagem visível fora das estruturas dominantes (Oliveira, 2021). Isto se encontra dentro das estruturas sistêmica e estrutural por estar nas entranhas dessas instituições, falamos de sistemas e agendas educativas, mercado de trabalho, justiça criminal, etc., também colocando o indivíduo brancos em vantagens em relação a outros grupos raciais. É cotidiano pelo fato de não serem experiências pontuais, ou seja, não são ataques, mas sim um padrão contínuo de abusos repetidos incessantemente em vários locais como no ônibus, supermercado, em festas e também em ambientes de turismo e lazer (Oliveira, 2021).

Neste sentido estrutural temos o exemplo que ganhou as páginas do noticiário brasileiro, foi quando a deputada Carla Zambelli perseguiu o jornalista Luan Araújo com arma em punho em um bar dos Jardins, área nobre de São Paulo, isso ocorreu as vésperas das eleições de outubro de 2022 (UOL, 2022).

Acusação de furto ou roubo também ocorre com frequência em locais de trabalho e em estabelecimentos comerciais. É comum trabalhadores ou até mesmo moradores serem direcionados a utilizarem elevadores de serviço se quiserem subir no prédio, o site “g1” divulgou um vídeo onde um entregador de água foi impedido por uma moradora de usar o elevador, pois teria que utilizar o elevador de serviço, e isso se estende a negros cotidianamente sendo vítimas por discriminação relacionada às características capilares, sendo personagem frequente de piada e sofrendo ameaças, é comum também associarem sua condição financeira a práticas ilícitas, exotização e hipersexualização são algumas das situações mais frequentes (g1, 2024).

Em 2018, no Rio de Janeiro a professora e doutoranda da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) Thayna Sisnande, afirmou ter sido vítima de racismo durante um congresso internacional de farmácia, área em que atuava. Ela relatou que um funcionário do hotel Windsor Leme, na Zona Sul do Rio, pediu que ela entrasse no evento pela portaria de serviço, a mesma relatou que, ao chegar no hotel com o material da apresentação em uma caixa, que contava com pôsteres e um conteúdo que seria exibido digitalmente, e a vítima foi impedida de entrar pela porta principal por um recepcionista. Mesmo após explicar que era convidada de um congresso que aconteceria no segundo andar, recebeu a orientação de entrar pela área de serviço, na lateral do edifício (O Globo, 2018; Oliveira, 2020).

No turismo, Ferreira e Casagrande (2018) questionam a ausências de corpos negros em espaço turístico e apontam para as práticas interseccionais e estruturantes de gênero, classe, etnia/raça que atuam para que os negros do país não estejam em locais turísticos. Quando estes estão sendo, frequentemente, confundidos como servidores do turismo por, supostamente, não pertencerem àquele papel de turista. Uma pesquisa de Santos (2018) com 580 turistas afro-brasileiros mostra que 46,7% já vivenciaram e/ou presenciaram situações de racismo ou injúria racial em viagens nacionais e 21,3% em viagens internacionais.

Um exemplo aconteceu em outubro de 2020, quando um grupo de turistas realizava a *Caminhada São Paulo Negra* e foi seguido por policiais por três horas (Dias, 2020).

Vale ressaltar que o conceito de negros inclui pretos e pardos tal como a definição do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), embora seja necessário problematizar o conceito de pardo por ser um termo advindo da miscigenação que esconde um debate importante sobre identidade racial. De todo modo, no Brasil, é fato que pretos e pardos são maioria no país, de acordo com o IBGE, compondo 55,8% da população, o que revela um abismo social (IBGE, 2018).

Essa desigualdade é oferecida em diversos setores, incluindo o turismo, um campo no qual a presença de pessoas negras em posições de liderança ainda é restrita. Durante visitas técnicas vinculadas à disciplina “Meios de Hospedagem” do curso de Tecnologia em Gestão de Turismo, realizadas na cidade de Matinhos, no litoral paranaense, notou-se um exemplo concreto dessa realidade município, foi constatada a ausência significativa e pessoas negras em cargas de gestão ou liderança nesse segmento. Essa percepção exigiu a motivação para investigar a inclusão da população negra nos meios de hospedagem locais.

Assim, investigar quão problemática é a invisibilidade de pessoas negras no turismo como consumidores, bem como os motivos para essa ausência ser relevante. Partindo desse entendimento, o problema central desta pesquisa reside na constatação do racismo existente na atividade turística, manifestado pela ausência significativa de representatividade e participação de pessoas negras como consumidores e gestores. A hipótese é que essa falta de representatividade e participação está intrinsecamente ligada a estruturas e práticas discriminatórias enraizadas no setor turístico, que perpetuam em desigualdades e impedem uma relação mais justa entre pessoas brancas e negras nesse contexto.

A estrutura organizacional deste trabalho compõe-se desta introdução, seguida de breve revisão teórica envolvendo o tema de racismo desde uma visão ampla, até afunilar ao tema principal de estudo, desafio e perspectiva para um turismo antirracista: invisibilidade e inclusão do negro; detalhamento da metodologia; e o resultado alcançado. Posteriormente segue com as considerações finais do autor e a lista de obras e fontes utilizadas no estudo.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Compreender sobre a inclusão de pessoas negras trabalhando como gestores na hotelaria, no município de Matinhos.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mapear a quantidade de gestores negros em cargos de liderança nos meios de hospedagens em Matinhos;
- Compreender os fatores que contribuem para a realidade de empregabilidade do negro no setor do turismo;
- Verificar práticas de apoio a projetos de inclusão do negro em meios de hospedagens em Matinhos.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 RACISMO E TURISMO

A morte de George Floyd em maio de 2020 foi causada pela agressão de um policial branco chamado Derek Chauvin, quando o mesmo ajoelhou sobre a vítima, que já se encontrava imobilizado, deitado de bruços totalmente rendido, e mesmo a vítima explicando que estava sendo asfixiado foi ignorado (G1, 2020). Esse exemplo retrata que a voz e a pessoa negra são menosprezadas pelo sistema que as deveria proteger. Esse fato originou o movimento “Black Lives Matter” ou “Vidas Negras Importam”. O movimento levou a discussão mundial sobre o racismo nos mais diferentes setores (G1, 2020).

O “*Black Travel Movement*” é outro movimento que surgiu nos EUA, com intuito de promover a visibilidade de negros e latinos, para que estes possam ser notados enquanto parte significativa de pessoas que estão viajando a lazer e não somente a trabalho, por possuírem poder de compras e que almejam ter viagens seguras e tratamentos respeitosos a dignidade humana (Oliveira, 2021).

Os debates sobre turismo e relações raciais tem se intensificado no exterior. Aqui no Brasil, os negros não são pauta das discussões acadêmicas em turismo. Uma pesquisa realizada nos sete periódicos nacionais vinculados aos 11 Programas

de Pós-Graduação com área básica em turismo revelou que, de 2.618 artigos já publicados nestes periódicos, apenas cinco dão espaço ao tema, totalizando 0,19% de tudo já produzido (Oliveira, 2021).

Quando Hintze e Júnior (2012) analisaram a revista *Viagem e Turismo* e mostraram como o negro dificilmente é apresentado como turista. Ele é sempre servidor do turismo ou ainda apontado como ser exótico. Baseado na pesquisa desses autores podemos afirmar que as poucas vezes que o negro aparece nas revistas analisadas, os mesmos aparecem como trabalhadores do turismo em cargos de não liderança. Quando aparecerem, quase sempre são servidores do turismo (Oliveira, 2020).

Victor Hugo Green escreveu "*The Negro Motorist Green Book*" (Sutherland, 2019). Conhecido como *The Green Book*, o livro começou como uma publicação em Nova York, expandindo-se para cobrir todos os Estados Unidos, tendo, também, edição internacional e publicado anualmente de 1936 a 1966, dispunha de anúncios de estabelecimentos como oficinas mecânicas, restaurantes, hotéis e outras empresas de propriedade de negros ou amigas de negros, recomendações, pontos de interesse e, principalmente, dicas de segurança e preparação para a viagem.

Na atividade do turismo temos poucas informações sobre os negros enquanto colaboradores, de forma a não termos quantitativos formalmente registrados especificamente no sentido dos cargos que ocupam, isso é mais uma evidência de sua invisibilidade e a desvalorização da mão-de-obra desse profissional. A partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) apud Briguglio (2021) mostra que no primeiro trimestre de 2021, o rendimento médio nos setores de alimentação, alojamento e turismo de pessoas não negras foi de R\$ 2.194,00, enquanto de negros foi de R\$ 1.274,00, reforçando como o setor do turismo é desigual.

Nesta linha Hubber Clemente (2021) comenta na revista *Hotel News* que somos a maioria da população brasileira (56%), mas não a maioria dos hóspedes e nem estamos em altos cargos no setor. Achar esse status normal é o grande problema da hotelaria. Claro, não tenho a utopia que fosse diferente de muitos outros setores que também não são racionalmente inclusivos.

A contradição é que a hotelaria acredita que este problema não existe, pois acha que o setor é inclusivo e diverso. Mas não é. Isso nos mostra que o problema

existe e está longe de ser resolvido, primeiro pelo fato do setor do turismo em não admitir o problema como fato significativo e relevante, e não ser encarado com a importância que tem, em segundo por desqualificar a mão-de-obra negra lhes oferecendo oportunidades de emprego em cargos que estão na base da pirâmide laboral. Todavia ainda há, com toda dificuldade, trabalhadores negros que alcançam cargos de liderança, mas com salários inferiores a pessoas brancas (Clemente, 2021).

Dados do Instituto Ethos sobre as 500 empresas de maior faturamento do Brasil mostram que 58% dos aprendizes e trainees são negros. Nos cargos de decisão o cenário muda. Apenas 6,3% dos profissionais negros ocupam cargos de gerência e 4,7% cargos executivos (Rodrigues, 2020). Além disso, os empreendedores negros do turismo constantemente apontam a ausência de outros negros nos lugares que ocupam e relatam experiências em que não foram considerados empreendedores do setor pelo fato de serem negros (Plana Vivência, 2020).

A startup do turismo Diáspora Black em agosto de 2023 reuniu em Brasília o Ministério do Turismo (MTur), o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e a Agência Brasileira de Promoção Internacional do Turismo (Embratur) para dialogar sobre estratégias para fomentar a área, um fato relevante que contou como respaldo foram dados estatísticos para mostrar que esse grupo no turismo precisa urgente de políticas públicas de inclusão social para a pessoa negra no segmento do turismo (Borges, 2023; Alma Preta, 2024). É importante dar visibilidade aos negros que trabalham no setor, promover roteiros de afroturismo, apoiar as pequenas empresas que muitas vezes tem negros no comando. Os não negros são muito bem-vindos no afroturismo e costumam sair das experiências impactados e com maior respeito pela cultura afro-brasileira (Plana Vivência, 2020).

A atividade turística, assim como outras modalidades econômicas, ajuda a reproduzir os traços de um país desigual em sua essência, ou seja, Jessé Souza (2018) chama este fenômeno de “culturalismo conservador”, teoria amplamente difundida no Brasil graças às importantes obras de Gilberto Freyre, Sérgio Buarque de Holanda, Raimundo Faoro e Roberto Da Matta, que vêm influenciando pensadores brasileiros, na política e nas universidades, desde o início do século passado.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) em 2017 avaliou que os negros enfrentam dificuldade na progressão de carreira, na igualdade de salários e são os mais vulneráveis ao assédio moral no ambiente de trabalho, apesar da proteção constitucional contra o racismo e a discriminação (Agência Brasil, 2017).

Branquitude é o termo utilizado para denominar as construções das identidades raciais brancas em sociedades nas quais a categoria raça e o fenômeno do racismo funcionam como organizadores da estrutura social. A branquitude precisa ser pensada de modo relacionar a outras identidades raciais e a partir de sua construção sócio-histórica e das relações de poder da estrutura social na qual está inserida (Schucman, 2020). Atualmente podemos contar com o “*critical whiteness studies*” que é uma linha de estudo crítico sobre branquitude que utiliza o debate racial como instrumento para compreender a construção histórica da identidade branca como padrão normativo, possibilitando ver que as relações de poder que geram privilégios (Schucman, 2020).

Como exemplo segue um relato de uma criança de 4 anos quando vítima de racismo, podemos afirmar que o racismo continua se perpetuando de geração em geração. Em uma viagem de fim de semana, a criança estava na companhia da babá na piscina de um hotel de luxo no interior de SP, e foi agredida e hostilizada por outras crianças, o gesto foi apoiado quando a babá ouviu uma das mães dizer: “essa gente é cheia de micose”, se referindo a criança agredida (R7, 2018).

No Brasil, esse campo de estudo e pesquisas direcionadas ao tema tem mostrado que a pele branca está vinculada a valores como poder, superioridade financeira, prestígio, beleza branca como padrão, inteligência, eficiência, produtividade e sucesso, resultando em distinção simbólica e sociais profundas entre brancos e não brancos, funcionando como critérios das relações sociais e de formação das hierarquias e fronteira sociais. Isso contribui ao elo forte entre a pele branca e lugar social de privilégio, benefício e de vantagens (Schucman, 2020)

No primeiro mandato de Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva promulgou a lei nº 10.639/03 que institui a obrigatoriedade de ensino de História da África e Cultura Afro Brasileira nos currículos escolares, logo em seguida cria a SEPPIR (Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial) e admite publicamente que o Brasil não ofereceu igualdade de oportunidade a seus cidadãos e cidadãs (Santos, 2009).

O negacionismo do racismo dentro do segmento do turismo é evidente e está enraizado em virtude do processo de desenvolvimento da história da humanidade, e tem se perpetuado através das gerações nos sistemas estruturantes social, econômico, cultural, jurídico, educacional, e etc., que dão suporte a sociedade, beneficiando a classe dominante, os brancos, e menosprezando a classe dominada, os negros. Portanto, parar e refletir sobre o assunto dar início no processo em admitir a existência do problema através de relatos de casos. Para o autor desse trabalho esse é o primeiro passo norteador para se investir em políticas pública, apoiar mais movimentos sobre inclusão social e trabalhar a mudança de conceitos arcaicos e intolerantes através da educação em todos os níveis dentro do setor do turismo e hotelaria.

3.2 LEGISLAÇÃO, AFROCENTRICIDADE E AFROTURISMO

No Brasil o Decreto nº 847/1890, que em seu capítulo XIII - dos vadios e capoeiras, determinava que aqueles que perambulavam pelas ruas, sem trabalho ou residência comprovada, bem como os que estivessem jogando ou portando objetos relativos à capoeira, iriam para a cadeia. Após a abolição da escravidão, em 1888, o Brasil demoraria 63 anos para instituir a primeira norma de combate ao racismo, a Lei 1.390/1951, também conhecida como Lei Afonso Arinos, que incluiu a discriminação racial entre as contravenções penais (Brasil, 1890).

Segundo a Fundação Cultural Palmares (2018) a motivação para lei ocorreu em razão de um caso de discriminação envolvendo a bailarina afro-americana Katherine Dunham que foi impedida, em razão da sua cor, de se hospedar em um hotel em São Paulo.

Ainda assim, a Lei Afonso Arinos foi acionada pela primeira vez somente em 1970, pela jornalista Glória Maria, impedida de entrar pela porta da frente de um hotel no Rio de Janeiro pelo próprio gerente (Lima, 2023). Somente em 1989, com a Lei 7.716, a legislação brasileira passou a determinar a pena de reclusão a quem cometer atos de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, regulamentando, assim, a inafiançabilidade e a imprescritibilidade do crime de racismo, que já estava disposto no inciso XLII do artigo 5 da Constituição Federal de 1988, ao dizer que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (Brasil, 1988).

Paralelamente, a afrocentricidade vem sendo discutida desde os anos 1960 e como teoria, desde a década de 1980, com a publicação do livro *Afrocentricidade: a teoria da mudança social*, de Molefi Kete Asante. Asante (2009, p.93) explica que a afrocentricidade surgiu como um processo de conscientização política do povo negro, a margem da educação, da arte da ciência, da economia da comunicação e da tecnologia, para o autor a afrocentricidade é uma forma de “pensamento, prática e perspectiva que percebe os africanos como sujeitos e agentes de fenômeno, atuando sobre sua própria imagem cultural e de acordo com seus próprios interesses humanos.

No turismo conforme Oliveira (2021a) a afrocentricidade não é um tema amplamente discutido na academia no Brasil e, normalmente, quando analisada, está vinculada ao turismo étnico, sendo também chamado de turismo étnico afro, com discussões voltadas, principalmente, as experiências turísticas em comunidades quilombolas. Para a autora, o turismo afro centrado é caracterizado por narrativas afro referenciadas, sejam elas urbanas ou rurais, onde o negro é apresentado (e se apresenta), com suas próprias referências, contando a sua própria história, englobando diferentes experiência, sendo uma delas o turismo de diáspora ou turismo diaspórico.

O conceito de turismo de diásporas foi definido pelos geógrafos Tim Coles e Dallen Timothy no livro *“Tourism, Diasporas and Space”*, publicado em 2004, enquanto um tipo de turismo produzido, consumido e vivenciado por comunidades Diaspóricas (Coles; Timothy, 2004). A obra inclui as diásporas chinesas, indianas, holandesa, escocesa, galesa, judia e africana. Conforme Pinho (2018), o turismo diaspórico inclui diferentes fluxos e, entre os principais estão: a) as viagens daqueles que vivem na terra de origem em direção às terras para onde se deslocaram seus descendentes como, por exemplo, turistas japoneses que visitam bairros japoneses nos Estados Unidos e Canadá; b) os turismos diaspóricos “laterais”, quando comunidades diaspóricas se visitam entre si, como, por exemplo, turistas afro-americanos que visitam a Bahia; e c) as viagens a terra de origem dos antepassados, na busca pelas raízes culturais, que podem se materializar em ações de filantropia e realização de obrigações familiares, como, por exemplo, a experiência de turistas afro-americanos em Gana (Dillette, 2020).

Sobre o turismo étnico, segundo a Organização Mundial de Turismo (2008), diz respeito a vivência de experiências autênticas em contato direto com os modos de vida e a identidade de grupos étnicos, de forma que os turistas possam estabelecer um contato próximo com a comunidade anfitriã, participar de suas atividades tradicionais, bem como observar e aprender sobre suas expressões culturais, estilos de vida e costumes singulares.

De maneira específica, para Santos e Sá (2021), o turismo étnico afro tem por objetivo a experiência das manifestações culturais materiais e imateriais da população negra. Para Yang (2016), o turismo étnico é motivado pela procura dos turistas por experiências culturais exóticas através da interação com grupos minoritários distintos e pelo desejo desses grupos de utilizar aspectos da sua cultura para criar oportunidades econômicas.

Essas temáticas têm sua importância visto que até o momento, ainda são poucas as pesquisas disponíveis, tanto no Brasil como em outros países. No Brasil os primeiros trabalhos começaram a ser publicados no final dos anos 2000, tendo como tema o afroturismo e o Turismo de Base Comunitária (TBC) em comunidades quilombolas, algumas abordagens são sobre a sexualidade da mulher negra presente principalmente nas comunicações turísticas.

Mas, afinal, o que é o Afroturismo? Quais são os sentidos dessa palavra? De que maneira o espelhamento quanto aos processos históricos da população negra norte-americana e a população negra brasileira podem nos ajudar a entender esse conceito? Para Oliveira (2021b) turismo afrocentrado e Afroturismo se referem as mesmas práticas, pois tem como ponto principal a ancestralidade, tomando negro como ponto de partida para a realização da atividade turística.

Para o Sebrae (2020) o Afroturismo seria uma vertente do turismo cultural que visa contribuir com a preservação e a perpetuação do patrimônio e da identidade da população negra. Para Rodrigues (2021) a definição de Sebrae (2020) se aproxima da definição de turismo étnico remetendo a aproximação cultural com determinados grupos por meio de experiências, mas a autora salienta que ambas as definições apresentam limitações.

Nesse sentido, conforme Rodrigues (2021, p. 97), Afroturismo são “práticas de resgate, valorização, preservação, reconexão com a identidade e história por meio dos bens culturais, materiais e imateriais, as quais tem sujeitos negros como

protagonistas”. É importante destacar que um mesmo termo, Afroturismo, dá conta tanto do conceito de turismo de raízes, como de turismo étnico afro, à medida que busca tanto o “enraizamento” das identidades culturais negras, como a experiência das manifestações culturais materiais e imateriais da população negra, disponível para não-negros.

Conclui-se que a questão é um debate entre o turismo raiz e o turismo diaspórico e suas diferenças, os autores dão a sua opinião sobre qual modelo de turismo mais se encaixa para cada perfil de turista. Há uma controversa entre o turismo de diáspora e o turismo de raiz; pois o turismo de raiz define sendo a ação de conhecer seu local de origem ou dos seus familiares. O turismo de diáspora prega que o turismo acontece para conhecer a cultura a partir de um local onde os negros, neste caso, estiveram e foram protagonistas, este é o turismo étnico. Como por exemplo, quero conhecer sobre o turismo afrocentrado em Salvador, contando a história do povo negro, porém, indo para Gana, se conhece o turismo de raiz dos meus ancestrais. Se eu quiser fazer um turismo apenas de experiência iria para Bahia, Maranhão, Rio de Janeiro, se quiser um turismo de raiz, iria para gana ou outro país da África. Nesta seção, os autores idealizam um local onde a nossa população é representada, sendo algo natural, não algo ensaiado, onde nós podemos ser vistos não como os diferentes. É possível perceber que apesar das diferenças entre o turismo diaspórico e o turismo de raiz, os autores conseguem demonstrar a importância destas vertentes para a representatividade dos negros no turismo.

4. METODOLOGIA

Caracterizando o recorte espacial desse estudo, Matinhos é um município do litoral paranaense com área territorial de 117.899 Km², está incluído no Mapa do Turismo fazendo parte da região turística do estado, encontra se a aproximadamente 111 km a sudeste da capital Curitiba (IBGE, 2022). Sua população residente é estimada de 39.259 habitantes e sua área geográfica abrange a Mata Atlântica e em sua faixa litorânea possui trechos de área de restinga e possui área de 24.500 hectares englobando áreas dos municípios de Matinhos, Guaratuba, Morretes e Paranaguá (IBGE, 2022).

Trata-se de um município que atua no ecoturismo e turismo de sol e praia, aproveitando o verão com seus 15 balneários, onde se destaca o balneário de Caiobá, composto pelas praias Mansa e Brava, e entre as duas podemos localizar a Ilha das Tartaruga e possui como ponto de referência o Pico de Matinhos, onde ocorre torneios nacionais de surf (Portal Matinhos, 2024). Encontra-se em seu espaço geográfico o Parque Estadual do Rio das Onças e também o Parque Nacional de Saint-Hilaire/Lange, este foi criado em 23 de maio de 2021

Metodologicamente, este trabalho utilizou livros, publicações acadêmicas, artigos científicos, publicações de trabalhos acadêmicos em revistas especializadas na área, publicações na internet e normas jurídicas. Como definiu Gil (2008) é a pesquisa bibliográfica. Buscou-se estudar conceito sobre racismo, informações sobre movimentos que são engajados no tema, utilizar-se de relatos de casos de racismo no cotidiano e na hotelaria.

Num segundo momento utilizou-se a pesquisa de campo com questionário de 14 perguntas abertas e fechadas no “*google forms*”, com intuito de compreender a inclusão de pessoas negras trabalhando como gestores na hotelaria, no município de Matinhos em dezembro de 2024 (Apêndice A). A criação do questionário foi objetivando conhecer o nível de escolaridade conforme faixa etária, critério de seleção empregatício conforme cargo e/ou atividade a ser exercida pelo colaborador. Na hotelaria 10 meios de hospedagem estão inclusos no Cadastro de Prestadores de Serviços Turísticos (Cadastur) e mais 15 estabelecimentos com serviços ofertados na internet pelos sites “*TripAdvisor*” e “*Booking*”, totalizando 25 estabelecimentos no total. A pesquisa ocorreu por meio presencial e encaminhada via e-mail aos emails dos contatos de hospedagens, mas somente 10 desses estabelecimentos responderam ao questionário.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados mostram que dos entrevistados, 70% foram representados por pousadas, 20% por hotéis e 10% responderam outros. Nesses estabelecimentos a faixa etária de colaboradores compreendem 50% entre 31 anos a 45 anos, 30% entre 18 anos a 30 anos e apenas 20% está acima de 46 anos. Quando perguntamos se há colaborador negro no quadro laboral da empresa a resposta indica que 50% desses estabelecimentos não possuem negros efetivados no quadro

no momento, informaram também que 40% possuem menos de 3 colaboradores no quadro, e 10% informaram que seu quadro de colaboradores compreende até 5 colaboradores permanentes.

Em seguida foi perguntado sobre o setor que estes colaboradores estão inseridos, e como respostas obtivemos que 30% estão inseridos nos serviços gerais e governança (ensino fundamental), 40% estão inseridos nos cargos de recepcionista e administrativo (ensino médio) e 30% optaram em não responder por não ter pessoa negra no quadro laboral efetivo da empresa. Sobre o método utilizado para seleção desses colaboradores os resultados nos mostram que 80% é feito pela empresa, 20% são selecionados por indicação de conhecidos e não houve atribuição para seleção via empresa terceirizada de recursos humanos.

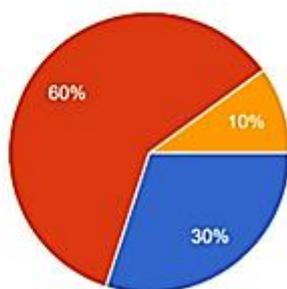
Gráfico 1 – Área de atuação na hotelaria



Fonte: Resultados da Pesquisa, 2024.

Durante a pesquisa foi perguntado se a empresa apoia/apoiaria projeto de inclusão social onde a pessoa negra qualificada tenha as mesmas oportunidades de crescimento profissional que as pessoas não negras, indicando para esta as seguintes respostas: 60% informaram que sim apoiariam, se houvesse um projeto bem estruturado; 30% informaram que sim, já apoiaram (passado) ativamente e apenas 10% responderam “talvez, dependendo de como o projeto fosse implantado”. Neste caso se observa que as empresas apoiariam e já apoiaram, mas atualmente não estão engajadas em nem um projeto de inclusão social com esse objetivo.

Gráfico 2 – Apoio a projetos de inclusão



- a) Sim, já apoiamos ativamente.
- b) Sim, apoiariamos se houvesse um projeto bem estruturado.
- c) Talvez, dependendo de como o projeto fosse implementado.
- d) Não, não consideramos isso uma prioridade no momento.
- e) Não, por falta de recursos para esse tipo de iniciativa.

Fonte: Resultados da Pesquisa, 2024.

O questionário da pesquisa incluiu 4 perguntas de respostas abertas, a primeira foi qual a percepção sobre a representatividade ainda reduzida de profissionais negros em cargos de gestão nas empresas do setor do turismo? Tivemos variedades de respostas, mas com pontos em comum como: todos os colaboradores tem a mesma oportunidade; não há discriminação de raça ou etnia independente de cargo; as pessoas tem capacidade de representar e assumir qualquer cargo dentro da empresa, sendo apenas necessário desenvolver um bom trabalho; assim como teve pessoas que não emitiram qualquer parecer sobre essa questão.

A pergunta seguinte está vinculada a questão anterior, quais ações podem ser implantadas para reverter esse cenário? Com isso obtivemos as seguintes respostas: não olhar a cor ou raça e sim a capacidade do profissional; melhor qualificação do profissional e um processo seletivo, equalitário e justo; mais incentivo por parte do governo em formar pessoas com qualificação e preparo para assumir cargo e ter responsabilidade; manter a ética profissional; algum projeto, pesquisa ou reportagem (sobre o assunto); mas também tiveram respondentes que optaram em não responder a questão ou não explicar tais ideias sobre o assunto.

Também foi incluído uma pergunta simulando a seguinte situação: com dois colaboradores igualmente qualificados, sendo um negro e outro não negro, qual seria o critério de desempate em caso de uma única oportunidade de promoção de cargo?

Neste caso obtivemos as seguintes respostas: o que tiver mais capacidade para o cargo, qualificação profissional, atitudes de iniciativas dos mesmos dentro da empresa; seu desempenho na atividade exercida até então; com certeza um desses colaboradores seria melhor, as vezes com o atendimento melhor ou em

outra coisa, mas para contratarmos deveríamos ver as pessoas como elas são, o caráter, a confiança e a fidelidade com a empresa entre outros, e não sua cor; o colaborador que se desempenhar melhor; o critério de desempate seria com base no seu histórico, caso selecionado em critérios faríamos um teste com ambos para ver qual melhor desempenho seria na função; também teve respondentes que optaram em não responder a questão. Nessa questão foi notado que quando se referem a qualificação profissional, estão se referindo a pessoas com habilidades ou experiência na função ao cargo almejado.

Para última pergunta de respostas abertas buscamos conhecer quais as práticas que a empresa utiliza na promoção de profissionais negros a vagas de gestão e lideranças? E obtivemos também várias respostas como: não aplicamos práticas; pela qualificação e perfil do colaborador; as oportunidades são para todos, a qualquer pessoa que demonstre capacidade de ser líder em equipe e capacidade em administrar e ser um grande gestor de pessoas; nossa empresa não qualifica por cor; não existe critério; como dizem, nós não contratamos pela cor ou raça, mas sim pelo que ela é, se é um bom profissional, se tem um bom caráter, que seja educado e tenha confiabilidade; como temos ideia que todos são iguais e merecem as mesmas oportunidades, temos como exigência a qualificação bem como a eficiência, nesse caso de uma pessoa negra desempenhe sim a função sem problemas; por ser uma empresa pequena e familiar o proprietário faz a devida função; levando em consideração a base de nossa empresa temos que levar em consideração sua qualificação, é melhor que se colocar em uma situação de escolha com base nos critérios de raça.

Nessa questão ficou a percepção de que “qualificação” está ligada a ideia de habilidades e experiência no cargo ou como a pessoa vai desenvolver a função”, mas não ao nível de escolaridade que o colaborador possui, seja técnico ou curso superior na área do turismo, e por se tratar de empresas pequenas, os cargos de gestão e liderança fica destinado ao proprietário, e algo muito relevante, foi a resposta que a empresa opina em não gerar polêmica com base em critério de raça.

A pergunta seguinte é de resposta fechada e tem por objetivo saber se a empresa realiza algum tipo de monitoramento ou levantamento sobre a diversidade racial em seus processos seletivos e contratações? Como resposta obtivemos o

percentual de 80% para “não”, e 10% para “sim” e 10% responderam outros, mas nesses dois últimos percentuais não citaram quais seriam esses tipos de monitoramento.

Concluimos o questionário com a pergunta objetivando saber se a empresa participa de alguma iniciativa ou parceria com organizações que promovem a inclusão racial e a diversidade no setor de turismo e hospitalidade? E obtivemos o percentual de 80% para “não”, e o percentual de 20% para “sim”, mas assim como na anterior não citaram quais seriam essas iniciativas.

Com base nos dados coletados primeiramente vemos que 60% dos empreendedores em meios de hospedagens no município de Matinhos não responderam ao questionário, isso nos mostra uma disposição prévia em não tocar no assunto por parte desses empreendedores ou ainda que o assunto de inclusão racial nos meios de hospedagens pode não ser tão relevante aos mesmos nesse momento.

Analisando os dados da Tabela 1 percebemos que o número não ultrapassa a 5 profissionais efetivos no quadro laboral desses empreendimentos, algo que pode indicar que esse segmento no município de Matinhos é predominantemente de pequeno porte, observamos também que os tais colaboradores precisam ter bom desempenho e aptidão, e somente depois está a qualificação para o cargo que ocupa, sendo que esta qualificação está associado a habilidades e experiências na função.

Tabela 1: Síntese do perfil de colaboradores no quadro funcional dos empreendimentos consultados

Matinhos	Número de Colaboradores	Escolaridade	Faixa Etária	Processo de Seleção
Meios de Hospedagens	Menos de 3	Ensino Médio/Fundamental	50% entre 31anos a 45anos	80% pela própria Empresa
	Entre 3 a 5	Qualificação Profissional na área da função	30% entre 18 a 30 anos	20% por indicação de conhecidos
	Não Há Pessoa Negra no Quadro de Colaboradores	-	20% acima de 46 anos	

Fonte: Resultados da Pesquisa, 2024.

Com base na Tabela 2, podemos afirmar que esses pequenos empresários não se opõem em apoiar algum projeto de inclusão racial, desde que seja projetos bem elaborados e implantados, mas no momento não estão apoiando nem um projeto. Não podemos afirmar se há racismo nesse segmento do turismo, mas podemos sugerir uma complementação desse estudo investigando mais, mesmo que tenhamos algumas ações positivas, não são equalitárias, e o fato de não termos ações suficientes para equiparação social, cultural, histórica e estrutural entre pessoas negras e não negras seria algo que traria mais luz ao assunto antirracismo na região e no segmento do turismo.

Tabela 2: Síntese da inclusão de negros no quadro funcional dos empreendimentos consultados

Matinhos	Cargos Ocupados	Pessoa Negra no Quadro de Trabalho	Critério de Seleção	Apoio a Inclusão Racial	Adesão a Pesquisa
Meios de Hospedagem	40% no receptivo e administrativo	Não Tem No Momento	Bom Desempenho e Aptidão na Atividade	Sim, já fizeram	40% Aderiram
	30% em Governança e Serviços gerais	Não Tem No Momento	Qualificação Profissional	Sim, se for um projeto bem elaborado e implantado	60% Não Responderam

Fonte: Resultados da Pesquisa, 2024.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Movimentos como o “Black Lives Matter” ou “Vidas Negras Importam” e “*Black Travel Movement*” mostram que os negros precisam ser ouvidos e notados tanto no cotidiano quanto no segmento do turismo, é um assunto que precisa ser discutido dentro e fora da academia, e ser falado entre os próprios negros que por vezes fingem não ter sofrido qualquer tipo de discriminação na vida ou ter presenciado algum tipo de ação racista.

Essa mudança contra o racismo esbarra sem dúvida na educação, algo que o Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva em seu primeiro mandato fez, foi promulgar a lei nº 10.639/03 que institui a obrigatoriedade do ensino de História da África e Cultura Afro Brasileira nos currículos escolares, e um dia, quem sabe, isso possa fazer parte também em temas constantes nas academias de nível superior.

Os autores que contribuíram com a base bibliográfica deste trabalho são bastantes claros em suas análises, mostrando dados reais sobre o assunto, por isso sabemos que nossa atitude antirracista de hoje só irá refletir claramente a longo prazo na história no comportamento humano. Todavia, infelizmente o discurso de ódio continua presente de forma estrutural em nossa sociedade se perpetuando através de gerações por gerações, principalmente por termos tido uma colonização predominantemente branca na região sul do Brasil.

A motivação para o tema deu-se por motivo que o autor ao participar de várias visitas técnicas do curso de gestão em turismo oferecido pela instituição universidade federal do Paraná observou que nós meios de hospedagem onde ficou juntamente com o grupo ao qual faria parte, notou que havia um déficit de colaboradores negros, tal percepção fez com que o mesmo tivesse interesse em entender o porque dessa Invisibilidade de colaboradores negros no setor

Se posicionar contra o racismo precisa vir acompanhada de atitude para mudar o cenário que vivemos. Contudo este estudo mostra o quanto esse assunto ainda é ignorado, pois não tocar no assunto também é uma forma de agressão e quem passa por esse tipo de preconceito tem sua alma ferida!

Diante disso a pesquisa teve como objetivo geral compreender sobre a inclusão de pessoas negras trabalhando como gestores nós meios de hospedagem no município de matinhos. De acordo com dados coletado na pesquisa é possível afirmar que o objetivo geral foi satisfatório mas não conclusivo, pois o tema ainda causa desconforto nos entrevistados dificultando o acesso a informação que poderia contribuir com a pesquisa

Então pela complexidade do assunto antirracismo sugerimos que esse assunto seja incentivado como tema de outros estudos na academia nos mais diversos segmentos e olhares, pois cada pesquisa, mesmo não sendo tão aprofundado, irá contribuir para um todo, num estudo futuro quando tratarmos do assunto com mais frequência e importância que merece

REFERÊNCIAS

ALMA PRETA. Brasil criou primeira lei antirracista após hotel negar hospedagem a dançarina negra americana, 2022.

Disponível em: <https://almapreta.com.br/sessao/cotidiano/brasil-criou-primeira-lei-antirracista-apos-hotel-negar-hospedagem-a-dancarina-negra-americana/>
Acesso em: 7 de dez. 2024.

ASANTE, M. K. "Afrocentricidade: notas sobre uma posição disciplinar". *In*: NASCIMENTO, E. L. (ed.). **Afrocentricidade**: uma abordagem epistemológica inovadora. São Paulo: Editora Selo Negro, 2009.
Disponível em: <https://speciesnae.files.wordpress.com/2015/05/mazama-asante-afrocentricidade.pdf> Acesso em: 5 de dez. 2024.

ARAÚJO, C.; BIMBATI, P.A.; CAVALCANTE, I.; MARTINS, L. Carla Zambelli persegue e aponta arma para homem negro em São Paulo, 2022.
Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2022/10/29/zambelli-arma-rua-sp.htm> Acesso em: 24 de nov. 2024.

BOEHM, C. Negros enfrentam mais dificuldades que brancos no mercado de trabalho, diz MPT. Agência Brasil, São Paulo, 2017.
Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-11/negros-enfrentam-mais-dificuldades-que-negros-no-mercado-de-trabalho-diz-mpt>
Acesso em: 25 de nov. 2024.

Booking.com. Disponível em: <https://www.booking.com/index.pt-br.html?aid=2311236;label=pt-br-booking-desktop> Acesso em: 5 de dez. 2024.

BORGES, P. Governo Federal e Diáspora Black discutem fortalecimento do afroturismo no Brasil, Diário do Turismo, 2023.
Disponível em: <https://almapreta.com.br/sessao/politica/governo-federal-diaspora-black-fortalecimento-afroturismo/>
Acesso em: 25 de nov. 2024.

BRASIL, 2003. Lei nº 10.639/03, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências.
Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/10.639.htm
Acesso em: 27 de nov. 2024.

BRIGUGLIO, B. Desigualdade racial e desigualdade de gênero no trabalho do turismo. *In*: 2º SEMINÁRIO VIRTUAL PERSPECTIVAS CRÍTICAS PARA O TRABALHO EM TURISMO. 2021. **Anais do 2º Seminário**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=sbKN32wPLv0>.
Acesso em: 24 de nov. 2024.

CADASTRO DE PRESTADORES DE SERVIÇOS TURÍSTICOS (Cadastur).

Ministério do Turismo. ([s.d.]). Gov.br Disponível em:

<https://cadastur.turismo.gov.br/hotsite/#!/public/capa/entrar>

Acesso em: 5 de dez. 2024.

COLES, T.; TIMOTHY, D. “My field is the world: conceptualizing diasporas, travel and tourism”. *In*: COLES, T.; TIMOTHY, D. (eds.). **Tourism, Diasporas and Space**. London: Routledge, 2004.

Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/2221>

Acesso em: 5 de dez. 2024.

CLEMENTE, H. Os Negros e a Hotelaria Brasileira, 2021.

Disponível em: <https://www.revistahotelnews.com.br/os-negros-e-a-hotelaria-brasileira>

Acesso em: 25 de nov. 2024.

DIAS, G. Caminhada São Paulo Negra é perseguida pela polícia durante três horas. *In*: Guia Negro, 24 out. 2020.

Disponível em:

<https://guianegro.com.br/caminhada-sao-paulo-negra-e-perseguida-pela-policia-durante3h/>

Acesso em: 24 de nov. 2024.

DILLETTE, A. K. “Roots tourism: a second wave of Double Consciousness for African Americans”. **Journal of Sustainable Tourism**, vol. 29, n. 2, 2020.

Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/2221>

Acesso em: 5 de dez. 2024.

FERREIRA, M.A.; CASAGRANDE, L. S. E quem disse que aqui não é o seu lugar? Por um turismo democrático e inclusivo para negros e negras. **Revista Mundi: Social e Humanidades**, v. 3, n. 1, p. 1–21, 2018.

Disponível em:

<http://periodicos.ifpr.edu.br/index.php?journal=MundiSH&page=article&op=view&path%5B%5D=665>

Acesso em: 24 de nov. 2024.

GIL, R.L. Tipos de pesquisa, 2009

Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/ecb/files/2009/09/Tipos-de-Pesquisa.pdf>

Acesso em: 5 de dez. 2024.

G1. Caso George Floyd: morte de homem negro filmado com policial branco com os joelhos em seu pescoço causa indignação nos EUA, 2020.

Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/05/27/caso-george-floyd-morte-de-homem-negro-filmado-com-policial-branco-com-joelhos-em-seu-pescoco-causa-indignacao-nos-eua.ghtml>

Acesso em: 23 de nov. 2024.

HINTZE, H.; JÚNIOR, A. Estudos críticos em turismo: a comunicação turística e o mito da democracia racial no Brasil. **Revista Turismo & Desenvolvimento**, v. 1, n. 17, p. 57–72, 2012.

Disponível em: <http://each.usp.br/turismo/publicacoesdeturismo/ref.php?id=49537>

Acesso em: 24 de nov. 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2024.

Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pr/matinhos.html>

Acesso em: 27 de nov. 2024.

KILOMBA, G. Memórias da Plantação: episódios de racismo cotidiano, revista USP, São Paulo, 2020.

Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/cadernosdecampo/article/download/170783/161665/417584#:~:text=O%20racismo%20cotidiano%2C%20argumenta%20a,Outro%E2%80%9D%2C%20subordinado%20e%20ex%C3%B3tico> .

Acesso em: 24 de nov. 2024.

LIMA, G. Glória Maria foi a primeira pessoa no Brasil a usar Lei Afonso Arinos, Metrôpoles, 2023

Disponível em: <https://www.metropoles.com/celebridades/gloria-maria-foi-a-primeira-pessoa-no-brasil-a-usar-lei-afonso-arinos>

Acesso em: 7 de dez. 2024.

MONSMA, K. Racionalização, racismo e mudança: um ensaio teórico com exemplos de pós-abolição paulista. XXVII Simpósio Nacional de História e Diálogo Social, Natal-RN, 2013.

Disponível em:

https://snh2013.anpuh.org/resources/anais/27/1364748564_ARQUIVO_Monsmatrabalho.pdf

Acesso em: 24 de nov. 2024.

OLIVEIRA, N.A. Precisamos falar sobre racismo no turismo, 2021b.

Disponível em:

<https://www.seer.ufal.br/index.php/ritur/article/download/11889/9363/51890>

Acesso em: 24 de nov. 2024.

OLIVEIRA, N. A. “Negros e turismo: análise da produção acadêmica sobre o tema em revistas vinculadas aos Programas de Pós-Graduação em Turismo no Brasil”.

Rosa Dos Ventos - Turismo e Hospitalidade, vol. 13, n. 1, 2021b.

Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/2221>
Acesso em: 5 de dez. 2024.

OLIVEIRA, N. A. “Representação e representatividade dos negros em uma revista de turismo de luxo do Brasil”. Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo, vol. 16, n. 1, 2022.

Disponível em: <https://rbtur.org.br/rbtur/article/view/2325>
Acesso em: 5 de dez. 2024.

PERES, F. Criança de 4 anos é alvo de racismo em hotel de luxo no interior de SP, R7, 2018.

Disponível em :<https://noticias.r7.com/sao-paulo/crianca-de-4-anos-e-alvo-de-racismo-em-hotel-de-luxo-no-interior-de-sp-29062022/>

Acesso em: 26 de nov. 2024.

Portal Matinhos: história de Matinhos. Disponível em:

<https://www.matinhos.com/historia-de-matinhos/> Acesso em: 03 de dez. 2024.

PLANA VIVÊNCIAS. **Plana Vivências no Instagram**: “Os desafios de empreender em turismo”. 2020.

Disponível em <https://www.instagram.com/tv/CDAQSxvJe9w/> Acesso em: 24 de nov. 2024.

RODRIGUES, D. S. **Cidade em preto e branco**: turismo, memória e as narrativas reivindicadas da São Paulo Negra. São Paulo (Dissertação de Mestrado em Turismo). São Paulo: USP, 2021.

Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/003088695>

Acesso em: 5 de dez. 2024.

RODRIGUES, Z. Precisamos falar sobre a discriminação e racismo no turismo brasileiro, Diário do Turismo, 2020.

Disponível em: <https://diariodoturismo.com.br/precisamos-falar-sobre-discriminacao-ou-racismo-no-turismo-brasileiro/>

Acesso em: 25 de nov. 2024.

SANTIAGO, L., Borges, H. Professora da UFRJ relata caso de racismo sofrido em um hotel na Zona Sul do Rio, O Globo, 2018.

Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/professora-da-ufri-relata-caso-de-racismo-sofrido-em-hotel-na-zona-sul-do-rio-23230065>

Acesso em: 26 de nov. 2024.

SANTOS, D.B.R. Para além das cotas: A permanência de estudantes negros no ensino superior como política de ação afirmativa, 2009, PDF.

Disponível em:

<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/11778/1/Tese%20%20Dyane%20Santos.pdf>

Acesso em 27 de nov. 2024.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. “Boletim de tendência janeiro-fevereiro/ 2020 – Afroturismo”. **Sebrae**, 2020.

Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/2221>

Acesso em: 5 de dez. 2024.

SILVA, T.P.; TRICÁRIO, L.T.; SILVA, Y.F. Turismo afro centrado e educação antirracista: relatos a partir da Hashtag #afroturismo no Instagram ano V, v. 15, nº 45, Boa Vista, 2023.

Disponível em:

<https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/download/2221/854/4875>

Acesso em: 05 de dez. 2024.

SCHUCMAN, L.V. A relação entre branquitude e privilégio, *Ciência Hoje*, 2020.

Disponível em: <https://cienciahoje.org.br/artigo/a-relacao-entre-branquitude-e-privilegio/>

Acesso em: 27 de nov. 2024.

Tripadvisor.com.br

Disponível em: https://www.tripadvisor.com.br/Hotel_Review-g2600301-d2553533-Reviews-Santuario_Nhundiaguara_Porto_de_Cima_State_of_Parana.html

Acesso em: 5 de dez. 2024.

YouTube. Trabalhador é impedido de usar elevador de prédio no Rio: “você não vai subir aqui não”. Portal Terra Brasil, YouTube, 2024.

Disponível em: <https://youtube.com.br>

Acesso em: 24 de nov. 2024.

WIKIPÉDIA. Matinhos/PR, 2024.

Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Matinhos>

Acesso em: 27 de nov. 2024.

SOUZA, J. Turismo no Brasil, desigualdade social e o discurso das políticas públicas, Scimago Institutions Ranking. 2022.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/Tw5T3XBCTTKkMkr4ZbxNnmk/>

Acesso em: 30 de nov. 2024.

APÊNDICE 1: QUESTIONÁRIO PARA PESQUISA

1. Qual é a categoria do meio de hospedagem?
 - a) Hotel
 - b) Pousada
 - c) Hostel
 - d) Resort
 - e) Outro (especificar): _____
2. Qual é o melhor canal de contato para compartilharmos os resultados desta pesquisa?

(especificar e-mail ou telefone): _____
3. Qual o perfil de colaborador que costuma contratar?
 - a) Nível de Escolaridade Fundamental e/ou Médio.
 - b) Formação específica na área de atuação.
4. Qual a faixa etária média dos colaboradores de sua empresa?
 - a) Menor aprendiz
 - b) de 18anos a 30 anos
 - c) de 31 anos a 45 anos
 - d) acima de 46 anos
5. Quantos negros há no quadro de colaboradores da empresa?
 - a) Não há colaboradores negros, no momento.
 - b) Menos que 3 colaboradores.
 - c) entre 3 a 5 colaboradores.
 - d) Acima de 5 colaboradores.
6. Em qual setor está inserido este colaborador?
 - a) Serviços gerais e Governança (fundamental).
 - b) Recepcionistas e Administrativo (médio).
 - c) Gerente e Executivo (superior).
 - d) Outro (especificar): _____
7. Qual método é utilizado para seleção de seus colaboradores?
 - a) Empresa de Recursos Humanos, Terceirizado.
 - b) Indicação de Conhecidos.
 - c) Seleção que a própria empresa faz.

8. Sua empresa apoia/apoiaria projeto de inclusão social onde a pessoa negra qualificada tenha as mesmas oportunidades de crescimento profissional que as pessoas não negras?
- a) () Sim, já apoiamos ativamente.
 - b) () Sim, apoiariamos se houvesse um projeto bem estruturado.
 - c) () Talvez, dependendo de como o projeto fosse implementado.
 - d) () Não, não consideramos isso uma prioridade no momento.
 - e) () Não, por falta de recursos para esse tipo de iniciativa.
9. Qual sua percepção sobre a representatividade ainda reduzida de profissionais negros em cargos de gestão nas empresas do setor do turismo?
R.: _____
10. Quais ações podem ser implementadas para reverter esse cenário?
R.: _____
11. Com dois colaboradores igualmente qualificados, sendo um negro e outro não negro, qual seria o critério de desempate em caso de uma única oportunidade de promoção de cargo?
R.: _____
12. Quais as práticas que sua empresa utiliza na promoção de profissionais negros a vagas de gestão e lideranças?
R.: _____
13. Sua empresa realiza algum tipo de monitoramento ou levantamento sobre a diversidade racial em seus processos seletivos e contratações?
- a) () Sim
 - b) () Não.
- Se “SIM”, qual? _____
14. Sua empresa participa de alguma iniciativa ou parceria com organizações que promovem a inclusão racial e a diversidade no setor de turismo e hospitalidade?
- a) () Sim
 - b) () Não.
- Se “SIM”, qual? _____

APÊNDICE 2 – TCLE

UFPR
Litoral

Ministério da Educação
Universidade Federal do Paraná
Setor Litoral

UFPR

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O estudo "DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA UM TURISMO ANTIRRACISTA: VISIBILIDADE E INCLUSÃO DO NEGRO NA HOTELARIA EM MATINHOS", se trata de uma pesquisa que está sendo desenvolvida pelo estudante **EDSON JOSÉ BENTO**, sob a orientação do Prof.^a Dra. Lara Brunelle Almeida Freitas, do Setor Litoral da Universidade Federal do Paraná – UFPR. O objetivo principal consiste em: analisar "DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA UM TURISMO ANTIRRACISTA: VISIBILIDADE E INCLUSÃO DO NEGRO NA HOTELARIA EM MATINHOS". As informações obtidas serão prestadas voluntariamente e os informantes terão sua identidade preservada. No caso de entrevistas cuja natureza demande a identificação do respondente, essa será precedida de uma autorização formal do mesmo para publicação de seu nome ou denominação de organizações ou empreendimentos sob sua responsabilidade. O informante poderá recusar-se a responder qualquer pergunta que ocasione constrangimento e publicação, mediante indicação de fonte, de fotografias, imagens e outros documentos. Não há despesas pessoais para o respondente e também não há compensação financeira relacionada à sua participação. Se existir qualquer despesa adicional, será absorvida pelo orçamento da pesquisa. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Pesquisador Responsável. O presente termo está sendo elaborado em duas vias sendo que uma ficará com o sujeito da pesquisa e a outra com os pesquisadores responsáveis pela mesma.

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o referido estudo. Eu discuti com a estudante pesquisadora sobre a minha decisão em participar nesse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízos de qualquer espécie.

Assinatura do Respondente _____ Data / /

EDSON JOSÉ BENTO

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste informante ou representante legal para a participação neste estudo.

Assinatura do Responsável pelo Estudo _____ Data / /

Universidade Federal do Paraná | Setor Litoral
Rua Jaguariva, 512 | Matinhos/PR | CEP 83260-000
41 3511-8300 | www.litoral.ufpr.br

