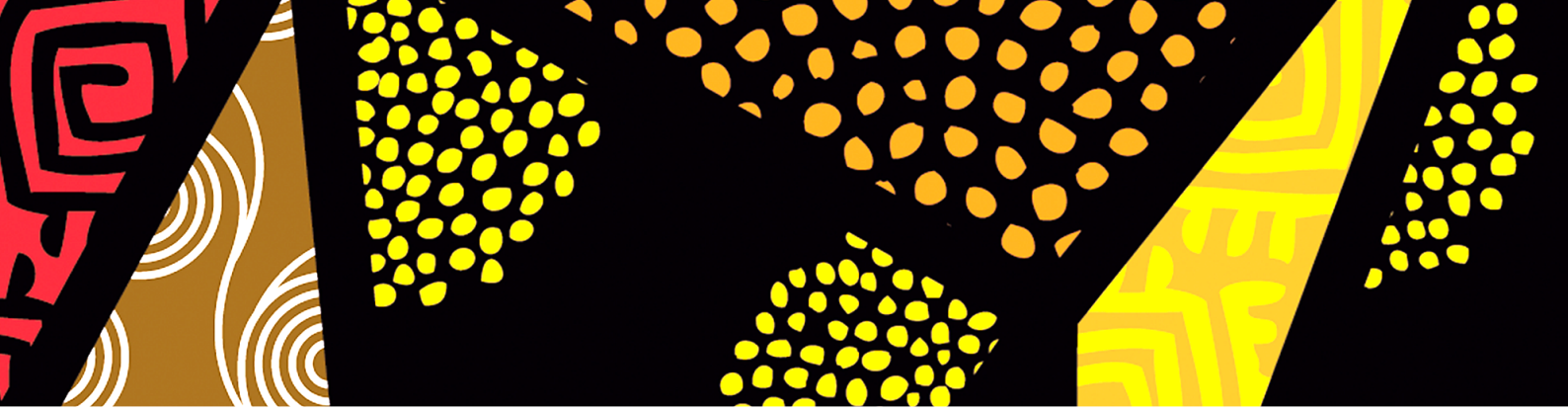




GUIA PRÁTICO SOBRE

IGUALDADE RACIAL

no turismo



Embratur

Diretoria Executiva

Diretor-Presidente

Marcelo Ribeiro Freixo

Diretor de Marketing Internacional, Negócios e Sustentabilidade

Bruno Giovanni Reis

Diretor de Gestão e Inovação

Roberto Pedro Krukoski de Azevedo
Gevaerd

Gerência de Negócios e Estratégia para o Mercado Internacional

Alexandre Nakagawa
Kalinka Vieira Cavalcanti Ferreira

Coordenação de Afroturismo, Diversidade e Povos Indígenas

Tania Neres
Daniel Noble
Leonardo Alves da Silva
Astre Mavia Silva Xavier

Apoio/Colaboração

Yure Sousa Lobo

Identidade Visual

Natália Bomfim

Projeto Gráfico e Diagramação

Maria Eduarda Lopes Mendes
Marília da Silva Ferreira

Banco de Desenvolvimento da América Latina e Caribe (CAF)

Diretor de Diversidade

Eddy Bermudez

Representante no Brasil

Estefania Laterza

Executiva

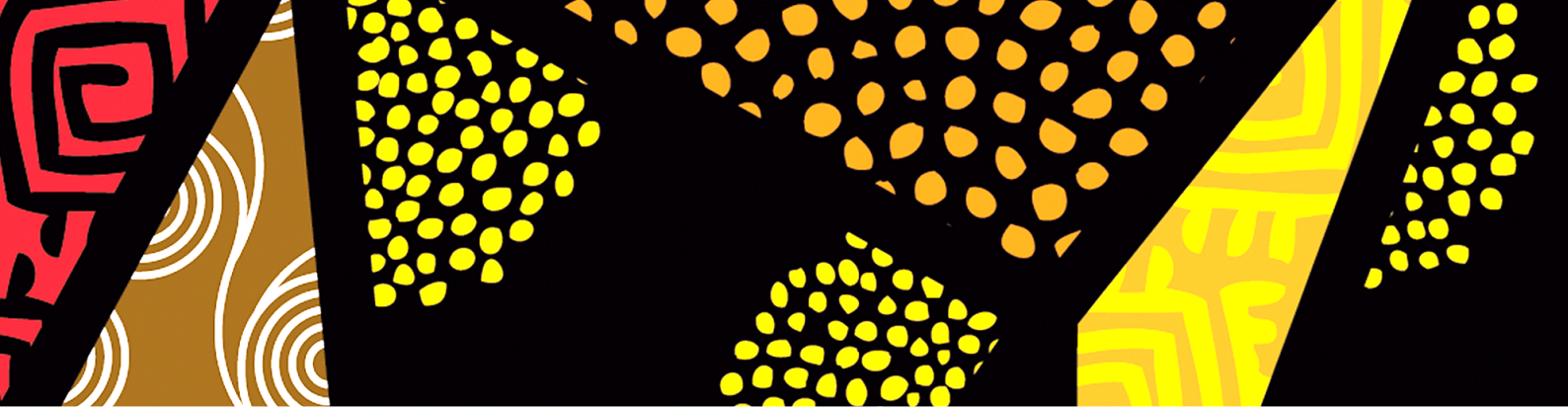
Ana Tonello

Assistente Administrativa

Claudia Almeida

Consultoria Especializada

Hubber Clemente
Natália Oliveira
Vitória Camillo



SUMÁRIO

1. Apresentação	6
2. Afroturismo e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	7
3. Desigualdades raciais nas práticas turísticas	8
4. Esforços para a igualdade racial no Brasil: uma breve retrospectiva	9
4.1 Igualdade racial no ambiente corporativo brasileiro	11
5. Iniciativas antirracistas: práticas corporativas e institucionais de inclusão racial	12
6. Diversidade que gera valor: ações para um ambiente corporativo e institucional inclusivo no turismo	14
7. Pequeno Glossário do Afroturismo	17
8. Sugestões de materiais complementares	20
9. Referências	21

APRESENTAÇÃO

Este produto técnico é resultante do Termo de Referência III da Consultoria Especializada que apoia a Cooperação Técnica da Agência Brasileira de Promoção Internacional do Turismo (Embratur) e o Banco de Desenvolvimento da América Latina e Caribe. Ele integra esforços coletivos para estimular o desenvolvimento e a internalização dos empreendimentos de afroturismo no Brasil.

Neste documento, será apresentado um dos componentes do Produto 1 - **Guia prático sobre igualdade racial no turismo**, que faz parte do material educativo elaborado no âmbito desta entrega. Além do Guia, também compõem o Produto 1:

- Apostila sobre cultura e patrimônio afro-brasileiro aplicados ao turismo;
- Fichas de estudo de casos de sucesso no afroturismo, com a sistematização de boas práticas;
- Sugestões de roteiros turísticos e experiências culturais afro-brasileiras;
- Conteúdo sobre estratégias para aumentar a visibilidade do Brasil como destino afrocentrado, fomentando a sustentabilidade e o desenvolvimento econômico das comunidades afro-brasileiras por meio do turismo.

O objetivo principal deste material é fornecer informações diretas e acessíveis para que o leitor, de forma autônoma e eficiente, possa compreender mais sobre o afroturismo e práticas antirracistas. Especificamente objetiva-se:

- a. Apresentar conceitos fundamentais relacionados à igualdade racial;
- b. Exemplificar boas práticas de iniciativas antirracistas no turismo;
- c. Indicar ações para o serviço antirracista no turismo.

Para que esses objetivos sejam alcançados, o guia está organizado em oito seções que abordam desde conceitos introdutórios até orientações práticas. São elas: 1. Apresentação; 2. Afroturismo e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável; 3. Desigualdades raciais nas práticas turísticas; 4. Esforços para a igualdade racial no Brasil: uma breve retrospectiva; 4.1. Igualdade racial no ambiente corporativo brasileiro; 5. Iniciativas antirracistas: práticas corporativas e institucionais de inclusão racial; 6. Diversidade que gera valor: ações para um ambiente corporativo e institucional inclusivo no turismo; 7. Pequeno Glossário do Afroturismo e 8. Sugestões de materiais complementares.



União dos Palmares (AL). Fonte: Embratur/Sebrae (2024)

2. Afroturismo e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

O afroturismo é um segmento que vem ganhando cada vez mais espaço no mercado do turismo brasileiro e tem chamado a atenção de turistas internacionais, atraindo renda àqueles que atuam no setor. Porém, mais que gerar retorno financeiro, essa atividade está fundamentada em premissas essenciais para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária – como o protagonismo negro, o combate ao racismo e a valorização da identidade e da cultura afro-brasileira. Além disso, o afroturismo está alinhado à Agenda 2030 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) pois tem o potencial de promover justiça social, inclusão, igualdade racial, valorização cultural e desenvolvimento econômico sustentável.

Entre os ODS com os quais o afroturismo dialoga diretamente, destaca-se a ODS 1 – Erradicação da pobreza – já que a atividade visa gerar renda às comunidades negras, muitas delas quilombolas, historicamente marginalizadas, oferecendo oportunidades de trabalho digno e valorizando as culturais locais. Também merece destaque a ODS 5 – Igualdade de gênero – uma vez que o afroturismo incentiva o protagonismo de mulheres negras como empreendedoras, gestoras, artesãs e lideranças comunitárias, reconhecendo nelas o poder de transformação da sociedade.

O ODS 10 – Redução das desigualdades – é contemplado na medida em que afroturismo contribui diretamente para a diminuição das desigualdades raciais e socioeconômicas ao reconhecer e dar visibilidade a territórios, saberes e práticas ancestrais por muito tempo invisibilizados e discriminados no Brasil. Por fim, o ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial – também se cumpre, visto que a promoção da igualdade racial e o enfrentamento ao racismo estrutural representam uma condição fundamental do afroturismo. Em outras palavras, o segmento busca, por meio da valorização de experiências turísticas afrorreferenciadas, contribuir para a construção de um país com mais equidade racial.

Dadas as características identificadas anteriormente, é possível apontar o afroturismo um importante vetor de transformação social, que atua na promoção da justiça e da inclusão étnico-racial. Nesse sentido, este documento reúne informações relevantes para todos que atuam ou desejam atuar no campo afroturismo, com o objetivo de oferecer orientações práticas sobre igualdade racial no setor turístico.



Quilombo do Campinho, Paraty (RJ). Fonte: Embratur/Sebrae (2024)

3. Desigualdades raciais nas práticas turísticas

Em virtude do reconhecimento identitário que as práticas do afroturismo promovem, muitas pessoas que se interessam por essa atividade se reconhecem e se identificam como pessoas negras (pretas ou pardas). Por isso, é fundamental compreender as experiências e sentimentos que esses turistas vivenciam durante seus deslocamentos, mesmo diante da escassez de dados sobre a autodeclaração racial dos turistas que circulam no Brasil. Além disso, é importante destacar que, embora haja uma forte identificação de pessoas negras com o afroturismo, nem todos os seus praticantes ou interessados se reconhecem como negros, o que demanda atenção para o modo como essas experiências são consumidas e interpretadas por públicos diversos.

Santos (2024), ao analisar a Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) realizada pelo IBGE entre 2017 e 2018, apontou que pessoas pretas e pardas viajam menos que pessoas brancas no Brasil. Em relação às motivações para viajar, 54,37% dos viajantes brancos indicaram “lazer, recreio ou férias” como principal motivo, enquanto entre os negros esse percentual foi de 44,01%. Por outro lado, pessoas negras viajam mais para visitar parentes e amigos (51,81%, em comparação a 46,93% entre brancos) e também são mais motivadas por razões religiosas e peregrinações (59,71% contra 39,99%).

Clemente e D’Aya (2024) realizaram um survey, pesquisa feita por meio de questionários, com 340 pessoas negras brasileiras, e os resultados indicaram que 70,3% dos entrevistados consideram o turismo pouco inclusivo para pessoas negras; 91,5% relataram temer sofrer situações de racismo durante viagens; e 55% afirmaram já ter vivenciado episódios de racismo em suas experiências turísticas. Quando questionados sobre os locais onde acreditam correr maior risco de sofrer ou presenciar situações de racismo, 76,5% apontaram o aeroporto ou avião; 69,7%, restaurantes ou bares; e 67,4%, hotéis. Também foi percebido que 82,4% dos entrevistados dariam preferência para empresas de turismo cujo os proprietários ou gestões fossem negros.

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. As situações nacionais diferem das internacionais em alguns pontos, mas, em geral,

os turistas afirmaram ter visto ou terem sido vítimas de: atendimentos diferenciados por serem negros; perseguições em estabelecimentos; agressão verbal; acusação de furto ou roubo; impedimento de entrar em ambiente; serem sempre “confundidos com funcionário”, “piadas”; ameaças; condição financeira questionada; pertences revistados sem motivo comprobatório, “depreciação do cabelo”; “inospitalidade”; exotização; hiperssexualização.

Esses dados evidenciam que a experiência turística de pessoas negras no Brasil é atravessada por desigualdades de acesso, percepções de insegurança e vivências frequentes de racismo. Embora o afroturismo represente uma alternativa afirmativa e identitária no campo do turismo, a presença de barreiras estruturais — como o racismo institucional, e a falta de inclusão — continua a impactar negativamente a vivência de turistas negros. Portanto, compreender essas realidades é essencial para a formulação de políticas públicas, práticas empresariais e estratégias de acolhimento que promovam, de fato, um turismo mais inclusivo, equitativo e antirracista.



Fortaleza (CE). Fonte: Embratur/Sebrae (2024)

4. Esforços para a igualdade racial no Brasil: uma breve retrospectiva

O racismo pode manifestar-se em diferentes dimensões – individual, institucional ou estrutural – sendo reproduzido tanto por ações conscientes quanto por práticas naturalizadas no cotidiano. Existem diversas formas de racismo, direcionadas a diferentes etnias e aspectos sociais, muitas vezes tão enraizadas que sequer são reconhecidas. Entre elas, destaca-se o racismo antinegro, voltado especificamente contra pessoas negras e estruturalmente presente na sociedade brasileira.

Neste contexto, o racismo integra o funcionamento de instituições como escolas, mercado de trabalho e sistema de justiça, perpetuando desigualdades entre grupos étnicos. Trata-se de um fenômeno institucional e também cotidiano, enraizado na base da sociedade brasileira. Esse processo resulta na exclusão de pessoas negras das principais estruturas sociais e políticas, ao mesmo tempo em que privilegia pessoas brancas. O racismo não ocorre de forma isolada, mas de maneira repetida e constante, manifestando-se em espaços do dia a

dia, como transportes públicos, supermercados, além de ambientes de lazer e turismo.

A promulgação da Lei Afonso Arinos (nº 1.390), em 1951, marcou um passo inicial no enfrentamento jurídico ao racismo no Brasil, ao tipificar o preconceito de raça ou cor como contravenção penal. Vale destacar que essa legislação foi motivada por um caso de discriminação racial ocorrido no âmbito do turismo, o que evidencia como as tensões raciais atravessam diferentes esferas da sociedade, incluindo a atividade turística. No entanto, foi apenas com a Constituição Federal de 1988 que o racismo passou a ser oficialmente reconhecido como crime, o que se consolidou com a promulgação da Lei nº 7.716, de 1989 — a chamada Lei Caó.

No início dos anos 2000, o Brasil passou a adotar políticas de ações afirmativas voltadas à redução das desigualdades raciais por meio de estratégias concretas de inclusão. Em 2003, foram implementadas as primeiras cotas raciais em universidades públicas, medida que rapidamente se expandiu para diversas instituições de ensino superior. Com a criação do Programa Universidade para Todos (Prouni), pela Lei nº 11.096/2005, as cotas também foram incorporadas às universidades privadas. Essas iniciativas representaram um marco no combate à desigualdade racial no país, ao ampliar o acesso de pessoas negras, pardas e de baixa renda ao ensino superior, espaço historicamente restrito e excludente.

Também no campo da educação, a promulgação da Lei 10.639/2003 representou um marco ao tornar obrigatório o ensino da História e Cultura Afro-Brasileira nas escolas de educação básica. A medida busca valorizar a contribuição dos povos africanos e afro-brasileiros para a formação da sociedade brasileira, além de combater o racismo por meio da educação. A lei exige que conteúdos sobre a história da África, a cultura negra e suas influências nas artes, na política, na economia e na religião sejam incluídos no currículo escolar, promovendo uma educação antirracista e mais representativa.

Cita-se ainda como importante documento o Estatuto da Igualdade Racial, instituído pela Lei nº 12.288/2010, que representa um marco legal no Brasil ao estabelecer diretrizes para a promoção da igualdade de oportunidades e a proteção dos direitos étnico-raciais da população negra. O Estatuto visa combater a discriminação racial e a intolerância, além de garantir o acesso equitativo a bens e serviços nos campos da educação, saúde, cultura, trabalho e lazer. Sua existência reforça o papel do Estado e da sociedade na construção de políticas públicas comprometidas com a justiça racial.

Ainda que haja dispositivos legais que visem combater o racismo, é fato que ele continua presente na sociedade, sendo compreendido como um sistema de crenças, práticas e estruturas que produz, sustenta e justifica a subordinação de determinados grupos com base em características raciais ou na origem étnica.



União dos Palmares (AL) - Parque dos Palmares. Fonte: Embratur/Sebrae (2024)

4.1. Igualdade racial no ambiente corporativo brasileiro

No ambiente corporativo, a promoção da igualdade racial ainda constitui um desafio expressivo, marcado por avanços lentos e desiguais. Segundo estudo do Instituto Identidades do Brasil (ID_BR, 2025), caso as iniciativas voltadas à equidade racial mantenham o atual ritmo de implementação, serão necessários 167 anos para que se alcance igualdade efetiva no mercado de trabalho — projeção que aponta para o ano de 2190.

Apesar da persistência das desigualdades, há indicativos de que a equidade racial vem ganhando atenção nas estratégias corporativas. Segundo a PwC (2022), os investimentos em práticas ESG (*Environmental, Social and Governance* — Ambiental, Social e Governança) devem crescer, em média, 12,9% ao ano até 2026, com a equidade racial sendo cada vez mais citada como prioridade estratégica. No entanto, a tradução desses investimentos em mudanças estruturais efetivas ainda é lenta, de modo que os desafios permanecem significativos.

No que diz respeito ao turismo brasileiro, pode-se afirmar que ele não está à margem da realidade racista do país. Ao contrário, ele pode tanto reproduzir, devido ao caráter estrutural do racismo, quanto desafiar as desigualdades raciais e sociais. Embora a maioria da população seja negra (Brasil, 2024), essa representatividade não se reflete no setor turístico, seja no perfil dos turistas, seja na presença de profissionais negros em cargos de liderança. Promover a igualdade racial no turismo não é apenas uma questão de direitos humanos, mas também uma estratégia essencial para ampliar a diversidade, fortalecer a inclusão, impulsionar a inovação, qualificar os serviços e aumentar a competitividade do setor.

Acerca dos poucos dados existentes sobre os trabalhadores negros do setor do turismo, a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 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. No ambiente corporativo em geral, os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do 2º trimestre de 2024, do Ministério do Trabalho e Emprego, apontam que as mulheres negras são as mais prejudicadas no mercado de trabalho pois elas têm o dobro do desemprego dos homens não negros e recebem 50,2% da remuneração dos homens brancos (Brasil, 2024c).



União dos Palmares (AL) - Restaurante Baobá. Fonte: Embratur/Sebrae (2024)



5. Iniciativas antirracistas: práticas corporativas e institucionais de inclusão racial

A inclusão racial no ambiente corporativo é fundamental para a construção de espaços de trabalho mais igualitários e respeitosos. Empresas que adotam práticas inclusivas fortalecem a inovação, atraem e retêm talentos, além de estimular uma cultura organizacional baseada em equidade e colaboração. Ao promover diversidade racial, criam-se ambientes mais acolhedores, que não apenas ampliam a participação de grupos historicamente sub-representados, mas também potencializam a criatividade e a produtividade das equipes.

No Brasil, as principais referências de inclusão social corporativa são o Mover – Movimento pela Equidade Racial (Somos Mover, 2025). Essa é uma associação sem fins lucrativos que visa promover a equidade racial por meio de conscientização e desenvolvimento de carreiras para pessoas negras. O movimento reúne mais de 50 empresas comprometidas com a inclusão e liderança de pessoas negras no mercado de trabalho. A iniciativa é resultado da união de empresas que buscam ser agentes de transformação no ambiente corporativo e combater o racismo.

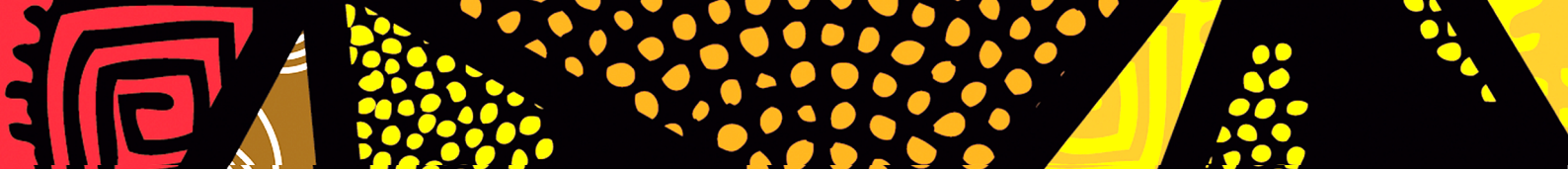
Criado com o apoio de mais de 28 pessoas jurídicas e 102 pessoas físicas, o **Pacto de Promoção da Equidade Racial** tem como objetivo incentivar empresas e investidores institucionais a adotarem novos protocolos de diversidade. A iniciativa propõe a implementação de um Protocolo ESG Racial no Brasil, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico. Para isso, articula empresas, investidores, instituições, sociedade civil e governo em torno da valorização da diversidade e da promoção da inclusão racial.

O pacto funciona como uma plataforma estratégica que realiza diagnósticos e orienta investimentos sociais privados voltados à equidade racial, acelerando e ampliando seu impacto. Além de apoiar ações, projetos e iniciativas que promovam o desenvolvimento sustentável e justo, também atua como indutor de políticas públicas e boas práticas no enfrentamento das desigualdades raciais. Ao estimular a mensuração e a transparência de indicadores, a iniciativa transforma compromissos em ações concretas e mensuráveis, alinhadas tanto às diretrizes ESG quanto aos princípios da justiça social.

No setor do turismo, um exemplo de destaque é a rede hoteleira multinacional Accor, que atualmente conta com um Comitê de Diversidade Étnica, Racial e Cultural integrado ao seu planejamento estratégico de inclusão. A iniciativa tem promovido a participação de profissionais negros na hotelaria por meio de ações globais, como programas de recrutamento local, mentoria e mapeamento de indicadores, resultando em maior representatividade racial nas equipes (Accor, 2021; UFDC, 2021).

Outra iniciativa é a do Grand Hyatt São Paulo, por meio do programa Empower Black Hyatt. Considerada a maior ação de inclusão racial da hotelaria brasileira, a iniciativa teve como foco o desenvolvimento profissional de colaboradores negros e a formação de futuros gestores e lideranças. Com duração de quatro meses, impactou mais de 50 funcionários do hotel (Azevedo, 2024).

Em 2024, a Latam Airlines alcançou um marco importante em suas políticas de diversidade: 50% da equipe recém-contratada passou a ser composta por pessoas negras. Para ampliar seu compromisso com a inclusão, a companhia aérea vem desenvolvendo diversas iniciativas, que incluem a capacitação e sensibilização de colaboradores sobre o tema da diversidade, a adoção de processos seletivos inovadores e a definição de compromissos institucionais nessa agenda. Entre eles, destacam-se: (i) garantir a equidade de oportunidades e ampliar a representatividade de



mulheres; (ii) promover a inclusão de pessoas com deficiência; (iii) aumentar a heterogeneidade em diferentes áreas profissionais, de modo a fortalecer o multiculturalismo e criar mais espaços para diversidade social, étnica, racial, educacional, etária e de gênero; e (iv) consolidar uma cultura organizacional mais global e fortalecida pelas diferenças entre os colaboradores e colaboradoras do grupo Latam (Latam, 2025).

É importante destacar também o coletivo de aeronautas negros Quilombo Aéreo, que vem desempenhando papel relevante na promoção da inclusão, do empoderamento e da visibilidade da comunidade negra. Entre suas iniciativas estão a oferta de cursos de formação para comissários negros e o desenvolvimento de projetos voltados à equidade racial em um setor historicamente marcado por desigualdades (Quilombo Aéreo, 2025).

No âmbito institucional, destacam-se as ações da Embratur. A criação da Coordenação de Afroturismo, Diversidade e Povos Indígenas (CADI), em 2023, reflete o compromisso do órgão com pautas inclusivas. Em 2024, foi criada uma comissão de diversidade, com o objetivo de desenvolver e implementar políticas inclusivas na agência (Embratur, 2024a). Parecida com o CADI, o banco CAF tem a sua diretoria de diversidade, a DIVERSICAF, voltada a impulsionar a equidade étnico-racial na América Latina e no Caribe, promovendo o antirracismo. Essa diretoria investe em comunidades racializadas, fortalecendo suas estruturas institucionais, comunitárias e tecnológicas e reconhecendo a identidade cultural como motor de desenvolvimento e ativo econômico e social. Para a corporação, cultura é um ativo econômico e social.

A cooperação entre Embratur e CAF, através do CADI e DIVERSICAF, tem como objetivo internacionalizar o afroturismo brasileiro, posicionando o país como um destino global que valoriza sua herança africana. Ela busca fortalecer o afroempreendedorismo, gerar emprego e renda para as comunidades e projetar o Brasil como referência em diversidade, inclusão e combate ao racismo. A produção deste Guia insere-se nesse esforço conjunto e reforça tal compromisso.

Ainda sobre a Embratur, em editais recentes, como o Edital 01/2024 (Embratur, 2024b) e o Edital de Chamamento para Seleção Pública de Patrocínios, (Embratur, 2025), têm sido priorizados produtos, serviços e experiências voltados à valorização da diversidade no turismo brasileiro. Essa diretriz amplia as oportunidades de participação de afroempreendedores no setor, garantindo maior visibilidade a iniciativas que promovem o afroturismo e fortalecem a inclusão social. A agência também participa de parcerias estratégicas para a implementação de programas e projetos que valorizam a diversidade, as histórias e as culturas negras brasileiras. Um deles é o Rotas Negras (Brasil, 2024c), iniciativa do Ministério do Turismo voltada ao afroturismo, que mapeia e promove destinos e experiências ancorados na ancestralidade africana e afro-brasileira. Outro é o Programa Asas para Todos (Brasil, 2025a), desenvolvido pela Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC). Ao assinar protocolo de intenções em prol da inclusão e da diversidade na aviação, a Embratur reafirma o compromisso de combater práticas racistas e promover um ambiente inclusivo no setor de aviação civil (Brasil, 2024b).

6. Diversidade que gera valor: ações para um ambiente corporativo e institucional inclusivo no turismo



Restaurante Baobá, União dos Palmares (AL). Fonte: Embratur/Sebrae (2024)

O enfrentamento do racismo consiste em uma postura ativa, consciente e contínua contra doutrinas, atitudes e práticas discriminatórias, incluindo o supremacismo racial e qualquer forma de hostilidade à diversidade étnico-racial. Essa abordagem vai além do discurso, exigindo ações concretas contra o preconceito, o ódio racial, o racismo estrutural e as desigualdades historicamente consolidadas. Trata-se de uma responsabilidade coletiva, que deve ser assumida por todas as pessoas, visando à transformação das estruturas sociais.

Ser antirracista na prática requer uma escuta atenta e respeitosa das pessoas negras, valorizando suas experiências sem interrupções, silenciamentos ou justificativas. É essencial reconhecer situações de racismo e intervir de forma imediata, mesmo diante do desconforto, como maneira de romper com discursos e comportamentos discriminatórios.

Refletir sobre os privilégios de pessoas não-negras e a sobre a maneira como esses privilégios moldam as relações interpessoais e profissionais também faz parte do processo antirracista. Além disso, promover e apoiar o protago-

nismo de empreendedores negros, contratar fornecedores negros e divulgar iniciativas de afroturismo são ações concretas e necessárias para quebrar barreiras estruturais racistas e ampliar a equidade racial.

O racismo é presente e constante no setor de serviços, incluindo o turismo, manifestando-se desde discriminações sutis até atitudes explícitas e hostis no atendimento a pessoas negras. Na maior parte dos casos, ele se evidencia por meio de tratamentos desiguais em relação a clientes brancos ou pela desconsideração de necessidades específicas de turistas negros. Essa realidade evidencia a urgência de implementar práticas de atendimento antirracista, considerando que a interação humana permanecerá central, independentemente dos avanços tecnológicos. Para ampliar a inclusão de turistas negros e fortalecer o afroturismo no Brasil, é fundamental priorizar ações sistêmicas de letramento racial para profissionais e empresas do setor.

Para que o turismo se torne mais inclusivo e acolhedor, a abordagem antirracista deve ir além de discursos institucionais, materializando-se em práticas concretas.



A seguir, são apresentadas ações estratégicas organizadas em quatro eixos, no formato de *check-list*, facilitando a aplicação e o acompanhamento das iniciativas.

Check-list

1. Recrutamento e seleção com foco na diversidade:

- ☒ Revise as descrições de vagas para evitar linguagem excludente;
- ☐ Amplie os canais de divulgação das oportunidades de trabalho, dando atenção às redes comunitárias e instituições voltadas à população negra;
- ☐ Tenha um painel de entrevistadores diversificado, garantindo diferentes perspectivas no processo seletivo;
- ☐ Incentive a presença de profissionais negros nos serviços turísticos, especialmente em cargos de liderança e contato com o público.

2. Formação contínua e cultura organizacional:

- ☐ Ofereça treinamentos e programas de educação antirracista contínuos para todos os colaboradores;
- ☐ Participe junto com a sua equipe de cursos de letramento racial;
- ☐ Inclua conteúdos sobre racismo estrutural, micro agressões e atendimento inclusivo no processo de onboarding e nas capacitações internas;
- ☐ Trate as culturas afro-brasileira e indígena com respeito e profundidade, sem folclorização ou apropriação;
- ☐ Crie espaços seguros de escuta e diálogo, como rodas de conversa, fóruns internos;
- ☐ Disponibilize canais seguros para denúncias e tome medidas efetivas em casos de violações;
- ☐ Inclua indicadores de equidade racial na avaliação de desempenho da equipe e nas metas institucionais (ex. Taxas de recrutamento; promoção e ascensão na carreira; análise de remuneração e benefícios; participação em treinamentos; e ações de diversidade etc.)
- ☐ Trate as culturas afro-brasileira e indígena com respeito e profundidade, sem folclorização ou apropriação;
- ☐ Crie espaços seguros de escuta e diálogo, como rodas de conversa, fóruns internos;
- ☐ Disponibilize canais seguros para denúncias e tome medidas efetivas em casos de violações;
- ☐ Inclua indicadores de equidade racial na avaliação de desempenho da equipe e nas metas institucionais (ex. Taxas de recrutamento; promoção e ascensão na carreira; análise de remuneração e benefícios; participação em treinamentos; e ações de diversidade etc.)

3. Planejamento estratégico, campanhas publicitárias e gestão antirracista:

- ☐ Desenvolva uma estratégia de diversidade e inclusão alinhada aos objetivos e necessidades do negócio, com metas e indicadores voltados à igualdade racial;
- ☐ Insira compromissos com a equidade racial nos documentos institucionais, como missão, valores, código de conduta e planos de ação;
- ☐ Promova campanhas publicitárias que representem positivamente a diversidade racial, com imagens, linguagem e narrativas que valorizem diferentes pertencimentos e experiências;
- ☐ Evite materiais de divulgação que retratem apenas pessoas brancas como turistas ou associem exclusivamente pessoas negras a funções de serviço, reforçando estereótipos;
- ☐ Avalie periodicamente os impactos das práticas adotadas, por meio de diagnósticos internos e escuta ativa dos colaboradores negros.

4. Atendimento ao público e protocolos de enfrentamento:

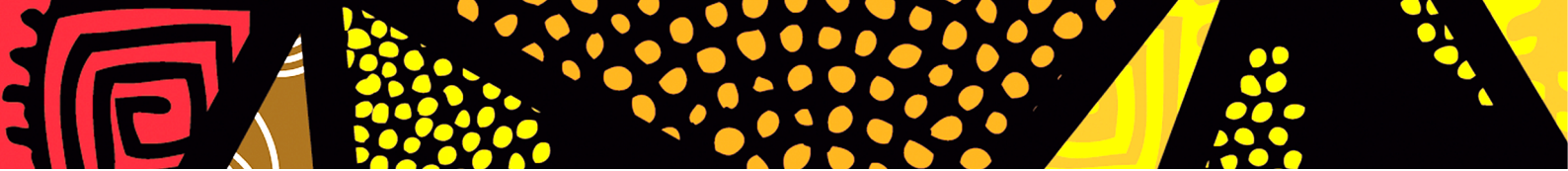
- ☐ Certifique-se de que a equipe seja racialmente diversa, reforçando o reconhecimento e o pertencimento no atendimento ao público;
- ☐ Estimule a equipe a evitar comentários ou abordagens que reforcem estereótipos;
- ☐ Crie protocolos acessíveis e visíveis para tratar casos de racismo, tanto entre funcionários quanto com turistas;
- ☐ Implemente um sistema de análise de ocorrências para melhorar continuamente o protocolo, com base nas situações vividas e relatadas (1. Registro sistemático dos casos; 2. Reuniões periódicas de avaliação; 3. Atualização contínua do protocolo; 4. Feedback para a equipe);
- ☐ Estabeleça prazos e formas de retorno para quem denuncia, demonstrando compromisso com a escuta e o desfecho do caso.

Seguindo esses passos, diferentes empresas e negócios podem avançar na construção de ambientes mais equitativos, inovadores e representativos. A inclusão de profissionais negros não deve ser vista apenas como uma questão de justiça social, mas como uma oportunidade estratégica de enriquecer perspectivas, fortalecer a cultura organizacional e impulsionar resultados. Acima de tudo, promover a diversidade é o mesmo que reconhecer o valor das múltiplas vozes que constroem e movimentam o presente e o futuro do mercado.

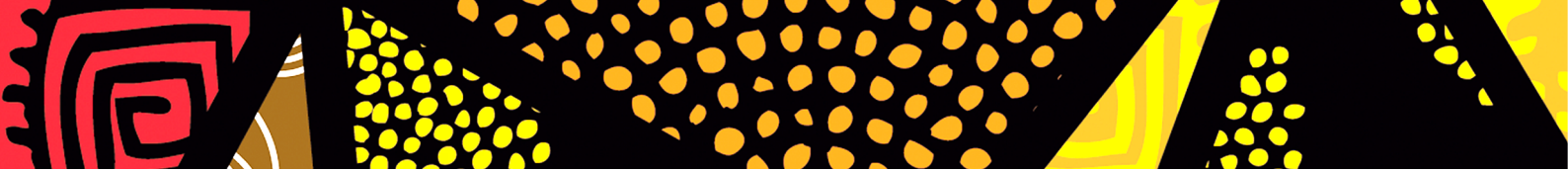
7. Pequeno Glossário do Afroturismo

Este glossário apresenta termos importantes para a compreensão do afroturismo, da equidade racial e de práticas turísticas afrocentradas. Sua finalidade é apoiar processos formativos, pesquisas e ações profissionais no campo do turismo com foco na justiça racial e na valorização das culturas negras.

Termos-chave	Significados
Afrocentrado	Se diz daquele que tem como principal foco as culturas, histórias, valores e experiências negras no centro da produção de conhecimento e de sentido.
Afroempreendedorismo	Empreendedorismo liderado por pessoas negras com viés político que valoriza saberes, práticas e culturas negras.
Afrofuturismo	Movimento cultural e estético que combina elementos da cultura negra e sua ancestralidade, tecnologia, ficção científica, fantasia e futurismo para imaginar futuros possíveis e emancipatórios para pessoas negras.
Afroinscrição	Concreta ou simbólica, está situada no território, marcando lugares com vestígios da presença negra e, frequentemente, constitui atrativo em roteiros turísticos.
Aforreferência	Referência simbólica e cultural que serve como modelo, inspiração ou ponto de partida para narrativas, práticas e produções diversas.
Afroturismo	Segmento do turismo que tem como característica a valorização e promoção da cultura, história, identidade e a ancestralidade negra. Propõe experiências culturais afrocentradas conduzidas por pessoas negras nos mais diversos formatos.
Ancestralidade	Conexão com os antepassados (sejam eles vivos ou não) que orienta práticas culturais, espirituais e sociais. É um princípio ético-afetivo que atravessa o afroturismo.



Termos-chave	Significados
Antirracismo	Conjunto de ações, posturas e políticas que buscam identificar, enfrentar e dismantelar o racismo em suas diversas formas, promovendo a igualdade racial e os direitos das populações afetadas.
Experiência Turística	Trata-se de um conjunto de vivências, aprendizados e interações. É uma construção afetiva e reflexiva que cria laços fortes entre o turista e os locais visitados.
Igualdade Racial	Princípio que defende a eliminação das desigualdades entre os grupos raciais, garantindo que pessoas de todas as raças tenham acesso igualitário a direitos, oportunidades e reconhecimento social. Usa da justiça racial, propondo a superação das desigualdades históricas e estruturais enfrentadas tanto pela população negra quanto por outros grupos racializados.
Letramento Racial	A leitura dos sistemas sociais e culturais que produzem discriminação que resulta na capacidade crítica de reconhecer e compreender as diferentes formas de racismo e desigualdade racial.
Quilombo	Comunidade tradicional formada principalmente por descendentes de africanos escravizados que mantêm práticas culturais, sociais e espirituais próprias. Similar a comunidades quilombolas.
Racismo estrutural	Conceito que descreve a forma mais profunda e ampla do racismo, presente em toda a estrutura social, política e econômica de uma sociedade. Refere-se aos processos históricos e sistêmicos que criam e mantêm desigualdades raciais ao longo do tempo.
Racismo institucional	Forma de racismo que está enraizada nas estruturas, normas, práticas e políticas de instituições públicas e privadas, resultando em desigualdades sistemáticas e discriminação contra grupos raciais minoritários.



Termos-chave	Significados
Turismo Afrocentrado	Abordagem que coloca as necessidades, narrativas e epistemologias negras no centro da experiência turística. Sinônimo de Afroturismo.
Turismo de Base Comunitária (TBC)	Busca promover o desenvolvimento sustentável, fortalecer a identidade cultural das comunidades e construir relações mais justas entre visitantes e moradores. Nessa modalidade de turismo, as comunidades locais participam ativamente da criação, organização e gestão das experiências turísticas; não necessariamente afrocentradas.
Turismo Étnico-Afro	Tem como intersecção as ideias de etnia e turismo, valorizando a cultura afro (ancestralidade, rituais, etc.) e posicionando pessoas negras como protagonistas. É muito próximo do Afroturismo ou Turismo Afrocentrado.
Walking Tour	Expressão em inglês que significa “passeio a pé”. São passeios guiados geralmente sediados em contextos urbanos.



Parque dos Palmares (AL). Fonte: Embratur/Sebrae (2024)



8. Sugestões de materiais complementares

A seguir, estão reunidos *links* para cursos, *podcasts*, canais no *YouTube* e outros materiais que podem contribuir para o aprofundamento dos temas abordados, especialmente no que diz respeito ao afroturismo e à promoção da igualdade racial no setor do turismo.

[Resumo executivo do afroturismo no Brasil, sob a consultoria de Dawin Balanta García](#)

[Mapeamento do Ecossistema do Afroturismo, sob a consultoria de Thais Rosa Pinheiro](#)

[Guia do Afroturismo no Brasil: roteiros e experiências da cultura afro-brasileira, sob a consultoria de Thais Rosa Pinheiro](#)

[Site Guia Negro](#)

[PodCast Afroturismo, o Movimento](#)

[Episódio PodCast Bld - Brasil: Caminhos para o Turismo, “Raça e gênero no mercado de trabalho do turismo”](#)

[Canal YouTube - Negros & Pretos Afro Hotelaria e Afro Turismo](#)

[Documentário Embratur Afro - das origens aos destinos](#)

[Palestra “Afroturismo e relações raciais no turismo”](#)

[Canal YouTube - Canal Preto](#)

[Canal YouTube - Bitonga Travel](#)

[Canal YouTube - Gabriela Palma Turismo](#)

[Curso letramento racial gratuito - “Letramento Racial Aplicado ao Setor Público”](#)

[Canal YouTube - TV IFCE. Curso letramento racial](#)

9. Referências

AZEVEDO, Ana. **Grand Hyatt São Paulo reforça inclusão com programa Empower Black**. 2024. Disponível em: https://www.mercadoeventos.com.br/_destaque_/hotelaria-destaque/grand-hyatt-sao-paulo-reforca-inclusao-com-programa-empower-black/. Acesso em: 11 jun. 2025.

BRASIL. Agência Nacional de Aviação Civil. **Sobre o programa** [2025a]. Disponível em: <https://hotsites.anac.gov.br/asasparatodos/sobre.html>. Acesso em: 15 set. 2025.

BRASIL. Embratur. O Afroturismo é mais do que viagem. [2025b]. Disponível em: <https://embratur.com.br/para-o-trader/afroturismo/>. Acesso em: 14 set. 2025.

BRASIL. Embratur. Edital de chamamento público nº 1/2024. **Inscrição de interessados em participar do Roadshow visit Brasil da agenda de promoção comercial da Embratur - 1º Semestre 2024**. Brasília: Embratur - Agência Brasileira de Promoção Internacional do Turismo, 2024b. 19p. Disponível em: <https://embratur.com.br/wp-content/uploads/2024/01/Edital-de-Chamamento-Publico-n%C2%B0-01-2024-1.pdf>. Acesso em 15 set. 2025.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. **Informe MIR: Monitoramento e avaliação**. Brasília: Ministério da Igualdade Racial, 2024a.

BRASIL. Ministério da Igualdade. **Rotas Negras**. 2024c. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/rotas-negras>. Acesso em: 15 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Desigualdade racial persiste no mercado de trabalho brasileiro**. 2024c. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/desigualdade-racial-persiste-no-mercado-de-trabalho-brasileiro#:~:text=As%20pesquisas%20realizadas%20pelo%20N%C3%BAcleo,a%20diferen%C3%A7a%20%C3%A9%20de%2040%25>. Acesso em: 09 jul. 2025.

BRIGUGLIO, Bianca. Desigualdade racial e desigualdade de gênero no trabalho do turismo. In: 2º SEMINÁRIO VIRTUAL PERSPECTIVAS CRÍTICAS PARA O TRABALHO EM TURISMO. 2021. 2º Seminário. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=sbKN32wPLv0>. Acesso em: 18 ago. 2021.

CLEMENTE, H.; D'AYA, B. Perfil inicial do turismo negro brasileiro. 2024. Disponível em: https://www.canva.com/design/DAGeb-N7jhk/dleOi4ujWpe4ah3gUus1Rw/view?utm_content=DAGeb-N7jhk&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=uniquelinks&utlId=h86a478c66d#3. Acesso em: 2 abr. 2025.

EMBRATUR. **Portaria nº 21, de 19 de março de 2024**. Brasília, 2024a. Disponível em: <https://embratur.com.br/wp-content/uploads/2024/03/Portaria-PRESI-no-21.2024-Institui-comisao-de-diversidade-da-Embratur.pdf> Acesso em: 15 set. 2025.



EMBRATUR. **Participe do Edital de Patrocínios da Embratur de 2025.** 2025. Disponível em: <https://patrocinio.embratur.com.br/>. Acesso em: 15 set. 2025.

ID_Br – Instituto Identidades do Brasil. A gente é referência na pauta racial no Brasil. Disponível em: <https://www.simaigualdaderacial.com.br/id-br>. Acesso em: 12 jun. 2025.

LATAM. **Quase 50% dos tripulantes de cabine contratados pela LATAM Brasil em 2024 são negros.** 2024. Disponível em: <https://www.latamairlines.com/br/pt/imprensa/noticias/latam-diversidade-contratacao-tripulantes-cabine?msocid=00634daf5e6b6e922aee5bba5fda6f2f>. Acesso em: 01 jun. 2025.

PWC. **Asset and Wealth Management Revolution 2022: ESG-focused institutional investment seen soaring 84% to US\$33.9 trillion in 2026.** Londres: PwC, 10 out. 2022. Disponível em: <https://www.pwc.com/gx/en/news-room/press-releases/2022/awm-revolution-2022-report.html>. Acesso em: 11 jun. 2025.

QUILOMBO AÉREO, 2025. Disponível em: <https://www.quilomboareo.com.br/o-quilombo>. Acesso em: 27 ago. 2025.

SÁ, Edvaldo Batista de; SANTOS, Yuri Luciano; SILVA, Tatiana Dias. **Edição Censo Demográfico 2022.** Ministério da Igualdade Racial. (Informe MIR – Monitoramento e avaliação, nº 3), Brasília: DF, fev/2024.

SOMOS MOVER. **Quem somos.** 2025. Disponível em: <https://somosmover.org/>. Acesso em: 13 jun. 2025.

SANTOS, Thainá Souza. **O viajante afro-brasileiro:** enegrecendo o turismo. São Paulo, 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Turismo) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

SANTOS, Thainá Souza. **Racializando o turista:** um estudo sociológico a partir de escolhas de viagens. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Sociologia). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024.