

**Trabalho formal e raça/cor no turismo brasileiro: uma análise das
Atividades Características do Turismo**

**Formal employment and race/color in Brazilian tourism: an analysis of
Tourism Characteristic Activities**

Natália Araújo de Oliveira

Doutora em Sociologia (UFRGS), Brasil.

Professora substituta no Centro de Ciências Sócio-organizacionais na Universidade
Federal de Pelotas (UFPeL), Brasil.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4815-8352>

E-mail: oliveira.natalia@outlook.com

Resumo

O mercado de trabalho no turismo brasileiro caracteriza-se por baixos níveis de remuneração e por desigualdades estruturais historicamente constituídas. Este artigo analisa as desigualdades de cor/raça no mercado de trabalho formal do turismo, com foco nas *Atividades Características do Turismo* (ACTs), investigando se pessoas negras (pretas e pardas) recebem rendimentos inferiores aos de pessoas não negras e em quais atividades essas disparidades se mostram mais acentuadas. A pesquisa possui caráter descritivo e baseia-se em dados secundários da *Relação Anual de Informações Sociais* (RAIS), referentes ao ano de 2024, disponibilizados pela plataforma do *Observatório Nacional do Turismo*. A análise contempla a composição racial da força de trabalho formal, sua distribuição regional, bem como as diferenças de remuneração média e de tempo de emprego segundo cor/raça. Os resultados evidenciam que pessoas negras apresentam rendimentos sistematicamente inferiores em todas as ACTs, sendo o hiato salarial mais profundo registrado no transporte aéreo — segmento que, simultaneamente, apresenta a menor representação desse grupo. Em contrapartida, os setores de alojamento e alimentação, que compõem o núcleo do turismo juntamente com o transporte aéreo e concentram os maiores volumes de emprego, possuem uma força de trabalho majoritariamente negra e figuram, paradoxalmente, entre os segmentos que oferecem as menores remunerações médias. Ancorado nos estudos críticos em turismo, o artigo evidencia como essas desigualdades refletem relações de poder racializadas e heranças históricas que estruturam o mercado de trabalho brasileiro. Por fim, destaca-se que a análise se restringe ao trabalho formal, não contemplando o trabalho informal — dimensão expressiva do setor —, o que sugere que as desigualdades raciais aqui

identificadas tendem a ser ainda mais profundas quando consideradas as múltiplas formas de inserção laboral no turismo.

Palavras-chave: Turismo. Mercado de trabalho. Desigualdades raciais. Raça/cor. Atividades Características do Turismo

Abstract

The Brazilian tourism labor market is marked by low wages and historically rooted structural inequalities. This article examines race/color inequalities in formal tourism employment, focusing on Tourism Characteristic Activities (TCAs). It investigates whether Black workers (Black and Brown) earn lower wages than non-Black workers and identifies the activities in which these disparities are most pronounced. The study adopts a descriptive approach based on secondary data from the 2024 Annual Social Information Report (RAIS), available through the National Tourism Observatory. It analyzes the racial composition of the formal workforce, its regional distribution, and differences in average earnings and job tenure by race/color. The results show that Black workers consistently earn lower wages across all TCAs, with the largest gap observed in air transport—an activity that also shows the lowest representation of this group. By contrast, accommodation and food services—core segments of tourism alongside air transport and the largest employers in the sector—have a predominantly Black workforce while offering some of the lowest average wages. Grounded in critical tourism studies, the article argues that these inequalities reflect racialized power relations and enduring historical legacies within the Brazilian labor market. Finally, as the analysis is limited to formal employment, it does not capture informal work—an important dimension of the sector—suggesting that these inequalities are likely even more pronounced when broader labor dynamics are considered.

Keywords: Tourism. Labor market. Racial inequalities. Race/color. Tourism Characteristic Activities.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho é marcado por desigualdades associadas à cor/raça. Pessoas negras recebem, em média, rendimentos inferiores aos das pessoas brancas, ainda que constituam a maioria da força de trabalho no Brasil (DIEESE, 2024) e a literatura tem evidenciado essas disparidades em diferentes áreas, como na saúde (Carvalho et al., 2023), no serviço público (Souza; Almeida, 2021) e nas atividades agrícolas (Catelan et al., 2023). Contudo, investigações voltadas às *Atividades Características do Turismo* (ACTs) no contexto brasileiro ainda são pouco abordadas na literatura. Diante desse cenário, o presente texto tem como objetivo analisar o turismo a partir da força de trabalho empregada em suas ocupações, investigando se pessoas negras (pretas e pardas) recebem menos do que pessoas não negras e, em caso afirmativo, em quais atividades essas desigualdades salariais se mostram mais acentuadas. Como objetivos específicos, o trabalho busca: a) descrever a composição racial da força de trabalho formal no turismo e sua distribuição regional; b) analisar a inserção racial nas ACTs; e c) comparar rendimentos e tempo de emprego segundo cor/raça no setor.

Trata-se de uma pesquisa de caráter descritivo que analisa o mercado de trabalho formal no setor do turismo brasileiro a partir de dados secundários da *Relação Anual de Informações Sociais* (RAIS), disponibilizados na plataforma do *Observatório Nacional do*

Turismo, vinculada ao *Ministério do Turismo*. Com base nos painéis de *Ocupações formais* e de *Perfil socioeconômico do setor*, referentes ao ano de 2024, o estudo examina as desigualdades na composição, na distribuição regional e nos rendimentos da força de trabalho segundo cor/raça a partir das ACTs, entendidas como os segmentos centrais da dinâmica econômica do setor e operacionalmente delimitadas a partir da *Classificação Nacional de Atividades Econômicas* (CNAE).

Do ponto de vista analítico, o artigo adota uma abordagem ancorada nos estudos críticos em turismo, que concebem a atividade como um campo de investigação articulado entre crítica, educação e ação, orientado pela promoção da justiça planetária e da responsabilidade social. Nessa perspectiva, os estudos em turismo são convocados a refletir sobre as relações de poder que se entrelaçam nas estruturas de gênero, raça e classe (Morgan et al., 2018). Ao analisar o mercado de trabalho formal do turismo a partir do recorte racial, o estudo contribui empiricamente para o aprofundamento da compreensão sobre a estrutura do emprego no setor turístico brasileiro, evidenciando desigualdades historicamente constituídas no país. Ademais, ao fazê-lo, oferece à sociedade civil e a agentes públicos e privados subsídios que podem qualificar o debate sobre equidade racial no setor do turismo.

O artigo está organizado da seguinte maneira: após esta introdução, apresenta-se a fundamentação teórica, na qual são discutidas as principais contribuições da literatura sobre o mercado de trabalho no turismo, com ênfase nas desigualdades associadas à raça/cor, situando o leitor no estado da arte do debate. Em seguida, descreve-se a metodologia adotada, com a explicitação dos procedimentos utilizados para o levantamento e a análise dos dados. O capítulo de resultados e discussões apresenta os principais achados da pesquisa, articulando-os ao debate teórico mobilizado ao longo do trabalho. Por fim, as considerações finais sintetizam os elementos centrais desenvolvidos ao longo da investigação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Embora os indicadores do turismo sejam frequentemente mobilizados para sustentar a imagem do setor como um importante gerador de empregos e distribuidor de renda, a atividade apresenta padrões persistentes de desigualdade na apropriação desses benefícios. As assimetrias de gênero são particularmente evidentes: a despeito de as mulheres constituírem a maioria da força de trabalho no setor (54%), elas recebem remunerações inferiores às dos homens, tanto no contexto brasileiro quanto no internacional (Briguglio, 2021; Martoni; Alves, 2019; Minasi; Mayer; Santos, 2022; ONU Turismo, 2024; Santos; Guimarães, 2025, 2020). No Brasil, mais especificamente no Nordeste, Santos e Guimarães (2020) destacaram uma diferença salarial entre homens e mulheres de 44,54% em favor dos homens. Em âmbito nacional, Minasi, Mayer e Santos (2022) indicam que, em média, as mulheres que atuam nas ACTs recebem 24% menos do que os homens. Esses achados têm sido sistematizados em estudos que analisam as ACTs e trajetórias de egressos da formação em turismo, consolidando um corpo de evidências sobre desigualdades de gênero no setor. Entretanto, quando o foco se desloca para outras minorias sociais, como a população negra, observa-se uma lacuna significativa de informações e análises sistemáticas voltadas ao trabalho no turismo.

A população negra - que agrega pretos e pardos - corresponde a quase 56% dos habitantes do Brasil (IBGE, 2023)¹. Apesar de sua maioria numérica, persistem

¹ No Censo de 2020, pessoas negras somaram 112,7 milhões, o que corresponde a 55,5% da população brasileira, sendo 92,1 milhões (45,3%) pardas e 20,6 milhões (10,2%) pretas. As pessoas brancas

desigualdades estruturais no mercado de trabalho, profundamente relacionadas ao legado histórico da escravidão e às formas contemporâneas de discriminação racial. De acordo com dados do *Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos* (DIEESE, 2024), o rendimento médio da população negra é cerca de 40% inferior ao da população não negra. Essa defasagem permanece mesmo entre trabalhadores com maior escolaridade: pessoas negras com ensino superior recebem, em média, 32% menos do que trabalhadores não negros com o mesmo nível de formação. Ainda de acordo com o mesmo órgão, as desigualdades tornam-se ainda mais acentuadas quando se considera a interseção entre raça e gênero, uma vez que o rendimento médio das mulheres negras é 53% inferior ao dos homens brancos (DIEESE, 2025).

Além das diferenças salariais, observa-se uma segmentação racial das ocupações, com a população negra sub-representada em profissões associadas a maiores rendimentos — como medicina e direito — e sobrerrepresentada em atividades de menor remuneração, a exemplo do trabalho na construção civil, serviços de cuidados e ocupações manuais. Essa assimetria se reflete nos rendimentos médios: no segundo trimestre de 2024, uma mulher negra ocupada auferiu, em média, R\$ 2.079, enquanto um homem não negro recebeu R\$ 4.492, evidenciando a magnitude das desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho brasileiro (DIEESE, 2024).

No que se refere à análise específica do mercado de trabalho no turismo, ainda são escassas as sistematizações que abordam diretamente as desigualdades salariais a partir de recortes raciais. Em 2021, Dias et al. (2021) realizaram um estudo sobre os diferenciais salariais por gênero e raça/cor no setor turístico do Espírito Santo, utilizando microdados da RAIS dos anos de 2006 e 2016 e métodos econométricos para a análise dos determinantes do salário formal. Embora os resultados tenham se mostrado estatisticamente significativos e com sinais compatíveis com as evidências empíricas usuais, os autores não identificaram um *gap* expressivo de renda entre trabalhadores autodeclarados pretos/pardos e os demais grupos. Já em contexto nacional, Minasi, Mayer e Santos (2022), com base em dados da RAIS de 2019, mostraram que mulheres negras e pardas recebem, em média, 19% a menos do que as mulheres brancas e 43% a menos do que os homens brancos.

Briguglio (2021), a partir da *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (PNAD), demonstrou que, no primeiro trimestre de 2021, trabalhadores não negros ocupados nos setores do turismo ganharam, em média, R\$ 2.194,00, enquanto trabalhadores negros receberam R\$ 1.274,00. Ainda de acordo com a autora, entre 2019 e 2021, enquanto o salário dos não negros aumentou 22,9%, o daqueles/as que se autodeclararam negros/as aumentou apenas 4,3%.

Mais recentemente, Santos e Guimarães (2025), também com base em dados da PNAD, só que de 2023 e com recorte restrito à região Nordeste, identificaram que, nas ACTs, mulheres pardas recebem, em média, 19% menos do que mulheres brancas. Esses percentuais são semelhantes à diferença salarial observada entre homens brancos e homens pretos, estimada em 17%. As desigualdades tornam-se ainda mais expressivas quando a comparação é feita em relação aos homens brancos, alcançando diferenças salariais de 35% para mulheres pretas e de 36% para mulheres pardas, o que reforça a centralidade da interseção entre raça e gênero na estruturação das desigualdades no mercado de trabalho turístico.

totalizaram 88,2 milhões (43,5%). Já a população indígena alcançou 1,7 milhão de pessoas (0,8%), enquanto aquelas que se declararam amarelas somaram aproximadamente 850,1 mil pessoas (0,4%) (IBGE, 2023).

Para além das desigualdades remuneratórias, é fundamental considerar que trabalhadores negros tendem a ser sistematicamente alocados em posições de menor prestígio no setor do turismo e da hospitalidade. Conforme apontam Alberti e Iannuzzi (2020) e Costen, Cliath e Woods (2002), essa dinâmica se expressa na concentração de pessoas negras em atividades de serviços invisibilizados e no trabalho doméstico, bem como na restrição de suas trajetórias profissionais a cargos operacionais, com reduzidas oportunidades de ascensão. Mesmo quando alcançam posições de gestão, trabalhadores negros costumam ocupar funções gerenciais de menor status, prestígio e remuneração, refletindo uma organização do trabalho frequentemente racializada. Nesses contextos, a supervisão exercida por gestores negros tende a incidir, majoritariamente, sobre outros trabalhadores da mesma origem racial, reproduzindo hierarquias raciais no interior das estruturas organizacionais do setor (Costen; Cliath; Woods, 2002).

Outro aspecto relevante diz respeito à persistência de práticas discriminatórias enfrentadas por pessoas negras no trabalho no setor de turismo e hospitalidade (Luz, 2020; Oliveira et al., 2022; Santos et al., 2020; Shum; Gatling; Garlington, 2020). Essas experiências de discriminação constituem um fator determinante tanto para o (não) crescimento profissional quanto para a interrupção de trajetórias de carreira, além de afetarem diretamente o acesso e a permanência no emprego (Shum; Gatling; Garlington, 2020). Como consequência, tais dinâmicas contribuem para menores níveis de satisfação com a carreira entre trabalhadores negros, reforçando desigualdades já observadas em termos de remuneração, status ocupacional e oportunidades de ascensão.

Finalizando esta fundamentação, o artigo busca contribuir para o campo dos estudos do turismo a partir de uma perspectiva crítica, sensível às desigualdades estruturais que atravessam o mercado de trabalho turístico, ao investigar a existência — ou não — de discrepâncias salariais entre grupos raciais nas ACTs. Os estudos críticos no turismo vão nessa direção, de perceber como as relações de poder moldam a atividade (Morgan et al. 2018). Nesse sentido, o estudo dialoga com um campo ainda pouco explorado na literatura, marcado pela escassez de análises que tomem a questão racial como eixo central da investigação sobre o trabalho no turismo. Tal insuficiência analítica torna-se ainda mais evidente quando se considera que, no contexto brasileiro, grande parte dos estudos sobre mercado de trabalho tende a tratar as desigualdades raciais apenas como diferenças estatísticas entre grupos, desconsiderando o racismo como estrutura estabilizadora das assimetrias sociais. Como argumentam Zullo e Almeida (2024), essa abordagem obscurece os mecanismos sociais, culturais e políticos que sustentam e reproduzem tais desigualdades. Desse modo, a raça constitui o eixo analítico a partir do qual o artigo examina o mercado de trabalho no turismo.

3 METODOLOGIA

A pesquisa tem caráter descritivo, aquela que, para Gil (2008), tem a finalidade de descrever as características de uma população ou fenômeno, bem como identificar possíveis relações entre variáveis. Esse tipo de análise recorre a procedimentos estatísticos e representações gráficas para organizar e apresentar os dados de maneira sistemática, possibilitando uma compreensão inicial do fenômeno investigado, anterior à realização de análises mais aprofundadas ou de inferências estatísticas.

A coleta de dados foi realizada por meio da plataforma do *Observatório Nacional do Turismo*, vinculada ao *Ministério do Turismo*. Trata-se de uma ferramenta institucional voltada à sistematização, visualização e interpretação de estatísticas do setor turístico,

construída a partir de múltiplas fontes de dados e aplicável a distintos contextos analíticos (Ministério do Turismo, 2025).

A plataforma disponibiliza três painéis temáticos: (i) Ocupações formais no setor de turismo no Brasil; (ii) Perfil socioeconômico do setor de turismo no Brasil; e (iii) Estimativas de chegadas de turistas internacionais ao Brasil (Ministério do Turismo, 2025). Para fins deste estudo, foram utilizados o primeiro e o segundo painéis.

O painel de *Ocupações formais* reúne informações sobre o mercado de trabalho formal no turismo, a partir de dados da RAIS, com desagregação geográfica por macrorregião, unidade da federação, região turística e município. As informações contemplam o quantitativo de vínculos formais, a remuneração média expressa em valores reais e em salários mínimos, além da possibilidade de desagregação por ACTs. Já o painel de *Perfil socioeconômico* também se baseia em dados da RAIS e apresenta recortes geográficos equivalentes, permitindo ainda a desagregação das informações segundo ACT, faixa etária, grau de instrução, raça/cor e tipo de deficiência, quando aplicável (Ministério do Turismo, 2025). O ano analisado corresponde ao último com dados disponíveis, 2024.

As ACTs referem-se aos segmentos que ocupam posição central na dinâmica econômica do setor, uma vez que concentram a maior parcela dos gastos realizados pelos turistas e têm sua manutenção e expansão diretamente condicionadas à intensidade dos fluxos turísticos (Santos; Guimarães, 2025). Essas atividades são classificadas em: agência de viagem; alimentação; alojamento; aluguel de transportes; cultura e lazer; transporte aéreo; transporte aquaviário; e transporte terrestre (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2025) sendo operacionalmente delimitadas a partir das categorias correspondentes da *Classificação Nacional de Atividades Econômicas* (CNAE) e podem ser vistas no quadro 1.

Quadro 1 - ACTs e atividades econômicas da CNAE correspondentes

ACT	Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)
Agência de viagem	<ul style="list-style-type: none"> • Agências de viagens; • Operadores turísticos; • Serviços de reserva e outros serviços de turismo não especificados anteriormente
Alimentação	<ul style="list-style-type: none"> • Restaurantes e outros estabelecimentos de serviços de alimentação e bebidas; • Serviços ambulantes de alimentação
Alojamento	<ul style="list-style-type: none"> • Hotéis e similares; • Outros tipos de alojamento não especificados anteriormente
Aluguel de transporte	<ul style="list-style-type: none"> • Locação de automóveis sem condutor
Cultura e lazer	<ul style="list-style-type: none"> • Artes cênicas, espetáculos e atividades complementares; • Atividades de museus e de exploração, restauração artística e conservação de lugares e prédios históricos e atrações similares; • Atividades de jardins botânicos, zoológicos, parques nacionais, reservas ecológicas e áreas de proteção ambiental; • Atividades de exploração de jogos de azar e apostas; • Atividades esportivas não especificadas anteriormente; • Parques de diversão e parques temáticos; • Atividades de recreação e lazer não especificadas anteriormente

Transporte aéreo	<ul style="list-style-type: none"> • Transporte aéreo de passageiros regular; • Transporte aéreo de passageiros não regular
Transporte aquaviário	<ul style="list-style-type: none"> • Transporte marítimo de cabotagem; • Transporte marítimo de longo curso; • Transporte por navegação interior de passageiros em linhas regulares; • Transporte por navegação de travessia; • Transporte aquaviário não especificado anteriormente
Transporte terrestre	<ul style="list-style-type: none"> • Transporte rodoviário de táxi; • Transporte rodoviário coletivo de passageiros, sob regime de fretamento, e outros transportes rodoviários não especificados anteriormente; • Trens turísticos, teleféricos e similares; • Transporte rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, intermunicipal, interestadual e internacional; • Transporte rodoviário coletivo de passageiros, sob regime de fretamento, e outros transportes rodoviários não especificados anteriormente

Fonte: Organizado pela autora a partir do *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada* (2014).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Ao apresentar os resultados, é importante destacar que a base de dados utilizada não agrega as categorias preta e parda em um único grupo. Embora, segundo a classificação do *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística* (IBGE), essas categorias componham conjuntamente a população negra, optou-se por manter a desagregação entre pretos e pardos em consonância com a estrutura original dos dados disponibilizados pelo *Observatório Nacional do Turismo* a partir da RAIS.

Os dados analisados referem-se ao ano de 2024, último período com informações disponíveis. Nesse ano, o setor do turismo registrou 2.327.551 pessoas formalmente ocupadas, com remuneração média de R\$ 2.327,55, o equivalente a 1,66 salários mínimos (Ministério do Turismo, 2025). Para fins comparativos, dados da própria RAIS indicam que, considerando o conjunto dos vínculos formais no Brasil no mesmo período, a remuneração média foi de R\$ 4.290,24 (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025b). Esses valores evidenciam que o rendimento médio no turismo corresponde a pouco mais da metade da média observada no mercado de trabalho formal brasileiro, reforçando a posição historicamente subordinada do setor em termos de valorização do trabalho. Tal resultado corrobora a literatura que aponta o turismo como um campo marcado por baixos salários, empregos atípicos, jornadas extensas, horários flexíveis e recorrentes assimetrias nas relações de trabalho (Briguglio, 2021; Cañada, 2020; Paula, 2018; Santos, 2018).

A tabela 1, apresentada a seguir, traz os resultados referentes à remuneração média e remuneração média por salário mínimo em cada ACT e as maiores remunerações médias foram observadas no transporte aéreo (R\$ 9.562,47), seguido pelas agências de viagens (R\$ 3.615,50) e pelo aluguel de transportes (R\$ 3.079,20). Por outro lado, os menores

valores de remuneração média concentram-se nos setores de alojamento (R\$ 2.340,92) e de alimentação (R\$ 1.911,48) (Ministério do Turismo, 2025). Chama atenção, ainda na tabela 1, que o setor que tem menor remuneração média – da alimentação - é o que concentra o maior contingente de vínculos formais, totalizando 1.459.063 trabalhadores, seguido pelos setores de alojamento, com 367.952 pessoas ocupadas, e de transporte terrestre, com 202.581 (Ministério do Turismo, 2025).

Tabela 1 - Emprego formal e remuneração média nas ACTs

ACTs	Ocupações formais	Remuneração média	Remuneração média (salário mínimo)
Agência de viagem	70.312	R\$ 3.615,50	2,56
Alimentação	1.459.063	R\$ 1.911,48	1,35
Alojamento	367.952	R\$ 2.340,92	1,65
Aluguel de transportes	91.050	R\$ 3.079,20	2,18
Cultura e lazer	74.284	R\$ 2.844,46	2,01
Transporte aéreo	54.302	R\$ 9.562,47	6,77
Transporte aquaviário	8.007	R\$ 2.912,90	2,06
Transporte terrestre	202.581	R\$ 2.699,10	1,91

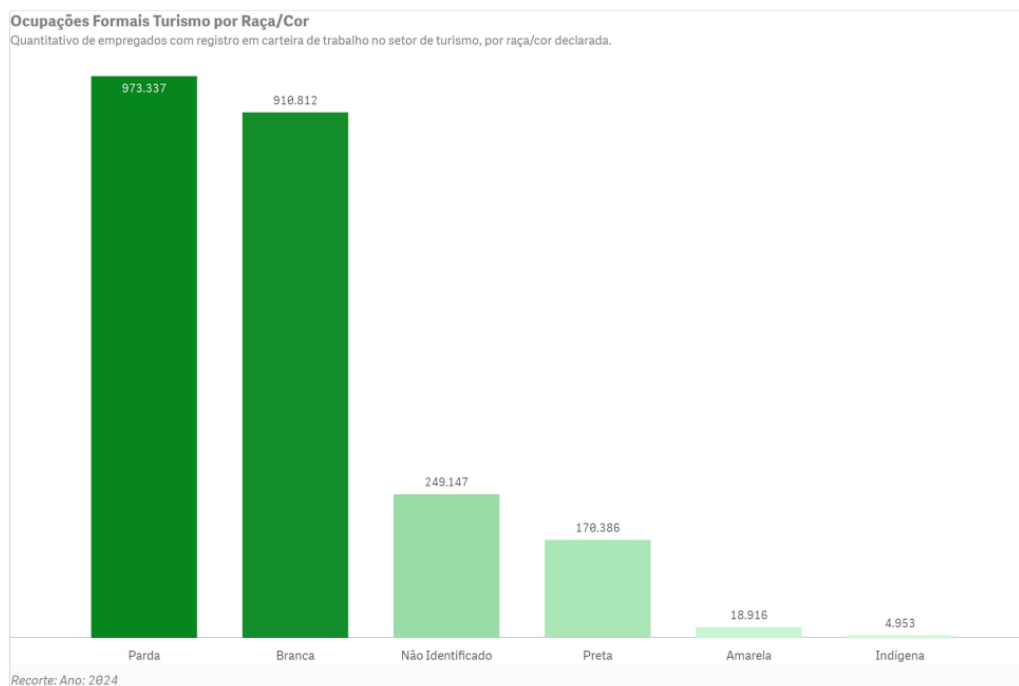
Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Observatório do Turismo*, 2025.

Em 2018, Paula (2018), ao analisar dados das ACTs a partir da RAIS, apontava que a remuneração média no setor do turismo era de R\$ 2.286, com forte variação entre as atividades. À época, os menores rendimentos concentravam-se nos subsetores de alimentação (R\$ 1.226) e alojamento (R\$ 1.476), enquanto o transporte aéreo apresentava as remunerações mais elevadas. A comparação com os dados mais recentes evidencia a persistência desse padrão, uma vez que, apesar do aumento nominal dos salários, os setores de alimentação e alojamento permanecem como os que oferecem as piores remunerações médias, ao passo que o transporte aéreo continua liderando a hierarquia salarial no conjunto das ACTs.

O resultado seguinte, apresentado na forma de gráfico gerado na plataforma do *Observatório Nacional do Turismo* (Figura 1), indica que as pessoas pardas constituem o maior contingente de trabalhadores formais no setor do turismo, totalizando 973.337 vínculos (41,8%). Em seguida, aparecem as pessoas brancas, com 910.812 trabalhadores (39,1%), seguidas pelas pessoas com raça/cor não identificada (10,7%), pessoas pretas (7,3%), amarelas (0,8%) e indígenas (0,2%). Em conjunto, pessoas pretas e pardas representam aproximadamente 49,1% da força de trabalho formal no turismo brasileiro (Ministério do Turismo, 2025). Todavia, a elevada proporção de vínculos com raça/cor não identificada limita generalizações mais precisas sobre a composição racial do setor. Ainda assim, esses resultados dialogam com achados da literatura: com base em dados da

PNAD, Briguglio (2021) identificou que, no primeiro trimestre de 2021, 56,7% das pessoas ocupadas no turismo eram negras, o que reforça a expressiva presença da população negra no setor, ainda que considerando diferentes recortes temporais e metodológicos.

Figura 1 - Ocupações formais no turismo por raça/cor



Fonte: *Observatório do Turismo*, 2025.

Quando comparados aos dados do mercado de trabalho formal brasileiro, observa-se que a participação de pessoas negras no setor do turismo é bastante semelhante à média nacional. De acordo com Depieri, Ganaka e Bugni (2022), a partir da análise dos microdados da *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua* (PNADC/IBGE), no período de 2017 a 2019, pessoas negras representavam 48,27% dos vínculos formais no Brasil.

Vale apontar que os dados disponibilizados pelo *Observatório Nacional do Turismo* não contemplam informações sobre o mercado de trabalho informal no setor, que constitui uma característica marcante do turismo (Cañada, 2020; Cruz, 2021; Santos, 2018; Soares, 2005). Essa limitação restringe análises mais abrangentes sobre as desigualdades raciais no trabalho turístico. Ademais, em 2022, 62% da população ocupada em situação de informalidade no Brasil era composta por pessoas negras (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2024), o que sugere que as assimetrias raciais no turismo podem ser ainda mais profundas do que aquelas observadas no mercado formal.

No que se refere às macrorregiões que mais empregam pessoas negras no setor do turismo, observa-se (Tabela 2) que, em quatro regiões do país — Centro-Oeste, Nordeste, Norte e Sudeste — as pessoas pardas constituem a maioria da força de trabalho formal, com maior concentração no Norte (70,5%), seguido pelo Nordeste (63,9%). Apenas na região Sul verifica-se a predominância de pessoas brancas, que representam 62,9% dos vínculos formais. A participação de pessoas pretas apresenta variação regional, oscilando de 3,4% no Norte a 8,3% no Sudeste. Esses resultados dialogam com achados recentes

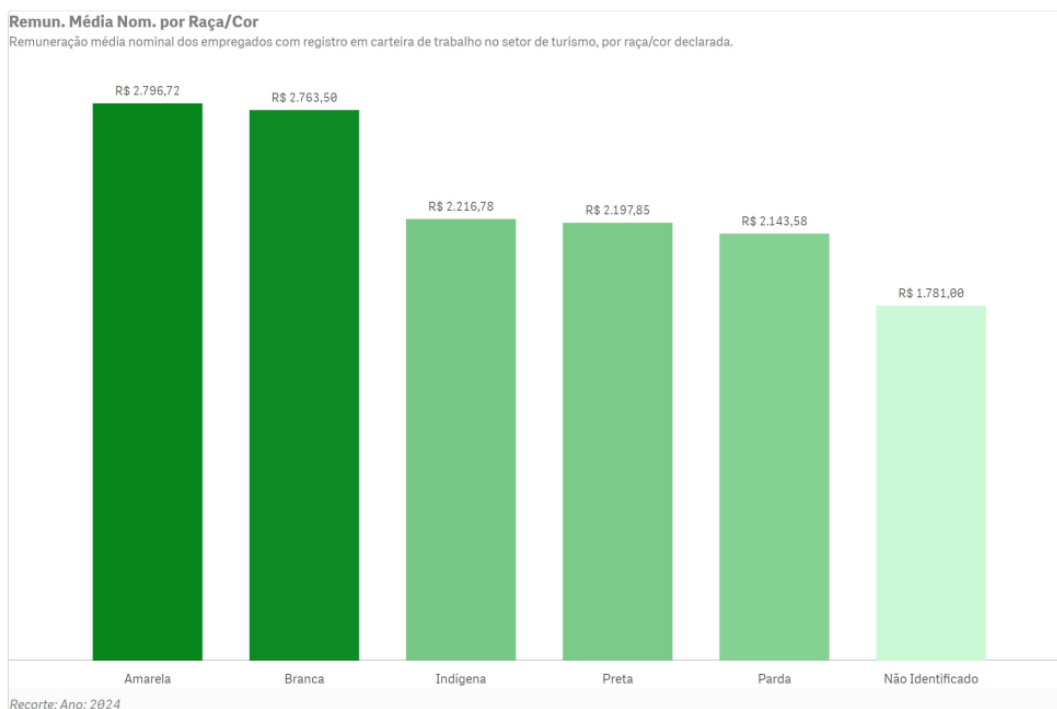
do IBGE, segundo os quais a região Norte concentra o maior percentual de pessoas pardas (67,2%), enquanto a região Sul apresenta a maior proporção de pessoas brancas (72,6%), reforçando que a distribuição racial observada no emprego formal do turismo acompanha, em grande medida, a composição racial regional da população brasileira (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2024). Contudo, é importante ter atenção a expressiva participação da categoria raça/cor não identificada em todas as macrorregiões, variando de 8,7% no Sudeste a 14,4% no Sul, o que indica limites na qualidade da informação declaratória.

Tabela 2 - Distribuição das ocupações formais no turismo por raça/cor e macrorregião do Brasil

Raça/Cor	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul
Parda	114.537 (56,6%)	277.017 (63,9%)	74.191 (70,5%)	552.170 (45,3%)	60.697 (16,5%)
Branca	46.004 (22,7%)	68.165 (15,7%)	13.514 (12,8%)	446.862 (36,6%)	230.923 (62,9%)
Não Identificado	27.906 (13,8%)	54.806 (12,6%)	12.940 (12,3%)	106.301 (8,7%)	52.854 (14,4%)
Preta	11.254 (5,6%)	29.568 (6,8%)	3.604 (3,4%)	100.625 (8,3%)	19.649 (5,3%)
Amarela	1.874 (0,9%)	2.690 (0,6%)	590 (0,6%)	11.318 (0,9%)	2.443 (0,7%)
Indígena	695 (0,3%)	1.081 (0,2%)	343 (0,3%)	2.127 (0,2%)	707 (0,2%)

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Observatório do Turismo*, 2025.

O gráfico 2 (Figura 2), elaborado pela própria plataforma do Observatório e mostrado a seguir, apresenta a remuneração média nominal dos trabalhadores do setor do turismo segundo raça/cor no ano de 2024. Observa-se que as maiores remunerações médias se concentram entre pessoas amarelas, com rendimento de R\$ 2.796,72, seguidas pelas pessoas brancas, que recebem, em média, R\$ 2.763,50. Em níveis inferiores situam-se as pessoas indígenas, com remuneração média de R\$ 2.216,78, as pessoas pretas, com R\$ 2.197,85, e as pessoas pardas, cujo rendimento médio é de R\$ 2.143,58. O menor valor registrado corresponde aos trabalhadores cuja raça/cor não foi identificada, com média de R\$ 1.781,00.

Figura 2 - Remuneração média nominal por raça/cor

Fonte: *Observatório do Turismo*, 2025.

Para fins comparativos, dados do *Painel do Relatório de Transparência Salarial do Ministério do Trabalho e Emprego (2025a)*, elaborados a partir da RAIS 2024, indicam que no mercado de trabalho formal mulheres não negras apresentavam remuneração média de R\$ 4.661,06, enquanto mulheres negras recebiam R\$ 2.864,39. Entre os homens, a remuneração média foi de R\$ 6.033,15 para não negros e de R\$ 3.647,97 para negros. Embora os dados do *Observatório Nacional do Turismo* não permitam a análise interseccional simultânea entre raça/cor e gênero, as informações disponíveis revelam diferenças salariais significativas associadas à raça, reforçando sua centralidade na estruturação das desigualdades no mercado de trabalho. Ademais, os resultados evidenciam como o mercado de trabalho formal do turismo é caracterizado por baixos níveis de remuneração, penalizando de forma mais intensa os trabalhadores negros e explicitando a posição subalternizada que esses sujeitos ocupam na estrutura produtiva do setor turístico.

A tabela 3, mostrada a seguir, apresenta a distribuição de raça/cor segundo as ACTs. Observa-se que a maior participação de pessoas brancas ocorre no transporte aéreo (61,9%), seguido pelas agências de viagem (49,2%) e pelo segmento de cultura e lazer (44,3%). Em contraste, o transporte aquaviário é a atividade com menor proporção de trabalhadores brancos (25,2%), percentual inferior ao observado no aluguel de transportes (34,6%) e no setor de alimentação (37,7%).

No que se refere às pessoas pardas, o transporte aquaviário concentra a maior participação (60,5%), seguido pelo aluguel de transportes (48,4%) e pelo transporte terrestre (43,7%). Por outro lado, os menores percentuais desse grupo são registrados no transporte aéreo (28,5%), nas agências de viagem (31,8%) e em cultura e lazer (36,3%). Quanto à participação de pessoas pretas, os percentuais são relativamente próximos em alguns segmentos, como cultura e lazer (8,0%), aluguel de transportes (7,8%) e

alojamento (7,6%). O transporte aéreo apresenta a menor inserção desse grupo, com apenas 1,5% dos vínculos formais.

Tabela 3 - Distribuição da força de trabalho formal no turismo por ACT segundo raça/cor

ACT raça/cor	Branca	Parda	Não identificada	Preta	Amarela	Indígena
Agência de viagem	34.613 (49,2%)	22.355 (31,8%)	8.089 (11,5%)	4.141 (5,9%)	1.013 (1,4%)	101 (0,1%)
Alimentação	550.292 (37,7%)	612.097 (42,0%)	173.935 (11,9%)	107.928 (7,4%)	11.982 (0,8%)	2.829 (0,2%)
Alojamento	141.260 (38,4%)	159.038 (43,2%)	36.137 (9,8%)	28.027 (7,6%)	2.529 (0,7%)	961 (0,3%)
Aluguel de transportes	31.486 (34,6%)	44.089 (48,4%)	7.182 (7,9%)	7.068 (7,8%)	928 (1,0%)	297 (0,3%)
Cultura e lazer	32.938 (44,3%)	26.967 (36,3%)	7.704 (10,4%)	5.966 (8,0%)	515 (0,7%)	194 (0,3%)
Transporte aéreo	33.631 (61,9%)	15.497 (28,5%)	3.581 (6,6%)	824 (1,5%)	673 (1,2%)	96 (0,2%)
Transporte aquaviário	2.021 (25,2%)	4.841 (60,5%)	643 (8,0%)	454 (5,7%)	34 (0,4%)	14 (0,2%)
Transporte terrestre	84.571 (41,7%)	88.453 (43,7%)	14.784 (7,3%)	13.221 (6,5%)	1.091 (0,5%)	461 (0,2%)

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Observatório do Turismo*, 2025.

Os dados desta pesquisa permitem estabelecer um diálogo com o levantamento realizado pela *Agência Nacional de Aviação Civil* (Anac, 2025), que mapeou o perfil dos profissionais da aviação no Brasil. Com base em 2.185 respondentes distribuídos por todos os estados brasileiros, o estudo indicou que 60,2% dos trabalhadores se autodeclararam brancos, 30,2% pardos e 6,8% pretos. De modo semelhante, os dados da RAIS analisados neste trabalho apontam uma predominância de pessoas brancas (61,9%) e pardas (28,5%) no transporte aéreo. A principal discrepância refere-se à participação de pessoas pretas, que corresponde a apenas 1,5% dos vínculos formais segundo a RAIS, percentual significativamente inferior ao identificado pela pesquisa da Anac (6,8%) (Anac, 2025). Essa diferença pode estar associada tanto a recortes metodológicos distintos quanto a limitações da base administrativa no registro da variável raça/cor. Ademais, o levantamento da Anac não contempla informações sobre rendimentos, o que impede a análise das desigualdades salariais raciais no setor aéreo, dimensão central da investigação aqui proposta.

Essas evidências reiteram o caráter segregado do setor aéreo no Brasil, convergindo com investigações que analisam as trajetórias de aeronautas negras e revelam as dificuldades de acesso e permanência nesse campo profissional. Oliveira et al. (2022), ao entrevistarem trabalhadoras — ou ex-trabalhadoras — negras do setor aéreo brasileiro, identificaram a existência de múltiplas barreiras estruturais. No que se refere ao ingresso no setor, destacam-se o alto custo da formação profissional, a escassez de informações sobre a carreira, a baixa representatividade de outras mulheres negras, a desigualdade nos processos seletivos e a não aceitação dos corpos negros. Quanto à permanência, as barreiras incluem a persistente falta de representatividade, elevados

níveis de cobrança, a negação do corpo negro, a rejeição ao cabelo crespo, além de impactos sobre a saúde mental e laboral, atravessados por práticas de machismo e assédio.

Outra informação que dialoga com a tabela 3 e merece destaque refere-se ao setor de alimentação. Uma pesquisa de 2024 realizada pela *Fundação Getúlio Vargas*, em parceria com a *Associação Brasileira de Bares e Restaurantes* (Abrasel), com base em dados da PNAD, traçou o perfil dos trabalhadores do setor e revelou que pessoas negras são 63% de sua força de trabalho. Dados da Abrasel indicam que, em 2017, esse grupo representava 58% dos trabalhadores do setor, evidenciando um crescimento da participação negra ao longo do período analisado (Associação Brasileira de Bares e Restaurantes, 2025).

Acerca do setor cultural, registros da PNAD Contínua de 2022 indicam que o setor cultural empregava formalmente cerca de 5,4 milhões de pessoas naquele ano, das quais 43,9% se autodeclaravam pretas ou pardas (Cabral, 2023). Esse percentual é bastante próximo ao observado na pesquisa aqui apresentada, na qual a soma de pretos e pardos alcança 44,3%.

O setor de alojamento, embora apresente um índice de 50,8% de trabalhadores negros, conforme indicado na tabela 3, figura entre os segmentos do turismo e hospitalidade nos quais o debate sobre equidade racial é mais incipiente (Clemente, 2025). Além disso, são poucas as empresas que contam, por exemplo, com comitês ou iniciativas estruturadas voltadas à promoção de ações efetivas nesse campo (Embratur; CAF, 2025).

No que se refere ao transporte aquaviário — setor com a maior proporção de trabalhadores pardos (60,5%) — observa-se uma escassez de pesquisas que discutam a diversidade racial nesse segmento. Embora existam iniciativas voltadas à equidade de gênero promovidas pela *Agência Nacional de Transportes Aquaviários*, as quais resultaram em um painel interativo de indicadores, a dimensão étnico-racial permanece não explorada nessas métricas (Agência Nacional de Transportes Aquaviários, 2025). De modo similar, o único levantamento identificado sobre o transporte terrestre provém do *Plano de Diversidade, Equidade e Inclusão da Agência Nacional de Transportes Terrestres* (2024). O documento apresenta o perfil dos 2.687 servidores da autarquia, dos quais 47,7% se identificaram como brancos, 35,6% como pardos e 11,3% como pretos.

A tabela 4 traz a remuneração média por raça/cor nas ACTs. Os dados indicam que o transporte aéreo concentra as maiores médias salariais e é, entre os setores analisados, aquele que apresenta a maior proporção de trabalhadores com ensino superior completo (36,2%) (Ministério do Turismo, 2025). Entretanto, trata-se também do segmento em que a desigualdade racial se manifesta de forma mais acentuada. Enquanto pessoas brancas registram rendimento médio de R\$ 11.575,15, pessoas pardas recebem R\$ 6.219,88 e pessoas pretas, R\$ 5.452,99. Em termos percentuais, trabalhadores pardos e pretos recebem, respectivamente, 46,26% e 52,89% menos do que seus pares brancos. Esse padrão de desigualdade é ainda mais intenso no transporte aquaviário, no qual as remunerações médias de pessoas pardas e pretas correspondem a menos da metade daquelas observadas entre pessoas brancas, com defasagens salariais de 50,96% e 53,42%, respectivamente. Resultados semelhantes já haviam sido identificados em estudos do *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada* (Ipea) referentes a 2011, que apontavam o transporte aéreo como o segmento com maior remuneração média no setor do turismo, bem como elevada proporção de trabalhadores com nível superior completo — característica associada ao maior patamar salarial desse segmento (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2014).

Tabela 4 - Remuneração média por raça/cor por ACT

ACT Raça/cor	Branca	Parda	Não identificada	Preta	Amarela	Indígena
Agência de Viagem	R\$ 4.334,01	R\$ 2.891,33	R\$ 2.500,04	R\$ 3.482,2	R\$ 4.539,63	R\$ 3.195,59
Alimentação	R\$ 2.047,82	R\$ 1.870,26	R\$ 1.610,7	R\$ 1.907,06	R\$ 2.159,6	R\$ 1.917,88
Alojamento	R\$ 2.647,05	R\$ 2.162,63	R\$ 1.978,88	R\$ 2.262,35	R\$ 2.530,36	R\$ 2.256,23
Aluguel de transportes	R\$ 3.915,88	R\$ 2.711,66	R\$ 1.932,59	R\$ 2.738,81	R\$ 3.809,39	R\$ 2.487,18
Cultura e lazer	R\$ 3.241,72	R\$ 2.536,42	R\$ 2.459,12	R\$ 2.507,56	R\$ 3.262,34	R\$ 2.767,65
Transp. aéreo	R\$ 11.575,15	R\$ 6.219,88	R\$ 8.413,34	R\$ 5.452,99	R\$ 9.413,04	R\$ 6.687,41
Transp. aquaviário	R\$ 11.089,8	R\$ 5.438,39	R\$ 5.487,6	R\$ 5.166,07	R\$ 9.157,69	R\$ 6.190,2
Transp. terrestre	R\$ 2.846,73	R\$ 2.651,28	R\$ 2.150,43	R\$ 2.697,82	R\$ 2.709,42	R\$ 2.400,24

Fonte: Elaborado pela autora a partir do *Observatório do Turismo*, 2025.

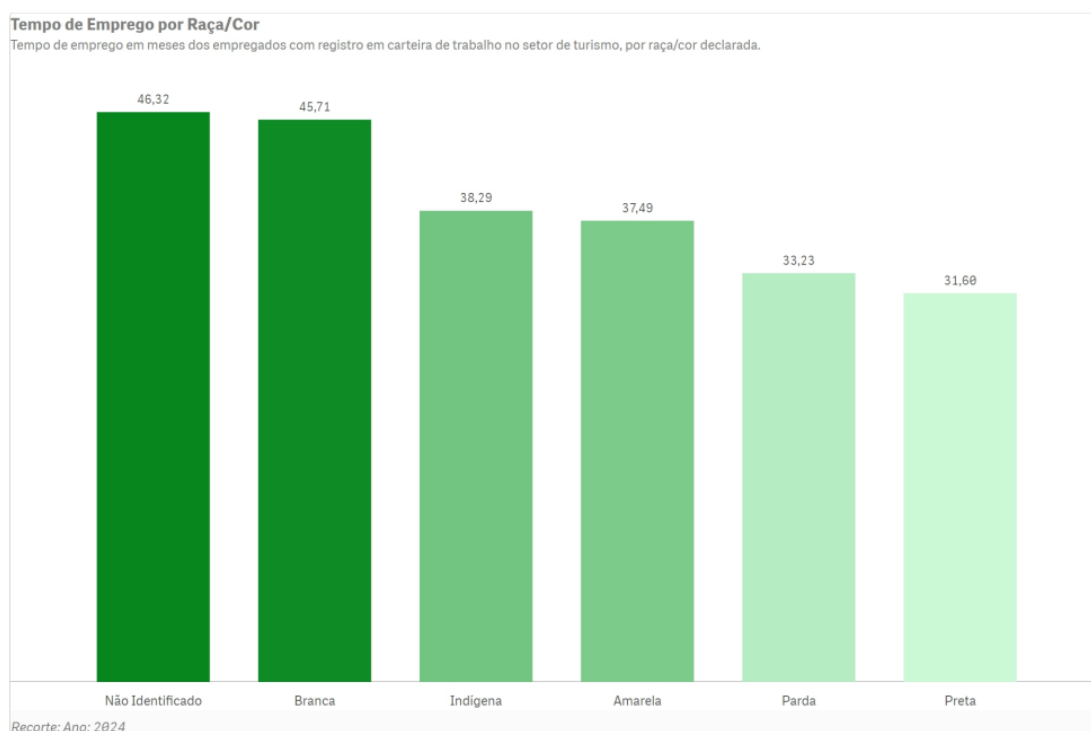
O setor de alimentação apresenta as menores remunerações médias entre as ACTs analisadas (como visto na Tabela 4), de modo que pessoas brancas recebem, em média, R\$ 2.047,82, enquanto pessoas pardas apresentam rendimento médio de R\$ 1.870,26 e pessoas pretas, R\$ 1.907,06, o que corresponde a diferenças de 8,7% e 6,9%, respectivamente. Ainda que os salários sejam globalmente mais baixos, observa-se a reprodução de assimetrias raciais no interior do setor. Como explicam Aguiar, Valente e Fonseca (2010), o setor de alimentação caracteriza-se por baixa seletividade no processo de contratação, não impondo, em geral, restrições quanto à idade, sexo, escolaridade mínima ou qualificação profissional específica, o que contribui para sua percepção como um mercado de trabalho “de passagem”, resultando em alta rotatividade, elevado absenteísmo e baixa atratividade ocupacional. O baixo status profissional e a limitada valorização do trabalho exercido tendem a pressionar os salários para baixo, reforçando a precarização da mão de obra. Além disso, as condições de trabalho são marcadas por ambientes insalubres — como ruído excessivo, altas temperaturas, iluminação e ventilação inadequadas —, uso de equipamentos inseguros e exigência de atividades fisicamente intensas, realizadas em ritmo acelerado, com posturas prolongadas em pé, movimentos repetitivos e elevada polivalência funcional, fatores que impactam negativamente tanto a saúde quanto a produtividade dos trabalhadores (Aguiar; Valente; Fonseca, 2010).

O transporte terrestre configura-se como o setor com menor disparidade salarial, embora persistente, com pessoas brancas recebendo R\$ 2.846,73, pessoas pardas R\$ 2.651,28 e pessoas pretas R\$ 2.697,82, resultando em diferenças de 6,9% para pessoas pardas e 5,2% para pessoas pretas.

Ainda com base na tabela 4, observa-se que quatro setores — agência de viagem, alimentação, alojamento e aluguel de transportes — apresentam remuneração média ligeiramente superior para pessoas pretas em comparação às pessoas pardas. Essa inversão relativa, contudo, não indica superação das desigualdades raciais, uma vez que, em todos esses setores, a remuneração das pessoas brancas permanece significativamente mais elevada. Entre eles, o setor de agência de viagem destaca-se por apresentar a maior diferença salarial entre pretos e pardos, com pessoas pretas recebendo, em média, R\$ 3.482,20, frente a R\$ 2.891,33 auferidos por pessoas pardas. Esse resultado contrasta com o comportamento observado no mercado de trabalho brasileiro como um todo. No segundo trimestre de 2024, por exemplo, pessoas pardas registravam rendimento médio de R\$ 2.402, valor R\$ 52 superior ao recebido por pessoas pretas, embora ainda R\$ 1.607 inferior ao rendimento médio das pessoas brancas (DIEESE, 2024).

Por fim, o gráfico 3 (Figura 3) apresenta o tempo médio de permanência no emprego, em meses, segundo raça/cor dos trabalhadores com vínculo formal no setor do turismo.

Figura 3 - Tempo de emprego por raça/cor



Fonte: *Observatório do Turismo*, 2025.

Observa-se que o maior tempo médio de emprego corresponde aos trabalhadores que não informaram raça/cor, com 46,32 meses. Em seguida, destacam-se as pessoas brancas, com média de 45,71 meses no emprego. Valores intermediários são observados entre pessoas indígenas (38,29 meses) e amarelas (37,49 meses). Já os menores tempos médios de permanência no emprego são registrados entre pessoas pardas (33,23 meses) e pretas (31,60 meses). Os dados revelam como pessoas negras têm dificuldade também para permanecer nos postos de trabalho, estando com os piores índices.

Concluída a análise dos resultados em interlocução com a literatura correlata, apresentam-se, a seguir, as considerações finais deste estudo. Esta seção delimita os

avanços alcançados, as lacunas identificadas e as perspectivas para futuras investigações sobre a temática.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As informações apresentadas ao longo deste trabalho evidenciam a persistência de desigualdades raciais no mercado de trabalho do turismo brasileiro, revelando que, em todas as ACTs, pessoas negras apresentam rendimentos inferiores aos das pessoas brancas. No chamado núcleo do turismo — composto pelos setores de agências de viagem, alojamento e transporte aéreo — essas disparidades mostram-se particularmente expressivas: enquanto trabalhadores brancos auferem, em média, R\$ 4.358,96, trabalhadores pretos e pardos recebem R\$ 2.723,26 e R\$ 2.564,71, respectivamente (Ministério do Turismo, 2025). Mesmo no setor que apresenta as piores remunerações médias, como o de alimentação, as desigualdades raciais persistem, com pessoas negras recebendo sistematicamente menos do que pessoas não negras.

A compreensão desses resultados perpassa a própria formação histórica da sociedade brasileira. Como argumenta Hasenbalg (2005), o escravismo constituiu uma experiência histórica central para a população nas Américas, moldando padrões de organização social cujos efeitos permanecem observáveis na contemporaneidade. No contexto do turismo, tais heranças se expressam em um mercado de trabalho que combina baixos níveis de remuneração com hierarquias raciais persistentes, frequentemente invisibilizadas sob o argumento de que o setor seria neutro ou isento de racismo. Contudo, conforme aponta Bento (2022), o racismo institucional não se manifesta apenas por atos explícitos de discriminação, mas também pela reprodução de estruturas organizacionais marcadas por perfis homogêneos e pela ausência de diversidade em cargos, lideranças e parcerias.

Nesse sentido, os resultados do estudo indicam que a elevada participação de pessoas negras na força de trabalho do turismo não se traduz em melhores condições de inserção ocupacional, configurando uma dinâmica de inclusão subordinada no setor. Ademais, a impossibilidade de análises interseccionais mais aprofundadas, bem como a expressiva proporção de vínculos com raça/cor não identificada, revela limites institucionais na produção de dados capazes de capturar a complexidade das desigualdades raciais no trabalho turístico e pode afetar a consistência das inferências, além de limitar a capacidade de generalização dos resultados, na medida em que parcela significativa da força de trabalho permanece estatisticamente não classificada, podendo introduzir vieses nas estimativas. Além disso, por se tratar de uma abordagem descritiva, a análise não permite estabelecer relações causais nem testar estatisticamente a significância das diferenças observadas, o que constitui uma limitação adicional do estudo.

Soma-se a isso o fato de que a análise se restringe ao mercado de trabalho formal, não contemplando o trabalho informal no turismo — segmento historicamente expressivo no setor e no qual a população negra encontra-se sobrerrepresentada — o que sugere que as desigualdades identificadas tendem a ser ainda mais profundas quando considerado o conjunto das relações de trabalho no setor. Outrossim, seria importante uma análise interseccional do tema que agregasse raça/cor e gênero, de modo a compreender o lugar da mulher negra trabalhadora do turismo, o que se coloca como uma agenda de pesquisa urgente e necessária para o aprofundamento da compreensão das desigualdades estruturais no setor.

Para reverter o cenário de desigualdade que caracteriza o emprego no turismo, torna-se imperativo que as organizações adotem uma gestão antirracista efetiva, por meio de políticas de recrutamento e seleção orientadas à diversidade, ações de formação continuada com enfoque antirracista, fortalecimento de uma cultura organizacional comprometida com a equidade, planejamento estratégico e gestão antirracista no ambiente de trabalho, bem como a adoção de protocolos de enfrentamento ao racismo. Tais diretrizes, já apontadas no *Guia Prático sobre Igualdade Racial no Turismo* (Embratur; CAF, 2025), mostram-se centrais para a construção de um setor turístico socialmente responsável e comprometido com a redução das desigualdades estruturais no país.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS. **Painel dos resultados da pesquisa de equidade de gênero de 2024**. 2025. Disponível em: <https://web3.antaq.gov.br/ea/peg/>. Acesso em: 2 fev. 2026.

AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES. **Plano de diversidade, equidade e inclusão da ANTT**. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/antt/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/programa-prorev/ciclo-esg-1/plano-de-diversidade-equidade-e-inclusao-de-i/plano-de-diversidade-equidade-e-inclusao-de-i.pdf/view>. Acesso em: 2 fev. 2026.

AGUIAR, Odaleia Barbosa de; VALENTE, Joaquim Gonçalves; FONSECA, Maria de Jesus Mendes da. Descrição sócio-demográfica, laboral e de saúde dos trabalhadores do setor de serviços de alimentação dos restaurantes populares do estado do Rio de Janeiro. **Revista de Nutrição**, v. 23, n. 6, p. 969–982, nov. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-52732010000600004>. Acesso em: 01 fev. 2026.

ALBERTI, Gabriella; IANNUZZI, Francesco E. Embodied intersectionality and the intersectional management of hotel labour: the everyday experiences of social differentiation in customer-oriented work. **Gender, work and organization**, v. 27, n. 6, p. 1165–1180, 1 2020. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/gwao.12454>. Acesso em: 01 dez. 2025.

ANAC. **Confira o resultado da pesquisa sobre o perfil profissional na aviação civil**. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/anac/pt-br/noticias/2025/confira-o-resultado-da-pesquisa-sobre-o-perfil-profissional-na-aviacao-civil>. Acesso em: 23 nov. 2025.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BARES E RESTAURANTES. **Levantamento traça perfil de trabalhadores do setor de alimentação fora do lar - Abrasel**. 2025. Disponível em: <https://abrasei.com.br/noticias/noticias/levantamento-traca-perfil-trabalhadores-alimentacao-fora-do-lar/>. Acesso em: 2 fev. 2026.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRIGUGLIO, Bianca. Desigualdades de gênero e cor/raça no trabalho em Turismo no Brasil. *In*: SEMINÁRIO VIRTUAL PERSPECTIVAS CRÍTICAS SOBRE O TRABALHO NO TURISMO, 2, 2021. **Anais [...]**. Disponível em: <https://8ce05cf6-b267-4e89-bba8->

cdea725d961d.filesusr.com/ugd/c6f70f_43525abbee1a4293b51c9cc92e0d3cea.pdf.

Acesso em: 12 jan. 2022

CABRAL, Umberlândia. De 2011 a 2022, setor cultural ganha empresas, mas perde participação na economia. **Agência IBGE Notícias**. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38501-de-2011-a-2022-setor-cultural-ganha-empresas-mas-perde-participacao-na-economia>. Acesso em: 2 fev. 2026.

CANADA, Ernest. Trabalho turístico e precariedade. **Turismo: estudos & práticas**, v. 9, n. especial, p. 1–21, 2020. Disponível em: <https://geplat.com/rtep/index.php/tourism/article/view/651/621>. Acesso em: 02 fev. 2026.

CARVALHO, Cristiana Leite *et al.* **Nota técnica: Desigualdades de gênero e raça/cor na força de trabalho em saúde no Brasil**. 2023. Belo Horizonte. Disponível em: <https://trabalhoemsaude.com.br/wp-content/uploads/2023/08/Nota-Tecnica-Versao-Final.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2026.

CATELAN, Davi Winder *et al.* Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor nos setores agrícola e não agrícola do Brasil nos anos de 2004, 2012, 2015 e 2019. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 61, n. 1, p. e224595, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9479.2021.2245>. Acesso em: 01 fev. 2026.

CLEMENTE, Hubber. Como estimular a equidade racial na hotelaria. **Portal do Hoteleiro**. 2025. Disponível em: <https://portaldohoteleiro.com.br/equidade-racial-na-hotelaria/>. Acesso em: 2 fev. 2026.

COSTEN, Wanda M.; CLIATH, Alison G.; WOODS, Robert H. Where are the racial and ethnic minorities in hotel management? Exploring the relationship between race and position in hotels. **Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism**, v. 1, n. 2, p. 57–69, 2002. Disponível em: https://doi.org/10.1300/J171v01n02_05. Acesso em: 01 nov. 2025.

CRUZ, Rita de Cássia Ariza da. Trabalho no turismo: reflexões acerca do caso brasileiro. **Revista do Centro de Pesquisa e Formação**, p. 76–89, 2021. Disponível em: <https://portal.sescsp.org.br/files/artigo/1869dc0a/2a49/433d/8774/8aeffc071a5f.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2025.

DIEESE. **Apesar dos avanços, desigualdade racial de rendimentos persiste**. 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/conscienciaNegra.html>. Acesso em: 25 jan. 2026.

DIEESE. **Inserção da população negra no mercado de trabalho (Brasil e regiões) - novembro/2024**. 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2024/conscienciaNegraInfo.html>. Acesso em: 5 abr. 2025.

DIEESE. **Mulheres negras acumulam funções e discriminações no trabalho**. 2025. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2025/conscienciaNegra.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2026.

DEPIERI, Marcelo Álvares de; GANAKA, Cristiane; BUGNI, Renata Porto. Crise e precarização: o papel dos negros e das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

Tricontinental Brasil. 2022. Disponível em: <https://thetricontinental.org/pt-pt/brasil/crise-e-precarizacao-o-papel-dos-negros-e-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-brasileiro/>. Acesso em: 29 jan. 2026.

DIAS, Lázaro Cezar *et al.* Diferenciais salariais por gênero e cor no setor turístico Capixaba. **Revista de Turismo Contemporâneo**, v. 9, n. 1, p. 24–41, 11 dez. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/turismocontemporaneo/article/view/19866>. Acesso em: 01 fev. 2026.

EMBRATUR; CAF. **Guia prático sobre igualdade racial no turismo.** 2025. Disponível em: https://embratur.com.br/wp-content/uploads/2025/02/Guia-igualdade-racial-turismo_set-2.pdf. Acesso em: 28 out. 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil.** 2. ed. Belo Horizonte: UFMG, 2005.

IBGE. **Censo 2022.** 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda>. Acesso em: 4 maio. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Perfil da mão de obra do turismo no Brasil nas Atividades Características do Turismo e em ocupações.** Brasília. 2014. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/extrator/arquivos/td_1938.pdf. Acesso em: 28 jan. 2026.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retratos - Indicadores Mercado de Trabalho - Ipea.** 2024. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/268-retratos-indicadores/retratos-indicadores-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 29 jan. 2026.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Sistema de informações sobre o mercado de trabalho no setor do Turismo.** 2025. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/extrator/simt.html>. Acesso em: 29 jan. 2026.

LUZ, Inara de Oliveira da. **Invisibilidade e trabalho: onde estão as mulheres negras no trade do turismo?** 2020. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso Bacharelado em Turismo) – Centro de Ciências Sócio-organizacionais, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2020.

MARTONI, Rodrigo Meia; ALVES, Kerley dos Santos. As condições da classe trabalhadora em Atividades Características do Turismo: especificidades e tendências socioprodutivas. **Rosa dos Ventos - Turismo e Hospitalidade**, v. 11, n. 1, p. 211–223, 2019. Disponível em: <https://sou.ucs.br/etc/revistas/index.php/rosadosventos/article/view/6020>. Acesso em: 10 fev. 2025.

MINASI, Sarah Marroni; MAYER, Verônica Feder; SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. Desigualdade de gênero no turismo: a mulher no ambiente profissional no Brasil. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 16, n. 1, p. 2494, 6 maio 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.7784/rbtur.v16.2494>. Acesso em: 05 mar. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Painel do Relatório da Transparência Salarial**. 2025a. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojNTFhZWl0MzUtZjZkOC00Y2EwLTg5MTMtYjlkODYyOGUwNTIwIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWw5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>. Acesso em: 4 fev. 2026.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **RAIS de 2024 aponta crescimento de 3,3% no número de empregos formais no país**. 2025b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/dezembro/rais-de-2024-aponta-crescimento-de-3-3-no-numero-de-empregos-formais-no-pais>. Acesso em: 28 jan. 2026.

MINISTÉRIO DO TURISMO. **Observatório Nacional de Turismo**. 2025. Disponível em: <https://paineis.turismo.gov.br/extensions/observatorio/perfil.html>. Acesso em: 20 nov. 2025.

MORGAN, Nigel *et al.* Ten years of critical tourism studies: Reflections on the road less traveled. **Tourism Analysis**, v. 23, n. 2, p. 183–187, 2018. Disponível em: <https://soas-repository.worktribe.com/output/419650/ten-years-of-critical-tourism-studies-reflections-on-the-road-less-traveled>. Acesso em: 02 out. 2024.

OLIVEIRA, Natália Araújo de *et al.* Intersectionality between racism and sexism in the Brazilian airline industry: perceptions and strategies of Black Women crewmembers. In: CEMBRANEL, Priscila; SOARES, Jakson Renner Rodrigues; PERINOTTO, André Riani Costa (Orgs.). **Promoting social and cultural equity in the Tourism Sector**. Hershey: IGI Global, 2022. p. 155–176.

ONU TURISMO. **Women's empowerment and tourism**. 2024. Disponível em: <https://www.unwto.org/gender-and-tourism>. Acesso em: 3 maio 2025.

PAULA, Angela Teberga de. **Trabalhadores em situação de intensa precariedade**. 2018. Disponível em: <https://rel-uita.org.br/trabalhadores-em-situacao-de-intensa-precariedade/>. Acesso em: 29 jan. 2026.

SANTOS, Diogo Victor dos *et al.* Turismo e preconceito: as (inter) relações existentes no tratar do turista com os profissionais de turismo em Salvador-BA. **Revista Iberoamericana de Turismo**, v. 10, n. 1, p. 85–106, 2020. Disponível em: <https://ufal.emnuvens.com.br/ritur/article/view/9532>. Acesso em: 01 out. 2022.

SANTOS, Luma Marinho dos; GUIMARÃES, Carla Regina Ferreira Freire. Desigualdades salariais por gênero e cor no setor de turismo da região Nordeste do Brasil, em 2023. **Geografia**, v. 50, n. 1, p. 412–438, 14 out. 2025. Disponível em: <https://www.periodicos.rc.biblioteca.unesp.br/index.php/ageteo/article/view/18812>. Acesso em: 22 jan. 2026.

SANTOS, Iracildo Silva; GUIMARÃES, Carla Regina Ferreira Freire. Análise das características dos trabalhadores e do diferencial de salários, por gênero, no setor de turismo da região Nordeste do Brasil no ano de 2015. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 51, n. 1, p. 33–49, 2020. Disponível em: <https://www.bnb.gov.br/revista/ren/article/view/917>. Acesso em: 21 jan. 2026.

SANTOS, Luiz Eduardo de Freitas. **Trabalho no turismo: faces da precarização de um proletariado contemporâneo e de serviços**. 2018. Dissertação (Mestrado em Geografia

Humana) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

SHUM, Cass; GATLING, Anthony; GARLINGTON, Jaimi. All people are created equal? Racial discrimination and its impact on hospitality career satisfaction. **International Journal of Hospitality Management**, v. 89, p. 102407, 2020. Disponível em: https://oasis.library.unlv.edu/hotel_fac_articles/313/. Acesso em: 15 jan. 2026.

SOARES, Luís Augusto Severo. Turismo e trabalho informal: um binômio inevitável? **R. Gerenciais**, v. 4, p. 89–98, 2005. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331227106010.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2026.

SOUZA, Leonardo Silveira; ALMEIDA, Luciana Alves Drumond. Segregação ocupacional e desigualdade salarial por raça e gênero no setor público brasileiro. **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 31, p. 13–20, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/entities/publication/810077af-6a98-42a2-99d1-b1f8fdad26af>. Acesso em: 28 jan. 2026.

VECCHIOLI, Demétrio. Negros ganham menos do que brancos em todos os setores; veja os piores. **Metrópoles**. 2025. Disponível em: <https://www.metropoles.com/colunas/demetrio-vecchioli/negros-ganham-menos-do-que-brancos-em-todos-os-setores-veja-os-piores>. Acesso em: 2 fev. 2026.

ZULLO, Gustavo; ALMEIDA, Pedro. Raça, emprego informal e informalização: uma perspectiva histórica do trabalho no Brasil contemporâneo. **Novos estudos CEBRAP**, v. 43, n. 2, p. 205–229, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.25091/S01013300202400020003>. Acesso em: 29 jan. 2026.