

DE PALMARES ÀS UNIVERSIDADES:

uma reflexão sobre a representatividade dos docentes negros nos cursos de Hotelaria do Brasil

Hebert Augusto Borba da Silva¹
Pyetro Pergentino de Farias²
Jefferson Oliveira da Silva-Lacerda³

RESUMO: Mesmo após a abolição da escravatura, o negro no Brasil sofre diariamente com o preconceito, discriminação e racismo por onde quer que ande, onde se vê marginalizado e sem grandes oportunidades para a vida causadas pelo racismo estrutural e institucional. Com o movimento negro e as ações afirmativas vigentes, houve uma melhor representatividade em que se observam muitos estudantes negros nas universidades públicas. A presente pesquisa tem o intuito de refletir como e onde se dá a presença e representação dos docentes autodeclarados negros nos cursos de hotelaria nas universidades federais do Brasil. A coleta de dados será realizada a partir da elaboração de um questionário e entrevista onde será sabida a trajetória acadêmica, bem como o cenário atual da inserção laboral, além de apresentar as impressões, quanto à existência ou não do racismo institucional, percebidas pelos mesmos. O método descritivo foi selecionado utilizando-se da análise qualitativa. Pôde-se observar que todos os respondentes são naturais do nordeste e que precisaram lutar muito para chegar ao cargo que ocupam hoje.

Palavras-chave: Racismo; Educação; Hotelaria; Ações afirmativas; Negro.

INTRODUÇÃO

Os indivíduos negros têm sido marginalizados e oprimidos pela sociedade desde a época da escravização até os dias atuais mesmo sendo a maioria da população brasileira em conjunto com os pardos, correspondendo à 56,8% dos habitantes da nação, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) frente à 42,2% dos brancos (IBGE, 2019). Com base nestes dados, seria de se estranhar a razão do por que não se visualiza pessoas negras assumindo cargos de poder ou em níveis mais altos do corpo social comum.

O Brasil é historicamente segregador e a discriminação social é visível em vários âmbitos, além de ser palpável, como cita Almeida (2019) em que a sociedade e as instituições criam e executam regras onde a imposição dos padrões sociais privilegiam um grupo social - os brancos - em detrimento de outro, tendo como requisito principal arquétipos característicos de indivíduos brancos, tornando assim, as pessoas brancas de modo intencional ou não, favorecidas dos princípios

¹ Especialização em Gestão de Turismo, Hotelaria e Eventos – FATEC. Bacharel em Hotelaria – UFPB. Graduado em Gastronomia – Faculdade Senac Pernambuco. E-mail: hebertaugust@gmail.com

² Mestre em Hotelaria e Turismo – PPHTUR/UFPE. Especialização em Gestão de Turismo, Hotelaria e Eventos - FATEC. Bacharel em Hotelaria – UFPB. Técnico em Logística – UNIP. E-mail: pyetrofarias@gmail.com

³ Professor Adjunto do Departamento de Turismo e Hotelaria da Universidade Federal da Paraíba. Doutor em Administração – CEPEAD/UFMG. Mestre em Administração – PPGA/UFPB. Bacharel em Hotelaria – UFPB. Licenciado em Letras Língua Vernácula – UFPB. Bacharel em Teologia – FTSA. E-mail: josl@academico.ufpb.br



e modelos gerados pela sociedade tendo como base estes mesmos padrões sociais distanciadores do povo negro.

Sabe-se da grande importância de existir uma ou mais pessoas que inspirem outras, assim sendo, motivando-as para buscar algo que esta deseja em sua vida, como destaca Lieury e Fenouillet (2000, p. 9), na qual argumentam que a motivação engloba vários níveis de mecanismos dentro do ser, desencadeando assim, a ação, orientação, intensidade e persistência para algum fim. Sendo assim, quanto mais motivado, mais persistente o indivíduo se torna.

Deste modo, percebe-se que a motivação é algo fundamental para o desenvolvimento de qualquer indivíduo, e quando este se sente representado e apoiado, torna-se mais persistente em atingir seus alvos e objetivos, logo, esta pesquisa é de suma importância tanto para o discente, quanto para a academia bem como a sociedade em geral, para que venham refletir sobre a necessidade de mais representatividade inserida no mercado de trabalho.

A pesquisa teve como objetivo geral refletir como e onde se dá a presença e representação dos docentes autodeclarados negros nos cursos de hotelaria nas universidades federais e estaduais do Brasil. Além disso, teve por objetivo específico Identificar quais universidades federais e estaduais do Brasil oferecem o curso superior de hotelaria; Conhecer a trajetória acadêmica, bem como o cenário atual da inserção laboral e representação de docentes autodeclarados negros nos cursos de hotelaria; Verificar, dentre os docentes efetivos que lecionam nos cursos de hotelaria, quais destes se autodeclararam negros; Apresentar as impressões, quanto à existência ou não do racismo institucional, percebidas pelos docentes autodeclarados negros.

Com isto em mente, o presente trabalho tem como justificativa a inquietação do discente que observou e se questionou ao longo dos anos em sua vida, o porquê da baixa representatividade nos seus professores - em sua maioria brancos - onde era muito raro encontrar um docente negro com quem ele se identificasse e que pudessem servir de exemplo e inspirá-lo para a sua jornada, tanto pessoal quanto acadêmica, além do mercado de trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

Preconceito x Discriminação x Racismo

Entre preconceitos, racismos e discriminações que se arrastam ao longo dos anos e fazem parte do cotidiano dos negros perdurando-se desde a chegada destes às terras tupiniquins até o presente momento, antes de quaisquer levantamentos e continuidade deste estudo precisa-se distinguir e empenhar-se em apreender alguns destes termos e conceitos acerca deste tema tão pouco discutido, entretanto essencial para a evolução da sociedade em si e de seus habitantes,

analogamente, indispensável para uma realidade onde os negros e negras possam ter seu local de fala e seus direitos preservados, além de serem postos de lado e olhados com desconfiança onde quer que estejam.

O conceito de raça é amplo e assume conotações que podem dar uma ideia quanto ao seu significado, de acordo com os autores e nichos de pensamento, bem como, abordagens ao qual se aplicam. Biologicamente falando, o conceito de raça não existe, pois, na questão científica não há qualquer diferenciação no código genético e referente às suas diferenças físicas, se deram apenas pela seleção natural (AZEVEDO, 1987).

Logo, percebe-se que o conceito de raça pelo caráter biológico e científico é inexistente, cabendo então, a caracterização de raça como um grupo que partilha de sua, cor, cultura, língua e religião onde é usualmente aplicado em fatores políticos legitimando assim, que ocorra a segregação de núcleos e grupos minoritários resultando em diferenciação, violência e até genocídios dos mesmos (CHAVES, 1949).

Logo, o preconceito racial ocorre quando o indivíduo imagina ou/e pensa que o outro é diferente e tem certas características dominantes acerca dele e se seus pares, já a discriminação racial desenrola-se à medida que esta imaginação ou juízo deixa a mente do indivíduo e converte-se em ações de tratamento divergente apenas pela identificação de outro grupo de raça diferente da dele, onde o poder é usado como força para negar ou valorizar este grupo ou indivíduo.

A discriminação racial mais antiga difundida é de meados dos anos 2000 a.C, na qual nos limites do Nilo era terminantemente proibida a qualquer pessoa negra atravessar para o outro lado, a menos se o intuito fosse o de comercialização, seja compra ou venda, (AZEVEDO, 1987, p. 23) situação em que fica notório que este meio de discriminação era exatamente pelas características econômicas e políticas, utilizando do subterfúgio de raça como parâmetro.

Ações afirmativas, o negro e a negra no sistema de educação.

Mediante o exposto acima, nota-se que se faz necessária a criação e aplicação de leis e ajustes sociais para a assertividade dos negros e negras na sociedade, como políticas públicas e de ações afirmativas, sendo a educação uma porta para todas as outras. Jaccoud (2008, p.63) afirma que “o desafio de construção de uma sociedade onde o Estado e as políticas beneficiem, de forma geral e abrangente, o conjunto da população, parece estar, no caso brasileiro, diretamente associado ao enfrentamento da questão racial” e que também “os avanços no sentido da consolidação de

políticas sociais universais têm ampliado o acesso e as oportunidades da população negra, mas, em geral, não vêm alterando os índices históricos de desigualdade entre brancos e negros”.

Mas o que seriam ações afirmativas? Segundo Sell (2002), as ações afirmativas são um conjunto de medidas feitas para tentar corrigir alguma forma de desigualdade em oportunidades sociais, muitas vezes associadas a determinadas características biológicas, como gênero e raça além de sociológicas em que as etnias e religiões são percebidas, marcando assim, certos agrupamentos sociais. Com essas medidas aplicadas em conjunto com as políticas públicas, pode-se esperar que o distanciamento racial e social seja minimizado e que possam corrigir as incoerências e injustiças já institucionalizadas e estruturadas desde o passado de escravização do negro até o presente momento para com seus descendentes.

As cotas são apenas uma de tantas outras ações afirmativas que podem e devem ser tomadas contra a desigualdade neste sistema que há o privilégio de uns em detrimento de outros, promovendo a igualdade de grupos de pessoas que estão em situações de vulnerabilidade econômica e social além de minimizar as disparidades sejam elas sociais, educacionais ou econômicas representando um considerável avanço para a reparação histórica advinda dos tempos coloniais, e de acordo com Batista (2005, p. 72) “a construção social da desigualdade de oportunidades entre brancos e negros condiciona a sua forma de viver como grupos sociais”.

Com isto em mente, se determinados grupos ou indivíduos estão em ambientes e situações desiguais e estes concorrem a alguma vaga seja pública ou privada nas mesmas condições, a desigualdade continuará por muito tempo.

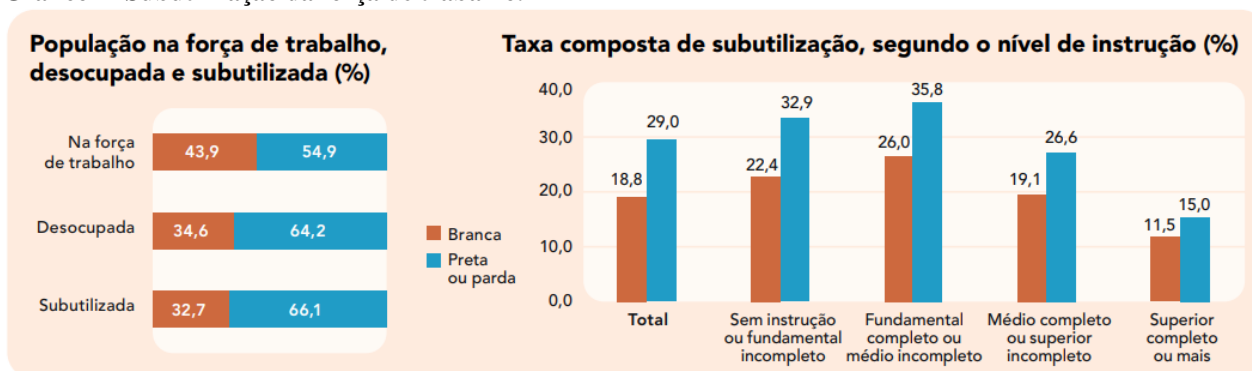
A lei de número 12.288/2010 trouxe o Estatuto da Igualdade Racial com o intuito de assegurar a igualdade de oportunidades, como também a defesa dos direitos étnicos, sendo coletivos e individuais, além do enfrentamento aos preconceitos, discriminações e intolerâncias étnicas e religiosas, onde afirma o 4º artigo de parágrafo único do Estatuto da Igualdade Racial que os programas de ação afirmativa serão transformados em políticas públicas para reparar as disparidades e desigualdades sociais, bem como as práticas discriminatórias seja no âmbito público ou privado durante o processo de elaboração da sociedade nacional.

Logo após, no ano de 2012 houve a edição da Lei número 12.711 - a Lei de Cotas- que determinava 50% das oportunidades de ingresso nas universidades federais como destaca Lima (2020) e assim, o direito de cursar aos alunos advindos das escolas públicas, onde sabe-se que a população é majoritariamente negra; e em 2014 a Lei de número 12.990/2014 que destina 20% das vagas para os negros em concursos públicos onde assumiriam cargos efetivos na administração pública federal.



Dados do IBGE feitos em 2019 demonstram tais injustiças ocorridas corriqueiramente justamente pelo fato do racismo estruturalizado e institucionalizado na nação brasileira visualizado no gráfico abaixo, onde faz a distinção das taxas de desocupação, força de trabalho e isso segundo o nível de instrução entre negros e brancos:

Gráfico 1- Subutilização da força de trabalho.

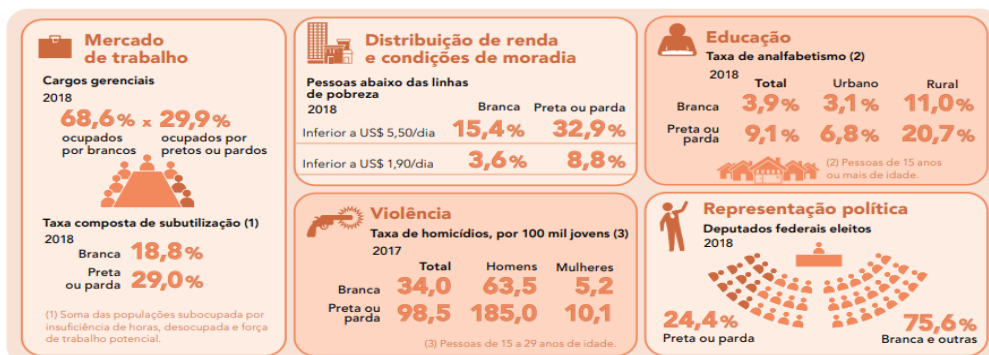


Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2018).

O gráfico informa que tanto na força do trabalho, quanto desocupada e subutilizada, os negros e negras pontuam em maior número absoluto; e sobre a taxa de subutilização, independentemente de sua instrução, seja ela sem instrução, fundamental incompleto e completo, ensino médio incompleto ou completo, superior incompleto ou completo o número de pretos e pardos ainda fica bem acima na comparação com os brancos.

Segundo o infográfico 1, tem-se a visão geral que as ações afirmativas mesmo que existam, ainda são insuficientes para gerar a igualdade entre a população negra e branca.

Infográfico 1- Comparativo entre o negro e o branco no Brasil.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2018).



Na distribuição de renda, representação política, violência, educação e concomitantemente no mercado de trabalho, onde cargos gerenciais ocupados por pretos ou pardos somam meramente 29,9%, em contrapartida, os brancos assumem 68,6% de tais cargos. E estas constatações influenciam diretamente a participação da mulher negra na sociedade, bem como no mercado de trabalho, gerando um encorajamento e estímulo.

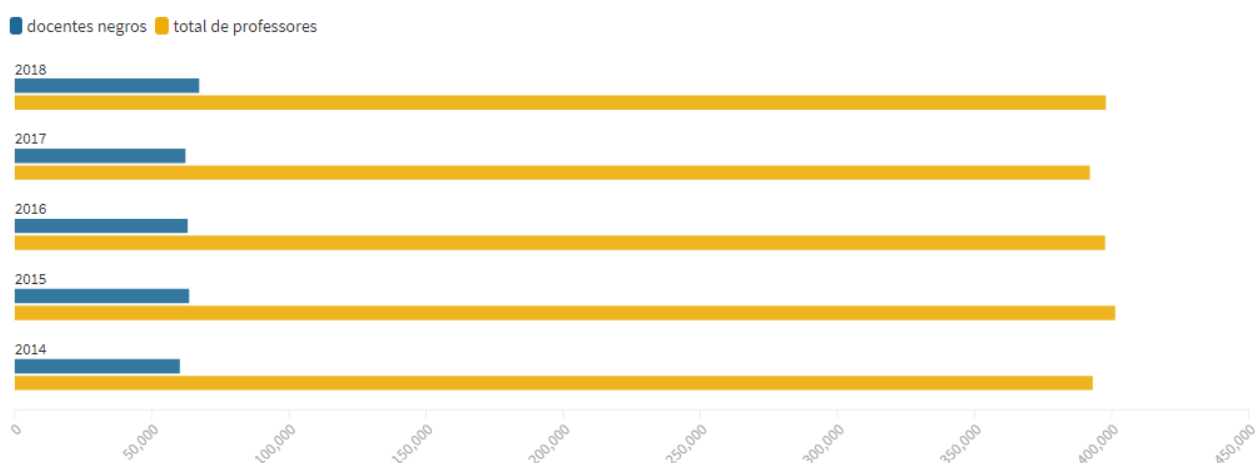
Mesmo com a Lei de Cotas e o Estatuto da Igualdade Racial em vigor e aprovados pelas instâncias superiores, é explicitamente notável que o sistema ainda não consegue desvincular os papéis fundamentais da sociedade que figuram nos altos escalões sem ver, usualmente, um homem branco.

Por este motivo, a desigualdade racial e de gênero atinge além do âmbito educacional, como também o mercado de trabalho onde a representatividade negra em postos altos é baixíssima (SANTOS, 2010).

E isto reflete na profissão da docência, como visto na imagem 1 abaixo onde observa-se a disparidade entre os docentes negros comparados ao total de professores. Em números os dados auferidos transmitem a ideia que já se tem empiricamente, onde a participação de docentes negros nas universidades é ínfima em relação ao total. Entre os anos de 2014 - ano no qual houve a implementação da lei que destina 20% as vagas para negros em concursos públicos- e 2018 o aumento foi de apenas 8%.

Imagem 1- Relação de docentes negros e brancos.

Professores negros nas universidades do Brasil



Fonte: Quero Bolsa / Censo da Educação Superior

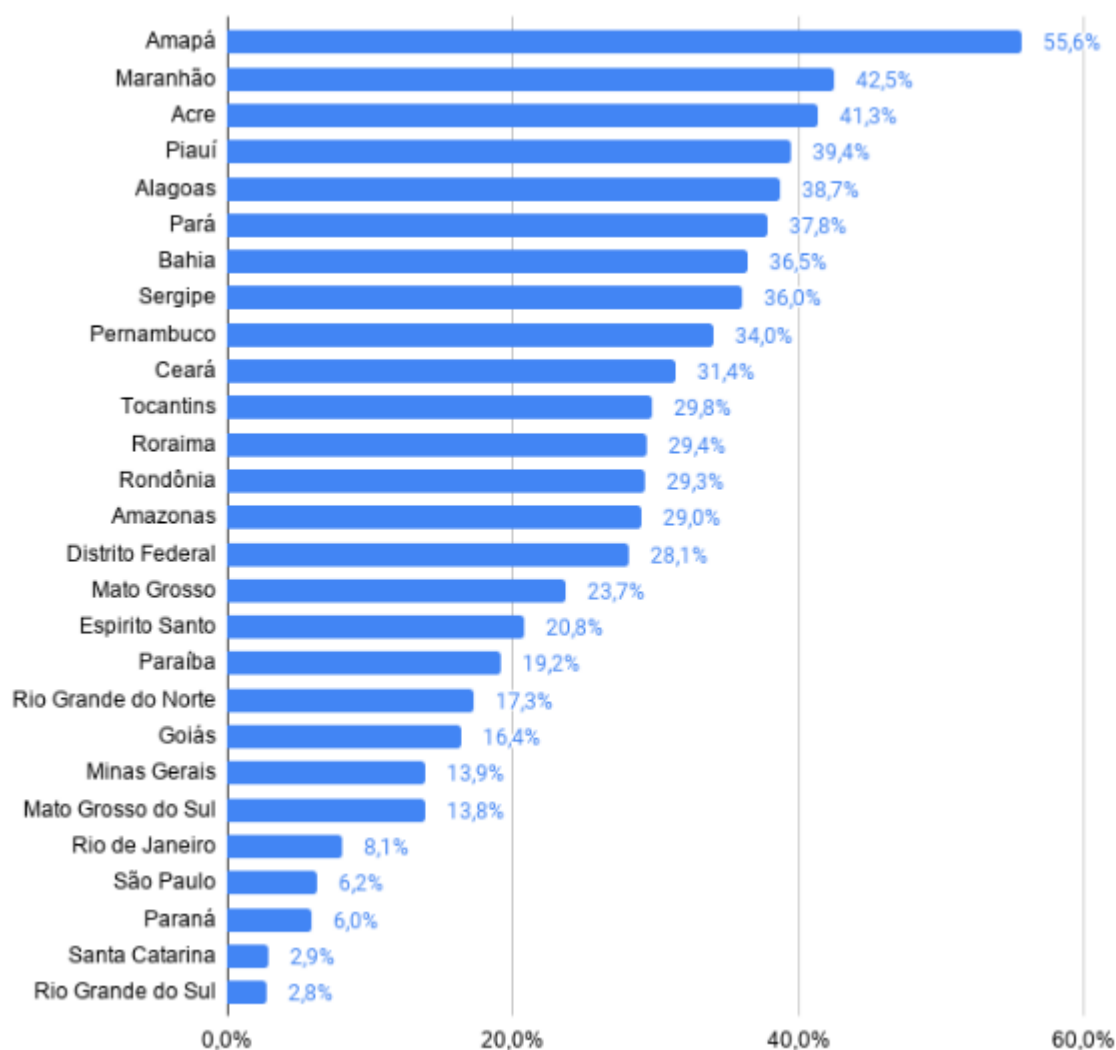
Apesar de obter um leve aumento na proporção de docentes negros, ainda há dados que indicam onde esses professores lecionam, e como Prado (2020) relata, no ensino privado conta com



18% e nos Institutos de Ensino Superior (IES) o percentual cai para 14,4%, onde deve-se lembrar que a população negra e parda é maioria na nação com 56,8% do total.

O percentual é diferenciado também de acordo com o estado pesquisado, ficando o Amapá em primeiro lugar com 55,6% contrastando com o Rio Grande do Sul com 2,8%. Detalhe para a Paraíba a qual tem 19,2% dos docentes negros do estado como visto na imagem 2. De acordo como Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2017), o docente que mais predomina na educação superior das redes públicas possui doutorado, e o mestrado caracteriza mais os docentes da rede privada, como também a maior parte são homens na casa dos 36 anos de idade em que trabalham em regime integral.

Imagem 2- Percentual de docentes negros por estado.



Fonte: Quero Bolsa / INEP (2017)



Dentre todas as universidades públicas, o curso de Hotelaria não é bem representado, consistindo em sete entre as universidades federais e apenas duas nas universidades estaduais, como visto nas tabelas 1 e 2.

Tabela 1- Universidades Federais com o curso de Hotelaria.

Nome da instituição	Localização	Nome do curso/Grau
Universidade Federal da Paraíba- UFPB	Nordeste - Paraíba - João Pessoa	Hotelaria - Bacharelado
Universidade Federal de Pernambuco- UFPE	Nordeste - Pernambuco - Recife	Hotelaria - Bacharelado
Universidade Federal do Maranhão- UFMA	Nordeste - Maranhão - São Luís	Hotelaria - Bacharelado
Universidade Federal Fluminense- UFF	Sudeste - Rio de Janeiro - Niterói	Curso Superior de Tecnologia em Hotelaria - Tecnológico
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro- UFRRJ	Sudeste - Rio de Janeiro - Seropédica	Hotelaria - Bacharelado
Universidade Federal de Pelotas- UFPEL	Sul - Rio Grande do Sul - Pelotas	Hotelaria - Tecnológico
Universidade Federal do Rio Grande- FURG	Sul - Rio Grande do Sul - Rio Grande	Hotelaria - Bacharelado

Fonte: Elaboração do autor com dados obtidos pelos sites das universidades.

Tabela 2- Universidades Estaduais com o curso de Hotelaria.

Nome da instituição	Localização	Nome do curso/Grau
Universidade Estadual de Goiás- UEG	Centro-oeste - Goiás - Anápolis	Superior de Tecnologia em Hotelaria - Tecnológico
Universidade Estadual do Oeste do Paraná- UNIOESTE	Sul - Paraná - Foz do Iguaçu	Hotelaria - Bacharelado

Fonte: Elaboração do autor com dados obtidos pelos sites das universidades.

METODOLOGIA

Foi realizada uma pesquisa qualitativa seguindo os objetivos definidos, pois, neste modelo de pesquisa há a possibilidade de moldar os métodos e as teorias já estudadas para alcançar um denominador comum, e se os métodos existentes não se adequarem a alguma questão ou campo de estudo, podem ser adaptados em novas abordagens e métodos a fim de atingir os objetivos pré-determinados (GIBBS, 2009).

O caráter descritivo foi eleito, pois pode descrever como e onde se dar a presença e a representação de docentes autodeclarados negros nos cursos de hotelaria nas universidades federais do Brasil e como isso representa os docentes (TRIVIÑOS, 1987).

A pesquisa terá um aporte bibliográfico focando na história do negro desde sua chegada ao Brasil até aos dias atuais onde os profissionais responderão alguns questionamentos levantados pelo questionário tendo como alvo os objetivos do artigo.

Realizou-se um questionário estruturado objetivando abarcar informações, tanto acadêmicas, quanto pessoais para que os docentes das instituições selecionadas que possuem o curso de Hotelaria possam responder, e assim realizar a entrevista (GIL, 1999).

No tocante as entrevistas estas foram realizadas em forma de vídeo no mês de novembro de 2022, em dias alternados, pois dependia do curto tempo livre dos professores. Entrevistou-se 3 professores autodeclarados negros que atuam em universidades federais brasileiras. Sendo assim, após as entrevistas foi realizada a transcrição destas para se obter as respostas em forma de texto (LAGE, 2001).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

De todas as universidades pré-selecionadas por possuírem o curso de hotelaria em seu quadro de cursos disponíveis, apenas três possuíam docentes que se encaixavam com os objetivos da entrevista.

Com as respostas das perguntas elaboradas, como modo de preservação das identidades dos respondentes, será usada a abreviação Doc para os docentes, isto é, definindo assim os participantes como Doc A, Doc B e Doc C. A tabela abaixo traz a resposta às questões ligadas ao perfil sociodemográfico e autodeclaração dos participantes.



Tabela 3: Quadro Sociodemográfico

Questão	Doc A	Doc B	Doc C
Idade	34	41	54
Naturalidade	João Pessoa-PB	Santo Estevão-BA	Fortaleza-CE
Autodeclara Negro	Sim	Sim	Sim
Gênero	Homem Cisgênero	Mulher Cisgênero	Homem Cisgênero
Formação	Formado em hotelaria, letras e teologia. Cursando Direito. Mestrado e doutorado em administração.	Formada em turismo, mestrado e doutorado em geografia.	Formado em turismo, mestrado em turismo e doutorado em teologia.

Fonte: Elaboração do autor com base na pesquisa (2022).

Quanto à faixa etária dos participantes, observam-se três perfis com idades diferentes, isso contribui para que tenhamos uma visão de gerações diferentes, que para além dos contextos específicos que cada um vivenciou, possuíram também experiências, positivas ou negativas, com a temática em momentos diferentes.

Quanto à naturalidade dos respondentes, observa-se claramente que todos os três são oriundos de regiões do nordeste, o que confirma os dados estatísticos do IBGE, onde grande parte dos que se autodeclaram negros encontram-se na região nordeste, além disso, onde estão também os maiores percentuais de docentes negros, conforme se pode comprovar na imagem 2 desta pesquisa.

Quanto ao gênero que mais se identificam, vemos que a uma participação de ambos os gêneros, o que é favorável para a pesquisa, pois agrega as experiências vivenciadas por homens negros e mulheres negras. Além disso, para além da dificuldade em encontrar-se docentes negros nas instituições públicas de ensino superior, pode-se também problematizar a participação de apenas uma mulher na pesquisa, tendo em vista que a inserção de pessoas negras é difícil, mas a de mulheres é ainda pior, levando em consideração a efêmera participação destas nas instituições de ensino superior, o que corrobora com as discussões sobre a diferença da inserção de mulheres negras, frente ao gênero masculino.

Quanto à formação, observou-se que apenas o Doc 1 possui formação em hotelaria, já os outros dois respondentes são turismólogos. Essa diferença na formação base dos docentes aponta para o pequeno número de hoteleiros que ingressam como docentes em instituições públicas de



ensino superior, como também, a baixíssima representatividade de docentes negros nesta área. A problemática levantada na pesquisa toca, sobretudo, em aspectos ligados a representatividade de docentes negros no ensino dos cursos de hotelaria, mas podemos também problematizar pensando que, mesmo que estes estejam lecionando nos referidos cursos, poucos possuem formação específica no curso de hotelaria. Certamente isso não retira, em hipótese alguma, os méritos e conhecimento dos turismólogos que atuam no curso, mas abrange a discussão da necessidade de políticas afirmativas que possibilitem a continuidade na formação acadêmica de jovens negros e hoteleiros.

Na questão 7 foi perguntado se já haviam trabalhado na área da hotelaria, entre outras coisas, uns trabalharam em várias áreas do hotel e em outros lugares, outros se mantiveram mais com a experiência do estágio e partiram para lecionar, porém o que mais chama atenção é sobre o número de negros do local e onde eles se encontravam, corroborando ainda mais com o presente estudo.

Eu lembro, assim, basicamente a gestão não tinha nenhum negro. Eu lembro que o gerente geral não era negro, eu lembro que o gerente de vendas que era da área comercial também não, a equipe que ele trabalhava, a equipe de vendas que era a equipe que eu tive mais contato, tive mais tempo de estágio inclusive foi no setor de vendas, era composto por duas loiras. **Geralmente os negros era, estavam né, na área da cozinha, na parte da limpeza.** (Doc A)

Não tinham muitos não, tinham poucos. Nas duas agências que eu passei eu lembro, na primeira eu acho que dois, e também **na outra eu só lembro de duas pessoas negras assim.** E elas tinham a mesma função que eu, que era operador de viagens. (Doc B)

Essa pergunta é crucial, extremamente importante. Quando eu comecei no (Nome do empreendimento) em Fortaleza, lá era um espaço em que praticamente negros não trabalhavam. **Os pretos trabalhavam no back office, no apoio, na limpeza, em alguma coisa assim. Nada lá na frente na recepção e muito menos na auditoria.** (Doc C)

Como observado, os negros em sua maioria são colocados em postos de trabalho onde não venham a aparecer para o público, mantendo suas atividades no *back office* das operações. Corroborando com a ideia elitista de que o negro sempre deve ser subserviente aos brancos, sempre deve ficar escondido como uma máquina de produção mas sem receber os devidos louros de seu esforçado trabalho.

Deste modo, a questão 8 tratou a respeito de como, quando e por que os respondentes decidiram lecionar, isto é, de transmitir o conhecimento, de estar à frente das pessoas e ser visto, manifestando esse desejo - mesmo que inexplorado – de romper a bolha e exercer a sua vocação.



Eu sempre quis ser professor, eu acredito que a minha referência seja mais familiar, eu tenho tios que são professores, eu tenho primos, primas que são professoras, a minha avó foi professora durante um tempo, embora minha avó não tenha ensino superior, mas ela foi professora do que hoje a gente chama de EJA. [...] **Eu tenho uma admiração muito grande pela docência e eu sempre quis ser professor, sempre.** (Doc A)

Boa pergunta (risos), eu acho que eu sempre gostei da docência, **eu sempre gostei da possibilidade de poder transformar a vida de uma pessoa através daquilo que eu vou informar, ser um motivador de sonhos.** Então isso me cativou bastante assim, então eu acho que foi um dos motivos pelo qual eu ingressei na docência. [...] **E tem a possibilidade de contribuir muito para que este aluno não desista, que esse aluno vá adiante, que ele tenha perspectiva de conseguir algo melhor a partir do trabalho dele.** (Doc B)

Eu nasci no dia 15 de outubro, e por conta disto, familiarmente, **minha mãe e eu, nós sempre achamos que eu ia ser professor.** [...] Eles me perguntaram lá o seguinte: você como professor universitário vai ganhar mais do que aqui? Eu disse não. Então por que você tá saindo? Porque eu quero ter um pouco de paz, né (risos). E na universidade eu posso dizer pra você que eu tenho paz, que na ferrovia eu não tinha. (Doc C)

Vê-se que dois têm a vontade de iniciar na docência por motivos mais familiares, pessoas de casa e no entorno que influenciam direta ou indiretamente, nutrindo o desejo de passar conhecimento, informação. E o Doc B complementa esta ideia de que é importante fazer um aluno acreditar que consegue chegar e alcançar seus objetivos, com persistência e luta. Isto leva para a questão seguinte, na qual foi perguntado quais as adversidades enfrentadas na jornada até chegar ao lugar em que estão hoje.

Olha, a principal dificuldade é que **eu sou de uma família pobre**, né? Então assim, minha mãe me criou sozinha, não tinha condições financeiras nenhuma. [...] as questões raciais, eu enfrentei muito no período da escola, né. Eu achava que não ia enfrentar isso na universidade, mas **no mestrado eu enfrentei a questão com um colega**, o nome dele era (Nome da pessoa), possivelmente de boa condição e ele **todas as vezes que eu chegava ele sempre soltava alguma piada racista. Chegou a perguntar se eu tinha entrado no mestrado por contas, satirizando a cota, o sistema de cotas...** (Doc A).

Ah, as dificuldades são muitas né, **pra gente que é pobre**, que vem de uma classe social menos abastecida. A gente tem que lutar muito, então durante a minha graduação **eu só consegui permanecer na faculdade por conta das bolsas**, por que se não, eu não teria dado continuidade aos meus estudos. [...] quando eu fiz o mestrado, quando eu passei, eu não entrei com bolsa, então eu viajava toda semana de São Paulo pra Presidente Prudente, pro interior pra fazer as aulas [...] e saía pra pegar o ônibus porque quinta e sexta eu dava aula aqui em São Paulo no ETEC. Então assim, eu fiquei durante um ano fazendo esse percurso até eu conseguir a bolsa da CAPES. (Doc B).

Eu senti dificuldade mais por ser pobre do que por ser preto, a minha dificuldade foi mais social financeira do que racial. A dificuldade era estudar e trabalhar, a dificuldade era conciliar os dois, manter a família, eu era responsável por contribuir pelo sustento familiar, então isso foi um dificultador, mas **o dificultador foi financeiro, nunca racial.** Em São Paulo especificamente. (Doc C).

Com estas respostas, confirma-se que o negro sempre foi marginalizado desde a abolição da escravatura, na qual teve que procurar seu sustento na base da luta, e com isto, a população negra foi historicamente relegada às áreas marginalizadas da cidade (periferias), sendo, conseqüentemente



os lugares onde estavam/estão às famílias mais pobres. Isto dificulta a vida de todos, pois muitos precisam parar de estudar para trabalhar ou tentar a jornada dupla, o que agrava potencialmente o acesso destes a educação e formação acadêmica.

Ao ser perguntado sobre a questão das relações sociais dentro do convívio social, uns falaram que nunca sofreram um racismo direto, e o Doc C esclarece que precisou estudar bastante para ocupar alguns lugares de decisão.

Eu nunca sofri assim um racismo direto, mas algumas atitudes, algumas questões até mesmo dentro da universidade quando eu chego em um lugar né, que eu preciso identificar que eu sou professor, eu preciso mostrar crachá às vezes. Eu fui tomar uma vacina aqui que era só pra professores, a moça nem olhou pra minha cara e disse é só pra professores. Eu disse tá certo, quando chegou lá ela pediu pra eu mostrar o crachá e tal, enfim. Então assim, são coisas pequenas que acabam desgastando, entendeu? **Porque outros não precisam fazer isso, por que a gente precisa?** (Doc A)

Eu por enquanto não sofri nenhum tipo de racismo, tá? Ninguém nunca chegou, falou pra mim ah mas tu não vai por que tu é negra, tu é preta, mas **a gente sente né, que há uma diferenciação entre pessoas de cores**, isso a gente percebe isso é bem velado né, é um problema crônico social do Brasil e que infelizmente eu não vejo perspectiva de que isso seja solucionado a curto prazo. As coisas estão cada vez mais exacerbadas, e que infelizmente sofremos muito com o racismo. (Doc B)

Na universidade aqui, eu faço parte do LEAFRO né, que é o núcleo que trabalha com as questões afro, que publica, que estuda isso. E também faço parte aqui da comissão de seleção, aquela comissão de pretos, pardos e indígenas, a comissão PPI que faz a seleção daqueles que vão entrar. **Então isso me obrigou a fazer uns cursos [...] pra fazer parte dessas bancas, pra não ser só um preto que vai tomar uma decisão, mas alguém que tem informação sobre alguma coisa pra tomar decisões baseadas na devida informação.** (Doc C)

Mesmo sem sofrer a discriminação racial de forma direta, que são os dedos apontados e uma ação mais tangente e física, os respondentes destacaram como percebem que o racismo institucional e estrutural permeia a vida deles em boa parte de sua trajetória de vida.

No que tange a 11, ao serem indagados se eles enxergam algum tipo de racismo dentro da universidade, o que chamou mais a atenção foi a Doc B enfatizar que é a única negra de seu departamento, afirmação corroborada pelos Doc A e o Doc C.

Olha, **eu sinto que o nosso departamento não tem outras pessoas negras**, até a professora que foi contratada agora é branca. Mas eu entendo também que é uma questão de seleção, as pessoas são selecionadas para, por isso que eu acho que é algo estrutural, é algo assim, que não é de agora é algo que vem lá de trás, de privilégios, de possibilidades e de chances que as pessoas tem, né? **Confesso pra vocês, eu consegui terminar o mestrado e o doutorado porque eu fui bolsista a minha vida inteira, praticamente. Se eu não tivesse bolsa, eu teria que ter ido pro mercado de trabalho, ralar pra conseguir me sustentar.** (Doc A)



Neste momento eu vejo que há igualdade e oportunidade para as pessoas, tanto brancas quanto pretas né, **eu acho que não há essa diferenciação dentro do meu departamento em relação à questão de raça.** (Doc B)

A (Universidade) mais preta, mais periférica é a Rural. Então é pra cá que vem grande parte dos pretos da baixada fluminense, também pra cá vem os mais pobres, né. Portanto é uma universidade que ela interage bem com esses grupos. Não quer dizer que aqui não há racismo, isso aí é utopia, mas assim, institucional não há, de jeito nenhum. **Por outro lado, eu posso te dizer o seguinte, apesar de não sentir racismo eu vou lhe dizer mais, no meu curso eu sou o único preto. Preto. Do meu departamento, tem alguém que é assim meio lá meio cá, preto sou eu, né. Eu sou preto.** (Doc C)

Como visto, são os únicos docentes negros do curso ou do departamento, ou os dois juntos. Algumas pessoas dizem que há a meritocracia, mas de acordo com o Doc A não há essa tal de meritocracia, pois nós (povo negro) já começamos em desvantagem, pois boa parte são oriundos de famílias menos abastadas, nasceram em bairros mais populares ou periféricos e não tiveram acesso a uma educação pública e de qualidade.

Na questão 12 a intenção era saber se já haviam sofrido algum tipo de ofensa, e eles informaram que não diretamente, mas destacaram como o racismo estrutural é presente.

Assim, não diretamente como eu tô te dizendo [...] eu acredito que **o cerne do problema é estrutural**, porque no processo de seleção, a professora ficou. Obviamente, mas eu observo o currículo dela, muito bom, mas certamente ela teve mais possibilidades do que eu, sendo uma mulher branca, loira e dos olhos claros. Ela teve uma oportunidade maior, possivelmente vindo de uma família mais abastada [...] **o problema talvez seja muito mais estrutural, é lá de trás, são as oportunidades que eu não tive e que uma pessoa branca certamente teve.** Mas por que eu não tive? Porque eu sou um homem negro, vindo da periferia, filho de uma mulher negra (Doc A).

Não. Não sofri [...] a gente tem bastante claro a questão da denúncia, a gente sempre deixa isso claro, tanto pros professores, funcionários, os técnicos administrativos quanto aos alunos. Qualquer tipo de assédio que houver, e você se sinta ofendido você pode utilizar esses canais, né, da ouvidoria pra fazer sua denúncia. Então assim, nesse momento eu não sofri nenhum tipo de preconceito pela questão da minha cor. Mas se um dia isso chegar a acontecer, eu vou utilizar os canais oficiais que são a ouvidoria, e caso a ouvidoria não dê resultado, aí eu vou ao Ministério Público. Porque eu acho que essas coisas não podem ser guardadas, acho que a gente tem que denunciar e combater, assim porque não pode se calar (Doc B).

Eu lembro que uma vez quando eu fui fazer concurso pra (Nome da universidade) [...] **um cidadão concorrente** lá, que por sinal ficamos amigos não tive problemas com relação a isso, ele **veio me "parabenizar" por eu estar concorrendo com ele em condições de igualdade, sem a utilização de cotas.** [...] **Eu ouvi, sorri e disse assim pra ele: eu vou te fazer três perguntas, a terceira você não precisa me responder. Eu disse: você estudou o seu primeiro e segundo grau em que tipo de escola? Aí ele disse escola pública, eu disse ótimo. Aí eu disse: escola pública da onde? Ele disse daqui do Rio Grande do Sul. Eu disse: estudei na escola pública do Ceará. Eu disse pra ele: você ia pra escola pra que? Aí ele disse pra estudar e aprender. Aí eu disse: muito bem, eu ia pra comer a merenda porque eu tinha fome. Aí ele chocou-se quando ouviu a resposta. Aí eu disse: última pergunta: você acha que sou igual a você e devo concorrer na mesma condição? Eu disse pra ele: não precisa responder...** (Doc C)



Nota-se que dentro dos processos seletivos a questão do racismo estrutural vem à tona, pois muitos concorrentes à vaga são de padrões eurocentristas, e não o que a sociedade brasileira é: maioria negra.

Então foi questionado como a universidade em que eles lecionam lida com este tema específico do racismo.

Eu observo que essas temáticas são muito mais levantadas e discutidas nos cursos, por exemplo, como de história, o de filosofia, o de antropologia. Mas **no nosso curso de maneira precisa, em hotelaria [...] eu nunca vi ninguém tratando sobre essa temática né, nunca vi. Assim, tratando sobre a temática de racismo, a temática de corpos negros na hotelaria, nunca vi nada.** (Doc A)

Sim, não sei a sigla certinha mas acho que é o **NEABI**, que é justamente o grupo que, acho que é o grupo da sociologia que estuda a questão de **políticas e ações afirmativas voltadas para os negros, pros pretos.** (Doc B)

Aqui tem o LEAFRO, tem o núcleo voltado pra isso com alguns professores, tem um grupo bem atuante aqui. Nós temos inclusive mestrado e doutorado que trabalham isso [...] nós temos aqui essa inclusão racial né, essa preocupação com a inclusão, até por que não tem escapatória, o aluno que vem pra nós é exatamente com este perfil. Então nós precisamos manter, a universidade luta muito pra manter bolsas, né, pra manter pelo menos um aluno. Um quarto dos nossos alunos que vem, eles vem sem dinheiro de transporte, eles vem com fome, eles vem sem ter onde morar. (Doc C)

Normalmente nos cursos de hotelaria pesquisados, a questão das relações raciais não é estudada, pois, grande parte do corpo docente é composta por pessoas brancas e que não tem lugar de fala acerca do tema proposto.

Na questão final, foi indagado se o racismo estrutural ainda ocorre dentro das universidades, não apenas nas que os entrevistados lecionam, mas que trouxesse uma visão macro para esse tema, na qual enfatizam que sim, o racismo estrutural está presente no cotidiano. Questionam os sistemas de cotas, espantam-se ao se deparar com um docente negro ou negra em sua sala de aula, e isto são indícios de que os corpos negros precisam ocupar tais lugares e locais de trabalho.

Às vezes as pessoas, elas não são declaradamente tipo, elas não são racistas, é algo realmente estrutural né. **Elas se espantam quando elas veem um professor talvez que não segue um padrão, que não tenha talvez a idade que na visão delas a pessoa deve ter pra ser professor da universidade, ou a cor que a pessoa tem que ter pra ser professor da universidade, ou da área. É o mesmo espanto que as pessoas ainda tem quando veem um médico negro.** [...] Então assim, eu acho muito boa a questão da temática porque traz essa reflexão pra nossa área, pro nosso curso, enfim, pra universidade como um todo (Doc A).

Sim, principalmente quando a gente ouve críticas de pessoas dizendo: ah, mas pra quê cotas? Né, as cotas pra negro, pra indígena, pra isso e pra aquilo outro não deveriam existir, né, como se todo mundo tivesse as mesmas condições ou as mesmas oportunidades de ingressar numa universidade. [...] **Eu vejo isso, eu vejo que há ainda muito preconceito né em relação a pessoas negras, pretas ingressando na universidade como a gente não**



tivesse que estar ali, como se nosso lugar fosse em qualquer lugar, sendo em trabalho braçal mas a gente não tem o direito de estudar e de se informar. E não, nosso lugar é ali, nós que devemos ocupar as universidades porque é com nosso dinheiro que se mantém toda essa estrutura de serviço público (Doc B).

Existe porque é uma coisa que a gente precisa aprender a desconstruir dentro de nós, isso tem que ser trabalhado, tem q ser desconstruído né e eu acredito que hoje ele é menos, é menor do que antes, o índice é menor mas ele precisa ser desconstruído muito ainda né. Se na Rural é pouco, a gente vai encontrar em algumas universidades públicas elitistas, muito essa história ainda porque, o indivíduo acha que porque ele tirou uma nota maior, ele tem direito a vaga né, mesmo ele tendo tido condições que o catapultaram pra ele chegar aqui, mas ele não vê a coisa assim. [...] Ninguém revela o seu racismo pra um preto rico, pra um preto que ganha bem; alguém revela seu racismo pra o preto pobre, né, o racismo tem essas nuances estranhas (Doc C)

Como bem enfatizado pelos respondentes, as pessoas ainda se espantam ao ver indivíduos negros em cargos que historicamente foram ocupados por pessoas brancas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Algumas ações afirmativas foram surgindo para compensar, reparar os danos sofridos pela população negra, e uma delas foi a Lei de Cotas de 2012, na qual estudantes negros têm 50% das vagas ofertadas, podendo assim, ter a oportunidade de ingressar os espaços de ensino público, como também em 2014 20% das vagas para negros em concursos públicos.

O papel do professor para um aluno é de motivador e de instigador do conhecimento, e mesmo a população negra sendo maioria no Brasil, isso não se reflete nas salas de aula das universidades, do mesmo modo que nos cursos de Hotelaria das universidades federais onde se encontram os cursos, os docentes negros são exceção.

Este trabalho denominado “De palmares às Universidades: uma reflexão sobre a representatividade dos docentes negros nos cursos de Hotelaria do Brasil” tem como finalidade entender onde estão os docentes negros dentro dos cursos de hotelaria, porém para esta pesquisa apenas três foram encontrados e realizaram a entrevista para coleta de dados.

O que se pôde observar é que todos são naturais do nordeste brasileiro e que precisaram lutar muito para chegar ao cargo que ocupam hoje. São docentes, coordenadores e exercem funções de confiança e liderança dentro do departamento onde estão inseridos, o qual é majoritariamente branco, ressaltando assim, o racismo estrutural dentro das universidades e dessa maneira, na sociedade em geral.

Nota-se que para alcançar seus objetivos, os negros e negras precisam se esforçar três, cinco vezes mais do que a população branca, pois os privilégios que os brancos possuem conseguem catapultá-los à frente e muitos não tem consciência de tais privilégios e regalias que tem, julgando assim, o sistema de cotas que é essencial para a reparação racial deste país.

O presente trabalho tem como propósito final trazer à luz da ciência o que a população negra enfrenta diariamente, assim sendo, que possa haver mais docentes negros e negras desde o fundamental até o doutorado, motivando e servindo de exemplo para seus alunos, provando que lugar de negro é onde ele quiser. Inclusive lecionando.

Portanto sugere-se a academia prosseguir com a pesquisa, no intuito de trazer em cena as mudanças com relação aos números apresentados, assim como a sociedade a combater essa discrepância, além de motivar os discentes negros a seguir a carreira acadêmica e ajudar a mudar esses números.

REFERÊNCIAS

ACAYABA, Cíntia; REIS, Thiago. **Proporção de negros nas prisões cresce 14% em 15 anos, enquanto a de brancos cai 19%, mostra Anuário de Segurança Pública.** Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/10/19/em-15-anos-proporcao-de-negros-nas-prisoas-aumenta-14percent-ja-a-de-brancos-diminui-19percent-mostra-anuario-de-seguranca-publica.ghtml>. Acesso em: 13 NOV. 2020.

ALMEIDA, Marisangela Lins de. **EM LEGÍTIMA DEFESA: a escrita feminina negra como enfrentamento e transgressão.** Revista Teias, Rio de Janeiro, ano 2020, v. 21, n. 62. Seção Temática Raça e Cultura, p. 38 49. DOI 10.12957. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistateias/article/viewFile/49738/34966>> Acesso em: 29 mar. 2022.

ALMEIDA, Silvio Luiz. **Racismo estrutural: Feminismos plurais.** São Paulo: Pólen Livros, 2019.

ANJOS, Sara Joana Gadotti dos. **Serviços Integrados no turismo: um modelo de gestão para o setor de hotelaria / Sara Joana Gadotti dos Anjos.**—Florianópolis: S.J. G. dos Anjos, 2004.

AZEVEDO, Eliane. **Raça, conceito e preconceito.** São Paulo: Brasiliense, 1987.

BATISTA, L.E. **Masculinidade, raça/cor e saúde.** Cienc. Saude Colet., v.10, n.1, p.71-80, 2005.

BERNARDINO, Joaze. Ação afirmativa e a rediscussão do mito da democracia racial no Brasil. **Estud. afro-asiát.**, Rio de Janeiro , v. 24, n. 2, p. 247-273, 2002 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-546X2002000200002&lng=en&nrm=iso>. access o em: 14 Nov. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0101-546X2002000200002>

BELEI, Renata Aparecida et al. **O uso de entrevista, observação e videogravação em pesquisa qualitativa.** Cadernos de educação, n. 30, 2008.

BIBLIOTECA NACIONAL. **Para uma história do negro no Brasil.** Rio de Janeiro, 1988.

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em movimento** . Estudos Avançados, [S. l.], v. 17, n. 49, p. 117-133, 2003. Disponível em: < <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/9948>>. Acesso em: 30 mar. 2022.



- CENEVIVA, Walter. **Direito Constitucional Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 78.
- CHAVES, L. G Mendes. **Minorias e seu estudo no Brasil**. Revista de Ciências Sociais, v. II, n. 1, p. 149-168, 1971.
- CHIAVENATO, Julio José. **O negro no Brasil: da senzala à guerra do Paraguai**. 4 ed. São Paulo: Brasiliense, 1987.
- CRI. Articulação para o Combate ao Racismo Institucional. **Identificação e abordagem do racismo institucional**. Brasília: CRI, 2006.
- CROCHIK, José Leon. **Preconceito, indivíduo e sociedade**. Ribeirão Preto, v. 4, n. 3, p. 47-70, dez. 1996. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1996000300004&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 06 nov. 2020
- FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes: o legado da raça branca**. Vol. 1, 5.ed. São Paulo: Globo, 2008.
- GIBBS, Graham. **Análise de dados qualitativos: coleção pesquisa qualitativa**. Bookman Editora, 2009.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GOMES, J.D., **Elas são pretas: cotidiano de estudantes negras na UNICAMP**, Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Campinas- UNICAMP, 2008.
- GOMES, Nilma Lino. **A mulher negra que vi de perto: o processo de construção da identidade racial de professoras negras**. Belo Horizonte: Mazza Ed., 1995.
- IBGE, **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral. Tabela 6403 - População, por cor ou raça**. Acessado em: 25 Out. 2020.
- JACCOUD, L. **Racismo e República: o debate sobre o branqueamento e a discriminação**.
- KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.
- LAGE, N. **A reportagem: teoria e técnica de entrevista e pesquisa jornalística**. Rio de Janeiro: Record, 2001.
- LIEURY, A.; FENOUILLET, F. **Motivação e aproveitamento escolar**. Tradução de Y. M. C. T. Silva. São Paulo: Loyola, 2000
- LIMA, Francielle; GASTAL, Susana Araújo de; SANTOS, Marcia Maria Cappellano dos. **Ensino em Turismo e Hotelaria: a presença da Universidade de Caxias do Sul**. 2012.
- LIMA, Márcia. **Trajatória educacional e realização sócio-econômica das mulheres negras brasileiras**. Revista estudos feministas, Rio de Janeiro, v. 3, ed. 2, p. 489 495, 1995. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16467/15037>> . Acesso em: 29 mar. 2022.



MOURA, Clóvis Steiger de Assis. **Rebeliões da senzala: Quilombos, insurreições, guerrilhas**. 3. ed. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1981. 282 p.

MUNANGA, Kabengele. **Racismo**: esta luta é de todos. Revista Raça Brasil. Ano 5. N° 50. Editora Símbolo, outubro, 2000

PEREIRA, Cícero Roberto; Vala, Jorge. **Do preconceito à discriminação justificada**. In-Mind_Português, 2010, Vol.1, N.º 2-3, 1-13.

PRADO, Thais. **Apenas 16,4% dos professores do ensino superior no Brasil são Negros**. Disponível em: <<https://mundonegro.inf.br/apenas-164-dos-professores-de-ensino-superior-no-brasil-sao-negros/>>. Acesso em: 13 NOV. 2020.

PRATES, Danielle. **Racismo no Brasil**: entenda como funciona a Lei. 18, NOV. 2019. Disponível em: < <https://www.ufrgs.br/humanista/2019/11/18/racismo-no-brasil-entenda-como-funciona-a-lei/>>. Acesso em 12 NOV. 2020 raciais no Brasil 120 anos após a abolição. Brasília: IPEA, 2008. p.49-68. racial no Brasil. In: THEODORO, M. (Org.). As políticas públicas e as desigualdades

RIBEIRO, Darcy. **O Povo Brasileiro**. Ed. Companhia das letras. São Paulo, 1995.

RODRIGUES, Eder Bomfim. **Igualdade e inclusão social no Brasil**: ações afirmativas na Unb. Jus Navegandi, Teresina, ano 10, n°. 862, 12 NOV. 2005. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/7516/igualdade-e-inclusao-social-no-brasil>>. Acesso em: 13 NOV. 2020.

SANTOS, S. B. D. **As ONGs de mulheres negras no Brasil**. Sociedade e Cultura, Goiânia, v. 12, n. 2, p. 275–288, 2010. DOI: 10.5216/sec.v12i2.9102. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/fcs/article/view/9102>. Acesso em: 29 mar. 2022.

SILVA, Kathiusy Gomes da. **ESCRavidão, ESCRAVIZADAS E A FAMÍLIA ESCRAVA:: MULHER NEGRA NA FORMAÇÃO DA FAMÍLIA ESCRAVA**, 2018. Disponível em:<http://www.encontro2018.ms.anpuh.org/resources/anais/9/1535599459_ARQUIVO_EnsaioFamiliaescrava.pdf> Acesso em: 29 mar. 2022.

SOARES, Luiz Carlos. **Os escravos de ganho no Rio de Janeiro no século XIX**. Revista brasileira de história, são paulo v. 8 n°16 p. 107-142. mar. 88/ago. 88.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em Educação. São Paulo: Editora Atlas, 1987.

VALENTE, Ana Lucia E.F. **Ser negro no Brasil hoje**. São Paulo: Moderna, 1987

VALENTE, A. L. E. F. **As irmandades de negros: resistência e repressão** (The black brotherhoods: resistance and repression) DOI 10.5752/P.2175-5841.2011v9n21p202. HORIZONTE - Revista de Estudos de Teologia e Ciências da Religião, v. 8, n. 21, p. 202-219, 10 mar. 2011.

VIEIRA, Hector Luís Cordeiro. **Direitos humanos, racismo e cotas raciais**—A construção de uma democracia antirracista com base em reconhecimento e consideração. Persen, n° 17, ano 12, 2019.