

Manual de Práticas Antirracistas para o Museu Imperial/Ibram/MinC



MINISTÉRIO DA CULTURA
INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS
MUSEU IMPERIAL

Manual de Práticas Antirracistas para o Museu Imperial/Ibram/MinC

Claudia Maria Souza Costa
Flávia Maria Franchini Ribeiro
(Organização)

Moisés Corrêa Fonseca da Silva
(Texto e consultoria)

Petrópolis - 2025

© Museu Imperial – 2025

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca do Museu Imperial

S586m

Silva, Moisés Corrêa Fonseca da

Manual de práticas antirracistas para o Museu Imperial/Ibram/MinC / Moisés Corrêa Fonseca da Silva; organização Cláudia Maria Souza Costa e Flávia Maria Franchini Ribeiro. – Petrópolis: Museu Imperial, 2025.

60p. ; 16x23cm.

ISBN 978-65-88365-01-4

CDD: 305.896081

Bibliotecário Marcio Miquelino
CRB/7-6271

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Vice-Presidente

Geraldo José Rodrigues Alckmin Filho

Ministra da Cultura

Margareth Menezes da Purificação Costa

Presidenta do Instituto Brasileiro de Museus

Fernanda Santana Rabello de Castro

Diretor do Museu Imperial

Maurício Vicente Ferreira Júnior

Coordenadora Administrativa

Carolina Moreira da Silva Knibel

Coordenadora Técnica

Claudia Maria Souza Costa

Ficha Técnica

Organização: Claudia Maria Souza Costa

Flávia Maria Franchini Ribeiro

Texto e consultoria: Moisés Corrêa Fonseca da Silva

Projeto gráfico: Museu Imperial | George Milek

Revisão de texto: Museu Imperial | Dayane Araujo da Silva

Apoio técnico: Bruno dos Santos Resende; Jéssica Maria Costa de Araújo; Luis Fernando de Oliveira Azevedo;

Subsídios: OEI/BRA/17/003 - IBRAM III
Emenda Parlamentar 14680024

Apoio institucional: Sociedade de Amigos do Museu Imperial (SAMI)

Impressão: Gráfica Imprimindo Conhecimento

Na gestão do setor museal do terceiro governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, sob a liderança da ministra Margareth Menezes, no Ministério da Cultura, o Instituto Brasileiro de Museus tem atuado com base em duas diretrizes prioritárias: a profissionalização da gestão pública e a ampliação e a consolidação da participação social em nosso setor.

Sob essa orientação, os departamentos e as unidades museológicas do Ibram têm contribuído para impulsionar debates e ações que, há muito tempo, já são realizados por museus, Pontos de Memória e agentes culturais do campo dos museus. Entre os mais urgentes, o combate ao racismo e a toda forma de opressão tomam lugar, num cenário histórico, em que a sociedade civil é protagonista e encontra reconhecimento nas formas e no conteúdo das políticas públicas em construção.

Os museus do Ibram, a exemplo do Museu Imperial, são vanguardas na atuação institucional, com a realização de exposições, pesquisas, ações educativas e de difusão de conhecimento, como no caso do material que agora se apresenta ao público e profissionais de museus de todo o Brasil.

O Manual de Práticas Antirracistas para o Museu Imperial/Ibram/MinC já se coloca como um elemento de aplicação, debate e reflexão para nossos museus e seus agentes e públicos. Contribui para a transformação social e a consolidação da democracia, tão afetos aos museus e instituições de memória.

É um passo de uma longa jornada em prol da reparação histórica com o povo e a cultura negra no Brasil e da igualdade. Que este passo se una a outros e engaje nosso público na luta contra o racismo e toda forma de opressão.

Fernanda Castro

Presidenta do Instituto Brasileiro de Museus

Carta para um museu antirracista

Refletindo sobre o nosso papel no mundo contemporâneo, concluímos que para atuar de forma acolhedora e inclusiva precisamos ir além do confortável lugar da superação de preconceitos e estereótipos construídos durante séculos de desigualdade e intolerância. Para alcançar a plenitude do acolhimento e da inclusão é necessário transformar, primeiro, a nós mesmos e, depois, os nossos pares e os nossos lugares de convivência cotidiana.

Assim surgiu a ideia da elaboração de um Manual de Práticas Antirracistas para o Museu Imperial. Graças à parceria entre o Instituto Brasileiro de Museus (Ibram) e a Organização dos Estados Ibero-Americanos para a Educação, a Ciência e a Cultura (OEI), formalizada por meio do Projeto OEI/BRA/17/003 – IBRAM III, foi possível contratar a consultoria do especialista Moisés Corrêa Fonseca da Silva que, de forma paciente e colaborativa, construiu este documento a partir da escuta da palavra dos trabalhadores desta casa.

O documento nasce em um momento de renovação no âmbito da nossa autarquia, uma vez que, durante a primeira reunião conjunta do Conselho Consultivo do Patrimônio Museológico (CCPM) e do Comitê Gestor do Sistema Brasileiro de Museus (CGSBM), realizada em 9 de abril último, um dos principais pontos

de pauta foi a necessidade de elaboração e de implementação de uma Política Nacional Antirracista para Museus e Pontos de Memória.

Mas como um museu que coleciona, preserva, estuda e comunica bens históricos e artísticos produzidos durante séculos de injustiça social pode construir práticas antirracistas? Moisés Corrêa Fonseca da Silva propõe a adoção de um letramento étnico-racial que atue na prevenção de comportamentos discriminatórios, que aprimore as relações interpessoais, que qualifique o trabalho institucional e, ao mesmo tempo, fortaleça a conexão do museu e seus trabalhadores com as diversas comunidades que formam a sociedade brasileira.

Graças ao empenho do deputado estadual Yuri Moura, que resultou na obtenção da emenda parlamentar disponibilizada pelo gabinete do deputado federal Chico Alencar, esta publicação vem à luz como um verdadeiro veículo de transformação social.

Este movimento é um ponto de partida e o alcance do nosso objetivo depende do engajamento de todos nós. Construamos, juntos, um ambiente acolhedor, fraterno e inclusivo capaz de transbordar em um legado para as gerações futuras.

Maurício Vicente Ferreira Júnior
Diretor do Museu Imperial

Africanidades

*Para Joel Rufino dos Santos (1941-2015),
mestre eterno, suave
quilombola dos nossos
tempos.*

Joaquim Nabuco (1849-1910), nascido na aristocracia, constatou: “a escravidão permanecerá por muito tempo como a característica nacional do Brasil”. Escravidão, além de exploração brutal da mão de obra, é a negação do outro como pessoa, sua invisibilização. Durante um, dois, três, quatro séculos, a escravidão vigorou oficialmente no Brasil. Aos negros escravizados, eram “oferecidos” os pês: pão, pano e pau, pancada. Isso acabou?

Horrorizamo-nos, com razão, diante do Holocausto dos judeus no século XX. Esquecemo-nos, ou o “currículo oculto” de nossas escolas esconde, da Diáspora africana. África de diferentes culturas e nações que perdeu, entre escravizados e mortos, estimativamente, do século XV ao XIX, não seis, mas sessenta milhões de seres humanos.

Africanos sequestrados que, ao atravessar o Oceano Atlântico, recebiam, tal qual gado humano, “tatuagens” sangrentas de quem fazia o tráfico: da coroa Portuguesa, da cruz de batizado, do seu comprador em terras brasileiras. Marcas indeléveis do terror brutal.

Na visão dos dominantes, a escravidão foi uma “necessidade econômica”, e colocar povos na condição de exploração total foi “natural”: eram as “peças de ébano”, os “fôlegos vivos”. As sequelas simbólicas da escravidão continuam.

Na consciência de muitos dominados, a escravidão produziu uma estrutura psíquica de vassalagem, o senso comum de aceitação da opressão. Mas houve – e há o senso crítico: os quilombolas foram fundamentais na resistência ao longo dos séculos. Não formaram maioria: a repressão os inibia. Mas quilombos e capoeiras e cantos e rezas e pequenas vinganças contra feitores foram corroendo os metais e troncos pesados de argolas, ferros e pelourinhos. Onde há opressão, há resistência!

A nossa Consciência Negra cresce e deve servir para refletir sobre a nossa africanidade. De cada um, uma. A cor da minha pele e o meu cabelo não negam: a África está no meu DNA, e tenho orgulho disso. Assim é com 80% do povo da raça Brasil, na feliz expressão do saudoso Fernando Brant (1946-2015).

Este Manual de Práticas Antirracistas para o Museu Imperial/Ibram/MinC é exemplar: também alerta para a nossa sofrida e linda formação étnico-cultural e propõe formas concretas e pedagógicas para enfrentar o racismo.

Quantos dos nossos milhões de patrícios conseguem reconhecer ou ter reconhecida sua identidade étnica, cultural e ancestral? Os idiotas da “raça pura” ficariam frustrados com o povo que se constituiu no Brasil, mas ainda

não são muitos os que resgatam ou valorizam essas origens lindamente africanizadas.

O 20 de Novembro relembra a morte de Zumbi dos Palmares, em 1695, após um século de resistência do Quilombo dos Palmares, na Serra da Barriga, no atual estado de Alagoas. Palmares chegou a reunir 50 mil libertos e a ter 1/3 do território de Portugal, a metrópole de então. Todos devíamos ser herdeiros da resistência à escravidão, mas há quem tenha cabeça senhorial, patriarcal e escravocrata até hoje. As relações de classe são muito determinantes: as raízes do povo brasileiro não receberam solos iguais para se desenvolver.

Os museus vivos sabem: o passado entra no presente! Continuamos a ser uma sociedade de casta política, de elite econômica, de cultura dominante. Há um racismo estrutural que se reflete no acesso à educação e à cultura, nas casas de representação eletiva, na hierarquia salarial, nos esportes, nas oportunidades de trabalho. Continuamos a ser uma sociedade de maiorias sociais que são minoria política, profundamente injusta e desigual, com extraordinária riqueza cultural desvalorizada. Caetano cantou bem em “Milagres do povo”:

*quem descobriu o Brasil
foi o negro que viu
a crueldade bem de frente
e produziu milagres de fé
no Extremo Ocidente*

Somos um povo de incrível singularidade: criativo, musical, teimoso na vontade de viver. Somos um povo de muito sofrimento: a discriminação e o preconceito estão comprovados nas estatísticas. O Anuário Brasileiro de Segurança Pública informa que, em 2024, 82% das pessoas mortas em ações policiais eram negras, sendo a maioria composta por adolescentes e jovens. A vitimização letal entre os próprios policiais também é predominantemente negra: mais de seis em cada dez policiais mortos em confrontos eram negros. Já no mercado de trabalho, a PNAD indica que, no 2º trimestre de 2025, o Brasil tinha cerca de 6,3 milhões de desempregados, dos quais aproximadamente 4 milhões eram pessoas negras – o que corresponde a cerca de 63% do total. Como não enxergar racismo nesses trágicos percentuais?

A luta pela igualdade continua sendo decisiva. Igualdade a partir do reconhecimento de que, independentemente da cor da pele, das origens e da renda do trabalho (também aqui há defasagens absurdas!), todos somos rigorosamente iguais. Não de uma igualdade uniformizante, como a de soldadinhos de chumbo, mas a do igualitarismo na diversidade, na evidência das diferenças que, ao invés de nos afastar, enriquecem. Nosso desafio é construir estruturas que possibilitem a realização de todos como seres humanos conscientes de sua dignidade e da dignidade dos outros. Para isso, a igualdade de oportunidades, negada cotidianamente, é um pré-requisito básico. É missão do Poder Público.

Este manual, que aborda a questão da discriminação racial e seu enfrentamento, é de fácil compreensão. É rico instrumento pedagógico, com sugestões de práticas efetivas, para os servidores do Museu Imperial. Vou além: não só para servidores, mas para todos que o frequentam. E não só para o Museu Imperial, mas para toda a rede brasileira de museus.

Façamos nosso, em reconhecimento e ação concreta, o clamor de Agostinho Neto (1922- 1979), líder da independência e primeiro presidente da República Popular de Angola:

O oceano separou-me de mim enquanto fui me esquecendo nos séculos. João foi linchado, o irmão chicoteado nas costas nuas, a mulher amordaçada e o filho continuou ignorante. E do drama intenso de uma vida imensa e útil resultou certeza: as minhas mãos colocaram pedras nos alicerces do mundo, mereço o meu pedaço de pão!

*Chico Alencar
Professor de História e escritor*

Memórias Ancestrais

“Se o Brasil acredita ser uma democracia racial e propala a existência da harmonia racial, por que a discussão sobre a questão racial e a diversidade não se constitui em um dos eixos da reflexão educacional e dos currículos escolares brasileiros?”

Nilma Lino Gomes (2006)

Desde os primeiros anos iniciais escolares, aprendemos que os europeus descobriram o novo mundo: as Américas, a África e a Ásia; conquistando essas terras antes ocupadas por selvagens, que precisavam ser civilizados, catequizados e humanizados. Assim era a visão de mundo proposta pelos invasores europeus, que, em sua essência, traziam uma ideia de superioridade e de um certo direito de: conquistar, dominar e explorar o outro. Em 1452, o papa Nicolau V autorizou a colonização e a escravidão de povos africanos através da bula papal *Dum Diversas*; anos depois, segundo Enrique Dussel, em 1492, foi o ano de origem do *mito da modernidade* e do *encobrimento do outro*. Estava selado o destino dos povos colonizados por europeus e com a bênção da Igreja Católica.

O que vimos daí para frente foi um processo de extermínio de tudo o que estava fora da moldura desse *mito da modernidade* europeia. O processo de colonização foi muito além da exploração de terras, ouro, açúcar, pau-brasil, foi o início de um sistema mundo, a base material e humana para o desenvolvimento capitalista do norte global; cultura, educação, religião, saberes e conhecimentos dos povos conquistados e dominados foram considerados de menor valor dentro dessa modernidade: encobrir a existência do outro. Um projeto racista, homofóbico, misógino, LGBTfóbico, patriarcal e de catequização compulsória.

O processo de encobrimento do outro significa desqualificar tudo o que estiver relacionado à sua forma de saber e de ser. A colonização vai se ocupar da transformação do ambiente físico, econômico, religioso, social e cultural para moldar as colônias à visão modernizadora europeia. O racismo foi a tecnologia utilizada pelos europeus para escravizar milhões de negros sequestrados na África e os povos indígenas que já habitavam a grande Abya Yala.

A colonização acabou, mas a colonialidade e a modernidade permanecem de forma objetiva e subjetiva entre nós. Nossa visão e as formas de conhecer e de saber estão moldadas pelas ciências e pelas teorias europeias. O pensar e o existir fazem uma separação de outras formas de estar no mundo, a razão cartesiana vai moldar a forma de conhecer e validar a ciência a partir dessa visão. O ra-

cismo científico e antropológico é desenvolvido no bojo da revolução científica e do Iluminismo europeu. Aprendemos nas escolas e também nas instituições culturais que o belo, a ciência, a religião verdadeira, a civilização são invenções dos europeus. Como Hegel, filósofo alemão, dizia: “o negro africano é um selvagem e sem história”; era quase uma missão humanitária para o europeu civilizar e catequizar os selvagens, mesmo se os desumanizassem através da escravidão.

No Brasil, a escravidão resultou na importação de cerca de 4 milhões de africanos entre os séculos XVI e XIX, o que representa mais de um terço de todo o comércio negreiro mundial. O Estado brasileiro foi o principal patrocinador deste crime: a escravidão. Mesmo após a abolição, o povo negro passou a ser visto, como percebeu Clóvis Moura: “De bom escravo a mau cidadão”. Se o negro não serve para ser escravo, cidadão de direitos também não será! É dessa forma que o povo negro é tratado até hoje, o racismo estrutural, que institui de forma tácita as barreiras entre a cidadania e exclui a população negra dos direitos.

É muito bem-vinda e importante a proposta do Museu Imperial, de um manual de práticas antirracistas para orientar e formar seus funcionários. Um instrumento de letramento étnico-racial e compromisso com práticas antirracistas para incentivar atitudes e comportamentos de enfrentamento ao racismo institucional. Com essa iniciativa, abre caminhos de diálogo com saberes, memórias e histórias dos povos de terreiro, do samba, da capoeira, dos

quilombos, do jongo, dos *Griots* e seus saberes, do Rap, *Hip-Hop*, da memória negra da população petropolitana e todos os saberes silenciados pelo racismo estrutural.

Yuri Moura

*Professor de História e gestor público
(MBA e especialização em gestão de cidades e
planejamento urbano)*

INTRODUÇÃO

Em um mundo onde a diversidade é cada vez mais valorizada e necessária, o compromisso com práticas antirracistas torna-se uma exigência inadiável para instituições culturais e educacionais, como os museus. Esses espaços são responsáveis pelo debate da História e pelo compartilhamento de conhecimento, ocupando um papel essencial na formação de narrativas que definem e influenciam nossa sociedade.

É comum, no entanto, que museus, ao longo do tempo, tenham reproduzido visões eurocêtricas, representando de forma limitada ou estereotipada as identidades de pessoas e de culturas que estiveram fora desse viés. Esse cenário, felizmente, tem mudado devido à pressão social, ao engajamento de grupos dedicados aos direitos humanos e a uma crescente conscientização sobre a necessidade de inclusão e representatividade.

Este manual sobre letramento racial e práticas antirracistas no ambiente do Museu Imperial tem como propósito orientar profissionais desse campo a adotar uma postura crítica e responsável em relação às questões raciais, promovendo um ambiente combativo ao racismo e igualmente inclusivo, além de educacional e acolhedor para todas as pessoas. O letramento racial implica a habilidade de compreender, identificar e atuar de forma consciente e

informada em relação à dinâmica das questões raciais, tornando-se um dos principais caminhos para transformar as práticas institucionais em prol da equidade.

O objetivo deste material é desenvolver, de forma educativa, ferramentas práticas para que o museu possa contribuir de maneira efetiva para o combate ao racismo estrutural e para a promoção da diversidade étnico-racial em todos os seus âmbitos de atuação, servindo como um guia para a implementação de práticas antirracistas cotidianas, ao mesmo tempo que auxilia na promoção de um ambiente de letramento racial no museu. Isso significa que ele não se limitará a apresentar teorias e conceitos sobre racismo e antirracismo, mas buscará incorporar movimentações práticas e aplicáveis ao cotidiano dos profissionais de museus.

Ao percorrer o conteúdo, o leitor terá acesso a uma reflexão sobre o impacto do racismo em nossas estruturas culturais e entenderá a importância de adotar posturas antirracistas como forma de construir narrativas justas e inclusivas, capazes de valorizar a pluralidade étnico-racial. Além disso, ao adaptar as práticas antirracistas à realidade de museus, este manual se propõe a apresentar um passo a passo para que o processo de letramento racial possa ocorrer de maneira efetiva e contínua. Dessa forma, cada colaborador da instituição será encorajado a tomar consciência de seu papel e de suas responsabilidades para promover um ambiente seguro, onde todas as identidades e

histórias sejam respeitadas e valorizadas. A ideia é que o manual não apenas informe, mas inspire uma mudança cultural profunda, capaz de ecoar positivamente em ações e posturas cotidianas do museu.

Estrutura do Manual

Para facilitar a compreensão e a aplicação dos conteúdos, o manual será dividido em etapas, cada uma com enfoque específico dentro do tema. Essas etapas foram organizadas de modo a proporcionar um fluxo de aprendizado progressivo, desde a compreensão das razões que tornam as práticas antirracistas necessárias até a aplicação de abordagens específicas no contexto do museu. A seguir, temos uma visão geral de cada etapa:

25 ***Compreendendo o racismo no cotidiano:*** O que são agressões raciais? Por que combater o racismo no cotidiano é importante? O que fazer para combater as agressões?

26 ***Letramento étnico-racial: do que estamos falando?*** Estamos falando de... Componentes do letramento étnico-racial; Quais são os desafios do letramento étnico-racial? Quais as estratégias para superar os desafios?

- 29** *Ferramentas práticas para o antirracismo no dia a dia:* recursos educacionais; *workshops* e treinamentos; monitoramento e avaliação; criando diálogos efetivos.
- 31** *Como praticar o letramento étnico-racial no seu ambiente de trabalho:* a importância do letramento étnico-racial no ambiente de trabalho; saiba que as decisões institucionais refletem os valores da organização; estabeleça um protocolo de resposta na organização; diálogos em ação.
- 34** *Lance mão da comunicação inclusiva:* princípios da comunicação inclusiva; capacitando as equipes para uma comunicação inclusiva; criando ambientes que desestimulem agressões raciais.
- 35** *Um museu antirracista é...:* a equipe do museu na construção de um ambiente antirracista; contratação e diversidade; educação continuada; cultura organizacional; experiência dos visitantes: um espaço de aprendizado e inclusão; programação educativa; aproveitando os recursos que o próprio museu oferece.
- 39** *Lidando com situações sensíveis:* Como responder à discriminação racial? E em caso de conflitos entre colegas? Comentários racistas durante uma exposição;

conflitos e discriminação racial entre membros da equipe do museu; conflitos e discriminação racial entre visitantes e a equipe do museu.

45 **Para encerrarmos...** A função social do museu e o compromisso com a diversidade

51 **Glossário:** Comunicação assertiva; Diversidade étnico-racial; Empoderar; Equidade/equitativo; Estereótipo; Estruturas; Etnia; Hierarquia racializada; Modelos tradicionais; Padrões culturais enraizados; Práticas inclusivas; Processo curatorial/curadoria; Raça; Racismo estrutural; Relações de poder hierarquizadas; Representatividade; Revisitar; Sub-representar; Visão eurocêntrica.

55 **Referências**

COMPREENDENDO O RACISMO NO COTIDIANO

O que são agressões raciais?

Agressões raciais são comportamentos, comentários ou ações que, mesmo quando não intencionais, perpetuam preconceitos e inferiorizam indivíduos ou grupos racializados. Essas ações – muitas vezes vistas como inofensivas – podem causar um impacto emocional significativo, contribuindo para um ambiente excludente e racista.

Por que combater o racismo no cotidiano é importante?

O racismo cotidiano reforça estruturas desiguais de poder e cria barreiras para a inclusão.

ATENÇÃO! Embora o racismo explícito seja fácil de identificar, grande parte de suas manifestações ocorre sutilmente, por meio de agressões, estereótipos e práticas normalizadas que reproduzem desigualdades.

O que fazer para combater as agressões?

DICA: O primeiro passo para combater agressões raciais é identificá-las!

Muitas vezes, esses comportamentos são normalizados e passam despercebidos, tanto por quem os pratica quanto por quem os sofre. Para facilitar o reconhecimento, é útil refletir sobre:

- **A intenção *versus* o impacto:** tenha consciência de que mesmo comentários bem-intencionados podem ser ofensivos;
- **Padrões culturais enraizados:** pergunte-se se o seu comportamento ou comentário reforça estereótipos raciais;
- **A importância do diálogo:** conversas abertas sobre raça e racismo podem ser desconfortáveis, mas são essenciais para o progresso.

LETRAMENTO ÉTNICO-RACIAL: DO QUE ESTAMOS FALANDO?

Estamos falando de...

- **Um processo contínuo de aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes** para reconhecer, compreender e desafiar o racismo e outras formas de discriminação baseadas na raça ou na etnia.

- **Um aprendizado que envolve tanto a reflexão sobre as próprias crenças e atitudes**, quanto a prática ativa de inclusão e respeito em interações sociais e profissionais.
- **Um conceito que vai além da consciência sobre a existência do racismo** e requer ações concretas para identificar e dismantelar estruturas discriminatórias, promovendo a equidade racial.
- **Uma ação que abrange tanto a educação formal quanto o aprendizado contínuo** em experiências, leituras, conversas e interações cotidianas.

Componentes do letramento étnico-racial

Conhecimento: compreender as raízes históricas do racismo – a escravidão, o colonialismo e a segregação – e como essas estruturas persistem no presente. Também inclui o estudo das contribuições das populações racializadas para a sociedade e a cultura.

Como praticar?

- Oferecer cursos internos sobre a história do racismo e as contribuições culturais de povos historicamente marginalizados;
- Incentivar a leitura e a discussão de textos acadêmicos e literários que abordem a questão racial.

Consciência crítica: refletir sobre as próprias atitudes, os preconceitos e os privilégios instituídos. É fundamental

reconhecer a maneira pela qual o racismo estrutural influencia pensamentos e comportamentos individuais – mesmo inconscientemente.

Como praticar?

- Realizar rodas de conversa para o compartilhamento de experiências e reflexões sobre questões raciais;
- Promover autodiagnósticos anônimos para avaliar a própria postura diante do racismo.

Ação: atividades concretas para combater o racismo e promover a equidade. Isso significa não somente evitar comportamentos discriminatórios, mas também tomar iniciativas para incluir, apoiar e empoderar pessoas.

Como praticar?

- Incorporar práticas antirracistas nos processos;
- Valorizar a importância da diversidade étnico-racial.

Quais são os desafios do letramento étnico-racial?

- **Resistência à mudança:** hesitação em adotar novas práticas por desconhecimento ou desconforto;
- **Falta de recursos:** limitações financeiras ou de pessoal para implementar práticas antirracistas;

- **Desafios estruturais:** a existência do racismo estrutural em instituições que ainda operam sob modelos tradicionais.

E quais as estratégias para superar os desafios?

- **Educação contínua:** treinamentos regulares;
- **Engajamento:** adotar e promover práticas antirracistas;
- **Parcerias comunitárias:** trabalhar com organizações e grupos locais para construir programas mais inclusivos e representativos;
- **Monitoramento e avaliação:** criar mecanismos para avaliar continuamente o impacto das ações implementadas e ajustar estratégias conforme necessário.

FERRAMENTAS PRÁTICAS PARA O ANTIRRACISMO NO DIA A DIA

Recursos educacionais

- **Com leituras sugeridas:** disponibilizar materiais sobre história racial e práticas inclusivas;
- **Com plataformas digitais:** utilizar aplicativos e cursos *online* para treinamentos sobre diversidade.

Workshops e treinamentos

- **Organize atividades regulares que abordem temas como:** reconhecimento de privilégios, desconstrução de estereótipos, comunicação assertiva em situações desafiadoras.

Monitoramento e avaliação

- **Realize pesquisas internas:** avalie periodicamente o ambiente organizacional para identificar áreas de melhoria;
- **Forme grupos de conversa:** crie espaços aliados, como um comitê de respostas para discutir e revisar práticas antirracistas em andamento.

Criando diálogos efetivos

- **Crie um espaço seguro:** antes de iniciar o diálogo, estabeleça regras básicas que garantam respeito mútuo;
- **Use mediadores experientes:** especialistas em diversidade podem facilitar conversas difíceis, garantindo que todos sejam ouvidos;
- **Inicie com curiosidade, não com julgamento:** incentive perguntas genuínas e evite acusações, pois isso pode gerar atitudes defensivas.
- **Incorpore histórias pessoais:** testemunhos e narrativas individuais ajudam a humanizar questões complexas, promovendo empatia.

COMO PRATICAR O LETRAMENTO ÉTNICO-RACIAL NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO?

A importância do letramento étnico-racial no ambiente de trabalho

- **Previna comportamentos discriminatórios e capacite os profissionais** para que reconheçam e evitem atitudes e/ou falas que perpetuem preconceitos, estereótipos ou exclusões.
- **Aprimore as relações interpessoais e promova um ambiente de trabalho mais respeitoso e acolhedor** onde as pessoas se sintam valorizadas e compreendidas.
- **Comunicação inclusiva e respeitosa:**
 1. **evite termos e expressões** que tenham conotações racistas ou excludentes;
 2. **priorize o uso de nomes e pronomes corretos** respeitando a identidade e a cultura de cada pessoa;
 3. **estímule o diálogo aberto sobre questões raciais** criando espaços seguros para a troca de ideias.

**ATENÇÃO ÀS INTERAÇÕES COTIDIANAS NOS
RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS!**

- **Demonstre empatia e escuta ativa** quando colegas compartilharem experiências relacionadas ao racismo;
- **Reconheça e valorize a diversidade da equipe** celebrando as contribuições únicas de cada indivíduo e a sua posição na hierarquia racializada da instituição;
- **Confronte, de maneira construtiva, atitudes ou comportamentos racistas**, quando eles surgirem.

Saiba que as decisões institucionais refletem os valores da organização:

- **Garanta que os processos de recrutamento e seleção sejam inclusivos** e promovam a diversidade;
- **Revise as políticas internas** para eliminar práticas discriminatórias;
- **Priorize a inclusão de narrativas plurais** nos programas de exposições e de educação.

Estabeleça um protocolo de resposta na organização:

- **Crie canais de denúncia confidenciais** e garanta que as pessoas possam relatar incidentes de discriminação sem medo de retaliação;
- **Construa comitês de diversidade** e forme grupos internos para revisar e aprimorar políticas antirracistas;

- **Promova o acompanhamento contínuo** após resolver um incidente; monitore o ambiente para garantir que mudanças foram efetivas.

Diálogos em ação:

- **Em reuniões:** se um comentário racialmente insensível surgir, o facilitador pode intervir educadamente: *"Acho que seria importante refletirmos sobre como essa observação pode impactar o trabalho por conta do racismo. Vamos explorar isso juntos"*;
- **Em oficinas educativas:** organize atividades que incentivem a autorreflexão, como discussões em pequenos grupos sobre o impacto do racismo estrutural;
- **No dia a dia:** ao testemunhar ou vivenciar uma agressão racial, é importante responder para educar e corrigir o comportamento. Sempre que possível, privilegie conversas privadas. Muitas vezes, um diálogo particular pode ser mais eficaz para promover aprendizado.

Princípios da comunicação inclusiva

- **Evite generalizações e estereótipos:** use uma linguagem que valorize a individualidade e não reduza pessoas às categorias raciais;
- **Adote terminologias corretas e respeitosas:** esteja atento ao contexto histórico-cultural das palavras utilizadas;
- **Promova a visibilidade:** garanta que as mensagens e os materiais de comunicação representem a diversidade racial.

Capacitando as equipes para uma comunicação inclusiva

- **Treinamentos específicos:** ofereça *workshops* sobre linguagem inclusiva e sensível;
- **Manuais de estilo:** crie guias internos que estabeleçam padrões para comunicação inclusiva em todos os níveis.

Criando ambientes que desestimulem agressões raciais

- **Treinamentos regulares:** capacite suas equipes para que reconheçam e evitem agressões raciais;
- **Políticas explícitas de inclusão:** estabeleça normas que promovam o respeito e a diversidade;

- **Retorno aberto:** incentive um ambiente onde as pessoas se sintam à vontade para apontar comportamentos inadequados.

UM MUSEU ANTIRRACISTA É...

Um museu que atrai público amplo e diversificado, com maior representatividade e relevância cultural em exposições e programas que refletem a diversidade;

Um museu que se conecta às realidades locais pelo fortalecimento de relações comunitárias através do engajamento com a comunidade e a inclusão de suas histórias e perspectivas;

Um museu mais acessível por meio da inovação e da criatividade no processo curatorial enriquecido com a inclusão de diferentes experiências;

Um museu consolidado como responsável e visionário graças à legitimidade e à credibilidade junto a colaboradores e público;

Um museu preparado para enfrentar os desafios do futuro num mundo cada vez mais diversificado e globalizado, adaptando-se e promovendo a inclusão.

A equipe do museu na construção de um ambiente antirracista

Reconhecer e confrontar comportamentos de agressão racial no museu é um passo essencial para construir um ambiente mais justo e equitativo, além de fornecer indicações quando alguém está cometendo ações graves de discriminação racial.

Contratação e Diversidade: para um museu ser verdadeiramente inclusivo, é fundamental que sua equipe reflita a diversidade da sociedade. Para isso, deve-se investir em:

- **Recrutamento proativo:** por meio de parcerias com universidades, comunidades e organizações que promovam a equidade racial, atraindo candidatos de diferentes origens;
- **Transparência nos processos seletivos:** políticas explícitas e objetivas baseadas em critérios específicos e em competências.
- **Desenvolvimento de talentos internos:** oferta de programas de mentoria e capacitação para funcionários, promovendo o crescimento profissional e a igualdade de oportunidades.

Educação Continuada: prática essencial para que a equipe esteja bem-informada sobre questões raciais e práticas inclusivas.

- **Treinamentos regulares:** promover *workshops* sobre antirracismo, agressões e práticas discriminatórias;
- **Aprendizado contínuo:** incentivar a leitura de textos, a participação em palestras e discussões sobre a história e a cultura de comunidades afro-brasileiras;
- **Práticas reflexivas:** organizar encontros regulares para discutir sobre o impacto das ações antirracistas no ambiente de trabalho.

Cultura Organizacional

- **Políticas explícitas de combate à discriminação:** elaborar diretrizes que estabeleçam tolerância zero para comportamentos racistas;
- **Espaços seguros para diálogo:** criar canais para os colaboradores compartilharem experiências e preocupações sem medo de represálias;
- **Celebrando a diversidade:** reconhecer as contribuições culturais e históricas de diferentes comunidades em eventos internos e externos.

Experiência dos Visitantes: um espaço de aprendizado e inclusão

- **Acolhimento no museu:** a primeira impressão é crucial para que os visitantes se sintam respeitados e valorizados.
 1. **Recepção inclusiva:** treinar recepcionistas e monitores para acolher todos os visitantes de maneira calorosa e igualitária;

2. **Acessibilidade cultural:** disponibilizar materiais informativos em diferentes idiomas e considerar as necessidades de comunidades específicas;
3. **Sinalização respeitosa:** certificar-se de que todas as placas e indicações respeitam as diversas culturas representadas no museu.

Programação Educativa

- **Atividades temáticas:** oferecer oficinas, palestras e visitas mediadas que abordem questões raciais de forma crítica e informativa;
- **Envolvimento comunitário:** convidar membros de comunidades afro-brasileiras para liderar ou colaborar em atividades educativas;
- **Espaços de diálogo:** criar fóruns para os visitantes compartilharem suas percepções e experiências relacionadas às exposições.

Aproveitando os recursos que o próprio museu oferece

- **Faça uma ponte com o processo de escravização no período imperial** visando à superação de imagens e representações em conexão, exclusivamente, com a família imperial.

LIDANDO COM SITUAÇÕES SENSÍVEIS

Como responder à discriminação racial?

- **Intervenha imediatamente:** não deixe que comportamentos discriminatórios passem despercebidos;
- **Priorize o acolhimento da pessoa que sofreu a discriminação:** ofereça apoio emocional e garanta que ela se sinta segura.
- **Aborde o responsável:** conduza uma conversa respeitosa e firme para abordar o comportamento inadequado.

E em caso de conflitos entre colegas?

- **Um funcionário faz uma piada racialmente insensível:** o gestor deve abordar o incidente com discrição, explicando o porquê de a piada ser ofensiva, reforçando as políticas de respeito mútuo.

Comentários racistas durante uma exposição:

- **Durante uma visita mediada, um visitante faz um comentário racista sobre uma obra ou um objeto criado por uma pessoa negra.** Outro visitante reage, gerando tensão no grupo.

Como agir:

- 1. Intervenção imediata:** o mediador deve interromper educadamente, mas com firmeza, a discussão: *“Gostaria de lembrá-los que nossos espaços são dedicados ao respeito e à inclusão. Comentários que possam ofender ou desrespeitar qualquer pessoa não são aceitáveis”*;
 - 2. Reorientação do foco:** direcione o grupo de volta à narrativa da exposição, destacando o valor e a importância da obra nos contextos cultural e histórico;
 - 3. Acompanhamento após a visita:** após o término da visita, procure discretamente o visitante que fez o comentário e explique – utilizando um tom didático – o porquê de a fala ser inadequada; ofereça materiais educativos sobre o tema, caso seja apropriado.
- **Uma discussão entre visitantes, que começaram a falar sobre uma questão racial mencionada em uma exposição,** evolui para um tom hostil e discriminatório.

Como agir:

- 1. Abordagem inicial:** um profissional treinado deve intervir de forma calma e assertiva, separando as partes: *“Entendo que vocês estão discutindo sobre um tema importante, mas*

precisamos manter um ambiente respeitoso para todos os visitantes. Podemos conversar em um espaço reservado, se necessário”;

- 2. Separação temporária:** convide as partes envolvidas a dialogarem sobre o tema antes de entrarem no museu;
- 3. Mediação ou orientação:** ofereça mediação para resolver o conflito ou oriente ambas as partes sobre a política antirracista do museu.

Conflitos e discriminação racial entre membros da equipe do museu

- **Agressões no ambiente de trabalho:** um colaborador faz comentários sutis, mas recorrentes, que desvalorizam o trabalho de um colega negro, como questionar sua competência ou ignorar suas contribuições durante reuniões.

Como agir:

- 1. Conversa privada:** o gestor deve conversar separadamente com o colaborador que cometeu a agressão, explicando o impacto de suas palavras: *“Percebi que, durante a reunião, você interrompeu várias vezes seu colega. Isso pode passar a impressão de que você desvaloriza as contribuições dele. Gostaria de ouvir suas*

percepções e ajudá-lo a entender como isso pode ser recebido”;

- 2. Apoio à pessoa que sofreu o ato racista:** o gestor ou demais colegas da equipe devem se reunir com o colaborador que sofreu a agressão, oferecer apoio e garantir que ações serão tomadas;
 - 3. Treinamentos contínuos:** inclua a equipe em *workshops* sobre agressões e práticas inclusivas;
 - 4. Políticas explícitas:** reforce que agressões não serão toleradas, conforme descrito no código de conduta do museu.
- **Discriminação Direta:** um membro da equipe faz uma declaração abertamente racista durante um intervalo.

Como agir:

- 1. Intervenção imediata:** o gestor, supervisor ou colega da equipe deve interromper o comentário e enfatizar que atitudes discriminatórias não são aceitáveis: *“Esse tipo de comentário é inaceitável e vai contra os valores do museu. Precisamos conversar sobre isso”;*
- 2. Ação disciplinar:** dependendo da gravidade da situação, medidas educativas devem ser tomadas;

3. Reflexão coletiva: realize reuniões com a equipe para reforçar a importância do respeito mútuo e promover um ambiente inclusivo;

4. Monitoramento contínuo: acompanhe de perto a dinâmica da equipe para garantir que comportamentos semelhantes não se repitam.

Conflitos e discriminação racial entre visitantes e a equipe do museu

- **Comentário racista de um visitante para um colaborador:** um visitante faz um comentário desrespeitoso ou racialmente ofensivo para um funcionário.

Como agir:

- 1. Apoio imediato ao colaborador:** o supervisor ou outro membro da equipe deve intervir e assumir a interação com o visitante: *“Peço que o senhor(a) mantenha um tom respeitoso. Esse tipo de comentário é inaceitável em nosso espaço”*;
- 2. Encaminhamento do visitante:** caso o comportamento continue, o visitante deve ser informado sobre as políticas do museu;
- 3. Cuidado com o colaborador:** após o incidente, ofereça apoio ao colaborador afetado, ouvindo-o e demonstrando solidariedade;

4. Registro do incidente: documento o ocorrido para que ações futuras possam ser tomadas, se necessário.

- **Visitante recusa-se a ser atendido por um(a) funcionário(a) negro(a):** um visitante insiste que deseja ser atendido por outro funcionário, alegando desconforto ou desconfiança no profissional designado.

Como agir:

- 1. Respeito às políticas do museu:** informe ao visitante que todos os membros da equipe são igualmente qualificados e que a atitude é inaceitável: *“Todos os nossos funcionários são treinados para oferecer o melhor atendimento. Não podemos atender à sua solicitação”*;
- 2. Dê suporte ao colaborador:** certifique-se de que o funcionário afetado saiba que a instituição valoriza sua contribuição e não tolerará esse tipo de comportamento;
- 3. Medidas corretivas:** dependendo da gravidade, o colaborador poderá ser orientado a registrar sua discriminação para ser levada à polícia e autoridades competentes.

PARA ENCERRARMOS...

A função social do museu e o compromisso com a diversidade

Os museus são instituições que, ao longo da história, serviram para coletar, preservar e expor objetos e narrativas de valor histórico, artístico e cultural. Contudo, é necessário reconhecer que os museus foram criados em contextos históricos marcados por desigualdades e hierarquias raciais.

Desde a era colonial até os dias atuais, as coleções, os discursos curatoriais e as práticas institucionais de muitos museus refletem os vieses de uma visão eurocêntrica da história, relegando culturas e povos às relações de poder hierarquizadas.

Reconhecer essa herança histórica é o primeiro passo para entender o porquê de práticas antirracistas serem fundamentais em museus. Essas instituições têm a responsabilidade de revisitar suas histórias, analisar criticamente suas coleções e narrativas e trabalhar ativamente para incluir vozes e perspectivas que foram historicamente silenciadas ou sub-representadas.

Um museu antirracista assume o compromisso de não apenas refletir a diversidade do mundo em suas exposições, mas também de promover a justiça social em suas operações internas e no impacto que gera na comunidade. Em se tratando do Museu Imperial, esse

imperativo torna-se um ponto fundamental, visto o processo de construção do Brasil e os conflitos postos na sociedade.

Moisés Corrêa da Silva

*Petrópolis, Museu Imperial/Ibram/MinC,
novembro de 2024.*

Capacitação em Letramento Racial Crítico



Em 2024, o Museu Imperial realizou para seus funcionários e servidores – nos meses de outubro a dezembro – a *Capacitação em Letramento Racial Crítico* ministrada pelo professor Moisés Corrêa Fonseca da Silva. Os encontros foram produtos da consultoria especializada, contratada no âmbito da Organização dos Estados Ibero-Americanos para a Educação, a Ciência e a Cultura (OEI) e Instituto Brasileiro de Museus (Ibram).

Oficina Sankofa



A *Oficina Sankofa*, ministrada pelo diretor do Museu Imperial, Maurício Vicente Ferreira Júnior, propõe ressignificar o olhar sobre os bens culturais de Petrópolis, trazendo registros materiais de sujeitos invisibilizados, e registros históricos de pessoas escravizadas do século XIX, por meio de intervenções com colagens realizadas por estudantes de escolas públicas, funcionários e servidores do Museu Imperial.

Refletindo sobre Museus numa Perspectiva Decolonial



A oficina *Refletindo sobre Museus numa Perspectiva Decolonial* foi ministrada pelas professoras Dr.^a Marcia Chuva (UNIRIO) e Dr.^a Jamile Silva Neto (Prefeitura de Maricá) e mediada por Alessandra Bettencourt Figueiredo Fraguas, para a equipe do Museu Imperial e pessoas interessadas inscritas em abril de 2024.

Durante a 23ª Semana Nacional dos Museus – O futuro dos museus em comunidades em rápida transformação, no dia 13 de maio de 2025, o *Manual de Práticas Antirracistas para o Museu Imperial/Ibram/Minc* foi apresentado para equipe da instituição. Após o evento, o documento foi compartilhado com todo o grupo juntamente com um formulário em que, anonimamente, eles puderam apresentar suas considerações para a formatação final do conteúdo de forma coletiva e participativa, resultando no material que agora apresentamos.

GLOSSÁRIO

Comunicação assertiva:

O que é? Forma explícita de se expressar com respeito, defendendo suas ideias sem agredir ou ignorar os outros;

Ex.: Em vez de dizer "*Você está errado*", diga "*Entendo seu ponto, mas vejo de outra forma...*".

Diversidade étnico-racial:

O que é? Presença de pessoas de diferentes raças e etnias, como negros, brancos, indígenas, asiáticos, em um mesmo espaço;

Ex.: Uma equipe composta por colaboradores negros, indígenas e brancos.

Empoderar:

O que é? Ajudar alguém a se sentir forte e capaz, especialmente grupos que sofreram discriminação;

Ex.: Oferecer cursos de liderança para funcionários negros.

Equidade/equitativo:

O que é? Dar apoio a quem mais precisa para corrigir injustiças históricas. Não é tratar todos iguais, mas tratar de forma justa;

Ex.: Reservar vagas em treinamentos para pessoas negras.

Estereótipo:

O que é? Ideia preconcebida sobre um grupo;

Ex.: "todo negro é bom em esportes".

Por que evitar? Reduz pessoas a rótulos e ignora suas individualidades.

Estruturas:

O que são? Regras invisíveis da sociedade que mantêm desigualdades;

Ex.: Racismo em empresas.

Etnia:

O que é? Grupo com cultura, língua ou história comum;

Ex.: Povos indígenas, ciganos.

Hierarquia racializada:

O que é? Quando cargos de poder são ocupados majoritariamente por uma raça;

Ex.: Diretorias só com brancos.

Modelos tradicionais:

O que são? Formas antigas de fazer coisas que podem excluir minorias;

Ex.: Museus que só mostram arte europeia.

Padrões culturais enraizados:

O que são? Costumes tão antigos que parecem "normais", mas podem ser racistas;

Ex.: Falar "cabelo ruim" para se referir ao cabelo crespo.

Populações/grupos racializados:

O que são? Pessoas não brancas afetadas pelo racismo;

Ex.: Negros, indígenas etc.

Práticas inclusivas:

O que são? Ações que garantem a participação de todos;

Ex.: Banheiros acessíveis, intérpretes de Libras.

Processo curatorial/curadoria:

O que é? É o conjunto de ações realizadas pelo museu e sua equipe para selecionar, organizar e apresentar os itens de uma exposição ao público. Envolve decisões sobre o que será mostrado, como será exibido (ordem, iluminação, textos explicativos) e qual mensagem ou reflexão se deseja transmitir aos visitantes;

Ex.: Se o museu quer destacar a influência africana no Brasil Imperial, a curadoria escolherá objetos, documentos e obras que comprovem essa história, organizando-os de forma elucidativa e com textos que expliquem seu significado.

Raça:

O que é? Categoria social, não biológica, que classifica pessoas por características físicas, como cor da pele.

Racismo estrutural:

O que é? Racismo embutido nas instituições;

Ex.: Escolas que não ensinam história africana.

Relações de poder hierarquizadas:

O que é? Quando um grupo controla mais recursos e decisões que outros;

Ex.: Brancos em cargos de chefia e/ou liderança nas empresas.

Representatividade:

O que é? Ver pessoas como você em espaços importantes;

Ex.: Negros em propagandas.

Revisitar:

O que é? Repensar criticamente algo do passado;

Ex.: Reavaliar obras racistas no acervo.

Sub-representar:

O que é? Grupos com menos voz ou visibilidade que deveriam ter;

Ex.: Indígenas em livros didáticos.

Visão eurocêntrica:

O que é? Valorizar só a cultura europeia como "superior";

Ex.: Ignorar a arte africana.

Referências

- CARNEIRO, Sueli. *Racismo, Sexismo e Desigualdade no Brasil*. São Paulo: Selo Negro, 2011.
- CUNHA, Enrique Ricardo. *Museologia Crítica: Colonialidade, Cultura e Museu*. Rio de Janeiro: Paco Editorial, 2018.
- DUARTE, Eduardo de Assis. *Literatura, Racismo e Educação Antirracista*. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2010.
- FANON, Frantz. *Os Condenados da Terra*. São Paulo: Paz e Terra, 2020.
- FANON, Frantz. *Pele Negra, Máscaras Brancas*. Salvador: Edufba, 2008.
- GOMES, Nilma Lino. *Racismo e Educação: Novos Desafios Pedagógicos*. São Paulo: Cortez, 2017.
- GONZALEZ, Lélia. *Por um Feminismo Afro-Latino-Americano: Ensaio, Intervenções e Diálogos*. São Paulo: Zahar, 2020.
- HOOKE, Bell. *Ensinando a Transgredir: A Educação como Prática da Liberdade*. São Paulo: Martins Fontes, 2013.
- KILOMBA, Grada. *Memórias da Plantação: Episódios de Racismo Cotidiano*. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.
- LIMA, Vivaldo da Costa. *Museu e Identidade Cultural: Museus e Memória*. São Paulo: Contexto, 2015.
- MBEMBE, Achille. *Crítica da Razão Negra*. São Paulo: N-1 Edições, 2018.
- MBEMBE, Achille. *Necropolítica*. São Paulo: N-1 Edições, 2018.
- RIBEIRO, Djamila. *Pequeno Manual Antirracista*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.
- RODRIGUES, Nádia Lapa. *De Olho no Museu: Decolonização e Representatividade Afro-brasileira em Museus no Brasil*. São Paulo: Annablume, 2020.
- SIDDIQUI, Hira. *Decolonial Museology: Reimaginings, Readings, and Redesigns*. Oxford: Oxford University Press, 2020.

SIMSON, Olga Rodrigues de Moraes Von. *Museus, Identidade e Patrimônio Cultural*. Campinas: Papirus, 2007.

SIQUEIRA, Mário de. *Museus Decoloniais: Saberes e Práticas*. Curitiba: Appris, 2021.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. *Pode o Subalterno Falar?*. Belo Horizonte: UFMG, 2010.

TROUILLOT, Michel-Rolph. *Silenciando o Passado: O Poder e a Produção da História*. São Paulo: Unesp, 2016.

VERGÈS, Françoise. *Decolonizar o museu: Programa de Desordem Absoluta*. Traduzido por Mariana Echalar. São Paulo: Ubu Editora, 2023.

FICHA INSTITUCIONAL MUSEU IMPERIAL

Direção

Maurício Vicente Ferreira Júnior

Núcleo de Comunicação

Natália Tavares Calzavara

Núcleo de Relações Institucionais

Isabela Maria Verleun

Tainara Guimarães de Rezende (estagiária)

Filial Museu Casa Geyer

Patrícia Brígida Pimentel

Seccional Casa de Cláudio de Souza

Claudia Maria Souza Costa

Divisão Administrativa

Carolina Moreira da Silva Knibel

Área Orçamentária e Financeira

Giovana Fonseca da Silva Santos

Área do Patrimônio

Carolina Moreira da Silva Knibel

Área de Manutenção

Marcelo Moreira

Área de Segurança

Alicio de Carvalho Azevedo

Wilson de Oliveira

Núcleo de Arquivo Administrativo

Francisco Leal de Alcântara

Osni Lima Costa

Núcleo de Protocolo

Francisco Leal de Alcântara

Núcleo de Compras
Fabricio Von Seehausen

Núcleo de Gestão de Contratos
Flenis Cleiton de Souza

Núcleo de Recursos Humanos
Fabricio Von Seehausen

Núcleo de Almoxarifado
Roberto da Cruz Pereira Junior

Divisão Técnica
Claudia Maria Souza Costa

Área de Pesquisa
Claudia Maria Souza Costa

Área de Atividades Educativas e Culturais
Flávia Maria Franchini Ribeiro
Isabela Maria Verleun

Núcleo de Acervo Arquivístico
Monica Velloso Azevedo
Lucas Vieira Teixeira (estagiário)

Núcleo de Acervo Bibliográfico
Fernando Ribeiro Damasceno
Marcio Cardoso Miquelino Filho

Núcleo de Acervo Museológico
Aline Maller Ribeiro
Ana Luísa Alonso de Camargo
Maria Helena de Azevedo Esteves da Costa

Núcleo de Conservação e Restauração
Beatriz Penna Camacho de Moraes Carvalho

Digitalização do Acervo do Museu Imperial (Dami)
Dayane Araujo da Silva
George Milek
Luis Fernando de Oliveira de Azevedo

Colaboradores

Adalberto Lei da Silva, Adriana dos Santos Marcelino, Ailton Vieira, Alan Pereira, Alan Silveira dos Santos, Alex Gonçalves da Silva Cunha, Alex Sandro de Oliveira, Alessandra Cristina da Silva Vieira, Alessandro Severino de Souza Freitas, Alex Gonçalves da Silva Cunha, Aline Calixto de Freitas, Ana Cristina de Barros, André Clemente de Oliveira, Andressa dos Santos Neves Cunha, Antônio Euclides Martins, Ayres Ramos Vicente Filho, Bruno Dias de Andrade, Bruno dos Santos Resende, Bruno Henrique de Oliveira, Bruno Raposo Tepedino, Carlos Antônio Tosoli, Carlos Eduardo Ferreira, Carlos Eduardo Rodrigues Fecher, Carlos Eduardo Silvestre, Carlos Henrique Figueiredo Rosa, Carlos Henrique Ferreira da Silva, Carlos José da Silva, Carlos José dos Santos, Celso Luiz Aarão de Carvalho, Charles de Jesus Francisco, Claudia Maria da Silva, Cleyton Marques Santos, Creuza Mathias, Cristian da Silva Marques Pereira, Cristiane Soares da Silva, Daltir da Cruz Filho, David Costa Santana, Denilson Neto de Carvalho, Diego Galdino, Diego Oliveira Pereira, Edson Sgrancio Pereira, Eduardo Vargas Dutra Profirio, Elias Fernando Ferreira, Elizabeti A. Carneiro, Elisângela de Souza França dos Anjos Campos, Erivelton Martins Gonçalves, Fabiana Libonatti de Oliveira, Fausto Vieira da Silva, Flávia de Almeida Dias, Gabriel Amorim Marques, Gabriel Oliveira Kapps, Graziela Kling Wersing, Giovani Henrique Barbosa da Silva, Handerson Mariano Pires, Heloisa Helena Raimundo Andrade, Hermes Soares Ferreira, Ican Crispin de Souza Silva, Ingrid Beatriz Guiraldello, Igor Cesar Luizeto de Souza, Igor de Souza Alves, Jair da Silva Nogueira, Jefferson da Silva Rodrigues, Jeferson José Ladeira dos Santos, Jean Coelho da Silva, Jean Vitor da Silva Oliveira, Jéssica de Jesus Andrade, Jéssica Maria Costa de Araújo, João Carlos da Silva Filho, João Pedro Pereira Souza, Joelson Eurico Pereira, Jorge Luis Felipe, José Flávio Moreira Maestrini, José Helder Cordeiro da Silva, Johnathan da Silva Rosa, Jucimar de Oliveira Barbosa, Júlio Cesar Jovêncio da Conceição, Júlio dos Santos Silva, Larissa Aarão da Costa, Leandro Cairus de Mello, Leandro da Silva, Leandro Lucinda da Costa, Lenilson de Almeida, Leonardo Guimarães Esteves, Leonardo Marques da Cruz, Leone Zusman Evangelista, Liliam Machado Gomes, Lilissane Alves de Lima Costa, Lorena Borges Moreira, Lorena Vasconcellos Rossi, Lucas Rossi da Silveira, Lucia Regina Mota Silva Ferreira, Luciana da Silva Dias Barcellos, Luciano Vieira Granja, Luis Claudio Batista de Souza, Luiz Alberto Gomes da Conceição, Luiz Carlos Estevam da Silva Xavier, Luiz Danilo Borges Soares, Marcelle Vieira do Nascimento, Marcelo Cardoso Barbosa, Marcelo Duarte Ferreira, Marcelo Lopes de Souza, Marcelo Probest, Marcio Antônio Lopes Gonçalves, Marcos de Souza Santos, Marcos Paulo de Souza Eurico, Marcos Paulo Ribeiro, Maria Alice Bernardina Julio, Maria Marcelino, Marilene Paulino, Marlon Sinclair Soares Mattos, Mauricio Silva Barcellos, Matheus Renan de Almeida Alves, Michel Damião Silva dos Santos, Monica Mendonça Gosling, Nelson dos Santos Souza, Nilson Francisco Maceió, Orlando Luiz

Prudêncio Telles, Paulo Cesar Silva Moura, Paulo Sergio França de Santana, Paulo Roberto Rodrigues, Paulo Roberto de Souza Leite, Pedro Henrique Dias, Raiane Ferrarez Marçal, Rafael de Lima Faylde Vaz, Rafael Rodrigues Evangelista, Raquel Guedes Campos da Silva, Raul Ferreira Quirino, Reinaldo Julião Doria, Renata de Oliveira Sucupira, Renata Ferreira de Alcântara, Renato Lins Junior, Rinaldo Arlindo Lima Birck, Rodrigo José da Silva Heinen, Rogerio Alves Freitas, Rômulo de Oliveira Machado, Salete D'Assumpção Lima, Sandro Vieira de Souza, Samanta Bernardina Guimarães, Sarajane Damasceno Bertoldo, Sara Lepsch Fernandes, Sebastião Gabriel da Silva, Silvana da Silva, Tatiana de Carvalho, Tatiane Correa Neto da Silva, Thaís Bernardina Julio de Almeida, Valdemir Neves de Oliveira, Vilson Ricardo de Souza Leite, Vitor Luiz Marques de Souza, Wellington do Carmo Monteiro, Wellington de Assis Silva, William Ferreira de Carvalho, Willian Bernardo dos Santos, William de Jesus Motta, Yago Oliveira Magno, Zuleika Thomaz Robisson.



ibram institutobrasileirode
museus

MINISTÉRIO DA
CULTURA

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Rua da Imperatriz, 220 - Centro - Petrópolis / RJ - CEP 25610-320 <http://museuimperial.museus.gov.br>