



X Encontro Brasileiro de Administração Pública.
ISSN: 2594-5688
secretaria@sbap.org.br
Sociedade Brasileira de Administração Pública

Direitos Humanos em Bibliotecas Públicas na Cidade de São Paulo: construção de uma agenda de diversidade e inclusão na Biblioteca Mário de Andrade

Tomaz Soares Canté, Gabrielle Silva Carvalho, Adriano Rodrigues De Oliveira, Aline Sultani, Beatriz Avila Santana

[RELATO TÉCNICO] GT 23 – Experiências na Administração Pública: diálogos entre Acadêmicos e Práticos

X Encontro Brasileiro de Administração Pública, Brasília - DF - 05/06/2023
Sociedade Brasileira de Administração Pública Brasil

Direitos Humanos em Bibliotecas Públicas na Cidade de São Paulo: construção de uma agenda de diversidade e inclusão na Biblioteca Mário de Andrade

Resumo

A Biblioteca Mário de Andrade é um dos mais importantes equipamentos de cultura da cidade de São Paulo. Devido a sua localização e seu público diverso, é palco de diversas situações problemáticas em que as equipes relatam violações de direitos, muitas vezes causados por situações de intolerância. Esse relato técnico objetiva descrever como a equipe da Supervisão de Planejamento do equipamento tem elaborado uma agenda de diversidade e inclusão dentro do equipamento através da elaboração de uma Política de Direitos Humanos, procurando garantir os direitos e bem estar de nossos usuários e colaboradores. Esse esforço resultou na elaboração de diversos instrumentos que procuram auxiliar a tomada de decisão dentro do equipamento, além da elaboração de treinamentos e campanhas de comunicação e demonstrou a importância de se relacionar com diferentes pastas da prefeitura e agentes da sociedade civil no processo de estabelecimento de uma cultura de respeito aos direitos humanos.

Palavras-chave: Direitos humanos. Diversidade. Bibliotecas públicas. Cultura. Código de Conduta.

Introdução

A Biblioteca Mário de Andrade (BMA) é, não somente um dos maiores e mais importantes equipamentos de cultura da cidade de São Paulo, como também uma das maiores bibliotecas do hemisfério sul. Prestes a completar 100 anos, em 2025, sua trajetória foi marcada por pioneirismo e, ao mesmo tempo, ciclos de investimento e de negligência. A sua história recente é atravessada por um contínuo processo de degradação e sucateamento, que fez necessária uma reforma em 2010 (Helm, 2012) e que sucedeu-se por uma série de tentativas de valorização da região central da capital e pela inauguração de um prédio anexo, onde foi inaugurada a Hemeroteca Mário de Andrade (São Paulo, 2012), espaço dedicado para a preservação e acesso de periódicos, como revistas e jornais.

Sendo um equipamento público administrado diretamente pelo poder executivo municipal, a BMA passa por ciclos e mudanças conforme as trocas de gestão que ocorrem ao longo dos anos, normalmente em sincronia com as eleições municipais e/ou com mudanças no comando da Secretaria Municipal de Cultura (SMC), pasta à qual o equipamento é subordinado. Essa natureza faz com que exista um grave problema de perda de memória institucional e descontinuidade de políticas ao longo dos anos, sendo que nos últimos 10 anos a instituição teve 4 diretores diferentes, sem contar os exercícios de diretores interinos.

Complexificando esse cenário a instituição passa por um momento de diminuição de recursos humanos. Diversos funcionários de carreira têm deixado a instituição, seja por

questões de saúde ou aposentadoria, e não há reposição dos mesmos através de novos concursos. Dessa forma, a BMA evolui para um cenário em que os funcionários comissionados representam uma porcentagem cada vez maior do total de funcionários e, por se tratarem de cargos de confiança, é natural que exista uma rotatividade nesses postos também acompanhando as trocas de gestão, seja com a troca de prefeitos, secretários ou diretores.

É nesse cenário complexo e desafiador que, em março de 2022, a equipe da Supervisão de Planejamento e Gestão da Biblioteca Mário de Andrade começa a traçar o que viria a se tornar um plano de longo prazo para a elaboração de uma Política de Direitos Humanos da BMA e de diversos documentos à serem elaborados com base nessa Política. Esse tema se torna central para a equipe da BMA a partir do momento em que o atendimento presencial passa a ser retomado integralmente após um longo período de fechamentos totais ou parciais causados pela pandemia de COVID-19, que teve seu ápice, no Brasil, nos anos de 2020 e 2021. É justamente em março de 2022 que o estado de São Paulo se aproxima de uma cobertura de 90% para as duas doses (G1, 2022) e que a BMA começa a recuperar seu público presencial, normalizando, em etapas, os acessos e disponibilidade dos seus espaços e serviços.

Esse retorno do atendimento presencial, porém, retomou assuntos que já eram questões importantes antes da pandemia, mas que muitas vezes eram normalizados como parte dos conflitos que envolvem a operação de um equipamento público no centro de uma grande capital. Entre as questões levantadas pela equipe de Supervisão, através de relatos de funcionários, especialmente dos cargos de atendimento, estavam temas como assédio moral e sexual, racismo, machismo, homofobia, transfobia e diversas outras questões de violação de direitos humanos. Conflitos relacionados a esses temas não surgiram em 2022, mas seguindo um processo de ciclo de políticas públicas, foi nesse ano em que se abriu uma janela de oportunidade para que a biblioteca começasse a trabalhar essas questões efetivamente.

Para esse primeiro momento, foi essencial uma série de fatores, sendo eles: A existência de funcionários, tanto concursados, comissionados e terceirizados, que já levantavam esses temas diariamente por interesse próprio e por necessidade; Uma gestão sensível aos temas de defesas de direitos humanos; Uma equipe de profissionais com formação em gestão de políticas públicas; O capital político e a centralidade da instituição dentro da Secretaria Municipal de Cultura (SMC); O apoio de outras pastas da prefeitura, em especial da Secretaria Municipal de Direitos Humanos (SMDHC).

A partir do diagnóstico de que muitos relatos de situações de conflito e violação de direitos estavam ocorrendo dentro da biblioteca nos primeiros meses de reabertura total, a equipe de Parcerias e Projetos Especiais procurou contato com a equipe da Secretaria Municipal de Direitos Humanos para solicitar uma reunião com o objetivo de pensar as melhores práticas para se criar e fortalecer uma cultura de respeito aos direitos humanos dentro da biblioteca, tanto por parte dos usuários, quanto por parte dos próprios funcionários da instituição.

A SMDHC se prontificou a atender às demandas da BMA, elegendo a equipe da Diretoria de Educação em Direitos Humanos como a principal articuladora das tratativas entre as pastas. A primeira reunião foi um diálogo no qual a equipe de planejamento da biblioteca apresentou o equipamento e as situações de violação de direitos que estavam ocorrendo na época, enquanto a equipe de educação em direitos humanos apresentou a estrutura da secretaria e se comprometeu a realizar um trabalho de articulação, promovendo reuniões com as coordenadorias da SMDHC que tratassem de temas de interesse da BMA.

Uma das primeiras destas reuniões foi com a equipe da Ouvidoria de Direitos Humanos e foi basilar para todas as iniciativas que ocorreriam subsequentemente. Nessa reunião, com participação de representantes das equipes de planejamento e de atendimento da biblioteca, foram pensadas as bases para a Política de Direitos Humanos de BMA e cinco documentos básicos que seriam construídos a partir dessa Política, sendo eles a revisão do Código de Conduta da BMA, um Caderno de Recursos focado no território da biblioteca, uma sistematização de protocolos para situações de conflitos, um registro interno de ocorrências e um manual para elaboração de campanhas de sensibilização ao tema de direitos humanos.

Para garantir que a política seja escrita e leve à elaboração dos documentos referidos, foi proposto a elaboração de uma portaria intersecretarial que elegeria representantes da SMDHC e da BMA que seriam responsáveis por redigir a Política de Direitos Humanos da BMA. A política de direitos humanos não somente formalizaria o compromisso da instituição com os direitos humanos e diversos documentos relacionados, como também preveria a criação desses documentos e como cada um desses seria elaborado. Ou seja, é na política em que é definido quem serão os responsáveis por elaborar e revisar os mecanismos de proteção aos direitos humanos na biblioteca em uma perspectiva de longo prazo.

O desejo contra a realidade: quando prender um nazista?

Antes de darmos continuidade ao relato, é importante ressaltar uma característica muito ímpar da instituição Biblioteca Mário de Andrade e das condições em que seus colaboradores exercem suas funções. A BMA está localizada no centro da maior capital do hemisfério sul, em uma das regiões que concentra a maior parte das pessoas em situação de rua da cidade e próximo de diversas ocupações. É nesse território que a biblioteca abre as portas todos os dias, de forma gratuita e oferecendo um espaço de lazer e repouso para todos os seus usuários. Ao mesmo tempo, um acervo gigantesco e funcionários com conhecimentos ímpares, fazem com que a mesma seja muito procurada por acadêmicos e pessoas interessadas nos mais diversos temas e materiais de consulta.

Somando-se a esses fatores, está a localização próxima a diversos pontos centrais para a mobilidade urbana, como as estações do metrô Anhangabaú e República e o terminal de ônibus bandeira. Dessa forma os espaços do equipamento são ocupados diariamente por um público amplo e diverso, com aproximadamente 12 mil visitantes por mês, dos quais muitos são usuários recorrentes que se utilizam da infraestrutura do prédio para ter acesso a necessidades básicas, como água e banheiros, mas também por visitantes esporádicos que visitam o espaço uma ou poucas vezes para retirada de livros, apreciação da programação cultural ou até mesmo apenas para pedir informações aos funcionários.

Com tudo isso em consideração, todas as tratativas para a elaboração da Política de Direitos Humanos (PDH) foram realizadas com uma certeza em mente: não seria possível esperar ao final do processo para se realizar pelo menos parte do que era planejado. Dessa forma, o processo descrito neste relato deve ser pensado tanto como um plano unidirecional, iniciado por uma base sólida na própria PDH e seguido pelos documentos e compromissos estabelecidos na mesma, mas também como uma série de processos e atitudes que estão sendo colocados em prática e testados diariamente dentro da biblioteca, menos por desejo da gestão e mais por uma necessidade de atender a demandas urgentes que não podem esperar pela próxima reunião de um grupo de trabalho.

Para ilustrar esse ponto, cabe um breve relato sobre uma situação que tomou noticiários locais e nacionais em agosto de 2022, quando um homem de 39 anos foi preso na Biblioteca Mário de Andrade por realizar ofensas racistas, homofóbicas e por praticar apologia ao nazismo. O caso desse usuário é um exemplo clássico das situações para quais procurávamos nos preparar ao entrar em contato com a SMDHC e pensarmos na PDH, já que esse homem já frequentava os espaços da BMA muito antes do dia de sua prisão, tendo registros de comportamento inadequado registrados desde 2017. Entre esses comportamentos foram desde apologia ao nazismo até agressão física contra uma funcionária da equipe

contratada para realizar a recepção da BMA. Também houve registros de falas racistas, machistas e homofóbicas ao longo de anos, mas a única ação tomada pela equipe da biblioteca até então havia sido o registro de um boletim de ocorrência no nome da funcionária agredida fisicamente.

Durante a primeira reunião com a ouvidoria de direitos humanos da SMDHC, no final de abril, o caso desse homem foi um dos pontos trabalhados, tanto por ser um assunto urgente, quanto pelo fato da nossa equipe de segurança ter avistado o mesmo portando canivetes dentro da biblioteca e a equipe não tinha conhecimento sobre quais são os limites impostos sobre os agentes públicos para a abordagem e registro de evidências. O ouvidor, na época, forneceu uma breve explicação de como seria um protocolo para lidar com essa situação, que consistia na coleta de evidências, através de filmagens, fotos e relatos, e acionamento da polícia civil e militar assim que o indivíduo fosse avistado cometendo um crime, seja de apologia ao nazismo ou alguma outra intolerância, com punição prevista na legislação vigente.

Durante os próximos três meses, diversas reuniões internas ocorreram e a equipe da BMA planejava os próximos passos da PDH quando, no final de julho, funcionários da equipe de segurança e atendimento relataram que esse homem continuava a frequentar os espaços da biblioteca e com comportamentos cada vez mais violentos. Em um dia específico, o mesmo agrediu verbalmente duas funcionárias da seção circulante. Essas funcionárias, compreensivelmente, se sentiram assustadas e não conseguiram reagir no momento e, com a abordagem da nossa equipe de segurança, o agressor se retirou do equipamento. Infelizmente essa ação não foi registrada de forma satisfatória por nossas câmeras, pois o agressor se posicionou em um ponto cego, impedindo sua identificação por vídeo. Contudo, o mesmo voltou ao espaço da biblioteca apenas dois dias após esse incidente.

Foi nesse dia em que a equipe da BMA utilizou de todos os conhecimentos recém aprendidos para realizar uma abordagem. Obviamente, em um mundo ideal todas as ações dos funcionários da BMA seriam guiadas por um código de conduta, um compilado de protocolos, e fariam uso de um caderno de recursos para ativar as autoridades e instituições competentes. Porém, um homem abertamente nazista, machista, homofóbico e potencialmente perigoso para a integridade física e psicológica dos funcionários e usuários estava naquele exato momento na biblioteca, apenas dois dias após agredir verbalmente nossas funcionárias e ser avistado portando armas brancas, então a situação se sobrepôs ao desejo e a equipe se viu obrigada a agir naquele momento, com a intenção de evitar arrendimentos futuros.

Desde os primeiros incidentes com esse indivíduo, nossa equipe de segurança manteve uma política de informar a gestão do equipamento quando o mesmo estava presente. Ao receber essa informação no dia 03 de agosto, a equipe da supervisão de planejamento foi ao encontro do usuário e o informou que as suas últimas ações foram registradas e que estávamos em contato com a SMDHC, sendo que qualquer nova infração cometida por ele seria registrada e prontamente denunciada para a polícia. Sem hesitar, o mesmo começou a declarar ideias nazistas e proferir falas racistas, homofóbicas e machistas (PATRIARCA, 2022). Graças às orientações do ouvidor de direitos humanos, um funcionário já estava gravando tais atitudes, imaginando a possibilidade de progredir para uma situação como essa, e prontamente ligou para as polícias civil e militar, que vieram ao local e prenderam o indivíduo em flagrante.

Ao acompanhar a viatura para uma delegacia, a equipe ainda se deparou com outros desafios, começando pela descoberta de qual era a delegacia que atendia a região da Biblioteca, que ocupa todo um quarteirão numa divisa de bairros, um problema que seria muito mais facilmente solucionado com o auxílio de um caderno de recursos. Também houve a recusa de se registrar o caso como racismo, diminuindo-o para injúria racial. Nesse caso foi o contato com o ouvidor de direitos humanos, que prontamente se deslocou até a delegacia em que o atendimento estava ocorrendo, que se provou o diferencial para garantir pelo menos a prisão preventiva do indivíduo e o acionamento das devidas instituições, como o Grupo Especial de Combate aos Crimes Raciais e de Intolerância (GECRADI), do Ministério Público do estado de São Paulo.

Essa foi apenas uma das situações em que a equipe se viu obrigada a se adiantar à conclusão da Política de Direitos Humanos e ainda mais dos documentos previstos nas mesmas, mas também foi uma situação de grande aprendizado em que todos os conceitos e práticas que estavam sendo estudados pudessem ser testados em primeira mão. Foi observado um ciclo virtuoso de avaliação e monitoramento, no qual os novos conhecimentos se mostraram de extrema utilidade antes mesmo do começo da elaboração dos textos, ao mesmo tempo que novas experiências e conhecimentos possibilitaram outras perspectivas e idéias sobre questões importantes para a continuidade desse processo.

A Política de Direitos Humanos

Ainda nas conversas iniciais entre a Biblioteca Mário de Andrade e a Secretaria Municipal de Direitos Humanos de São Paulo, diversos funcionários efetivos da biblioteca relataram que iniciativas semelhantes haviam ocorrido no passado, mas que devido a trocas de gestão e outras problemáticas da instituição não foram concluídas ou implementadas corretamente. A política surgiu, então, como uma solução inspirada em diversas outras experiências dentro do poder executivo em diversos níveis federativos e tem como principal objetivo institucionalizar os compromissos da biblioteca com os direitos humanos, além de estabelecer diretrizes e metas para a atual e para futuras gestões.

Nesse sentido, o contato com a SMDHC foi imprescindível já que seus funcionários foram essenciais na hora de apontar os principais documentos, tratados, leis e decretos que dão a base para o que chamamos hoje de Direitos Humanos. Toda essa fundamentação histórica e acadêmica deverá ser incluída nos primeiros artigos da nossa Política de Direitos Humanos (PDH) e embasar especialmente as formações e debates realizados durante a construção de toda a documentação prevista. Nesse sentido, foi durante a primeira reunião com a Ouvidoria de Direitos Humanos que houve o primeiro contato com servidores com experiências práticas e jurídicas, capazes de apontar o que era legalmente possível e recomendado, assim como ideias das equipes da biblioteca que não estavam alinhadas com a legislação vigente ou com boas práticas no geral.

Um dos principais pontos levantados foi justamente sobre a legalidade de se restringir o acesso de um cidadão a um equipamento público devido ao comportamento desse referido cidadão. Essa questão foi sanada com a apresentação do **código de conduta** enquanto instrumento principal para mediar esse tipo de relação tanto com usuários quanto com a equipe interna do equipamento. Porém com o estabelecimento de um código de conduta, também seria necessário pensar os procedimentos padrões para situações em que esse código fosse violado de alguma forma e, para tal, a própria equipe da biblioteca sugeriu a elaboração de um **manual de protocolos** que previsse pelo menos os casos mais recorrentes. Para garantir a efetividade desse manual, a equipe da SMDHC sugeriu e se dispôs a auxiliar na criação de um **caderno de recursos**, que conteria os principais contatos e equipamentos a serem acionados em diversas situações. Por fim, como um dos principais problemas relatados por toda a equipe da BMA foi a falta de registros e perda de memória institucional, sugeriu-se a utilização do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) para a elaboração de um **registro de ocorrências** interno, que serviria para embasar atitudes futuras e resguardar a instituição e seus colaboradores.

A última chave dessa política foi a decisão de incluir a previsão de um **programa de treinamento e comunicação**, que consiste em diretrizes para a realização de cursos e atividades contínuos para as equipes internas, que abrangem desde a sensibilização aos temas de direitos humanos até capacidades práticas como atendimento adaptado a pessoas em vulnerabilidade, além da criação de materiais de comunicação tanto para o público interno (funcionários e prestadores de serviço), quanto para o público externo. Essa foi considerada uma das questões centrais, pois garantirá o estabelecimento e continuidade de uma cultura de respeito aos direitos humanos e a diversidade dentro e ao redor da instituição.

Contudo, para garantir que todos esses dispositivos pensados ao longo dessas primeiras reuniões sejam construídos da melhor forma possível, a equipe entendeu que era necessária uma longa agenda de reuniões e contatos com diversos interessados. Entre os principais agentes levantados, estão secretarias municipais que prestam serviços essenciais para a garantia de direitos, como as secretarias: de Assistência Social; de Saúde; e da Pessoa com Deficiência, além da própria SMDHC. Além disso, também foi considerado necessário estabelecer contato com equipes do Ministério Público, onde a instituição poderia registrar uma notícia crime, da Controladoria Geral do Município e das polícias Civil e Militar. Por fim, também entendemos a importância de levar todo esse debate ao próprio público da biblioteca para entender como os mesmos pensam sobre o uso dos espaços do equipamento e como gostariam de ser tratados dentro do mesmo.

Essa é uma tarefa de médio a longo prazo, mas os desafios enfrentados no equipamento continuam se apresentando diariamente, então a equipe tem equilibrado essa agenda com implementações de pequenas ações que são constantemente embasadas por essas reuniões e, ao mesmo tempo, servem de laboratório para se entender quais práticas de fato são efetivas na garantia da inclusão e quais acabam gerando mais esforços do que resultados. Na seção seguinte é relatado em que momento se encontra a elaboração de cada um dos documentos, assim como os principais aprendizados de cada caso.

Tudo em todo lugar ao mesmo tempo: formulando, implementando e avaliando.

A Política de Direitos Humanos é o principal documento idealizado, base para todos os outros documentos, e, ao mesmo tempo e ironicamente, está no estágio mais inicial de todos. Foi decidido que esse é um documento muito especial e que exige a participação direta da equipe da SMDHC, pois poderá servir de exemplo para diversos equipamentos da prefeitura e não apenas os da SMC. Portanto, foi solicitada anuência dos gabinetes das duas

pastas para o estabelecimento de uma portaria intersecretarial que nomeará uma equipe responsável especialmente pela redação da política. Esse é um processo que exige uma forte vontade política e diversos momentos de análise jurídica e, por isso, tem avançado de forma mais lenta que os demais documentos.

O Código de Conduta, por sua vez, é um conjunto de regras, princípios e normas que regem sobre o comportamento das pessoas em um determinado contexto. Por ser amplamente utilizado em diversas instituições, tivemos diversas inspirações para pensarmos as bases do nosso código. Nesse processo podemos realizar diversas reuniões com equipamentos públicos e privados e aprender sobre o processo de elaboração de seus códigos de conduta e a equipe da BMA passou a participar de um grupo de trabalho focado em inclusão e diversidade gerido pela equipe do Instituto Moreira Salles (IMS), no qual diversas instituições culturais discutem esses temas. Nessas conversas descobrimos que é uma prática comum a construção do código internamente, muitas vezes como forma de reação aos conflitos internos da instituição, e a falta de diálogo com o público externo acaba gerando a necessidade de atualização esporádica desses documentos.

Já no contexto do manual de protocolos, além de levantarmos alguns protocolos já estabelecidos pelas equipes da biblioteca, mas não sistematizados, passamos a registrar as situações de conflito relatadas pelas equipes e a forma como lidamos com as mesmas. Um exemplo especial foi o caso de duas crianças que foram deixadas sem supervisão em um dos ambientes da biblioteca. A partir dessa experiência e com apoio da Coordenação de Políticas para Criança e Adolescente (CPCA) da SMDHC, foi definido um protocolo para situações de menores desacompanhados em observância ao Estatuto da Criança e do Adolescente e visando sempre o conforto e garantia dos direitos das crianças.

A experiência das crianças desacompanhadas também fortaleceu o caderno de recursos. A ideia desse documento é elaborar uma lista com os principais contatos, instituições e serviços que podem ser acionados, seja pelos usuários da biblioteca ou por seus funcionários. Logo nas primeiras reuniões foi elencado o contato da inspetoria da Polícia Civil responsável pelo atendimento à BMA, do Ministério Público e dos centros de referência da SMDHC. Após o caso das crianças desacompanhadas, foi adicionado o contato dos conselheiros tutelares que atendem a região da biblioteca, além da própria CPCA.

O registro interno de ocorrências tem se provado um desafio para a equipe, já que passa antes pelo entendimento de quais meios são utilizados atualmente em cada equipe para a realização dos registros e, então, elaborar uma forma de adaptar as peculiaridades de cada uma dentro de um modelo de um Sistema Eletrônico de Informação, além de estabelecer

formas de se realizar registros anônimos ou em nome de usuários ou funcionários de empresas contratadas. Um grande aprendizado foi de que se realizavam muito mais registros do que o imaginado inicialmente, mas a falta de sistematização desses registros é o que dificultava sua articulação para embasar ações em casos anteriores.

Por fim, a equipe de planejamento tem avançado consideravelmente na agenda de treinamento e comunicação. Iniciando com uma ação simples de instalar placas que indicam que a identidade de gênero dos usuários e colaboradores será respeitada nos banheiros da instituição e indo até palestras e treinamentos sobre diversos temas relacionados à inclusão e diversidade realizados desde junho de 2022. A equipe de planejamento concentrou esforços na realização de atividades que procurassem incluir todos os seus colaboradores considerando sua diversidade de vivência e experiência e esse esforço tem gerado frutos com diversos relatos e devolutivas sobre os eventos, indicando que nossos colaboradores têm apreciado e aprendido com os mesmos.

A principal dificuldade encontrada durante as formações é como equacionar atividades que sejam interessantes para aqueles que possuem grande familiaridade com o tema sem, ao mesmo tempo, se tornarem exaustivas para quem ainda não teve a oportunidade de se aprofundar. Uma boa solução tem sido focar em palestrantes e formadores com formações acadêmicas mas com experiências práticas relevantes, como policiais sensíveis ao tema de direitos humanos, educadores portadores de deficiência, entre outros. Também pudemos contar com o respeito e renome da instituição e da SMC como um todo, que garantiu parcerias com diversos indivíduos e instituições de forma voluntária e com alto nível de profissionalismo e qualificação.

Contudo, o principal aprendizado de todo esse processo é a realização de que direitos humanos são uma pauta política e seu respeito demanda um processo contínuo e que se adapte a realidade e momento atual. Todos esses documentos e processos são etapas para estabelecer uma cultura, mas para isso e, mais especialmente, para garantir a continuidade disso, é preciso engajar as pessoas, desde nossos usuários até a alta burocracia, gerando compromissos oficiais através de documentos e promovendo ações constantes de diálogos transversais e pautados no respeito à dignidade da vida humana em todas as suas formas.

Referências

G1. Estado de SP é o primeiro a atingir meta da OMS de 90% da população elegível vacinada contra a Covid-19, diz governo. São Paulo. Mar, 2022. Disponível em:

<<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2022/03/16/estado-de-sp-atinge-meta-de-90percent-da-populacao-elegivel-vacinada-contr-a-covid-19.ghtml>>. Acesso em: 27/03/2023.

HELM, J. **Recuperação e Modernização da Biblioteca Mário de Andrade / Piratininga Arquitetos Associados.** ArchDaily Brasil. Mar, 2012. Disponível em: <<https://www.archdaily.com.br/br/01-37814/recuperacao-e-modernizacao-da-biblioteca-mario-de-andrade-piratininga-arquitetos-associados>>. Acesso em: 25/03/2023.

SÃO PAULO. **Prefeito inaugura Hemeroteca e programa de modernização da Mário de Andrade é concluído.** Secretaria Municipal de Comunicação. Dez, 2012. Disponível em: <<https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/comunicacao/noticias/?p=108835>> Acesso em: 27/03/2023.

PATRIARCA, P. **Justiça condena homem a 2 anos de prisão por ofensas racistas e apologia ao nazismo em biblioteca de SP.** G1, São Paulo. Dez, 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2022/12/14/justica-condena-homem-a-2-anos-de-prisao-por-ofensas-racistas-e-apologia-ao-nazismo-em-biblioteca-de-sp.ghtml>>. Acesso em: 26/03/2023.