

THIAGO GUAIN TEIXEIRA¹

Plataforma digital para Direitos Humanos e Diversidade:

Criando um banco de boas práticas a partir do Selo de Direitos Humanos

Supervisora: Mariana Dian Agoston

Avaliadora: Juliana Helena Bonat

São Paulo

2025

¹ **Thiago Guain** é gestor público formado pela UFRJ. Mestre em Planejamento Urbano e Regional pelo IPPUR/UFRJ, atuou em projetos de inovação governamental, juventude e tecnologias urbanas. Tem experiência em gestão de comunicação, produção de conteúdo e políticas públicas, com passagens pela Prefeitura do Rio, Parque Tecnológico da UFRJ, Pró Pública Brasil e LabEspaço. Atualmente integra o grupo de pesquisa Rastro e é residente em Gestão Pública na Prefeitura de São Paulo.

RESUMO

Em um cenário de persistentes desigualdades e novas formas de exclusão, o Selo de Direitos Humanos e Diversidade da Prefeitura de São Paulo destaca-se como uma iniciativa relevante ao reconhecer e promover práticas institucionais comprometidas com a inclusão e a equidade. A criação do Banco de Boas Práticas, vinculado ao Selo, visa catalogar e disseminar experiências bem-sucedidas, facilitando a troca de conhecimentos entre organizações e promovendo a adoção de práticas exemplares. A categorização das práticas nos pilares "Proteger, Respeitar e Reparar", alinhados aos Princípios Orientadores da ONU, proporciona uma estrutura eficaz para análise e organização das iniciativas. Os principais resultados incluem o delineamento dos passos para a construção da plataforma digital e o fortalecimento da rede de organizações comprometidas com os direitos humanos e a diversidade.

Palavras-chave: Direitos humanos; Banco de Boas Práticas; Diversidade; Plataforma Digital; Redes de organizações.

SUMÁRIO

Introdução	4
Objetivo	8
Metodologia	9
Contexto	11
Estruturando boas práticas em direitos humanos e diversidade	16
Conclusões	20

INTRODUÇÃO

A **Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC)** de São Paulo foi instituída pela Lei Municipal nº 15.764, de 27 de maio de 2013, com o objetivo de consolidar e aprimorar as políticas públicas voltadas à promoção e defesa dos direitos humanos na cidade. Essa criação resultou da unificação das atribuições da antiga Secretaria Municipal de Participação e Parceria (SMPP), da Comissão Municipal de Direitos Humanos (CMDH) e do Secretário Especial de Direitos Humanos (SEDH), transferindo suas responsabilidades para a nova pasta. Posteriormente, a SMDHC foi reestruturada pelo Decreto nº 58.123, de 2018, visando aprimorar sua atuação e eficiência na gestão das políticas de direitos humanos no município.

A missão da SMDHC é promover e coordenar políticas públicas municipais em direitos humanos de forma transversal, participativa e respeitosa à diversidade, beneficiando especialmente as pessoas em situação de vulnerabilidade. Nesse cenário, a Secretaria desenvolve uma ampla gama de ações e programas que abrangem diversas áreas, desde a promoção da igualdade racial e de gênero até a proteção dos direitos da população LGBTQIA+, das pessoas migrantes, dos idosos e de outros grupos que frequentemente enfrentam discriminação e violações de direitos.

No contexto de suas atribuições, a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC) instituiu o Selo SP — atualmente denominado **Selo de Direitos Humanos e Diversidade** — pela Portaria nº 78, de 5 de junho de 2018, no âmbito do Programa de Metas da Cidade de São Paulo para o período de 2017-2020, durante a gestão do então prefeito Bruno Covas. Sua criação teve como referência iniciativas semelhantes às desenvolvidas em outras esferas governamentais, como o Selo Paulista da Diversidade, promovido pelo Governo do Estado de São Paulo, e o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, estabelecido pelo Governo Federal. Inspirado nessas experiências, o Selo foi concebido para reconhecer e estimular práticas voltadas à promoção da diversidade e ao fortalecimento da cidadania no município. Em sua origem, o programa tinha maior foco no setor empresarial, buscando engajar empresas no compromisso com os direitos humanos. Com o passar do tempo, no entanto, ampliou significativamente seu escopo, tornando-se uma rede diversa que articula organizações dos setores público, privado, terceiro setor e instituições de ensino.

O Selo passou por atualizações importantes em sua regulamentação, que consolidaram seu caráter intersetorial e seu alinhamento com os princípios da gestão pública voltada à equidade. O **Decreto nº 62.642, de 2 de agosto de 2023**, e a **Portaria SMDHC nº 74, de 11 de agosto de 2023**, estabeleceram novas diretrizes para a governança, os critérios de certificação e o fortalecimento da rede de organizações participantes, reafirmando o papel do Selo como uma política pública estratégica para a promoção dos direitos humanos e da diversidade na cidade de São Paulo. O Decreto nº 62.642/2023 estabelece o arcabouço legal e político para o Selo de Direitos Humanos e Diversidade, definindo seus princípios, estrutura de governança e diretrizes gerais. A Portaria SMDHC nº 74/2023, por sua vez, detalha os aspectos operacionais e os critérios específicos para a certificação, orientando a implementação prática do Selo.

Com periodicidade anual, a certificação tem como principal objetivo reconhecer iniciativas que promovam a inclusão e consolidem a diversidade como um valor essencial em suas organizações. A base conceitual do programa se apoia em duas premissas fundamentais estabelecidas pela SMDHC. A primeira destaca a importância de que a diversidade seja incorporada como um princípio estruturante dentro das organizações, não apenas como um diferencial, mas como parte essencial de sua responsabilidade social. A segunda premissa sustenta que o reconhecimento público é um instrumento eficaz para incentivar a adoção de práticas de valorização da diversidade e promoção dos direitos humanos, estimulando um ciclo contínuo de inovação e engajamento institucional.

O processo de certificação ocorre por meio de um edital público, no qual empresas privadas, órgãos públicos, organizações do terceiro setor e entidades da economia mista podem inscrever suas iniciativas, sejam elas ações, projetos, programas ou políticas institucionais. As propostas submetidas são avaliadas por uma Comissão de Avaliação, definida pela SMDHC, que analisa critérios como objetivos, resultados, impacto social, inovação e sustentabilidade. Dessa forma, o Selo não apenas reconhece iniciativas exemplares, mas também fomenta um ambiente de aprendizado e troca de experiências.

O Selo é executado pela Coordenadoria de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos (CPDDH)², que é responsável pela elaboração do edital, organização da avaliação das iniciativas, execução da cerimônia de premiação e gestão da rede do Selo, que se forma ao final de cada edição com as iniciativas premiadas. Após a premiação, CPDDH coordena a **Rede do Selo**, promovendo espaços de formação e troca de experiências entre as entidades certificadas. Esses encontros, realizados de forma online e presencial, são mediados por convidados e visam fortalecer as práticas de promoção dos direitos humanos e diversidade, incentivando a colaboração e o compartilhamento de conhecimentos entre as organizações.

Nas últimas edições, a Rede tem se caracterizado por uma abordagem que combina encontros online e presenciais, buscando otimizar a participação nas atividades. Essa flexibilidade permite que as organizações, muitas vezes com agendas complexas, se envolvam de forma mais ativa, ao mesmo tempo em que se preserva a importância do contato direto e da interação face a face. A promoção dos direitos humanos e da diversidade nas organizações tem sido um desafio constante no Brasil. Apesar dos avanços normativos e das políticas públicas adotadas nas últimas décadas, a implementação de boas práticas ainda enfrenta obstáculos, especialmente no setor privado e no terceiro setor.

Catalogar as práticas desenvolvidas pelas organizações que integram a Rede do Selo de Direitos Humanos e Diversidade pode contribuir significativamente para o mapeamento de formatos inovadores de promoção dos direitos humanos e da cidadania. Essa ação, inclusive, está prevista no Decreto nº 62.642/2023, que atribui à SMDHC a responsabilidade de organizar e manter o cadastro das iniciativas reconhecidas, com sua divulgação em sítio eletrônico oficial. Atualmente, esse cadastro é alimentado a partir das informações fornecidas pelos formulários de inscrição, mas é utilizado de forma restrita pela equipe técnica, sendo que o site público apresenta apenas dados parciais — como o nome da iniciativa, da organização e o grupo temático reconhecido — o que limita sua utilidade para fins de replicabilidade e formação de parcerias com outras organizações.

2

https://capital.sp.gov.br/web/direitos_humanos/promocao_e_defesa_dos_direitos_humanos/selo_direitos_humanos/

A concepção do Banco de Boas Práticas do Selo de Direitos Humanos e Diversidade está alinhada com referenciais teóricos e normativos que destacam a importância da sistematização e compartilhamento de conhecimentos em políticas públicas. Inspira-se em modelos de gestão do conhecimento em redes colaborativas, como os propostos por Wenger³ (1998) em comunidades de prática, e em diretrizes internacionais de direitos humanos, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. Além disso, dialoga com experiências bem-sucedidas de bancos de práticas, como o Banco de Tecnologias Sociais⁴ do Banco do Brasil e o Programa Cidades Sustentáveis⁵, que demonstram a eficácia da documentação e replicação de iniciativas exitosas.

Além disso, o Banco de Boas Práticas do Selo de Direitos Humanos e Diversidade pode ser uma ferramenta estratégica para as organizações reconhecidas, promovendo a disseminação de conhecimento e a ampliação do impacto coletivo. Ele pode funcionar como um repositório centralizado e acessível, reunindo práticas bem-sucedidas implementadas pelas organizações da Rede. Isso permite que os membros consultem o Banco para identificar abordagens eficazes já testadas, adaptando-as aos seus contextos específicos, otimizando recursos e acelerando processos de aprendizado.

O Banco de Boas Práticas surge como resposta direta às limitações identificadas, oferecendo uma plataforma centralizada que não apenas organiza as informações de forma estruturada, mas também as torna publicamente acessíveis e pesquisáveis. Ao padronizar a documentação das iniciativas — incluindo objetivos, metodologias, resultados e lições aprendidas —, o Banco resolve o problema da fragmentação de dados e amplia o potencial de replicação. Como impacto esperado, além de fortalecer a rede do Selo, a iniciativa servirá como insumo para políticas públicas, pesquisas acadêmicas e ações de *advocacy*, multiplicando o alcance das boas práticas certificadas e consolidando São Paulo como referência em direitos humanos e diversidade.

³ WENGER, Etienne. *Communities of practice: learning, meaning, and identity*. Cambridge: Cambridge University Press, 1998.

⁴ <https://transforma.fbb.org.br/>

⁵ <https://www.cidadessustentaveis.org.br/boas-praticas>

OBJETIVO

A presente proposta de criação do Banco de Boas Práticas em Direitos Humanos e Diversidade representa um avanço qualitativo no âmbito do Selo de Direitos Humanos e Diversidade da Prefeitura de São Paulo, configurando-se como uma ferramenta estratégica para a consolidação de uma política pública efetiva na promoção da equidade e inclusão social. Partindo do reconhecimento de que a mera certificação de boas práticas, embora valiosa, não garante por si só a ampliação do impacto social dessas iniciativas, o Banco se propõe a estabelecer um sistema integrado que permita transformar experiências isoladas em conhecimento coletivo e acessível.

Neste sentido, o Banco assume três funções centrais intimamente inter-relacionadas. Em primeiro lugar, constitui-se como um sistema de gestão do conhecimento especializado, cuja finalidade primordial é a documentação sistemática e a organização temática das iniciativas certificadas pelo Selo. Esta dimensão técnica envolve a criação de metodologias padronizadas para registro de informações, abrangendo desde a descrição detalhada das práticas até a mensuração de seus resultados, sempre com especial atenção aos aprendizados obtidos no processo de implementação. A inspiração no Banco de Tecnologias Sociais da Fundação Banco do Brasil não é casual, mas reflete a necessidade de adotar modelos já testados e validados de sistematização de experiências sociais.

Em segundo plano, mas não menos importante, o Banco se configura como uma plataforma de articulação de atores sociais, superando a atual fragmentação das iniciativas certificadas. Ao criar mecanismos de busca avançada e sistemas de conexão automática entre organizações com perfis complementares, a proposta visa fomentar uma dinâmica colaborativa que transcenda os limites do reconhecimento simbólico. Esta dimensão relacional do projeto é particularmente relevante quando consideramos que muitas das barreiras à efetivação dos direitos humanos decorrem justamente da falta de diálogo entre diferentes setores da sociedade.

Por fim, e talvez mais significativamente, o Banco se propõe a ser um instrumento de qualificação das políticas públicas, oferecendo aos gestores municipais um acervo de soluções testadas e avaliadas para desafios sociais complexos. Esta ambição requer não apenas a catalogação passiva de experiências,

mas o desenvolvimento de ferramentas analíticas que permitam extrair padrões e lições gerais a partir das práticas individuais. A criação de indicadores padronizados de impacto social e a elaboração de meta-análises temáticas representam componentes essenciais desta dimensão transformadora do projeto.

O diferencial estratégico desta proposta reside precisamente na capacidade de integrar estas três dimensões - técnica, relacional e política - em um sistema coeso. Diferentemente de bancos de dados convencionais, limitados à função de armazenamento de informações, o Banco de Boas Práticas aqui proposto se concebe como um organismo dinâmico, capaz não apenas de preservar a memória das iniciativas certificadas, mas de promover sua evolução contínua e ampliação de escala. Neste sentido, o projeto transcende sua função imediata de repositório para assumir um papel ativo na construção de uma cultura institucional verdadeiramente comprometida com os princípios da diversidade e dos direitos humanos.

METODOLOGIA

No ano de 2024, foram realizadas entrevistas com organizações participantes da 7ª edição do Selo de Direitos Humanos. As respostas das entrevistadas evidenciam o papel estratégico do Selo no fortalecimento institucional e na promoção da diversidade. As organizações reconhecem o Selo como uma ferramenta valiosa para ampliar a visibilidade e a credibilidade de suas iniciativas, tanto interna quanto externamente. Internamente, o reconhecimento contribui para engajar equipes, validar esforços e fortalecer a cultura organizacional. Externamente, funciona como uma chancela de qualidade, comparável a certificações oficiais, que facilita a captação de recursos, atrai patrocinadores e amplia as possibilidades de parcerias. Apesar desses impactos positivos, os participantes apontam a necessidade de aprimoramentos, sobretudo em relação à comunicação e ao fortalecimento da Rede do Selo. Entre as principais sugestões estão a criação de uma plataforma digital para divulgação das iniciativas, o aumento de encontros interativos entre organizações e o oferecimento de formações práticas e metodológicas. Há também uma demanda por maior flexibilidade e previsibilidade na comunicação institucional, considerando os desafios operacionais das organizações. Os resultados das entrevistas reforçam a importância da criação de um banco de práticas e de espaços estruturados de troca, como

instrumentos que potencializam o impacto coletivo da Rede e ampliam a difusão de boas práticas em direitos humanos.

A metodologia desenvolvida para a estruturação do Banco de Boas Práticas do Selo de Direitos Humanos e Diversidade foi construída a partir das escutas realizadas com as organizações participantes da Rede do Selo, refletindo seus desejos por maior visibilidade, troca de experiências e fortalecimento institucional. Em resposta às demandas levantadas — como a criação de uma plataforma que funcione como vitrine das práticas reconhecidas, o incentivo à formação de parcerias e a ampliação do acesso a conteúdos replicáveis — optou-se por uma abordagem qualitativa e aplicada. O objetivo central foi conceber um repositório acessível e funcional que favoreça a catalogação, disseminação e replicação de experiências bem-sucedidas em direitos humanos e diversidade, ampliando seu impacto na cidade de São Paulo.

A primeira etapa consistiu em uma revisão bibliográfica abrangente sobre modelos nacionais e internacionais de bancos de boas práticas. Esse estudo permitiu compreender diferentes formatos de sistematização e difusão de iniciativas, além de incorporar referências sobre gestão do conhecimento, tecnologias sociais, inovação social e avaliações institucionais sobre o Selo e políticas similares. Essa base foi essencial para definir os critérios de organização e os parâmetros de análise das iniciativas.

Na segunda etapa, foi realizado o mapeamento das iniciativas certificadas pelo Selo na edição de 2024, com foco na categorização das práticas, análise de seus impactos e desafios, e definição de critérios padronizados para sua documentação. Essa etapa teve como horizonte construir uma base sólida de informações para a futura plataforma.

A terceira etapa, ainda em curso, diz respeito ao desenvolvimento da plataforma digital do Banco. A construção da ferramenta será feita de forma colaborativa com as organizações da Rede do Selo, envolvendo parcerias técnicas para seu desenvolvimento e a catalogação das iniciativas selecionadas. A plataforma será responsiva e acessível, garantindo usabilidade ampla para diversos públicos.

Embora a proposta inicial previsse a entrega da plataforma em curto prazo, identificou-se a necessidade de um tempo maior para garantir sua robustez. Por isso, a prioridade atual é a categorização temática das práticas com base em marcos internacionais de direitos humanos, assegurando alinhamento com padrões

reconhecidos e facilitando sua futura consulta por gestores públicos, organizações e pesquisadores.

O início da construção da plataforma está previsto para ocorrer em paralelo às ações da Rede do Selo, a partir de maio, contando com apoio institucional da Prefeitura de São Paulo. Embora a versão final não seja entregue imediatamente, o trabalho atual estabelecerá diretrizes sólidas para sua implementação futura, em consonância com o que determina o Decreto Municipal nº 62.642/2023, que atribui à SMDHC a responsabilidade de organizar e manter o cadastro das iniciativas contempladas pelo Selo.

CONTEXTO

Em um mundo marcado por rápidas transformações sociais, políticas e tecnológicas, os direitos humanos permanecem como pilares essenciais para a construção de sociedades justas e equitativas. Eles asseguram a dignidade, a liberdade e a igualdade de todos os indivíduos, independentemente de sua origem, gênero, orientação sexual ou condição socioeconômica. No entanto, a efetivação desses direitos enfrenta desafios significativos, especialmente em contextos onde desigualdades persistem e novas formas de exclusão emergem. Nesse cenário, iniciativas como o Selo de Direitos Humanos e Diversidade da cidade de São Paulo ganham relevância ao reconhecer e promover práticas institucionais comprometidas com a inclusão e a equidade. Para compreender plenamente a importância dessas ações contemporâneas, é fundamental revisitar a trajetória histórica dos direitos humanos, desde suas origens até sua consolidação como referência ética e jurídica global.

Os direitos humanos são universais, inalienáveis e garantidos a todas as pessoas, estando profundamente ligados à condição humana e às especificidades de grupos e indivíduos (DONNELLY, 2013; COMPARATO, 2015). Para Donnelly (2013), esses direitos não são apenas princípios abstratos, mas prerrogativas concretas que devem ser asseguradas e reivindicadas pela sociedade. A concepção atual de direitos humanos é resultado de um longo processo histórico de lutas e formulações jurídicas, como detalhado por Comparato (2015), que analisa o desenvolvimento dessas garantias ao longo da história constitucional de países como Inglaterra, França,

Estados Unidos, México e Alemanha. Esse processo ganha relevância global após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), culminando na Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, sob a égide da Organização das Nações Unidas (ONU).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1995) consolidou princípios fundamentais de liberdade, igualdade e fraternidade, inspirando-se na Revolução Francesa para conferir-lhes caráter normativo (COMPARATO, 2015). Desde então, esses direitos passaram a desempenhar um papel essencial no debate internacional sobre a proteção da dignidade humana e na formulação de mecanismos para prevenir e combater violações.

Com a intensificação da globalização, tornou-se evidente que a responsabilidade pela garantia dos direitos humanos não poderia ser atribuída exclusivamente aos Estados. Empresas passaram a ocupar um papel central na governança global (BARROS, 2018), sendo também agentes de violações, como observado em contextos como a ditadura chilena e o regime do apartheid (FEENEY, 2009). Segundo Feeney (2009), a partir dos anos 1970, a ONU começou a debater a responsabilização das empresas nesse campo, um processo marcado por tensões entre países do Norte Global, onde se localizam muitas das corporações envolvidas, e países do Sul Global, que frequentemente são palco de violações.

Diversas iniciativas foram criadas para alinhar práticas empresariais aos direitos humanos, como o Pacto Global (2000), os Princípios Orientadores em Negócios e Direitos Humanos (2011) e o United Nations Guiding Principles Reporting Framework (2015) (FEENEY, 2009; BARROS, 2018). No entanto, esses mecanismos têm sido criticados por sua natureza voluntária e pela falta de monitoramento eficaz, o que dificulta a responsabilização das empresas e o suporte às vítimas (DEVA & BILCHITZ, 2013; LÓPEZ, 2013; BARROS, 2018).

Embora as diretrizes da ONU forneçam orientações importantes, sua aplicabilidade tem sido limitada pela ausência de força normativa vinculante (MATHIS & MATHIS, 2012; FEENEY, 2009; DEVA & BILCHITZ, 2013; LÓPEZ, 2013; BARROS, 2018). Para compreender melhor essa dinâmica no contexto brasileiro, é fundamental analisar como essas diretrizes são incorporadas às políticas nacionais, estaduais e municipais, bem como os desafios enfrentados na responsabilização de empresas.

No Brasil, pesquisas têm abordado temas como violações empresariais durante a Ditadura Militar, impactos socioambientais e inclusão de grupos minoritários. Entretanto, há uma lacuna na literatura sobre o papel das certificações em boas práticas de direitos humanos.

Apesar de o Brasil ter formalmente reconhecido a proteção aos direitos humanos, sua implementação prática tem sido desafiadora, inclusive em períodos democráticos (GONZÁLEZ, 2010). A partir dos anos 1990, algumas políticas avançaram, com a criação dos Programas Nacionais de Direitos Humanos (PNDH) nos governos Fernando Henrique Cardoso e Lula, além do estabelecimento de ministérios voltados à igualdade racial e aos direitos humanos (GONZÁLEZ, 2010).

Outro marco foi a criação da Rede Brasil do Pacto Global em 2003, que segue as diretrizes da ONU. Em 2021, a rede contava com mais de 900 empresas brasileiras atuando em frentes como Direitos Humanos e Trabalho, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (PACTO GLOBAL, 2021). No entanto, Costa et al. (2016) indicam que quase metade dessas empresas falham em prestar contas, apresentando compromissos superficiais que sugerem um viés de marketing institucional e não de mudanças concretas.

A promoção dos direitos humanos no contexto empresarial enfrenta desafios significativos, especialmente no Brasil, onde muitas organizações ainda não incorporaram plenamente esses princípios em suas estratégias corporativas. Apesar de 70% das empresas brasileiras afirmarem possuir políticas específicas sobre direitos humanos, apenas 34% investem efetivamente em iniciativas relacionadas⁶. Além disso, a ausência de metas claras e a falta de capacitação adequada para funcionários e fornecedores contribuem para a superficialidade das ações⁷. Essa lacuna entre compromisso declarado e prática efetiva evidencia a necessidade de mecanismos mais robustos de monitoramento e responsabilização.

Diante deste cenário, em fevereiro de 2025, o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania apresentou o primeiro rascunho da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas (PNDHEMP), visando integrar práticas de respeito e proteção aos direitos humanos nas atividades empresariais. A proposta, estruturada em 18

⁶ https://www.leiaja.com/carreiras/2024/03/07/34-das-empresas-br-possuem-iniciativas-sobre-direitos-humanos-afirma-kpmg/?utm_source=chatgpt.com

⁷ https://cartadaindustria.firjan.com.br/publicacoes/direitos-humanos-nas-empresas?utm_source=chatgpt.com

artigos distribuídos por seis capítulos, abrange princípios e diretrizes, direitos das pessoas atingidas, deveres do Estado, responsabilidades das empresas, participação social e acesso à informação, além de implementação e monitoramento da política.

A elaboração da PNDHEMP foi conduzida por um Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) instituído pelo Decreto nº 11.772, de 9 de novembro de 2023, com a participação de 17 órgãos do Poder Executivo, incluindo a Advocacia-Geral da União e a Controladoria-Geral da União. O processo contou com ampla participação social, realizando 11 oitivas com especialistas e três audiências públicas focadas na escuta de pessoas atingidas por atividades empresariais.

Entre os aspectos mais relevantes da PNDHEMP, destacam-se a inclusão do princípio da centralidade do sofrimento da vítima, a previsão de responsabilidades empresariais na prevenção, reparação e promoção dos direitos humanos, e a disposição de modalidades de reparação integral alinhadas aos padrões estabelecidos pelo Sistema Interamericano de Direitos Humanos. A política busca, assim, estabelecer um marco normativo robusto para assegurar que as atividades empresariais sejam conduzidas em conformidade com os direitos humanos, promovendo um ambiente de negócios mais ético e responsável no Brasil.

A persistência de violações de direitos humanos no Brasil, mesmo diante de avanços políticos e iniciativas globais, evidencia a necessidade de estratégias eficazes para promover e proteger esses direitos. Nesse contexto, a criação do Banco de Boas Práticas em Direitos Humanos e Diversidade, vinculado ao Selo de Direitos Humanos e Diversidade da Prefeitura de São Paulo, surge como uma iniciativa relevante. Inspirado no Banco de Tecnologias Sociais do Banco do Brasil, o Banco de Boas Práticas visa reunir, divulgar e incentivar a replicação de experiências bem-sucedidas na promoção dos direitos humanos e da diversidade. Essa plataforma digital facilitará o intercâmbio de conhecimentos entre organizações certificadas pelo Selo, promovendo a adoção de práticas exemplares em diferentes contextos. No entanto, para que esses esforços sejam sustentáveis e amplamente difundidos, é fundamental a criação de canais de comunicação e espaços que cataloguem e compartilhem boas práticas, facilitando a troca de experiências e a replicação de iniciativas bem-sucedidas.

Esse trabalho inicial garantirá que as boas práticas sejam devidamente documentadas e organizadas, permitindo sua utilização por gestores públicos,

pesquisadores e organizações interessadas na replicação dessas experiências. A construção da plataforma contará com parcerias institucionais da Prefeitura e terá início junto com a Rede do Selo, prevista para maio. Devido ao tempo necessário para a organização da Rede, este trabalho não entregará a plataforma estruturada, mas deixará todos os passos delineados para sua construção adequada.

A prioridade é categorizar as temáticas das boas práticas de acordo com padrões internacionais de direitos humanos, alinhando-se aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU. Os três pilares desses Princípios — Proteger, Respeitar e Reparar — serão adaptados para analisar e organizar as iniciativas bem avaliadas no Banco de Boas Práticas:

- **Proteger:** Destacar práticas que contribuem para a proteção dos direitos humanos e da diversidade no município de São Paulo, incluindo iniciativas que previnem violações, promovem ambientes seguros e inclusivos, e fortalecem mecanismos de proteção existentes.
- **Respeitar:** Evidenciar práticas que demonstram respeito pelos direitos humanos e pela diversidade, integrando esses valores na cultura organizacional, políticas e operações das entidades.
- **Reparar:** Destacar práticas que abordam as consequências de desigualdades e discriminações, buscando remediar ou mitigar seus efeitos por meio de iniciativas de inclusão de grupos sub-representados, programas de ação afirmativa ou projetos que visam à justiça social e equidade

Ao categorizar as práticas do Selo dentro dessas áreas, o Banco pode oferecer uma visão mais abrangente de como diferentes organizações abordam os direitos humanos e a diversidade em suas iniciativas. Sua estrutura se baseará nos pilares adaptados de "Proteger, Respeitar e Reparar", categorizadas por áreas temáticas do Selo e níveis de maturidade (tempo de implementação das iniciativas). O processo de submissão será feito via um formulário detalhado, seguido por uma avaliação do Comitê Gestor do Selo de Direitos Humanos.

ESTRUTURANDO BOAS PRÁTICAS EM DIREITOS HUMANOS E DIVERSIDADE

A estruturação de um Banco de Boas Práticas em Direitos Humanos e Diversidade representa uma iniciativa estratégica para consolidar e disseminar experiências exitosas reconhecidas pelo Selo de Direitos Humanos e Diversidade. Esse repositório visa não apenas valorizar as ações já implementadas, mas também fomentar a troca de conhecimentos e a replicação de práticas eficazes entre organizações. Ao sistematizar essas boas práticas realizadas pelas iniciativas, o banco se torna uma ferramenta de promoção da cultura dos direitos humanos e da diversidade.

A seguir, apresento um passo a passo detalhado para a implementação desse banco, incorporando recomendações para garantir sua funcionalidade, acessibilidade e relevância contínua.

Passo a Passo para Implementação do Banco de Boas Práticas

Fase 1: Definição e Planejamento

1. Análise da Estrutura Atual de Cadastro:

- a. Avaliar o formato atual de coleta de dados, como planilhas utilizadas nas inscrições, para identificar como essas informações podem ser transformadas em categorias para apresentação das iniciativas.

2. Seleção da Plataforma de Hospedagem:

- a. Pesquisar e escolher uma plataforma adequada para hospedar o banco de boas práticas, considerando aspectos como custo, facilidade de uso, escalabilidade e suporte técnico. Opções podem incluir sistemas de gerenciamento de conteúdo (CMS) ou plataformas específicas para compartilhamento de boas práticas.

3. Definição do Formato da Plataforma:

- a. Decidir entre diferentes formatos, como um dashboard interativo ou um site dedicado, levando em conta a experiência do usuário e a facilidade de navegação.

4. **Implementação de Tags e Filtros:**

- a. Criar um sistema de tags e filtros que permita destacar características específicas das iniciativas, como "Quando foi implementada" ou "Grupo Temático", facilitando a busca e categorização das práticas.

5. **Desenvolvimento das Funcionalidades da Ferramenta:**

- a. Incluir um sistema de busca que permita aos usuários encontrar boas práticas com base em palavras-chave, localização geográfica e outros critérios relevantes.

6. **Elaboração do Formulário de Submissão:**

- a. Incluir campos abrangentes como Nome da Iniciativa, Organização, Grupo Temático, Objetivos, Descrição da Implementação, Resultados, Indicadores de Impacto, Desafios, Replicabilidade, Contato e Alinhamento com os ODS.
- b. Solicitar no formulário um passo a passo sobre como implementar a prática em contextos locais, facilitando a replicação por outras organizações.

7. **Definição dos Critérios de Elegibilidade e Avaliação Detalhados:**

- a. Para garantir a qualidade e a relevância das iniciativas cadastradas no Banco de Boas Práticas em Direitos Humanos e Diversidade, a avaliação será baseada nos critérios já utilizados pelo Selo de Direitos Humanos:
 - i. **Identificação do Desafio:** Clareza e pertinência do problema que motivou a iniciativa.
 - ii. **Objetivo:** Coerência entre o desafio identificado e os objetivos propostos.
 - iii. **Atividades:** Descrição detalhada das ações realizadas, sua organização e participação do público-alvo.
 - iv. **Resultados:** Evidências de impacto, indicadores de sucesso e métodos de verificação.

- v. **Inovação:** Originalidade na abordagem e potencial de replicabilidade em outros contextos.

Fase 2: Curadoria, Avaliação e Publicação

1. Realização da Curadoria e Avaliação das Submissões:

- a. Aplicar os critérios de elegibilidade e avaliação definidos.
- b. Garantir a clareza, precisão e relevância das informações submetidas, com a participação de uma Comissão de Avaliação especializada.

2. Elaboração das Páginas Dedicadas para Cada Iniciativa:

- a. Utilizar as informações do formulário de submissão para criar páginas individuais para cada iniciativa, seguindo uma estrutura padronizada que inclua:

- i. **Nome da Iniciativa**
- ii. **Nome da Organização**
- iii. **Anos de Certificação do Selo**
- iv. **Contatos da Iniciativa:** Endereço, E-mail, Site, Redes Sociais
- v. **ODS Relacionados à Iniciativa**
- vi. **Resumo da Iniciativa:** Breve descrição concisa da ação
- vii. **Atividades Desenvolvidas:** Detalhes das ações e etapas da iniciativa
- viii. **Descrição de Boas Práticas em Direitos Humanos:** Análise da iniciativa à luz dos pilares "Proteger, Respeitar e Reparar" e dos critérios estabelecidos para classificação das boas práticas.
- ix. **Inovação:** Aspectos inovadores da prática
- x. **Fotos da Iniciativa:** (se aplicável)
- xi. **Passo a Passo para Implementação:** Orientações detalhadas fornecidas pela organização para replicação da prática em outros contextos

3. Publicação das Iniciativas Aprovadas no Banco:

- a. Assegurar que todas as iniciativas aprovadas sejam publicadas de forma organizada e acessível na plataforma escolhida.

Fase 3: Promoção, Engajamento e Monitoramento Contínuo

1. Promoção do Banco de Boas Práticas:

- a. Divulgar amplamente o banco para a Rede do Selo, outras organizações, sociedade civil e público em geral, utilizando diversos canais de comunicação.

2. Fomento à Criação de Comunidade:

- a. Utilizar a plataforma para facilitar o contato e a troca de experiências entre organizações.
- b. Promover eventos online ou presenciais para discussão e compartilhamento de boas práticas.

3. Implementação de um Sistema de "Matchmaking" para Parcerias:

- a. Desenvolver uma funcionalidade que permita às organizações buscar e estabelecer parcerias, conectando entidades com expertise em áreas específicas e interesses comuns.

4. Monitoramento e Atualização Contínua:

- a. Estabelecer um processo contínuo de monitoramento e atualização das informações no banco, garantindo que as práticas permaneçam relevantes e atuais.
- b. Solicitar feedback dos usuários para aprimorar continuamente a plataforma e suas funcionalidades.

Ao seguir este plano detalhado, o Banco de Boas Práticas pode se tornar uma ferramenta eficaz para catalogar, disseminar e replicar experiências exitosas em direitos humanos e diversidade, ampliando seu impacto na Rede do Selo e na cidade de São Paulo.

A viabilidade de implementação do Banco de Boas Práticas em Direitos Humanos e Diversidade é reforçada pelo fato de que as informações necessárias para sua constituição já são coletadas durante o processo de inscrição das iniciativas no Selo. Além disso, as organizações reconhecidas assinam um Termo de

Compromisso⁸ que autoriza a utilização dessas informações para fins de divulgação e compartilhamento. Conforme estipulado no referido termo, as organizações autorizam a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania:

"Utilizar as informações sobre a iniciativa fornecidas na inscrição para que possa ser difundida e replicada; e inserir a iniciativa reconhecida no acervo de boas práticas do Selo de Direitos Humanos e Diversidade, que ficará disponível para o público em geral."⁹

Portanto, a estruturação do banco não apenas é viável, mas também está respaldada pelos procedimentos já existentes no âmbito do Selo, facilitando sua implementação e contribuindo para a ampliação do impacto das iniciativas reconhecidas.

CONCLUSÕES

A criação de um Banco de Boas Práticas em Direitos Humanos e Diversidade representa um avanço significativo na promoção e disseminação de iniciativas eficazes no campo dos direitos humanos. Este banco não apenas reconhece e valoriza ações bem-sucedidas, mas também serve como uma plataforma de aprendizado e inspiração para diversas organizações.

Para empresas, o banco oferece exemplos concretos de como integrar os princípios de direitos humanos em suas operações, indo além do cumprimento legal e adotando práticas que promovem a equidade e a inclusão. Organizações sociais, ONGs e coletivos podem utilizar o banco como uma fonte de estratégias comprovadas, adaptando e replicando iniciativas que se alinhem com suas missões e contextos específicos.

Além disso, o banco facilita a identificação de parceiros potenciais, promovendo a colaboração entre diferentes setores e fortalecendo redes de apoio mútuo. Ao centralizar informações sobre práticas bem-sucedidas, o banco contribui para a

⁸https://capital.sp.gov.br/web/direitos_humanos/w/promocao_e_defesa_dos_direitos_humanos/selo_di_reitos_humanos/279423?utm_source=chatgpt.com

⁹ https://www.sinesp.org.br/legislacao/saiu-no-doc-legislacao/19769-edital-n-004-2024-smdhc-cpddh-selo-de-direitos-humanos-e-diversidade-7-edicao-2024-2025-22-07-2024?utm_source=chatgpt.com

construção de uma cultura organizacional mais consciente e comprometida com os direitos humanos, incentivando a inovação e a melhoria contínua.

A implementação do Banco de Boas Práticas em Direitos Humanos e Diversidade representará um avanço significativo na promoção de políticas inclusivas e no fortalecimento da cidadania em São Paulo. Essa abordagem colaborativa e transparente está alinhada com os princípios estabelecidos pelo Selo de Direitos Humanos e Diversidade, instituído pelo Decreto Municipal ¹⁰nº 62.642/2023, que visa incentivar a adoção de políticas de inclusão e promoção dos direitos humanos na cidade.

Além disso, ao facilitar o acesso a práticas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, o banco contribui para que as organizações locais estejam em sintonia com os padrões internacionais de direitos humanos e responsabilidade social. Essa integração fortalece a posição de São Paulo como uma cidade comprometida com a equidade, a diversidade e a justiça social, promovendo um ambiente mais inclusivo e respeitoso para todos os seus habitantes.

¹⁰ https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-62642-de-2-de-agosto-de-2023?utm_source=chatgpt.com

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DONNELLY, Jack. **International Human Rights**. 2. ed. Boulder: Westview Press, 1998.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 6. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. [Pergamum](#)

FEENEY, Patricia. **Accountability for Human Rights Violations by Companies**. In: CLAPHAM, Andrew; GEARTY, Conor (Ed.). *Human Rights in the Private Sphere*. London: Routledge, 2009. p. 177–210.

BARROS, Carla. **Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades**. *Opinião Pública*, Campinas, v. 24, n. 1, p. 1–28, 2018. [SciELO Brasil](#)

DEVA, Surya; BILCHITZ, David. **Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?** Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

LÓPEZ, Carlos. **The 'Soft Law' Nature of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Consequences for the Implementation of the Principles and the Development of the Business and Human Rights Field**. In: DEVA, Surya; BILCHITZ, David (Ed.). *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?* Cambridge: Cambridge University Press, 2013. p. 117–139.

MATHIS, Adriana de Azevedo; MATHIS, Eduardo. **Responsabilidade Social Corporativa e Direitos Humanos: discursos e realidades**. *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 131–140, jan./jun. 2012. [SciELO Brasil](#)

GONZÁLEZ, Flávia Piovesan. **Direitos humanos e empresas: a responsabilidade social corporativa como instrumento de promoção dos direitos humanos**. *Revista Brasileira de Direitos Humanos*, Brasília, v. 6, n. 9, p. 7–28, 2010.

COSTA, Carla; et al. **Responsabilidade social corporativa e direitos humanos: um estudo sobre as práticas das empresas brasileiras**. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 20, n. 1, p. 1–22, 2016.

PACTO GLOBAL. **Empresas brasileiras no combate à violação de direitos humanos.** Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/empresas-brasileiras-no-combate-a-violacao-de-direitos-humanos/>. Acesso em: 15 abr. 2025.'

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Paris, 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas.** Brasília, 2025.

SÃO PAULO (Município). Lei nº 15.764, de 27 de maio de 2013. **Dispõe sobre a criação e alteração da estrutura organizacional das Secretarias Municipais** que especifica, cria a Subprefeitura de Sapopemba e institui a Gratificação pela Prestação de Serviços de Controladoria. Diário Oficial da Cidade de São Paulo, São Paulo, SP, 28 maio 2013. Disponível em: <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-15764-de-27-de-maio-de-2013>. Acesso em: 06 abr. 2025.

SÃO PAULO (Município). Decreto nº 58.123, de 8 de março de 2018. **Modifica parcialmente a estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania**, altera a lotação e a denominação dos cargos de provimento em comissão que especifica, transfere cargos de provimento em comissão entre órgãos e do Quadro Específico de Cargos de Provimento em Comissão, bem como modifica dispositivos do Decreto nº 58.079, de 24 de janeiro de 2018. Diário Oficial da Cidade de São Paulo, São Paulo, SP, 9 mar. 2018. Disponível em: <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-58123-de-8-de-marco-de-2018>. Acesso em: 06 abr. 2025.

SÃO PAULO (Município). Portaria SMDHC nº 78, de 5 de junho de 2018. **Dispõe sobre as regras e procedimentos do Selo Municipal de Direitos Humanos e Diversidade.** Diário Oficial da Cidade de São Paulo, São Paulo, SP, 6 jun. 2018. Disponível em: <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/portaria-secretaria-municipal-de-direitos-humanos-e-cidadania-smdhc-78-de-5-de-junho-de-2018>. Acesso em: 06 abr. 2025.

SÃO PAULO (Município). Decreto nº 62.642, de 2 de agosto de 2023. **Institui o Selo de Direitos Humanos e Diversidade**, destinado ao reconhecimento e fomento de iniciativas de inclusão e promoção dos direitos humanos e da diversidade. Diário Oficial da Cidade de São Paulo, São Paulo, SP, 3 ago. 2023. Disponível em: <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-62642-de-2-de-agosto-de-2023>.

Acesso em: 06 abr. 2025.

SÃO PAULO (Município). Portaria SMDHC nº 74, de 11 de agosto de 2023. **Dispõe sobre as regras e procedimentos do Selo de Direitos Humanos e Diversidade**. Diário Oficial da Cidade de São Paulo, São Paulo, SP, 12 ago. 2023. Disponível em: <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/portaria-secretaria-municipal-de-direitos-humanos-e-cidadania-smdhc-74-de-11-de-agosto-de-2023>. Acesso em: 06 abr. 2025.

SÃO PAULO (Município). Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania. **Edital nº 004/2024/SMDHC/CPDDH – Selo de Direitos Humanos e Diversidade – 7ª Edição 2024-2025**. Diário Oficial da Cidade de São Paulo, São Paulo, SP, 22 jul. 2024. Disponível em: <https://www.sinesp.org.br/legislacao/saiu-no-doc-legislacao/19769-edital-n-004-2024-smdhc-cpddh-selo-de-direitos-humanos-e-diversidade-7-edicao-2024-2025-22-07-2024>. Acesso em: 06 abr. 2025.

BRASIL. Presidência da República. *Decreto nº 9.094, de 17 de julho de 2017*. **Dispõe sobre a simplificação do atendimento prestado ao usuário dos serviços públicos**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 18 jul. 2017.

FUNDAÇÃO BANCO DO BRASIL. **Banco de Tecnologias Sociais**. Brasília, DF: Fundação Banco do Brasil, Disponível em: <https://www.fbb.org.br/pt-br/ra/conteudo/banco-de-tecnologias-sociais>. Acesso em: 15 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. [S.l.]: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 15 abr. 2025.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO. **Selo de Direitos Humanos e Diversidade**. São Paulo: Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, [2024]. Disponível em:

https://capital.sp.gov.br/web/direitos_humanos/promocao_e_defesa_dos_direitos_humanos/selo_direitos_humanos/. Acesso em: 07 abr. 2025.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **Governance for Youth, Trust and Intergenerational Justice: Fit for All Generations?** Paris: OECD Publishing, 2020. (OECD Public Governance Reviews). Disponível em: <https://doi.org/10.1787/c3e5cb8a-en>. Acesso em: 15 abr. 2025.

SILVA, S. F.; ALMEIDA, P. L. **Gestão do conhecimento e inovação em organizações do terceiro setor**. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 54, n. 3, p. 567–586, maio/jun. 2020.

PROGRAMA CIDADES SUSTENTÁVEIS. **Boas práticas**. Disponível em: <https://www.cidadessustentaveis.org.br/boas-praticas>. Acesso em: 15 abr. 2025.

CONSÓRCIO BRASIL CENTRAL. **Banco de boas práticas**. Disponível em: <http://www.brasilcentral.go.gov.br/boaspraticas/index.asp>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Ministério apresenta guia para promoção dos direitos humanos de agentes de segurança pública**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2022/eleicoes-2022-periodo-eleitoral/ministerio-apresenta-guia-para-promocao-dos-direitos-humanos-de-agentes-de-seguranca-publica>. Acesso em: 15 abr. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Banco de boas práticas – Infância e Juventude**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/infancia-e-juventude/banco-de-boas-praticas/>. Acesso em: 15 abr. 2025.

REDE DE AÇÃO POLÍTICA PELA SUSTENTABILIDADE (RAPS). **Boas práticas RAPS**. Disponível em: <https://www.raps.org.br/boas-praticas-raps/>. Acesso em: 15 abr. 2025.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS (CNM). **UniverCidades – Práticas**. Disponível em: https://univercidades.cnm.org.br/pratica_buscar.php. Acesso em: 15 abr. 2025.

LOS ANGELES DECLARATION. **O que é uma boa prática.** Disponível em: <https://losangelesdeclaration.com/pt-pt/boas-praticas/o-que-e-uma-boa-pratica>.

Acesso em: 15 abr. 2025.

POLITIZE!. **Equidade:** garantia dos direitos humanos no Brasil. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/garantia-dos-direitos-humanos-no-brasil/>.

Acesso em: 15 abr. 2025.

OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Boas práticas.** Disponível em: <https://www.observatoriodeseguranca.org/boas-praticas/#tab-boasprtcas>. Acesso

em: 15 abr. 2025.

GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ. **Boas Práticas ODS.** Disponível em: <https://www.boaspraticasods.pr.gov.br/>. Acesso em: 15 abr. 2025.

JOTA. **Direitos humanos:** desafios e oportunidades para empresas. Disponível em: <https://www.jota.info/artigos/direitos-humanos-desafios-oportunidades-empresas>.

Acesso em: 15 abr. 2025.

CARTA DA INDÚSTRIA. **Direitos humanos nas empresas.** Disponível em: https://cartadaindustria.firjan.com.br/publicacoes/direitos-humanos-nas-empresas?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 15 abr. 2025.

LEIAJA. **34% das empresas brasileiras possuem iniciativas sobre direitos humanos,** afirma KPMG. Disponível em: https://www.leiaja.com/carreiras/2024/03/07/34-das-empresas-br-possuem-iniciativas-sobre-direitos-humanos-afirma-kpmg/?utm_source=chatgpt.com. Acesso

em: 15 abr. 2025.