

01-0121/2006

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO
SUBSECRETARIA DE APOIO LEGISLATIVO - SGP2
SISTEMA DE APOIO AO PROCESSO LEGISLATIVO

PROJETO DE LEI

01 - 0121 / 2006

DE

2006

MATÉRIA LEGISLATIVA:

PL

01 - 0121 / 2006

DE

24/02/2006

PROMOVENTE:

VEREADOR

CLAUDETE ALVES

E M E N T A:

cria o programa de incentivo à diversidade racial nas
empresas sediadas no município de São Paulo e dá outras
providências.

CNC Solutions
Tipo: Processo Legislativo
7/1/2011 10:47:17

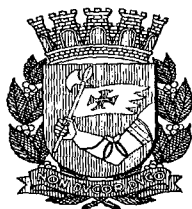
00000056429-06



ARQUIVADO EM 23/01/2009

Viviane

CHEFE DE SEÇÃO
VIVIANE FERREIRA PÓ
Supervisora
SGP-33



Folha nº 01 do proc.
Nº 121 de 06

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO
31º GV - Gabinete da Vereadora

LIDO HOJE
AS COMISSÕES D 08 MAR 2006

Claudete Alves - PT/SP
Finanças e Orçamento

[Signature]

SI NTE

PROJETO DE LEI N.º 01 - PL
01- 0121/2006

08 MAR 2006
SGP.42

Cria o Programa de Incentivo à Diversidade Racial nas Empresas Sediadas no Município de São Paulo e dá outras providências.

A Câmara Municipal de São Paulo, **DECRETA**:

Art. 1.º - Para efeito do disposto no Decreto Federal n.º 4.886, de 20 de novembro de 2003, fica criado no município de São Paulo o Programa de Incentivo à Diversidade Racial nas Empresas aqui instaladas.

Art. 2.º - Constituem ações que deverão constar do programa, entre outras, as seguintes:

I - Realização de censo periódico, objetivando avaliar a evolução da prática de diversidade racial nas empresas.

II - Elaboração de um projeto de qualificação e requalificação da mão de obra voltado, prioritariamente, para pessoa negra.

III - Criação de um convênio de cooperação com a Delegacia Regional do Trabalho, visando fiscalizar a prática de discriminação quanto à contratação da mão de obra do negro.

IV - Viabilização de um projeto contendo peças publicitárias informativas sobre os direitos do negro no mercado de trabalho, com enfoque especial nas Leis que punem a discriminação na contratação e manutenção da mão de obra dos mesmos.

Art. 3.º - O programa mencionado no artigo anterior será desenvolvido pelo poder executivo.

Art. 4.º - Fica instituído o certificado de reconhecimento da empresa que pratica a diversidade racial no âmbito do município de São Paulo.

§ 1.º - O certificado mencionado no "caput" do presente artigo será conferido às empresas que contarem com no mínimo 30% de funcionários negros em todos os níveis hierárquicos do seu quadro funcional.

C.M.S.P. - SGP.2 - 24-Fev-2006-15:42-011102

100.406

Segue(m) juntado(s), nesta
data, documento(s) e folha de
infrascripto, referida nos nos
12/09/06
Ass:


Adelina Cicone

Assistente Parlamentar
Registro 100.406



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO
31ª GV – Gabinete da Vereadora Claudete Alves – PT/SP

Folha nº 01 do proc.
Nº 121 de 06

§ 2.º - O Poder Executivo adotará as medidas necessárias para receber as solicitações, assim como expedir o certificado.

§ 3.º - As empresas que obtiverem o certificado estarão autorizadas a divulgar este Título através de inserções publicitárias, impressos em geral e na embalagem de seus produtos.

§ 4.º - O certificado terá validade de 3 (três) anos, devendo ser realizada uma avaliação ao final deste período para que se verifique se as condições para a concessão do Título estão mantidas.

Art. 4.º - As despesas com a execução desta lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 5.º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões,


CLAUDETE ALVES
Vereadora



JUSTIFICATIVA

O Brasil, fora a Nigéria, é o País de maior população negra no mundo. Este quantitativo está diretamente ligado à questão de ter sido o ultimo no mundo a abolir a escravidão.

Infelizmente esta abolição não veio acompanhada de uma política pública que fizesse reparações aos danos físicos, psicológicos e financeiros impostos aos negros nos mais de 300 anos de escravidão. Pelo contrário, após a abolição foram criados mecanismos rígidos que impediam e impedem até hoje a mobilidade social do negro.

Nas décadas de 80 e 90, o Movimento Negro Brasileiro denunciava esta desigualdade. Porém hoje são os institutos de pesquisas sérios, como o IPEA, IBGE, PNUD, PNAD, dentre outros, que apontam este fosso entre os negros e brancos.

Essa diferença pode ser observada empiricamente nos meios de comunicação e no lugar que o negro ocupa no ranking educacional.

Mas é, sem dúvida alguma no mercado de trabalho o lugar onde o negro é vítima em potencial da prática do racismo, pois por trás do chamado **quesito de aparência** – que em sua essência significa ter pele clara – existe um modelo de profissionais a serem contratados.

Podemos constatar a materialização deste critério ao observarmos os profissionais que nos atendem nos bancos, nos shoppings e nas companhias aéreas.

A exclusão do afro-brasileiro tem sido debatida em diversas análises de natureza sociológica e antropológica, e é até mesmo constatável a partir da simples visualização de dados estatísticos (indicadores sócio-econômicos do IPEA, IBGE, PNUD – ONU, etc).

Algumas conclusões de relatórios das organizações acima citadas descrevem a clara posição de inferioridade do afro-brasileiro no mercado de trabalho e na educação. As análises estatísticas das relações raciais no Brasil ratificam o quanto o escravismo influenciou na estratificação social, sobretudo na concentração racial da riqueza.

Diante do exposto, conclamamos aos nobres pares o apoio para aprovação da presente proposição.



Câmara Municipal de São Paulo

SUBSECRETARIA DE APOIO LEGISLATIVO

Papel para informação, rubricado como folha nº 04

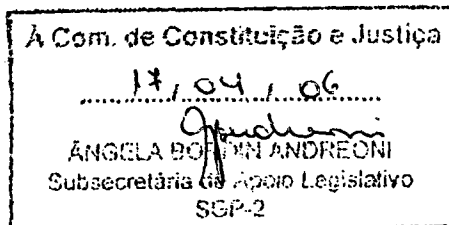
do processo n.º 01-121 de 20 06 12104 106 (a) Ed

Adelina C. Battochio
Assistente Parlamentar
Registro 100.406

Tendo em vista o disposto no art. 212, incisos III e IV do R.I., sobre o assunto
consta:

RES.5/98


Inácio Veiga
Supervisor de Contr. do Proc. Legislativo
SGP-22



RECEBIDO

Comissão de Constituição e Justiça

Em 18/04/06 às 16:00

[assinatura] RF 100452

NELSON TOLEDO
Assessor Parlamentar

Ao Nobre Vereador / À Nobre Vereadora

SONINHA

Para relatar.

Sala da Comissão de Constituição e Justiça.

Em: 18/05/06 [assinatura]

Presidente

Obs: o prazo para manifestação é de 8 dias, nos termos do § 3º, artigo 63 do R.I.

RECEBIDO NA ACJ-3

SUPERVISÃO DA ASSESSORIA TÉCNICA
JURÍDICA DO PROCESSO LEGISLATIVO

EM 30/05/06 às 17:00

POR [assinatura]

21/06/06 - 1530h

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Segue(m) (unidade(s)) nesta data documento(s) nº 05 e 06, o(s) [assinatura] em 11/08/06

COLABORADOR
R.E. 0801
Secretaria



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Folha nº 05 do proc.

nº 01-121 de 2006

Selange Rainone dos Santos

16 - PAR
16-0906/2006

2006 DA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA SOBRE O PROJETO DE LEI N.º 121/2006.

Trata-se de projeto de lei de autoria da Nobre Vereadora Claudete Alves, que visa criar o Programa de Incentivo à Diversidade Racial nas empresas sediadas no Município de São Paulo.

A proposta tem por base as diretrizes fixadas no Decreto Federal nº 4.886, de 20 de novembro de 2003, e elenca, em seu corpo, um rol de ações que deverão constar do programa, quais sejam, a realização de censo periódico, objetivando avaliar a evolução da prática de diversidade racial nas empresas; a elaboração de um projeto de qualificação e requalificação da mão de obra, voltado, prioritariamente, para pessoa negra; a criação de um convênio de cooperação com a Delegacia Regional do Trabalho, visando fiscalizar a prática de discriminação quanto à contratação da mão de obra do negro; e a viabilização de um projeto contendo peças publicitárias informativas sobre os direitos do negro no mercado de trabalho.

Prevê, ainda, o projeto, a criação de um certificado de reconhecimento da empresa que pratica a diversidade racial no âmbito do município de São Paulo.

Do ponto de vista jurídica, o projeto não encontra óbices à sua tramitação, senão vejamos.

Ao regulamentar a aplicação de diretrizes preconizadas em decreto federal, a proposta encontra amparo no artigo 30, II, da Constituição Federal, que dispõe o seguinte:

"Art. 30. Compete aos Municípios:

(...)

II –suplementar a legislação federal e a estadual no que couber;"

A Lei Orgânica do Município recepciona, em seu artigo 13, II, o dispositivo constitucional expresso no inciso II, do artigo 30, supracitado, atribuindo à Câmara Municipal a competência para legislar sobre assuntos de interesse local, senão vejamos:

"Art. 13 – Cabe à Câmara, com Sanção do Prefeito, não exigida esta para o específico no artigo 14, dispor sobre as matérias de competência do Município, especialmente:

(...)



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Folha nº 06 do proc.

nº 01-121 de 20 06

Solange Rainora dos Santos

RF. 10.801

**II - complementar a legislação federal e a estadual no
que couber;"**

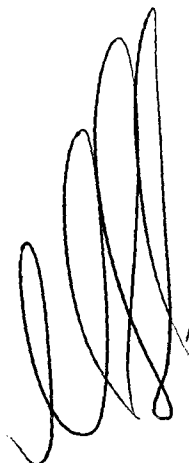
Pelo exposto, entendemos que o projeto de lei em tela encontra amplo amparo na Constituição Federal e na Lei Orgânica do Município, razão pela qual, manifestamo-nos pela

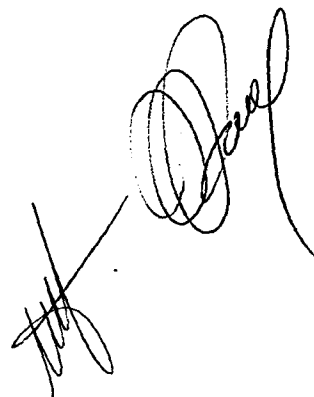
LEGALIDADE e CONSTITUCIONALIDADE

Sala da Comissão de Constituição e Justiça, em 09/8/06


SONINHA
Relatora









Publicação no DIÁRIO OFICIAL

de 11 08 06

Página 65 de 42

Contado

SOLANGE E. M. S. S. S.

Secretaria

A Douta Comissão de Trânsito,
Transporte e Atividade Econômica.

Em 11/8/06.

SOLANGE E. M. S. S. S.

Secretaria

Recibo de entrega de Trânsito,
Transporte e Atividade Econômica.

Em 11/08/06 às 17h.

EDUARDO VASCONCELLOS OLIVEIRA

RF 10.835

Secretário

Ao Rubricado de 07/08/06

DALTON SILVANO

14.08.06

Segue _____ juntado _____, nesta data

Documento _____ e papel de informação

Rubricado _____ sob folha _____ nº 07

Em 09/11/06.

EDUARDO VASCONCELLOS OLIVEIRA

RF 10.835

Secretário



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Folha nº	07	do	1
Processo nº	121/06		
Eduardo Vasconcellos Oliveira			
Reg. 10.825			

16 - PAR
16- 1574/2006

PARECER Nº

DA COMISSÃO DE TRÂNSITO, TRANSPORTE E
ATIVIDADE ECONÔMICA SOBRE O PROJETO DE LEI Nº 121/2006.

Projeto de autoria da nobre Vereadora Claudete Alves (PT) visa criar no Município de São Paulo, o Programa de Incentivo à Diversidade Racial, nas Empresas aqui instaladas.

O Programa terá como escopo a realização de censo periódico objetivando avaliar: a evolução da prática de diversidade racial nas empresas; projeto com enfoque para qualificação e requalificação de mão de obra voltado para a pessoa negra; fiscalizar a prática de discriminação quanto à contratação da mão de obra do negro por meio de um convênio de cooperação com a Delegacia Regional do Trabalho; viabilizar projeto contendo peças publicitárias informativas sobre o direito dos negros no mercado de trabalho, com enfoque nas leis que punem a discriminação na contratação e manutenção da mão de obra.

As empresas que praticarem a diversidade racial no âmbito do Município receberão o certificado de reconhecimento e para tanto deverão ter em seus quadros funcionais, no mínimo 30% (trinta por cento) de funcionários negros, em todos os níveis hierárquicos.

As empresas que se integrarem neste Programa e receberem o certificado serão autorizadas a divulgar este Título, através de inserções publicitárias, impressos em geral e na embalagem de seus produtos.

Justifica a autora que sem dúvida alguma, no mercado de trabalho o negro é vítima em potencial da prática do racismo e podemos constatar a materialização deste critério aos observarmos os profissionais que prestam atendimento nos bancos, shoppings e companhias aéreas.

Quanto aos aspectos atinentes a esta Comissão argumentamos que a propositura é oportuna e meritória, tendo em vista a sua atividade econômica que terá uma nova metodologia para atenuar o problema racial, prejudicial à sociedade como um todo.

Diante do exposto, favorável nosso parecer ao projeto apresentado.

Sala da Comissão de Trânsito, Transporte e Atividade Econômica, 09/11/06,

Presidente

Relator

Publicado no DIÁRIO OFICIAL
de 14, 11, 2006
página 238 coluna 22
Conferido: EDUARDO VASCONCELLOS OLIVEIRA
RF. 10.835
Secretário

À
Douta Comissão de FINANÇAS.
Em 14, 11, 06
EDUARDO VASCONCELLOS OLIVEIRA
RF. 10.835
Secretário

RECEBIDO NA COMISSÃO DE
FINANÇAS E ORÇAMENTO
14/11/06 às 15h00
Washington O. Viana
Assistente Parlamentar
Reg. 100.812

Ao Nobre Vereador / À Nobre Vereadora
Paulo Propello
Para relatar:
Sala da Comissão de Finanças e Orçamento.
Em: 23/11/06
Presidente
Obs: o prazo para manifestação é de 8 dias, nos
termos do § 3º, artigo 63 do R.I.

Pedido de vistas ao Vereador / à Vereadora
Paulo Propello
deferido em 14/03/07
Obs: o prazo para devolução é de 2 dias, nos
termos do § 4º, artigo 63 do R.I. 13/09/07

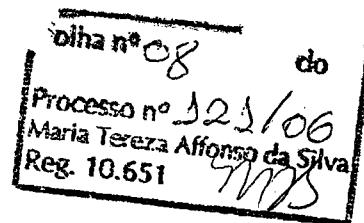
Pedido de vistas ao Vereador / à Vereadora
Nefimho
deferido em 26/09/07
Obs: o prazo para devolução é de 2 dias, nos
termos do § 4º, artigo 63 do R.I.

Segue em juncto a esta data
Documento a papel de informação
Rubricado sob folha nº
08 e 10 Em 31/03/08

Maria Tereza Affonso da Silva
Técnico Parlamentar



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**



Senhor Presidente da Comissão de Finanças e Orçamento:

Solicito de V.Exa. as providências cabíveis a fim de que o Executivo responda os seguintes quesitos sobre o Projeto de Lei nº 121/2006:

1º) Qual o impacto orçamentário/financeiro com a criação do programa proposto?

2º) A estrutura administrativa existente comporta as ações que, eventualmente, serão implementadas?

3º) Qual a opinião do Executivo sobre o presente projeto?

Ver. José Police Neto, em

Senhor Presidente:
Encaminho-lhe para as devidas providências.

Ver. Wadim Mutran
Presidente da Comissão
de Finanças e Orçamento

Autorizo o encaminhamento, nos termos do artigo 46, inciso VIII, do Regimento Interno.

Ver. Antonio Carlos Rodrigues
Presidente

São Paulo, 11 de março de 2008.

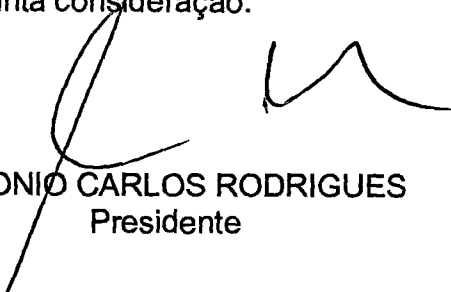
25 - OF-SGP15
25- 0052/2008

CÓPIA

Senhor Prefeito,

Em atenção ao requerido pela Douta Comissão de Finanças e Orçamento, e nos termos do art. 68 do Regimento Interno, encaminho a Vossa Excelência fotocópia do Projeto de Lei nº 121/06, de autoria da Vereadora Claudete Alves, que "cria o Programa de Incentivo à Diversidade Racial nas Empresas Sediadas no Município de São Paulo e dá outras providências" solicitando que nos envie subsídios para que a Comissão possa emitir parecer a respeito.

Valho-me da oportunidade para renovar a Vossa Excelência os meus protestos de elevado apreço e distinta consideração.



ANTONIO CARLOS RODRIGUES
Presidente

Anexo: fotocópias do PL nº 121/06 e do despacho da comissão solicitante.

A Sua Excelência o Senhor
Doutor Gilberto Kassab
Digníssimo Prefeito da Cidade de São Paulo.



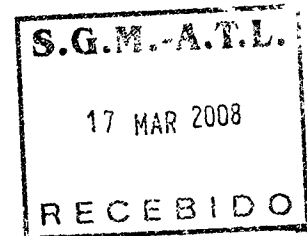
230878 30-10 - do
Processo nº 121/06
Mário Tenório Afonso da Silva

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

São Paulo, 12 de março de 2008.

Recebi Ofício SGP-15 nº 0052/2008, de 11/03/08, solicitando informações acerca do PL 121/06, de autoria da Ver. Claudete Alves, que "cria o Programa de Incentivo à Diversidade Racial nas Empresas Sediadas no Município de São Paulo e dá outras providências".

Anexo: cópia do PL 121/06 e do despacho da Comissão solicitante.



Elene Carvalho Pinha
RF: 558.453.9.00
SGM/ATL

Segue mc juntado 1, nesta data
Documento 1 e papel de informação
Rubricado 1 sob folha 1 nº 1
11 a 20 Em 19105 1981

MÁRIO SÉRGIO HORTA
RA 101086
SAC



Prefeitura do Município de São Paulo

São Paulo, 15 de maio de 2008

GABINETE DO PREFEITO

Ofício A. J. L. nº 184/08 - C

Ref.: Ofício SGP15 nº 0052/2008

Processo nº 2008-0.084.762-4

15 - DOCREC
15- 1842/2008

Senhor Presidente

Reportando-me ao ofício epigrafado, em atendimento ao pedido de subsídios da Comissão de Finanças e Orçamento, encaminho a Vossa Excelência cópia da manifestação da Secretaria Municipal do Trabalho acerca do Projeto de Lei nº 121/2006, de autoria da Vereadora Claudete Alves, que cria o Programa de Incentivo à Diversidade Racial nas Empresas Sediadas no Município de São Paulo.

Na oportunidade, renovo a Vossa Excelência meus protestos de apreço e consideração.


CLOVIS DE BARROS CARVALHO
Secretário do Governo Municipal

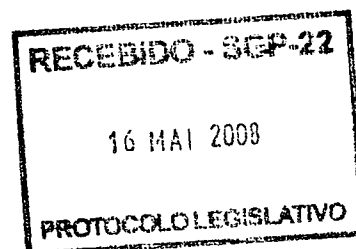
Ao

Excelentíssimo Senhor

ANTONIO CARLOS RODRIGUES

Digníssimo Presidente da Câmara Municipal de São Paulo


JAM/NLV/bam
Resp 121-06



A SGP-15
Em 16/05/08
ANGELA BORDIN ANDREONI
Secretária de Apoio Legislativo
SGP-2

RECEBIDO EM SGP-15

EM 19/05/08 - 15h

Carlos Roberto da Silva
Supervisor de Equipe - SGP-15

A dante G.F.O
SGP-15

Carlos Roberto da Silva
Supervisor de Equipe - SGP-15

Recebido

no CTO em

19-05-08

Quel

Pesquisa de Legislação Municipal

N° 47911

Voltar

Imprimir

Fo Busca no portal ☐ - 12 -
 do 23/06/2008 nº - 021706 + e2
 Mão Sérgio Horta
 RF 101.060
 Folha nº 17 do Proc
 nº 2008-0084.762-4
 Benedita Araújo de Moura
 AGP - SGM/ATL

DECRETO Nº 47.911, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2006

Institui o Selo Diversidade no Trabalho - Cidade de São Paulo como instrumento de fomento à superação da discriminação racial e de gênero no ambiente de trabalho.

GILBERTO KASSAB, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei.

CRETA:

CÓPIA

Art. 1º. Fica instituído o Selo Diversidade no Trabalho - Cidade de São Paulo, com a finalidade de fomentar a superação da discriminação racial e de gênero, valorizando e promovendo a diversidade no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. O modelo do Selo Diversidade no Trabalho - Cidade de São Paulo é o constante do Anexo Único deste decreto.

Art. 2º. O Selo ora instituído, de validade anual, será conferido a empresas, associações civis e entidades públicas, no ato da assinatura, perante a Secretaria Municipal do Trabalho, do Pacto pela Valorização e Promoção da Diversidade, documento do qual constarão, dentre outros, os seguintes compromissos:

I - de apresentação de diagnóstico censitário de gênero e raça do quadro de empregados, prestadores de serviço e quaisquer outros colaboradores, inclusive de mão-de-obra terceirizada, elaborado com a utilização de indicadores sociais divulgados pelo Instituto Ethos de Responsabilidade Social, pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados - SEADE ou por outros organismos oficialmente reconhecidos;

de apresentação de plano de trabalho, abrangendo o período de 1º de março a 31 de outubro do ano civil, que contenha as metas a serem alcançadas, seu respectivo cronograma e a forma para o enfrentamento das desigualdades constatadas.

§ 1º. As interessadas poderão firmar o Pacto pela Valorização e Promoção da Diversidade, bem como atender aos compromissos assumidos, até a data limite de 15 de fevereiro de cada ano, de forma conjunta ou separada.

§ 2º. Para a renovação da concessão do Selo, as interessadas deverão submeter à avaliação da Secretaria Municipal do Trabalho, a cada ano, na semana imediatamente posterior a 31 de outubro, relatório de resultados do plano de trabalho.

Art. 3º. Com as atribuições de gestão das questões atinentes ao Selo Diversidade no Trabalho - Cidade de São Paulo e de apoio às suas decisões, o Secretário Municipal do Trabalho constituirá, por portaria, Comitê de Gestão integrado, a seu critério, por até 9 (nove) membros, representantes do Poder Público e da sociedade civil organizada.

§ 1º. Os membros do Comitê, em sua primeira reunião, escolherão, dentre os seus integrantes, um coordenador e um secretário executivo, com mandato de 2 (dois) anos, que poderão ser reconduzidos por igual período.

§ 2º. Incumbe ao Comitê receber todos os documentos protocolados pelas empresas, associações civis e entidades públicas, manter sigilo sobre o seu conteúdo e zelar pela sua guarda e organização, devolvendo-os formalmente aos interessados, na hipótese de não-renovação do Selo.

nº 2008-0-084-162-4 13-
Benedito Filho de Moura
AGP - SGM/ATL 21/106

§ 3º. Além da matéria de natureza ordinária de acompanhamento e monitoramento do Selo, os requerimentos, representações e encaminhamentos em geral serão analisados pelo Comitê, recebendo parecer conclusivo, de caráter opinativo, antes de, em sendo o caso, serem submetidos ao Secretário.

§ 4º. O Comitê deverá promover a troca de experiências entre as empresas, associações civis e entidades públicas, bem assim apresentar, ao final de cada ano, parecer de avaliação do processo de implementação do Selo.

§ 5º. Para o desenvolvimento de seus trabalhos, o Comitê poderá contar com o assessoramento técnico de representantes indicados por organismos de reconhecida competência em políticas de diversidade, tais como a Organização Internacional do Trabalho - OIT, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE e a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados - SEADE.

Art. 5º. O Selo Diversidade no Trabalho - Cidade de São Paulo poderá ser divulgado pelas empresas, associações civis e entidades públicas a quem seja concedido, atuando como multiplicadoras dessa política pública de fomento à superação da discriminação racial e de gênero, valorizando e promovendo a diversidade no ambiente de trabalho.

Art. 6º. A Secretaria Municipal do Trabalho, na condição de responsável pelo Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego e Renda, de acordo com o Protocolo de Intenções celebrado com a União por intermédio da Secretaria de Políticas Para a Igualdade Racial e a Organização Internacional do Trabalho, expedirá as instruções complementares necessárias à implementação do disposto neste decreto.

Art. 7º. As despesas com a execução deste decreto correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

CÓPIA

Art. 8º. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 24 de novembro de 2006, 453º da fundação de São Paulo.

GILBERTO KASSAB, PREFEITO

GILMAR VIANA CONCEIÇÃO, Secretário Municipal do Trabalho

Publicado na Secretaria do Governo Municipal, em 24 de novembro de 2006.

ALOYSIO NUNES FERREIRA FILHO, Secretário do Governo Municipal

BS. QUADRO. VIDE DOC 25/11/06, PÁGINA 1

DECRETO Nº 47.911, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2006

REPÚBLICAÇÃO

Institui o Selo Diversidade no Trabalho - Cidade de São Paulo como instrumento de fomento à superação da discriminação racial e de gênero no ambiente de trabalho.

GILBERTO KASSAB, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei,

D E C R E T A:

Art. 1º. Fica instituído o Selo Diversidade no Trabalho - Cidade de São Paulo, com a finalidade de fomentar a superação da discriminação racial e de gênero, valorizando e promovendo a diversidade no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. O modelo do Selo Diversidade no Trabalho - Cidade de São Paulo é o constante do Anexo Único deste decreto.

Art. 2º. O Selo ora instituído, de validade anual, será conferido a empresas, associações civis e entidades públicas, no ato da assinatura, perante a Secretaria Municipal do Trabalho, do Pacto pela Valorização e Promoção da Diversidade, documento do qual constarão, dentre outros, os seguintes compromissos:

I - de apresentação de diagnóstico censitário de gênero e raça do quadro de empregados/prestadores de serviço e quaisquer outros colaboradores, inclusive de mão-de-obra terceirizada, elaborado com a utilização de indicadores sociais divulgados pelo Instituto Ethos de Responsabilidade Social, pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados - SEADE ou por outros organismos oficialmente reconhecidos;

II - de apresentação de plano de trabalho, abrangendo o período de 1º de março a 31 de outubro do ano civil, que contenha as metas a serem alcançadas, seu respectivo cronograma e a forma para o enfrentamento das desigualdades constatadas.

§ 1º. As interessadas poderão firmar o Pacto pela Valorização e Promoção da Diversidade, bem como atender aos compromissos assumidos, até a data limite de 15 de fevereiro de cada ano, de forma conjunta ou separada.

§ 2º. Para a renovação da concessão do Selo, as interessadas deverão submeter à avaliação da Secretaria Municipal do Trabalho, a cada ano, na semana imediatamente posterior a 31 de outubro, relatório de resultados do plano de trabalho.

Art. 3º. Com as atribuições de gestão das questões atinentes ao Selo Diversidade no Trabalho - Cidade de São Paulo e de apoio às suas decisões, o Secretário Municipal do Trabalho constituirá, por portaria, Comitê de Gestão Integrado, a seu critério, por até 9 (nove) membros, representantes do Poder Público e da sociedade civil organizada.

§ 1º. Os membros do Comitê, em sua primeira reunião, escolherão, dentre os seus integrantes, um coordenador e um secretário executivo, com mandato de 2 (dois) anos, que poderão ser reconduzidos por igual período.

§ 2º. Incumbe ao Comitê receber todos os documentos protocolados pelas empresas, associações civis e entidades públicas, manter sigilo sobre o seu conteúdo e zelar pela sua guarda e organização, devolvendo-os formalmente aos interessados, na hipótese de não-renovação do Selo.

§ 3º. Além da matéria de natureza ordinária de acompanhamento e monitoramento do Selo, os requerimentos, representações e encaminhamentos em geral serão analisados pelo Comitê, recebendo parecer conclusivo, de caráter opinativo, antes de, em sendo o caso, serem submetidos ao Secretário.

§ 4º. O Comitê deverá promover a troca de experiências entre as empresas, associações civis e entidades públicas, bem assim apresentar, ao final de cada ano, parecer de avaliação do processo de implementação do Selo.

§ 5º. Para o desenvolvimento de seus trabalhos, o Comitê poderá contar com o assessoramento técnico de representantes indicados por organismos de reconhecida competência em políticas de diversidade, tais como a Organização Internacional do Trabalho - OIT, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE e a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados - SEADE.

Art. 4º. O Selo Diversidade no Trabalho - Cidade de São Paulo poderá ser divulgado pelas empresas, associações civis e entidades públicas a quem seja concedido, atuando como multiplicadoras dessa política pública de fomento à superação da discriminação racial e de gênero, valorizando e promovendo a diversidade no ambiente de trabalho.

Art. 5º. A Secretaria Municipal do Trabalho, na condição de responsável pelo Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego e Ocupação, de acordo com o Protocolo de Intenções celebrado com a União por intermédio da Secretaria de Políticas Para a Igualdade Racial e a Organização Internacional do Trabalho, expedirá as instruções complementares necessárias à implementação do disposto neste decreto.

Art. 6º. As despesas com a execução deste decreto correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 7º. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 24 de novembro de 2006, 453º da fundação de São Paulo.

GILBERTO KASSAB, PREFEITO

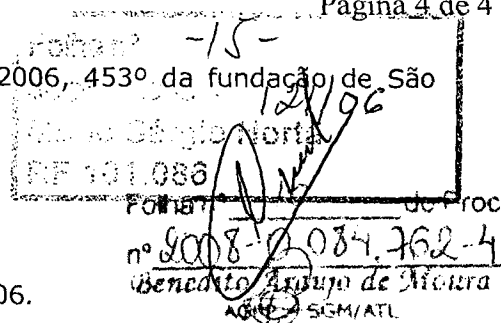
GILMAR VIANA CONCEIÇÃO, Secretário Municipal do Trabalho

Publicado na Secretaria do Governo Municipal, em 24 de novembro de 2006.

ALOYSIO NUNES FERREIRA FILHO, Secretário do Governo Municipal

QUADRO.VIDE DOC. 29/11/06, PÁGINA 7

OBS: Republicado por ter saído com incorreção na numeração dos artigos.



Voltar

Imprimir

CÓPIA

Folha nº 11 do Proc
nº 20080.084.762-4

Benedito Araújo de Moura
Folha nº - 16 AGOSTO SGM/ATL
do processo nº 121106
Mário Sérgio Horta
RF 121106
CÓPIA

Anexo único integrante do Decreto nº 47.911, de 24 de novembro de 2006

MODELO DO SELO DIVERSIDADE NO TRABALHO - CIDADE DE SÃO PAULO



121/06
Sérgio Motta
RF 101.086



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO
SECRETARIA MUNICIPAL DO TRABALHO

Do Processo nº 2008 – 0.084.762-4, em 08 de abril de 2008

D. A. Dóhul Veira dos Santos
RF: 747.356.0.00
Assessor Técnico
SMTRAB - CMA-Diversidade

Folha de informação nº 13

SMTRAB/GAB

Senhor Secretário,

CÓPIA

A Comissão Intersecretarial de Monitoramento e Gestão da Diversidade, implementa desde agosto de 2.006 o Selo Diversidade no Trabalho – Cidade de S. Paulo, iniciativa com a qual a Prefeitura de S. Paulo busca estimular empresas, entidades sindicais, instituições da sociedade e organizações do terceiro setor para que se comprometam com a superação da discriminação racial e de gênero no trabalho e valorizem e promovam a diversidade.

Todos os indicadores disponíveis evidenciam o fato de que, as discriminações racial e de gênero, são estruturantes da desigualdade social no país. Por essa razão, o enfrentamento e a superação dessas desigualdades são pré-condição indispensável para a construção de políticas públicas verdadeiramente inclusivas.

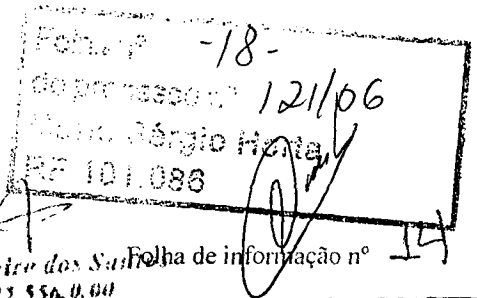
A primeira reunião ocorreu em 04 de agosto, com a presença de representantes do Instituto Ethos de Responsabilidade Social, parceiro desde a primeira hora da iniciativa. Posteriormente, em reunião no dia 31 de Agosto, ficaram definidas as bases conceituais e o instrumento de acesso ao Selo – o Pacto pela Valorização e Promoção da Diversidade de Gênero e Raça no Trabalho.

Uma vez aprovada a iniciativa com a participação de cerca de oitenta representantes de entidades de todos os setores da sociedade civil, a proposta do Pacto foi submetida à consulta pública durante todo o mês de setembro, ocorrendo a aprovação final em reunião não menos representativa, no dia 05/outubro p. passado.

Importante destacar que as bases conceituais do Selo e os compromissos estabelecidos no Pacto foram discutidos e aprovados, por intermédio de metodologia amplamente participativa, em que tomaram parte empresários, representantes de entidades sindicais e do terceiro setor.

Do Processo nº 2008 – 0.084.762-4, em 08 de abril de 2008

Dojibol Vieira dos Santos
RF: 747.356.0.00
Assessor Técnico
SMTAAB - CIM-Diversidade



CÓPIA

O Selo, como é de conhecimento e por orientação de V. Excia., pretende ser um mecanismo de estímulo a valorização e promoção da diversidade. Não será de reconhecimento e ou auditoria, o que poderia representar entraves à adesão das empresas e organizações. Por outro lado, tem a perspectiva de inclusão de todas as empresas e organizações, evitando-se enfoques que pudessem restringir a adesão de empresas e ou organizações que não tivessem iniciativas nesse sentido.

A proposta é que o processo de implementação do Selo seja acompanhado por um Comitê Quadripartite integrado por representantes do Poder Público, entidades empresariais, entidades sindicais e representantes do terceiro setor. Este, por sua vez, terá uma Comissão Técnica de assessoramento que pretendemos seja integrada por organismos como a OIT, Fundação Seade, DIEESE, entre outros.

Os dois principais compromissos a serem assumidos no Pacto são: 1) elaboração de Diagnóstico/Censo do quadro dos trabalhadores e colaboradores diretos, indiretos e/ou terceirizados quanto a gênero e raça, com a utilização de indicadores reconhecidos; 2 – elaboração de Plano de Ação para o enfrentamento das desigualdades encontradas, que deverá ser encaminhado ao Comitê de Acompanhamento.

Anualmente, o Comitê avaliará os Relatórios apresentados antes de dar parecer pela renovação ou não do Selo para cada exercício. Importante destacar que observamos o critério de evitar a publicização dos Relatórios, o que criaria para as empresas e organizações entraves de ordem jurídica, inviabilizando, em muitos casos, sua adesão.

Também estamos observando que, a partir do lançamento do Selo, seja estabelecido o prazo de 90 dias para o cumprimento dos dois primeiros compromissos do Pacto. Este período ficará aberto à adesão de quem não o fizer até o lançamento.

Com o Selo Diversidade Cidade de S. Paulo, a Secretaria do Trabalho está chamando a sociedade e os agentes da cadeia produtiva da cidade, a uma reflexão a respeito da diversidade como um valor, como um ativo; está, ademais, apostando na valorização de um novo paradigma em que o Poder Público passa a estimular valores imateriais, que também são parte do esforço para a edificação de uma cultura de respeito às diferenças e de paz.

Embora o Projeto de Lei 01-0121/2006, da digna vereadora Claudete Alves, se proponha a estabelecer mecanismos de promoção da diversidade, observa-se, na origem, concepção que destoa da adotada pelo Selo Diversidade, quando condiciona para concessão do "certificado de reconhecimento da empresa que pratica a diversidade racial no âmbito do município de S. Paulo", a exigência de que a mesma conte, no mínimo, com 30% de funcionários negros em todos os níveis hierárquicos do seu quadro funcional".

Formulário - 19 -
Data: 12/1/06
Assessor: Sérgio Horta
RF: 101.086

Do Processo nº 2008 – 0.084.762-4, em 08 de abril de 2008

Folha de informação nº 15
Dojival Vieira dos Santos
RF: 747.554.0.00
Assessor Técnico
SMTRAB - CIM-Diversidade

CÓPIA

Tal dispositivo, adota como critério, tema sobre o qual há muita polêmica e pouco consenso na sociedade, de vez que a adoção de cotas, embora seja hoje aceita por largos setores, ainda encontra fortes resistências em outros setores da sociedade, para quem o debate sobre a igualdade racial passa antes pelo amadurecimento em torno de ações afirmativas e pela própria valorização da diversidade, temas que não são necessariamente antagônicos, porém, muito específicos em cada contexto.

Quer nos parecer, portanto, que a concepção que embasa o Selo é mais ampla e busca trabalhar com o consenso possível, ou seja, a idéia, largamente aceita por amplos setores da sociedade, inclusive pelas entidades empresariais, de que a valorização da diversidade é, no momento presente, a estratégia adequada para fazer avançar políticas públicas para os segmentos sócio-racialmente discriminados da população brasileira, sem prejuízo de outras ações que não seriam, necessariamente, de responsabilidade do Poder Público.

A ampliação do Selo Diversidade, já adotado de forma embrionária no âmbito estadual, por decreto do Governador José Serra, com uma ampla campanha de comunicação, com o objetivo de sensibilizar as empresas e a opinião pública para a sua importância como instrumento de aprofundamento do conceito de responsabilidade social, quer nos parecer, seja a alternativa mais adequada para o Poder Público, ao invés da criação de mais uma Lei Municipal, que, a medida que trata do tema pelo viés da coerção, tende a, naturalmente, perder em eficácia.

À sua consideração.

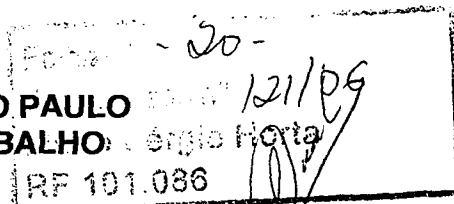
São Paulo, 08 de abril de 2008.

Atenciosamente,


Dojival Vieira dos Santos
Comissão Intersecretarial de
Monitoramento e Gestão da Diversidade
(CIM-Diversidade)
Presidente



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO
SECRETARIA MUNICIPAL DO TRABALHO
GABINETE



Folha de Informação nº 16

Do processo nº 2008 – 0.084.762-4.....em 16/04/2008.....

(a).....
Marina Albanese Silva
RF 737 717 7 00
Assistente Técnico II
PMSP/SMTRAB

INTERESSADO: Câmara Municipal de São Paulo

REF: Projeto de Lei nº 121/06, de autoria da Vereadora Claudete Alves que cria o Programa de Incentivo à Diversidade Racial nas Empresas Sediadas no Município de São Paulo e dá outras providências. Pedido de Subsídios. (Of. SGP. 15 nº 0052/08)

SGM/ATL

Senhora Assessora Especial

CÓPIA

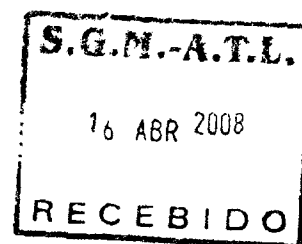
Em atenção ao requerido pela douta Assessora Especial do Gabinete do Prefeito, encaminho a análise e a manifestação do Presidente da Comissão Intersecretarial de Monitoramento e Gestão da Diversidade.

Nesta oportunidade, apresento os protestos de elevada estima e consideração.

SMTRAB G, 16 de abril de 2008.

Alexandre Artur Perroni
Chefe de Gabinete

AAP/mas



À SGP-33, PARA ARQUIVAMENTO nos
termos do artigo 275 do Regimento Interno.
São Paulo, 12/01/2009.

M.T.S.
Maria Tereza Affonso da Silva
Técnico Administrativo
RF 10.651

MFN: 71090

SECRETARIA DE DOCUMENTAÇÃO SUPERVISÃO DE ARQUIVO GERAL	
Proc. encerrado em	20
Arquivado em	23/01/09
O Func.º	Ubirajara PPT

UBIRAJARA DE F. PRESTES FILHO
CONSULTOR TÉCNICO - HISTÓRIA
RF. 11.215

Segue(m) Juntado(s), nesta data,
documento(s) rubricado(s) sob
nº 21-24 e folha de informação
sob nº 25.
11/03/09
Ubirajara

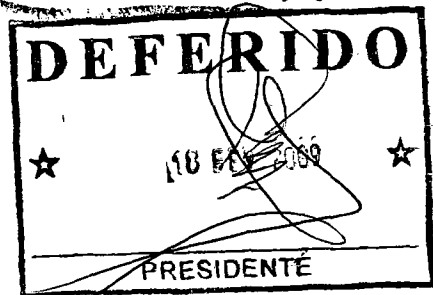
UBIRAJARA DE F. PRESTES FILHO
CONSULTOR TÉCNICO - HISTÓRIA
RF. 11.215



Câmara Municipal de São Paulo

Folha No 21 do proc.
No 01-121 do 06
O funcionário Unopre

UNILABADES PRESTES FILHO
CONSELHEIRO ECON. E FISC. TORIA
FF. 11.215



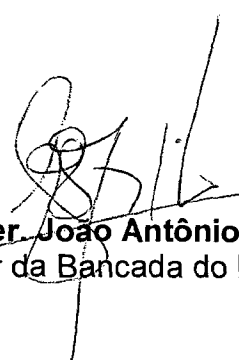
REQUERIMENTO "D" Nº

13 - RDS
13-00137/2009

REQUEIRO à Douta Mesa, na forma regimental (art. 223, XII combinado com o art. 275, § 2º), sejam desarquivados os Projetos de Lei de autoria dos ex-vereadores Beto Custódio, Carlos Neder, Claudete Alves e Paulo Fiorilo

Segue a **lista anexa**.

Sala das Sessões, em


Ver. João Antônio
Líder da Bancada do PT

19 FEB 2009



Relação dos Projetos para Desarquivamento
Bancada do PT

		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
BETO CUSTÓDIO		178	PLO 12	PR 31	24	559	PR 12	PR 14	115
		229	PR 29	425	103	723	PR 13	126	166
		299	289	461	229	825	PR 15	213	230
		334		511	237		PR 26	248	369
		377		568	261		PDL 64	253	370
				642	282		79	416	410
				883	283		186	511	
					291		297	512	
					368		348	554	
					378		374	673	
					379		375	774	
								775	
								849	
								850	
								851	
								852	
		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2007	2008
CARLOS NEDER	PLO 02/97	32/99	35/00	PR 11	02	06	133	PLO 05	PR 01
	PR 05/97	134/99	PDL	74	06	PR 32	273	PR 09	06
	PLO 05/97	167/99	41/00	76	52	PR 44	363	PR 10	PR 07
	36/97	222/99	83/00	94	128	52	392	PR 11	34
	40/97	278/99	108/00	296	150	135	496	PR 14	PDL 66
	49/97	526/99	330/00	675	316	198		PR 18	79
	67/97	572/99	356/00	710	388	433		PR 26	99
	68/97	595/99	410/00		607	434		235	144
	106/97				629	520		236	273
	121/97				636	543		237	297
	122/97				663	601		238	379
	228/97				714	692		280	438
	249/97					698		375	481
	252/97					727		381	606
	273/97					728		452	
	276/97					793		508	
	302/97					841		512	
	303/97					891		533	
	342/97					903		682	
	352/97							767	
	389/97							768	
	439/97							778	
	536/97							800	
	547/97							806	
	604/97							848	
	617/97								
	683/97								
	899/97								
	908/97								
	947/97								
	959/97								
	986/97								
	1011/97								
	1170/97								
	PR 03/98								
	PR 10/98								
	39/98								
	203/98								
	239/98								
	311/98								
	340/98								
	493/98								
	494/98								
	567/98								
	576/98								
	603/98								
	747/98								
	783/98								



UBIRAJARA DE F. PRESIDENTE
J. Inojara

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	581	09	PR 13	PDL 03	PLO 02	PR 12	PR 12
	591	PR 19	PR 14	PR 04	PR 07. 11	BLO 04	70
	618	PR 43	PR 15	PDL 04	PR 08	PR 05	77
	637	249	PR 19	13	PDL 09	PR 14	208
	638	294	PR 21	14	22	PR 27	209
	639	399	71	23	96	49	210
	640	401	79	24	97	64	397
	641	439	110	25	98	65	398
	642	440	147	26	99	66	399
	643	441	167	27	PDL 100	67	445
		442	198	26	101	68	496
		475	199	27	102	69	601
		476	200	28	103	70	602
		561	206	29	104	71	671
		566	281	30	105	72	682
		567	298	31	106	73	
		608	307	32	107	74	
		609	308	42	108	75	
		763	361	43	109	76	
		764	387	PDL 54	110	77	
		765	394	57	111	78	
		798	395	PDL 82	112	79	
		804	430	95	113	264	
		805	453	165	114	265	
		825	454	307	115	266	
		844	455	321	116	267	
		852	456	334	117	268	
		853	457	338	118	269	
		898	458	373	119	270	
		899	459	451	120	271	
		901	461	585	121	272	
			462	611	122	274	
			463	702	622	275	
			483	739	650	276	
			488	743	651	277	
				744	671	291	
				809	672	292	
				823	673	301	
				824		358	
						399	
						400	
						417	
						418	
						456	
						512	
						562	
						714	
						716	
						717	
						758	
						759	
						760	
						761	

CLAUDETE ALVES



UBIRAJARA DE F. PRESTES FILHO
CONSULTOR TÉCNICO - HISTÓRIA
RF. 11215

PAULO FIORILO						2005	2006	2007	2008
						PDL 07	01	04	PR 08
						PDL 08	PR 18	PLO 07	PR 11
						PDL 09	PDL 104	PR 14	74
						15	359	PR 21	151
						PDL 24	504	PR 28	195
						PDL 42	636	512	212
						236	699	584	213
						427		677	265
						471		690	277
						491		699	334
						581		708	360
						596		738	404
						598		744	425
						620			458
						695			508
						814			522
						815			559
									595



CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO

Papel para informação, rubricado como folha nº 25

do processo nº 01.121 de 2006 11 / 03 / 09 : (a) Ubirajara

UBIRAJARA DE F. PRESTES FILHO
CONSULTOR TÉCNICO - HISTÓRIA
RF. 11.215

À SGP.33 – Sra. Supervisora:

Solicito o desarquivamento do processo assinalado no requerimento retro para volta à tramitação.

64 / 03 / 2009


Ângela Bordin Andreoni

Secretária de Apoio Legislativo

SGP. 2

À SGP.2 - Senhora Secretária,

Conforme solicitado pelo RDS Nº 13 – 137 / 2009, segue o presente expediente, para volta à tramitação.

Atenciosamente

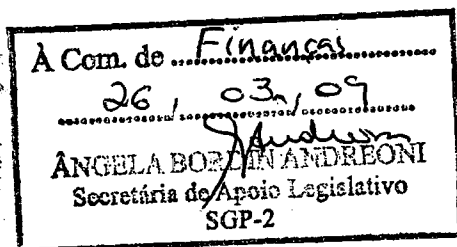
SGP.33 em, 11 de março de 2009.



Viviane Ferreira Pó

Supervisora Arquivo Geral

SGP.33



FIN
f

RECEBIDO NA COMISSÃO DE
FINANÇAS E ORÇAMENTO
21, 03, 09 às 14, 20

MÁRIO BÉRGIO MARTA
RF 101.886
Secretário

Ao Nobre Vereador / À Nobre Vereadora
Para relembrar:
Sala da Comissão de Finanças e Orçamento
Em: 14/04/2009
Obs: o prazo para manifestação é de 8 dias, nos termos do § 3º, artigo 63 do R.I.

Segue _____ juntado _____, nesta data
Documento _____ e papel de informação
Rubricado _____ sob folha _____ nº 26
Em 17/09/09

André Marcondes
Técnico Administrativo
RF 11.264



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

16 - PAR
16- 00918/2009

Folha nº 26 do proc.
nº 01-121 de 2006

André Marcon
RF 11264

**PARECER Nº DA COMISSÃO DE FINANÇAS E ORÇAMENTO SOBRE O
PROJETO DE LEI Nº 121/2006**

O presente projeto de lei, de autoria da nobre Vereadora Claudete Alves, visa criar, para efeito do disposto no Decreto Federal nº 4.886, de 20 de novembro de 2003 — que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial - PNPIR e dá outras providências —, o Programa de Incentivo à Diversidade Racial nas Empresas instaladas no Município de São Paulo. De acordo com a propositura, constituem ações que deverão constar do mencionado programa, entre outras:

I — realização de censo periódico, objetivando avaliar a evolução da prática de diversidade racial nas empresas;

II — elaboração de um projeto de qualificação e requalificação da mão-de-obra voltada, prioritariamente, à pessoa negra;

III — criação de um convênio de cooperação com a Delegacia Regional do Trabalho, visando fiscalizar a prática de discriminação quanto à contratação da mão-de-obra do negro;

IV — viabilização de um projeto contendo peças publicitárias informativas sobre os direitos do negro no mercado de trabalho, com enfoque especial nas leis que punem a discriminação na contratação e manutenção da mão de obra dos mesmos.

O projeto prevê ainda a instituição de certificado de reconhecimento da empresa que pratica a diversidade racial, que será conferido àquela com no mínimo 30% de funcionários negros em todos os níveis hierárquicos de seu quadro funcional.

Quanto ao aspecto financeiro, nada há a opor, visto que as despesas de sua execução serão cobertas por dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Favorável ao projeto, portanto, é o parecer.

Sala da Comissão de Finanças e Orçamento, em

16/09/2009

Ver. Wadih Mutran
Presidente

Ver. Antonio Donato
Relator

Ver. Adilson Vinadeu

Ver. Arselino Tatto

Ver. Aurélio Miguel

Ver. Floriano Pesaro

Ver. Gilson Barreto

17 - RELCOM
17- 00972/2009

Ver. Roberto Trípoli

Publicado no DIÁRIO OFICIAL
de 19/09/2009
pagina 161 coluna 02
Conferido: *[Signature]*

André Marcon
Técnico Administrativo
RF 11.264

A SGP-21
São Paulo, 21/09/09

André Marcon
Técnico Administrativo
RF 11.264

RECEBIDO SGP-21
Em 21.09.09
às _____ horas

[Signature]
Luzia de Almeida Leite
Supervisão de Apoio ao Plenário

2009/09/21

Segue(m) jun. _____ (s), nesta data,
documento(s) rubricado(s) sob nº(s)
_____ a _____ e rola de informação
sob nº 27. 02/01/13

[Signature]
Eduardo Akamine
Técnico Administrativo
RF 11.325 - SGP.21



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Papel para informação, rubricado como folha nº 27
do processo nº 121 de 2006, 02 / 01 / 2013 (a)

Eduardo Akemine
Técnico Administrativo
RF 11.325

À SGP-33

PARA ARQUIVAMENTO, face ao disposto no artigo 275, caput, do Regimento Interno.

São Paulo, 02/01/2013.

Jader Augusto Pimenta
Jader Augusto Pimenta
Supervisor - SGP.21
RF 10.860

MfN 71087
11/03/2009

SECRETARIA DE DOCUMENTAÇÃO SUPERVISÃO DE ARQUIVO GERAL
Requisitado em <u>11/03/2009</u>
Arquivado novamente em <u>17/01/2013</u>
Com <u>27</u> folhas. <i>EF</i>

Eduardo Flório Filho
RF 11.175 - SGP-33