DECRETO N° 45.090, DE 5 DE AGOSTO DE 2004

Regulamenta a sistemática para avaliação de desempenho dos servidores públicos da Administração Direta do Município de São Paulo, prevista no Título II da Lei n° 13.748, de 16 de janeiro de 2004.

MARTA SUPLICY, Prefeita do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por Lei,

D E C R E T A:

Art. 1º. A sistemática para avaliação de desempenho dos servidores públicos da Administração Direta do Município de São Paulo, prevista no Título II da Lei n° 13.748, de 16 de janeiro de 2004, fica regulamentada nos termos deste decreto.

Art. 2º. Serão avaliados, de acordo com o disposto no artigo 87 da Lei n° 13.748, de 2004, todos os servidores públicos municipais efetivos, admitidos e ocupantes de cargos de provimento em comissão da Administração Direta da Prefeitura do Município de São Paulo, exceto os ocupantes dos cargos de provimento em comissão de Secretário Municipal, Subprefeito e Chefe de Gabinete, bem como os contratados por tempo determinado na forma da Lei nº 10.793, de 21 de dezembro de 1989, e alterações.
Parágrafo único. Aos servidores efetivos ou admitidos, quando ocupantes dos cargos de Secretário Municipal, Subprefeito e Chefe de Gabinete, aplica-se, no que couber, o disposto nos incisos I e II do artigo 5º deste decreto.

DA COMPOSIÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 3º. A avaliação de desempenho é composta por duas dimensões, nos termos dos artigos 88 e 90 da Lei n° 13.748, de 2004, a saber:
I - dimensão de desempenho individual, composta por fatores individuais de desempenho;
II - dimensão de desempenho institucional, composta por:
a) resultado do trabalho decorrente do plano de trabalho e/ou metas;
b) fatores do trabalho em equipe;
c) avaliação do usuário;
d) avaliação das condições de trabalho.

DOS AVALIADOS

Art. 4º. Para fins do disposto no artigo 87 da Lei n° 13.748, de 2004, considera-se:
I - nível gerencial: o agrupamento de servidores que se encontrem no gerenciamento de equipe de trabalho, conforme previsto no artigo 32 deste decreto;
II - nível funcional: o agrupamento de servidores que não tenham outros servidores ou equipe de trabalho sob sua responsabilidade.
§ 1º. A avaliação deverá considerar o cargo ou função, a gestão de equipe e a unidade de trabalho na qual esteve o servidor em exercício nos 3 (três) meses que antecederem o fechamento do ciclo da avaliação de desempenho referido no artigo 28 deste decreto.
§ 2º. Na hipótese do servidor, no momento da avaliação, não contar com o tempo previsto no § 1º deste artigo, será ele avaliado com base na situação imediatamente anterior em que tenha permanecido por, pelo menos, 3 (três) meses.

Art. 5º. Os servidores afastados ou licenciados serão avaliados na seguinte conformidade:
I - tendo o servidor completado, pelo menos, 3 (três) meses de efetivo exercício no cargo, função ou gestão de equipe no ciclo da avaliação de desempenho, antes do seu afastamento ou licenciamento, deverá ser apurada a pontuação da dimensão individual, mediante a utilização dos instrumentais de avaliação de desempenho individual referidos no artigo 10 deste decreto;

II - na hipótese do servidor não ter completado, pelo menos, 3 (três) meses de efetivo exercício no cargo, função ou gestão de equipe no ciclo da avaliação de desempenho, antes do seu afastamento ou licenciamento, será considerada a maior pontuação obtida dentre as três últimas avaliações;
III - estando o servidor licenciado, por motivo de doença, na ocasião do fechamento do respectivo ciclo da avaliação de desempenho, aplicar-se-á o disposto no inciso II deste artigo.
Parágrafo único. As disposições deste artigo não se aplicam aos servidores que estiverem licenciados nos termos do artigo 153 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979.

Art. 6º. Os servidores que se encontrarem afastados para prestar serviços em Autarquia do Município de São Paulo poderão ser avaliados pelo respectivo órgão.
§ 1º. A avaliação dos servidores de que trata o "caput" deste artigo poderá se dar mediante a aplicação da sistemática de avaliação de desempenho regulamentada por este decreto.
§ 2º. Na hipótese do servidor afastado ser avaliado por sistemática diversa da ora estabelecida, aplica-se a ele, conforme o caso, o disposto nos incisos I e II do artigo 5º deste decreto.

DOS AVALIADORES

Art. 7º. Os servidores do nível gerencial, nos termos do disposto no artigo 92 da Lei n° 13.748, de 2004, serão avaliados, na dimensão individual, na seguinte conformidade:
I - por auto-avaliação;
II - pelo gestor imediato;
III - pelos integrantes da equipe de trabalho a ele subordinado.

Art. 8º. Os servidores do nível funcional, de acordo com disposto no artigo 93 da Lei n° 13.748, de 2004, serão avaliados, na dimensão individual, na seguinte conformidade:
I - por auto-avaliação;
II - pelo gestor imediato.

Art. 9º. Na dimensão institucional, em consonância com o artigo 95 da Lei n° 13.748, de 2004, os servidores serão avaliados na seguinte conformidade:
I - resultado do plano de trabalho e/ou metas: a pontuação corresponderá ao índice de execução das ações contempladas no plano de trabalho;
II - desempenho da equipe: a avaliação será feita pelos integrantes da respectiva equipe de trabalho, mediante consenso;
III - avaliação do usuário: será feita pelos usuários da respectiva unidade de trabalho;
IV - condições de trabalho: a avaliação será feita pelos integrantes da respectiva equipe de trabalho.

DA MENSURAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 10. Os fatores de avaliação de desempenho serão pontuados com valores numéricos inteiros de 1 (um) a 5 (cinco), sendo 1 (um) o menor e 5 (cinco) o maior valor, e, após, transformados em uma escala de 1000 (mil) pontos, nos termos dos artigos 91 e 94 da Lei n° 13.748, de 2004.
§ 1º. A dimensão individual corresponderá ao máximo de 600 (seiscentos) pontos ou 60% (sessenta por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 1000 (mil) pontos, na seguinte conformidade:
I - para o nível gerencial, de acordo com o artigo 92 da Lei n° 13.748, de 2004:
a) a auto-avaliação corresponderá ao máximo de 200 (duzentos) pontos ou 20% (vinte por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 1000 (mil) pontos;
b) a avaliação do gestor imediato corresponderá ao máximo de 200 (duzentos) pontos ou 20% (vinte por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 1000 (mil) pontos;
c) a avaliação da equipe de trabalho corresponderá ao máximo de 200 (duzentos) pontos ou 20% (vinte por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 1000 (mil) pontos;
II - para o nível funcional, nos termos do artigo 93 da Lei n° 13.748, de 2004:
a) a auto-avaliação corresponderá ao máximo de 300 (trezentos) pontos ou 30% (trinta por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 1000 (mil) pontos;

b) a avaliação do gestor imediato corresponderá ao máximo de 300 (trezentos) pontos ou 30% (trinta por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 1000 (mil) pontos.
§ 2º. A dimensão institucional corresponderá ao máximo de 400 (quatrocentos) pontos ou 40% (quarenta por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 1000 (mil) pontos, nos termos do artigo 95 da Lei n° 13.748, de 2004, na seguinte conformidade:
a) o resultado do plano de trabalho e/ou metas corresponderá ao máximo de 300 (trezentos) pontos ou 30% (trinta por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 1000 (mil) pontos;
b) o desempenho do trabalho em equipe corresponderá ao máximo de 50 (cinqüenta) pontos ou 5% (cinco por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 1000 (mil) pontos;
c) a avaliação do usuário corresponderá ao máximo de 50 (cinqüenta) pontos ou 5% (cinco por cento) do total máximo de pontos possíveis na escala de 1000 (mil) pontos;
d) a pontuação atribuída às condições de trabalho será utilizada como fator de correção, aplicado sobre a pontuação apurada na dimensão institucional como um todo, na conformidade dos critérios estabelecidos no § 1º do artigo 14 deste decreto.

Art. 11. Para a realização da avaliação de desempenho, serão utilizados instrumentais a serem definidos por portaria da Secretaria Municipal de Gestão Pública.

Art. 12. No desempenho individual, os servidores do nível gerencial serão avaliados a partir dos 12 (doze) fatores de desempenho, estabelecidos em portaria da Secretaria Municipal de Gestão Pública, com pontuação apurada na seguinte conformidade:
I - na auto-avaliação, poderá ser atribuída a cada fator a pontuação de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, totalizando um mínimo de 12 (doze) pontos e um máximo de 60 (sessenta) pontos;
II - na avaliação pelo gestor imediato, poderá ser atribuída a cada fator a pontuação de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, totalizando um mínimo de 12 (doze) pontos e um máximo de 60 (sessenta) pontos;
III - na avaliação pela equipe de trabalho, cada um dos integrantes da equipe poderá atribuir a cada fator a pontuação de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, totalizando um mínimo de 12 (doze) pontos e um máximo de 60 (sessenta) pontos.
Parágrafo único. A pontuação prevista no inciso III deste artigo será calculada pela média, dividindo-se o total de pontos atribuídos ao gestor pelo número de avaliadores.

Art. 13. No desempenho individual, os servidores do nível funcional serão avaliados a partir dos 10 (dez) fatores de desempenho estabelecidos em portaria da Secretaria Municipal de Gestão Pública, com pontuação apurada na seguinte conformidade:
I - na auto-avaliação, poderá ser atribuída a cada fator a pontuação de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, totalizando um mínimo de 10 (dez) pontos e um máximo de 50 (cinqüenta) pontos;
II - na avaliação pelo gestor imediato, poderá ser atribuída a cada fator a pontuação de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, totalizando um mínimo de 10 (dez) pontos e um máximo de 50 (cinqüenta) pontos.

Art. 14. No desempenho institucional, o resultado do trabalho será apurado pelo índice de execução das ações contempladas no plano de trabalho, atribuindo-se pontuação:
I - igual a 1 (um) para índice inferior a 20% (vinte por cento) do alcance das metas;
II - igual a 2 (dois) para índice igual ou superior a 20% (vinte por cento) e inferior a 40% (quarenta por cento) do alcance das metas;
III - igual a 3 (três) para índice igual ou superior a 40% (quarenta por cento) e inferior a 60% (sessenta por cento) do alcance das metas;
IV - igual a 4 (quatro) para índice igual ou superior a 60% (sessenta por cento) e inferior a 80% (oitenta por cento) do alcance das metas;
V - igual a 5 (cinco) para índice igual ou superior a 80% (oitenta por cento) do alcance das metas.

Art. 15. Os fatores de avaliação de desempenho, na sua dimensão institucional, serão apurados na seguinte conformidade:
I - o desempenho da equipe levará em consideração 4 (quatro) fatores, com valores numéricos inteiros de no mínimo 1 (um) e no máximo 5 (cinco) pontos para cada fator, totalizando um mínimo de 4

(quatro) e um máximo de 20 (vinte) pontos, a serem atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho, por consenso;
II - a avaliação do usuário levará em consideração 4 (quatro) fatores, com valores numéricos inteiros de no mínimo 1 (um) e no máximo 5 (cinco) pontos para cada fator, totalizando um mínimo de 4 (quatro) e um máximo de 20 (vinte) pontos;
III - a avaliação das condições de trabalho levará em consideração 7 (sete) fatores, com valores numéricos inteiros de no mínimo 1 (um) e no máximo 5 (cinco) pontos para cada fator, totalizando um mínimo de 7 (sete) e um máximo de 35 (trinta e cinco) pontos, a serem atribuídos, por consenso, pelos integrantes da equipe de trabalho.
Parágrafo único. O resultado da avaliação das condições de trabalho será aplicado como fator de correção da pontuação total apurada, elevando a pontuação da dimensão institucional, exceto quando:
I - a pontuação da dimensão institucional atingir a pontuação máxima possível, prevista no § 2º do artigo 10 deste decreto;
II - for atribuída a pontuação máxima possível às condições de trabalho.

DO PLANO DE TRABALHO E/OU METAS

Art. 16. Para os fins deste decreto, considera-se plano de trabalho e/ou metas o conjunto de ações que integram projetos ou processos, assim definidos:
I - projeto: conjunto de atividades inter-relacionadas para alcançar objetivos específicos, dentro de um período de tempo;
II - processo: atividades de manutenção da rotina de trabalho, integrantes do contexto do plano.

Art. 17. O plano de trabalho e/ou metas será elaborado e acompanhado pelo gestor da unidade de trabalho, com as respectivas equipes, no início do ciclo da avaliação de desempenho, podendo ser revisto em conformidade com os critérios e procedimentos a serem estabelecidos pela Secretaria Municipal de Gestão Pública.
Parágrafo único. As unidades de trabalho, para fins de avaliação de desempenho, serão definidas em portaria da Secretaria Municipal de Gestão Pública.

Art. 18. O plano de trabalho e/ou metas será validado e publicado no Diário Oficial do Município, como segue:
I - no âmbito das Subprefeituras, pelo Subprefeito, por proposta da respectiva Coordenadoria, em conjunto com a Secretaria a que se relaciona tecnicamente;
II - no âmbito das Secretarias, pelo Titular da Pasta, por proposta de cada Departamento ou equivalente.
§ 1º. Na hipótese de alguma ação não ser validada, deverá ela ser revista, discutida e ajustada com a unidade proponente.
§ 2º. O plano de trabalho e/ou metas deverá ser publicado no Diário Oficial do Município entre os meses de janeiro e fevereiro de cada ano, sendo republicado quando sofrer alterações.

Art. 19. O plano de trabalho e/ou metas deverá conter, no mínimo, a identificação:
I - da unidade responsável pela sua elaboração;
II - do gestor do plano de trabalho e/ou metas;
III - do plano de trabalho e/ou metas;
IV - das ações integrantes do plano de trabalho e/ou metas.

Art. 20. Considerar-se-á, na elaboração das ações, as demandas das respectivas unidades de trabalho, bem como as diretrizes institucionais, sendo cadastradas em sistema informatizado, em conformidade com os procedimentos a serem especificados em portaria da Secretaria Municipal de Gestão Pública.

Art. 21. As ações deverão conter, no mínimo:
I - a identificação da unidade de trabalho;

II - a identificação do gestor da ação;
III - a identificação dos componentes da equipe responsável pela ação;
IV - o nome e a codificação da ação;
V - o objetivo;
VI - a meta;
VII - o público alvo;
VIII - o cronograma de atividades ou etapas, contendo a descrição e as datas de início e término de cada atividade ou etapa.

Art. 22. Ao final do ciclo de avaliação de desempenho, será considerado, na apuração da pontuação do resultado do trabalho, o grau de atingimento das metas.
Parágrafo único. Na hipótese de alguma meta não ser atingida por razões externas à unidade gestora do plano de trabalho, poderá ela ser excluída da apuração da pontuação do resultado do trabalho, com a devida justificativa e aprovação do respectivo Subprefeito ou Secretário.

DA AVALIAÇÃO DO USUÁRIO

Art. 23. Para fins deste decreto, consideram-se:
I - usuários externos: as pessoas que utilizam os serviços prestados pela Prefeitura do Município de São Paulo;
II - usuários internos: aqueles que utilizam, na condição de servidores, os serviços prestados pelas unidades de trabalho da Prefeitura do Município de São Paulo.

Art. 24. As unidades de trabalho que prestam serviços diretamente aos usuários externos serão por estes avaliados periodicamente, segundo critérios a serem estabelecidos em portaria da Secretaria Municipal de Gestão Pública.

Art. 25. As unidades de trabalho que prestam serviços internos serão avaliadas pelos usuários internos, segundo critérios a serem estabelecidos em portaria da Secretaria Municipal de Gestão Pública.

DA AVALIAÇÃO DO TRABALHO EM EQUIPE

Art. 26. O desempenho da equipe será avaliado pela respectiva equipe, por consenso, nos termos do inciso II do artigo 9º e do inciso I do artigo 15, ambos deste decreto, mediante Fatores de Desempenho do Trabalho em Equipe, estabelecidos em portaria da Secretaria Municipal de Gestão Pública.
Parágrafo único. Para os fins deste título, entende-se por equipe de trabalho o menor agrupamento de servidores respondendo a um mesmo gestor imediato.

Art. 27. Caberá à equipe de trabalho:
I - realizar a avaliação do gestor imediato, nos termos do inciso III do artigo 7º deste decreto;
II - realizar sua auto-avaliação, por consenso, nos termos do inciso II do artigo 9º e do artigo 15, ambos deste decreto;
III - realizar a avaliação das condições de trabalho, nos termos do inciso IV do artigo 9º deste decreto.

DO CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 28 - O ciclo da avaliação de desempenho inicia-se em 1° de janeiro e finda em 31 de dezembro, compreendendo as seguintes etapas, em conformidade com os artigos 96 e 97 da Lei n° 13.748, de 2004:
I - estabelecimento de compromissos individuais de desempenho, firmados no início do ciclo entre o gestor e cada integrante da equipe;
II - estabelecimento de compromissos coletivos, firmados no início do ciclo entre o gestor e a equipe de trabalho, para a elaboração do plano de trabalho e/ou metas;
III - acompanhamento do desempenho individual e coletivo, sob orientação e supervisão do gestor, em todos os trabalhos desenvolvidos ao longo do ciclo;

IV - avaliação parcial, para fins de correções, mediante verificação dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho, que deverá ser efetuada no mês de julho do mesmo ano;
V - apuração das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho, de acordo com os critérios estabelecidos neste decreto, devendo se dar durante o mês de dezembro de cada ano;
VI - consolidação da pontuação final para tabulação de todas as pontuações individualizadas da avaliação de desempenho de cada unidade de trabalho e servidores avaliados, devendo se dar imediatamente após a apuração de que trata o inciso V deste artigo;
VII - publicação das pontuações no Diário Oficial do Município, observando procedimentos a serem definidos em portaria da Secretaria Municipal de Gestão Pública;
VIII - retorno aos avaliados, por meio de reuniões com os gestores, os servidores avaliados e as equipes de trabalho, visando discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 29. Compete à Secretaria Municipal de Gestão Pública:
I - empreender as ações necessárias à normatização e à operacionalização da sistemática de avaliação de desempenho regulamentada por este decreto;
II - promover, a partir dos resultados obtidos no ciclo da avaliação de desempenho, análises estatísticas, levantamentos e relatórios de informações gerenciais para divulgação;
III - revisar e alterar, sempre que necessário, os instrumentais de avaliação de desempenho, mediante discussões e debates ocorridos no âmbito do Sistema de Negociação Permanente - SINP;
IV - realizar, continuamente, estudos e projetos, visando aperfeiçoar os procedimentos pertinentes à sistemática da avaliação de desempenho, nos termos do artigo 98 da Lei nº 13.748, de 2004.

Art. 30. Caberá aos Secretários Municipais e Subprefeitos, em seus respectivos âmbitos de atuação:
I - estabelecer as diretrizes institucionais e orientar os gestores quanto à sua execução;
II - propiciar e apoiar as ações de capacitação profissional necessárias à aplicação da nova sistemática de avaliação de desempenho;
III - viabilizar a execução dos planos de trabalho e/ou metas estabelecidos pelas respectivas unidades de trabalho;
IV - analisar os resultados obtidos no processo de avaliação de desempenho, empreendendo ações de correção;
V - aplicar e fazer cumprir as diretrizes e procedimentos estabelecidos por este decreto;
VI - propiciar e estimular a capacitação e aperfeiçoamento profissional contínuos dos servidores, a partir das necessidades apontadas pelos resultados da avaliação de desempenho;
VII - estimular a melhoria contínua dos processos de trabalho e do desempenho dos servidores, visando a qualidade na prestação dos serviços públicos municipais.

Art. 31. Compete às Unidades de Recursos Humanos das Secretarias Municipais e às Supervisões de Gestão de Pessoas das Coordenadorias de Administração e Finanças das Subprefeituras, em seus respectivos âmbitos:
I - prestar suporte técnico para a operacionalização da sistemática de avaliação de desempenho;
II - contribuir para o processo de capacitação de avaliadores e avaliados;
III - criar canais de comunicação com as Unidades de Recursos Humanos de outras Secretarias Municipais e Supervisões de Gestão de Pessoas das Coordenadorias de Administração e Finanças de outras Subprefeituras;
IV - estabelecer interlocução com o Departamento de Recursos Humanos - DRH, da Secretaria Municipal de Gestão Pública;
V - analisar os resultados obtidos e promover as ações necessárias à melhoria do desempenho apurado no processo de avaliação de desempenho;
VI - subsidiar os respectivos Secretários e Subprefeitos na implementação das políticas afetas às suas esferas, bem como os estudos necessários ao aperfeiçoamento da sistemática de avaliação de

desempenho, coordenados pelo Departamento de Recursos Humanos - DRH, da Secretaria Municipal de Gestão Pública.

Art. 32. Caberá aos gestores, em seus respectivos âmbitos de atuação:
I - aplicar e fazer cumprir as diretrizes e procedimentos estabelecidos por este decreto;
II - orientar e apoiar as equipes de trabalho na execução do plano de trabalho e/ou metas;
III - promover a melhoria contínua do desempenho dos servidores;
IV - garantir aos avaliados o retorno dos resultados obtidos no processo de avaliação de desempenho;
V - incentivar a capacitação profissional dos servidores sob sua responsabilidade;
VI - incentivar e propiciar a realização do trabalho em equipe;
VII - participar dos programas de treinamento, visando ao aperfeiçoamento das funções de gestão de equipes e unidades de trabalho;
VIII - contribuir para a melhoria da sistemática de avaliação de desempenho.

Art. 33. Caberá aos servidores:
I - contribuir para a implementação da sistemática de avaliação de desempenho estabelecida por este decreto;
II - empreender esforços pessoais para melhorar continuamente o seu desempenho;
III - contribuir ativamente para melhorar o trabalho em equipe;
IV - colaborar para a melhoria contínua dos serviços prestados pelo Município de São Paulo;
V - buscar seu auto-desenvolvimento profissional e participar de programas de capacitação oferecidos pela Administração.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 34. Os procedimentos referentes à operacionalização da avaliação de desempenho, bem como a instituição dos respectivos instrumentais, serão estabelecidos em portaria da Secretaria Municipal de Gestão Pública, no prazo de 30 (trinta) dias da publicação deste decreto.
Parágrafo único. Os fatores estabelecidos nos instrumentais de avaliação de desempenho serão alterados sempre que necessário, por proposta do Departamento de Recursos Humanos - DRH da Secretaria Municipal de Gestão Pública, considerando os resultados obtidos no processo de avaliação de desempenho e ouvidas as Unidades de Recursos Humanos das Secretarias Municipais e as Supervisões de Gestão de Pessoas das Coordenadorias de Administração e Finanças das Subprefeituras.

Art. 35. As informações referentes à sistemática da avaliação de desempenho serão geridas pelos respectivos gestores e acompanhadas de forma global pela Secretaria Municipal de Gestão Pública, por meio de sistema informatizado.

Art. 36. As Autarquias do Município de São Paulo, em conjunto com as Secretarias a que estão vinculadas, deverão decidir sobre adoção da sistemática de avaliação de desempenho de que trata este decreto.

Art. 37. Os casos omissos serão resolvidos pela Secretaria Municipal de Gestão Pública, ouvidas as Unidades de Recursos Humanos das Secretarias Municipais e as Supervisões de Gestão de Pessoas das Coordenadorias de Administração e Finanças das Subprefeituras.

Art. 38. As despesas com a execução deste decreto correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 39. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 5 de agosto de 2004, 451º da fundação de São Paulo.
MARTA SUPLICY, PREFEITA

LUIZ TARCÍSIO TEIXEIRA FERREIRA, Secretário dos Negócios Jurídicos
LUÍS CARLOS FERNANDES AFONSO, Secretário de Finanças e Desenvolvimento Econômico
MÔNICA VALENTE, Secretária Municipal de Gestão pública
CARLOS ALBERTO ROLIM ZARATTINI, Secretário Municipal das Subprefeituras
Publicado na Secretaria do Governo Municipal, em 5 de agosto de 2004.
JILMAR AUGUSTINHO TATTO, Secretário do Governo Municipal

Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial da Cidade de São Paulo

Correlações

- COMUNICADO SECRETARIA MUN DE MODERNIZAÇÃO, GESTÃO E DESBUROCR/DRH Nº 13 DE 19 DE MARÇO DE 2008
- COMUNICADO SECRETARIA MUN DE MODERNIZAÇÃO, GESTÃO E DESBUROCR/DRH Nº 25 DE 5 DE MAIO DE 2007
- DECRETO Nº 46.519 DE 19 DE OUTUBRO DE 2005
- DECRETO Nº 48.670 DE 30 DE AGOSTO DE 2007
- DECRETO Nº 52.109 DE 31 DE JANEIRO DE 2011
- DECRETO Nº 52.117 DE 4 DE FEVEREIRO DE 2011
- DECRETO Nº 52.187 DE 16 DE MARÇO DE 2011
- DECRETO Nº 52.931 DE 18 DE JANEIRO DE 2012
- PORTARIA SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO PÚBLICA - SGP Nº 487 DE 17 DE DE-ZEMBRO DE 2004