mento, finanças, controles internos, contabilidade, auditoria, gestão, assistência técnica, administração e logística, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Regime Próprio de Previdência Social - RPPS, fazendo uso de equipamentos e recursos disponíveis para a sua consecução;

VI - desenvolver, acompanhar, executar e avaliar a execução do orçamento do Regime Próprio de Previdência Social - RPPS, bem como a elaboração de sua programação financeira, gerenciamento dos ativos e passivos, gestão de riscos e exercício do controle de suas contas bancárias, administração de seus haveres financeiros e mobiliários, gestão patrimonial e outras atividades autorizadas pela legislação;

VII - executar, sob supervisão, as tarefas de natureza acessória e complementar, em apoio às atividades de consultoria e assessoramento, bem como de acompanhamento e operacionalização dos expedientes relacionados com o atendimento a determinações judiciais e requisições de órgãos e entidades de fiscalização;

VIII - atuar de forma integrada com órgãos e entidades dos Poderes do Município e demais esferas de governo, em assuntos relacionados ao Regime Próprio de Previdência Social - RPPS, bem como na promoção da transparência e gestão fiscal responsável;

IX - realizar a capacitação e aperfeiçoamento dos servidores que atuam na área previdenciária do IPREM, da Administração Direta e Indireta, do Tribunal de Contas do Município de São Paulo – TCMSP e da Câmara Municipal de São Paulo – CMSP;

X - desenvolver outras atividades afins que lhe forem designadas pelos seus superiores.

Art. 94. Compete aos Técnicos de Gestão Previdenciária – TGP:

I - atender, orientar e informar os segurados, beneficiários, dependentes e munícipes de acordo com as diretrizes institucionais;

II - recepcionar, conferir e direcionar documentos para as áreas competentes;

III - exercer atividades internas e externas de suporte técnico e operacional relacionadas à gestão de benefícios previdenciários, recursos humanos, administração de bens de consumo e permanente, informática, contabilidade, administração patrimonial, financeira e orçamentária, bem como outras atividades relacionadas com a autarquia;

IV - desenvolver outras atividades afins que lhe forem designadas pelos seus superiores.

Seção III

Da Forma de Remuneração

Art. 95. Os cargos de Analista de Gestão Previdenciária – AGP, de Técnico de Gestão Previdenciária – TGP e os Cargos de Direção e Assessoramento – CDA terão a remuneração composta por uma parte fixa e outra variável.

I - parte fixa: compreende o valor do salário-base de acordo com a referência conforme o Anexo VI desta lei.

II - parte variável: compreende o valor do Prêmio pelo alcance das metas da Avaliação de Desempenho Institucional e Individual das Atividades Previdenciárias – ADIAP, conforme tabelas "A", "B", "C" e "D" do Anexo VII desta lei.

Art. 96. O salário base previsto para os Analistas de Gestão Previdenciária – AGP, Técnicos de Gestão Previdenciária – TGP e para Cargos de Direção e Assessoramento – CDA serão reajustados na mesma data e no mesmo percentual dos reajustes de vencimentos dos servidores municipais da Administração Direta, na forma da legislação vigente.

CAPÍTULO III

DO INGRESSO NAS CARREIRAS DE AGP E TGP

Art. 97. O ingresso nas carreiras de Analista de Gestão Previdenciária – AGP e de Técnico de Gestão Previdenciária – TGP, do Quadro dos Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP, observadas as exigências estabelecidas nos Anexos III e IV desta lei, dar-se-á na Categoria 1 do Nível I, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1° Será exigida comprovação de escolaridade de nível superior para os cargos de Analista de Gestão Previdenciária – AGP e de nível médio para os cargos de Técnico em Gestão Previdenciária – TGP.

§ 2° O concurso público para provimento dos cargos de Analista de Gestão Previdenciária – AGP poderá ser realizado por áreas de especialização, na forma estabelecida no respectivo edital de abertura do certame, de acordo com as necessidades do IPREM.

§ 3° Poderão ser realizados cursos de formação como etapa classificatória e/ou eliminatória dos concursos públicos para provimento dos cargos de Analista de Gestão Previdenciária – AGP e de Técnico de Gestão Previdenciária – TGP.

CAPÍTULO IV

DO AFASTAMENTO

Art. 98. O AGT e TGP poderão ser afastados do exercício do respectivo cargo, com ou sem prejuízo de vencimentos, na forma de regulamentação própria.

Art. 99. O afastamento previsto no § 1° do artigo 45 da Lei n° 8.989, de 29 de outubro de 1979, concedido aos servidores das carreiras de Analista de Gestão Previdenciária – AGP e de Técnico de Gestão Previdenciária – TGP, sem prejuízo da remuneração, não poderá exceder a 3% (três por cento) dos cargos providos de cada carreira.

§ 1º O afastamento previsto no "caput" deste artigo somente será admitido:

I - para o exercício dos cargos em comissão equivalentes aos cargos em comissão do Nível de Direção Superior previstos na Lei nº 15.509, de 15 de dezembro de 2011;

II - para o exercício de cargo de Ministro, Secretário de Estado, Secretário Municipal, Superintendente de Empresa Pública, Autarquia, Fundação ou Sociedade de Economia Mista ou equivalentes da União, dos Estados e de outros Municípios;

§ 2° Fica cessado automaticamente o afastamento ou cessão dos Analistas de Gestão Previdenciária – AGP e dos Técnicos de Gestão Previdenciária – TGP quando exonerados de cargo ou função em comissão em outro órgão ou entidade, inclusive do município de São Paulo.

§ 3º Caso a cessão ocorra com prejuízo da remuneração, a remuneração pelo exercício de cargo ou função em outros Órgãos ou entidades observará a legislação da entidade cessionária.

§ 4º A concessão de afastamento na forma deste artigo, quando no exercício de cargo em comissão no IPREM, implicará na imediata exoneração desse cargo.

CAPÍTULO V

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 100. O estágio probatório a que se refere o § 4º do artigo 41 da Constituição Federal, para os ocupantes dos cargos de Analista de Gestão Previdenciária – AGP e de Técnico de Gestão Previdenciária – TGP, observará o regulamento em vigor para os servidores municipais.

Art. 101. Para os fins de Estágio Probatório de que trata o "caput" deste artigo, consideram-se de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I - férias;

II - casamento, até 8 (oito) dias;

III - luto, pelo falecimento de cônjuge, companheiro, pais, irmãos e filhos, inclusive natimorto, até 8 (oito) dias;

IV - luto, pelo falecimento de padrasto, madrasta, avós, sogros e cunhados, até 2 (dois) dias;

V - faltas abonadas nos termos do parágrafo único do artigo 92 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979;

VI - exercício de cargos de provimento em comissão na Administração Direta, Autárquica ou Fundacional da Prefeitura do Município de São Paulo, cuja natureza das atividades esteja relacionada com as atribuições próprias do cargo efetivo titularizado pelo Analista de Gestão Previdenciária - AGP ou Técnico de Gestão Previdenciária – TGP;

VII - participação em cursos ou seminários relacionados com as atribuições próprias do cargo efetivo titularizado pelo servidor, a critério do Diretor Presidente do Instituto de Previdência Municipal de São Paulo;

VIII - Licença à gestante, licença-paternidade e a licença-adoção ou guarda, nos termos da Lei nº 16.396, de 25 de fevereiro de 2016.

Parágrafo único. Na hipótese de outros afastamentos não previstos neste artigo, ainda que considerados de efetivo exercício, ocorrerá a suspensão da contagem do período de efetivo exercício para fins de estágio probatório, que será retomada ao término do afastamento, quando o servidor reassumir as atribuições do cargo efetivo.

Art. 102. Fica permitida a ocupação dos cargos em comissão CDA do QPGP, de que trata esta lei, pelos titulares efetivos dos cargos de AGP e TGP, durante o período de estágio probatório, considerando a compatibilidade entre a natureza das atividades de ambos.

CAPÍTULO VI

DO DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS DE AGP E TGP

Art. 103. O desenvolvimento na carreira do servidor efetivo integrante do Quadro dos Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP dar-se-á por meio da progressão funcional e da promoção.

Art. 104. Progressão Funcional é a passagem do servidor efetivo integrante do Quadro dos Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP da Categoria em que se encontra para a Categoria imediatamente superior, dentro do mesmo Nível da respectiva carreira, em razão da apuração do tempo de efetivo exercício na categoria e resultado da avaliação de desempenho prevista nesta lei, nos moldes estabelecidos nos Anexos III e IV.

Parágrafo único. Para fins de progressão funcional, o servidor efetivo integrante do Quadro dos Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP deverá contar com tempo mínimo de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício em cada Categoria, exceto quando se tratar de progressão para a Categoria 2 do Nível I, que se dará automaticamente, após a confirmação do estágio probatório.

Art. 105. Promoção é a passagem do servidor efetivo integrante do Quadro dos Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP, na respectiva Carreira, da última categoria de um Nível para a primeira Categoria do Nível imediatamente superior, em razão do tempo mínimo de 18 (dezoito) meses exigidos na Categoria e do resultado das avaliações de desempenho prevista nesta lei, associado à apresentação de títulos, certificados de cursos e atividades, nos moldes estabelecidos nos Anexos III e IV.

Art. 106. Os critérios e procedimentos para a Progressão Funcional e a Promoção serão regulamentados por decreto.

Art. 107. Serão considerados de efetivo exercício, para fins de Progressão Funcional e Promoção, os afastamentos do serviço a que se refere o artigo 64 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, bem como, os concedidos em razão de licença-adoção, licença-paternidade, exercício de mandato de dirigente sindical e outros afastamentos assim considerados na forma da legislação específica.

CAPÍTULO VII

DAS VEDAÇÕES RELATIVAS AO EXERCÍCIO PROFISSIONAL

Art. 108. Além das vedações inerentes à sua qualidade de servidor público municipal, é vedado ao Analista de Gestão Previdenciária – AGP e ao Técnico de Gestão Previdenciária – TGP exercer, mesmo que em gozo de licença ou afastamento, com ou sem prejuízo de vencimentos, atividade remunerada potencialmente causadora de conflito de interesses com a administração pública e o regime previdenciário brasileiro, ressalvadas as seguintes exceções:

I - o exercício do magistério, assim consideradas as atividades de docência, coordenação e assessoramento educacionais em estabelecimento de ensino ou em instituição dedicada ao aperfeiçoamento profissional;

II - a participação em conselhos curadores, de administração ou fiscais, com ou sem remuneração, de fundações e autarquias do Município de São Paulo, das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como de quaisquer empresas em que o Município de São Paulo, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social.

Parágrafo único. O descumprimento do disposto no "caput" deste artigo sujeitará o servidor às penalidades previstas na Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO VIII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL E INSTITUCIONAL DAS ATIVIDADES PREVIDENCIÁRIAS - ADIAP E DO PRÊMIO PELO ALCANCE DE METAS

Art. 109. Fica instituída no âmbito do IPREM, de forma obrigatória e perene, a Avaliação de Desempenho Individual e Institucional das Atividades Previdenciárias – ADIAP do Município de São Paulo.

§ 1° A ADIAP se compõe da dimensão individual que visa a aferir o desempenho de cada servidor no exercício das atribuições do cargo ou função; e da institucional que visa a aferir o alcance das metas organizacionais, considerando a missão e os objetivos do IPREM, observadas as seguintes condições:

I - será realizada por ciclos de avaliação com periodicidade previamente definida em regulamento, considerando os registros mensais de acompanhamento das ações e atividades planejadas e realizadas; e

II - será utilizada como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional e de gestão e crescimento nas carreiras.

§ 2° As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato da Diretoria Executiva utilizando-se como parâmetros indicadores que visam a aferir a qualidade dos serviços relacionados às atividades do RPPS, podendo ser revistas, a qualquer tempo, ante a superveniência de fatores que venham a exercer influência significativa e direta na sua consecução.

§ 3° Para efeito de aferição a pontuação do mérito a ADIAP será contabilizada com limite máximo de 100 (cem) pontos, assim distribuídos:

I - até 20 (vinte) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual;

II - até 80 (oitenta) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

§ 4° Os parâmetros, tempo de duração dos ciclos e os critérios e procedimentos específicos da ADIAP serão estabelecidos em regulamento especifico.

§ 5° Todos os servidores do IPREM serão avaliados na ADIAP, ficando desobrigados de participar de qualquer outra avaliação de âmbito municipal, exceto a avaliação especial para fins de estágio probatório.

Art. 110. Fica instituído o Prêmio pelo Alcance de Metas da ADIAP, calculado mensalmente e pago anualmente, no mês de maio, aos servidores do Quadro dos Profissionais da Gestão Previdenciária – QPGP, e aos ocupantes do cargo ou função de Assistente de Gestão de Políticas Públicas – AGPP em efetivo exercício no IPREM.

§ 1° O Prêmio pelo Alcance das Metas da ADIAP será pago observando o limite máximo de 100 (cem) pontos, correspondendo cada ponto, em suas respectivas carreiras, ao valor estabelecido no Anexo VII desta lei, produzindo efeitos financeiros a partir data de promulgação desta lei, desde que cumpridas normas e disposições exigidas.

§ 2° Os valores a serem pagos a título de Prêmio pelo Alcance das Metas da ADIAP serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo VII desta lei, conforme cargo ocupado, posição na carreira e lotação no atendimento.

§ 3° Os profissionais ocupantes do cargo de Técnico de Gestão Previdenciária – TGP e Assistente de Gestão de Políticas Públicas – AGPP que realizam atendimento direto aos segurados e dependentes terão tabelas de pontuação específica, conforme Tabelas "C" e "F" do Anexo VI desta lei.

§ 4° O resultado do ciclo de avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do próximo ciclo de avaliação.

§ 5° O Prêmio pelo Alcance de Metas da ADIAP será pago mediante comprovada mensuração de resultados, feita por sistema auditável, informatizado e transparente, proporcionalmente ao alcance de metas individuais e institucionais, previamente publicado por ato do Diretor Presidente.

§ 6° Até que seja regulamentado o Prêmio pelo Alcance de Metas da ADIAP referido no "caput" deste artigo, e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, os servidores perceberão o prêmio em valor correspondente a 60% (sessenta por cento) da pontuação máxima do desempenho institucional.

§ 7° A partir da implantação das avaliações que considerem as condições específicas de exercício profissional, o prêmio será calculado e pago aos servidores multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo VII desta lei, conforme cargo ocupado, posição na carreira e lotação no atendimento.

§ 8° Os titulares dos cargos de provimento efetivo, quando investidos em cargo em comissão farão jus ao prêmio correspondente ao cargo ou função investido.

§ 9° Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, a última pontuação da ADIAP será aplicada sobre a tabela do seu cargo base, até que seja processada a próxima avaliação.

§ 10. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém empossado que tenha retornado de licença sem vencimento ou de cessão ou de outros afastamentos no decurso do ciclo de avaliação receberá o prêmio no valor correspondente ao do desempenho institucional.

§ 11. Não farão jus ao Prêmio pelo Alcance de Metas da ADIAP os servidores quando:

I - cedidos para outros órgãos ou entidades do próprio Município ou de outras esferas de governo;

II - afastados do serviço público;

III - estiverem em gozo de licença ou afastamento de qualquer natureza por período superior a 90 (noventa) dias, exceto licença maternidade e adoção;

IV - remunerados pelo regime de subsídio.

§ 12. O Prêmio pelo Alcance de Metas da ADIAP não poderá ser pago cumulativamente com qualquer outra gratificação de mesma natureza, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

§ 13. Incidirá contribuição previdenciária ao RPPS sobre o valor pago a título do Prêmio pelo Alcance de Metas da ADIAP.

§ 14. O Prêmio pelo Alcance de Metas da ADIAP em hipótese alguma se tornará permanente ou se incorporará à remuneração, aposentadoria ou pensões, exceto para as aposentadorias nos termos da EC 41/2003 – regra permanente, com cálculo pela média.

§ 15. Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição do Prêmio pelo Alcance de Metas da ADIAP referido no "caput" deste artigo serão estabelecidos por regulamento específico.

Art. 111. Os servidores da Administração Direta ou de outros órgãos ou entidades quando afastados para o IPREM poderão receber o Prêmio pelo Alcance de Metas da ADIAP, respeitadas as regras e compatibilidades estabelecidas nesta lei.

§ 1º O servidor de que trata o "caput" deste artigo participará da Avaliação de Desempenho Individual e Institucional das Atividades Previdenciárias – ADIAP.

§ 2º Nas situações em que o servidor de que trata este artigo receba qualquer verba por desempenho e ou produtividade na origem, caberá a ele a opção entre ela e o Prêmio pelo Alcance de Metas da ADIAP.

§ 3º A opção de que trata o § 2º deverá ser comunicada ao órgão de origem do servidor.

Art. 112. O Prêmio pelo Alcance de Metas da ADIAP previsto nesta lei poderá ser concedido aos servidores que realizam atividades previdenciárias das unidades de recursos humanos da Administração Municipal, mediante certificação e critérios a serem estabelecidos em regulamento.

CAPÍTULO IX

DOS CARGOS DE DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO DO QPGP

Art. 113. Os servidores municipais efetivos quando nomeados para Cargo de Direção e Assessoramento – CDA do IPREM receberão, além da remuneração prevista para o cargo efetivo que titularizam, o acréscimo previsto na Tabela C do Anexo VI desta lei.

§ 1° No caso de nomeação ou designação de Analista de Gestão Previdenciária – AGP e o Técnico de Gestão Previdenciária – TGP, para cargos em comissão de direção superior previstos nas Leis nº 15.401, de 06 de julho de 2011 e n° 15.509, de 15 de dezembro de 2011, e alterações posteriores, aplicar-se-á a forma de remuneração nelas instituídas.

§ 2° No caso previsto no parágrafo anterior, o servidor permanecerá vinculado ao Regime Próprio de Previdência Social – RPPS do Município de São Paulo, incidindo sua contribuição previdenciária exclusivamente sobre o valor de seu cargo base.

§ 3º O acréscimo relativo ao exercício de cargo de provimento em comissão poderá ser incluído na base de contribuição previdenciária, por opção expressa do servidor, nos termos nos termos dos §§ 2º e 4º, do artigo 1º da Lei nº 13.973, de 12 de maio de 2005.

Art. 114. A remuneração pelo exercício de cargo em Comissão de Direção e Assessoramento – CDA não se incorporará à remuneração do servidor efetivo e nem se tornará permanente, para quaisquer efeitos.

CAPÍTULO X

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 115. Os ocupantes dos cargos de Analistas de Gestão Previdenciária – AGP, de Técnicos de Gestão Previdenciária – TGP e dos Cargos de Direção e Assessoramento – CDA ficam sujeitos à jornada normal de 40 (quarenta) horas de trabalho semanais – J-40.

TÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS DOS ATUAIS QUADROS DE CARGOS E SERVIDORES DA AUTARQUIA

Art. 116. Os cargos e funções atualmente providos dos quadros do IPREM e seus respectivos ocupantes e os cargos que vierem a ser providos em razão de concurso em validade na data da edição desta lei, ficam transferidos para os quadros análogos da Administração Direta da Prefeitura de São Paulo, conforme Anexo VIII desta lei, mantidas as posições atuais nas carreiras, sem prejuízo das remunerações, das vantagens e dos demais direitos desses servidores.

§ 1º A partir da promulgação desta lei os ocupantes dos cargos e funções de que trata o "caput" deste artigo ficam lotados na Secretaria Municipal de Gestão - SMG, podendo ser afastados, com ou sem prejuízo de vencimentos ou subsídio, direitos e demais vantagens do cargo titularizado, para o Instituto de Previdência do Município de São Paulo – IPREM, na forma prevista nos §§ 1º e 2º do artigo 45 da Lei n° 8.989/79.

§ 2º Será constituída comissão, por ato conjunto do IPREM e SMG, para operacionalização da transferência e do afastamento de que trata este artigo.

§ 3º Aos servidores efetivos transferidos na forma desta lei fica assegurada a continuidade de crescimento nas respectivas carreiras, nos moldes do regulamento do respectivo quadro da Administração Direta, sem interrupção nas contagens de tempo para esse fim, bem como outros benefícios já adquiridos.

§ 4° O tempo de serviço prestado ao Instituto de Previdência Municipal de São Paulo - IPREM pelos servidores de que trata este artigo será considerado, na nova situação, para todos os efeitos legais.

§ 5º A partir da edição desta lei, os aposentados em cargos ou funções do quadro atual do IPREM terão suas situações revistas nas mesmas datas e bases legais em que forem reajustadas ou modificadas as situações dos aposentados da Administração Direta, observada a garantia constitucional da paridade, quando for o caso.

§ 6º Aplica-se o disposto no parágrafo 6º deste artigo às pensões e legados quando derivadas de titulares de cargos ou ocupantes de funções de que trata o "caput" deste artigo, observada a garantia constitucional da paridade, quando for o caso.

Art. 117. Em decorrência da transferência prevista nesta lei, ficam extintos dos quadros do IPREM os cargos de provimento efetivo que se encontrem vagos na data da publicação desta lei.

Art. 118. Os servidores da Administração Direta ou de outros órgãos ou entidades, afastados para o IPREM, quando no exercício de Cargo de Direção e Assessoramento - CDA, serão remunerados na forma da Tabela C do Anexo VI desta lei.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no "caput" o acréscimo recebido em razão da ocupação dos cargos de direção e assessoramento – CDA do Quadro dos Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP do IPREM, não se incorporará à remuneração do servidor e nem se tornará permanente para qualquer fim.

Art. 119. Ficam extintos todos os cargos e funções de provimento em comissão da atual estrutura organizacional do IPREM.

Parágrafo único. Ficam mantidos os cargos de Superintendente e Chefe de Gabinete do IPREM, que permanecem regidos pela Lei n° 15.509, de 15 de dezembro de 2011, e legislação subsequente, com alteração da denominação do cargo de Superintendente para Diretor Presidente.

TÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 120. Excepcionalmente, os cargos de Gerente, Ouvidor, Assessor IV, Supervisor e Coordenador, constantes do Anexo V desta lei, poderão ser providos por profissionais com curso de nível superior e comprovada experiência na área de atuação, por até 4 (quatro) anos a contar da data da publicação desta lei.

Art. 121. Ficam mantidos os mandatos dos atuais membros do Conselho Deliberativo e do Conselho Fiscal.

TÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 122. A concessão de afastamento de servidores municipais, sem prejuízo de vencimentos, nos termos dos parágrafos 1º e 2º do artigo 45 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, ao IPREM, será feita com ressarcimento ao órgão ou entidade de origem.

Art. 123. Os processos administrativos disciplinares de que trata a Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, relativos aos servidores lotados ou cedidos ao IPREM, após apuração em relatório preliminar ou sindicância serão remetidos ao Departamento de Procedimentos Disciplinares – PROCED, da Procuradoria Geral do Município - PGM, para abertura do procedimento disciplinar cabível.

Art. 124. Considerando o disposto no artigo 6º da Lei nº 13.973 de 12 de maio de 2005 e o decurso do prazo ali estabelecido e suas prorrogações, ficam convalidados os atos praticados pelos Órgãos e Entidades do município, referentes à operacionalização do processamento de dados e pagamento de aposentadorias devidas pelo Município, a partir do término do prazo previsto no artigo 3° da Lei n° 15.391, de 6 de julho de 2011, e até a data de promulgação desta lei.

Art. 125. As titularidades dos imóveis adjudicados pelo IPREM relativos aos financiamentos imobiliários poderão ser transferidas para a PMSP, atendido ao interesse público e mediante prévia avaliação pela área competente.

Parágrafo único. Ficam o Instituto de Previdência Municipal de São Paulo - IPREM e a Prefeitura do Município de São Paulo, autorizados a compensarem os valores referentes aos imóveis com os repasses financeiros do Município de São Paulo ao Regime Próprio de Previdência Social - RPPS para cobertura de insuficiências financeiras, nos termos da Lei nº 13.973, de 12 de maio de 2005.

Art. 126. Até que se conclua o processo de transferência das atividades relacionadas à concessão, manutenção e pagamento das aposentadorias ao IPREM, os Órgãos e Entidades vinculados ao RPPS ficam incumbidos de assegurar o suporte necessário ao cumprimento das atribuições conferidas à Entidade Gestora Única de previdência do Município de São Paulo.

Parágrafo único. O processo de transferência de que trata o "caput" será definido em regulamento.

Art. 127. A contribuição de que trata a Lei n° 13.973 de 12 de maio de 2005, fica mantida, inclusive proporcionalmente aos dias de vigência, quando for o caso, até o início do recolhimento das contribuições a que se refere presente lei.

Art. 128. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros referentes às disposições de que tratam os artigos 5º, 6º e 24 após o decurso de 90 (noventa) dias.

Art. 129. Fica o Poder Executivo autorizado, em caráter excepcional, a abrir crédito adicional especial no valor de até R$ 8.000.000,00 (oito milhões de reais), para implementação do RPC.

Parágrafo único. As despesas administrativas decorrentes do disposto no artigo 47 desta lei serão custeadas por recursos previstos no "caput" deste artigo.

Art. 130. As despesas decorrentes desta lei, exceto aquela prevista no artigo 130, correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 131. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogado o Decreto nº 19.308, de 30 de novembro de 1983, o Decreto nº 21.848, de 6 de janeiro de 1986, o Decreto nº 21.921, de 13 de fevereiro de 1986, o Decreto nº 44.446, de 3 de março de 2004 e a Lei nº 13.254, de 27 de dezembro de 2001.

autoridade certificadora oficial
imprensaoficial
GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO SÃO PAULO
Secretaria de Governo
documento assinado digitalmente
A IMPRENSA OFICIAL DO ESTADO SA garante a autenticidade deste documento quando visualizado diretamente no portal www.imprensaoficial.com.br quarta-feira, 20 de dezembro de 2017 às 03:47:09.