



## **CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO**

Secretaria Geral Parlamentar  
Secretaria de Documentação  
Equipe de Documentação do Legislativo

### **MENSAGEM ADITIVA – PL 621/16**

OFÍCIO RECEBIDO PARA PUBLICAÇÃO

“DOCREC 15-00865/2017

Prefeitura do Município de São Paulo

GABINETE DO PREFEITO

Ofício A.T.L. nº 135/2017

São Paulo, 18 de dezembro de 2017.

Senhor Presidente

Encontra-se em tramitação nessa Egrégia Câmara o Projeto de Lei nº 621/16, que, dentre outras providências, objetiva instituir o regime de previdência complementar para os servidores públicos do Município de São Paulo, proposta esta que, em decorrência de novos estudos realizados pela atual gestão, necessita ser reformulada para inserção de medidas que propicie a implantação de sistema e regime próprio de previdência social mais condizente com a realidade do Município de São Paulo, bem como, em especial, equacione totalmente o seu déficit.

Nesse sentido, segue novo texto acerca da matéria, acompanhado dos respectivos anexos, para fins de substituição daquele anteriormente enviado, agora contemplando a reorganização e capitalização do Regime de Previdência Social - RPPS, a instituição de medidas voltadas ao equilíbrio financeiro e atuarial, do regime e a definição de formas do respectivo financiamento, a instituição do Regime de Previdência Complementar - RPC, a fixação do limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo RPPS, a autorização para a criação de Entidade Fechada de Previdência Complementar, a reestruturação do Instituto de Previdência Municipal de São Paulo - IPREM, a criação do Quadro dos Profissionais de Gestão Previdenciária - QPGP e a extinção dos cargos que especifica.

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

João Doria

Prefeito

Ao

Excelentíssimo Senhor

VEREADOR MILTON LEITE

Digníssimo Presidente da Câmara Municipal de São Paulo”

PROJETO DE LEI Nº ...

Dispõe sobre a reorganização e capitalização do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS e a instituição de medidas voltadas ao equilíbrio financeiro e atuarial do regime e a definição de formas do respectivo financiamento; a criação do Regime de Previdência Complementar – RPC, fixando o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões

pelo RPPS, autoriza a criação de Entidade Fechada de Previdência Complementar, a reestruturação do Instituto de Previdência Municipal de São Paulo – IPREM, a criação do Quadro dos Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP, a extinção de cargos e dá outras providências.

## TÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta lei trata da reorganização e capitalização do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS com a instituição de medidas voltadas ao equilíbrio financeiro e atuarial do regime e a definição de formas do respectivo financiamento; da criação do Regime de Previdência Completar – RPC, fixando o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo Regime Próprio de Previdência Social, da autorização para a criação de Entidade Fechada de Previdência Complementar no Município de São Paulo, da Reestruturação do Instituto de Previdência Municipal de São Paulo – IPREM, da criação do Quadro dos Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP, da extinção de cargos e dá outras providências.

Art. 2º Para os efeitos desta lei, os termos referidos no Anexo I devem ser compreendidos conforme as definições ali contidas sempre que grafados com letra maiúscula.

## TÍTULO II

### DA REORGANIZAÇÃO DO REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – RPPS

Art. 3º O RPPS do Município de São Paulo fica reorganizado na forma estabelecida por esta lei, que dispõe sobre as formas de financiamento e institui medidas voltadas a seu equilíbrio financeiro e atuarial, observado o previsto no artigo 40, o disposto no artigo 30, inciso I, no artigo 149, § 1º, e no “caput” do artigo 249, da Constituição Federal.

## CAPÍTULO I

### DA FORMA DE FINANCIAMENTO DO RPPS

Art. 4º O RPPS será financiado por meio da arrecadação de contribuições dos segurados, dos Órgãos e Entidades a ele vinculados e de outras receitas que lhe forem atribuídas por lei.

#### Seção I

##### Da Contribuição Previdenciária Normal

Art. 5º A contribuição previdenciária normal dos servidores ativos vinculados ao RPPS, destinada à manutenção desse regime, será de 14% (quatorze por cento), incidentes sobre a totalidade da base de contribuição.

§ 1º Para os fins desta lei, entende-se como base de contribuição o total dos vencimentos ou subsídios do servidor, compreendendo o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias que a ele se integram, nos termos da lei, ou por outros atos concessivos, bem como os adicionais de caráter individual, e quaisquer outras vantagens, excluídas:

- I - as diárias para viagens;
- II - o auxílio-transporte;
- III - o salário-família;
- IV - o salário-esposa;
- V - o auxílio-alimentação;
- VI - parcelas remuneratórias pagas em decorrência de local de trabalho;
- VII - a parcela percebida em decorrência do exercício de cargo em comissão ou de função de confiança não incorporadas aos vencimentos;
- VIII - o abono de permanência;

IX - outras vantagens instituídas em lei, não passíveis de incorporação aos vencimentos ou subsídios do servidor.

§ 2º O servidor titular de cargo efetivo poderá optar pela inclusão, na base de contribuição, de parcelas remuneratórias de que tratam os incisos VI e VII do § 1º deste artigo.

Art. 6º Os aposentados e os pensionistas vinculados ao RPPS contribuirão com 14% (quatorze por cento), do valor da parcela dos proventos de aposentadoria ou pensão que supere o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

§ 1º Nos casos de acumulação remunerada de aposentadorias e/ou pensões, considerar-se-á, para fins de cálculo da contribuição de que trata o "caput" deste artigo, o somatório dos valores percebidos.

§ 2º Na hipótese do parágrafo anterior, o limite estabelecido para os benefícios do RGPS será deduzido uma única vez da base de cálculo da contribuição prevista no "caput".

Art. 7º O décimo terceiro salário será considerado para fins de incidência das contribuições de que tratam os artigos 5º e 6º desta lei.

Art. 8º O abono de permanência de que trata o § 19 do artigo 40 da Constituição Federal será concedido na forma do regulamento ao servidor vinculado ao RPPS que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária estabelecidas na alínea "a", do inciso III do § 1º do artigo 40 da Constituição Federal, ou que tenha cumprido os requisitos do § 5º do artigo. 2º, ou do § 1º do artigo 3º e do artigo 6º, todos da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, e que opte por permanecer em atividade.

Art. 9º A contribuição dos Órgãos e Entidades do Município, para o custeio do RPPS de que trata o artigo 40 da Constituição Federal, será no mínimo igual à contribuição do servidor ativo, observados os termos desta lei, devendo o produto da arrecadação ser contabilizado em conta específica.

§ 1º Os Órgãos e Entidades do Município são responsáveis pela cobertura de eventuais Insuficiências Financeiras do RPPS e dos fundos administrados pelo IPREM.

§ 2º A complementação necessária para a cobertura das Insuficiências Financeiras será proporcional ao custo dos benefícios concedidos e a conceder de responsabilidade de cada Órgão e Entidade do Município, devendo ser prevista na lei Orçamentária Anual.

## Seção II

### Da Segmentação de Massa

Art. 10. O RPPS passa a ser segmentado em Plano Financeiro e Plano Previdenciário, administrados pelo IPREM nos termos desta lei.

§ 1º Os Planos previstos no "caput" deste artigo serão instituídos e mantidos conforme normas gerais de contabilidade e de atuária.

§ 2º A avaliação atuarial para a instituição, manutenção e revisão dos Planos previstos no "caput" deste artigo adotará o regime financeiro adequado à estrutura de cada Plano de Benefícios e de Plano de Custeio.

Art. 11. O Plano Financeiro será um sistema estruturado pelas contribuições a serem pagas pelos Segurados e pelos Órgãos e Entidades, e de outras receitas que lhe forem atribuídas por lei, conforme Plano de Custeio específico calculado atuarialmente.

§ 1º O regime do Plano previsto no "caput" deste artigo será o Regime Financeiro de Repartição Simples.

§ 2º Ficarão vinculados ao Plano de que trata o "caput" os seguintes Segurados:

I - servidores ativos que tenham ingressado no serviço público até a data anterior ao início da vigência desta lei;

II - aposentados e pensionistas decorrentes dos Segurados de que trata o inciso I, que tenham o Benefício Previdenciário concedido após a vigência desta lei;

III - aposentados e pensionistas cujos Benefícios Previdenciários tenham sido concedidos até a data anterior ao início da vigência desta lei.

Art. 12. Fica criado o Fundo Financeiro – FINAN, com a finalidade de administrar e prover recursos para o pagamento dos Benefícios Previdenciários, destinados aos segurados vinculados ao Plano Financeiro.

Art. 13. O FINAN é composto por:

I - contribuições previdenciárias dos segurados ativos e inativos e dos pensionistas;

II - contribuições dos Órgãos e Entidades do Município;

III - recursos advindos da amortização de financiamentos imobiliários realizados pelo IPREM;

IV - valores recebidos a título de compensação financeira, em razão do disposto no § 9º do artigo 201 da Constituição Federal;

V - receitas decorrentes de aplicações financeiras e receitas patrimoniais;

VI - recursos para cobertura de eventuais Insuficiências Financeiras e para cobertura do Custo Atuarial de Transição;

VII - doações, subvenções, legados e rendas extraordinárias ou eventuais;

VIII - bens e direitos de qualquer natureza, aportados pelos Órgãos e Entidade municipais nos termos do artigo 249 da Constituição Federal;

IX - outros recursos consignados no orçamento municipal, inclusive os decorrentes de créditos suplementares.

Art. 14. O Plano Previdenciário será um sistema estruturado pelas contribuições a serem pagas pelos segurados e pelos Órgãos e Entidades do Município, conforme Plano de Custeio específico calculado atuarialmente.

§ 1º O regime do plano previsto no “caput” deste artigo será o Regime Financeiro de Acumulação de Reservas, admitindo Regime de Capitais de Cobertura.

§ 2º Ficarão vinculados ao Plano de que trata o “caput”, na condição de segurados:

I - os servidores que venham a ingressar no serviço público após o início da vigência desta lei;

II - aposentados e pensionistas decorrentes dos Segurados de que trata o inciso I.

Art. 15. Fica criado o Fundo Previdenciário – FUNPREV, com a finalidade de prover recursos para o pagamento dos benefícios previdenciários aos segurados, no âmbito do Plano Previdenciário.

§ 1º O FUNPREV poderá absorver obrigações do FINAN por transferência de segurados do Plano Financeiro para o Plano Previdenciário, como contrapartida ao aporte de bens, direitos e ativos pelos Órgãos e Entidades do Município ou em virtude da apuração de superávit atuarial na data da transferência.

§ 2º A transferência de segurados a que se refere o § 1º será decidida pelo Conselho Deliberativo do IPREM mediante estudo atuarial e prévia avaliação dos bens e direitos transferidos quanto ao valor e sua liquidez.

Art. 16. O FUNPREV é composto por:

I - contribuições previdenciárias dos segurados ativos e inativos e dos pensionistas;

II - contribuições pelos Órgãos e Entidades do Município;

III - valores recebidos a título de compensação financeira, em razão do disposto no § 9º do artigo 201 da Constituição Federal;

IV - ativos imobiliários e seus rendimentos;

V - recebíveis, valores mobiliários, participações acionárias, direitos de crédito e outros direitos a ele transferidos a qualquer título, tais como concessões e direitos de uso de solo;

VI - rendimentos dos bens e direitos a ele transferidos, tais como os obtidos com aplicações financeiras ou como recebimento de contrapartida pelo uso de seus bens;

VII - produto da alienação de seus bens e direitos;

VIII - bens e direitos de qualquer natureza, aportados pelos Órgãos e Entidades do Município nos termos do artigo 249 da Constituição Federal;

IX - doações, subvenções, legados e rendas extraordinárias ou eventuais;

X - recursos para cobertura de eventuais insuficiências financeiras.

XI - outros recursos consignados no orçamento municipal, inclusive os decorrentes de créditos suplementares;

Art. 17. Fica autorizado o aporte no FINAN e no FUNPREV de bens, direitos e ativos de que sejam titulares os Órgãos e Entidades vinculados ao RPPS nos termos do artigo 249 da Constituição Federal, observados os critérios e preceitos constantes no artigo 6º da Lei Federal nº 9.717/1998.

Art. 18. Toda proposição legislativa que crie ou amplie despesas de pessoal ativo, aposentados ou pensionistas deverá estar acompanhada do cálculo de seus impactos no RPPS nos próximos setenta e cinco anos e apresentar compatibilidade e adequação orçamentária e financeira com a Lei Orçamentária Anual e com a Lei de Diretrizes Orçamentárias.

### Seção III

#### Da Gestão dos Fundos Previdenciários e sua Contabilização

Art. 19. A segmentação do RPPS será acompanhada pela separação orçamentária, financeira e contábil dos recursos e das obrigações correspondentes a cada plano.

§ 1º As contas do FINAN e do FUNPREV serão distintas da conta única do Tesouro Municipal.

§ 2º Os ativos financeiros do FINAN e do FUNPREV serão destinados exclusivamente ao pagamento dos benefícios previdenciários aos segurados.

Art. 20. Os recursos financeiros do FINAN e do FUNPREV serão aplicados, diretamente ou por intermédio de instituições especializadas, observadas as diretrizes dadas pelo Conselho Deliberativo do IPREM e as normas emanadas do Conselho Monetário Nacional.

Art. 21. As despesas do FINAN e do FUNPREV ficarão a cargo do IPREM e serão consignadas na Lei Orçamentária Anual.

§ 1º O FINAN e o FUNPREV terão contabilidade própria.

§ 2º A gestão e a prestação de contas anuais do FINAN e do FUNPREV obedecerão às normas legais de controle e de administração orçamentária e financeira adotadas pelo Município.

§ 3º O saldo positivo do FINAN e do FUNPREV, apurado ao final de cada exercício financeiro, será transferido para o exercício seguinte, a crédito dos respectivos fundos.

### Seção IV

#### Da Taxa de Administração e sua Contabilização

Art. 22. O IPREM receberá, mensalmente, dos Órgãos e Entidades vinculados ao RPPS Taxa de Administração para custeio das despesas administrativas daquele regime.

§ 1º A Taxa de Administração a que se refere o “caput” será definida anualmente, por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, respeitados os limites estabelecidos na legislação federal.

§ 2º A Taxa de Administração será rateada entre os Órgãos e Entidades vinculados ao RPPS, proporcionalmente ao total das remunerações dos servidores ativos, proventos dos inativos e pensões.

§ 3º A Lei de Diretrizes Orçamentárias e a Lei Orçamentária Anual consignarão, no orçamento dos Órgãos e Entidades vinculados ao RPPS, valor para o pagamento da Taxa de Administração a que se refere o “caput”.

### TÍTULO III

## DA SUSTENTABILIDADE DO RPPS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

### CAPÍTULO I

#### DO EQUACIONAMENTO DO DÉFICIT

Art. 23. O Poder Executivo do Município de São Paulo destinará patrimônio imobiliário e demais bens e direitos ao FUNPREV, até o montante total que corresponda ao passivo atuarial do Plano Financeiro.

§ 1º A transferência de bens e direitos ao FUNPREV, nos termos deste artigo, far-se-á em caráter incondicional após a respectiva formalização, vedada ao Município qualquer reivindicação ou reversão posterior do ato de cessão.

§ 2º Após a efetiva transferência e contabilização dos bens e direitos no patrimônio do FUNPREV, o IPREM poderá transpor Segurados do Plano Financeiro para o Plano Previdenciário até o valor correspondente às respectivas reservas matemáticas necessárias à cobertura dos benefícios associados a estes Segurados, garantindo-se Índice de Cobertura no mínimo de 1,02 (um inteiro e dois centésimos).

§ 3º Após a aprovação da transferência a que se refere o § 2º, pelo Conselho Deliberativo do IPREM e até a sua devida formalização pelos órgãos competentes, fica o IPREM autorizado a utilizar os recursos financeiros equivalentes às reservas matemáticas decorrentes da transferência dos bens e direitos mencionados no “caput” deste artigo para o custeio de benefícios do Plano Financeiro.

§ 4º Na hipótese de não aprovação ou aprovação parcial da transferência mencionada no § 2º pelos órgãos competentes, os recursos financeiros eventualmente utilizados com base no § 3º serão devolvidos ao FUNPREV na forma do regulamento.

§ 5º A destinação de bens e direitos de que trata o “caput” será realizada por meio de decreto.

Art. 24. Fica autorizada a cobrança de alíquota suplementar dos Segurados dos Órgãos e Entidades do Município conforme Anexo II, desta lei.

Art. 25. A base de contribuição da alíquota suplementar será a seguinte:

I - para os servidores ativos vinculados ao Plano Financeiro será a mesma definida no parágrafo 1º, do artigo 5º desta lei.

II - para os aposentados e os pensionistas a alíquota incidirá sobre a totalidade dos proventos de aposentadorias e pensões.

§ 1º O décimo terceiro salário será considerado para fins de incidência das contribuições de que tratam artigo 24.

§ 2º A alíquota suplementar dos Segurados, estabelecida no Anexo II, desta lei será progressiva, com aplicação de percentual da alíquota total, de acordo com as seguintes faixas de vencimentos e proventos:

I - isento até o valor da menor remuneração bruta mensal dos servidores públicos municipais, estabelecido no inciso I do artigo 5º, da Lei nº 15.774 de 29 de maio de 2013 e suas alterações posteriores;

II – vinte por cento da alíquota total sobre a parcela que exceder ao valor da menor remuneração bruta mensal dos servidores públicos municipais até duas vezes o teto no inciso I;

III - quarenta por cento da alíquota total sobre a parcela que exceder duas vezes o valor da menor remuneração bruta mensal dos servidores públicos municipais até três vezes o valor indicado no inciso I;

IV - sessenta por cento da alíquota total sobre a parcela que exceder três vezes o valor da menor remuneração bruta mensal dos servidores públicos municipais até quatro vezes o teto do inciso I;

V - oitenta por cento da alíquota total sobre a parcela que exceder quatro vezes o valor da menor remuneração bruta mensal dos servidores públicos municipais até cinco vezes o teto do inciso I; e

VI - cem por cento da alíquota total sobre a parcela que exceder cinco vezes o valor da menor remuneração bruta mensal dos servidores públicos municipais.

§ 3º A alíquota suplementar aplicável aos Órgãos e Entidades do Município, terá como base de contribuição a mesma fixada para a contribuição dos Segurados.

Art. 26. O chefe do Poder Executivo poderá alterar a alíquota de que trata o artigo 24 mediante justificativa técnica contida em plano de amortização desde que respeitado o limite máximo fixado no Anexo II, bem como a proporção entre a alíquota suplementar dos Órgãos e Entidades do Município e a dos Segurados.

Art. 27. Para fins de capitalização do RPPS, fica o Poder Executivo autorizado a ceder ao FUNPREV, 50% (cinquenta por cento) do Fluxo Livre da Dívida Ativa do Município de São Paulo que vier a ser recebido até 31 de dezembro de 2092.

Parágrafo único. A cessão referida no “caput” não compreende os valores referentes aos honorários advocatícios, devidos na forma da legislação em vigor, não afetando a sua forma de apuração.

Art. 28. Fica o Município de São Paulo autorizado a ceder, de forma onerosa e para fins de securitização, os fluxos financeiros livres decorrentes de créditos inadimplidos inscritos ou não em dívida ativa, de natureza tributária ou não, que estejam com parcelamento em vigor ou não, e que não estejam com exigibilidade suspensa, bem como as demais receitas decorrentes de sua atuação.

§ 1º A cessão de que trata este artigo não extingue ou altera a obrigação do devedor para com o Município de São Paulo, assim como não extingue o crédito do Município de São Paulo, nem modifica sua natureza, preservando-se todas as suas garantias e os seus privilégios legais.

§ 2º Permanecem sob a exclusiva responsabilidade dos órgãos da administração direta e indireta do Município de São Paulo todos os atos e os procedimentos relacionados à cobrança dos créditos inadimplidos de que trata esta lei, inclusive no caso de o Município se valer de apoio operacional para sua cobrança.

§ 3º Em nenhuma hipótese, a cessão de que trata este artigo pode acarretar qualquer tipo de obrigação financeira que crie para o Município de São Paulo qualquer comprometimento ou responsabilidade financeira, tampouco poderá implicar o Município de São Paulo na condição de garantidor dos ativos securitizados.

§ 4º Os recursos arrecadados por meio das securitizações de que trata o “caput” serão integralmente destinados a realização de aportes no RPPS.

#### TÍTULO IV

#### DA CRIAÇÃO DO REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Art. 29. Fica instituído, nos termos desta lei, o Regime de Previdência Complementar - RPC a que se referem os §§ 14, 15 e 16 do artigo 40 da Constituição Federal.

Parágrafo único. O RPC, de caráter facultativo, terá vigência a partir da data de publicação da aprovação do regulamento de seu plano de benefícios pela autoridade reguladora competente.

Art. 30. Serão abrangidos pelo RPC, na condição de participantes ativos, quanto à parcela de sua remuneração que supere o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, os servidores dos Órgãos e Entidades do Município e conselheiros do Tribunal de Contas do Município:

I - com início de exercício na administração pública municipal a partir da data de início da vigência do RPC;

II - com início de exercício na administração pública municipal antes da data de início da vigência do RPC e após a vigência da Emenda Constitucional nº 41/2003, que tenham optado, expressa e irrevogavelmente, por aderir ao RPC.

§ 1º Terão como teto o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS, de que trata o artigo 201 da Constituição Federal, as aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo RPPS, aos servidores referidos nos incisos I e II do “caput”.

§ 2º Para os servidores dos Órgãos e Entidades do Município e conselheiros do Tribunal de Contas do Município referidos nos incisos I e II do “caput”, a base de cálculo da contribuição prevista no inciso I do artigo 5º desta lei, terá como teto o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS.

Art. 31. Os servidores dos Órgãos e Entidades do Município e conselheiros do Tribunal de Contas do Município que ingressarem no serviço público a partir da data de início da vigência do RPC e cuja remuneração supere o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS serão automaticamente inscritos em plano de benefícios do RPC, desde o início de exercício.

§ 1º Fica assegurado aos servidores e aos conselheiros a que se refere o “caput” o direito de requerer, a qualquer tempo, o cancelamento de sua inscrição, nos termos do regulamento do plano de benefícios.

§ 2º Na hipótese de o cancelamento ser requerido no prazo de até 90 (noventa) dias da data da inscrição, fica assegurado ao participante ativo o direito à restituição das contribuições por ele vertidas, a serem pagas na forma do regulamento.

§ 3º Na hipótese do parágrafo anterior, as contribuições realizadas pelo ente público patrocinador serão restituídas à respectiva fonte pagadora no mesmo prazo e condições.

§ 4º O cancelamento da inscrição, previsto no § 1º, não constitui resgate.

Art. 32. Aos servidores que ingressarem no serviço público municipal após a data de início da vigência do RPC e cujos vencimentos ou subsídios sejam inferiores ao limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS, fica garantida a opção pela adesão ao plano de benefícios, na condição de participantes ativos, a partir do momento em que seus vencimentos venham a ultrapassar o referido limite.

Art. 33. As contribuições do participante ativo e do patrocinador ao RPC incidirão sobre a parcela da base de contribuição que exceder o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS.

§ 1º A alíquota da contribuição do participante ativo ao RPC será por ele definida, observado o disposto no regulamento do plano de benefícios.

§ 2º A alíquota da contribuição do patrocinador ao RPC não poderá exceder à do participante ativo, observado o disposto no regulamento do plano de benefícios, e não poderá ultrapassar o percentual de 7,5% (sete e meio por cento).

§ 3º Além da contribuição, de que trata o “caput” deste artigo, o regulamento do plano de benefícios poderá admitir o aporte de contribuições facultativas pelos participantes ativos, sem a contrapartida contributiva do patrocinador.

§ 4º Na hipótese de que trata o inciso II do artigo 30, o patrocinador aportará na conta individual do participante, na forma de decreto regulamentador, o valor correspondente às contribuições efetivamente pagas pelo servidor ao RPPS do Município de São Paulo sobre as parcelas que excederam o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS até sua adesão ao RPC.

Art. 34. Poderão aderir ao plano de benefícios do RPC, mediante contribuições voluntárias, sem a contrapartida contributiva do patrocinador:

I - servidores dos Órgãos e Entidades e conselheiros do Tribunal de Contas do Município de São Paulo elegíveis na forma do artigo 30 e que optarem por não aderir ao RPC;

II - empregados públicos da administração pública indireta do Município de São Paulo, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, independentemente da data de admissão;



III - agentes políticos do Município de São Paulo, desde que não integrem outro RPPS de qualquer ente da Federação;

IV - agentes públicos ocupantes, exclusivamente, de cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração, bem como de outro cargo temporário ou de emprego público na administração pública municipal.

Art. 35. Poderá permanecer filiado ao plano de benefícios o participante:

I - afastado, com ou sem prejuízo de vencimentos, subsídios ou salários, para outro órgão público ou ente da Administração Direta e Indireta, de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, inclusive o de São Paulo;

II - afastado ou licenciado de cargo efetivo temporariamente, com ou sem prejuízo de vencimentos ou subsídios;

III - que optar pelo Benefício Proporcional Diferido ou pelo autopatrocínio, na forma do regulamento do Plano de Benefícios.

§ 1º O regulamento do Plano de Benefícios disciplinará as regras para a manutenção do custeio do plano, observada a legislação aplicável.

§ 2º O patrocinador arcará com a sua contribuição somente quando a cessão, o afastamento ou a licença do cargo efetivo for concedido sem prejuízo de vencimentos, subsídios ou salários.

§ 3º No caso de cessão, afastamento ou licença com prejuízo de vencimentos, subsídios ou salários, o servidor arcará com sua contribuição individual e o ente ou órgão cessionário, se houver, arcará com a contribuição que couber ao patrocinador, na forma que dispuser o plano de benefícios.

Art. 36. Na perda do vínculo funcional com o ente patrocinador, o participante ativo poderá optar, conforme regulamento do Plano de Benefícios, por:

I - resgate das contribuições;

II - portabilidade dos recursos para outra entidade de previdência complementar;

III - autopatrocínio, no caso de perda parcial ou total da remuneração recebida, permanecendo vinculado ao plano de benefícios e arcando com as contribuições individuais e do patrocinador;

IV - Benefício Proporcional Diferido, quando a cessação do vínculo se der antes da aquisição do direito ao benefício pleno programado, a ser concedido quando cumpridos integralmente os requisitos de elegibilidade.

Parágrafo único. O regulamento do Plano de Benefícios estabelecerá a forma e as condições para que as contribuições do patrocinador integrem o montante a ser levantado pelo participante, nas hipóteses dos incisos I, II e IV deste artigo.

Art. 37. Os requisitos para aquisição, manutenção e perda da qualidade de participante ativo e de Assistido, assim como para elegibilidade, critérios de concessão, forma de cálculo e pagamento dos benefícios, deverão constar do regulamento do Plano de Benefícios.

Art. 38. A gestão e a execução do plano de benefícios do RPC serão realizadas por entidade fechada de previdência complementar.

Art. 39. Fica o Poder Executivo autorizado a instituir, no âmbito da Administração Pública Municipal Indireta, entidade fechada de previdência complementar denominada Fundação de Previdência Complementar dos Servidores Públicos do Município de São Paulo - SAMPAPREV, com a finalidade de gerir e executar o Plano de Benefícios.

§ 1º A SAMPAPREV será estruturada sob a forma de fundação, de natureza pública, com personalidade jurídica de direito privado, gozando de autonomia administrativa, patrimonial, financeira e gerencial, vinculada à Secretaria Municipal de Gestão.

§ 2º A SAMPAPREV reger-se-á pelas disposições desta lei e por seu estatuto, que disciplinará sua estrutura administrativa e modelo de gestão.

§ 3º A SAMPAPREV, com prazo de duração indeterminado, sede e foro na Cidade de São Paulo, adquirirá personalidade jurídica a partir do registro de seu ato constitutivo no Registro Civil de Pessoas Jurídicas.

§ 4º Além da sujeição às normas gerais de direito público, a SAMPAPREV estará sujeita às seguintes obrigações:

I - realização de concurso público para a contratação de pessoal;

II - submissão à legislação sobre licitação e contratos administrativos;

III - publicação anual, no Diário Oficial da Cidade e em sítio oficial da Administração Pública na Internet, de suas demonstrações contábeis, atuariais, financeiras e de benefícios;

IV - fornecimento de informações aos participantes e Assistidos do plano de benefícios e ao órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar;

§ 5º Alternativamente à constituição da entidade prevista neste artigo, o Município poderá valer-se de entidade fechada de previdência complementar já existente, destinada a administrar planos de previdência complementar de servidores públicos, mediante instrumento específico.

§ 6º No caso do disposto no § 5º, deverá ser criado Comitê Gestor junto à entidade fechada de previdência complementar externa, constituído paritariamente por representantes indicados pelo Chefe do Poder Executivo e por representantes eleitos pelos servidores, na forma do Estatuto, para acompanhamento e fiscalização da gestão do Plano de Benefícios complementares do Município.

Art. 40. A supervisão e a fiscalização exercidas pelos órgãos competentes não eximem o ente patrocinador da responsabilidade pelo monitoramento das atividades da entidade fechada de previdência complementar externa, conveniada na forma do § 5º do artigo 39, no que concerne aos planos de previdência complementar por ela administrados, o que deverá estar previsto no convênio de adesão correspondente.

Art. 41. O Plano de Benefícios será estruturado na modalidade de Contribuição Definida, de acordo com a regulamentação estabelecida pelo órgão regulador e fiscalizador das entidades fechadas de previdência complementar, financiado de acordo com os planos de custeio definidos nos termos do artigo 18 da Lei Complementar Federal nº 109, observadas as demais disposições da Lei Complementar Federal nº 108, ambas de 2001.

§ 1º Sempre que necessário, visando assegurar o equilíbrio financeiro e atuarial permanente do Plano de Benefícios, as contribuições para aquele plano serão revistas, observada a periodicidade mínima anual.

§ 2º Sem prejuízo do disposto no § 3º do artigo 18 da Lei Complementar nº 109, de 2001, o valor do benefício programado será calculado, no momento da sua concessão, de acordo com o montante do saldo acumulado na conta do participante ativo, devendo o valor do benefício estar permanentemente ajustado ao referido saldo, na forma prevista no regulamento do respectivo plano de benefícios e em Nota Técnica Atuarial.

§ 3º As demais condições para adesão e as características do Plano de Benefícios serão definidas em regulamento.

§ 4º Os benefícios não programados serão cobertos por seguro contratado externamente, cujo prêmio será custeado à proporção de pelo menos 50% (cinquenta por cento) pelo participante e até 50% (cinquenta por cento) pelo patrocinador, garantidas as coberturas mínimas para invalidez e morte do segurado.

§ 5º A Cobertura de Longevidade, correspondente a um percentual do montante capitalizado para cada participante, será garantida por seguro, cujo prêmio será custeado à proporção de pelo menos 50% (cinquenta por cento) pelo participante e até 50% (cinquenta por cento) pelo patrocinador, podendo sua gestão ser contratada externamente, nos termos do regulamento.

§ 6º A participação do patrocinador de que tratam os §§ 4º e 5º não ultrapassará 1% (um por cento) da base de contribuição referida no artigo 33.

§ 7º Os seguros de que tratam os §§ 4º e 5º terão adesão automática para os participantes do RPC, ficando assegurado ao participante ativo o direito de requerer, a qualquer tempo, o cancelamento dos mencionados benefícios nos termos do regulamento.

§ 8º Caso o servidor deseje ter cobertura superior à prevista no regulamento para os benefícios de risco de que trata o § 4º, arcará individualmente com a diferença de custo do seguro.

Art. 42. Após o cumprimento das exigências formais do Plano de Benefícios para a concessão do Benefício de Renda Programada, mas antes do início do gozo deste benefício, o participante ativo, desde que atendidos os requisitos estabelecidos no regulamento poderá exercer quaisquer dos direitos relativos aos institutos previdenciários de que tratam os artigos 14 e 15 da Lei Complementar Federal nº 109, de 2001.

Art. 43. A aplicação dos recursos garantidores correspondentes às reservas técnicas, às provisões e aos fundos do Plano de Benefícios será feita na conformidade das diretrizes e limites prudenciais estabelecidos pelo Conselho Monetário Nacional.

Art. 44. O Plano de Custeio, previsto no artigo 18 da Lei Complementar Federal nº 109, de 2001, discriminará o percentual mínimo da contribuição do participante ativo e do patrocinador, conforme o caso, para cada um dos benefícios previstos no Plano de Benefícios, observado o disposto no artigo 6º da Lei Complementar Federal nº 108, de 2001.

Art. 45. As reservas técnicas constituídas em nome do participante ativo deverão conter o registro contábil das contribuições por ele efetuadas, bem como as do patrocinador, de forma apartada.

Art. 46. Os Órgãos e Entidades do Município são responsáveis pelo pagamento de suas contribuições e pelo desconto das contribuições dos participantes ativos, bem como pela transferência de ambas à entidade administradora do Plano de Benefícios.

§ 1º O pagamento ou a transferência das contribuições após o dia 10 (dez) do mês seguinte ao da competência a que se referir:

I - ensinará a aplicação dos acréscimos de mora previstos para os tributos federais; e

II - sujeitará o responsável às sanções penais e administrativas cabíveis.

§ 2º Os valores a serem repassados à entidade gestora do RPC, a título de contribuição do patrocinador, deverão ser pagos com recursos do orçamento de cada um dos órgãos, entidades indicados no “caput” deste artigo, e terão previsão obrigatória na Lei Orçamentária Anual e não são passíveis de contingenciamento.

Art. 47. Compete ao IPREM assegurar o suporte administrativo, operacional e de gestão das atividades correlatas ao que dispõe a presente lei, necessários à implantação e ao funcionamento do RPC.

Art. 48. As despesas administrativas do Plano de Benefícios serão custeadas na forma do regulamento do Plano de Benefícios, observado o disposto no “caput” do artigo 7º da Lei Complementar Federal nº 108, de 2001.

§ 1º O montante de recursos destinados à cobertura das despesas administrativas será revisado ao final de cada ano com vistas ao atendimento do disposto neste artigo.

§ 2º Na hipótese de adesão a planos de benefícios previdenciários complementares administrados por entidade fechada de previdência complementar externa, deverá constar em instrumento específico a previsão de revisão anual da cobertura das despesas administrativas pela entidade conveniada.

Art. 49. É exigida a instituição de código de ética e de conduta, que terá ampla divulgação, especialmente entre os participantes e Assistidos e as partes relacionadas, cabendo aos Conselhos do IPREM, na hipótese de adesão do Município a uma entidade fechada de previdência complementar existente, assegurar o seu cumprimento.

## TÍTULO V

### DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE SÃO PAULO – IPREM

#### CAPÍTULO I

## DA NATUREZA E FINALIDADE

Art. 50. O IPREM, criado na Lei nº 9.157, de 1º de dezembro de 1980 e legislação subsequente, fica reorganizado nos termos desta lei.

Art. 51. O IPREM é uma entidade autárquica de direito público sob regime especial, com autonomia administrativa, financeira e patrimonial, sede e foro no Município de São Paulo e quadro de servidores sob regime jurídico estatutário nos termos da Lei Municipal nº 8.989/79, cabendo-lhe:

I - a administração, o gerenciamento e operacionalização do RPPS;

II - a arrecadação e a cobrança de recursos e contribuições, necessários ao custeio do regime previdenciário e do IPREM;

III - a concessão, manutenção e pagamento de benefícios previdenciários aos seus segurados, nos termos da legislação vigente;

IV - outras competências específicas relativas aos regimes previdenciários.

Art. 52. O IPREM tem as seguintes atribuições:

I - garantir a regularidade previdenciária.

II - regulamentar, no âmbito de sua competência, as normas referentes ao RPPS, bem como as relativas à orientação, supervisão, fluxos de trabalho e ao acompanhamento das atividades descentralizadas;

III - arrecadar e gerir a receita, o patrimônio e os Fundos Financeiro e Previdenciário;

IV - conceder, pagar e manter as aposentadorias e pensões para os Segurados dos Órgãos e Entidades do Município;

V - gerir o risco previdenciário em observância ao equilíbrio financeiro e atuarial do RPPS e à sustentabilidade previdenciária do Município;

VI - manifestar-se sobre alterações na legislação previdenciária e de pessoal com reflexos no regime previdenciário do Município;

VII - promover ações no contexto das relações de trabalho, saúde e previdência do servidor em conjunto com os Órgãos e Entidades do Município;

VIII - realizar o censo previdenciário e recadastramento dos segurados;

IX - constituir, organizar, gerenciar e manter base de dados e sistema informatizado contendo dados cadastrais e financeiros, da relação de trabalho e previdenciária;

X - manter o registro individual dos Segurados;

XI - gerir informações relativas aos benefícios de riscos administrados pelas unidades de recursos humanos dos Órgãos e Entidades do Município, que impactam no custo e no equilíbrio financeiro e atuarial;

XII - manter e gerir o conhecimento previdenciário;

XIII - manter relacionamento institucional com os Segurados;

XIV - proporcionar aos servidores do IPREM, das unidades de recursos humanos dos Órgãos e Entidades do Município capacitação e aperfeiçoamento profissional na área previdenciária;

XV - garantir aos segurados e dependentes o pleno acesso às informações previdenciárias e à situação financeira e atuarial dos regimes previdenciários, observadas as normas de acesso à informação.

§ 1º O IPREM contará com o apoio dos órgãos e entidades municipais, de acordo com suas competências, para a padronização da base de dados com vistas à implantação de sistema informatizado e integrado de gestão previdenciária com os Órgãos e Entidades do Município.

§ 2º Serão estabelecidos, em regulamento, etapas, prazos e fluxos operacionais para a realização da compensação financeira entre regimes de previdência e a garantia da receita em seu potencial.

Art. 53. O IPREM fará a gestão do RPPS e o apoio operacional ao RPC, centralizando a inteligência e informações previdenciárias, podendo delegar as atividades operacionais às Unidades de Recursos Humanos dos Órgãos e Entidades do Município, na forma do regulamento.

Art. 54. O IPREM, na qualidade de entidade autárquica, deverá observar na gestão e administração do RPPS, além dos princípios da Administração Pública:

I - as normas gerais de contabilidade e atuária para aferição e garantia do equilíbrio financeiro e atuarial;

II - a gestão financeira e administrativa descentralizada em relação à Prefeitura;

III - a realização de escrituração contábil distinta do Tesouro Municipal, inclusive de rubricas destacadas nos orçamentos, para pagamentos dos benefícios previdenciários;

IV - aplicação das regras contidas no artigo 50 da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000 e suas alterações, no que concerne à escrituração do plano de contas.

Art. 55. É vedado ao IPREM:

I - a concessão de empréstimos de qualquer natureza, inclusive à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, às entidades da Administração Direta e Indireta, CMSP e TCMSP;

II - a aplicação de recursos em títulos públicos, com exceção de títulos do Governo Federal;

III - a atuação como instituição financeira, bem como prestar fiança, aval ou obrigar-se, em favor de terceiros, por qualquer outra forma.

Art. 56. As regras necessárias ao funcionamento do IPREM, inclusive sua estrutura organizacional, serão estabelecidas em decreto.

## CAPÍTULO II

### DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR

Art. 57. São órgãos de administração do IPREM:

I - Conselho Deliberativo;

II - Diretoria Executiva;

III - Conselho Fiscal; e

IV - Comitê de Investimento.

Art. 58. O Conselho Deliberativo é o órgão de deliberação e orientação superior da Previdência Municipal, com composição paritária de representantes dos servidores e do Município tendo por finalidade assegurar o regime de previdência de caráter contributivo e solidário do RPPS, garantindo o equilíbrio financeiro e atuarial.

Art. 59. O Conselho Deliberativo é composto de 8 (oito) membros titulares e respectivos suplentes, disposto da seguinte forma:

I - representante da Secretaria Municipal de Gestão;

II - representante da Secretaria Municipal de Fazenda;

III - representante da Procuradoria Geral do Município;

IV - representante do Poder Legislativo, com alternância entre CMSP e TCMSP;

V - 2 (dois) representantes dos Segurados da Administração Direta, sendo pelo menos um aposentado;

VI - 1 (um) representante dos Segurados das Autarquias e Fundações;

VII - 1 (um) representante dos Segurados do Poder Legislativo, com alternância entre a CMSP e o TCMSP;

§ 1º O Presidente do Conselho de Deliberativo será indicado pelo Chefe do Poder Executivo, dentre os representantes mencionados nos incisos I e II do "caput".

§ 2º Os representantes elencados nos incisos V a VII, bem como seus respectivos suplentes, serão escolhidos dentre os segurados do regime, por meio de eleição realizada na forma de regulamento específico.

§ 3º Os representantes dos Segurados investidos como membro titular do Conselho Deliberativo terão mandato de 2 (dois) anos, sendo permitida uma única recondução, vedada, após a conclusão do mandato, a participação, pelos 2 (dois) anos seguintes, em qualquer dos conselhos e órgãos de administração do IPREM.

§ 4º Na ausência definitiva de qualquer representante titular dos Segurados, o representante suplente será empossado na vaga para a conclusão do mandato.

§ 5º Os membros do Conselho Deliberativo, titulares e suplentes, deverão possuir curso superior completo, e:

I - comprovado conhecimento da legislação previdenciária; ou,

II - experiência no exercício de atividades nas áreas de seguridade, administração, economia, finanças, planejamento, orçamento, direito, contabilidade, atuária ou auditoria.

§ 6º No caso de ausência ou impedimento temporário de membro titular do Conselho Deliberativo, este será substituído por seu suplente.

Art. 60. Ao Conselho Deliberativo compete:

I - aprovar as políticas e normas aplicáveis ao RPPS;

II - aprovar diretrizes gerais de atuação do IPREM, na qualidade de Entidade Gestora Única do RPPS, respeitadas as disposições legais aplicáveis;

III - aprovar o Regimento Interno do IPREM e demais normas necessárias ao perfeito funcionamento do regime previdenciário municipal;

IV - aprovar o Regimento Interno do Conselho Fiscal do IPREM;

V - elaborar e aprovar seu Regimento Interno;

VI - autorizar a aceitação de bens e direitos, direcionados ao Fundo Previdenciário, para cobrir o custo atuarial da transferência de segurados do Fundo Financeiro;

VII - autorizar a alienação ou gravame de bens e direitos integrantes do patrimônio do Fundo Previdenciário, sem prejuízo da satisfação das exigências legais pertinentes;

VIII - deliberar sobre a gestão dos fundos administrados pelo IPREM;

IX - deliberar sobre a política de investimentos dos recursos dos Fundos, ouvidos a Diretoria de Investimentos e o Comitê de Investimentos;

X - estabelecer as diretrizes relativas à aplicação dos recursos econômico-financeiros, observada a legislação vigente;

XI - aprovar, na forma da lei, sobre a aceitação de doações e legados com ou sem encargos, que possam ou não resultar em compromisso econômico-financeiro para o RPPS;

XII - acompanhar e apreciar, mediante relatórios gerenciais por ele definidos, a execução dos planos, programas e orçamentos do RPPS e da Entidade Gestora Única;

XIII - praticar atos e deliberar sobre matéria que lhe seja atribuída por lei ou regulamento;

XIV - deliberar sobre a forma de financiamento do RPPS, observada a legislação vigente;

XV - autorizar o IPREM a firmar contratos ou convênios com instituições financeiras para a administração, aplicação ou investimento dos recursos do RPPS, observada a Política Anual de Investimentos;

XVI - aprovar política de alçada decisória abrangendo todas as áreas gestoras, determinando limites das competências e atribuições para realização de atos administrativos decisórios;

XVII - manifestar-se sobre proposta de alteração da estrutura e funcionamento do IPREM;

XVIII - aprovar o regulamento interno de compras e o plano de contas, propostos pela Diretoria Executiva;

XIX - deliberar sobre os casos omissos, observadas as regras aplicáveis ao RPPS;

§ 3º A gratificação pela participação dos membros nos Conselhos Deliberativo e Fiscal, nos termos do inciso III, do artigo 100 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, e no Comitê de Investimento, é de, respectivamente, 25% (vinte e cinco), 20% (vinte) e 15% (quinze) do subsídio do Diretor Presidente.

§ 4º O valor da gratificação, a que se refere o § 3º deste artigo, será pago mensalmente, independentemente da quantidade de reuniões realizadas e desde que consignada a presença do conselheiro titular, ou, na sua ausência, do respectivo suplente.

Art. 61. A Diretoria Executiva é o órgão de administração do IPREM, com a finalidade de executar as políticas e diretrizes previdenciárias do Município de São Paulo e funcionará em conformidade com o Regimento Interno.

Art. 62. A Diretoria Executiva será composta por:

I - Diretor Presidente;

II - Diretor de Benefícios e Relacionamento;

III - Diretor de Gestão Previdenciária;

IV - Diretor de Investimentos; e

V - Diretor de Administração e Finanças

§ 1º Além das atribuições próprias das respectivas áreas, os Diretores participarão de decisões colegiadas no âmbito da Diretoria Executiva, conforme disciplinado em Regimento Interno.

§ 2º Os membros da Diretoria Executiva deverão preencher os seguintes requisitos:

I - possuir formação superior e comprovada experiência profissional de, no mínimo, cinco (5) anos nas áreas de seguridade, administração, economia, finanças, planejamento, orçamento, direito, contabilidade, atuária ou auditoria;

II - não ter sofrido condenação penal por crime doloso ou por improbidade administrativa, julgada por órgão colegiado ou transitada em julgado;

III - não possuir contas relativas ao exercício de cargo ou função pública rejeitadas por decisão irrecorrível proferida por órgão competente;

IV - não ter sofrido penalidade administrativa vigente.

§ 3º O Diretor de Investimentos deverá comprovar possuir certificação de profissionais do mercado financeiro organizado por entidade autônoma de reconhecida capacidade técnica e de difusão no mercado brasileiro de capitais.

Art. 63. O Conselho Fiscal é o órgão de fiscalização do IPREM, tendo por finalidade assegurar o cumprimento das normas aplicáveis ao RPPS, sendo composto por 6 (seis) membros titulares e respectivos suplentes, da seguinte forma:

I - 1 (um) representante da Administração Direta;

II - 1 (um) representante das Autarquias e Fundações;

III - 1 (um) representante do Poder Legislativo, com alternância entre a CMSP e o TCMSP;

IV - 1 (um) representante dos Segurados da Administração Direta;

V - 1 (um) representante dos Segurados das Autarquias e Fundações;

VI - 1 (um) representante dos Segurados do Poder Legislativo, com alternância entre a CMSP e o TCMSP;

§ 1º Os membros titulares e suplentes do Conselho Fiscal serão nomeados pelo Prefeito.

§ 2º Os representantes elencados nos incisos I a III, bem como seus respectivos suplentes, serão indicados pelo Chefe do Executivo, pela CMSP e pelo TCMSP, respectivamente.

§ 3º Os representantes elencados nos incisos IV a VI, bem como seus respectivos suplentes, serão escolhidos dentre os segurados do regime, por meio de eleição realizada na forma de regulamento específico.

§ 4º Na ausência definitiva de qualquer representante titular dos Segurados, o representante suplente será empossado na vaga para a conclusão do mandato.

§ 5º No caso de vacância dos representantes titulares do Conselho Fiscal elencados nos incisos I a III, o respectivo suplente assumirá o cargo até a conclusão do mandato.

§ 6º Ocorrendo a ausência ou impedimento temporário de membro titular do Conselho Fiscal, este será substituído por seu suplente.

§ 7º Não poderão integrar o Conselho Fiscal:

I - ao mesmo tempo, representantes que guardem entre si, com membros da Diretoria Executiva ou do Conselho Deliberativo, relação conjugal ou de parentesco, consanguíneo ou afim, até o terceiro grau;

II - servidores ou autoridades responsáveis pelos atos de gestão orçamentária, financeira, patrimonial e operacional do IPREM;

III - membros do Conselho Deliberativo e do Comitê de Investimento do IPREM.

§ 8º Os membros da Diretoria Executiva não poderão integrar o Conselho Fiscal pelo período mínimo de 3 (três) anos após seu desligamento.

§ 9º Os membros titulares e suplentes do Conselho Fiscal deverão possuir curso superior completo e experiência no exercício de atividades nas áreas de seguridade, administração, economia, finanças, planejamento, orçamento, direito, contabilidade, atuária ou auditoria.

§ 10. O Presidente e o Vice-Presidente do Conselho Fiscal serão eleitos entre os seus membros, para mandatos de 1 (um) ano, permitida a recondução, nos termos do regulamento.

Art. 64. Compete ao Conselho Fiscal:

I - elaborar seu próprio regimento e submetê-lo à aprovação do Conselho Deliberativo;

II - eleger seu próprio Presidente;

III - lavrar as atas de suas reuniões, inclusive os pareceres e os resultados dos exames procedidos;

IV - analisar as demonstrações financeiras, documentos contábeis da entidade, demais documentos ou registros que entender necessários ou que forem solicitados pelo Conselho Deliberativo e emitir parecer, submetendo-o à deliberação deste;

V - opinar sobre assuntos de natureza econômico-financeira e contábil que lhe sejam submetidos pelo Conselho Deliberativo ou pela Diretoria Executiva;

VI - comunicar ao Conselho Deliberativo fatos relevantes que apurar no exercício de suas atribuições;

VI - apreciar a prestação de contas anual e os balancetes mensais e emitir parecer que será submetido à deliberação do Conselho Deliberativo;

VII - atuar como Conselho Fiscal dos fundos financeiro e previdenciário administrados pelo IPREM;



VIII - zelar pela aplicação da legislação pertinente ao RPPS;

IX - acompanhar a política de investimentos dos fundos administrados pelo IPREM.

Parágrafo único. O Conselho Fiscal poderá requisitar documentos e informações para o desempenho de suas atribuições, bem como examinar os livros e documentos do IPREM e dos fundos e solicitar, justificadamente, ao Conselho Deliberativo, o auxílio de especialistas e peritos.

Art. 65. O Comitê de Investimento tem por finalidade acompanhar, assessorar e auxiliar na execução da Política de Investimento do RPPS, observando os princípios de governança, transparência, eficiência na gestão e aplicação dos recursos vinculados ao FUNPREV e FINAN.

§ 1º O Comitê de Investimento será composto por 5 (cinco) membros indicados pelo Conselho Deliberativo e nomeados pelo Prefeito, dentre os servidores públicos integrantes dos quadros dos Órgãos e Entidades.

§ 2º Os membros do Comitê de Investimento devem observar os seguintes requisitos:

I - possuir curso superior completo e conhecimento comprovado por meio de experiência nas áreas de seguridade, administração, economia, direito, contabilidade ou atuária;

II - a maioria dos membros deverá possuir certificação de profissionais do mercado financeiro organizado por entidade autônoma de reconhecida capacidade técnica e de difusão no mercado brasileiro de capitais na forma do regulamento

III - não ter sofrido condenação penal por crime doloso ou por improbidade administrativa, julgada por órgão colegiado ou transitada em julgado;

IV - não possuir contas relativas ao exercício de cargo ou funções públicas rejeitadas por decisão irrecorrível proferida por órgão competente;

V - não ter sofrido penalidade administrativa vigente.

§ 3º Dentre os indicados ao Comitê de Investimento, pelo menos 2 (dois) membros deverão ser escolhidos dentre os servidores segurados dos Órgãos e Entidades, nos termos do regulamento.

§ 4º Fica assegurado aos membros do Comitê de Investimento o acesso irrestrito às informações e aos documentos relativos aos processos de investimento e de desinvestimento dos ativos do RPPS.

§ 5º O mandato e as hipóteses de destituição dos membros do Comitê de Investimento serão previstos no regulamento, a ser editado pelo Conselho Deliberativo.

§ 6º Compete ao Comitê de Investimento:

I - emitir manifestação, quando necessário, sobre as análises técnicas, econômicas, financeiras e conjunturais da gestão de política de investimento;

II - avaliar, acompanhar e indicar as opções de investimentos e estratégias que envolvam compra, venda, renovação e realocação dos ativos da carteira, em consonância com a política de investimento;

III - propor critérios, procedimentos e normas para a aplicação dos recursos, bens e direitos do FUNPREV e FINAN;

IV - elaborar a proposta de política anual de investimentos do FUNPREV e FINAN, a ser submetida ao Conselho Deliberativo;

V - elaborar proposta de regulamentação e alteração do seu Regimento Interno;

VI - exercer as demais atribuições definidas no seu Regimento Interno.

### CAPÍTULO III

#### DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

##### SEÇÃO I

## DA ESTRUTURA BÁSICA

Art. 66. O Instituto de Previdência Municipal de São Paulo - IPREM passa a ter a seguinte estrutura normal:

- I - Presidência;
- II - Gabinete da Presidência;
- III - Controladoria Previdenciária;
- IV - Diretoria de Benefícios e Relacionamento;
- V - Diretoria de Gestão Previdenciária;
- VI - Diretoria de Investimentos;
- VII - Diretoria de Administração e Finanças;

### Seção II

#### Do Detalhamento da Estrutura Básica

Art. 67. O Gabinete do Presidente compõe-se de:

- I - Chefia de Gabinete;
- II - Assessoria Jurídica
- III - Assessoria Previdenciária;
- IV - Assessoria de Planejamento e Gestão;
- V - Assessoria de Comunicação Institucional.

Art. 68. A Diretoria de Benefícios e Relacionamento compõe-se de:

- I - Gerência de Benefícios, com:
  - a) Supervisão de Análise e Concessão de Pensões;
  - b) Supervisão de Análise e Concessão de Aposentadorias;
  - c) Supervisão de Pagamentos de Benefícios;
  - d) Supervisão de Compensação Previdenciária;
- II – Gerência de Relacionamento com o Segurado, com:
  - a) Supervisão de Informações Cadastrais;
  - b) Supervisão de Atendimento.

Art. 69. A Diretoria de Gestão Previdenciária compõe-se de:

- a) Supervisão de Receitas e Contribuições;
- b) Supervisão de Tecnologia da Informação;
- c) Supervisão de Desenvolvimento Profissional.

Art. 70. A Diretoria de Investimentos compõe-se de:

- I - Supervisão de Operações e Planejamento;
- II - Supervisão de Controle e Registro;
- III - Supervisão de Conformidade de Investimentos.

Art. 71. A Diretoria de Administração e Finanças compõe-se de:

- I - Supervisão Administrativa;
- II - Supervisão de Compras e Licitações;
- III - Supervisão de Orçamento Finanças e Contabilidade;
- IV - Supervisão de Pessoal.

## CAPÍTULO IV

### DAS COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES

#### Seção I

##### Da Presidência

Art. 72. Compete ao Diretor Presidente:

- I - representar institucionalmente o IPREM;
- II - fixar políticas e diretrizes no âmbito de sua competência;
- III - estabelecer parâmetros gerais por meio de atos normativos, a fim de orientar e disciplinar o RPPS;
- IV - exercer a administração executiva;
- V - ordenar despesas previamente autorizadas por lei necessárias para consecução dos objetivos e finalidades da Autarquia;
- VI - apreciar em grau de recurso os requerimentos relativos às aposentadorias, pensões e contribuições previdenciárias;
- VII - coordenar o planejamento de longo prazo do IPREM e do RPPS;
- VIII - promover as medidas necessárias à elaboração e execução, pelas áreas competentes, do orçamento anual e dos demais instrumentos de planejamento, de acordo com a legislação de regência;
- IX - cumprir e fazer cumprir o regulamento do IPREM e demais atos normativos internos;
- X - deliberar sobre as atividades, atribuições, competências e estrutura interna do IPREM;
- XI - administrar o quadro de pessoal do IPREM;
- XII - promover concursos públicos para provimento de cargos vagos do Quadro dos Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP na forma da lei;
- XIII - autorizar a apuração por meio de averiguação preliminar, no âmbito de sua competência;
- XIV - autorizar procedimentos de aquisição de bens e serviços nos termos da legislação vigente;
- XV - autorizar abertura de processo licitatório, firmar contratos, convênios, acordos e ajustes, conforme previsto na legislação específica;
- XVI - apresentar à Diretoria Executiva, ao Conselho Deliberativo e ao Conselho Fiscal documentos e relatórios na forma da legislação de regência;
- XVII - prestar contas aos órgãos de controle interno e externo, na forma da legislação de regência;
- XVIII - delegar as competências próprias no âmbito do IPREM, fixando, quando for o caso, alçadas máximas para as autoridades delegadas;
- XIX - instituir e zelar pelo Plano de Governança Corporativa;
- XX - criar agências de atendimento previdenciário em locais distintos da sede do IPREM, de forma a garantir maior qualidade na prestação de serviços aos segurados;
- XXI - exercer outras atribuições que lhe forem cometidas em lei, decreto ou regulamento.

Parágrafo único. Aos demais dirigentes do Instituto de Previdência Municipal de São Paulo compete planejar, dirigir, coordenar e orientar a execução, acompanhar e avaliar as atividades de suas respectivas unidades, bem como exercer outras atribuições inerentes às respectivas competências.

## Seção II

### Das Unidades de Assistência Direta à Presidência

Art. 73. A Chefia de Gabinete tem as seguintes atribuições:

I - planejar, coordenar, supervisionar e orientar as atividades técnicas e administrativas de apoio ao Diretor Presidente;

II - executar os serviços relacionados com as audiências e representações políticas e institucionais do Diretor Presidente;

III - supervisionar e coordenar as atividades de administração geral da Autarquia;

IV - recepcionar as demandas da fiscalização e judiciais, encaminhar às áreas competentes e zelar pelo cumprimento dos prazos de respostas;

V - exercer outras atribuições no âmbito de sua área de atuação.

Art. 74. A Assessoria Jurídica tem as seguintes atribuições:

I - assessorar a Presidência nos assuntos de natureza jurídica;

II - assegurar a necessária coordenação e a unidade de procedimento jurídico na instituição;

III - examinar e aprovar minutas de editais de licitação, bem como as dos contratos, acordos, convênios ou ajustes;

IV - exercer consultoria e assessoria jurídica e representação extrajudicial;

V - emitir manifestação ou parecer jurídico;

VI - exercer outras atribuições no âmbito da sua área de atuação.

Parágrafo único. A representação judicial ativa e passiva do IPREM, com prerrogativas processuais da Fazenda Pública nos termos do artigo 10 da Lei nº 14.669, de 14 de janeiro de 2008, compete à Procuradoria Geral do Município – PGM.

Art. 75. A Assessoria Previdenciária tem as seguintes atribuições:

I - analisar alterações na legislação previdenciária que tenham impacto nas atividades desempenhadas pela Entidade e nos planos de benefícios;

II - participar da elaboração de matérias informativas a serem veiculadas interna ou externamente, em colaboração com a Assessoria de Comunicação Institucional;

III - elaborar ofícios, minutas de projetos de leis e de decretos, portarias, despachos, exposições de motivos e outros documentos ou atos oficiais;

IV - examinar processos e expedientes encaminhados ao Gabinete da Presidência;

V - produzir informações gerais para subsidiar decisões do Gabinete da Presidência e das Diretorias;

VI - exercer outras atribuições no âmbito da sua área de atuação.

Art. 76. A Assessoria de Planejamento e Gestão tem as seguintes atribuições:

I - assessorar o Gabinete da Presidência nos assuntos relacionados à Autarquia;

II - propor edição e/ou modificação de atos administrativos;

III - desenvolver estudos e atividades de apoio técnico à execução, ao controle e à avaliação relacionados à área de atuação da Autarquia;

IV - assessorar no planejamento estratégico do Instituto e da previdência municipal;

V - assessorar na gestão, proposição e consolidação de indicadores e informações gerenciais relativos às atividades do RPPS e do IPREM;

VI - acompanhar estudos, avaliações e projeções de caráter atuarial, econômico, financeiro e orçamentário, em conjunto com profissionais da Autarquia ou contratados;

VII - acompanhar o planejamento e a execução do orçamento anual e do Plano Plurianual;

VIII - realizar e consolidar a gestão de projetos;

IX - orientar a elaboração de relatórios solicitados pela Diretoria Executiva e Conselhos;

X - orientar, coordenar e consolidar a elaboração do Relatório Anual de Atividades;

XI - exercer outras atribuições no âmbito de sua área de atuação.

Art. 77. A Assessoria de Comunicação Institucional tem as seguintes atribuições:

I - planejar, gerenciar, coordenar e exercer atividades inerentes à comunicação institucional;

II - interagir com as diversas mídias impressas, eletrônicas e sociais, sobre as rotinas e processos de interesse;

III - estabelecer canal permanente de comunicação com os segurados, seus dependentes, municípios e demais órgãos da Administração Pública;

IV - propor, planejar e gerenciar projetos de responsabilidade social ligados às finalidades do IPREM;

V - assessorar as áreas da Autarquia nos projetos e programas de educação financeira e previdenciária na forma definida pela Presidência;

VI - exercer outras atribuições no âmbito de sua área de atuação.

Art. 78. A Controladoria Previdenciária atuará de modo complementar à Controladoria Geral do Município no âmbito do Instituto e sem sobreposição ou prejuízo de funções, com as seguintes diretrizes:

I - autonomia organizacional;

II - cooperação com atividades de auditoria, conformidade e controle do Município de São Paulo;

III - reconhecimento, autoridade e responsabilidade perante o IPREM;

IV - atuação integrada e zelo pela ética profissional;

V - melhoria da qualidade das ações públicas;

VI - adequação e eficácia dos processos.

Art. 79. A Controladoria Previdenciária tem as seguintes atribuições:

I - desenvolver, avaliar e monitorar a matriz de riscos;

II - instruir e acompanhar os procedimentos internos com vistas à mitigação dos pontos de fragilidade e suscetibilidade a inconformidades;

III - aprimorar os meios e as formas para o exercício do controle social sobre a gestão do RPPS e da Autarquia;

IV - prevenir situações e processos conflitantes de interesses no desempenho da função pública;

V - promover estudos e pesquisas, propondo a sistematização, normatização e padronização de procedimentos operacionais, gestão de riscos e conformidade;

VI - fomentar iniciativas e boas práticas relacionadas ao aprimoramento dos controles internos administrativos, ao gerenciamento de riscos e à transparência com ações de prevenção de irregularidades;

VII - analisar reclamações, notícias de irregularidades praticadas por servidores, bem como gerenciar os trabalhos das comissões de averiguação preliminar;

VIII - proceder à análise de conformidade na concessão dos benefícios, orientar e acompanhar a correta aplicação das técnicas e legislação pertinentes;

IX - emitir relatórios periódicos de conformidade de procedimentos ao Diretor Presidente e propor, se for o caso, o seu encaminhamento à Controladoria Geral do Município;

X - receber, analisar e responder as reivindicações, reclamações, sugestões e denúncias, encaminhando-as, conforme a matéria, para as áreas competentes;

XI - exercer outras atribuições no âmbito de sua área de atuação.

### Seção III

#### Das Unidades Específicas

Art. 80. A Diretoria de Benefícios e Relacionamento tem as seguintes atribuições:

I - planejar, ordenar e orientar as atividades relacionadas com a previdência dos servidores públicos e de seus beneficiários;

II - contribuir para o estabelecimento de diretrizes e políticas da área de competência;

III - analisar e deliberar sobre a concessão e a extinção de benefícios previdenciários;

IV - analisar e deliberar sobre a revisão e composição de benefícios previdenciários;

V - criar e manter registro de manifestações e decisões com a finalidade de padronizar o tratamento para situações análogas;

VI - analisar, instruir e opinar sobre recursos relativos a requerimento de benefícios previdenciários e enviá-los ao Gabinete da Presidência para deliberação;

VII - coordenar as áreas voltadas à concessão, manutenção e pagamento de benefícios previdenciários e relacionamento com os segurados;

VIII - zelar pela manutenção e atualização do cadastro previdenciário dos servidores públicos ativos e inativos, de seus dependentes e de seus pensionistas, por meio de recadastramento e recenseamento periódicos;

IX - auxiliar e instruir as áreas de recursos humanos dos Órgãos e Entidades, quanto às contribuições previdenciárias, aposentadorias e pensões;

X - elaborar estudos e análises sobre os assuntos previdenciários;

XI - zelar pela correta instrução de processos e expedientes, afetos a sua área de competência, atendendo aos princípios da Administração Pública;

XII - prestar contas relativas às ações e atividades próprias de sua área de atuação ao Gabinete da Presidência;

XIII - exercer outras atribuições no âmbito de sua área de atuação.

Art. 81. A Diretoria de Gestão Previdenciária tem as seguintes atribuições:

I - estabelecer diretrizes e políticas de gestão previdenciária;

II - planejar, ordenar, coordenar e orientar atividades relativas à gestão estratégica:

a) da receita previdenciária;

b) da tecnologia da informação;

c) dos sistemas e dos bancos de dados previdenciários;

d) da informação e do conhecimento previdenciário;

III - Consolidar dados e informações para a elaboração e envio dos relatórios e demonstrativos exigidos pelos órgãos reguladores e de controle;

IV - monitorar os requisitos necessários para a garantia da regularidade previdenciária.

V - promover a capacitação e aperfeiçoamento profissional dos servidores do IPREM e das unidades de recursos humanos dos Órgãos e Entidades do município, na área previdenciária;

VI - propor e analisar atos normativos;

VII - zelar pela correta instrução de processos e expedientes, afetos a sua área de competência, atendendo aos princípios da Administração Pública;

VIII - prestar contas relativas às ações e atividades próprias de sua área de atuação ao Gabinete da Presidência;

IX - controlar a arrecadação das contribuições previdenciárias, as compensações financeiras entre regimes e os repasses financeiros;

X - planejar e gerir:

a) a capacitação e aperfeiçoamento profissional;

b) o conhecimento previdenciário;

c) a informação;

d) a tecnologia da informação;

e) a segurança da informação;

f) os sistemas;

g) os bancos de dados;

h) os fluxos de processos de trabalho;

XI - armazenar, divulgar e compartilhar a informação e o conhecimento;

XII - manter o repositório institucional;

XIII - preservar o patrimônio histórico e a memória da previdência municipal;

XIV - exercer outras atribuições no âmbito de sua área de atuação.

Art. 82. A Diretoria de Investimentos tem as seguintes atribuições:

I - planejar, organizar, dirigir e controlar a execução das operações de investimentos, de fluxo de caixa e de orçamento;

II - convocar e propor calendário anual de reuniões do Comitê de Investimentos;

III - preparar e conduzir a reunião do Comitê de Investimentos e apresentar proposta de investimento a ser submetida à aprovação dos membros com direito a voto do Comitê de Investimentos;

IV - fornecer aos órgãos do IPREM informações de investimentos que lhe forem solicitadas;

V - divulgar informações ao público em geral sobre investimentos do IPREM, observados os critérios de conveniência, oportunidade e transparência da legislação em vigor;

VI - elaborar relatório mensal e anual de investimentos, em conformidade com a legislação em vigor, para divulgação ao público em geral;

VII - elaborar plano anual de investimentos, em conformidade com a legislação em vigor, antes do final do ano anterior, para divulgação ao público em geral, após aprovação pelo Comitê de Investimentos, Diretoria Executiva e Conselho Deliberativo;

VIII - coordenar o acompanhamento e as análises do mercado financeiro e de seus indicadores;

IX - coordenar análises do ambiente econômico, político e social nacional e internacional e a elaboração de cenários para subsidiar as decisões de investimentos do IPREM;

X - coordenar análises de risco e de gerenciamento de ativos e passivos do IPREM;

Art. 83. A Diretoria de Administração e Finanças tem as seguintes atribuições:

I - planejar, organizar, orientar e coordenar as atividades administrativas, de gestão de pessoas, orçamentárias, financeiras e contábeis;

II - gerir os processos de aquisição de bens e serviços, nos termos da legislação de regência;

III - gerir contratos, convênios, acordos, ajustes e outros instrumentos congêneres;

IV - administrar os bens patrimoniais;

V - assegurar apoio administrativo, material e transportes para o bom andamento das atividades do IPREM;

VI - zelar pela conservação e manutenção da infraestrutura do IPREM;

VII - executar a política de gestão de pessoas e gerir o quadro de pessoal;

VIII - coordenar as atividades orçamentárias e financeiras da Autarquia;

IX - elaborar a proposta orçamentária do IPREM, a ser aprovada pela Diretoria Executiva, e acompanhar a sua execução;

X - gerir as atividades de contabilidade e a elaboração das demonstrações contábeis e financeiras;

XI - autorizar a movimentação de numerário e gerir as atividades referentes a pagamentos, recebimentos, controle de movimentação e disponibilidade financeira, no limite de suas competências definidas no regimento;

XII - zelar pela correta instrução de processos e expedientes, afetos a sua área de competência, atendendo aos princípios da Administração Pública;

XIII - prestar contas relativas às ações e atividades próprias de sua área de atuação ao Gabinete da Presidência;

XIV - exercer outras atribuições no âmbito de sua área de atuação.

Art. 84. O detalhamento das atribuições das áreas internas das unidades específicas será estabelecido por meio de decreto.

## CAPÍTULO V

### DA GESTÃO DA INFORMAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Art. 85. Cabe ao IPREM consolidar, gerenciar e manter as informações cadastrais e financeiras, dentre outras, com objetivo de controlar e monitorar os resultados atuariais e financeiros do RPPS, nos termos da legislação vigente.

§ 1º As informações de que trata o “caput” serão disponibilizadas pelos órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta, da CMSP e do TCMSP, nos termos do regulamento específico.

§ 2º O IPREM organizará e consolidará os indicadores do RPPS, inclusive os referentes à saúde do servidor e a infelizmente, com a finalidade de apurar os seus respectivos impactos nas avaliações atuariais e auxiliar no desenvolvimento de políticas de prevenção.

Art. 86. O IPREM garantirá pleno acesso dos segurados às informações relativas à gestão do RPPS, respeitadas as diretrizes estabelecidas pela Lei Municipal nº 16.051, de 6 de agosto de 2014 e legislação subsequente.

## TÍTULO VI

### DO QUADRO DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO PREVIDENCIÁRIA E SUAS COMPETÊNCIAS

#### CAPÍTULO I

##### DO QUADRO DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO PREVIDENCIÁRIA

Art. 87. Fica criado o Quadro dos Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP, composto por 100 (cem) cargos de Analista de Gestão Previdenciária – AGP, de 75 (setenta e cinco) cargos de Técnico de Gestão Previdenciária – TGP, ambos de provimento efetivo e 56 (cinquenta e seis) Cargos de Direção e Assessoramento – CDA de provimento em comissão, constantes dos Anexos III, IV e V desta lei, respectivamente.



Parágrafo único. O Quadro dos Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP, a que se refere o “caput” deste artigo, será gerido exclusivamente pelo IPREM.

Art. 88. Os cargos do Quadro dos Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP, de provimento efetivo ou em comissão conforme a natureza, o grau de complexidade e o nível de responsabilidade das atribuições, integram os seguintes Grupos Ocupacionais:

I - Grupo 1 - Analista de Gestão Previdenciária – AGP, de natureza administrativa técnica ou técnico-científica, cujo provimento exige a formação de nível superior e respectiva aprovação em concurso público;

II - Grupo 2 - Técnico de Gestão Previdenciária – TGP, de natureza de suporte e apoio técnico e operacional, cujo provimento exige a formação de nível médio e respectiva aprovação em concurso público;

III - Grupo 3 - Cargos de Direção e Assessoramento – CDA, de natureza de gestão, de provimento em comissão na forma do Anexo V desta lei, exige nomeação pela autoridade competente e comportam substituição.

Art. 89. Os cargos de Analista de Gestão Previdenciária – AGP e de Técnico de Gestão Previdenciária – TGP, do Quadro dos Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP são de provimento efetivo e não comportam substituição.

## CAPÍTULO II

### DAS CARREIRAS, DAS COMPETÊNCIAS E DA FORMA DE REMUNERAÇÃO

#### Seção I

Das Carreiras de Analista de Gestão Previdenciária e de Técnico de Gestão Previdenciária

Art. 90. Ficam criadas as carreiras de Analista de Gestão Previdenciária – AGP e de Técnico de Gestão Previdenciária – TGP, nos termos do disposto nos Anexos III e IV desta lei, constituídas de 3 (três) Níveis, identificados pelos algarismos romanos I, II e III, contando, cada um deles, com Categorias, na seguinte conformidade:

I - para os Analistas de Gestão Previdenciária – AGP:

- a) Nível I: 6 (seis) Categorias;
- b) Nível II: 5 (cinco) Categorias;
- c) Nível III: 4 (quatro) Categorias;

II - para os Técnicos de Gestão Previdenciária – TGP:

- a) Nível I: 6 (seis) Categorias;
- b) Nível II: 5 (cinco) Categorias;
- c) Nível III: 4 (quatro) Categorias.

Parágrafo único. Todos os cargos situam-se inicialmente na Categoria I do Nível I da carreira e a ela retornam quando vagos.

Art. 91. Nível é o agrupamento de cargos de mesma denominação e Categorias diversas.

Art. 92. Categoria é o elemento indicativo da posição do servidor no respectivo Nível.

#### Seção II

Das Competências do Analista de Gestão Previdenciária – AGP e do Técnico de Gestão Previdenciária – TGP

Art. 93. Aos Analistas de Gestão Previdenciária – AGP compete:

I - instruir, analisar, calcular, revisar, cadastrar e acompanhar processos previdenciários de concessão, pagamento, manutenção, revisão e extinção de benefícios previdenciários

II - planejar, implantar, avaliar, atender, orientar e capacitar sobre as ações voltadas ao atendimento, orientação e informação aos segurados ativos, inativos e pensionistas do Regime Próprio de Previdência Social - RPPS;

III - propor, implantar, executar e avaliar políticas públicas e ações voltadas para o aprimoramento e sustentabilidade financeira e atuarial do Regime Próprio de Previdência Social - RPPS;

IV - desenvolver, implantar, executar e avaliar sistemas, processos e métodos de gestão nas áreas de atendimento ao público, concessão e auditoria de benefícios previdenciários, administração de materiais e compras, informação e tecnologia da informação, gestão de pessoas, desenvolvimento organizacional, patrimônio e afins, no âmbito do Regime Próprio de Previdência Social - RPPS;

V - formular, implantar, executar e avaliar as atividades especializadas de alta complexidade de planejamento, orçamento, 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.

§ 1º 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.

§ 2º 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.

§ 3º 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 § 1º do artigo 45 da Lei nº 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;

§ 2º 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.

§ 1º 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.

§ 2º 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.

§ 3º 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.

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

§ 5º 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.

§ 1º 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.

§ 2º 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.

§ 3º 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.

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

§ 5º 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.

§ 6º 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.

§ 7º 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.

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

§ 9º 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.

§ 1º 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 nº 15.509, de 15 de dezembro de 2011, e alterações posteriores, aplicar-se-á a forma de remuneração nelas instituídas.

§ 2º 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 nº 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.

§ 4º 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 nº 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 3º da Lei nº 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 nº 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.

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da Cidade em 20/12/2017, p. 165-172

Para informações sobre o projeto referente a este documento, visite o site [www.camara.sp.gov.br](http://www.camara.sp.gov.br).

Anexo I integrante da Lei nº                    de                    de                    de                    .

**Glossário de conceitos relacionados aos temas abordados nesta Lei.**

<b>ITEM</b>	<b>TERMO</b>	<b>DEFINIÇÃO PARA FINS DESTA LEI</b>
I	Assistido	O participante ou o seu beneficiário em gozo de benefício de prestação continuada;
II	Ativo do Plano	Somatório de todos os bens e direitos vinculados ao plano;
III	Benefício Diferido	Instituto que faculta ao participante, em razão da cessação do seu vínculo empregatício com o patrocinador, ou associativo com o instituidor, antes da aquisição do direito a benefício pleno programado, a interrupção de suas contribuições para o custeio de benefícios previdenciários, optar por receber, em tempo futuro, um benefício programado, quando do preenchimento dos requisitos regulamentares. Nessa hipótese o participante, classificado como remido, deixa de contribuir para o plano arcando exclusivamente com o pagamento do custeio administrativo até a data do recebimento do benefício.
IV	Benefício Previdenciário	Toda e qualquer prestação assegurada pelo plano de benefícios aos seus participantes e respectivos beneficiários, na forma e condições estabelecidas no regulamento.
V	Benefício Previdenciário de Risco	Benefício de caráter previdenciário cuja concessão depende da ocorrência de eventos não previsíveis, como morte, invalidez, doença e reclusão;

VI	Benefício Programado	Benefício de caráter previdenciário cuja concessão decorre de eventos previsíveis, previamente planejados pelo beneficiário, desde que estejam atendidos os requisitos previstos em Lei ou regulamento, e cujo pagamento é realizado periodicamente;
VII	Cargo Efetivo	O conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades específicas definidas na Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979 e legislação subsequente, cometidas a um servidor aprovado por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos;
VIII	Carreira	A sucessão de cargos efetivos, estruturados em categorias e níveis segundo sua natureza, complexidade e o grau de responsabilidade, conforme Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979 e legislação subsequente;
IX	Compensação Previdenciária - COMPREV	Compensação financeira entre regimes previdenciários e o RPPS gerido pelo IPREM, para os casos de contagem recíproca de tempo de contribuição, para efeito de aposentadoria e pensão, nos termos da Lei Federal nº 9.796, de 05 de maio de 1999, envolvendo o Regime Instituidor e o Regime de Origem;
X	Conhecimento Previdenciário	Conjunto de informações e regras de negócios compilados a partir de normas legais, experiências práticas e aprendizado técnico sobre previdência social e a previdência do servidor municipal, além de ações estratégicas que valorizem a gestão, organização e institucionalização da produção, indexação, mapeamento, sistematização, socialização e compartilhamento do conhecimento e do fazer previdenciário, inclusive dos normativos e dos processos de trabalho. É recurso essencial ao trabalho de profissionais que laborem nas áreas de gestão de pessoas e previdência, bem como ao exercício da cidadania.

XI	Contribuição Previdenciária	Os valores vertidos ao plano de benefícios previdenciários complementares pelos participantes ativos e pelo patrocinador, com o objetivo de constituir as reservas técnicas que garantam os benefícios contratados e custear despesas administrativas do mencionado plano de benefícios.
XII	Convênio de Adesão	A formalização da condição de patrocinador de um plano de benefício dar-se-á mediante convenio de adesão a ser celebrado entre o patrocinador e a entidade fechada de previdência complementar, em relação a cada plano de benefícios por esta administrada e executada, mediante prévia autorização do órgão regulador e fiscalizador, constando direitos, deveres e obrigações entre as partes.
XIII	Custo Atuarial de Transição	É o custo gerado em decorrência de alterações nos regimes previdenciários. Mesmo que as proposições sejam favoráveis e equacione o modelo no longo prazo, pode haver o aumento do custo total para o Município em determinados períodos, seja por características financeiras e atuariais, seja por necessidades de investimentos em infraestrutura e desenvolvimento institucional para assunção do modelo proposto. Para se obter o Custo de Transição, projeta-se o modelo atualmente vigente no longo prazo. Depois se projeta o modelo proposto no mesmo período e estima-se os investimentos necessários em infraestrutura e desenvolvimento institucional para assunção do respectivo modelo.
XIV	Data da Vigência do RPC	Define a data da publicação da aprovação do regulamento de seu Plano de Benefícios pela autoridade reguladora competente e sua disponibilização para adesão de segurados.

XV	Entidade Gestora Única	O IPREM, autarquia especial integrante da estrutura da Administração Pública Municipal, passou a ser o único órgão gestor das aposentadorias e pensões, responsável pelo processamento dos dados, concessão e pelo pagamento desses benefícios aos servidores ativos e inativos e dependentes, a partir da Lei nº 13.973, de 12 de maio de 2005;
XVI	Equilíbrio Atuarial	A garantia de equivalência, a valor presente, entre o fluxo das receitas estimadas e das obrigações projetadas, apuradas atuarialmente no longo prazo;
XVII	Equilíbrio Financeiro	A garantia de equivalência entre as receitas auferidas e as obrigações do RPPS em cada exercício financeiro;
XVIII	Estatuto	Disciplinamento da constituição e funcionamento da entidade fechada de previdência complementar;
XIX	Fundo Financeiro- FINAN	Fundo destinado a administrar e prover recursos para pagamento de Benefícios Previdenciários de segurados integrantes do Plano Financeiro. Trata-se de fundo de natureza contábil, mas não orçamentária.
XX	Fundo Previdenciário- FUNPREV	Fundo destinado a prover recursos para o pagamento de Benefícios Previdenciários aos Segurados integrantes do Plano Previdenciários. Trata-se de fundo de natureza contábil, mas não orçamentária.
XXI	Índice de Cobertura	Relação entre o Ativo Real Líquido e a Reserva Matemática Previdenciária calculada pelo Método do Crédito Unitário Projetado.

XXII	Órgãos e Entidades	Define o Município de São Paulo, com suas Autarquias e Fundações, a Câmara Municipal de São Paulo e o Tribunal de Contas do Município, todos vinculados ao Regime de Próprio de Previdência Social - RPPS da cidade de São Paulo.
XXIII	Participante Ativo	A pessoa física, assim definida na forma do artigo 1º desta lei, que aderir a plano de benefícios previdenciários complementares administrado pela entidade a que se refere o artigo 5º desta lei;
XXIV	Patrocinador	O Município, suas autarquias, fundações, Câmara Municipal e Tribunal de Constas da cidade de São Paulo.
XXV	Plano de Benefícios	Conjunto de direitos e obrigações reunidos em um regulamento com o objetivo de pagar benefícios previdenciais a seus participantes e beneficiários, mediante a formação de poupança advinda das contribuições de patrocinadores e participantes e da rentabilidade dos investimentos. Possui independência patrimonial, contábil e financeira.
XXVI	Plano de Benefício Previdenciário Complementar	Descritivo das obrigações e direitos derivados das regras do regulamento, definidoras do custeio e dos benefícios de caráter previdenciário complementar, que possui patrimônio próprio e independência patrimonial, contábil e financeira com relação aos demais planos de benefícios previdenciários complementares administrados pela entidade fechada de previdência complementar (EFPC), inexistindo solidariedade entre os planos;

XXVII	Plano de Custeio	Definição das fontes de recursos necessárias para o financiamento dos benefícios oferecidos pelo Plano de Benefícios e taxa de administração, representadas pelas alíquotas de contribuições previdenciárias a serem pagas pelo ente federativo, pelos servidores ativos e inativos e pelos pensionistas ao RPPS e aportes necessários ao atingimento do equilíbrio financeiro e atuarial, com detalhamento do custo normal e suplementar;
XXVIII	Política de Investimentos	Documento elaborado e aprovado no âmbito da EFPC, com observância da legislação e de acordo com os compromissos atuariais do Plano de Benefícios, com o intuito de definir a estratégia de alocação dos Recursos Garantidores do Plano no horizonte de no mínimo cinco anos, com revisões anuais.
XXIX	Recursos Previdenciários	As contribuições do Ente e dos servidores ativos, inativos e pensionistas e quaisquer valores, bens, ativos e seus rendimentos vinculados ao RPPS ou aos fundos integrados, com finalidade previdenciária, de que trata o artigo 249 da Constituição Federal e o artigo 6º da Lei Federal nº 9.717, de 27 de novembro 1998, inclusive a totalidade dos créditos do ente instituidor, reconhecidos pelo regime de origem, relativos à compensação financeira disciplinada na Lei Federal nº 9.796, de 5 de maio de 1999;
XXX	Regime de Acumulação de Reservas	Caracteriza-se pela acumulação dos recursos advindos das contribuições dos participantes empregadores, além da rentabilidade dos recursos investidos ao longo do tempo para constituição de reservas até a integralização do valor necessário para garantir o compromisso total dos pagamentos dos benefícios.
XXXI	Regime de Capitais de Cobertura	Regime em que as contribuições estabelecidas no plano de custeio, a serem pagas pelo ente federativo, pelos servidores ativos e inativos e pelos pensionistas, em um determinado exercício, sejam suficientes para a constituição das reservas matemáticas dos benefícios iniciados por eventos que ocorram nesse mesmo exercício, admitindo-se a constituição de fundo previdencial para oscilação de risco;

XXXII	Regime de Origem - RO	O regime previdenciário ao qual o segurado ou servidor público esteve vinculado sem que dele receba aposentadoria ou tenha gerado pensão para seus dependentes;
XXXIII	Regime Financeiro	Método de financiamento do plano de benefícios.
XXXIV	Regime Financeiro de Capitalização	Regime em que as contribuições estabelecidas no plano de custeio, a serem pagas, pelos servidores ativos e inativos e pelos pensionistas, pelo ente federativo, acrescidas ao patrimônio existente, às receitas por ele geradas e a outras espécies de aportes, sejam suficientes para a formação dos recursos garantidores à cobertura dos compromissos futuros do plano de benefícios e da taxa de administração;
XXXV	Regime Financeiro de Repartição Simples	Regime em que as contribuições estabelecidas no plano de custeio, a serem pagas, pelos servidores ativos e inativos e pelos pensionistas e pelo ente federativo em um determinado exercício, sejam suficientes para o pagamento dos benefícios nesse exercício, sem o propósito de acumulação de recursos, admitindo-se a constituição de fundo previdencial para oscilação de risco;
XXXVI	Regime Instituidor - RI	O regime previdenciário responsável pela concessão e pagamento de benefício de aposentadoria ou pensão dela decorrente a segurado ou servidor público ou a seus dependentes com o cômputo de tempo de contribuição no âmbito do regime de origem;
XXXVII	Regime Próprio de Previdência Social - RPPS	Regime Próprio de Previdência Social do Município de São Paulo, que assegura, na forma da legislação municipal, aos servidores públicos ativos e inativos e dependentes, pelo menos os benefícios de aposentadoria e pensão por morte, previstos no artigo 40 da Constituição Federal;



XXXVIII	Regulamento do Plano	Instrumento legal contendo todas as regras de participação, direitos, deveres e obrigações de participantes ativos, assistidos e beneficiários de plano de benefícios previdenciários, e da patrocinadora; institutos previdenciários; rol de benefícios; elegibilidades e respectiva forma de concessão; dentre outros.
XXXIX	Renda	Corresponde ao benefício de renda mensal continuada paga ao assistido ou seu beneficiário, conforme regras estabelecidas no regulamento do plano de benefícios previdenciários complementares.
XL	Segmentação de Massa	A separação dos segurados vinculados ao RPPS em grupos distintos que integrarão o Plano Financeiro e o Plano Previdenciário.
XLI	Segurado	Define servidores ativos, aposentados e pensionistas vinculados a Regime de Previdência.
XLII	Taxa de Administração	Recurso destinado ao custeio das despesas correntes e de capital necessário à organização e funcionamento da Entidade Gestora Única do RPPS.

Anexo II integrante da Lei nº , de de de .

PLANO DE EQUACIONAMENTO DO DÉFICIT FINANCEIRO E ATUARIAL DO PLANO FINANCEIRO

ANO	Alíquota suplementar dos servidores, aposentados e pensionistas.	Alíquota suplementar do Município (patronal)
2018	5%	49,22%
2019	5%	46,14%
2020	5%	44,12%
2021	5%	53,97%
2022	5%	59,29%
2023	5%	62,80%
2024	5%	66,56%
2025	5%	70,33%
2026	5%	74,06%
2027	5%	78,20%
2028	5%	82,38%
2029	5%	86,35%
2030	5%	90,56%
2031	5%	94,59%
2032	5%	98,46%
2033	5%	102,85%
2034	5%	107,29%
2035	5%	112,36%
2036	5%	118,40%
2037	5%	125,14%
2038	5%	133,06%
2039	5%	141,90%
2040	5%	150,13%
2041	5%	156,88%
2042	5%	162,14%
2043	5%	167,06%
2044	5%	171,72%
2045	5%	175,96%
2046	5%	179,94%
2047	5%	183,71%
2048	5%	187,31%
2049	5%	190,87%
2050	5%	194,17%
2051	5%	197,67%
2052	5%	201,21%
2053	5%	204,98%
2054	5%	209,21%
2055	5%	213,26%
2056	5%	217,55%
2057	5%	221,95%
2058	5%	226,94%

2059	5%	232,23%
2060	5%	237,82%
2061	5%	243,57%
2062	5%	249,35%
2063	5%	255,24%
2064	5%	261,10%
2065	5%	266,83%
2066	5%	272,31%
2067	5%	277,46%
2068	5%	282,19%
2069	5%	286,46%
2070	5%	290,26%
2071	5%	293,58%
2072	5%	296,47%
2073	5%	298,96%
2074	5%	301,13%
2075	5%	303,03%
2076	5%	304,75%
2077	5%	306,37%
2078	5%	308,00%
2079	5%	309,77%
2080	5%	311,83%
2081	5%	314,37%
2082	5%	317,66%
2083	5%	322,02%
2084	5%	327,85%
2085	5%	335,68%
2086	5%	346,13%
2087	5%	359,96%
2088	5%	378,10%
2089	5%	401,63%
2090	5%	431,81%
2091	5%	470,18%
2092	5%	518,30%

Anexo III integrante da Lei nº                      de      de                      de      .

Quadro de Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP

Carreira de Analista de Gestão Previdenciária

Quantidade de Cargos	Denominação do Cargo	Referência	Forma de Provimento
100	<b>Analista de Gestão Previdenciária – Nível I</b>		Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigido diploma de curso superior.
	a) Categoria 1	AGP-1	Enquadramento exigida a habilitação específica nos termos desta lei.
	b) Categoria 2	AGP-2	Enquadramento mediante progressão funcional após aprovação e homologação do estágio probatório.
	c) Categoria 3	AGP-3	Enquadramento mediante progressão funcional nos termos desta lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 2, Nível I, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.

<b>Quantidade de Cargos</b>	<b>Denominação do Cargo</b>	<b>Referência</b>	<b>Forma de Provimento</b>
	d) Categoria 4	AGP-4	Enquadramento mediante progressão funcional, nos termos desta Lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 3, Nível I, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria
	e) Categoria 5	AGP-5	Enquadramento mediante progressão funcional, nos termos desta Lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 4, Nível I, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.
	f) Categoria 6	AGP-6	Enquadramento mediante progressão funcional, nos termos desta Lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 5, Nível I, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.
	<b>Analista de Gestão Previdenciária – Nível II</b>		Mediante promoção, nos termos desta Lei.

Quantidade de Cargos	Denominação do Cargo	Referência	Forma de Provimento
	a) Categoria 1	AGP-7	Enquadramento por promoção dentre titulares de cargos da Categoria 5, Nível I, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria, habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a promoção e título de curso de Graduação não apresentado para provimento do cargo efetivo que titulariza, licenciatura, curso de pós graduação compreendendo programas de especialização, ou extensão universitária, ou mestrado, ou doutorado, ou pós doutorado reconhecidos na forma da lei, ou créditos em atividades técnico-científicas, ou em atividade de educação continuada realizadas ou referendadas pela Prefeitura do Município de São Paulo, todas correlacionadas com a área de atuação, totalizando no mínimo 360 (trezentas e sessenta) horas.
	b) Categoria 2	AGP-8	Enquadramento por progressão funcional, nos termos desta Lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 1, Nível II, com no mínimo 18 (dezoito) meses na Categoria.

Quantidade de Cargos	Denominação do Cargo	Referência	Forma de Provimento
	c) Categoria 3	AGP-9	Enquadramento por progressão funcional, nos termos desta Lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 2, Nível II, com no mínimo 18 (dezoito) meses na Categoria
	d) Categoria 4	AGP-10	Enquadramento por progressão funcional, nos termos desta Lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 3, Nível II, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.
	e) Categoria 5	AGP-11	Enquadramento por progressão funcional, nos termos desta Lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 4, Nível II, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.

Quantidade de Cargos	Denominação do Cargo	Referência	Forma de Provimento
	<b>Analista de Gestão Previdenciária – Nível III</b>		Mediante promoção, nos termos desta Lei.
	a) Categoria 1	AGP-12	Enquadramento dentre titulares de cargos da Categoria 5, Nível II, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria, habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a promoção e curso de graduação que não tenha sido apresentado para provimento do cargo efetivo que titulariza, curso de pós graduação compreendendo programas de especialização com no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas ou mestrado ou doutorado, que não tenham sido apresentados para promoção, correlacionados com a área de atuação.
	b) Categoria 2	AGP-13	Enquadramento por progressão funcional, nos termos desta Lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 1, Nível III, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.



Quantidade de Cargos	Denominação do Cargo	Referência	Forma de Provimento
	c) Categoria 3	AGP-14	Enquadramento por progressão funcional, nos termos desta Lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 2, Nível III, com no mínimo 18 (dezoito) meses na
	d) Categoria 4	AGP-15	Enquadramento por progressão funcional, nos termos desta Lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 3, Nível III, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.

Anexo IV integrante da Lei nº                      de                      de                      de                      .

Quadro de Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP

Carreira de Técnico de Gestão Previdenciária

Quantidade de Cargos	Denominação do Cargo	Referência	Forma de Provimento
75	<b>Técnico de Gestão Previdenciária – Nível I</b>		Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigido diploma de conclusão de nível médio.
	a) Categoria 1	TGP-1	Enquadramento exigida a habilitação específica, nos termos desta lei.
	b) Categoria 2	TGP-2	Enquadramento mediante progressão funcional após aprovação e homologação do estágio probatório.
	c) Categoria 3	TGP-3	Enquadramento mediante progressão funcional, nos termos desta lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 2, Nível I, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.
	d) Categoria 4	TGP-4	Enquadramento mediante progressão funcional, nos termos desta lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 3, Nível I, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.

<b>Quantidade de Cargos</b>	<b>Denominação do Cargo</b>	<b>Referência</b>	<b>Forma de Provimento</b>
	e) Categoria 5	TGP-5	Enquadramento mediante progressão funcional, nos termos desta lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 4, Nível I, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.
	f) Categoria 6	TGP-6	Enquadramento mediante progressão funcional, nos termos desta lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 5, Nível I, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.
	<b>Técnico de Gestão Previdenciária – Nível II</b>		Mediante promoção, nos termos desta lei.
	a) Categoria 1	TGP-7	Enquadramento por promoção dentre titulares de cargos da Categoria 6, Nível I, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria, habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a promoção e apresentação de certificados de conclusão de cursos correlacionados com a área de atuação, que não tenham sido requisito para provimento do cargo efetivo que titulariza, totalizando a carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

Quantidade de Cargos	Denominação do Cargo	Referência	Forma de Provimento
	b) Categoria 2	TGP-8	Enquadramento por progressão funcional, nos termos desta lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 1, Nível II, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.
	c) Categoria 3	TGP-9	Enquadramento por progressão funcional, nos termos desta lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 2, Nível II, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.
	d) Categoria 4	TGP-10	Enquadramento por progressão funcional, nos termos desta lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 3, Nível II, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.

Quantidade de Cargos	Denominação do Cargo	Referência	Forma de Provimento
	e) Categoria 5	TGP-11	Enquadramento por progressão funcional, nos termos desta lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 4, Nível II, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.
	<b>Técnico de Gestão Previdenciária – Nível III</b>		Mediante promoção, nos termos desta lei.
	a) Categoria 1	TGP-12	Enquadramento dentre titulares de cargos da Categoria 5, Nível II, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria, habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a promoção e apresentação de certificados de conclusão de cursos correlacionados com a área de atuação, que não tenha sido apresentado para provimento do cargo efetivo que titulariza, totalizando a carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta horas) horas.
	b) Categoria 2	TGP-13	Enquadramento por progressão funcional, nos termos desta lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 1, Nível III, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.

<b>Quantidade de Cargos</b>	<b>Denominação do Cargo</b>	<b>Referência</b>	<b>Forma de Provimento</b>
	c) Categoria 3	TGP-14	Enquadramento por progressão funcional, nos termos desta lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 2, Nível III, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.
	d) Categoria 4	TGP-15	Enquadramento por progressão funcional, nos termos desta lei e habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a média simples de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício considerado para a progressão funcional, dentre titulares de cargos da Categoria 3, Nível III, com no mínimo 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Categoria.

**Anexo V integrante da Lei nº                      de                      de                      de                      .**

Instituto de Previdência Municipal de São Paulo - IPREM  
 Cargos de Direção e Assessoramento – CDA (provimento em comissão)

<b>Denominação do Cargo/ Lotação</b>	<b>Ref.</b>	<b>Qde</b>	<b>Forma de Provimento</b>
<b>Diretor</b> - Diretoria de Benefícios e Relacionamento - Diretoria de Gestão Previdenciária - Diretoria de Administração e Finanças - Diretoria de Investimentos	CDA-1	4	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, dentre portadores de curso de nível superior e comprovada experiência profissional de no mínimo 5 anos nas áreas de administração ou economia ou finanças ou planejamento ou orçamento ou direito ou contabilidade ou atuaria ou auditoria.
<b>Assessor I</b> - Gabinete do Diretor Presidente	CDA-2	2	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, dentre portadores de curso de nível superior.
<b>Chefe de Assessoria</b> - Assessoria Jurídica, do Gabinete do Diretor Presidente.	CDA-2	1	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, dentre integrantes da Carreira de Procurador do Município.
<b>Chefe de Assessoria</b>  Gabinete do Diretor Presidente - Assessoria de Planejamento e Gestão - Assessoria de Comunicação	CDA-2	3	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, dentre portadores de curso de nível superior.
<b>Controlador Previdenciário</b> - Controladoria Previdenciária	CDA-2	1	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, dentre portadores de curso de nível superior.
<b>Gerente</b>  Diretoria de Benefícios e Relacionamento - Gerência de Benefícios - Gerência de Relacionamento com o Segurado	CDA-2	2	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, dentre servidores municipais com curso de nível superior.

<p><b>Assessor II</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diretoria de Benefícios e Relacionamento</li> <li>- Diretoria de Gestão Previdenciária</li> <li>- Diretoria de Administração e Finanças</li> <li>- <b>Diretoria de Investimentos</b></li> </ul>	CDA-3	4	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, dentre portadores de curso de nível superior.
<p><b>Ouvidor</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Controladoria Previdenciária</li> </ul>	CDA-3	1	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, dentre servidores municipais com curso de nível superior.
<p>Supervisor Diretoria de Benefícios e Relacionamento Gerência de Relacionamento com o Segurado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisão de Informações Cadastrais</li> <li>- Supervisão de Atendimento</li> </ul> <p>Gerência de Benefícios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisão de Análise e Concessão de Pensões</li> <li>- Supervisão de Análise e Concessão de Aposentadorias</li> <li>- Supervisão de Pagamentos de Benefícios</li> <li>- Supervisão de Compensação Previdenciária</li> </ul> <p>Diretoria de Gestão Previdenciária</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisão de Receitas e Contribuições</li> <li>- Supervisão de Tecnologia da Informação</li> <li>- Supervisão de Desenvolvimento Profissional e Gestão de Processos</li> </ul> <p>Diretoria de Investimentos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisão de Operação e Planejamento</li> <li>- Supervisão de Controle e Registro</li> <li>- Supervisão de Conformidade e Investimento</li> </ul> <p>Diretoria de Administração e Finanças</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisão Administrativa</li> <li>- Supervisão de Compras e Licitações</li> <li>- Supervisão de Contabilidade e Execução Orçamentária</li> <li>- Supervisão de Pessoal</li> </ul>	CDA-3	16	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, dentre servidores municipais com curso de nível superior.



<b>Assessor III</b> - Gabinete do Diretor Presidente	CDA-4	7	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, dentre portadores de curso de nível superior.
<b>Assessor III</b> - Gabinete do Diretor Presidente	CDA-4	7	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, dentre servidores municipais com curso de nível superior.
<b>Coordenador</b> Diretoria de Benefícios e Relacionamento Gerência de Relacionamento com o Segurado - Supervisão de Atendimento (5)  Diretoria de Administração e Finanças - Supervisão Administrativa (3)	CDA-4	8	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, dentre servidores municipais com curso de nível superior.

Quadro de Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP

Salário base

**TABELA A - Analista de Gestão Previdenciária – AGP**

Nível	Referência	Valor do Salário Base
Nível I	AGP-1	R\$ 6.274,43
	AGP-2	R\$ 6.930,36
	AGP-3	R\$ 7.360,60
	AGP-4	R\$ 7.808,08
	AGP-5	R\$ 8.272,82
	AGP-6	R\$ 8.757,94
Nível II	AGP-7	R\$ 9.505,33
	AGP-8	R\$ 9.980,74
	AGP-9	R\$ 10.472,78
	AGP-10	R\$ 10.982,27
	AGP-11	R\$ 11.510,09
Nível III	AGP-12	R\$ 12.460,19
	AGP-13	R\$ 13.003,21
	AGP-14	R\$ 13.564,22
	AGP-15	R\$ 14.144,05

**TABELA B - Técnico de Gestão Previdenciária – TGP**

Nível	Referência	Valor do Salário Base
Nível I	TGP-1	R\$ 3.118,89
	TGP-2	R\$ 3.516,16
	TGP-3	R\$ 3.801,55
	TGP-4	R\$ 4.095,48
	TGP-5	R\$ 4.397,47
	TGP-6	R\$ 4.710,06
Nível II	TGP-7	R\$ 5.152,66
	TGP-8	R\$ 5.460,45
	TGP-9	R\$ 5.776,47
	TGP-10	R\$ 6.101,14
	TGP-11	R\$ 6.434,90
Nível III	TGP-12	R\$ 6.977,49
	TGP-13	R\$ 7.318,78
	TGP-14	R\$ 7.669,00
	TGP-15	R\$ 8.028,53

**TABELA C - Cargos de Direção e Assessoramento – CDA**

<b>Referência</b>	<b>Valor Salário Base para Livre Provimento</b>	<b>Valor do acréscimo para efetivos</b>
CDA-4	R\$ 7.248,59	R\$ 2.174,58
CDA-3	R\$ 8.494,87	R\$ 2.548,46
CDA-2	R\$ 10.072,14	R\$ 3.021,64
CDA -1	R\$ 12.079,68	R\$ 3.623,90

Quadro de Profissionais de Gestão Previdenciária – QPGP

Valores do ponto do premio pelo alcance das metas da ADIAP

**Tabela A – Analista de Gestão Previdenciária – AGP**

Referência	Valores do ponto			
	2017	2018	2019	2020
AGP-1	R\$ 10,00	R\$ 10,60	R\$ 11,24	R\$ 11,91
AGP-2	R\$ 10,71	R\$ 11,36	R\$ 12,04	R\$ 12,76
AGP-3	R\$ 11,43	R\$ 12,11	R\$ 12,84	R\$ 13,61
AGP-4	R\$ 12,14	R\$ 12,87	R\$ 13,64	R\$ 14,46
AGP-5	R\$ 12,86	R\$ 13,63	R\$ 14,45	R\$ 15,31
AGP-6	R\$ 13,57	R\$ 14,39	R\$ 15,25	R\$ 16,16
AGP-7	R\$ 14,29	R\$ 15,14	R\$ 16,05	R\$ 17,01
AGP-8	R\$ 15,00	R\$ 15,90	R\$ 16,85	R\$ 17,87
AGP-9	R\$ 15,71	R\$ 16,66	R\$ 17,66	R\$ 18,72
AGP-10	R\$ 16,43	R\$ 17,41	R\$ 18,46	R\$ 19,57
AGP-11	R\$ 17,14	R\$ 18,17	R\$ 19,26	R\$ 20,42
AGP-12	R\$ 17,86	R\$ 18,93	R\$ 20,06	R\$ 21,27
AGP-13	R\$ 18,57	R\$ 19,69	R\$ 20,87	R\$ 22,12
AGP-14	R\$ 19,29	R\$ 20,44	R\$ 21,67	R\$ 22,97
AGP-15	R\$ 20,00	R\$ 21,20	R\$ 22,47	R\$ 23,82

**Tabela B - Técnicos de Gestão Previdenciária - TGP**

Referência	Valores do ponto			
	2017	2018	2019	2020
TGP-1	R\$ 5,00	R\$ 5,30	R\$ 5,62	R\$ 5,96
TGP-2	R\$ 5,71	R\$ 6,06	R\$ 6,42	R\$ 6,81
TGP-3	R\$ 6,43	R\$ 6,81	R\$ 7,22	R\$ 7,66
TGP-4	R\$ 7,14	R\$ 7,57	R\$ 8,03	R\$ 8,51
TGP-5	R\$ 7,86	R\$ 8,33	R\$ 8,83	R\$ 9,36
TGP-6	R\$ 8,57	R\$ 9,09	R\$ 9,63	R\$ 10,21
TGP-7	R\$ 9,29	R\$ 9,84	R\$ 10,43	R\$ 11,06
TGP-8	R\$ 10,00	R\$ 10,60	R\$ 11,24	R\$ 11,91
TGP-9	R\$ 10,71	R\$ 11,36	R\$ 12,04	R\$ 12,76
TGP-10	R\$ 11,43	R\$ 12,11	R\$ 12,84	R\$ 13,61
TGP-11	R\$ 12,14	R\$ 12,87	R\$ 13,64	R\$ 14,46
TGP-12	R\$ 12,86	R\$ 13,63	R\$ 14,45	R\$ 15,31
TGP-13	R\$ 13,57	R\$ 14,39	R\$ 15,25	R\$ 16,16
TGP-14	R\$ 14,29	R\$ 15,14	R\$ 16,05	R\$ 17,01
TGP-15	R\$ 15,00	R\$ 15,90	R\$ 16,85	R\$ 17,87

**Tabela C - Técnicos de Gestão Previdenciária - TGP, exclusivo para atuantes no atendimento aos segurados**

Referência	Valores do ponto			
	2017	2018	2019	2020
TGP-1	R\$ 7,50	R\$ 7,95	R\$ 8,43	R\$ 8,93
TGP-2	R\$ 8,21	R\$ 8,71	R\$ 9,23	R\$ 9,78
TGP-3	R\$ 8,93	R\$ 9,46	R\$ 10,03	R\$ 10,63
TGP-4	R\$ 9,64	R\$ 10,22	R\$ 10,83	R\$ 11,48
TGP-5	R\$ 10,36	R\$ 10,98	R\$ 11,64	R\$ 12,34
TGP-6	R\$ 11,07	R\$ 11,74	R\$ 12,44	R\$ 13,19
TGP-7	R\$ 11,79	R\$ 12,49	R\$ 13,24	R\$ 14,04
TGP-8	R\$ 12,50	R\$ 13,25	R\$ 14,05	R\$ 14,89
TGP-9	R\$ 13,21	R\$ 14,01	R\$ 14,85	R\$ 15,74
TGP-10	R\$ 13,93	R\$ 14,76	R\$ 15,65	R\$ 16,59
TGP-11	R\$ 14,64	R\$ 15,52	R\$ 16,45	R\$ 17,44
TGP-12	R\$ 15,36	R\$ 16,28	R\$ 17,26	R\$ 18,29
TGP-13	R\$ 16,07	R\$ 17,04	R\$ 18,06	R\$ 19,14
TGP-14	R\$ 16,79	R\$ 17,79	R\$ 18,86	R\$ 19,99
TGP-15	R\$ 17,50	R\$ 18,55	R\$ 19,66	R\$ 20,84

**Tabela D - Cargos de Direção e Assessoramento – CDA**

Referência	Valores do ponto			
	2017	2018	2019	2020
CDA-4	R\$ 17,86	R\$ 18,93	R\$ 20,06	R\$ 21,27
CDA-3	R\$ 18,57	R\$ 19,69	R\$ 20,87	R\$ 22,12
CDA-2	R\$ 19,29	R\$ 20,44	R\$ 21,67	R\$ 22,97
CDA -1	R\$ 20,00	R\$ 21,20	R\$ 22,47	R\$ 23,82

**Tabela E - Assistentes de Gestão de Políticas Públicas - AGPP, lotados no IPREM**

Referência	Valores do ponto			
	2017	2018	2019	2020
M-1	R\$ 5,00	R\$ 5,30	R\$ 5,62	R\$ 5,96
M-2	R\$ 5,71	R\$ 6,06	R\$ 6,42	R\$ 6,81
M-3	R\$ 6,43	R\$ 6,81	R\$ 7,22	R\$ 7,66
M-4	R\$ 7,14	R\$ 7,57	R\$ 8,03	R\$ 8,51
M-5	R\$ 7,86	R\$ 8,33	R\$ 8,83	R\$ 9,36
M-6	R\$ 8,57	R\$ 9,09	R\$ 9,63	R\$ 10,21
M-7	R\$ 9,29	R\$ 9,84	R\$ 10,43	R\$ 11,06
M-8	R\$ 10,00	R\$ 10,60	R\$ 11,24	R\$ 11,91
M-9	R\$ 10,71	R\$ 11,36	R\$ 12,04	R\$ 12,76
M-10	R\$ 11,43	R\$ 12,11	R\$ 12,84	R\$ 13,61
M-11	R\$ 12,14	R\$ 12,87	R\$ 13,64	R\$ 14,46

M-12	R\$ 12,86	R\$ 13,63	R\$ 14,45	R\$ 15,31
M-13	R\$ 13,57	R\$ 14,39	R\$ 15,25	R\$ 16,16
M-14	R\$ 14,29	R\$ 15,14	R\$ 16,05	R\$ 17,01
M-15	R\$ 15,00	R\$ 15,90	R\$ 16,85	R\$ 17,87

**Tabela F - Assistentes de Gestão de Políticas Públicas - AGPP, lotados no IPREM e exclusivo para atuantes no atendimento aos segurados**

Referência	Valores do ponto			
	2017	2018	2019	2020
M-1	R\$ 7,50	R\$ 7,95	R\$ 8,43	R\$ 8,93
M-2	R\$ 8,21	R\$ 8,71	R\$ 9,23	R\$ 9,78
M-3	R\$ 8,93	R\$ 9,46	R\$ 10,03	R\$ 10,63
M-4	R\$ 9,64	R\$ 10,22	R\$ 10,83	R\$ 11,48
M-5	R\$ 10,36	R\$ 10,98	R\$ 11,64	R\$ 12,34
M-6	R\$ 11,07	R\$ 11,74	R\$ 12,44	R\$ 13,19
M-7	R\$ 11,79	R\$ 12,49	R\$ 13,24	R\$ 14,04
M-8	R\$ 12,50	R\$ 13,25	R\$ 14,05	R\$ 14,89
M-9	R\$ 13,21	R\$ 14,01	R\$ 14,85	R\$ 15,74
M-10	R\$ 13,93	R\$ 14,76	R\$ 15,65	R\$ 16,59
M-11	R\$ 14,64	R\$ 15,52	R\$ 16,45	R\$ 17,44
M-12	R\$ 15,36	R\$ 16,28	R\$ 17,26	R\$ 18,29
M-13	R\$ 16,07	R\$ 17,04	R\$ 18,06	R\$ 19,14
M-14	R\$ 16,79	R\$ 17,79	R\$ 18,86	R\$ 19,99
M-15	R\$ 17,50	R\$ 18,55	R\$ 19,66	R\$ 20,84

**Anexo VIII da Lei de de de .**

Cargos e Funções, providos na data da Lei, transferidos dos Quadros do IPREM para Quadros da Administração Direta.

<b>CARGOS/FUNÇÃO ATUALMENTE PROVIDOS NO IPREM</b>	<b>QUADRO DESTINO NA ADMINISTRAÇÃO DIRETA</b>
Especialista em Administração, Orçamento e Finanças Públicas	Quadro de Pessoal de nível Superior – Lei 14.591/2007
Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional	Quadro de Analistas da Administração Pública Municipal – Lei 16.119/2015
Especialista em Assistência e Desenvolvimento Social	Quadro de Pessoal de nível Superior – Lei 14.591/2007
Analista em Assistência e Desenvolvimento Social	Quadro de Analistas da Administração Pública Municipal – Lei 16.119/2015
Especialista em Desenvolvimento Urbano	Quadro de Pessoal de nível Superior – Lei 14.591/2007
Analista de Ordenamento Territorial	Quadro de Analistas da Administração Pública Municipal – Lei 16.119/2015
Profissional de Engenharia, Arquitetura, Agronomia e Geologia	Quadro dos Profissionais de Engenharia, Arquitetura, Agronomia e Geologia – Lei 16.414/2016
Especialista em Saúde	Quadro dos Profissionais da Saúde – Lei 14.713/2008
Analista de Saúde	Quadro da Saúde – Lei 16.122/2015
Assistente de Suporte Técnico	Quadro de Pessoal do Nível Médio – Lei 13.748/2004
Assistente de Gestão de Políticas Públicas	Quadro de Pessoal do Nível Médio – Lei 13.748/2004
Auxiliar Técnico Administrativo	Quadro dos Profissionais da Administração – Lei 11.511/1994
Agente de Apoio	Quadro de Pessoal do Nível Básico Lei 13.652/2003