

## Anexos I

### Quadro de Analistas de Previdência - QAP

<b>ANALISTA DE PREVIDÊNCIA - APREV</b>		
<b>NÍVEL/CATEGORIA</b>	<b>SÍMBOLO</b>	<b>FORMA DE PROVIMENTO E CRESCIMENTO NA CARREIRA</b>
<b>NÍVEL I</b>		Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigido diploma de curso superior de graduação em Administração, Ciências Jurídicas, Estatística, Ciências Atuárias, Ciências Contábeis ou Economia.
Categoria 1	QAP-1	Enquadramento nos termos do Capítulo VI desta lei
Categoria 2	QAP-2	Enquadramento nos termos do Capítulo VI desta lei
Categoria 3	QAP-3	Enquadramento mediante progressão funcional nos termos do Capítulo VI desta lei, entre os titulares de cargos da Categoria 2 do Nível I com no mínimo 18 meses de efetivo exercício nessa categoria
Categoria 4	QAP-4	Enquadramento mediante progressão funcional nos termos do Capítulo VI desta lei, entre os titulares de cargos da Categoria 3 do Nível I com no mínimo 18 meses de efetivo exercício nessa categoria
Categoria 5	QAP-5	Enquadramento mediante progressão funcional nos termos do Capítulo VI desta lei, entre os titulares de cargos da Categoria 4 do Nível I com no mínimo 18 meses de efetivo exercício nessa categoria
<b>NÍVEL II</b>		Mediante promoção, nos termos do Capítulo VI desta lei.
a) Categoria 1	QAP-6	Enquadramento mediante promoção entre os titulares de cargos da Categoria 5 do Nível I com no mínimo 18 meses de efetivo exercício nessa categoria - Mínimo de 360 (trezentos e sessenta) horas em cursos ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior ou certificação profissional e sua manutenção nos termos das normas do órgão supervisor dos Regimes Próprios de Previdência Social, que visem o aprimoramento e o desenvolvimento de competências institucionais e individuais, que não tenha sido apresentado para provimento do cargo efetivo ou

		crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação, e realizados durante o período de permanência no Nível I.
b) Categoria 2	QAP-7	Enquadramento mediante progressão funcional nos termos do Capítulo VI desta lei, entre os titulares de cargos da Categoria 1 do Nível II com no mínimo 18 meses de efetivo exercício nessa categoria
c) Categoria 3	QAP-8	Enquadramento mediante Progressão funcional nos termos do Capítulo VI desta lei, entre os titulares de cargos da Categoria 3 do Nível II com no mínimo 18 meses de efetivo exercício nessa categoria
d) Categoria 4	QAP-9	Enquadramento mediante Progressão funcional nos termos do Capítulo VI desta lei, entre os titulares de cargos da Categoria 3 do Nível II com no mínimo 18 meses de efetivo exercício nessa categoria
e) Categoria 5	QAP-10	Enquadramento mediante Progressão funcional nos termos do Capítulo VI desta lei, entre os titulares de cargos da Categoria 4 do Nível II com no mínimo 18 meses de efetivo exercício nessa categoria
<b>NÍVEL III</b>		Mediante promoção, nos termos do Capítulo VI desta lei.
Categoria 1	QAP-11	Enquadramento mediante Promoção funcional nos termos do Capítulo VI desta lei, entre os titulares de cargos da Categoria 5 do Nível II com no mínimo 18 meses de efetivo exercício nessa categoria - Mínimo de 360 (trezentos e sessenta) horas em cursos ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior ou certificação profissional e sua manutenção nos termos das normas do do órgão supervisor dos Regimes Próprios de Previdência Social, que visem o aprimoramento e o desenvolvimento de competências institucionais e individuais, que não tenha sido apresentado para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação, e realizados durante o período de permanência no Nível II.

Categoria 2	QAP-12	Enquadramento mediante Progressão funcional nos termos do Capítulo VI desta lei, entre os titulares de cargos da Categoria 1 e do Nível III com no mínimo 18 meses de efetivo exercício nessa categoria
Categoria 3	QAP-13	Enquadramento mediante Progressão funcional nos termos do Capítulo VI desta lei, entre os titulares de cargos da Categoria 2 e do Nível III com no mínimo 18 meses de efetivo exercício nessa categoria
Categoria 4	QAP-14	Enquadramento mediante Progressão funcional nos termos do Capítulo VI desta lei, entre os titulares de cargos da Categoria 3 do Nível III com no mínimo 18 meses de efetivo exercício nessa categoria
<b>NÍVEL IV</b>		Mediante promoção, nos termos do Capítulo VI desta lei.
Categoria 1	QAP-15	Enquadramento mediante Promoção funcional nos termos do Capítulo VI desta lei, entre os titulares de cargos da Categoria 4 do Nível III com no mínimo 18 meses de efetivo exercício nessa categoria - Mínimo de 180 (cento e oitenta) horas em cursos ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior ou certificação profissional e sua manutenção nos termos das normas do órgão supervisor dos Regimes Próprios de Previdência Social, que visem o aprimoramento e o desenvolvimento de competências institucionais e individuais, que não tenha sido apresentado para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação, e realizados durante o período de permanência no Nível III.
Categoria 2	QAP-16	Enquadramento mediante Progressão funcional nos termos do Capítulo VI desta lei, entre os titulares de cargos da Categoria 1 e do Nível VI com no mínimo 18 meses de efetivo exercício nessa categoria.
Categoria 3	QAP-17	Enquadramento mediante Progressão funcional nos termos do Capítulo VI desta lei, entre os titulares de cargos da Categoria 2 e do Nível IV com no mínimo 18 meses de efetivo exercício nessa categoria.

## Anexo II

### Quadro de Analistas de Previdência - QAP Competências e Habilidades

DENOMINAÇÃO DO CARGO	ANALISTA DE PREVIDÊNCIA
DEFINIÇÃO	Profissionais que desempenham atividades especializadas na área previdenciária, do Regime Próprio de Previdência dos Servidores do Município de São Paulo.
ABRANGÊNCIA	Prefeitura do Município de São Paulo.
<b>COMPETÊNCIAS E HABILIDADES BÁSICAS</b>	
<b>Desenvolvimento profissional:</b> buscar o contínuo aperfeiçoamento e inovação no desempenho das atribuições do cargo na gestão pública.	
<b>Compromisso:</b> Desenvolver as relações de trabalho, com proatividade, determinação, responsabilidade social, ética, sustentabilidade, qualidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão pública.	
<b>Foco nos resultados para os cidadãos:</b> Capacidade de superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas para garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos.	
<b>Flexibilidade:</b> Apresentar disponibilidade para lidar com diferentes tipos de situações no exercício do cargo, bem como realizar o trabalho em colaboração com outros profissionais, percebendo a relação e a interdependência dos processos na gestão e implantação das políticas em prol da qualidade dos serviços públicos.	
<b>Comunicação:</b> Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.	
<b>Planejamento:</b> Desempenhar o trabalho estabelecendo prioridades e metas de forma alinhada com as prioridades e estratégias das políticas públicas, identificando as ações no tempo, para alcançar os resultados desejados.	
<b>Trabalho e gestão de equipe:</b> promover a articulação dos membros da equipe para propiciar a atuação integrada, possibilitando diferentes perspectivas, ampliando a visão de análise de problemas e a proposição de soluções, visando a otimização dos recursos públicos em prol das necessidades específicas das diferentes regiões do município da São Paulo.	
<b>Visão sistêmica:</b> Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.	
<b>Criatividade e inovação:</b> gerar e selecionar ideias e possibilidades inovadoras, baseadas em argumentos fundamentados frente aos desafios e transformá-las em resultados compatíveis com as prioridades estabelecidas para a gestão da cidade.	
<b>Negociação:</b> articular e compartilhar ideias mobilizando as pessoas para firmar os compromissos necessários ao cumprimento das metas previamente estabelecidas e alinhadas com os planos e programas das políticas públicas para a gestão da cidade.	
<b>Alfabetização em dados:</b> capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.	

**Mentalidade digital:** Capacidade de integrar as tecnologias digitais com os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários.

<b>DENOMINAÇÃO DO CARGO</b>	<b>ATRIBUIÇÕES ESPECÍFICAS</b>
<b>ANALISTA DE PREVIDÊNCIA - APREV</b>	<p>I - Instruir, analisar, revisar, cadastrar, acompanhar e manifestar-se tecnicamente nos processos de concessão, pagamento, manutenção, revisão e extinção de benefícios previdenciários;</p> <p>II - Realizar o cálculo e implementar o benefício em folha de pagamento, bem como relatar eventuais distorções que possam ocorrer no cálculo ou em virtude de alteração legislativa, propiciando a manutenção regular do benefício;</p> <p>III - Planejar, implantar, avaliar, atender, orientar e capacitar sobre as ações voltadas ao atendimento, orientação e informação aos segurados ativos, aposentados e pensionistas do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS zelando pela manutenção e atualização do banco de dados e do cadastro previdenciários;</p> <p>IV - Propor, implantar, executar e avaliar políticas públicas, projetos, planos, pesquisas e ações voltadas ao aprimoramento da gestão previdenciária municipal e da sustentabilidade financeira e atuarial do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, emitindo notas e pareceres técnicos e propondo o aperfeiçoamento de normas complementares;</p> <p>V – Realizar o gerenciamento dos ativos e passivos previdenciários, de forma a manter uma compatibilidade entre ambos, analisando riscos e formulando planos de mitigação, incluindo a elaboração, acompanhamento e revisão da política anual de investimentos, com a elaboração de relatórios e demonstrativos da alocação, gestão dos riscos e desempenho da carteira, sempre considerando a análise econômica do mercado e seus indicadores, em seus aspectos conjunturais e de estrutura;</p> <p>VI – Gerar relatórios gerenciais e operacionais, mantendo sempre atualizado o cadastro de imóveis do Fundo Previdenciário, realizando inventário e reavaliação anual;</p> <p>VII - Proceder aos cálculos necessários ao planejamento da previdência dos servidores municipais; com o cálculo de reservas que o órgão deve manter para garantir o pagamento dos benefícios atuais ou compromissos futuros, com análise de riscos, de forma a subsidiar a área técnica de administração dos fundos de Previdência;</p>

	<p>VIII - Realizar ou acompanhar os estudos técnicos e estatísticos para estimar a incidência de doenças, mortes e acidentes de trabalho, bem como calcular a probabilidade de eventos;</p> <p>IX - Desenvolver, implantar, executar e avaliar sistemas, processos e métodos de gestão nas áreas de concessão, manutenção e auditoria de benefícios previdenciário e desenvolver, acompanhar, executar e avaliar a execução do orçamento, bem como a elaboração de sua programação financeira, exercício do controle de suas contas bancárias, administração de seus haveres financeiros e mobiliários, gestão patrimonial, considerando o regime de financiamento pelos fundos previdenciários segregada da unidade gestora, conforme exigido e autorizado pela legislação;</p> <p>X - Avaliar as atividades especializadas de alta complexidade de planejamento, orçamento, finanças, controles internos, contabilidade, auditoria, gestão e, sob supervisão, as tarefas de natureza acessória e complementar, bem como de acompanhamento e operacionalização dos expedientes relacionados com o atendimento a determinações judiciais e requisições de Órgãos e Entidades de fiscalização e controle;</p> <p>XI - 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;</p> <p>XII - Fornecer apoio técnico e administrativo às diversas áreas de atuação da autarquia;</p> <p>XIII - Realizar a capacitação e o 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;</p> <p>XIV - Desenvolver outras atividades afins que lhe forem designadas pelos seus superiores e que estejam de acordo com a sua habilitação profissional.</p>
--	--

### Anexo III

#### Quadro de Analistas de Previdência - QAP

#### Analista de previdência - APREV

#### Tabela de Subsídio para jornada semanal de 40 horas – J 40

NÍVEL	CATEGORIA	SÍMBOLO	VALOR SUBSÍDIO (R\$)
I	1	QAP-1	9.450,94
	2	QAP-2	10.018,00
	3	QAP-3	10.318,53
	4	QAP-4	10.628,10
	5	QAP-5	10.946,94
II	1	QAP-6	11.603,74
	2	QAP-7	11.951,86
	3	QAP-8	12.370,17
	4	QAP-9	12.803,13
	5	QAP-10	13.251,25
III	1	QAP-11	14.046,32
	2	QAP-12	14.537,94
	3	QAP-13	15.046,77
	4	QAP-14	15.573,41
IV	1	QAP-15	16.661,88
	2	QAP-16	17.328,36
	3	QAP-17	18.021,49

### Anexo IV

#### Quadro de Analistas de Previdência - QAP

#### Parcelas Compatíveis com o Regime de Remuneração por Subsídio

PARCELAS
Gratificação de Dificil Acesso
Diferença por acidente
Auxílio Acidentário
Terço constitucional de férias
Adicional de Insalubridade, periculosidade e penosidade
Gratificação pela participação em órgãos de deliberação coletiva
Gratificação por tarefas especiais
Auxílio-doença
Salário família

Rendimento/Abono do Pis/Pasep
Hora suplementar
Auxílio refeição e transporte
Salário maternidade
Vale alimentação
Décimo terceiro subsídio e seu adiantamento
Retribuição pelo exercício de cargo de provimento em comissão ou função de confiança
Diárias para viagens
Abono de permanência em serviço
Abono Suplementar, nos termos da Lei nº 15.774, de 2013
Bonificação por Resultados - BR
Gratificação pelo exercício das atribuições de pregoeiro ou agente de contratação
Gratificação pela execução de trabalho técnico de utilidade para o serviço público, nos termos da Lei nº 13.678, de 2003
Gratificação especial pela prestação de serviços de controladoria – GEP, nos termos do artigo 140 da Lei nº 15.764, de 2013