



**PLANEJAMENTO  
ESTRATÉGICO  
2024-2028**

© Paraíba Previdência - PBPREV. TODOS OS DIREITOS RESERVADOS.

**Governo do Estado da Paraíba – Paraíba Previdência (PBPREV) Planejamento  
Estratégico 2024-2028. João Pessoa, Paraíba, 2025.**

**José Antonio Coêlho Cavalcanti**  
Presidente da PBPrev

**Frederico Augusto Cavalcanti Bernardo**  
Diretor Administrativo e Financeiro

**Paulo Wanderley Camara**  
Procurador-Chefe

**GRUPO DE PLANEJAMENTO**

---

*José Antonio Coêlho Cavalcanti*

*Frederico Augusto Cavalcanti Bernardo*

*Paulo Wanderley Camara*

*Kyscia Mary Guimarães Di Lorenzo*

*Camilla Ribeiro Dantas*

*Claudia Cristina Patrício Pereira*

*Rafaela Cristina Medeiros do Amaral*

*Regina Karla Batista Alves*

*Roberto Brasil Siqueira*

*Thiago Caminha Pessoa da Costa*

*“Planeje seu trabalho para hoje e todos os dias. Em seguida, trabalhe o seu plano.”*  
Margaret Thatcher

## I-INTRODUÇÃO

---

Este documento nasce como um instrumento gerencial norteador da gestão do sistema previdenciário do Estado da Paraíba, e envolve a ação de planejar, executar, monitorar e avaliar as iniciativas e os objetivos traçados, considerando as condições internas da Paraíba Previdência-PBPrev e o cenário externo, além de buscar agilidade e eficiência para atender às demandas de seu público-alvo e partes interessadas, definindo estrategicamente ações de curto, médio e longo prazo a serem implantadas e executadas durante o quinquênio de 2024 a 2028.

O Planejamento Estratégico 2024-2028 teve como ponto de partida a realização de um abrangente Diagnóstico Organizacional, centrado na análise da realidade dos segurados, na concessão de benefícios, no bem-estar, nos aspectos sociais e ambientais, além dos compromissos assumidos pela atual gestão, incluindo a revisão detalhada dos indicadores previdenciários, as exigências do Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social - Pró-Gestão RPPS e do Certificado de Regularidade Previdenciária – CRP, as recomendações do Tribunal de Contas do Estado da Paraíba, a análise das demandas e as necessidades dos segurados e a avaliação do ambiente organizacional.

Assim, assumimos o compromisso e o desafio de construir uma previdência sustentável e digital, permitindo, dessa forma, a avaliação de nossa posição atual e a identificação das oportunidades e desafios futuros, estabelecendo diretrizes claras para alocação dos recursos de forma eficiente.

O sucesso deste documento depende das definições, da clareza de metas, dos objetivos e, também, da implementação eficiente das estratégias delineadas e do monitoramento constante do progresso realizado, sendo essencial que haja o comprometimento de todos os envolvidos, bem como os mecanismos adequados de acompanhamento e avaliação.

À essa evidência, observa-se que este documento representa o esforço conjunto para definir o futuro da PBPrev e garantir sua eficácia e relevância no atendimento às necessidades dos servidores públicos do Estado da Paraíba e seus dependentes, no referente à concessão de benefícios previdenciários e de atividades extra previdenciárias.

Importante registrar que o planejamento estratégico é um processo dinâmico, de contínuas análises, adaptações e aprendizados e, à medida que as circunstâncias forem atualizadas e novas informações se tornarem disponíveis, o plano estratégico deverá ser revisado e ajustado, para garantir sua relevância e eficácia.

Confiamos que, por meio do planejamento sólido e bem-executado, estamos comprometidos em promover o bem-estar e a segurança de nossos beneficiários, e contribuir para o desenvolvimento sustentável de nossa instituição e comunidade.

## II-A INSTITUIÇÃO- NASCIMENTO DO REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DA PARAÍBA E SUA EVOLUÇÃO

No Brasil, o sistema público de previdência social, após sucessivas reformas constitucionais, estruturou-se em torno de dois pilares, o Regime Geral de Previdência Social - RGPS, cabendo sua administração à autarquia federal Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e os Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS, voltados exclusivamente para os servidores públicos ocupantes de cargos efetivos, sendo o art. 40 da Constituição Federal e as Leis nº 9.717/98 e nº 10.887/2004 a base jurídica desse sistema.

O artigo 3º, da Orientação Normativa SPS nº 02, de 31 de março de 2009, considerava instituído o RPPS a partir da entrada em vigor da lei que assegurasse a concessão dos benefícios de aposentadoria e pensão, independentemente da criação de unidade gestora ou do estabelecimento de alíquota de contribuição, observadas as condições estabelecidas na própria lei de criação, vedada a instituição retroativa.

A Lei Estadual nº 387, de 7 de outubro de 1913, criou o Montepio dos funcionários públicos do Estado da Paraíba, concedendo pensões a dependentes dos servidores estaduais. Por sua vez, a previsão sistemática do pagamento de aposentadorias deu-se por obra da Lei Estadual nº 127, de 28 de dezembro de 1936, que instituiu o primeiro Estatuto dos Servidores Públicos da Paraíba.

Dito isso, depreende-se que, no Estado da Paraíba, é antiga a existência de um regime próprio de previdência social. De fato, as mais remotas leis sobre servidores públicos trouxeram previsões sobre a concessão de aposentadorias e pensões.<sup>1</sup> Ocorre que, em que pese a antiguidade da previdência estadual, por muito tempo, não erigiu a preocupação com equilíbrio financeiro e atuarial.

Até o advento da Emenda 20/98 e da Lei nº 9.717/98, diante da complacência legislativa e da ausência de lógica financeira e atuarial aplicadas à gestão previdenciária do funcionalismo público, os RPPSs eram tratados como meros apêndices da política de pessoal dos entes federados. Na ausência de critérios e requisitos que garantissem a viabilidade técnica e a sustentabilidade financeira dos RPPSs, as despesas com aposentados e pensionistas dos entes passaram a comprometer cada vez mais o gasto com pessoal.

Com a reforma previdenciária de 1998, o RGPS e os RPPSs da União, Estados e Municípios submeteram-se a novos paradigmas, tais como a preservação do equilíbrio financeiro e atuarial, o caráter contributivo, e a vinculação da receita previdenciária, entre outros. A partir daí, considera-se nacionalmente criada a obrigatoriedade de preservação do equilíbrio financeiro e atuarial dos sistemas previdenciários brasileiros.

<sup>1</sup> O primeiro estatuto dos servidores públicos estaduais de que se tem notícia, a Lei nº 127, de 28 de dezembro de 1936, já previa, em seu art. 60, diversas modalidades de aposentadorias para os servidores públicos estaduais. Por sua vez, a Lei nº 129, de 23 de setembro de 1948, dispôs sobre as pensões no Estado da Paraíba.

A referida situação gerou déficits nos sistemas próprios previdenciários das três esferas de governo. Em uma tentativa de controlar o supramencionado déficit, criou-se entendimento que haveria uma necessidade de homogeneização das regras entre as esferas administrativas, convergindo para a unificação dos regimes de previdência especiais e o geral.

Em consequência disso, em 31 de dezembro de 2003, foi publicada a EC 41, que tratou, em síntese, de aproximar as regras dos RPPSs as regras do RGPS, instituindo o cálculo das aposentadorias pela média, de forma a espelhar o histórico contributivo do servidor, extinguindo, assim, a garantia da paridade para as novas pensões e para as aposentadorias concedidas pela regra da média. Além disso, a EC 41 instituiu o caráter solidário, mediante a taxação das aposentadorias e pensões dos RPPSs e, criou nova sistemática de cálculo para as novas pensões que superem o teto do RGPS.

Com o intuito de promover operabilidade da nova forma de cálculo das aposentadorias e pensões, em 20.02.2004, foi publicada a Medida Provisória nº 167, convertida na Lei nº 10.887, que, entre outras questões, de regulamentar os dispositivos constitucionais que criaram a nova sistemática de cálculo para as aposentadorias e pensões.

O direito à paridade foi substituído pelo reajuste anual para recompor o poder de compra desses benefícios em virtude da variação inflacionária do ano anterior. O art. 40, § 8º, CF/88, que dispunha sobre o direito à paridade, foi modificado pela EC nº 41, passando a dispor que *“é assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei”*

Como toda alteração nas leis previdenciárias afeta consideravelmente a expectativa de milhões de brasileiros, foram instituídas “normas de transição”<sup>2</sup>, com critérios mais amenos que os novos, para assegurar àqueles que acreditavam que seriam beneficiados pelas regras então vigentes, mas que possuíam apenas mera expectativa de direito.

À vista disso, em matéria previdenciária, tais regras devem levar em consideração, necessariamente, condições individuais dos sujeitos envolvidos, como a idade e o tempo de contribuição, entre outras. Foi nesse contexto que surgiram as regras de transição. Por opção do legislador, algumas resguardaram o direito à paridade e outras não.

De mais a mais, dentro do panorama traçado em 2003, um dia antes da publicação da Emenda Constitucional 41/03, consubstanciado no cenário nacional, que tentava enfrentar a incredulidade nos Regimes

---

<sup>2</sup> As regras de transição têm por finalidade efetuar o passamento das situações jurídicas com expectativa de se consolidarem sob a égide do regime anterior para a vigência do novo sem a constrição de garantias individuais, em especial, a do direito adquirido.

Próprios de Previdência, foi editada a Lei Estadual nº. 7.517 de 30 de dezembro de 2003<sup>3</sup>, que criou a Paraíba Previdência, vinculada à Secretaria de Estado do Governo, com a finalidade, enquanto autarquia, de centralizar, no âmbito de uma unidade gestora única, o regime de previdência dos servidores públicos do Estado, modernizando-o, delegando-a à competência para gerir e administrar os benefícios previdenciários, consoante o preconizado em seu art. 3º, caput<sup>4</sup>, conforme as regras e os princípios jurídicos emanados na Carta Republicana.

Registre-se que, atualmente, a existência de uma unidade central gerindo o regime próprio de previdência não é uma opção política de cada governo, mas sim, uma obrigação constitucional derivada do art. 40, § 20<sup>5</sup>, da CF, inserida pela EC nº 41/03 e alterada pela EC nº 103/2019.

Antes da criação da Paraíba Previdência, a gestão previdenciária do Estado era altamente descentralizada, o que gerava inúmeros problemas operacionais. A Secretaria de Administração concedia as aposentadorias dos servidores da Administração Direta, da mesma forma que, as entidades da Administração Indireta, e os demais poderes, o Tribunal de Justiça, o Tribunal de Contas, a Assembleia Legislativa e o Ministério Público, concediam as aposentadorias de seus próprios servidores. Ao antigo Instituto de Previdência do Estado da Paraíba – IPEP, cabia a concessão das pensões a que faziam jus os dependentes de servidores estaduais falecidos.

Até abril de 2004, os servidores públicos contribuíam com alíquota de 8%, para custeio de parte do valor das pensões por morte, sendo certo que, a manutenção das aposentadorias e, do restante do valor das pensões, eram custeados pelo Tesouro Estadual.<sup>6</sup> Nesse contexto, a aposentadoria não era vista como um benefício previdenciário, mas como uma espécie de prêmio estatutário ao servidor pelos seus serviços prestados ao Estado.

Diante de fatores históricos, como o baixo nível de contributividade ou a utilização de recursos previdenciários para finalidades alheias ao seguro social, os valores referentes às contribuições patronais e do servidor não bastaram para se atingir o equilíbrio do sistema.

---

<sup>3</sup>Apesar de criada legalmente em 30 de dezembro de 2003, o funcionamento da PB PREV iniciou-se em abril de 2004, momento em que a concessão de aposentadorias e pensões saiu do âmbito dos órgãos e entidades acima mencionados, passando efetivamente a ser realizada na nova autarquia.

<sup>4</sup> Art. 3º - Compete à PB PREV gerir o Sistema de Previdência Social dos Servidores do Estado da Paraíba, com o objetivo exclusivo de administrar e conceder aposentadorias e pensões, bem como transferência para a reserva remunerada e reformas, na forma prevista em lei, sendo de sua responsabilidade: (Redação dada pelo art. 1º da Lei Estadual nº 8.185/2007) (grifos nossos)

<sup>5</sup> Art. 40. (...).

<sup>6</sup> Art. 20. É vedada a existência de mais de um regime próprio de previdência social e de mais de um órgão ou entidade gestora desse regime em cada ente federativo, abrangidos todos os poderes, órgãos e entidades autárquicas e fundacionais, que serão responsáveis pelo seu financiamento, observados os critérios, os parâmetros e a natureza jurídica definidos na lei complementar de que trata o § 22. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

<sup>6</sup> A partir de meados da década de 1980, instituiu-se a chamada “pensão complementar” do tesouro, cuja finalidade foi assegurar aos dependentes dos servidores a integralidade do valor da pensão em relação à remuneração ou os proventos do instituidor do benefício.

Nesse contexto, surge o chamado “**déficit técnico atuarial**”, que é uma espécie de “dívida das gerações” presentes, decorrente da negligência ou imprudência das gerações passadas no manejo do regime de previdência social. Apenas com equacionamento desse déficit será possível garantir, no futuro, um sistema robusto e sustentável.

Assim, a orientação do Ministério da Previdência para se vencer, a longo prazo, o déficit técnico, eram as seguintes:

- a) plano de amortização do débito, por meio de parcelamento no prazo máximo de 35 anos (420 meses);
- b) instituição por lei da segregação de massas.**

Considerando que a adoção de uma política de equacionamento do déficit atuarial é uma decisão política, com grandes consequências para as finanças públicas do Estado, sendo embasada em estudos prévios, sólidos e consistentes, a Paraíba Previdência contratou uma avaliação atuarial específica sobre o tema.

Nesse passo, o estudo técnico contratado pela PBPREV assentou que a segregação de massas seria a técnica mais viável para o equacionamento do déficit atuarial.

De acordo com estudo do Núcleo Atuarial de Previdência da Universidade Federal do Rio de Janeiro: “*A grande vantagem da adoção de um plano de custeio estruturado desta forma é que o custo da transição de déficit para a situação de equilíbrio é muito menor do que nos métodos tradicionais.*”

Assim sendo, em 29 de dezembro de 2012, foi sancionada a Lei nº 9.939, que instituiu a segregação de massas como política de equacionamento do déficit atuarial.

Na prática, com a entrada em vigor do referido diploma legal, surgiram dois grupos: os segurados que ingressaram no ente federativo até a data de corte (Plano Financeiro) e aqueles cuja admissão ocorreu após a referida data (Plano Previdenciário).

As aposentadorias e pensões do Plano Financeiro são custeadas, majoritariamente, pelo Tesouro, ao passo que, os benefícios do segundo grupo (Plano Previdenciário), são lastreados nas contribuições inerentes ao sistema.

A Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, responsável pela última reforma previdenciária, dentre outros aspectos, promoveu a desconstitucionalização das regras de acesso e da forma de cálculo dos benefícios de aposentadoria e pensão por morte, alterou as alíquotas de contribuição previdenciária, limitou a concessão dos benefícios pelos RPPS às aposentadorias e pensões por morte, instituiu a obrigatoriedade da implantação da previdência complementar, revogou regras de transição até então vigentes, estabeleceu regras

transitórias para o RPPS da União e para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), trazendo diversas normas para os RPPS, algumas aplicáveis direta e imediatamente a todos os entes federativos e outras que dependiam de regulamentação pelos entes subnacionais.

No processo de aprovação da última Emenda Constitucional, o Congresso estabeleceu regras que são aplicáveis direta e imediatamente a todos os entes da Federação, outras aplicáveis somente à União e algumas disposições específicas para os Estados, o Distrito Federal e os Municípios.

Então, o novo sistema constitucional previdenciário do servidor difere substancialmente daquele estabelecido pela Constituição Federal de 1988 e pelas Emendas nº20, de 1998, nº41 de 2003 e nº47 de 2005, que estabeleciam regras uniformes para os RPPS de todos os entes da federação, que também era encontrada nas Constituições anteriores.

A EC nº103/2019, promulgada final do ano de 2019, é uma norma de ordem pública e cogente, ou seja, normativo que constrange a quem se aplica, tornando seu cumprimento obrigatório de maneira coercitiva.

Entretanto, não significou que sua reprodução fosse automática ou seja, que os entes aplicassem *ipsis litteris*, dos dispositivos constitucionais. Todavia, caso optasse em adotar a mesma sistemática das regras previdenciárias aplicáveis aos servidores da União, seria necessário que o respectivo Ente reproduzisse as normativas enumeradas no texto constitucional e das emendas constitucionais.

Frise-se que a opção do constituinte derivado federal de limitar o alcance dos efeitos da EC nº 103/2019 ao RGPS e ao RPPS do servidor público da União não desobrigou os Estados, o Distrito Federal e os Municípios de promoverem as alterações legislativas em nível constitucional e infraconstitucional, visando adequar as disposições normativas sobre a previdência, aos parâmetros gerais estabelecidos na Carta Republicana.

Isso porque, consoante a dicção do artigo 167. Inciso XIII, da Constituição Federal, “ *a transferência voluntária de recursos, a concessão de avais, as garantias e as subvenções pela União e a concessão de empréstimos e de financiamentos por instituições financeiras federal aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios na hipótese de descumprimento das regras de organização e de funcionamento de rpps*

Logo, tendo em vista a determinação constitucional que impõe a adequação normativa aos parâmetros gerais estabelecidos pela Emenda Constitucional nº 103/2019, tornou-se imperiosa as alterações legislativas de modo a compatibilizar o Regime Próprio de Previdência Estadual da Paraíba com a nova legislação constitucional nacional, evitando assim, que o estado pudesse ser alvo de aplicação de sanções que penalizariam as suas atividades, mormente, o recebimento de recursos necessários para a promoção de execução de políticas públicas fundamentais para a população paraibana.

Outrossim, o artigo 10 da Emenda Constitucional nº 103/19, ao tempo em que estabeleceu diversas normas transitórias para a concessão de aposentadoria aos servidores da União, válidas até a entrada em vigor da lei federal que discipline os benefícios do regime próprio, assentou, também, uma regra transitória específica, aplicável à concessão de aposentadorias para os servidores dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, *in verbis*:

Art. 10. Até que entre em vigor lei federal que discipline os benefícios do regime próprio de previdência social dos servidores da União, aplica-se o disposto neste artigo.

(...)

**§7º Aplicam-se às aposentadorias dos servidores dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios as normas constitucionais e infraconstitucionais anteriores à data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional, enquanto não promovidas alterações na legislação interna relacionada ao respectivo regime próprio de previdência social.** (destaquei).

Logo, de modo claro e expresso, restou evidenciado que, enquanto não promovidas alterações na legislação local (estadual, distrital ou municipal), as aposentadorias dos servidores dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios permanecem regidas pelas normas constitucionais e infraconstitucionais vigentes antes de sua promulgação, ou seja, resta recepcionada, por prazo certo (até a edição de norma jurídica local que discipline os benefícios previdenciários) a moldura jurídica anterior.

Então, para que não restassem os entes subnacionais sem regras para concessão de benefícios, a EC nº 103/19 determinou, em diferentes dispositivos, a aplicação do regramento anterior, sendo precisamente essa aplicabilidade que se opera com eficácia plena e imediata a partir da vigência da EC nº 103/19, em face do disposto em seu artigo 36, III<sup>7</sup>, mas apenas até que sobrevenha a alteração da legislação interna, quando esta passará a prevalecer.

Muito embora a alteração promovida pela EC nº 103/2019 tenha entrado em vigor em 13 de novembro de 2019, data de sua publicação, restou preservada, no âmbito dos entes subnacionais, por força do disposto no § 7º do artigo 10 da mesma Emenda, a incidência da legislação anterior até a edição da lei que promovesse as alterações no regime próprio de previdência social.

As alterações promovidas pela referida emenda na Constituição Federal, foram referendadas pelo estado da Paraíba, por meio da Emenda Constitucional Estadual nº 46/2020, que alterou as regras do Regime Próprio de Previdência Social estadual.

<sup>7</sup> EC 103/2019

Art. 36. Esta Emenda Constitucional entrará em vigor:

(...)

III - nos demais casos, na data de sua publicação.

Desse modo, no âmbito do Estado da Paraíba, às aposentadorias que tenham preenchido os requisitos até 24 de agosto de 2020 (data imediatamente anterior ao início de vigência da Emenda à Constituição Estadual nº 46/2020), devem ser aplicadas as regras da legislação anterior à vigência da EC nº 103/19, desse marco em diante, o novo normativo.

### III- GOVERNANÇA

---

Os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) são fundamentais para prover os direitos previdenciários dos servidores públicos efetivos, em todos os níveis federativos. De acordo com a Constituição Federal, é essencial que esses regimes sejam estruturados de forma contributiva, solidária, e que garantam os equilíbrios Financeiro e Atuarial.

Assim, o Programa Pró-Gestão RPPS surge como uma iniciativa crucial para incentivar a adoção e aplicação de melhores práticas de gestão previdenciária, com de promover maior controle dos ativos e passivos do RPPS, bem como ampliar a transparência em seu relacionamento entre segurados e sociedade. Ao implementar essas boas práticas, os RPPS podem fortalecer sua gestão, consolidando avanços e evitando retrocessos, que poderiam ser causados por mudanças políticas.

O Programa Pró-Gestão RPPS é uma iniciativa de Certificação que reconhece as boas práticas de gestão implementadas pelos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), por meio da avaliação conduzida por entidade certificadora, credenciada pela Secretaria de Regime Próprio e Complementar (SRPC), sendo verificadas as conformidades e a aderência do sistema de gestão às diretrizes estabelecidas para cada nível de Certificação.

O Pró-Gestão RPPS se baseia em três dimensões fundamentais: Controle Interno, Governança Corporativa e Educação Previdenciária. Cada uma dessas dimensões representa pilares essenciais para a modernização e sustentabilidade da gestão previdenciária, abrangendo o conjunto de ações específicas a serem implementadas e/ou continuadas pelos RPPS.

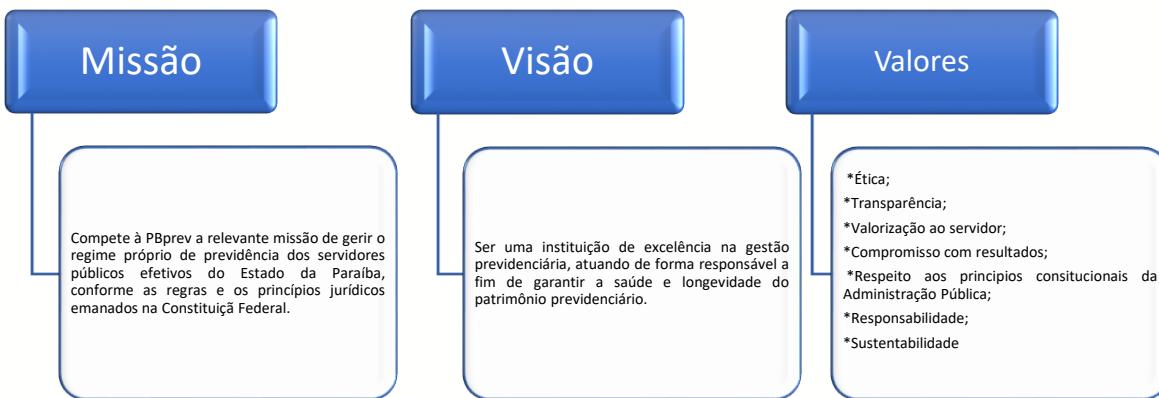
A certificação oferece uma série de vantagens para as organizações certificadas, como: melhoria na organização das atividades e processos; aumento da motivação dos colaboradores; incremento da produtividade; redução de custos e de retrabalho; aumento da transparência e facilidade de acesso à informação; perpetuação das boas práticas por meio da padronização; e reconhecimento no mercado onde atua.

Esses benefícios fortalecem a gestão previdenciária e contribuem para o desenvolvimento institucional e o cumprimento eficaz das responsabilidades para com os servidores e a sociedade. O Pró-Gestão RPPS é, portanto, uma ferramenta valiosa para promover a excelência – e ampliar a credibilidade e reconhecimento institucionais – na gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social.

A Paraíba Previdência é comprometida com a excelência em sua governança e adota boas práticas de gestão reconhecidas pelo Programa Pró-Gestão RPPS. Atualmente, possui a Certificação de Nível I e está empenhado em alcançar níveis mais altos.

Nossa busca pela Certificação de Governança em níveis mais altos reflete nosso compromisso em garantir a gestão responsável, eficiente e transparente dos recursos previdenciários, em benefício de nossos servidores e beneficiários.

## IV- MAPA ESTRATÉGICO



## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS-OE



O Mapa Estratégico sintetiza e representa visualmente os direcionamentos estratégicos estabelecidos pela Paraíba Previdência para cumprir sua missão. Este mapa retrata os desafios para o exercício de 2024 e é fruto de ampla análise e reflexão, que contou com a participação e a visão assertiva da Presidência, Direção, Gerentes e servidores, alinhados à estratégia que conduzirá a PBPrev até 2028 (Visão alinhada à Missão que estão no topo do mapa).

## V- INICIATIVAS ESTRATÉGICAS POR OBJETIVOS

### V.1-Sustentabilidade Financeira

A sustentabilidade do RPPS/PB consiste em assegurar o equilíbrio orçamentário-financeiro entre receitas e despesas e o equilíbrio financeiro-atuarial entre ativos e passivos (compromissos assumidos). Em outros termos, consiste em encontrar o ponto ótimo de equilíbrio entre as receitas obtidas e as despesas decorrentes da fruição dos benefícios.

Nos próximos cinco anos, teremos desafios a serem enfrentados, uma vez que o Fundo Financeiro Previdenciário enfrenta a situação de *déficit*. No entanto, a PBPrev adota uma Política de Investimentos que busca maximizar os retornos, mantendo os recursos em fundos de liquidez diária. Isso permite que as contribuições previdenciárias arrecadadas alcancem os melhores resultados.

Um dos pontos positivos é a *expertise* da equipe técnica responsável pela gestão da área, que oferece suporte fundamental para a gestão dos recursos. Além disso, trabalha-se em estreita colaboração com o Comitê de Investimentos (COI), para garantir o controle responsável, eficaz, transparência e mitigação de riscos, adotando-se estratégias que visam aumentar o retorno financeiro destes recursos.

#### V.1.1 Ações estratégicas para atingir a Sustentabilidade Financeira

- Reduzir o déficit previdenciário, implementando medidas para equilibrar as receitas e despesas do RPPS, garantindo sua sustentabilidade financeira, a longo prazo;
- Alcançar o retorno condizente com a Política de Investimentos sobre os investimentos do RPPS, por meio da estratégia de alocação diversificada de ativos e de acompanhamento contínuo do desempenho dos investimentos;
- Realizar avaliações regulares dos riscos financeiros enfrentados pelo RPPS, identificando potenciais ameaças e implementando medidas para mitigar esses riscos, garantindo a estabilidade e segurança do fundo previdenciário.

### V.2-Governança

Como assentado no Manual Pró-Gestão RPPS (versão 3.5, aprovada em 21/12/2023), a governança corporativa diz respeito ao conjunto de processos, políticas e normas aplicados a uma organização com o objetivo de consolidar boas práticas de gestão e garantir a proteção dos interesses de todos aqueles que com ela se relacionam, interna e externamente, aumentando a confiança de seus investidores e apoiadores. Alguns princípios fundamentais ligados à governança corporativa são a transparência, equidade, prestação de contas (*accountability*) e responsabilidade.

Assim, a melhoria da governança do RPPS tem por finalidade assegurar o atingimento de sua missão institucional, com a preservação dos direitos dos segurados, a proteção dos interesses do ente federativo instituidor, a adequada gestão do patrimônio e a conformidade aos requisitos legais estabelecidos pelos órgãos de regulação e supervisão.

Boas práticas de governança corporativa são metas perseguidas por todas as organizações, incluindo a administração pública. O estado da Paraíba, por meio de seu RPPS, busca, constantemente, a excelência na prestação dos serviços e relacionamento transparente com a sociedade, enfrentando com objetividade e pragmatismo todos os desafios e as dificuldades encontradas no dia a dia para atingir seus objetivos.

### ***V.2.1 Ações estratégicas de Governança***

- a) Realizar a revisão completa dos processos atuais de Governança para identificar lacunas e áreas de melhoria;
- b) Mapear e manualizar as atividades executadas pelas principais áreas da PBprev, visando identificar potenciais falhas, gargalos, burocratizações e quedas de desempenho, além de propor soluções de melhorias pautadas por eficiência, eficácia e efetividade das atividades operacionais, que impactam positivamente no desempenho da prestação do serviço;
- c) Desenvolver e implementar políticas e procedimentos atualizados e alinhados com as regulamentações e melhores práticas do setor;
- d) Designar uma equipe dedicada para acompanhar os requisitos da Certificação e garantir a conformidade contínua;
- e) Realizar auditorias internas periódicas para identificar áreas de não conformidade e implementar planos de ação corretiva;
- f) Identificar, abordar, aplicar, melhorar e/ou corrigir quaisquer lacunas entre os requisitos do Nível I e II da Certificação do Pró-Gestão;
- g) Investir em treinamento adicional para colaboradores em áreas-chave relacionadas à Governança e Gestão Previdenciária;
- h) Realizar monitoramento e revisões periódicas, a fim de garantir que todos os requisitos para a Certificação Nível II sejam atendidos antes da data oficial de avaliação pela empresa certificadora;
- i) Realizar a análise detalhada dos processos internos atuais, a fim de identificar pontos de ineficiência institucional;
- j) Participar de premiações nacionais que avaliem o grau de governança, transparência etc.
- k) Implementar tecnologias e sistemas de informação adequados para automatizar tarefas repetitivas e simplificar processos

### **V.3-Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa, de Tecnologia de Informação e de Pessoas**

A década de 80 marcou o início da era do conhecimento e da informação, tendo como características as significativas transformações tecnológicas, organizacionais, geopolíticas, informacionais, comerciais e financeiras. Transformações essas que contribuíram para a criação de novos padrões de gestão às organizações públicas e privadas.

A administração pública, em seu cenário atual, está empenhada em resgatar seu papel, aliando-se com técnicas bem-sucedidas da iniciativa privada, objetivando construir um novo modelo de gestão. Nesse contexto, percebe-se que o sucesso de uma organização é, cada vez mais, influenciado pela sua capacidade de implementar formas flexíveis de gestão que possam fazer face às mudanças do mundo contemporâneo.

Com o avanço tecnológico ocorrido no final do século XX, diversas mudanças se sucederam em relação à administração pública, dentre elas, a incorporação de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) na rotina dessas organizações. Essa forma de gestão, que utiliza as TIC no âmbito da administração pública, é conhecida como governo eletrônico.

A inovação na administração é o motor vital para o crescimento e a sustentabilidade das organizações em um mercado cada vez mais competitivo e em constante mudança.

No mundo globalizado, onde novas tecnologias e práticas disruptivas surgem a cada momento, quem não se adapta, corre o risco de, infelizmente, ficar para trás.

Diante dessa realidade, em dezembro de 2019, foi lançado o Programa Governo Digital, por meio do Decreto nº 39.815, de 06 de dezembro de 2019, dispondo sobre a instituição do Governo Digital no âmbito do Poder Executivo Estadual, colocando a Paraíba em um patamar diferenciado na relação da sociedade com o Estado, proporcionando transparência e promovendo a cidadania.

Seguindo o caminho traçado pelo Governo Estadual, a Paraíba Previdência traçou, dentro de seu planejamento para os próximos cinco anos, perspectivas para melhorar a prestação dos serviços aos seus segurados, tendo como principal meta da iniciativa dois pilares, quais sejam: celeridade na análise dos processos e redução de pagamentos com indícios de inconsistência.

Levando em conta esse contexto, a PBPrev buscou investigar de que forma as e Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) estão relacionadas com a eficiência dos processos e do trabalho desenvolvido e concluiu que, para que os processos administrativos e operacionais dentro da instituição seja de qualidade, é necessário a criação de estruturas organizacionais mais dinâmicas e que os processos sejam reorganizados, para que a execução dos recursos seja feita de forma eficiente e eficaz.

Sabemos que transformação digital pressupõe uma mudança de padrão e, para que isso se torne concreto, é fundamental que ocorra uma mudança cultural em relação às novas formas de acesso e produção das informações. Logo, precisamos passar por um sistema de adaptação, tendo como base o planejamento estratégico e uma gestão colaborativa e flexível, tudo isso, sem desconsiderar a vulnerabilidade digital do nosso público, formado em boa parte por idosos.

***V.3.1-Ações estratégicas de Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa, de Tecnologia de Informação e de Pessoas***

- a) Contratação de empresa especializada à realização do Censo Previdenciário, contemplando o levantamento dos dados cadastrais, funcionais e financeiros dos servidores ativos civis e dos militares, inativos e pensionistas ligados ao RPPS do estado da Paraíba, bem como de seus dependentes e dos beneficiários de pensão, visando atualizar as bases de dados administrativos e previdenciário, empregando, ainda, a tecnologia de biometria de coleta de dados e digitalização de documentos, sendo esse banco de dados revisado constantemente;
- b) Criar ambiente virtual de atendimento ao público e de solicitação de serviços;
- c) Automatização dos procedimentos, com inserção de novas tecnologias para integração dos fluxos de trabalho, redesenhando o já existente, para construir processos cada vez mais independentes de intervenção humana, a fim de tornar a prestação do serviço mais ágil para os cidadãos;
- d) Dispor de canais multiatendimento com capacidade de registros das demandas internas e externas, extraindo e cruzando dados e informações relativas aos tipos de demandas, capacidade e tempo de resposta e satisfação do segurado para o aperfeiçoamento continuado da prestação de serviços realizados ;
- e) Modernizar o parque tecnológico para que todos os projetos voltados aos objetivos estratégicos tenham capacidade de resposta, facilidade, auxílio, agilidade, segurança e entrega adequada ao usuário;
- f) Aprimoramento dos procedimentos e controle interno, mapeando as atividades executadas pelas principais áreas, visando identificar potenciais falhas, gargalos, burocratizações e quedas de desempenho, além de propor soluções de melhorias pautadas por eficiência, eficácia e efetividade das atividades operacionais e que impactam positivamente no desempenho da prestação de serviços públicos aos cidadãos.
- g) Criação de um Simulador de Aposentadoria e renda, feito com informações existentes na base de dados da PBprev, de modo a ajudar o servidor a saber quanto tempo falta para se aposentar, diante das regras constitucionais previstas;
- h) Criação do Serviço de Orientação para a Aposentadoria, Reserva e Reforma, democratizando, assim, o acesso à informação previdenciária do servidor civil e militar, estimulando os funcionários públicos

a iniciarem o planejamento da aposentadoria desde o ingresso no Estado. Desse modo, a transição para a inatividade/reforma será feita de forma muito mais rápida e sem surpresas;

- i) Implantação de software de gestão Previdenciária;
- j) Implantação de Sistema Automatizado, com Inteligência Artificial para Gestão do Contencioso Judicial, destinada a modernização da Procuradoria da Paraíba Previdência;
- k) Automatização da prova de vida;
- l) Adequação da sede da PBPrev aos normativos definidos pelo Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba;
- m) Modernização dos equipamentos do CPD e das estações de trabalho;
- n) Construção do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo, prevendo quais cargos, símbolos, níveis de escolaridade, vencimentos e quantitativos seriam distribuídos para os Grupos de Nível Médio e de Nível Superior, visando, dessa forma, qualificar o quadro funcional para suprir o aumento das demandas, frente ausência de quadro próprio da PBPrev, com a finalidade de proporcionar, além de melhores condições de trabalho aos servidores, capacidade para o atendimento das inúmeras ocorrências e, ainda, participação efetiva e preventiva junto aos segurados.
- o) Após a aprovação a estrutura funcional, realização de concurso público, para o provimento das vagas criadas.
- p) Reestruturação física dos setores, com expansão da sede de modo a atender a alocação de todas as funcionalidades da autarquia, mormente para atender a estrutura funcional ao ser criada;
- q) Implantar energia Solar na sede da Pbprev;
- r) Realizar a análise detalhada dos processos de compras, de contratações e de gestão do patrimônio, identificando oportunidades de melhoria e implementando medidas para ampliar a eficiência e reduzir custos.

#### ***V.4-Qualidade no atendimento e na questão dos benefícios previdenciários***

O atendimento ao usuário é mais do que um simples protocolo, é a chave para estabelecer um suporte essencial em momentos cruciais da vida do servidor e de seus dependentes.

Cada interação, desde o momento do cafezinho até o desfecho do processo, tem o poder de moldar a experiência do segurado e é crucial compreender que o atendimento exemplar não se limita ao primeiro contato ou à assinatura do requerimento. Ele deve ser mantido ao longo de todas as etapas do processo.

Ignorar isso, ou negligenciar alguma fase essencial, que pode resultar em consequências negativas. Às vezes, basta um pequeno descuido para comprometer todo o progresso realizado até então. Portanto, a consistência no atendimento é fundamental para manter uma parceria sólida e bem-sucedida com o cliente.

Assim, trabalhamos para que nenhuma mensagem deixe de ser respondida, nenhuma ligação fique sem ser atendida ou, que o serviço seja realizado de forma precária. Sabemos que uma necessidade não percebida, um ato genuíno não praticado, não geram satisfação e, por sua vez, não gera valor.

Sabemos, ainda, que os usuários se apaixonam pelo nosso trabalho quando são tomados por satisfação. Não estamos falando somente daqueles que, de fato, deram entrada em seus requerimentos e/processos, mas, também, daqueles que nos procuram apenas para pedir uma orientação.

Desse modo, a PBPrev compromete-se com a melhoria da qualidade e efetividade dos serviços prestados e a simplificação de seu acesso aos segurados e beneficiários. Para isso, é necessário um constante aperfeiçoamento dos processos institucionais almejando a excelência da gestão, pautada na inovação, na ética, na transparência e na participação dos segurados, dos beneficiários e da sociedade em geral, a fim de fortalecer a credibilidade da autarquia.

***V.4.1 Ações estratégicas para a Qualidade no atendimento e na questão dos benefícios previdenciários***

- a) Desenvolver e implementar novos programas e/ou projetos de participação ativa dos segurados, principalmente, dos aposentados e pensionistas;
- b) Elevar o índice de confiança na transparência dos serviços e das atividades da PBPrev, até o final do último ano do quinquênio, conforme medido por pesquisas de opinião e indicadores de percepção pública;;
- c) Estabelecer mecanismos transparentes de comunicação e de divulgação de informações sobre as atividades, finanças e políticas da PBPrev, incluindo relatórios anuais, divulgação de dados abertos e acesso facilitado à Legislação Previdenciária;
- d) Elaborar e promover programas de Educação Financeira e Previdenciária direcionados aos segurados, aposentados, pensionistas e à comunidade em geral, com o objetivo de ampliar o conhecimento e trocar experiências sobre Planejamento Financeiro, Benefícios Previdenciários e Direitos do Segurado;
- e) Estabelecer parcerias estratégicas com organizações da sociedade civil, instituições educacionais, entidades de classe e outras instituições relevantes, a fim de ampliar o alcance das iniciativas de relacionamento e de educação promovidas pela PBPrev.

***V.5- Educação Previdenciária***

A educação previdenciária é uma ferramenta para ajudar no processo de planejamento, de modo a possibilitar segurança financeira durante a aposentadoria dos participantes vinculados ao RPPS estadual.

As decisões apresentadas aos indivíduos em relação à vida laboral e à aposentadoria, caracterizadas pela natureza de longo prazo, são influenciadas por diferentes percepções que limitam a realização de escolhas em relação à necessidade de acumulação de recursos para a fase de inatividade.

Esse aspecto comportamental, compreendido como a dificuldade em tomar decisões financeiras e previdenciárias que impliquem impactos mais significativos no futuro, é objeto de estudos no campo da economia e da psicologia, os quais reforçam a necessidade de orientação direcionada ao combate da inércia das pessoas em relação à tomada de decisão.

Assim, a educação financeira e previdenciária, tornam-se ainda mais relevante em razão das frequentes mudanças na conjuntura econômica e seus impactos nas reformas previdenciárias.

#### ***V.5.1 Ações estratégicas de educação previdenciária***

- a) Elaborar e promover programas de Educação Financeira e Previdenciária direcionados aos segurados, aposentados, pensionistas e à comunidade em geral, com o objetivo de ampliar o conhecimento e trocar experiências sobre Planejamento Financeiro, Benefícios Previdenciários e Direitos do Segurado;
- b) Estabelecer parcerias estratégicas com organizações da sociedade civil, instituições educacionais, entidades de classe e outras instituições relevantes, a fim de ampliar o alcance das iniciativas de relacionamento e de educação promovidas pela PBprev.

### **VI-MONITORAMENTO**

---

#### ***VI.1- Monitoramento***

O monitoramento é etapa crucial do Planejamento Estratégico, por garantir o acompanhamento e avaliação contínuos do progresso em relação aos objetivos estratégicos estabelecidos. Para assegurar o sucesso das iniciativas delineadas neste documento, será implementado o sistema abrangente de monitoramento que incluirá:

- a- Indicadores de Desempenho: Serão estabelecidos indicadores de desempenho específicos para cada objetivo estratégico e metas identificadas. Esses indicadores serão mensuráveis, relevantes e alinhados aos objetivos gerais da organização
- b- Frequência de Monitoramento: O progresso será monitorado, periodicamente, com frequência adequada para cada iniciativa, permitindo a identificação precoce de desvios e ações corretivas oportunas.
- c- Responsáveis pelo Monitoramento: Os responsáveis pelo monitoramento dos projetos atinentes a este Planejamento Estratégico são os servidores do Controle Interno. Estes indivíduos serão

encarregados de garantir que as atividades planejadas estejam sendo executadas conforme os padrões estabelecidos.

- d- Os resultados obtidos serão avaliados e analisados, periodicamente, para determinar a eficácia das estratégias e identificar áreas que necessitam de ajustes ou melhorias.
- e- Serão estabelecidos mecanismos de Comunicação eficazes para relatar o progresso do Planejamento Estratégico a todas as partes interessadas relevantes. Isso garantirá a transparência e prestação de contas em relação aos objetivos e metas estabelecidas.

## VI-CONCLUSÃO

---

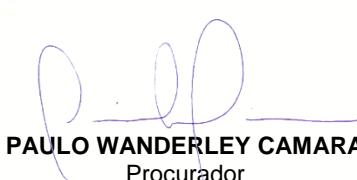
O acompanhamento dos resultados das metas, bem como o plano de ação anual, ocorrerá periodicamente pela Diretoria Administrativa e Financeira, onde os resultados servirão de base para a revisão anual do planejamento estratégico.

Diante disso, a implementação do Planejamento Estratégico da PBPrev oferecerá ferramentas essenciais para o alcance dos objetivos de desempenho institucional, proporcionando a preparação para os problemas que podem surgir a longo prazo e ampliando a visão para as oportunidades de melhoria.

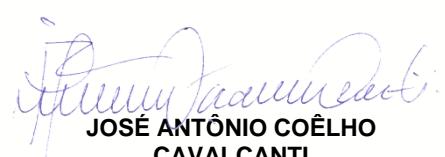
O planejamento atua como um ponto inicial para todas as ações que serão desenvolvidas na gestão, permitindo o fortalecimento da comunicação, programação dos investimentos, bem como o auxílio na identificação de gargalos e nas tomadas de decisões, permitindo que a organização se torne menos vulnerável às movimentações que afetam o sistema previdenciário.



**FREDERICO AUGUSTO  
CAVALCANTI BERNARDO**  
Diretor Administrativo e Financeiro



**PAULO WANDERLEY CAMARA**  
Procurador



**JOSÉ ANTÔNIO COÊLHO  
CAVALCANTI**  
Presidente PBPrev