

INSS INTRODUZ CÓDIGO DE BARRAS NA FOLHA DE REMUNERAÇÃO



A equipa que participou do processo de modernização das Guias de Remuneração.

Como mais um importante passo na modernização dos serviços do INSS, a Área de Administração e Finanças acaba de finalizar todo o processo prévio à inclusão de um código de barras nas guias de remuneração. O lançamento piloto ocorreu no dia 17 de Novembro de 2011, na presença dos responsáveis do INSS, do BPC e de alguns contribuintes.

Isaac Chipalanga, Gestor da Área de AF do INSS explicou ao proSOCIAL que a iniciativa visa eliminar os erros que se verificam devido à digitação incorrecta dos elementos de identificação. "O operador muitas vezes digita o número da guia de remuneração incorrectamente, gerando problemas na

identificação da mesma no INSS". Além disso, acrescentou, o código de barras possibilitará uma maior agilidade nos procedimentos junto ao balcão do BPC, tanto por parte do utilizador da guia de remuneração (empresa) como por parte do funcionário operador do balcão do BPC.

Assim, o utilizador, após imprimir a guia de remuneração e dirigir-se ao balcão do BPC para efectuar o pagamento, a referida guia passará por um processo de verificação electrónica, através do código de barras existente na 2ª e na 3ª vias, sem interacção humana, o que tornará este processo mais rápido e mais fiável.



O novo modelo da Guia de Remuneração com a inclusão do Código de Barras.

A mesma forma de identificação electrónica vai passar a ser possível no momento em que a guia de remuneração for entregue no INSS.

O principal objectivo desta inovação é eliminar os erros que ocorriam ao efectuar-se os pagamentos, devido à digitação incorrecta do número de cada guia de remuneração.

PROVA DE VIDA

Doze províncias atingem a marca 50%

Doze das dezoito províncias do país ultrapassaram 50% de produção na Prova de Vida, desde que a operação teve início, no dia 22 de Agosto.

Até 21 de Novembro, as províncias de Benguela, Huambo, Huíla, Uíge, Kwanza Norte, Namibe, Cabinda, Malange, Moxico, Lunda Sul, Zaire e Bengo tinham já efectuado mais da metade do número de Provas de Vida inicialmente previsto.

Um olhar atento para os números mostra que Benguela tinha efectuado 5.628, de um total de 10.634 PV previstas, enquanto que no Huambo tinham sido realizadas 3.366, das 5.302 previstas.

Até aquela data, o total de Provas de Vida realizadas em todo o país era de 14.428. O Plano prevê realizar cerca de 32.783 Provas de Vida. Até a mesma data tinham sido impressos 11.743 cartões que estão em processo de entrega.

Confira a seguir a Tabela fornecida *on-line* e actualizada em tempo real pelo Sistema de Atendimento do INSS, no dia 21 de Novembro deste ano:



Província	Provas de Vida Previstas	Provas de Vida Realizadas
Benguela	10.634	5.628
Huambo	5.302	3.366
Huíla	4.895	2.987
Uíge	2.490	1.465
K. Norte	2.249	1.493
Namibe	2.209	1.158
Cabinda	2.173	1.514
Malange	1.848	1.167
Moxico	1.350	740
Lunda Sul	985	600
Zaire	932	532
Bengo	851	442

proSOCIAL

SEGURANÇA AO SEU CONHECIMENTO



FORMAÇÃO Quatro colaboradoras vão à Israel



As colaboradoras que vão à Israel, Tania Stevenson, Marlene Carvalho, Weza Lourença, Francisca Neto e as instalações do Galilee College na região da Galiléia.

Um grupo de quatro colaboradoras do INSS partiu no dia 05 de Dezembro para Israel, onde vão frequentar um curso de Gestão de Recursos Humanos e Formação de Quadros, no âmbito do esforço de formação permanente desenvolvido pelo PQ3S.

O curso terá lugar no Galilee Institute, situado no Kibutz Mizra, a poucos quilómetros da cidade de Nazaré.

O Instituto Galilee é uma instituição israelita de reputação internacional, voltada às áreas de Gestão e Formação, que oferece programas em vários idiomas e vem, desde 1987, treinando profissionais de países em desenvolvimento de todas as partes do mundo. Aquele centro de formação já graduou formandos oriundos de mais de 160 países.

Orientado para a Excelência internacional, com base na Experiência Israelita, o Instituto Internacional de Gestão Galilee, ocupa uma posição geográfica privilegiada, na bela região norte de Israel, a Galiléia.

Desde a sua fundação, o Instituto Galilee tem treinado mais de 10.000 gestores, administradores, planeadores e tomadores de decisões.

O Instituto Galilee dedica-se ainda a acções de promoção da paz entre Israel e os países vizinhos, realizando programas conjuntos entre israelitas e palestinianos para a construção de "pontes para a paz".

Esta não é a primeira vez que o INSS envia técnicos para se formarem no Galilee College.

O QUE É UM KIBUTZ

O kibutz, comunidade de inspiração socialista e rural, tornou-se uma das experiências mais conhecidas de colectividade e um dos maiores símbolos da formação de Israel.

"O kibutz não foi a principal forma de colonização do país, mas foi a mais singular e admirada em todo o mundo", afirma o historiador Gerardo Leibner, da Universidade de Tel Aviv.

As primeiras colectividades agrícolas surgiram entre o final do século 19 e o início do século 20 com a chegada de imigrantes, especialmente da Europa Oriental e da antiga União Soviética. Eles desembarcavam no território com a determinação de transformar em realidade os ideais socialistas e utópicos de uma sociedade igualitária.

Os kibutzim (plural de kibutz), representaram também a oportunidade de acolher imigrantes de outras partes do mundo e foram importantes na estratégia de ocupação e defesa do estado judeu.

O primeiro kibutz criado oficialmente depois da proclamação de independência de Israel, em Maio de 1948, foi Bror Chail, localizado no sul do país.



Comunicar com o Departamento de Recursos Humanos no INSS

A criação de uma Área de Atendimento de Recursos Humanos surge da necessidade de prestar um atendimento mais atento e eficiente, ao Colaborador do INSS e a qualquer pessoa externa ao INSS que tenha questões sobre processos de Recursos Humanos. No sentido de alcançar este ambicioso objectivo, foi criado um endereço electrónico: **recursos.humanos@inss.gv.ao** que já se encontra disponível para recepção de ocorrências (solicitações, reclamações e/ou sugestões).

Que tipos de questões poderão ser solicitadas via Email?

- Pedido de alteração de detalhe do cadastro como morada, estado civil, número de filhos, NIB, etc;
- Pedido de Declaração/Certificado de Formação;
- Pedido de informação referente ao ponto de situação de processos de Recursos Humanos, como concursos públicos de ingresso/acesso.

Piloto de Avaliação de Competências no INSS

Durante de mês de Janeiro, enquadrado no Plano de Qualidade e Sustentabilidade da Segurança Social (PQ3S) irá decorrer a iniciativa "Piloto de Avaliação de Competências", que consistirá numa simulação parcial do processo de avaliação de competências definido para o INSS, com vista a aferir a adequabilidade do "Modelo de Competências"

à realidade do INSS e respectivo sistema de informação de suporte às actividades.

Esta iniciativa irá contar com a participação de 50 Colaboradores de várias Áreas dos Serviços Centrais, que serão convidados a realizar a sua Auto-Avaliação (isto é, avaliar o seu próprio

desempenho profissional) e que serão igualmente avaliados pela sua Chefia Directa. Contamos com a participação de todos os envolvidos para o sucesso desta iniciativa.

No futuro, prevê-se que a gestão por competências venha a abranger todos os Colaboradores do INSS.

SESSÕES DE TRANSFERÊNCIAS DE CONHECIMENTO DURANTE OUTUBRO E NOVEMBRO

Iniciativa de Administração e Finanças: Comunicação de Acções de Melhoria de Contabilidade & Imobilizado

Formadores Especialistas:

Maria Burnay, Rita Dias e Sónia Quitumba

Gestor de Área Responsável: Isaac Chipalanga

Público-alvo: Colaboradores de Administração e Finanças das Províncias



"Se não sabes, aprende; se já sabes, ensina."
Confúcio

Iniciativa de Capital Humano: Gestão por Competências no INSS

Formadores Especialistas:

Ana Pimpão e Inês Esteves

Gestor de Área Responsável: Hugo Brás

Público-alvo: Colaboradores dos Serviços Centrais de diversas Áreas do INSS



"Não basta conquistar a sabedoria, é preciso usá-la."
Cícero

Iniciativa de Segurança Social: Qualidade dos Serviços

Formador Especialista: Susana Guilherme

Gestor de Área Responsável: Pedro Filipe

Público-alvo: Colaboradores de diversas Áreas do INSS de Luanda e das Províncias



"Diz-me e ouvirei, ensina-me e recordarei, envolve-me e aprendo."
Benjamin Franklin

Iniciativa de Administração e Finanças: Identificação das orientações políticas para o Planeamento e Orçamento

Formadores Especialistas: António Caldeira, Joel Azarias e Pedro Viana

Gestor de Área Responsável: Isaac Chipalanga

Público-alvo: Colaboradores de Administração e Finanças do INSS

Iniciativa de Capital Humano: Academia INSS – Sessão 2

Formadores Especialistas:

Andreia Teixeira e João Marques

Gestor de Área Responsável: Hugo Brás

Público-alvo: Colaboradores do Departamento de Recursos Humanos



Iniciativa de TIT: ITIL Foundation v3 - Biblioteca de Boas Práticas de Gestão de TI

Formador Especialista: Luis Fernando Monteiro

Gestor de Área Responsável: Manuel António

Público-alvo: Funcionários da Área de TI do Departamento de Organização e Informática e Infraestrutura da ANGOLAPREV

Próximas Sessões de Transferência de Conhecimento agendadas: Tesouraria (Administração e Finanças); Academia INSS - Sessão 3 (Capital Humano); Sistema de Informação de Gestão de Desempenho (Capital Humano) e Legislação (Segurança Social).



À CONVERSA COM...

Ana Café (Técnica Superior de 2ª Classe) e Victor Cruz (Técnico Superior de 2ª Classe)



Ana, da tua experiência enquanto receptora de Sessões de Transferência de Conhecimento sentes que estas contribuem para corresponder à Visão, Missão e Valores do INSS? Acredito que sim. As Sessões de Transferência de Conhecimento estão a contribuir para um melhor atendimento aos Segurados e Pensionistas visto que cada Colaborador passa a ter uma melhor visão e domínio de sua área funcional. Muitos dos conhecimentos transmitidos são direccionados de acordo com as diferentes áreas de trabalho do INSS, o que permite garantir que somos capazes de dar uma resposta à altura dos desafios e demandas que o nosso quotidiano laboral exige. Acredito que estas sessões sejam o caminho a seguir para que o INSS tenha um modelo de excelência na prestação de serviços tornando-se uma referência em Angola.

De que forma consideras que as Sessões de Transferência de Conhecimento serão benéficas para a tua progressão de carreira no INSS? Acredito que todos os profissionais da

nossa instituição têm perspectivas de crescimento. Estas sessões permitem-nos ter uma noção abrangente sobre o INSS e ajudam-nos a consolidar e produzir conhecimentos. Com a visão que as Sessões de Transferência de Conhecimento nos vão dando, ganho um *know-how* sobre as diferentes áreas funcionais do meu departamento assim como a visão de negócio do INSS como um todo. Este *know-how* e a minha vontade de ver o INSS crescer, é a combinação fundamental para me tornar uma profissional mais eficiente e pró-activa o que, por conseguinte, irá favorecer a progressão na minha carreira profissional.

E que outras Sessões de Transferências de Conhecimento gostarias que fossem realizadas no âmbito da tua área de trabalho? Gostaria que fossem realizadas formações orientadas à gestão de TI e administração de dados que é uma área que estou neste momento a explorar e na qual o INSS está a marcar os seus primeiros passos. Seria também interessante que tivéssemos sessões sobre os macro-processos existentes nas áreas de produção do INSS.



Victor, de que forma consideras que as iniciativas de Transferência de Conhecimento a decorrer na Área de Administração e Finanças, onde trabalhas, podem beneficiar os trabalhadores do INSS? Como diz a máxima popular: saber não ocupa lugar. Refiro-me a esta máxima para acentuar que devemos estar sempre dispostos a receber novos conhecimentos, mesmo que o tema seja do nosso conhecimento e domínio. Existe sempre a vantagem de ser exposto por outra pessoa (Formador Especialista) que terá com certeza outro ponto de vista do assunto e, com esta disponibilidade e diversidade de ideias, aprendemos sempre. Por outro lado, devemos interiorizar a nova meta do INSS que é o aumento da qualidade dos serviços, facto que tem um impacto directo nos trabalhadores e na instituição

que é o INSS. Penso que a Iniciativa de Transferência de Conhecimento contribui bastante para estes dois objectivos tão importantes.

E que sugestões podes dar para a melhoria e enriquecimento das Sessões de Transferência de Conhecimento? Conhecendo a qualidade dos Formadores Especialistas, penso que as sessões podem melhorar ainda mais se os Colaboradores forem pro-activos e conseguirem deixar transparecer as debilidades para que em conjunto possamos evoluir e ultrapassar as barreiras. Sugeria também que se utilizasse mais os Emails no INSS como forma de comunicação directa: a cultura de ler e responder atempadamente às mensagens deverá ser cada vez mais uma prática institucional e permite sem dúvida acelerar o processo das TC, desde a convocatória à comunicação dos resultados.



Caso queiras enviar o teu depoimento sobre a tua participação, por favor, envia um e-mail para tania.carvalho@inss.gv.ao Se o desejares, podemos publicá-lo no próximo número. Agradecemos a tua participação!

SOSocial



Em que consiste uma formação no local de trabalho?

A formação no local de trabalho (ou no estrangeirismo pela qual é mais conhecida "on-the-job") consiste num método de Transferência de Conhecimento orientado para a melhoria das qualificações e competências dos Colaboradores no seu contexto de trabalho, ou seja, o conhecimento é transmitido enquanto o Colaborador desempenha as novas actividades/processos propostos.