

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	Pág. 1
1. Apresentação do estudo: o objecto e a abordagem teórico-analítica	Pág. 3
2. Os objectivos da pesquisa	Pág. 6
CAPÍTULO 1. – ENQUADRAMENTO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL: OS CONTEXTOS ECONÓMICOS, SOCIAIS E ORGANIZACIONAIS	
1. Alguns Aspectos da sua evolução	Pág. 8
2. Formação profissional: constrangimentos e oportunidades	Pág. 13
3. A função formação profissional nas organizações	Pág. 19
4. Evolução das práticas de gestão de recursos humanos	Pág. 20
CAPÍTULO 2. - O QUADRO CONCEPTUAL DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL: O CONCEITO, AS FINALIDADES, AS PRÁTICAS E AS ESTRATÉGIAS NO CONTEXTO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	
1. O conceito de formação profissional e suas modalidades	Pág. 27
2. Finalidades da formação	Pág. 28
3. Uma perspectiva organizacional integrada e sistémica da formação profissional	Pág. 30
3.1. As fases do ciclo de formação	Pág. 31
3.2. Critérios e modalidades para a avaliação da formação	Pág. 33
4. A evolução das práticas de Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública – uma tipologia de GRH	Pág. 35
5. Práticas e Estratégias de Formação na Administração Pública	Pág. 41
5.1. Uma Tipologia das Práticas de Formação na Administração Pública	Pág. 41
5.2. Estratégias de Formação na Administração Pública	Pág. 44
CAPÍTULO 3. - A REFORMA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	
1. Do paradigma burocrático aos novos modelos de gestão pública: Reforma e Mudança	Pág. 48
1. 1. Os paradigmas da reforma administrativa	Pág. 50
2. Algumas reflexões sobre a reforma da Administração Pública em Portugal: 25 anos de trajectória	Pág. 56
2.1. Algumas iniciativas de reforma e modernização	Pág. 58
2.2. Uma avaliação sumária dos processos e da incoerência dos processos de reforma e modernização da Administração Pública portuguesa neste período	Pág. 61
3. De 2000 à actualidade: os aspectos mais significativos da reforma	Pág. 61
3.1. O PRACE e a gestão de recursos humanos na Administração Pública	Pág. 63
3.2. A gestão por objectivos e o SIADAP	Pág. 66
4. A reforma na Segurança Social	Pág. 69
5. As políticas públicas de formação profissional e o desenvolvimento de competências	Pág. 74
5.2. As políticas de formação profissional	Pág. 77
5.2.1. O eixo 3 do POEFDS (2000-2006) e o eixo e do POAP (2004-2006)	Pág. 77
6. Gestão dos Recursos Humanos e Formação Profissional: constrangimentos e oportunidades da reforma em curso	Pág. 79

CAPÍTULO 4. – O INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I. P. – ESTUDO DE CASO

1. Apresentação da metodologia de pesquisa	Pág. 83
2. Hipóteses	Pág. 86
3. Modelo explicativo da análise empírica	Pág. 86
4. Breve caracterização do Instituto da Segurança Social, IP	Pág. 88
4.1. Breve caracterização dos recursos humanos do ISS, IP	Pág. 93
4.2. Modelo e práticas de recursos humanos no ISS, IP	Pág. 95
4.3. Modelo e práticas de formação: Avaliação dos procedimentos e dos processos ao longo do ciclo de formação	Pág. 105
5. Validação das hipóteses	Pág. 116
6. Considerações finais	Pág. 119
BIBLIOGRAFIA	Pág. 123
LEGISLAÇÃO	Pág. 131
OUTRAS FONTES	Pág. 132
ÍNDICE DE FIGURAS E QUADROS	
Figura 1. Ciclo da Aprendizagem organizacional	Pág. 11
Figura 2. Modelo sistémico geral da actividade de formação	Pág. 32
Figura 3. Modelo explicativo da análise das estratégias de formação	Pág. 46
Figura 4. Modelo explicativo da análise empírica	Pág. 88
Figura 5. Rede de departamentos de recursos humanos no ISS, I.P. (2001-2006)	Pág. 96
Figura 6. Modelo de análise das práticas de gestão de recursos humanos (GRH) 2005-2006	Pág. 101
Quadro 1. Práticas de gestão de recursos humanos na administração pública	Pág. 40
Quadro 2. Práticas de formação na administração pública	Pág. 42
Quadro 2.1. Práticas de formação na administração pública (continuação)	Pág. 43
Quadro 3. Evolução da distribuição do número de trabalhadores por tipo de vínculo (2005-2006)	Pág. 93
Quadro 4. Evolução da distribuição dos trabalhadores por grupo profissional (2005-2006)	Pág. 94
Quadro 5. Evolução da distribuição dos trabalhadores por habilitações literárias (2005-2006).	Pág. 94
Quadro 6. Acções de formação frequentadas (2005-2006)	Pág. 106
Quadro 7. Distribuição do número de formandos por grupo profissional (2005-2006)	Pág. 106
Quadro 8. Número de horas de formação frequentada por grupo profissional (2005-2006)	Pág. 107
Quadro 9. Avaliação de reacção da formação pelos trabalhadores em 2005-2006	Pág. 115
ANEXOS	
A. Estrutura orgânica do ISS, IP	Pág. 133
B. Perfil do trabalhador do ISS, IP	Pág. 134
C. Guião de entrevista ao Vogal do Conselho Directivo	Pág. 135
D. Guião de entrevista à Directora do Departamento de Recursos Humanos	Pág. 139
E. Guião de entrevista à Directora do Centro de Competências para a Formação	Pág. 143
F. Grelhas de observação	
F.1. Práticas de Gestão de Recursos Humanos no ISS, IP (2005-2006)	Pág. 148
F.2. Práticas de Formação Profissional no ISS, IP (2005-2006)	Pág. 149

RESUMO

Este trabalho tem por objectivo contribuir para a reflexão sobre as práticas e estratégias de formação profissional no contexto dos processos de Reforma da Administração Pública portuguesa, ao longo do tempo.

É, neste âmbito que equacionamos e discutimos a importância que as práticas de formação profissional continua, enquanto subsistema das práticas de gestão de recursos humanos, podem assumir no processo de mudança organizacional e no desempenho dos organismos públicos, no quadro do actual Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado, associado a um novo modelo de Gestão Pública e de avaliação de desempenho, quer dos funcionários e dirigentes, quer dos serviços, assente na expansão das Tecnologias da Informação e Comunicação, na qualificação e profissionalização dos dirigentes e funcionários. De modo a promoverem a referida mudança, quer da cultura organizacional, quer de comportamentos, problemática que consideramos central no processo de modernização, em curso e que não é isenta de constrangimentos.

Palavras Chave:

Formação Profissional; Reforma da Administração Pública; Gestão de Recursos Humanos; Cultura organizacional; Mudança organizacional.