

**AEP organiza segunda missão empresarial à Costa do Marfim**

A AEP – Associação Empresarial de Portugal organiza, pelo segundo ano consecutivo, uma missão empresarial à Costa do Marfim que conta com a participação de oito organizações ligadas aos setores do arroz, bebidas, oleaginosas, construção, cereais e metalomecânica. Esta missão, que decorreu entre 15 e 19 de julho, em Abidjan, teve como objetivo facilitar às empresas portuguesas contactos com entidades institucionais e empresas locais que permitam compreender as necessidades emergentes e as potencialidades nos vários setores de atividade.



**HELENA RIBEIRO**  
Pessoas@2020  
helenaribeiro82@hotmail.com

**A evolução e transversalidade da gestão de pessoas**

Olhando ao nosso redor, muitos (se não a totalidade) dirão que o mundo tem experimentado transformações significativas e que estas têm tido pautado por ritmos cada vez mais acelerados. Vivemos uma era caracterizada pela globalização e crescente concorrência (muitas vezes oriunda de onde menos se espera), em muito impulsionadas pelo desenvolvimento tecnológico, as quais têm despertado o sentimento de que “a mudança é uma constante da vida”.

Além disso, movimentos como o da globalização vieram dar escala aos desafios organizacionais que as empresas têm atravessado ao longo dos tempos e, por outro lado, vieram alicerçar a vantagem competitiva organizacional no seu fator distintivo e dificilmente replicável – as pessoas.

À semelhança do que se passa no mundo que nos rodeia, que impõe (até aos mais resistentes) a capacidade de abraçar as mudanças e a resiliência em se adaptar e transformar, também as organizações e as suas pessoas têm vivenciado transformações ao nível da sua estrutura e, mesmo, função ou propósito.

Não será por isso de admirar que a estrutura da empresa, e, mais especificamente, a do seu departamento de Gestão de Pessoas (GP), tenha sofrido diversas alterações, mesmo ao nível da própria designação. Começou por chamar-se de Relações Industriais (RI) e durante décadas caracterizou a relação impositiva e coerciva entre as organizações e os seus funcionários. Consistia em uma pessoa ou equipa geralmente integrada num departamento já existente. De seguida, adotou a denominação de Recursos Humanos (RH), a qual alcançou popularidade e escala e dotou aquela relação de um caráter mais aberto e dinâmico, em que os funcionários passaram a ser considerados como o recurso organizacional mais importante. Mais recentemente e tendo alcançado a sua autonomia departamental (em muitos casos reportando diretamente à direção geral), passou a designar-se de Gestão de Pessoas (GP), mas atende também por Gestão de Talentos, Capital Humano ou Capital Intelectual.

Isto é, a GP tem vindo a assumir um caráter mais estratégico e amplo, distanciando-se significativamente da sua esfera tática ou operacional (de que é exemplo o processamento

salarial). Como consequência, o seu propósito assume um caráter demasiado abrangente para ficar concentrado e monopolizado nas mãos de poucos especialistas. Assiste-se assim à nova revolução organizacional – as pessoas passam de meros fornecedores de mão-de-obra a provedores de conhecimento — o que decorre de uma nova cultura e de uma nova estrutura organizacional, que privilegiam o capital intelectual e o aporte de valor que somente as pessoas podem proporcionar. O talento humano passa a elemento crucial do sucesso e sustentabilidade de uma organização. A gestão passa a fazer-se em conjunto com as pessoas, consideradas parceiras do negócio e não somente um mero recurso empresarial.

De acordo com o último relatório Key Trends in Human Capital da PricewaterhouseCoopers (PwC), os profissionais de GP estão a adaptar-se a este novo mundo em que as pessoas assumem um caráter estratégico e cujos modelos evoluem, dando ênfase à tecnologia como impulsionadora das ligações e redes entre as pessoas (vulgo network) e enfatizando a função de consultoria da GP. Segundo o Global Human Capital Trends 2017 da Deloitte, vivemos uma era de disrupção, em que as empresas e os profissionais de GP são chamados a reescrever as regras de acordo com as quais organizam, recrutam, desenvolvem, gerem e retêm as pessoas do século XXI. Destaca também os novos modelos organizacionais que se caracterizam pelo network, por plataformas cada vez mais assentes em bases de inovação e por programas de formação e desenvolvimento pautados por tecnologias de caráter cognitivo e social, além de estratégias que colocam as pessoas no centro da organização. Refere a organização do futuro como um conjunto dinâmico de ecossistemas, em que a sua estrutura abandona o caráter hierárquico do passado e adota o de equipas interligadas, cuja agilidade assume um papel de destaque.

Em suma, as relações entre as pessoas são o elemento chave da nova Gestão de Pessoas. Não será por isso de admirar que extravasem o departamento em questão e assumam um caráter transversal à organização.

Pessoas@2020 é uma ONG que tem como objetivo colocar o desenvolvimento das Pessoas entre as prioridades das organizações portuguesas. Visite-nos em [www.pessoas2020.pt](http://www.pessoas2020.pt).

**NYX Professional Makeup inaugura loja**

A NYX Professional Makeup, do Grupo L'Oréal, acaba de inaugurar a sua Flagship Store no Chiado, em Lisboa. Situada no nº 18 da Rua do Loreto, esta é a primeira loja de rua da marca internacional de maquilhagem profissional em Portugal, onde, até agora, só estava presente em centros comerciais. A operação imobiliária de arrendamento do espaço foi mediada pelo Departamento de Retail Leasing da JLL. A nova loja tem cerca de 95 m<sup>2</sup> e todo o espaço interior foi adaptado para refletir a imagem da marca.

**Casos da Vida Judiciária**

**ANTÓNIO RAPOSO SUBTIL**

Advogado  
Raposo Subtil e Associados, Sociedade de Advogados (membro fundador da RSA LP – Rede de Serviços de Advocacia de Língua Portuguesa)

**Escutas telefónicas, buscas, apreensões e outras iniciativas!**

Existe uma orientação estratégica conhecida para o desenvolvimento eficiente do Sistema de Segurança Interna: prosseguir na sua modernização e torná-lo mais adequado a responder às necessidades da atualidade. Do Relatório Anual de Segurança Interna de 2015 (RASI) consta que 15 441 alvos estiveram sob escuta, o que representou um aumento de 2088 interceções de comunicações (escutas), face aos registos anteriores. Um aumento que não terá de ser objeto de avaliação no quadro da estratégia definida para a investigação criminal a desenvolver pelas diversas entidades com competência para requererem e aprovarem estas diligências!

Existem também outros dados interessantes, que foram divulgados na comunicação social, nomeadamente que a Autoridade Tributária triplicou o número de suspeitos sob escuta (em 2013 eram 52 e em 2015 estão registados 145) e a Polícia de Segurança Pública também desenvolveu uma atividade em que o recurso a escutas teve um aumento significativo: em 2014 mantiveram sob escuta 4989 suspeitos e em 2015 o número aumentou para 6629 suspeitos. Em 2016 o Relatório de Segurança Interna apresenta

alguns dados globais favoráveis, a saber: o número total de participações criminais registadas pelos oito Órgãos de Polícia Criminal (GNR, PSP, PJ, SEF, PM, ASAE, AT e PJM) foi de 330.872, ou seja, menos 25.160 participações do que em 2015, a que corresponde uma variação negativa de 7,1%. Este relatório tem sido considerado como a “face mais visível e consequente instrumento de aferição dos resultados do trabalho das diversas entidades que integram o Sistema de Segurança Interna”, que só em 2015 passou a congrega os registos globais da criminalidade participada e, dentro desta, os registos desagregados, por tipologias criminais, dos oito órgãos de polícia criminal. Estes relatórios baseiam-se na informação coligida e centralizada pela Direção-Geral da Política de Justiça (DGPJ) a partir dos dados disponibilizados pelos OPC, aos quais são aplicadas técnicas e processos estatísticos (estratificação por forças de segurança, áreas de incidência e tipologias criminais). Como consta do último RASI, “a estrutura complexa que em Portugal garante a segurança dos cidadãos opera de forma integrada e continuada com reconhecida eficácia,

como demonstra a descida sustentada desde 2008, quer da criminalidade geral (redução de 21%) quer, dentro desta, da criminalidade violenta e grave, que passou de 24.317 ocorrências a 16.761, o que significa uma diminuição ainda mais expressiva, de 32%.” A existência de métodos de investigação restritivos de direitos fundamentais, também designados por métodos ocultos, no atual panorama de insegurança coletiva e complexidade das práticas criminosas, não pode ser negada, mas terá de continuar a ser controlável a sua adoção em concreto. Será que o recurso a métodos de investigação como “as escutas telefónicas, buscas e apreensões”, sem prejuízo de o seu regime legal vigente estar consolidado e quase aceite por todos, é exagerado? Não é viável efetuar uma relação direta entre os quadros estatísticos da investigação criminal e da criminalidade participada, que tem reduzido nos últimos anos, mas seria interessante conhecer em detalhe a distribuição do número de “escutas e buscas” por número de processos. Numa notícia recente constava a seguinte ficha estatística de um único processo: “28 arguidos, 260 buscas e 2600 escutas”!

**Dados sobre investigação criminal****BUSCAS EFETUADAS**

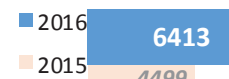
**Aumento de 17,8% do número de buscas efetuadas**



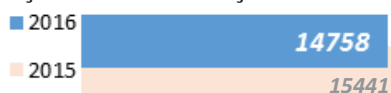
**Aumento de 4,5% do número de buscas domiciliárias**



**Aumento de 29,8% do número de buscas não domiciliárias**

**INTERCEPÇÕES A COMUNICAÇÕES**

**Diminuição de 4,4% do número de interceções a comunicações**

**VEÍCULOS E MOTOCICLOS APREENDIDOS**

**Veículos e motociclos apreendidos**



\*Gráficos retirados do RASI 2016