



MAKING PEOPLE MATTER

MANAGING **PEOPLE** WITH MEANING **+**



Making People Matter nasceu como um projeto pessoal mas de imediato transformou-se num projecto de uma equipa multidisciplinar.

Criada a pensar no tecido empresarial português de pequenas e médias empresas.

Vocacionada para prestar consultoria empresarial, designadamente na área organizacional e na de gestão de Recursos Humanos.

E para ministrar formação profissional certificada em diversas temáticas na área jurídico-laboral, organizacional e comportamental.



QUEM SOMOS





Making People Matter é constituída por uma equipa polivalente com conhecimentos sólidos nas áreas jurídico-laboral, organizacional e de gestão de recursos humanos.

Com especialização na área de proteção de dados na vertente jurídica e de segurança de informação.

Com valências na área da psicologia comportamental direcionada para o mundo empresarial.

Com experiência relevante na área de solidariedade social (IPSS'S).



QUEM SOMOS



+ Nossa Missão

Apoiar e fazer acompanhamento personalizado à medida das necessidades estratégicas dos nossos clientes



+ Nossa Visão

Ser uma referência na consultoria de PME'S

+ Nossos Valores

Ética profissional - rigor, honestidade e integridade.

Independência - privilegiando o trabalho de equipa e em parceria.

Respeito pelas pessoas - na relação com os clientes e com todos os que conosco se relacionam.

Conhecimento - equipa qualificada e focada no cliente.

Compromisso - com os nossos clientes.

Responsabilidade social - consultoria pro bono na APPACDM do Porto





MANUELA PAULA MARQUES

- Licenciada em Direito pela UCP do Porto tendo, ao longo da carreira profissional de cerca de 30 anos, sido responsável pelas diversas áreas específicas de gestão de Recursos Humanos, incluindo as áreas de relações laborais e de contratação coletiva de trabalho. Com experiência em liderança de projetos em interligação com áreas de IT e de Organização.
- DPO – Data Protection Officer, inscrita na APDPO Portugal.
- Consultora jurídico-laboral e formadora.



CLARA GOMES

- Licenciada em Direito pela UCP.
- Certified Information Privacy Professional/Europe (CIPP/E)
- Especialista na área de direito contratual societário e propriedade intelectual.

JORGE CRISTOVÃO

- Analista funcional IT com experiência relevante em programação.
- Qualificado para análise/diagnóstico de segurança de informação.



MARIA DA GRAÇA SOUSA

- Licenciada em Línguas e Literaturas Modernas pela FLUP.
- Com experiência relevante em funções de coordenação de equipas e gestão de documentação. Qualificada para análise e redesenho de processos.



CATARINA MARTINS

- Mestre em Psicologia da Educação, Desenvolvimento e Aconselhamento na FPCEUC.
- Especialização Avançada em Gestão de Recursos Humanos.
- Com experiência relevante no acompanhamento e desenvolvimento pessoal, vocacional e de carreira.



+ SERVIÇOS



**CONSULTORIA E
PROJETOS**

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL
CERTIFICADA**

**PROTEÇÃO DE DADOS:
DIAGNÓSTICO E PLANOS DE
IMPLEMENTAÇÃO E DE
CONTROLO**



CONSULTORIA E PROJETOS⁺

PROJETOS DE MUDANÇA

Permitem que a mudança na forma da Organização trabalhar ocorra combinando alterações no papel, responsabilidades e comportamentos das pessoas com modificações nos processos, práticas e sistemas.

A implementação de um projeto de mudança operacional (PMO) baseia-se fundamentalmente em dois pilares:

- Planeamento - incluindo a realização de um diagnóstico organizacional inicial - que é fundamental para permitir estabelecer o plano de trabalho, metodologias e tarefas que responderão às necessidades da organização;
- Comunicação - considerando que um dos problemas mais graves encontrados na implementação de um projeto de mudança é a ausência de partilha das decisões operacionais e estratégicas com os principais interessados.

Na implementação de um PMO deve ainda considerar-se a imprescindibilidade do estabelecimento de indicadores de desempenho (KPIs - Key Performance Indicators), constituindo o patrocínio executivo e a maturidade organizacional fatores-chave para o sucesso.

Tendo em conta que a maioria das iniciativas de mudança fracassa em larga medida porque são conduzidas apenas por grupos de trabalho internos – em Harvard, um estudo concluiu que em cem esforços de “transformação empresarial” conduzidos pela alta administração, mais de metade não sobreviveu às fases iniciais – é importante questionar a implementação de um projeto de mudança organizacional com apoio de um líder externo.



CONSULTORIA E PROJETOS⁺

REDESENHO DE PROCESSOS

Análise dos diversos processos e fluxos existentes na organização equacionando quais os processos que redesenhados permitirão maiores ganhos de eficiência, quais os processos mais críticos (designadamente com aspetos não compliance) e qual o Plano de ação em face do diagnóstico efetuado.

PROJETOS DE REDIMENSIONAMENTO

Considerando as necessidades e objetivos definidos, desenho de projetos de redimensionamento e /ou redução de efetivos com implementação de programas de saída atrativos (sob o ponto de vista laboral e fiscal) e que respondam aos interesses da Organização.

ESTUDOS REMUNERATÓRIOS

Que fatores devem ser considerados ponderadores para a definição da estrutura de pagamentos?

Ainda faz sentido a existência de planos de carreira?

Como conseguir que a estrutura remuneratória esteja constantemente ajustada ao mercado?

Como desenhar uma política remuneratória competitiva e capaz de reter os melhores trabalhadores?



CONSULTORIA E PROJETOS⁺

MODELOS DE GESTÃO DE DESEMPENHO

A avaliação de desempenho tem um papel de grande relevância na gestão das Organizações, podendo ser definida como um processo:

- contínuo de identificação e de medição
- de desenvolvimento dos indivíduos e equipas e
- de alinhamento entre o desempenho e os objetivos estratégicos da organização

A principal finalidade da avaliação é a aferição do desempenho individual do Colaborador na sua função mas não devemos “limitar” o processo de avaliação de desempenho.

Só gerindo o desempenho se consegue gerir o capital humano, potenciando que cada Colaborador desenvolva as competências necessárias para o exercício das suas funções ou para assumir outras funções /responsabilidades.



CONSULTORIA E PROJETOS⁺

ESTUDOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Que nível de compromisso têm os nossos trabalhadores com a empresa? Sentem-se reconhecidos? Sentem-se motivados? Existe espírito de equipa? O que pensam os trabalhadores sobre os projetos de mudança planeados?

São algumas questões que podem integrar um estudo de clima dependendo a construção do inquérito do que a empresa pretende medir.

É necessário:

- comunicar bem o lançamento do estudo (suas condições e regras) e os respetivos resultados,
- definir um plano de ação para assegurar a implementação dos aspetos que tiverem sido considerados mais relevantes pelos trabalhadores.
- fazer acompanhamento regular repetindo o estudo e comparando resultados



CONSULTORIA E PROJETOS⁺

ESTRUTURA REGULAMENTAR

Visão, Missão e valores – Código de ética e Conduta – Políticas – Manuais e Regulamentos

Partindo da visão, Missão e valores que a Organização tiver definidos, é necessário elaborar o Código de conduta que, definindo a cultura da empresa, estabelecerá os princípios fundamentais que devem nortear o relacionamento entre os colegas de trabalho, clientes e fornecedores.

Emergindo do Código de Conduta, as políticas têm que refletir os valores e crenças da empresa, presentes na sua cultura e na sua história.

As diversas políticas concretizam, assim, os princípios fundamentais e valores definidos no Código de Ética e Conduta de uma empresa e descrevem os compromissos assumidos pela empresa com os colaboradores, com os clientes e com a sociedade.

Por sua vez as políticas necessitam de ser concretizadas em Manuais ou Regulamentos internos que estabelecem as regras concretas para a implementação das políticas.



CONSULTORIA E PROJETOS⁺

PROTEÇÃO DE DADOS

O RGPD estabelece as regras relativas à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento e à livre circulação de dados pessoais, defendendo os direitos e as liberdades fundamentais das pessoas singulares, relativamente ao seu direito à proteção dos seus dados pessoais.

As Organizações têm de respeitar os novos direitos dos titulares dos dados pessoais, quer sejam trabalhadores, fornecedores, clientes ou utilizadores. Empresas e entidades públicas necessitam estar preparadas nesse sentido.

Será necessário fazer um diagnóstico e implementar as medidas adequadas ao cumprimento do RGPD designadamente, elaborar, implementar e publicitar a política de proteção de dados e de segurança de informação com os respetivos manuais de procedimentos; assegurar a existência da documentação legalmente exigida no que respeita ao registo e atividades de tratamento de dados; elaborar e documentar as avaliações de impacto sobre a proteção de dados que se mostrarem necessárias; proceder à nomeação do encarregado de proteção de dados.

A sua empresa já está a cumprir o RGPD?



CONSULTORIA E PROJETOS⁺

PROGRAMAS ON-BOARDING

On-Boarding é um processo estratégico cujo objetivo é proporcionar ao novo colaborador uma experiência única de integração na nova empresa. Considerando o tipo de funções e a senioridade do novo Colaborador, o On-Boarding deve ser adequadamente ajustado.

A implementação de programas de On-Boarding reduz os riscos de ações ou comportamentos desadequados ou errados; fomenta a interação pessoal e evita ruído no processo de integração; assegura o alinhamento do novo colaborador com o negócio, visão e missão da empresa e fomenta o espírito de equipa e interajuda.

CHECK-UP LABORAL

O check-up permite identificar vulnerabilidades e comporta, designadamente, a análise das relações de trabalho adotadas pela empresa sob o ponto de vista formal e substancial, verificando o cumprimento da legislação laboral e detetando situações críticas e/ou “não compliance”, a análise dos procedimentos das áreas de payroll, etc.



CONSULTORIA E PROJETOS⁺

ASSESSORIA E ACONSELHAMENTO

Tipicamente contratado através de avença regular, não deve ser uma solução formatada, adaptando-se antes, às necessidades, estrutura e sector de atividade das empresas, assegurando o acompanhamento e apoio à normal atividade da área de gestão de RH.



FORMAÇÃO PROFISSIONAL CERTIFICADA⁺

SELEÇÃO E RECRUTAMENTO



O processo e as técnicas de seleção

ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS



Desafios do mundo atual

LIDERANÇA



As competências relevantes dos líderes do séc. XXI

GESTÃO DE DESEMPENHO



Modelo de competências



FORMAÇÃO PROFISSIONAL CERTIFICADA

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL



Como criar e estruturar a regulamentação interna de uma empresa

COMPENSAÇÃO E BENEFÍCIOS



Políticas de remunerações e benefícios: como criar e implementar

GESTÃO OPERACIONAL



A gestão do dia a dia numa área de Recursos Humanos

PROTEÇÃO DE DADOS



Forma de cumprir o RGPD

FORMAÇÃO PROFISSIONAL CERTIFICADA

CONTRATAÇÃO A TERMO



Contratar de forma regular e sem riscos

OUTSOURCING E TRABALHO TEMPORÁRIO



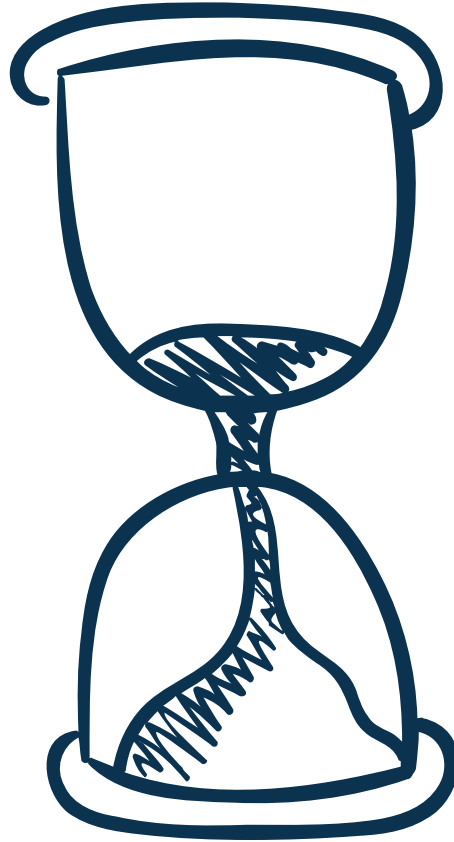
Semelhanças e diferenças dos regimes

OUTROS TEMAS



À medida de cada empresa

Quais as necessidades da sua organização?



Pretende implementar um programa de on-boarding na sua empresa ?



Chegou a altura de fazer um estudo de clima na sua empresa para aferir a motivação e compromisso dos seus empregados?



Já tem o protocolo de assédio previsto no Código de Conduta e implementado na sua empresa?



Pretende ganhar eficiências nas áreas de back office?



As suas chefias precisam de fazer formação em liderança?



Espírito de equipa. Um problema na sua organização?

Quais as necessidades da sua organização? +

- Pretende fazer um diagnóstico sobre os processos e procedimentos que tem implementado?
- Precisa de ter a certeza de que está a cumprir toda a legislação em matéria laboral ?
- Necessita de rever os textos dos contratos de trabalho e de prestação de serviços e obter minutas que possa utilizar no futuro com autonomia?
- O que é que a sua empresa já fez em matéria de proteção de dados ? Precisa de ter um diagnóstico para ter a certeza de que já está em compliance?
- Já efetuou ações de sensibilização interna em matéria de proteção de dados e de confidencialidade?



ÂMBITO DE ATUAÇÃO



DIAGNÓSTICO



FORMAÇÃO



CONSULTORIA



PROJETOS



AUDITORIA



DPO

A SUA ORGANIZAÇÃO É A NOSSA RAZÃO DE EXISTIR!
MAKING PEOPLE MATTER



Contactos +



Estamos disponíveis para lhe apresentar uma proposta de prestação de serviços adaptada à sua organização!



**MAKING
PEOPLE
MATTER**



+351 930 519 189



mpm@makingpeoplesmatter.pt



www.makingpeoplesmatter.pt



<https://www.linkedin.com/company/mpm/about/>