

JOB DESIGN @ EUROTUX

Silva, Marlene

Eurotux Informática SA | CEOS-P.PORTO/ISCAP

A Eurotux Informática SA em conjunto com a ITMZ, a DIPCODE e a MORE Sec constituem o Grupo Eurotux, especialistas em planeamento, integração e implementação de sistemas informáticos, oferecendo soluções de tecnologias de informação construídas à medida das necessidades dos clientes.

Criada em 2000, junta a excelência técnica e científica a uma gestão prudente, que sempre lhe permitiu um crescimento sustentado, apoiado em elevados capitais próprios e em excelentes indicadores de resultados, liquidez e solvabilidade, que lhe valeram diversos galardões.

Pelo profundo domínio que possui nas áreas específicas em que trabalha, consolidou-se como um *player* de referência no mercado. A sua equipa técnica é composta por profissionais altamente qualificados em integração e administração de sistemas.

Distinguida mais do que uma vez como uma das melhores empresas para trabalhar em Portugal, a Eurotux tem privilegiado o investimento em políticas de capital humano com o objetivo de atração, desenvolvimento e retenção de talento essencial para a sustentabilidade e crescimento dos seus negócios. Desta preocupação surgiram diferentes práticas de gestão de recursos humanos, incluindo a necessidade de alteração e evolução ao nível do *job design*.

O *Job Design* é uma função central da gestão de recursos humanos e está relacionado com a especificação de conteúdos, métodos e relações de trabalho. Tudo isto para procurar satisfazer as necessidades da organização e do colaborador (aspetos sociais e pessoais) e alcançar objetivos previamente definidos.

A Eurotux não é alheia a todas estas alterações e viu a necessidade de rever e reestruturar a sua estrutura funcional. Nesse sentido, apresentamos os objetivos e a pertinência desta prática, bem como a descrição da sua implementação (fases de implementação, acompanhamento e avaliação).

Com as alterações decorrentes da reestruturação realizada com base na prática de Job Design conseguimos desde já: uma maior definição da função e responsabilidades de

cada um; uma conseqüente melhoria na organização do trabalho e das equipas; a definição de planos de formação adequados a cada função; uma maior definição do processo de acolhimento e integração (formação inicial, práticas de acolhimento e práticas de integração); a identificação das possibilidades de evolução na carreira; a melhoria no acompanhamento do trabalho e passagem de conhecimento; a melhoria na resposta das equipas e uma maior proximidade das equipas.

Prevemos também a realização de processos de avaliação de desempenho mais focados e representativos do que efetivamente está associado a cada função, permitindo ajustes e melhorias contínuas no desempenho dos colaboradores.

Palavras-chave: Job-design, gestão de recursos humanos, reestruturação funcional, práticas de gestão de recursos humanos.