



# Dos super-gestores ao trabalho como desporto radical

Ousam, acreditam, criam, inovam, têm audácia, paixão e apostam na mudança. Para distinguir personalidades, o júri do Prémio Excellens Oeconomia vai partir em busca de super-heróis da gestão.

## FILIPE S. FERNANDES

O prémio Excellens Oeconomia-Personalidade 2012 procura figuras que sejam dignas de emulação e admiração. Na literatura de apresentação do prémio, enunciam-se os seus traços: “queremos distinguir personalidades que ousam, acreditam, criam, inovam, têm audácia, paixão, e que apostam na mudança”. Mas não se estará à procura de super-gestores e de heróis?

Para Miguel Pina e Cunha, professor na Nova School of Business & Economics, os super-gestores são um mito mas é um facto que “todos nós precisamos de heróis”. Confessa que “o CEO herói só existe porque tem uma equipa que lhe permite ser um herói; no limite há uma falácia da liderança quando põe o ênfase no líder, quando a liderança é um trabalho de equipa”. Na sua opinião, “o que os bons líderes fazem é menos assumir o papel de herói e criar condições para que todos sejam pequenos heróis no seu trabalho. E isso é um papel que que só os líderes podem fazer”.

A metodologia do prémio é mais pragmática e, às percepções com que se avaliam personalidades, adiciona também medidas mais pro-saicas como os resultados práticos

**“Uma função crítica da liderança neste momento é garantir segurança para as pessoas se focarem na resolução dos problemas e não na gestão do seu próprio ‘stress’”.**

**MIGUEL PINA E CUNHA**  
Professor na Nova School of Business & Economics

de uma carreira e de uma liderança. É também uma forma de evitar as celebridades da gestão.

Hoje, muitos gestores ganham e fazem ganhar muito dinheiro, tornam-se vedetas dos media, são requestados pelos políticos, pela cultura, são admirados, adulados e vituperados. Tornam-se autênticas

celebridades. Mas como mostram alguns trabalhos, como o de Jim Collins em De Bom a Excelente (Casa das Letras), o êxito das empresas está quase sempre ligado a gestores discretos e focados.

## As lideranças das empresas na grande recessão

O papel da liderança ganha especial intensidade em tempos de crise aguda como a que vivemos. Quando se vive numa funda recessão, em que predomina a agitação e o nervosismo, o líder tem de ser mais factor de calma e de resiliência, confiança e tranquilidade.

Como sublinha Miguel Pina e Cunha, “há um ditado inglês, que diz que ‘as boas marés nunca fizeram os bons marinheiros’. Ser um líder competente numa altura em que tudo é favorável não é tão exigente como liderar quando tudo está correr mal”. Nos tempos em que vivemos, também se espera que as lideranças protejam as suas equipas. Devem ser exigentes mas “uma função crítica da liderança neste momento é garantir segurança para as pessoas se focarem na resolução dos problemas e não na gestão do seu próprio stress” acentua Miguel Pina e Cunha.

Por isso, o prémio prevê que pos-



Miguel Pina e Cunha | “Todos nós precisamos de heróis”, afirma o professor da Nova School of Business & Economics

**Actualmente “um quadro sénior tem de trabalhar sete dias por semana, ter sempre o telemóvel ligado e se houver um problema tem de se meter num avião”.**

**ALEXANDRE SOARES DOS SANTOS**

Presidente da Jerónimo Martins

sa a ser atribuído a uma personalidade da área de Economia que tenha revelado carisma, liderança, impacto na sociedade e em Portugal.

## Trabalhar sete dias por semana

O modelo exemplar do gestor e em-

presário mudou muito. O presidente da Jerónimo Martins, Alexandre Soares dos Santos, dizia recentemente que o que hoje se exige a um gestor não é comparável ao que se pedia há 25 anos. Assinalava o padrão da Jerónimo Martins que hoje “um quadro sénior tem de trabalhar sete dias por semana, ter sempre o telemóvel ligado e se houver um problema tem de se meter num avião”.

A globalização implica ir a todos os lados do globo, a sítios onde os turistas não põem os pés, para comprar os melhores produtos”. O artigo “Extreme Jobs: The Dangerous Allure of the 70-Hour Workweek”, publicado pela Harvard Business Review em 2007, referia que muitos gestores estavam a trabalhar mais de 70 horas por semana. Para Miguel Pina e Cunha isto é equiparar o trabalho a um desporto radical. Explica que isto acontece porque “os gestores de topo não podem deixar de dar o exemplo do que querem que aconteça”.

Para ser a personalidade de 2012 do Excellens Oeconomia não precisa de trabalhar tantas horas mas necessita de ter tido um impacto muito elevado na empresa, nas equipas e no país.



chool of Business & Economics.

# Os seis traços de uma personalidade de eleição

Aqueles que são capazes de navegar contra o vento estarão na primeira linha das escolhas.

A filosofia que norteia o prémio Excellens Oeconomia-Personalidade tem como objectivo galardoar “aqueles que são capazes de navegar contra o vento”. A metodologia em que o júri se vai utilizar para seleccionar a Personalidade de 2012 baseia-se em 6 áreas de análise com as respectivas métricas e parâmetros.

Serão objecto de escrutínio tanto os “contributos na área de actuação”, medidos pelo desempenho/resultados que tem obtido na área em que desempenha funções, como a “consistência e carreira”. Nesta pretende-se controlar desempenhos que possam não ser consistentes, que “sejam apenas fogo-fátuo”, como enfatiza António Correia da PwC. A “liderança”, entendida como carisma e caracterís-

ticas pessoais amplamente reconhecidas, também é um dos vectores importantes a atribuição do prémio.

Seguem-se ainda três das categorias que poderão ser decisivas nas opções do júri. Trata-se da “inovação e criatividade”, e que nas palavras de António Correia, possibilita “evitar premiar alguém que pontua bastante em um terço dos critérios simplesmente pela função que ocupa ou pela exposição mediática que possui historicamente”.

Surge depois o critério “impacto na comunidade” em que os candidatos têm de demonstrar ter tido resultados efectivos. Finalmente no item “Portugal” tem-se em conta o contexto actual e logo o contributo para o reforço da imagem e para melhorar a situação do país.

## QUAIS SÃO OS 6 PILARES

JÚRI DECIDIRÁ DE ACORDO COM ESTAS ÁREAS DE ANÁLISE.

1. CONTRIBUTO NA ÁREA DE RELEVÂNCIA
2. CONSISTÊNCIA E CARREIRA
3. LIDERANÇA
4. INOVAÇÃO E CRIATIVIDADE
5. IMPACTO NA COMUNIDADE
6. PORTUGAL



## PERGUNTAS A

● ANTÓNIO BROCHADO CORREIA  
PwC

## “Procura-se excelente líder e com impacto no país”

**Os critérios de selecção da Personalidade do ano traçam o retrato-robot do gestor/empresário ideal?**

Pode não ser empresário nem mesmo gestor. O prémio Excellens Oeconomia-Personalidade está desenhado para valorizar pessoas que se distinguiram em alguma área com relevância para o país. O retrato, como lhe chama, tenta ser encontrado em alguém que pode ser considerado um bom exemplo a seguir, um líder na sua área, um influenciador, um contribuinte para o país pela sua postura, idoneidade, correcção. É perfeitamente possível ser-se altamente competitivo nos negócios ou nas áreas de intervenção profissional e simultaneamente um cidadão responsável.

**Este modelo não está mais vocacionado para gestores do que empresários?**

Conforme referiu o modelo tenderá para uma personalidade que tenha tido um desempenho excepcional, no limite poderá não ser um gestor de uma empresa, poderá ser um ministro, gestor de uma fundação, alguém com real e profundo impacto no país e na comunidade.

**Têm em vista encontrar um supergestor/gestor estrela ou um excelente líder?**

Excelente líder, role model, é o que se privilegia, mas com impacto no país!

**Tiveram algum modelo para chegar a esta metodologia?**

Foram utilizados modelos que a PwC utiliza internacionalmente em prémios semelhantes, comparamos com prémios atribuídos por entidades que consideramos idóneas, estudos académicos sobre liderança. Com estas bases tentamos adaptar a realidade portuguesa. A grande dificuldade é conseguir mensurar as di-

“É possível ser-se altamente competitivo nos negócios ou nas áreas de intervenção profissional e simultaneamente um cidadão responsável.”

“O vencedor pode nem ser empresário ou gestor.”

ferentes dimensões, pelo que privilegamos uma análise de percepção, onde as sensibilidades dos membros do júri são determinantes.

**Têm em vista encontrar um supergestor/gestor estrela ou um excelente líder?**

Excelente líder, role model, é o que se privilegia, mas com impacto no país.