



Nelson Pires

Ser CEO não é apenas um título, mas uma missão!

Nelson Pires conquistou um lugar no *ranking* dos *Melhores Gestores de Pessoas 2014* e este é um feito que consegue pelo terceiro ano consecutivo. É uma conquista notável, uma vez que todos sabemos que é mais difícil manter um título do que conquistá-lo. Nelson superou, nos últimos três anos, a percentagem exigida para fazer parte do grupo dos melhores e, como se isso não bastasse, volta a estar no *top five* e a ganhar o título de melhor Gestor de Pessoas na categoria *Melhor CEO*.

Por: Catarina G. Barosa

Segundo Nelson Pires são muitas as competências que fazem um bom gestor de pessoas: a assertividade, a capacidade de tomada de decisão, a resiliência, a antecipação e a visão estratégica, a capacidade de motivação dos outros, a capacidade de estabelecer relacionamentos de longo prazo, o conhecimento do negócio e dos *stakeholders*, a ambição, a liderança de proximidade e a persistência nos objetivos, a capacidade de delegar responsabilidade e a *accountability* individual, a flexibilidade e a rapidez de decisão. No fundo – considera – tudo isto é bom senso.

Para além disso, reforça Nelson Pires, “Não basta ter um excelente produto, um *budget* promocional elevado, é necessário ter colaboradores motivados e comprometidos, que façam o seu trabalho conquistando pequenos sucessos que, no global, consistem num grande sucesso da companhia”.

Como motiva os seus trabalhadores? Motivo os colaboradores da minha empresa com alguns valores e comportamentos, nomeadamente: transparência total e lealdade, no suporte às suas decisões (boas ou más), com reconhecimento pelos seus sucessos e sinceridade



“Um dos pontos-chave do seu sucesso diz respeito ao modo tranquilo como encara circunstâncias adversas e inesperadas. Procura encontrar oportunidades mesmo no pior cenário e essa atitude transmite uma sensação de calma, confiança e segurança, até aos outros diretores.”

Moreno Francini, Diretor Financeiro da Jaba Recordati

A opinião da equipa

"Tenho o privilégio de integrar a equipa liderada pelo Nelson Pires, um notável gestor de pessoas. Diariamente, transmite-nos confiança e energia para a implementação da sua visão positiva do negócio e do futuro. É talentoso, motivado e empenhado nos nossos desafios.

○ Nelson Pires incentiva permanentemente a sua equipa a ser a *Melhor!*"

Afonso Vicente, Sales Director Farma da Jaba Recordati

com preocupação genuína pela sua vida "fora da empresa", por criar um ambiente meritocrático e justo, pela definição da responsabilidade e *accountability* de cada um na sua função, pela definição de altos padrões de ambição na definição de objetivos individuais e coletivos, pela gestão da motivação financeira individual e coletiva, pela definição de um plano estratégico sólido e sustentável da companhia que congregue todos, pela dinamização do compromisso e espírito de pertença, pela comunicação frequente e gestão de "porta aberta" com todos os elementos da companhia, pela partilha dos sucessos e insucessos de todos, por me considerar um elemento da equipa!

Quais as suas referências profissionais, quando está a gerir pessoas?

As pessoas que mais me influenciaram foram o Eng.º Belmiro de Azevedo (pela sua visão estratégica e preocupação na qualidade e formação dos seus RH); o Eng.º Giovanni Recordati (CEO da minha companhia), pela sua intuição na gestão do negócio e pela sua preocupação pelas pessoas e, finalmente, a minha esposa pela sua tranquilidade e

resiliência na gestão de problemas. Todos eles mostraram suporte incondicional em momentos difíceis, que é uma característica única nos dias de hoje!

Conte-nos uma situação que tenha vivido com algum dos seus colaboradores que o tenha tocado especialmente. Tratou-se de uma colaboradora da companhia que teve um problema familiar (com o marido, que tinha um carcinoma fatal) e em que os colegas se disponibilizaram para compensar a sua ausência durante um ano, permitindo que acompanhasse o marido numa fase terminal, sem trabalhar, assumindo a nossa empresa todos os compromissos como se estivesse a trabalhar e com o esforço e dedicação extra de todos os colegas para que os resultados aparecessem. Um esforço coletivo e de equipa, bem como uma responsabilidade corporativa inigualável.

Alguma vez se enganou a recrutar?

Num processo de recrutamento, "contra tudo e contra todos", decidi pela promoção interna de um colaborador para uma função intermédia de gestão de uma equipa de vendas. Tratava-se de um dos melhores comerciais que, pensava eu, tinha todos os requisitos para ser um excelente gestor regional de vendas. No final, passado um ano, veio-se a revelar uma péssima decisão, sendo autocrático, centralizador, mau comunicador, entre muitas outras más competências que demonstrou. Tendo retornado à sua função inicial como Delegado de Informação Médica. No entanto, nunca mais foi o mesmo, pois

de alguma forma as suas expectativas foram comprometidas. Pelo que aprendemos com o meu erro.

Como faz para dar *feedback* negativo aos seus colaboradores?

Faço-o sempre individualmente (nunca em grupo) e aponto sempre situações concretas. A assunção e reconhecimento do erro é apenas um passo para melhorar. A minha intolância natural é quando as pessoas não assumem responsabilidade pelas suas decisões e não aprendem com os erros, ou os repetem regularmente. Em suma, o *feedback* negativo é percebido como um processo natural de evolução individual e coletivo, pelo que o erro (desde que não seja repetido e consciente) faz parte da vida de qualquer gestor. —P

Perfil

Formação: Licenciado em Direito, com um E-MBA em Gestão pela UAL, uma especialização em Gestão e Finanças pela U. Católica e uma Pós-Graduação em Gestão de Marketing pelo IPAM

Empresa: Jaba Recordati

Cargo: Diretor-geral

Lidera: 9 pessoas diretamente e 132 pessoas indiretamente

Na empresa desde 2007, assumiu o cargo de Diretor-geral no início do ano de 2010