



## PERSPECTIVES

N.º 002

**Quando é que termina um processo de Executive Search?**

**...quando o contrato é assinado ou quando o líder começa verdadeiramente a gerar impacto?**

---

WHERE CULTURE, LEADERSHIP  
AND TALENT FLOURISH.

# 01

## A TENSÃO

---

**Quando um processo de Executive Search chega ao fim, há normalmente uma sensação de missão cumprida.**

**Mas será esse, de facto, o momento em que o processo termina?**

Paradoxalmente, é precisamente nessa altura que começa o período de maior incerteza.

Os primeiros meses de um novo executivo são marcados por expectativas elevadas, necessidade de decisões rápidas e uma pressão significativa para demonstrar resultados. Ao mesmo tempo, o conhecimento da cultura, das dinâmicas informais, das relações de influência e das prioridades estratégicas ainda está longe de estar consolidado.

# 01

## A TENSÃO

---

Não é por acaso que tantas integrações acabam por ficar aquém do esperado. Nem sempre porque a escolha foi errada, mas porque se assume, implicitamente, que um bom executivo encontrará sozinho o seu caminho.

**Na realidade, a integração tende a ser bastante mais complexa.** Uma contratação pode ser tecnicamente irrepreensível e, ainda assim, demorar demasiado tempo a gerar impacto. Pode perder credibilidade junto da equipa, criar desalinhamentos com os principais stakeholders ou consumir energia a interpretar um contexto que nunca lhe foi verdadeiramente explicado.

Por isso, talvez a pergunta mais relevante já não seja “Escolhemos a pessoa certa?”

**Estamos a criar as condições para que essa pessoa tenha sucesso?**

# 02

## A PERSPETIVA THRIVE

---

Na Thrive Partners acreditamos que o sucesso de um processo de Executive Search não se mede pela qualidade da contratação, mas pela capacidade do novo líder gerar impacto sustentável.

**Porque contratar talento cria potencial. Mas é a forma como esse talento é integrado que determina o retorno.**

Selecionar o executivo certo continua a ser essencial. No entanto, é apenas o primeiro passo de uma jornada mais ampla. Os primeiros 180 dias representam um período crítico, onde se constroem relações de confiança, se compreende a cultura e se alinham expectativas.

**Quando esta fase é deixada ao acaso, o risco não reside apenas numa integração mais lenta.** Reside na perda de valor de um investimento que começou por ser acertado.

# 03

## DA PERSPETIVA À PRÁTICA

---

É por acreditarmos que o verdadeiro sucesso começa depois da contratação que desenvolvemos a nossa proposta de valor:

### **From Executive Search to Executive Success**

---

Mais do que um complemento ao Executive Search, trata-se de uma jornada estruturada de acompanhamento dos primeiros 180 dias, concebida para acelerar a integração, reduzir o risco e potenciar o impacto da nova liderança.

**Porque um processo de Executive Search só pode considerar-se concluído quando a contratação se transforma em impacto.**



---

Na Thrive Partners acreditamos que os desafios mais complexos raramente têm causas simples. Por isso, ajudamos organizações a compreender as tensões que se escondem por detrás dos sintomas e a conceber soluções ajustadas à realidade de cada contexto.

Olhamos para a Cultura, a Liderança e o Talento como dimensões indissociáveis ao longo de todo o Employee Lifecycle, acreditando que é dessa interação que nascem organizações mais sustentáveis, saudáveis e de elevado desempenho.

**thrive**partners

**WHERE CULTURE, LEADERSHIP  
AND TALENT FLOURISH.**

**thrivpartners.com**