

Inteligência de Mercado: Análise Estratégica do Setor de Executive Search no Brasil – Um Estudo Comparativo de Gigantes Globais e Boutiques Nacionais de Elite

Seção 1: Panorama do Mercado Brasileiro de Headhunting: Dinâmicas, Tendências e Projeções

1.1. Dimensionamento e Crescimento do Mercado

O mercado brasileiro de recrutamento de executivos, comumente conhecido como *headhunting* ou *Executive Search*, representa um segmento sofisticado e em franca expansão dentro do setor de serviços. Sua evolução histórica no país, iniciada na década de 1970 com a chegada de firmas pioneiras como a Egon Zehnder em 1975, foi impulsionada pela necessidade das multinacionais de identificar e atrair talentos de liderança em um ambiente de negócios então desconhecido.¹ Desde então, o mercado amadureceu, passando de um serviço de nicho para uma consultoria estratégica indispensável à governança e ao crescimento das maiores corporações do país.

Estimar o tamanho exato do mercado é um desafio, dada a natureza privada da maioria das transações. No entanto, indicadores setoriais apontam para um crescimento robusto e uma crescente valorização dos serviços de liderança. Uma projeção focada no segmento de "C-level as a Service" — uma modalidade de contratação de executivos seniores sob demanda — estima que este nicho, por si só, deve atingir um valor de R\$ 5,7 bilhões até 2032 no Brasil, sinalizando a alta demanda por soluções de talento flexíveis e de alto nível.³

Globalmente, a indústria de *executive search* e consultoria de liderança é um colosso avaliado em mais de US\$ 20 bilhões, com a AESC (Association of Executive Search and Leadership Consultants) representando mais de 16.000 profissionais que, anualmente, posicionam mais de 100.000 executivos em cargos de C-level e conselhos de administração em todo o mundo.⁴ A América Latina, com o Brasil como seu principal motor, é consistentemente identificada como uma região de crescimento estratégico e escassez de talentos executivos, o que alimenta a demanda por serviços especializados.⁵

O crescimento do setor no Brasil não é meramente quantitativo. A sofisticação da demanda dos clientes, que agora buscam parceiros para resolver desafios complexos de sucessão, cultura e transformação digital, impulsionou uma evolução na oferta de serviços. O *headhunting* moderno transcendeu a simples "caça de talentos" para se tornar uma consultoria de liderança multifacetada.⁷

1.2. Vetores de Transformação: A Nova Fronteira do Recrutamento Executivo

O cenário atual do recrutamento de executivos é moldado por quatro forças transformadoras que estão redefinindo as competências exigidas dos líderes e, consequentemente, as metodologias das consultorias que os recrutam.

Inteligência Artificial (IA) e Tecnologia: A tecnologia, especialmente a Inteligência Artificial, está otimizando a eficiência operacional do *headhunting*. Ferramentas de IA e análise de dados permitem um mapeamento de mercado mais rápido e uma triagem de perfis mais precisa, automatizando tarefas administrativas e liberando os consultores para se concentrarem em aspectos estratégicos e relacionais do processo.⁹ A confiança nesta tecnologia é alta: um relatório de 2024 indica que 62% dos profissionais de RH estão otimistas com o impacto da IA no recrutamento.¹¹ Contudo, no segmento de C-level, a tecnologia funciona como um potente facilitador, não como um substituto para o julgamento humano, a avaliação de nuances culturais e o networking de alto nível, que permanecem como o cerne do valor agregado do consultor sênior.

Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI): A pauta de DEI evoluiu de uma recomendação de "boas práticas" para um imperativo de negócios e um critério não negociável na seleção de lideranças. Conselhos de administração e investidores exigem, cada vez mais, que as *shortlists* de candidatos reflitam a diversidade da sociedade e do mercado consumidor.⁹ As consultorias de elite assumiram um papel proativo nesta agenda. A Egon Zehnder, por exemplo, promove ativamente a diversidade através de iniciativas como o evento global "Leaders & Daughters", que visa impulsionar a próxima geração de líderes femininas.¹ Da

mesma forma, relatórios da Spencer Stuart monitoram e destacam o progresso da representatividade em conselhos, servindo como um barômetro para o mercado e pressionando por mais avanços.¹³

ESG e Liderança Sustentável: A agenda Ambiental, Social e de Governança (ESG) tornou-se um pilar central da estratégia corporativa e da avaliação de riscos. A demanda por líderes capazes de navegar a complexidade das regulamentações ambientais, gerenciar o impacto social da empresa e fortalecer a governança corporativa disparou. Consultorias como a Russell Reynolds Associates argumentam que é essencial incorporar uma "lente de sustentabilidade" na avaliação de todos os executivos de C-level e conselheiros, garantindo que eles possuam a mentalidade e as competências para liderar em um mundo que exige responsabilidade corporativa.¹⁴

Novos Modelos de Trabalho e Talentos sob Demanda: A consolidação de modelos de trabalho flexíveis e a ascensão do já mencionado "C-level as a Service" estão alterando a natureza da demanda por liderança.³ As empresas buscam cada vez mais agilidade, contratando executivos seniores para projetos específicos, como liderar uma transformação digital, gerenciar uma fusão e aquisição ou comandar um *turnaround*. Em resposta, as grandes firmas estão formalizando esta oferta. A Heidrick & Struggles, por exemplo, possui uma linha de serviço dedicada a "On-Demand Talent" e recentemente firmou uma parceria estratégica na América Latina para expandir essa capacidade, oferecendo executivos interinos e líderes de projeto sob demanda.⁵ Este movimento indica uma "servitização" da liderança sênior, onde a expertise executiva é consumida como um serviço estratégico, e não apenas como uma contratação permanente.

1.3. A Estrutura Competitiva: A Coexistência entre Gigantes Globais e Boutiques Especializadas

O mercado brasileiro de *headhunting* é caracterizado por uma estrutura dual. De um lado, estão as gigantes globais, notavelmente as "Big Five" (Spencer Stuart, Heidrick & Struggles, Russell Reynolds, Korn Ferry e Egon Zehnder), que oferecem um portfólio completo de serviços de liderança, alavancando suas marcas globais, metodologias robustas e acesso a uma rede internacional para atender grandes conglomerados e multinacionais.

Do outro lado, prospera um ecossistema vibrante de *boutiques* nacionais. Estas firmas competem não em escala, mas em especialização, agilidade e profundidade de relacionamento.¹⁶ Elas geralmente são fundadas e lideradas por consultores experientes, egressos das grandes firmas, que oferecem um serviço altamente personalizado, com envolvimento direto dos sócios em todas as etapas do projeto. Esta estrutura cria uma

dinâmica de "coopetição": enquanto competem por projetos, as boutiques, com sua excelência em nichos específicos, elevam o padrão do mercado e, por vezes, se tornam alvos estratégicos de aquisição para as gigantes globais que buscam um crescimento acelerado e a incorporação de expertise local. O exemplo mais notável desta dinâmica foi a aquisição da 2GET, uma das maiores boutiques brasileiras na época, pela Heidrick & Struggles em 2019, um movimento que reconfigurou instantaneamente o cenário competitivo.¹⁷

Essa coexistência beneficia o cliente final, que pode escolher entre a escala e o portfólio integrado de uma gigante global ou a profundidade de nicho e o atendimento personalizado de uma boutique, dependendo da natureza estratégica da contratação.

Seção 2: As Gigantes Globais: Análise das "Big Five" no Brasil

As cinco maiores consultorias globais de *Executive Search* e liderança, conhecidas como "Big Five", estabeleceram uma presença dominante no Brasil, atendendo às mais altas esferas do mundo corporativo. Embora compartilhem um patamar de prestígio, cada uma desenvolveu um posicionamento, uma cultura e uma estratégia distintos para o mercado brasileiro.

2.1. Spencer Stuart

Visão Geral e Posicionamento: A Spencer Stuart é sinônimo de tradição, discricionário e acesso ao mais alto nível de liderança. No Brasil, a firma consolidou uma reputação de ser a consultoria de escolha para projetos de Conselho de Administração (*Board Advisory*) e sucessão de CEOs em grandes grupos empresariais e empresas de capital aberto. Seu posicionamento é de um conselheiro de confiança, que opera com profundidade analítica e acesso a uma rede global de executivos de primeira linha. O prestígio da marca é tal que seus sócios são frequentemente convidados a participar de júris de importantes prêmios de gestão, como o "Executivo de Valor", do jornal Valor Econômico, atestando sua influência no debate sobre liderança no país.¹⁸

Oferta de Serviços: O portfólio da Spencer Stuart vai muito além do recrutamento. A firma está estruturada para ser uma consultoria de liderança completa, oferecendo serviços integrados como *Board & CEO Advisory*, Planejamento de Sucessão, Avaliação de Executivos (*Executive Assessment*), Consultoria de Liderança e Transformação Cultural.¹⁹ A existência de uma liderança local dedicada para a prática de *Leadership Advisory Services*, como Laura

Menezes, evidencia o foco estratégico em vender soluções consultivas que transcendem a busca de executivos.²⁰

Reputação e Reconhecimento: A excelência da Spencer Stuart é consistentemente validada por rankings independentes. A Leaders League, uma das principais referências do setor, classifica a firma como "Excelente" na prática de Finanças e "Líder" na de Recursos Humanos para o ano de 2025, demonstrando sua força em múltiplas funções críticas do C-level.²¹

Estimativa de Volume: Com uma equipe sênior e uma estrutura robusta em seu escritório de São Paulo¹⁹, e considerando seu foco em projetos de alto valor agregado, estima-se que a Spencer Stuart conduza entre 150 e 250 projetos de *Executive Search* e consultoria de liderança por ano no Brasil.

2.2. Heidrick & Struggles

Visão Geral e Posicionamento: A trajetória da Heidrick & Struggles no Brasil é marcada por uma estratégia de crescimento audaciosa e transformadora. Em 2019, a firma executou o movimento mais impactante do mercado na última década ao adquirir a 2GET, uma das maiores e mais respeitadas boutiques de *headhunting* do país.¹⁷ Essa aquisição catapultou a Heidrick & Struggles de uma operação modesta para uma posição de liderança de mercado da noite para o dia, incorporando uma equipe de quase 50 profissionais e uma carteira de clientes consolidada. A firma continua a demonstrar um apetite por crescimento e inovação, como evidenciado pela recente parceria com a Chiefs Group para expandir sua oferta de "On-Demand Talent" na América Latina, reforçando sua aposta em modelos de trabalho flexíveis.⁵

Oferta de Serviços: A Heidrick & Struggles oferece um portfólio abrangente que reflete sua ambição de ser uma consultoria de capital humano de ponta a ponta. Seus serviços incluem *Executive Search* para todas as posições de C-level, Avaliação de Liderança, *Culture Shaping* (uma expertise herdada da aquisição global da Senn Delaney), e a já mencionada plataforma de *On-Demand Talent*.¹⁵ A liderança local, como Luís Arrobas, que veio da 2GET, traz consigo uma profunda expertise em setores dinâmicos como Bens de Consumo, Varejo e E-commerce.²⁵

Reputação e Reconhecimento: A reputação da Heidrick & Struggles no Brasil hoje é uma fusão do prestígio global da marca com a forte reputação local da 2GET. Essa combinação se reflete nos rankings da Leaders League, que posiciona a firma como "Líder" em Finanças, e "Excelente" em Engenharia e Recursos Humanos.²¹

Estimativa de Volume: Considerando a escala da operação da 2GET antes da aquisição e a

expansão de serviços e alcance global pós-fusão, a operação brasileira da Heidrick & Struggles é uma das mais volumosas do mercado de alto nível, com uma estimativa de 200 a 300 projetos anuais.

2.3. Russell Reynolds Associates (RRA)

Visão Geral e Posicionamento: A Russell Reynolds Associates (RRA) se posiciona fortemente como uma consultoria de liderança e sucessão, com uma abordagem que enfatiza o uso de dados e *insights* para resolver os desafios mais complexos de seus clientes. No Brasil, a firma desenvolveu uma expertise particularmente robusta nos setores de Serviços Financeiros e Tecnologia, dois dos mercados mais dinâmicos e competitivos do país.²⁷ A RRA se diferencia pela produção de conteúdo e pesquisas de alta qualidade, como seus relatórios sobre tendências de governança corporativa e a importância da sustentabilidade na liderança no contexto brasileiro, o que reforça sua imagem de *thought leader*.¹⁴

Oferta de Serviços: O leque de serviços da RRA é deliberadamente estratégico, focado em busca e sucessão de lideranças, avaliação e desenvolvimento de executivos e equipes, e consultoria de conselho (*Board Advisory*).²⁷ A comunicação da firma é orientada a responder questões estratégicas de seus clientes, como "Como encontrar meu próximo grande líder?" ou "Como preparar meu conselho para o sucesso?", enquadrando seus serviços como soluções de negócios, e não apenas transações de recrutamento.

Reputação e Reconhecimento: A RRA detém uma reputação sólida e respeitada no mercado brasileiro. É classificada pela Leaders League como "Excelente" na prática de Finanças e "Altamente Recomendada" em Engenharia, o que indica um forte reconhecimento em setores que exigem alta especialização técnica e conhecimento regulatório.²¹

Estimativa de Volume: Com uma operação consolidada em São Paulo e um foco claro em setores de alto valor, a RRA deve conduzir um volume estimado entre 150 e 220 projetos de *Executive Search* e consultoria por ano no Brasil.

2.4. Korn Ferry

Visão Geral e Posicionamento: A Korn Ferry se destaca como a mais diversificada e integrada das "Big Five". Com uma presença de 50 anos no Brasil, a firma construiu uma marca extremamente poderosa e se posiciona não apenas como uma consultoria de recrutamento, mas como uma consultoria organizacional global que sincroniza estratégia de

negócios, estrutura organizacional e talentos.³⁰ Sob a presidência de Rodrigo Araujo no Brasil, a empresa alavanca sua escala e dados proprietários (com mais de sete bilhões de pontos de dados sobre profissionais) para oferecer soluções integradas.³⁰ Sua carteira de clientes inclui a grande maioria das empresas mais admiradas e de mais rápido crescimento da lista da Fortune, um testemunho de seu alcance global.³⁰

Oferta de Serviços: O portfólio da Korn Ferry é o mais extenso do setor. Ele abrange desde *Talent Acquisition* (que inclui *Executive Search*) e *Board & CEO Services* até áreas como Estratégia Organizacional, Remuneração Total (*Total Rewards*), Desenvolvimento de Liderança e uma suite completa de produtos digitais e ferramentas de *assessment* (*Korn Ferry Architect*, *Assess*, *Learn*, *Pay*, etc.).³³ Essa amplitude permite à Korn Ferry engajar clientes em projetos de transformação de grande escala, que vão muito além do escopo de um recrutamento tradicional.

Reputação e Reconhecimento: A longevidade e a abrangência de seus serviços conferem à Korn Ferry uma reputação de "one-stop-shop" para desafios de capital humano. A Leaders League a reconhece como "Excelente" em Finanças e "Líder" em Recursos Humanos, validando sua forte penetração no C-level.²¹

Estimativa de Volume: Dada sua escala, a diversidade de serviços (que inclui recrutamento para a média gerêncial através de outras marcas do grupo) e sua longa história no país, a Korn Ferry é, muito provavelmente, a operação de maior volume entre as "Big Five" no Brasil. A estimativa é de 300 a 500 projetos de recrutamento (em diferentes níveis hierárquicos) e consultoria por ano.

2.5. Egon Zehnder

Visão Geral e Posicionamento: A Egon Zehnder ocupa um espaço único no mercado, operando como uma "boutique de elite" em escala global. Foi a primeira das grandes firmas a se estabelecer no Brasil, em 1975, e desde então cultivou uma reputação inigualável em projetos no topo absoluto da pirâmide corporativa: Conselhos de Administração e CEOs.¹ A firma é conhecida por sua abordagem profundamente consultiva, processos rigorosos e um modelo de parceria onde os consultores operam como uma única entidade global, sem comissões individuais, o que incentiva a colaboração em prol do melhor resultado para o cliente. A contratação da Egon Zehnder pela Oi, em um momento crítico de sua reestruturação, para conduzir a avaliação de seu conselho de administração, é um testemunho público de sua credibilidade e autoridade neste nicho.³⁴

Oferta de Serviços: Embora ofereça uma gama de serviços de consultoria de liderança, como avaliações de gestão (*management appraisals*), desenvolvimento de executivos e

intervenções em equipes (*team interventions*)¹, o foco principal e a marca registrada da Egon Zehnder permanecem no recrutamento e aconselhamento para o C-suite e o Conselho. Suas práticas são lideradas por consultores com vasta experiência, como Ângela Pégas, que lidera a prática de Conselhos no Brasil e as iniciativas de DEI na América Latina.³⁵

Reputação e Reconhecimento: A Egon Zehnder é consistentemente classificada como "Líder" nas categorias mais prestigiosas da Leaders League, incluindo Finanças, Jurídico e Recursos Humanos.²¹ Ser considerada líder em tantas funções críticas do C-level reforça seu domínio no topo do mercado.

Estimativa de Volume: Devido ao seu foco exclusivo no altíssimo escalão, o volume de buscas da Egon Zehnder é naturalmente menor em comparação com seus concorrentes. No entanto, o valor agregado e o *ticket* médio de seus projetos são significativamente mais altos. A estimativa é de que a firma conduza entre 100 e 180 projetos de alto impacto por ano no Brasil.

A análise comparativa das "Big Five" revela uma intensa competição que se deslocou do recrutamento transacional para a consultoria de liderança. Todas buscam se posicionar como parceiras estratégicas, mas com abordagens distintas: a Heidrick & Struggles aposta na escala via aquisições, enquanto a Egon Zehnder preza pela exclusividade e crescimento orgânico. Essa divergência estratégica ilustra os diferentes caminhos para a liderança em um mercado cada vez mais sofisticado.

Seção 3: As Boutiques Nacionais: Agilidade, Especialização e Conhecimento Local

Enquanto as gigantes globais dominam em escala, um próspero ecossistema de boutiques de *Executive Search* nacionais se destaca no Brasil, competindo com base em especialização de nicho, agilidade e um modelo de serviço centrado na figura dos sócios-fundadores.

3.1. Flow Executive Finders

Visão Geral e Tese de Fundação: Cofundada em 2011 por Igor Schultz, um ex-executivo financeiro, a Flow Executive Finders nasceu com a tese de ser uma consultoria que vai além do recrutamento, focando em resolver problemas de negócio complexos e reduzir o risco financeiro de uma contratação inadequada.³⁷ O envolvimento direto e profundo dos sócios

em cada projeto é um pilar central de seu modelo de negócio.

Oferta de Serviços e Especialização: A Flow estrutura sua oferta em duas frentes principais: *Executive Search* e *Advisory*. A área de *Advisory* é um diferencial importante, incluindo serviços como *Assessment* de executivos internos, *Second Opinion* para candidatos externos e *Scope Design* (desenho do escopo da posição alinhado à estratégia).⁴⁰ A firma possui especialização setorial bem definida, com forte atuação em Agronegócio, Indústria, Real Estate, Energia e Logística.³⁹

Reputação e Reconhecimento: A Flow alcançou um notável patamar de reconhecimento, sendo classificada como "Líder" pela Leaders League na prática de Finanças, ombreando com as maiores firmas globais.²¹ Adicionalmente, é "Altamente Recomendada" em Engenharia e "Excelente" em Recursos Humanos, o que demonstra uma reputação sólida e multifuncional.²²

Perfil dos Sócios: A experiência prévia de sócios como Igor Schultz como executivo em grandes empresas (Schlumberger, NYK) confere à firma uma perspectiva de cliente, permitindo um diálogo mais estratégico sobre os desafios de negócios por trás de cada contratação.³⁷

3.2. Exec (An Amrop Partner)

Visão Geral e Tese de Fundação: Fundada em 2014 como INNITI por Joseph Teperman, a firma rapidamente se destacou no mercado brasileiro.⁴¹ Em 2020, deu um passo estratégico ao se juntar à Amrop, uma das maiores redes globais de firmas independentes de *Executive Search*.⁴³ Essa afiliação permitiu à Exec (agora Amrop Brazil) combinar a agilidade e a cultura de uma boutique com o alcance e os recursos de uma rede internacional.

Oferta de Serviços e Especialização: A Exec foca em projetos para posições de Conselho, C-Level e Gerência Sênior. Além do *Executive Search*, oferece uma prática de *Leadership Intelligence*, que engloba avaliação de executivos e consultoria de desenvolvimento organizacional.⁴³ Seus sócios atuam em uma gama variada de setores, incluindo Tecnologia/Digital, Serviços Financeiros, Bens de Consumo e Energia.⁴³

Reputação e Reconhecimento: A Exec também atingiu o status de "Líder" no ranking de Finanças da Leaders League, um feito impressionante para uma firma de origem nacional.²¹ É igualmente classificada como "Excelente" nas áreas de Engenharia e Recursos Humanos, consolidando sua posição como uma das principais boutiques do país.²²

Perfil dos Sócios: Joseph Teperman é uma figura proeminente no mercado, não apenas

como *headhunter*, mas como um *thought leader* sobre o futuro do trabalho, sendo autor do livro "Anticarreira". Essa projeção intelectual confere à firma uma marca de vanguarda e uma forte identidade.⁴¹

3.3. VilaNova Partners

Visão Geral e Tese de Fundação: A VilaNova Partners representa o arquétipo da boutique de altíssimo calibre, fundada por veteranos consagrados do setor. A presença de Fernando Carneiro, que ocupou posições de liderança global e regional na Spencer Stuart, como Sócio Sênior, confere à firma uma credibilidade e um acesso à rede de contatos que poucas boutiques possuem desde sua fundação.¹⁸

Oferta de Serviços e Especialização: O foco da VilaNova é claramente no topo da pirâmide: *Executive and Board Search*. A vasta experiência de seus sócios indica uma especialização natural em projetos de recrutamento e avaliação para Conselhos de Administração, CEOs e diretores estatutários. O sócio Norton Lara, por exemplo, lidera as práticas de Setor Financeiro, Tecnologia e Recursos Humanos.⁴⁴

Reputação e Reconhecimento: Mesmo sendo uma operação mais recente, a VilaNova Partners já figura como "Altamente Recomendada" em Finanças no ranking da Leaders League, um posicionamento excelente que reflete a reputação pessoal de seus sócios.²¹

Perfil dos Sócios: O principal ativo da VilaNova é a senioridade de sua equipe. Fernando Carneiro possui mais de 22 anos de experiência em *search* de alto nível. Norton Lara complementa essa expertise com uma bagagem de consultoria de gestão em firmas como Kearney e Roland Berger, além de atuar como conselheiro em organizações de grande prestígio como o Instituto Ayrton Senna. Essa combinação de experiência em *search*, governança e estratégia de negócios é um diferencial competitivo poderoso.⁴⁴

3.4. Maio Executive Search

Visão Geral e Tese de Fundação: Fundada por Marcelo de Lucca e Fernando Andraus, ambos com passagens de liderança pelo PageGroup, a Maio Executive Search foi criada com um foco muito claro: apoiar empresas em momentos de transformação.⁴⁶ Seu grande diferencial é a profunda especialização no atendimento a empresas de controle familiar, que

representam cerca de dois terços de sua carteira de clientes.⁴⁷

Oferta de Serviços e Especialização: A Maio oferece um portfólio focado em Sucessão de CEO e Executive Search, Board Services e Avaliação de Liderança e Organização.⁴⁶ A firma enquadra seus projetos em "circunstâncias" específicas, como transição geracional, necessidade de profissionalização para acesso ao mercado de capitais, crescimento acelerado e *turnaround*, demonstrando uma abordagem orientada a problemas de negócio.⁴⁶

Reputação e Reconhecimento: Embora não tenha sido destacada nos recortes específicos da Leaders League fornecidos, a Maio construiu uma forte reputação em seu nicho de empresas familiares. A projeção de seus sócios, como Marcelo de Lucca, que é uma voz respeitada na mídia sobre tendências de carreira e gestão, contribui para a credibilidade da firma.⁴⁸

Perfil dos Sócios: Os sócios da Maio acumulam mais de 80 anos de experiência combinada, tendo conduzido milhares de projetos e entrevistado mais de 50.000 executivos ao longo de suas carreiras.⁴⁹ Essa vasta experiência prática é o pilar de seu modelo de aconselhamento.

3.5. Assetz Expert Recruitment

Visão Geral e Tese de Fundação: A Assetz Expert Recruitment, fundada em 2019 por Guilherme Federico Malfi e Felipe Brunieri, é o exemplo mais bem-sucedido de uma boutique de hiperespecialização no Brasil.⁵⁰ Sua tese é simples e poderosa: ser a melhor e mais profunda consultoria de Executive Search exclusivamente para a área de Finanças.⁵²

Oferta de Serviços e Especialização: O foco da Assetz é 100% em Executive Search para líderes financeiros (CFOs, diretores, gerentes). A firma transcende o recrutamento ao construir uma comunidade em torno de seu nicho. Ela publica conteúdo de referência, como o anuário "Finance Career Perspective", realiza pesquisas em parceria com instituições de ponta como o Insper sobre o perfil do CFO no Brasil, e promove eventos, consolidando-se como uma autoridade indiscutível em seu campo.⁵⁴

Reputação e Reconhecimento: A estratégia de nicho da Assetz gerou resultados extraordinários. A firma é classificada como "Líder" em Finanças pela Leaders League, superando em seu próprio território a maioria das gigantes globais e outras boutiques de prestígio.²¹ Este reconhecimento valida o poder da especialização profunda.

Perfil dos Sócios: Ambos os fundadores, Guilherme Malfi e Felipe Brunieri, possuem longas e dedicadas carreiras como headhunters especializados em Finanças. Essa profundidade lhes confere uma credibilidade técnica e uma rede de contatos que são incomparáveis no setor

financeiro, sendo este o principal ativo da empresa.⁵¹

3.6. Fesa Group

Visão Geral e Tese de Fundação: Fundado em 1995, o Fesa Group é uma das consultorias de capital brasileiro mais antigas e consolidadas do setor.⁵⁵ Sob a liderança do CEO Carlos Guilherme Nosé, a Fesa evoluiu de uma firma de *headhunting* para um "ecossistema de soluções integradas para a jornada do RH", com uma visão de ser um parceiro estratégico de ponta a ponta para as empresas.⁵⁶

Oferta de Serviços e Especialização: A estrutura do Fesa Group é um de seus maiores diferenciais, operando através de várias marcas especializadas: FESA Executive Search (focada na alta liderança), FESA ASAP (recrutamento de média gerência), FESA Advisory (consultoria estratégica em remuneração, cultura, assessment e governança), FESA XFour (uma aceleradora de HR Techs) e o Instituto FESA C.R.O.M.A. (seu braço de impacto social).⁵⁵

Reputação e Reconhecimento: A amplitude e a solidez do Fesa Group se refletem em sua classificação consistente pela Leaders League: "Altamente Recomendada" em Finanças e Engenharia, e "Recomendada" em Recursos Humanos.²¹

Perfil dos Sócios: A liderança de Carlos Guilherme Nosé é fundamental para a visão estratégica do grupo como um ecossistema integrado.⁵⁷ A estrutura de múltiplos sócios com especialidades diversas permite que o grupo ofereça soluções complexas e customizadas para os desafios de gestão de pessoas de seus clientes.

Seção 4: Análise Comparativa e Perspectivas Estratégicas

A análise detalhada das gigantes globais e das boutiques nacionais de elite revela um mercado dinâmico, onde diferentes modelos de negócio coexistem e prosperam. A escolha do parceiro ideal em *Executive Search* depende fundamentalmente da natureza do desafio de liderança que a organização enfrenta.

4.1. Tabela Comparativa das Consultorias de Headhunting no Brasil

A tabela a seguir sintetiza as características, o posicionamento e a reputação das 11 firmas analisadas, fornecendo um quadro comparativo para a tomada de decisão estratégica.

Consulta ria	Arquétip o	Posicion amento Principal	Abrangê ncia de Serviços	Ranking (Finanç as - 2025)	Ranking (RH - 2025)	Diferenci al Estratégi co Chave
Spencer Stuart	Global ("Big Five")	Elite de Conselho s e CEOs	Portfólio Completo de Lideranç a	Excelente	Líder	Prestígio da marca global e profundid ade em governan ça.
Heidrick & Struggles	Global ("Big Five")	Crescime nto Agressivo e Escala	Portfólio Completo + On-Dema nd Talent	Líder	Excelente	Aquisição de líder local (2GET) para ganho rápido de escala.
Russell Reynold s	Global ("Big Five")	Consultra ia Baseada em Dados	Portfólio Completo de Lideranç a	Excelente	N/A	Forte expertise em setores técnicos (Finanças , Tech) e <i>thought leadershi p.</i>

Korn Ferry	Global ("Big Five")	Consultoria Organizacional Integrada	O mais extenso, incluindo produtos digitais	Excelente	Líder	Soluções de ponta a ponta, da estratégia à remuneração e talento.
Egon Zehnder	Global ("Big Five")	Boutique de Elite Global	Foco no Topo da Pirâmide (CEO & Board)	Líder	Líder	Exclusividade, processo rigoroso e reputação inigualável em governança.
Flow Executive Finders	Boutique Nacional	Solução de Negócio via Talentos	Search + Advisory (Assessment, Scope Design)	Líder	Excelente	Metodologia focada em reduzir o risco da contratação.
Exec (Amrop)	Boutique Nacional	Boutique com Alcance Global	Search + Leadership Intelligence	Líder	Excelente	Afiliação à rede Amrop e <i>thought leadership</i> do sócio-fundador.

VilaNova Partners	Boutique Nacional	Boutique de Alta Senioridade	Foco em Executive e Board Search	Altamente Recomendado	N/A	Credibilidade e rede de contatos dos sócios-fundadores veteranos.
Maio Executive Search	Boutique Nacional	Especialista em Empresas Familiares	Foco em "Circunstâncias" de Transformação	N/A	N/A	Profundo conhecimento das dinâmicas de sucessão e governança familiar.
Assetz Expert Rec.	Boutique Nacional	Hiperespecialista em Finanças	Exclusivamente Search para Finanças	Líder	N/A	Domínio absoluto do nicho financeiro, com construção de comunidade.
Fesa Group	Boutique Nacional	Ecossistema Integrado de RH	Search, Advisory, Média Gestão, HR Tech	Altamente Recomendado	Recomendado	Modelo de negócio único com múltiplas marcas para toda a jornada de RH.

4.2. O Dilema da Escolha: Gigante Global vs. Boutique Especializada

A decisão de contratar uma "Big Five" ou uma boutique especializada não é uma questão de "melhor" ou "pior", mas de alinhamento estratégico.

Cenários para escolher uma "Big Five":

- **Buscas Globais e de Alta Visibilidade:** Ao recrutar um CEO ou conselheiro para uma empresa de capital aberto com operações internacionais, a rede global e o selo de prestígio de uma Egon Zehnder ou Spencer Stuart são ativos valiosos para a governança e para os stakeholders.
- **Necessidade de Soluções Integradas:** Quando o desafio vai além do recrutamento, envolvendo, por exemplo, a avaliação da equipe de liderança existente, o redesenho da estrutura organizacional ou a implementação de uma nova política de remuneração, o portfólio integrado de uma Korn Ferry é o mais adequado.
- **Projetos de Grande Escala:** Para reestruturações que demandam a contratação de múltiplos executivos simultaneamente, a capacidade e a metodologia de uma Heidrick & Struggles ou de uma Korn Ferry oferecem a escala necessária.

Cenários para escolher uma Boutique Nacional:

- **Expertise de Nicho Crítica:** Para posições onde o conhecimento técnico profundo é o fator decisivo, como a contratação de um CFO, a especialização da Assetz oferece uma vantagem competitiva inegável em termos de acesso à rede e avaliação de competências.
- **Contexto de Empresa Familiar:** Em processos de sucessão ou profissionalização de empresas familiares, onde as dinâmicas interpessoais e culturais são extremamente sensíveis, o aconselhamento direto e pessoal dos sócios de uma Maio ou VilaNova Partners é fundamental.
- **Agilidade e Customização:** Quando o processo exige rapidez, flexibilidade e uma solução altamente customizada, a estrutura menos burocrática e o envolvimento direto dos sócios de uma Flow ou Exec podem proporcionar um serviço mais ágil e adaptado.

4.3. O Futuro do Executive Search no Brasil: Conclusões e Perspectivas Estratégicas

O mercado brasileiro de *Executive Search* está em um ponto de inflexão. A análise das

principais firmas revela quatro tendências que moldarão o futuro do setor:

1. **A Batalha pelo Valor Agregado:** A comoditização do acesso a informações sobre profissionais, facilitada por plataformas como o LinkedIn, pressiona as firmas a justificarem seu valor. A sobrevivência e a rentabilidade no longo prazo dependerão da capacidade de evoluir de um modelo transacional de "preenchimento de vagas" para um modelo de consultoria, oferecendo aconselhamento estratégico sobre liderança, cultura, sucessão e organização.
2. **A Consolidação Continuará:** O mercado permanece relativamente fragmentado abaixo do topo. O sucesso de boutiques de alta qualidade, como Flow e Exec, as torna alvos atraentes para aquisição por parte de gigantes globais que buscam expandir sua presença ou por fundos de *private equity* que veem no setor de serviços de capital humano uma oportunidade de consolidação e criação de valor.
3. **O Poder dos Dados como Diferencial:** As consultorias que melhor souberem capturar, analisar e transformar dados em *insights* açãoáveis terão uma vantagem competitiva decisiva. Isso não se refere apenas a encontrar candidatos, mas a fornecer aos clientes inteligência de mercado sobre tendências de talento, benchmarks de remuneração, estruturas organizacionais eficazes e perfis de competências para o futuro.
4. **A Liderança como um Ecossistema de Soluções:** O modelo de negócios do Fesa Group, que integra *Executive Search*, consultoria de RH, recrutamento de média gerência, investimento em tecnologia e impacto social, pode ser um prenúncio do futuro.⁵⁵ Neste modelo, a consultoria de liderança atua como uma orquestradora de um ecossistema completo de soluções, acompanhando o cliente em toda a jornada de gestão de talentos e se tornando um parceiro estratégico indispensável e de longo prazo.

Referências citadas

1. Executive Search in Brazil - Egon Zehnder, acessado em outubro 10, 2025, <https://www.egonzehnder.com/office/brazil>
2. The Global Expansion of Executive Search - AESC.org, acessado em outubro 10, 2025, <https://www.aesc.org/insights/magazine/article/global-expansion-executive-search>
3. Futuro do trabalho: tendência é contratação de executivos sob demanda - Forbes Brasil, acessado em outubro 10, 2025, <https://forbes.com.br/carreira/2023/03/c-level-as-a-service-entenda-a-tendencia-de-contratacao-sob-demanda-2/>
4. Former Spencer Stuart CEO and Chair Recognized as an Icon in the Executive Search & Leadership Consulting Profession - PR Newswire, acessado em outubro 10, 2025, <https://www.prnewswire.com/news-releases/former-spencer-stuart-ceo-and-chair-recognized-as-an-icon-in-the-executive-search--leadership-consulting-profession-302444585.html>

5. Heidrick & Struggles Partners With Chiefs Group to Accelerate High-End On-Demand Solutions in Brazil, acessado em outubro 10, 2025,
<https://investors.heidrick.com/news-releases/news-release-details/heidrick-struggles-partners-chiefs-group-accelerate-high-end>
6. World – Executive search outlook more positive - Staffing Industry Analysts, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.staffingindustry.com/news/global-daily-news/world-executive-search-outlook-more-positive>
7. Carreira de headhunter: funções, desafios e como se destacar - Blog da Foursales, acessado em outubro 10, 2025,
<https://blog.foursales.com.br/carreira-de-headhunter/>
8. O que é headhunter e quais são as principais empresas que atuam no Brasil? - Na Prática, acessado em outubro 10, 2025,
<https://napratica.org.br/noticias/empresas-de-headhunter-no-brasil>
9. Headhunter: o que faz, quanto ganha e como se tornar um - Quero Bolsa, acessado em outubro 10, 2025, <https://querobolsa.com.br/revista/headhunter>
10. Tendências de RH em 2025: principais prioridades para a gestão de pessoas, acessado em outubro 10, 2025, <https://blog.convenia.com.br/tendencias-de-rh/>
11. Principais estatísticas e dados de RH para 2024 - Wellhub, acessado em outubro 10, 2025,
<https://wellhub.com/pt-br/blog/desenvolvimento-organizacional/dados-rh/>
12. Relatório “O futuro do recrutamento” (edição de 2024) - LinkedIn Business, acessado em outubro 10, 2025,
<https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/pt-br/talent-solutions/resources/pdfs/future-of-recruiting-2024-brazil.pdf>
13. Olhando para o umbigo ou para o consumidor? - ABAP, acessado em outubro 10, 2025, <https://www.abap.com.br/olhando-para-o-umbigo-ou-para-o-consumidor/>
14. How We Help - Brazil | Russell Reynolds Associates, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.russellreynolds.com/en/insights/divides-and-dividends/2021/local-reports/brazil/how-we-help>
15. São Paulo | Offices - Heidrick & Struggles, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.heidrick.com/en/offices/sao-paulo>
16. Melhores Headhunters do Brasil no Mundo - AGNIS Executive Search, acessado em outubro 10, 2025,
<https://agnis.com.br/servicos-agnis/melhores-headhunters-do-brasil?reg=no+Mundo>
17. 2GET joins global human capital firm Heidrick & Struggles - Consultancy.lat, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.consultancy.lat/news/1029/2get-joins-global-human-capital-firm-heidrick-struggles>
18. Executivo de Valor: o que vi, vivi e aprendi - Dasein | Executive Search, acessado em outubro 10, 2025,
<https://dasein.com.br/executivo-de-valor-o-que-vi-vivi-e-aprendi/>
19. Executive Search & Leadership Consulting - São Paulo | Spencer ..., acessado em

- outubro 10, 2025, <https://www.spencerstuart.com/locations/sao-paulo>
20. Laura J. Menezes - Spencer Stuart, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.spencerstuart.com/our-consultants/laura-j-menezes>
21. Brasil – Melhores Consultorias de Headhunting em Contabilidade e ..., acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.leadersleague.com/pt/rankings/brasil-melhores-consultorias-de-headhunting-em-contabilidade-e-financas-2025>
22. Brasil – Mejores Empresas de Headhunting de Recursos Humanos – 2025, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.leadersleague.com/es/rankings/brasil-mejores-empresas-de-headhunting-de-recursos-humanos-2025>
23. São Paulo - Spencer Stuart, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.spencerstuart.com/locations/sao-paulo/consultants>
24. Heidrick & Struggles | A Top Retained Executive Search Firm, acessado em outubro 10, 2025, <https://www.heidrick.com/en>
25. Luís Arrobas | People - Heidrick & Struggles, acessado em outubro 10, 2025,
https://www.heidrick.com/en/people/a/luis_arrobas
26. Brazil – Best Headhunting Firms: Engineering – 2025 - Leaders League, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.leadersleague.com/es/rankings/brazil-best-headhunting-firms-engineering-2025>
27. São Paulo | Russell Reynolds Associates, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.russellreynolds.com/en/locations/brazil/sao-paulo>
28. Corporate Governance Trends in the Brazil 2025 | Russell Reynolds Associates, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.russellreynolds.com/en/insights/reports-surveys/global-corporate-governance-trends/2025/brazil>
29. Russell Reynolds Associates - Wikipedia, acessado em outubro 10, 2025,
https://en.wikipedia.org/wiki/Russell_Reynolds_Associates
30. About - Korn Ferry, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.kornferry.com/about-us>
31. Tendências e Desafios da Gestão de Pessoas - Com Isadora Reis, da Korn Ferry MKPE Entrevista #110 - YouTube, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.youtube.com/watch?v=GgfLvJGj4T4>
32. A importância das habilidades de liderança e agilidade organizacional em 2025 - Rodrigo Araújo é presidente Brasil da Korn Ferry - MundoCoop, acessado em outubro 10, 2025,
<https://mundocoop.com.br/artigo/a-importancia-das-habilidades-de-lideranca-e-agilidade-organizacional-em-2025-rodrigo-araujo-e-presidente-brasil-da-korn-ferry/>
33. São Paulo - Korn Ferry, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.kornferry.com/about-us/global-offices/sao-paulo>
34. Oi contrata consultoria Egon Zehnder para avaliar conselho de administração, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.moneytimes.com.br/oi-contrata-consultoria-egon-zehnder-para-av>

- [iliar-conselho-de-administracao/](#)
35. Ângela Pégas, São Paulo Office - Egon Zehnder, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.egonzehnder.com/office/brazil/sao-paulo/consultant/angela-pegas>
36. Brasil – Melhores Consultorias de Headhunting Jurídico – 2025 - Leaders League, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.leadersleague.com/pt/rankings/brasil-melhores-consultorias-de-headhunting-juridico-2025>
37. IGOR SCHULTZ - Flow, acessado em outubro 10, 2025,
<https://flowef.com.br/en/equipe/igor-schultz/>
38. Flow Executive Finders - The Org, acessado em outubro 10, 2025,
<https://theorg.com/org/flow-executive-finders>
39. Igor Schultz - Flow, acessado em outubro 10, 2025,
<https://flowef.com.br/equipe/flow-executive-finders-igor-schultz-flow/>
40. Flow | Home, acessado em outubro 10, 2025, <https://flowef.com.br/en/>
41. Joseph Teperman | Find a Consultant - Amrop, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.amrop.com/global-reach/find-a-consultant/profile/joseph-teperman>
42. Headhunter e Sócio Fundador da Amrop INNITI - Joseph Teperman, acessado em outubro 10, 2025, <https://josephteperman.com.br/en/>
43. Executive Search | Amrop Brazil, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.amrop.com/global-reach/global-offices/sao-paulo/>
44. Executive & Board Search - Vila Nova Partners, acessado em outubro 10, 2025,
<https://vilanovapartners.com.br/en/>
45. Brazil – Best Financial Headhunting Firms – 2025 - Leaders League, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.leadersleague.com/en/rankings/brasil-best-financial-headhunting-firms-2025>
46. Homepage | MAIO Executive Search, acessado em outubro 10, 2025,
<https://maio.work/en/homepage/>
47. Nossa Abordagem | MAIO Executive Search, acessado em outubro 10, 2025,
<https://maio.work/nossa-abordagem/>
48. Qual o perfil do profissional que o mercado almeja para 2022? - Folha de Londrina, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.folhadelondrina.com.br/empregos-e-concursos/qual-o-perfil-do-profissional-que-o-mercado-almeja-para-2022-3149233e.html>
49. Quem Somos - MAIO Executive Search, acessado em outubro 10, 2025,
<https://maio.work/quem-somos/>
50. Aniversário de 5 anos da Assetz, acessado em outubro 10, 2025,
<https://assetz.com.br/pt/video/aniversario-de-5-anos-da-assetz/>
51. O Perfil do CFO no Brasil 2021 - Insper, acessado em outubro 10, 2025,
<https://www.insper.edu.br/pt/agenda-de-eventos/o-perfil-do-cfo-no-brasil-2021>
52. About Us - Assetz Expert Recruitment, acessado em outubro 10, 2025,
<https://assetz.com.br/en/institucional/sobre-a-assetz/>
53. Assetz Expert Recruitment | Exame, acessado em outubro 10, 2025,
<https://exame.com/autor/assetzexpertrecruitment/1/>
54. Home - Assetz, acessado em outubro 10, 2025, <https://assetz.com.br/en/>

55. Fesa Group - So Paulo - IIC Partners, acessado em outubro 10, 2025,
<https://iicpartners.com/global-offices/offices/so-paulo/fesa-group>
56. FESA Group | Soluções integradas para a jornada do RH, acessado em outubro 10, 2025, <https://fesagroup.com/>
57. Quem Somos - Instituto Reciclar, acessado em outubro 10, 2025,
<https://reciclar.org.br/quem-somos/>
58. Sócios | FESA Group, soluções integradas para a jornada do RH, acessado em outubro 10, 2025, <https://fesagroup.com/en/partners/>