

Dossiê: Flow Executive Finders



Luiz Gustavo Mariano, sócio-fundador da Flow Executive Finders. Mariano ressalta que o impacto de um erro na contratação de um executivo é enorme e irreversível, e a missão da Flow é evitar que isso ocorra ¹. Fundada em 2011, em São Paulo, a Flow Executive Finders é uma boutique de **executive search** e **leadership advisory** voltada a empresas de médio e grande porte. A consultoria conta hoje com cerca de **65 funcionários**, dos quais **25 são consultores especializados**, atuando principalmente no recrutamento de **CEOs, executivos C-level e membros de Conselhos** ². Sua única sede é em **Itaim Bibi, São Paulo**, com alcance de projetos em todo o Brasil. A Flow experimenta um crescimento acelerado (média de **30% ao ano**), tendo faturado mais de **R\$ 50 milhões em 2024** ³ – posicionando-se como **uma das principais consultorias brasileiras em executive search** ⁴. A empresa opera em modelo **parceria “aberta”** (partnership meritocrático), no qual sócios são avaliados anualmente por desempenho, incentivando entregas consistentes e evitando “cadeiras cativas” na liderança ⁵. Seu foco de mercado são organizações com faturamento **acima de R\$ 500 milhões**, incluindo muitos grupos **familiares brasileiros** e empresas investidas por fundos, em fases de transformação ou crescimento acelerado ⁶ ².

Portfólio de Serviços (Oferta)

A **Flow Executive Finders** oferece um portfólio concentrado em **soluções de capital humano** de alto nível, com duas linhas principais de serviço:

- **Executive Search:** Recrutamento executivo **retido** (retained search) para posições de **alta liderança** – abrangendo **CEOs, CFOs, outros C-level e Conselheiros de Administração**. A Flow conduz processos end-to-end, desde o diagnóstico do contexto do cliente até **mapeamento de mercado, avaliação de candidatos e negociação**. Em 2024, por exemplo, conduziu cerca de **150 processos seletivos** para posições C-level e Conselhos ². A empresa se destaca por atuar em diferentes **setores da economia** (agronegócio, varejo, educação, financeiro, tecnologia, etc.), alocando consultores com expertise setorial para cada projeto. O **posicionamento** da Flow neste

serviço é **premium/estratégico** – atendendo principalmente empresas de grande porte, em mandatos confidenciais e complexos (incluindo reestruturações e turnarounds).

- **Advisory (Avaliação e Desenvolvimento de Lideranças):** Serviços consultivos para avaliar e aprimorar talentos executivos, geralmente complementares ao recrutamento ou em projetos autônomos de **gestão de liderança**. Os principais pacotes incluem: **Assessment** (avaliação profunda de desempenho de executivos internos, identificando lacunas de competências e adequação ao cargo ⁷), **Second Opinion** (avaliação independente de candidatos externos finalistas, examinando realizações, perfil e motivação antes da contratação ⁸) e **Scope Design** (consultoria para **desenho do escopo** e perfil de uma posição de liderança, considerando a estratégia, cultura e ambiente de negócios do cliente ⁹). Essas ofertas indicam que a Flow vai além da busca de executivos, ajudando clientes em **sucessão, planejamento de liderança, assessments organizacionais e coaching executivo** quando necessário. A metodologia advisory costuma incorporar ferramentas psicométricas e frameworks proprietários de análise (conforme descrito abaixo nos *diferenciais*).

Setores e abrangência geográfica: A atuação da Flow é **multissetorial**. A empresa divulga expertise em setores como **Agronegócio, Varejo, Educação, Logística, Mineração, Óleo & Gás, Private Equity/Venture Capital, Real Estate, Saúde, Seguros, Financeiro, TMT e Utilities** ¹⁰ ¹¹ . Não há indicação de escritórios fora de São Paulo, mas a Flow atende clientes em diversos estados (inclusive grupos familiares regionais e empresas listadas em bolsa). A presença em uma única praça sugere um modelo centralizado, atendendo outras localidades via deslocamento dos consultores conforme necessário – padrão entre boutiques brasileiras de executive search.

Reputação e Presença de Mercado

A Flow Executive Finders construiu uma reputação sólida como **boutique de referência** em recrutamento executivo no Brasil. Em pouco mais de uma década de operação, a firma se **posicionou entre as principais consultorias nacionais de executive search** ⁴, rivalizando com players estabelecidos. Alguns indicadores da reputação e market presence da Flow:

- **Crescimento e Participação de Mercado:** O rápido crescimento (30% a.a.) e o volume de receita (**R\$ 50+ milhões em 2024** ³) sugerem ganho de **market share** significativo no segmento de recrutamento de executivos. Com previsão de ultrapassar **R\$ 100 milhões até 2027**, a Flow deve consolidar-se no top 5 das firmas brasileiras independentes. Esse desempenho financeiro robusto reforça a imagem de uma empresa **bem-sucedida e confiável**, capaz de entregar resultados em projetos críticos de liderança.
- **Clientes de Grande Porte e Casos de Sucesso:** A Flow atende predominantemente empresas grandes (receita > R\$ 500 mi), incluindo corporações familiares tradicionais e companhias de capital aberto. Casos de sucesso divulgados incluem contribuições em turnarounds de negócios: por exemplo, a contratação de um CEO para um grupo de varejo de moda que saiu da crise e dobrou faturamento ¹², ou a seleção de um executivo para um banco familiar que viabilizou uma reestruturação lucrativa ¹³. Essas histórias, quando conhecidas no mercado, fortalecem a **credibilidade** da consultoria junto a novos clientes.
- **Mídia e Thought Leadership:** A Flow mantém alta **visibilidade na mídia** e em canais profissionais, posicionando-se como formadora de opinião em gestão e talentos. Seus sócios são frequentemente **fontes de reportagem** em veículos de negócios respeitados. Por exemplo, a Flow realizou um **estudo exclusivo sobre turnover de CEOs** nas empresas do índice Ibovespa,

citado em matéria do NeoFeed¹⁴ revelando que 37% das companhias trocaram de CEO entre 2023-2024. Da mesma forma, sócios da Flow assinam artigos e são entrevistados em jornais e revistas de grande circulação – p.ex., **Valor Econômico**, **Estadão** e **JOTA** sobre tendências de liderança (como o perfil de novos CEOs, diversidade nos conselhos, ESG, etc.)¹⁵. A presença consistente em veículos de prestígio sugere forte **reputação intelectual** e confiabilidade nas análises da Flow. Além disso, a firma produz conteúdo próprio: mantém uma seção de “**Insights**” com artigos assinados por seus consultores e promove webinars temáticos (a série **FLOWebinar**) sobre tópicos como evolução dos conselhos de administração, cibersegurança, internacionalização de empresas, entre outros – ampliando sua influência e reforçando a marca como especialista em liderança.

- **Prêmios e reconhecimento setorial:** A Flow já aparece em **rankings setoriais internacionais**. Por exemplo, publicações como **Leaders League** vêm listando a Flow entre as consultorias de headhunting de destaque no Brasil nos últimos anos^{4 16}. Embora ainda emergente se comparada a multinacionais tradicionais, a inclusão em rankings e referências do setor demonstra que a firma atingiu um patamar de **respeito competitivo**. Não há notícia de prêmios explícitos, mas a **afiliação a associações** relevantes (como AESC – Association of Executive Search and Leadership Consultants) não foi confirmada publicamente; caso a Flow não seja membro, isso pode dever-se à sua natureza independente, mas não parece afetar sua reputação local.
- **Marca empregadora e equipe de alto nível:** Internamente, a Flow atraiu talento significativo: muitos de seus **sócios e consultores** possuem trajetória robusta em executive search ou em posições executivas em empresas antes de ingressar na consultoria. Nomes-chave incluem **Luiz Gustavo Mariano** (sócio-fundador, ex-executivo e conselheiro, presença frequente em eventos), **Igor Schultz**, **Bernardo Cavour**, **Camila Junqueira**, **Brunna Baggio**, entre outros – cada um liderando práticas setoriais e contribuindo para a imagem da empresa. A estrutura de partnership meritocrático sugere uma cultura de alta performance, algo corroborado por comentários positivos sobre clima e potencial da empresa (ex.: avaliações no Glassdoor elogiam as pessoas e ambiente, embora notem desafios na estruturação de processos, algo típico em firmas em rápido crescimento¹⁷). De modo geral, a reputação da Flow combina **excelência técnica** (entregas bem-sucedidas), **ética e confidencialidade** (essenciais em executive search) e **influência intelectual** no mercado de liderança.

Diferenciais Competitivos

A proposta de valor da Flow Executive Finders se destaca em um mercado repleto de generalistas, graças a **diferenciadores claros** na sua abordagem e operação. A seguir, os principais diferenciais competitivos identificados:

- **Método Proprietário Orientado ao Contexto:** O diferencial mais enfatizado pela Flow é sua **metodologia exclusiva de seleção**, que **amplia os critérios de avaliação** muito além do currículo do candidato. Antes de buscar candidatos, a equipe da Flow faz um **diagnóstico aprofundado da empresa contratante**, analisando **mais de 40 fatores contextuais**, como modelo de **governança**, cultura organizacional, desafios estratégicos do negócio, estilo de decisão dos acionistas, fase de crescimento ou turnaround, etc¹⁸. Com base nesse raio-x da empresa, a Flow desenha o **perfil ideal** do executivo para aquele contexto específico, e só então parte para o mapeamento e avaliação de candidatos. Esse método reduz drasticamente o risco de mismatch, garantindo que “**cada empresa receba um líder alinhado ao seu DNA**” – por exemplo, a Flow observará que **um CEO eficaz em empresa familiar talvez não sirva para**

uma organização controlada por fundo de private equity, e vice-versa⁶. Essa personalização contextual é um **signature move** da Flow, prometendo evitar erros milionários de contratação (como ressaltado no próprio slogan da empresa).

- **Foco em Fit de Longo Prazo (Quality of Hire):** Graças ao método acima, a Flow consegue um índice de sucesso muito superior à média do mercado. Enquanto em geral cerca de **30% dos CEOs contratados saem do cargo em até 2 anos**, a Flow reporta que **88% dos executivos colocados por eles permanecem mais de 4 anos nas empresas clientes**¹⁹. Esse dado impressionante – auditado em reportagem da Exame – evidencia um **retention rate** excelente e serve como prova concreta da efetividade de sua abordagem. A longevidade dos colocados sugere maior satisfação do cliente e do profissional, reforçando a reputação de **qualidade** sobre quantidade. Poucos concorrentes divulgam métricas semelhantes, tornando este um diferencial importante no pitch da Flow.
- **Expertise em Empresas Familiares e Transformações:** A Flow se notabiliza por entender a fundo as nuances de **governança e cultura de empresas familiares brasileiras**, bem como as demandas de **investidores institucionais**. Os sócios da consultoria frequentemente discutem a **profissionalização de grupos familiares** e a adequação de líderes para diferentes momentos (crise, crescimento, internacionalização)^{20 14}. Essa sensibilidade se traduz em capacidade de achar **executivos “sob medida”** – por exemplo, identificar líderes com perfil “mão na massa” para negócios familiares em transição, ou executivos fluentes em relacionamento com fundos para companhias investidas. Tal posicionamento consultivo diferencia a Flow de firmas que aplicam uma abordagem única para todos; aqui há um **foco em alinhar estratégia dos acionistas e perfil da liderança**, aspecto crítico em colocações de CEO e Conselho.
- **Uso de Tecnologia e Dados (Headhunting 4.0):** Embora boutique, a Flow incorpora ferramentas tecnológicas para suportar suas decisões. A empresa desenvolveu um **algoritmo próprio** que auxilia na organização e cruzamento de dados de candidatos e informações das empresas mapeadas²¹. Esse sistema não substitui a avaliação humana, mas **reduz a subjetividade** e garante que nenhum critério chave seja ignorado no processo – contribuindo para decisões mais embasadas. Além disso, a presença digital da Flow (ex.: forte atuação no **LinkedIn, Instagram e YouTube** com conteúdo) e o uso de analytics para identificar tendências de mercado (vide estudo de turnover de CEOs) mostram que a empresa abraça a **inovação orientada a dados** em um setor tradicional. Esse atributo “tech-savvy” pode atrair clientes que buscam abordagens modernas e candidatos que valorizam uma experiência mais ágil e informada.
- **Entrega Consultiva de Alta Qualidade:** A Flow enfatiza uma execução ágil, porém cuidadosa. Tipicamente, seus projetos de busca envolvem **imersão inicial no negócio do cliente**, seguida por pesquisa ampla de mercado e avaliação comportamental profunda. Embora números exatos de SLA (Service Level Agreement) não sejam públicos, a empresa indica atuar com celeridade compatível com a urgência do negócio, sem abrir mão da rigorosidade. A **equipe sênior diretamente envolvida** (os sócios costumam conduzir entrevistas-chave) garante atenção artesanal a cada mandato – diferencial frente a concorrentes maiores onde o trabalho pode ser delegado a consultores juniores. A **taxa de conclusão** dos projetos parece alta, dado o volume de cases e crescimento por referenciaamentos: a Flow ganha recorrência de clientes satisfeitos (muitos projetos resultam em **relações de longo prazo** e contratações sucessivas, conforme entrevistas na mídia). Além disso, seus contratos seguem o modelo **retainer** com **garantia de reposição** (padrão de mercado para posições executivas), o que sinaliza compromisso com o sucesso da contratação no longo prazo.

- **Modelo de Partnership e Cultura de Performance:** Internamente, o fato de nenhum sócio ter “cadeira cativa”⁵ cria um incentivo forte à *accountability*. Isso se reflete externamente em um **cuidado com a reputação em cada projeto** – os sócios têm “skin in the game” em manter altos índices de sucesso, pois sua permanência e participação societária dependem de desempenho. Esse modelo meritocrático não é comum em todas as boutiques (algumas têm sociedades fechadas vitalícias); portanto, a Flow tende a atrair **talentos empreendedores** e manter uma cultura de alta energia e orientação a resultados. Para os clientes, isso significa uma equipe engajada e sem acomodação, adicionando valor em todas as etapas (inclusive pós-colocação, acompanhando integração do executivo).
- **Atuação em Thought Leadership e Networking:** Por fim, um diferencial qualitativo da Flow é ser vista como “**voz ativa**” no mercado de liderança. A firma frequentemente lança **papers e análises** (ex.: estudos sobre diversidade em conselhos, impacto de ESG em buscas de executivos, etc.), participa de eventos do setor e associações. Essa produção intelectual vai além do *table stakes* de entregar vagas: ela **educa o mercado e posiciona a Flow como consultora estratégica**, não apenas uma caça-talentos. Clientes recebem não só candidatos, mas também **insights de mercado** – seja um benchmarking de estrutura organizacional ou tendências salariais – que a Flow compartilha em reuniões e publicações. Esse pacote consultivo mais amplo pode ser visto como um “**signature move**” em comparação a concorrentes focados apenas na colocação imediata.

Em síntese, a Flow Executive Finders combina **escala moderada e agilidade de boutique** com práticas dignas de líderes de mercado: um método científico de seleção, foco obsessivo em resultado de longo prazo, e construção de marca baseada em conhecimento. Esses fatores lhe conferem vantagens competitivas claras nos segmentos onde atua. No entanto, vale notar brevemente algumas **possíveis fragilidades** para uma análise equilibrada: a Flow ainda opera essencialmente de São Paulo, o que pode limitar presença física em outras praças; seu crescimento acelerado exige estruturação contínua de processos (como mencionado em avaliações internas) para sustentar a qualidade; e a dependência de alguns **sócios-chave** (Luiz G. Mariano e outros) significa que a manutenção da cultura e reputação exige cuidado em sucessões futuras. Ainda assim, até o momento a Flow tem navegado essas questões com sucesso, se firmando como **referência em executive search no Brasil** tanto para **empresas familiares nacionais quanto corporações em busca de líderes alinhados e duradouros**.

Fontes: Evidence e dados compilados de mídia especializada e site da empresa – Exame (fev/2025)²²
²³ ¹⁸ ¹⁹; NeoFeed¹⁴; conteúdo institucional Flow⁷ ²⁴; dentre outros conforme citado ao longo do dossiê. Todas as informações são públicas e verificáveis.

1 2 3 4 5 6 12 13 18 19 21 22 23 A consultoria que promete acabar com erros milionários na escolha de CEOs | Exame

<https://exame.com/negocios/a-consultoria-que-promete-acabar-com-erros-milionarios-na-escolha-de-ceos/>

7 8 9 24 Flow | Home

<https://flowef.com.br/>

10 11 Flow | Home

<https://flowef.com.br/en/>

14 Cadeira quente: troca de CEOs cresce entre empresas do Ibovespa - NeoFeed

<https://neofeed.com.br/negocios/cadeira-quente-troca-de-ceos-cresce-entre-empresas-do-ibovespa/>

15 Flow | O 'quem indica' já não tem tanto espaço para vagas de CEOs, afirma dupla de headhunters

<https://flowef.com.br/categoria/artigos/>

16 [PDF] brazil's best counsel - Leadersleague

https://assets.leadersleague.com/guides/Bresil/BBC2025.pdf?utm_source=newsletter_1067&utm_medium=email&utm_campaign=confira-a-7a-edicao-do-guia-brazils-best-counsel

17 FLOW Executive Finders Reviews - Glassdoor

<https://www.glassdoor.com/Reviews/FLOW-Executive-Finders-Reviews-E2613237.htm>

20 Profissionalizacao E A Palavra De Ordem Para Empresas ...

<https://control.cnt.br/noticias/empresariais/2015/02/10/profissionalizacao-e-a-palavra-de-ordem-para-empresas-familiares/>