

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

**STÉFANE SOLIGO TOALDO**

**JOVENS CONSULTORES E TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DE HISTÓRIAS DE  
VIDA**

**PORTO ALEGRE**

**2021**

**STÉFANE SOLIGO TOALDO**

**JOVENS CONSULTORES E TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DE HISTÓRIAS DE  
VIDA**

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado no Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Tereza Flores-Pereira

**PORTO ALEGRE**

**2021**

**STÉFANE SOLIGO TOALDO****JOVENS CONSULTORES E TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DE HISTÓRIAS DE VIDA**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Curso de Graduação em Administração da Escola de Administração da UFRGS, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: Porto Alegre \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Dra. Maria Tereza Flores Pereira – Orientadora  
EA/UFRGS

---

Profa. Dra. Fernanda Tarabal Lopes  
EA/UFRGS

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais por serem meu porto seguro e minha fonte de amor e apoio incondicional, por sempre acreditarem em mim e me darem todo o suporte necessário para que eu pudesse seguir meus sonhos; agradeço à minha irmã, Lara, por ser meu maior motivador para me tornar uma pessoa melhor a cada dia.

Agradeço à 4CINCO por ter acreditado na profissional que eu poderia me tornar mesmo antes desse Trabalho de Conclusão de Curso (finalmente) acontecer. Agradeço, também, à Universidade Federal do Rio Grande do Sul por possibilitar a mim e a tantos outros jovens um ensino superior da mais alta qualidade, bem como, a oportunidade de conhecer um mundo diverso e plural. Que em breve voltemos, enquanto sociedade, a valorizar o ensino público e a pesquisa.

Gostaria de agradecer especialmente à Professora Dra. Maria Tereza Flores, minha orientadora nesse projeto. Obrigada por todo o suporte durante esse período, por ter acreditado que eu conseguiria concluí-lo apesar das mudanças ao longo do caminho e, principalmente, por ter feito comigo, o que eu fiz com os sujeitos analisados nesse trabalho: questionar. Obrigada. Os ensinamentos que obtive nesse projeto vão além dos relatados nesse documento.

Obrigada à Professora Dra. Fernanda Tarabal Lopes por ter aceitado o convite de participar da minha banca avaliadora, mas, principalmente, por ter ministrado uma das melhores disciplinas que tive ao longo dos meus anos de graduação e por ter sido uma das professoras mais abertas e acessíveis que encontrei na UFRGS.

Por fim, mas não menos importante, agradeço à minha namorada, Nicole, que chegou nos meus anos finais de graduação, mas me apoiou incondicionalmente ao longo do desenvolvimento desse trabalho. Obrigada por acreditar tanto em mim.

## **RESUMO**

O presente trabalho visa compreender como as individualidades dos jovens consultores interligam entre si e com a sociedade envolvente, por meio da pesquisa em história de vida. Nesse sentido, o entendimento acerca da (conhecida como) geração Y se faz necessário e constitui o pano de fundo deste estudo. Conhecida por romper com características relevantes de sua geração antecessora, a geração Y, pode surpreender ao apresentar semelhanças com a geração X ao ser analisada em maior profundidade. A partir deste entendimento, optou-se pelo método de pesquisa em história de vida para conhecer oito jovens consultores(as) e suas trajetórias, de forma a entender como foram suas vidas e como estes se direcionaram para um trabalho conhecido, muitas vezes, por ser composto por uma extensa rotina de trabalho. Por meio de entrevistas, foi possível observar dois principais aspectos comuns entre os jovens consultores analisados: 1) a composição familiar e a alta densidade de capital cultural; 2) a alta atratividade do trabalho em consultoria para esses jovens, ao mesmo tempo em que estes não interpretam esse trabalho como algo de longo prazo. Acredita-se que o presente trabalho pode estimular reflexões acerca da então intitulada geração Y.

**Palavras-chave:** Consultoria. Jovens. Geração Y. Histórias de Vida. Capital Cultural.

**ABSTRACT**

This work aims to understand how the individualities of young consultants interconnect with each other and with the surrounding society, through research in life history. The understanding of (known as) Generation Y is necessary and constitutes the background of this study. Known for breaking with relevant characteristics of its predecessor generation, Generation Y, may surprise by presenting similarities with Generation X when analyzed in greater depth. Based on this understanding, we opted for the life history research method to meet eight young consultants and their trajectories, in order to understand how their lives were so far and how they were directed to a work known as being composed of an extensive work routine. Through in-depth interviews, it was possible to observe two main common aspects among young consultants: 1) the family composition and a high density of cultural capital; 2) the high attractiveness of consulting work for these young people, even though they do not see this work as something long-term. It is believed that this work can stimulate reflections on the so-called Y generation.

**Key words:** Consulting. Generation Y. Life History Research. Cultural Capital.

**LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

EJ	Empresa Júnior
ESG	<i>Environmental, Social and Corporate Governance</i>
FEJERS	Federação das Empresas Juniores do Rio Grande do Sul
FIA	Fundação Instituto de Administração
MEJ	Movimento Empresa Júnior
RPG	<i>Role-Playing Game</i>
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul

## SUMÁRIO

PRÓLOGO .....	9
1. INTRODUÇÃO .....	10
2. OBJETIVOS .....	12
2.1 OBJETIVO FINAL.....	12
2.2 OBJETIVOS INTERMEDIÁRIOS.....	12
3. REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
3.1 JOVENS E O MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE TEÓRICA .....	13
3.2 PESQUISA EM HISTÓRIA DE VIDA.....	15
4. METODOLOGIA DE PESQUISA .....	17
4.1 PESQUISA QUALITATIVA.....	17
4.2 AS ENTREVISTAS .....	19
4.3 OS ENTREVISTADOS.....	21
4.3.1 Pedro .....	22
4.3.2 Giovana.....	25
4.3.3 Fernanda .....	28
4.3.4 Arthur .....	30
4.3.5 Nicolas .....	33
4.3.6 Marina .....	35
4.3.7 Felipe .....	37
4.3.8 Gustavo .....	39
5. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS .....	42
5.1 CONSULTORIA: UM TRABALHO “CAPAZ DE GANHAR CORAÇÕES E MENTES” .....	42
5.2 “GOSTO NÃO SE DISCUTE”: UMA REFLEXÃO SOBRE O CAPITAL CULTURAL DE JOVENS CONSULTORES.....	45
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
7. REFERÊNCIAS.....	53
8. APÊNDICE A – DADOS DE PERFIL.....	57
9. APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	58
10. APÊNDICE C – QUADRO RESUMO DE PERFIS .....	59

## PRÓLOGO

A trajetória que construí ao longo dos meus 26 anos de idade é motivo de orgulho para mim. Não por ter conquistado grandes feitos, mas por ter tido a oportunidade de transitar entre diferentes meios e, principalmente, por ter me permitido aprender um pouco com cada uma das realidades às quais tive contato. Migrei de uma escola pública para uma escola particular no ensino médio com bolsa pelo esporte e, posteriormente, fui aprovada em uma universidade federal.

Apesar de vir de uma família de classe média baixa, meus pais sempre me proporcionaram tudo o que eu precisei para poder me dedicar aos estudos e às atividades com as quais eu gostava de me envolver. Por conta disso, apesar das dificuldades, pude integrar a PS Júnior – empresa júnior da Escola de Administração da UFRGS – por mais de dois anos, trabalhando de graça durante esse período e recebendo, em troca, uma experiência de desenvolvimento acelerado. A PS Júnior me introduziu ao mundo da consultoria, despertou minha curiosidade para diferentes temas relacionados à gestão e me mostrou que o trabalho em consultoria toca pontos que me motivam profundamente: o desafio constante, a necessidade pela busca contínua por conhecimento e a resolução de problemas complexos.

A verdade é que, apesar de sempre ter me integrado muito bem aos ambientes pelos quais passei, eu sempre tive uma leve sensação de não-pertencimento. Como se, ainda que estivesse inserida naquela realidade, eu sempre fosse uma observadora, mais do que uma participante ativa. Nesse sentido, estudar jovens consultores, ter a oportunidade de conhecê-los e conhecer suas histórias de vida é, também, uma forma de me conhecer – e, principalmente, me encontrar dentro de espaços dos quais já fiz parte e, quem sabe até, na vida.

## 1. INTRODUÇÃO

Segundo Barreto *et al.* (2010), a gestão da chamada “nova geração” é um dos principais desafios para os Recursos Humanos no Brasil. Uma nova geração com seus próprios anseios, nascida e crescida em um período histórico marcado por mudanças, instabilidades e pela ascensão tecnológica, mas que, de forma surpreendente a muitos, carrega traços comportamentais e expectativas de carreira alinhadas às de gerações passadas.

Ainda que se possa realizar recortes de idade para a análise deste público, é importante levar em consideração cada sujeito analisado. Como bem pontuam Sposito *et al.* (2018, p. 9), a faixa etária entre 18 e 24 anos é um momento chave na construção de heterogeneidades dentro do grupo em questão. Entende-se que, apesar das características comuns entre jovens da geração Y, suas diferentes trajetórias e experiências podem ser determinantes para o trabalho que estes desempenharão posteriormente. Nesse sentido, o presente trabalho de conclusão de curso (TCC) tem como objeto de pesquisa conhecer as trajetórias de jovens consultores a partir do método de história de vida. Buscar-se-á entender como as diferentes trajetórias traçadas por jovens que atuam/atuaram em consultorias impactam na maneira como estes sujeitos narram suas histórias, constroem sua carreira, projetam seu futuro e interpretam sua relação com as empresas nas quais trabalham. Torna-se relevante o contexto geracional como fenômeno social do qual todos os participantes da pesquisa fazem parte, mas tão relevante quanto o contexto geracional para este trabalho, é a análise destas histórias individuais.

Opta-se pelo estudo de jovens que atuam, necessariamente, no mercado de consultoria para entender como estas pessoas que se encaixam na chamada geração Y (que, conforme mencionado posteriormente neste trabalho é, muitas vezes, vista como uma geração volátil e que não desenvolveu habilidades como paciência e laboriosidade) acabam se direcionando para o trabalho em consultoria – um trabalho tido, muitas vezes, como desgastante e com altas cargas horárias. Nesse sentido, cabe mencionar que os jovens estudados neste trabalho atuam em empresas de consultoria estratégica de diferentes tamanhos: multinacionais, regionais (maior foco em Porto Alegre, Rio Grande do Sul) e nacionais. Segundo a FIA (Fundação Instituto de Administração), por consultoria pode-se entender: “consultoria empresarial é um serviço de diagnóstico de problemas e análise de dados da empresa, que tem o objetivo de auxiliar o empreendedor a melhorar a sua gestão”.

No que diz respeito à forma de levantamento das informações sobre este público, optou-se, em respeito às individualidades e uma vez que se entenda que as diferenças entre as trajetórias implicam em formas distintas de se interpretar e vivenciar a própria realidade profissional, pelo

método de pesquisa em história de vida. Para Lazega (1990), a história de vida é uma forma de expressão humana. Ela permite a conexão e análise mais aprofundada da reciprocidade entre processos individuais (psíquicos) e sociais que determinam uma existência. Nesse sentido, a história de vida é um formato capaz de potencializar o entendimento entre as visões individuais dos sujeitos e a perspectiva, neste caso, geracional a partir da qual constroem suas vivências.

Neste trabalho buscar-se-á, ao longo dos próximos capítulos, construir as bases teóricas para o entendimento das pesquisas realizadas – nesse sentido, trazendo luz para a metodologia de pesquisa em história de vida, bem como, o levantamento de informações acerca dos jovens e de sua relação com o mercado de trabalho –, analisar o contexto no qual estes jovens estão inseridos, compartilhar suas histórias de vida e, posteriormente, buscar pontos em comum entre todos estes aspectos.

Por fim, é lícito citar Goldberg (2004), que diz: “nesta perspectiva, que se opõe à visão positivista de objetividade e de separação radical entre sujeito e objeto da pesquisa, é natural que cientistas sociais se interessem por pesquisar aquilo que valorizam”. Conforme mencionado no prólogo deste trabalho, a pesquisa acerca da trajetória de jovens consultores traz luz à trajetória da própria pesquisadora. A partir da história de vida, essa troca ganha espaço em um cenário de construção conjunta, no qual sujeito e objeto de pesquisa, são consideravelmente próximos.

## **2. OBJETIVOS**

Para fins de organização, neste capítulo destaca-se o objetivo final e objetivos intermediários desta pesquisa.

### **2.1 OBJETIVO FINAL**

Compreender como as individualidades dos jovens consultores interligam entre si e com a sociedade envolvente, por meio da pesquisa em história de vida.

### **2.2 OBJETIVOS INTERMEDIÁRIOS**

- Conhecer a história de vida de jovens da geração Y que trabalham, atualmente, no mercado de consultoria empresarial;
- Identificar o histórico e as oportunidades de formação acessadas pelos jovens consultores;
- Identificar os fatores ao longo de suas trajetórias que possam os ter direcionado para o trabalho em consultoria empresarial;
- Levantar as características da geração Y em relação ao mercado de trabalho;
- Refletir acerca do espaço ocupado pelo trabalho de consultoria na vida dos jovens pesquisados.

### 3. REFERENCIAL TEÓRICO

Este referencial teórico está organizado em duas seções: a primeira composta por uma análise teórica acerca dos jovens da geração Y e de sua relação com o mercado de trabalho e a segunda composta por um embasamento teórico acerca da metodologia de história de vida – método utilizado para o desenvolvimento do presente trabalho.

#### 3.1 JOVENS E O MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE TEÓRICA

Compreendendo os nascidos a partir de 1978, a chamada geração Y (ou *millennial*) é alvo crescente de estudos – não somente no que tange às organizações, mas à sociedade envolvente. Ainda que seja vista muitas vezes pelo mercado como uma geração individualista, com dificuldade em criar vínculos com as organizações nas quais está inserida e com ação e objetivos orientados para o curto prazo, Twenge (2010), em concordância com Cavazotte *et al.* (2012), traz evidências de que os membros da geração Y seguem valorizando características como a estabilidade, ainda que estejam mais abertos a oportunidades no mercado.

Segundo Constanza *et al.* (2008), de forma geral, pode-se entender o aprendizado, as perspectivas de crescimento na carreira e o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, como pontos essenciais para o engajamento da geração Y; cabendo já mencionar que há grandes semelhanças entre esta análise e os resultados obtidos neste estudo. É importante observar que os estudos geracionais no Brasil ainda não são conclusivos, contendo discrepâncias entre pesquisas, o que demonstra espaço para o aprofundamento do conhecimento nesse sentido (da Silva, Trevisan, Veloso e Dutra, 2016).

Dentro do contexto de reflexão acerca dos jovens da geração Y como grupo social, cabe trazer à luz o contexto no qual estes jovens nascem e crescem, contexto este influenciado diretamente por mudanças sociais e, também, evolução exponencial da tecnologia. Da Silva *et al.* (2016) ao analisarem as características de cada geração no que tange ao mercado de trabalho, mencionam a importância de se entender o contexto desse mercado a partir dos anos 1990, momento em que há uma mudança por parte dos profissionais em relação a suas visões acerca do trabalho. Nesse sentido, observa-se uma migração de formatos anteriormente muito gerenciados pelas organizações, para formatos de trabalho mais gerenciados pelo trabalhador. Nessa nova visão, os valores individuais são cada vez mais determinantes para a decisão de movimentos entre empresas e atividades desempenhadas.

Conhecido por ser um grupo nascido em meio a mudanças e com a tecnologia como ferramenta, os jovens da geração Y, na maioria dos artigos e análises, são tidos como um grupo de elevada interatividade, capacidade de aprendizado rápido e alta velocidade de acesso à informação. Segundo Cavazotte *et. al* (2010, p. 166-167):

Um dos grandes marcos que parecem ter definido as experiências desse grupo foi o desenvolvimento da tecnologia computacional [...]. Ensaio narrativos não acadêmicos descrevem a geração Y como sendo composta por indivíduos acostumados a lidar com um número muito grande de informações, afeitos à multidisciplinaridade e à interconectividade com o resto do mundo.

Ainda, há autores que afirmem que estes jovens são mais acostumados com mudança, mais tolerantes a erros, valorizam a flexibilidade, buscam empresas referências em ética empresarial, entre outros aspectos (ALSOP, 2008; HUNTLEY, 2006).

As características geracionais supracitadas tornam relevante o debate acerca dos motivos pelos quais os jovens escolhem, continuam ou mudam de carreira/empresa – debate este que se torna ainda mais instigante a partir do entendimento de que nem todos os jovens podem ser interpretados da mesma maneira apenas por estarem situados em uma mesma geração. Dentro deste grupo há uma série de individualidades e singularidades que precisam ser compreendidas. Por conta desse posicionamento, a pesquisa em história de vida se torna uma alternativa capaz de enriquecer a reflexão acerca dos jovens e o mercado de trabalho, principalmente levando em consideração a análise geracional combinada ao cuidado de tratar cada história como única, influenciada pelo meio no qual o sujeito está inserido e igualmente capaz de influenciar o meio em questão. Em linha com esta reflexão, Sposito *et. al* (2018, p.9) menciona:

A faixa etária dos 18 aos 24 anos é aquela em que a heterogeneidade de situações vividas pelos indivíduos nos âmbitos dos estudos, do trabalho e da vida familiar mais se acentua. Tal característica parece ser um indicativo de que, nesse momento, moças e rapazes experimentam alguns deslocamentos e transições, sem que isso indique o término da juventude. Além disso, é possível aventar aqui que essa heterogeneidade resulte de tensões e impasses desigualmente vividos pelos jovens em diferentes domínios da vida social, fazendo desse grupo etário um objeto particularmente interessante para a observação das linhas de força a partir das quais as trajetórias juvenis se diversificam.

Refletir sobre este grupo social, o contexto no qual este está inserido, bem como, analisar trajetórias de vida de jovens que se encaixam nas características descritas como geração Y é interessante não apenas para o desenvolvimento deste trabalho, como para a contribuição para o conhecimento acerca de uma geração que compõe a construção da história recente.

### 3.2 PESQUISA EM HISTÓRIA DE VIDA

A pesquisa em história de vida, já utilizada nas Ciências Sociais, vem ganhando espaço na Administração como uma importante metodologia de pesquisa qualitativa. Para Lazega (1990), é possível entender a história de vida como uma expressão da experiência humana. Nesse sentido, ela é uma ferramenta que nos possibilita entender a troca entre o meio e o individual – bem como tais esferas se influenciam. O recolhimento da história de vida torna possível o entendimento do sentido por trás de uma existência, sabendo-se que esta não está isolada de um contexto social – e mais ainda, ela é influenciada e influencia simultaneamente o contexto em questão (COLOMBY *et al.*, 2016). Ainda, é lícito aprofundar essa reflexão entendendo que:

A história de vida pode, além de recuperar as experiências dos indivíduos, recolher também crenças, mitos, tradições, o que permite o melhor entendimento da própria história e trajetória dos informantes. Ou seja, não apenas a história da pessoa é considerada, mas também o fato de ela fornecer elementos culturais para que a própria história seja melhor compreendida pelo pesquisador (VICTORA *et. al.*, 2000).

Por meio da troca, a pesquisa em história de vida torna possível a (re)construção de sentido por parte do sujeito, ao passo que permite ao entrevistador a aquisição de conhecimento social. Conforme defendem Nogueira *et al.* (2017), as lembranças durante esse processo não são apenas uma forma de repetir e narrar o passado, mas sim um trabalho de reconstrução. Em que pese, nessa direção, o entendimento da memória como algo que não é estático, é essencial para o desenvolvimento da pesquisa em história de vida a ideia de que: “A memória não é sonho, é trabalho [...] lembrar não é reviver, é refazer, reconstruir, repensar com as ideias de hoje, as experiências do passado” (BOSI, 1987, p. 17). Dessa forma, entende-se que o ato de contar sua trajetória torna o sujeito capaz de interpretá-la e abastecê-la, ainda mais, de sentido. Além disso, há um caráter temporal na pesquisa em história de vida que deve ser considerado, ainda em linha com Nogueira, *et al.* (2017), o método da história de vida não é uma forma de descrever um passado estático; a construção do sentido, na história de vida, se dá no momento de encontro entre sujeito e entrevistador que, juntos, partem em uma jornada de que deve ser permeada por afeto.

Para além da pesquisa em história de vida, cabe ressaltar a existência de dois outros modos de se trabalhar com dados biográficos. Sendo eles: as entrevistas temáticas, que se referem a experiências ou processos específicos, e as trajetórias de vida, que são constituídas de depoimentos mais sucintos e menos detalhados. Nesse sentido, Neves (2001, p. 32) menciona:

O ponto comum que inscreve as referidas produções de documentos no campo da história oral encontra-se no fato de fazer da memória e da narrativa elemento central para reconstituição de épocas e acontecimentos que tiveram importância para a vida de comunidades, instituições e movimentos aos quais os depoentes estiveram ou ainda estão vinculados. Em outras palavras, são documentos produzidos que têm nas

lembranças o principal suporte para reconstituição de versões e interpretações sobre a História.

A partir de uma abordagem baseada em histórias de vida, o presente trabalho de conclusão de curso objetiva entender, de forma aprofundada, as trajetórias de jovens enquadrados na geração Y mas que, além disso, optaram pelo trabalho em consultorias – um segmento de mercado conhecido empiricamente pelo seu alto nível de exigência. Quais aspectos de suas trajetórias os direcionaram para esse caminho? Tais aspectos seriam identificáveis? A pesquisa em história de vida permite uma busca de respostas para esses questionamentos sem ignorar as individualidades dos sujeitos pesquisados.

## 4. METODOLOGIA DE PESQUISA

A presente seção discorre sobre a metodologia de pesquisa utilizada para o levantamento das informações acerca dos sujeitos estudados neste trabalho e está dividida em três tópicos principais, sendo eles. No primeiro tópico, retoma-se um pouco da teoria acerca da pesquisa qualitativa e a forma como esta se conecta com a história de vida e com as trajetórias de vida. Posteriormente, apresenta-se o formato por meio do qual foram realizadas as entrevistas e, por fim, destina-se a última parte à apresentação de cada um dos sujeitos entrevistados.

### 4.1 PESQUISA QUALITATIVA

A definição de metodologia perpassa o entendimento desta como um conjunto de métodos utilizados para o desenvolvimento de uma pesquisa. Neste capítulo, serão apresentados os caminhos utilizados para a busca e análise de informações de forma a garantir que a presente pesquisa atingisse seus objetivos. A definição da metodologia desta pesquisa como qualitativa e, dentro desta, com uma abordagem baseada nas histórias de vida foi parte essencial para o desenvolvimento da ideia do presente trabalho, uma vez que permitiu compreender o interesse não apenas de estudar a relação dos jovens com suas escolhas profissionais, mas também entender (com profundidade) de que maneira essas escolhas estavam entrelaçadas com suas histórias particulares e coletivas.

Ainda que, atualmente, a pesquisa qualitativa tenha espaço de destaque no campo das ciências sociais, é interessante ressaltar que, historicamente, nem sempre foi assim. Segundo Goldberg (2004), a elucidação acerca do debate entre sociologia positivista e sociologia compreensiva é importante para o entendimento do desenvolvimento da pesquisa qualitativa de modo geral, mas, principalmente, no campo das ciências sociais.

No que tange à *sociologia positivista*, cabe destacar a influência do fundador do positivismo, Augusto Comte (1798-1857), defensor de uma unidade entre as diferentes ciências. Para Comte, as ciências poderiam ser colocadas em uma ordem hierárquica na qual a matemática ocupava o primeiro lugar e as ciências sociais o último, tendo a química, física, astronomia, etc., entre os dois extremos. Ainda, para Comte, existia um grau de dependência entre as ciências de acordo com a hierarquia – quanto mais abaixo nessa escala uma determinada área estivesse, maior sua dependência das ciências anteriores. Posteriormente, cabe mencionar a influência de Émile Durkheim (1858-1917), nas palavras de Goldberg (2004, p. 17-18):

Durkheim acreditava que os fatos sociais só poderiam ser explicados por outros fatos sociais, e não por fatos psicológicos ou biológicos, como pretendiam alguns pensadores de seu tempo. Defendendo a visão da ciência social como neutra e objetiva, na qual sujeito e objeto de conhecimento estão radicalmente separados, Durkheim teve uma influência decisiva para que as ciências sociais tenham adotado o método científico das ciências naturais.

Somente na segunda metade do século passado aconteceu resistência à tal linha de pensamento acerca da pesquisa qualitativa. Nesse sentido, destaca-se o papel exercido por Wilhelm Dilthey (1833-1911) na defesa da diferenciação entre os métodos utilizados para estudo das ciências naturais e das ciências sociais. Para Dilthey, a necessidade de diferenciação metodológica era clara, uma vez que os objetos de estudo eram essencialmente diferentes – sendo os objetos das ciências naturais capazes de serem conhecidos de forma objetiva, enquanto os objetos das ciências sociais eram carregados de emoções e subjetividades. Dilthey acreditava que as ciências sociais, por conta de suas características, não poderiam se concentrar em buscar generalizações, mas sim, deveriam se concentrar no entendimento particular de casos individuais (GOLDENBERG, 2004).

Posteriormente, cabe ressaltar a importância do trabalho desenvolvido por Frédéric Le Play, uma vez que em *La Réforme Sociale en France (1864)*, Le Play utilizou o método das monografias para o desenvolvimento do estudo, sendo um dos precursores a utilizar a observação direta como parte do método adotado em sua pesquisa. Por fim, a influência dos antropólogos Franz Boas e Malinowski também deve ser citada, pois é clara a influência de seus estudos na chamada “renovação das ciências sociais”.

Nesse sentido, destaca-se o aumento do uso das pesquisas qualitativas na Antropologia. Apesar da maior adoção, conforme menciona Godoy (1995), o espaço de tempo entre as décadas de 1930 e 60 foi de certa diminuição no uso das pesquisas qualitativas. Ainda assim, tal período teve importância para a evolução da teoria a seu respeito, com grande influência dos trabalhos e pesquisas realizados pela Escola de Chicago. A partir dos anos 1960 pôde-se observar maior incorporação da pesquisa qualitativa, principalmente em outras áreas do conhecimento e, finalmente, na década de 1970 houve uso significativo na Administração.

Segundo Godoy (1995, p. 62), “a pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental”. A partir de tal reflexão, traça-se um interessante paralelo entre a pesquisa qualitativa e a pesquisa em história de vida – método utilizado para o desenvolvimento deste trabalho. Entende-se a pesquisa em história de vida não somente como uma vertente da pesquisa qualitativa, mas como uma oportunidade de, através da conexão entre sujeito observado e pesquisador, reconstruir e recriar a história

contada. Nesse sentido, ocupa lugar central no processo de pesquisa o caráter temporal: tão importante quanto o fato narrado e o momento em que este se sucede, é o momento em que este é recontado durante a pesquisa.

Desse modo, na próxima seção, seguir-se-á o presente trabalho contextualizando de forma detalhada a forma com que foram conduzidas as entrevistas, bem como, apresentando os sujeitos entrevistados. Ambos aspectos representam etapa essencial para o desenvolvimento desta pesquisa.

## 4.2 AS ENTREVISTAS

Para o desenvolvimento da presente pesquisa, realizou-se entrevistas em profundidade baseadas no método de história de vida e, também, um levantamento de perfil dos entrevistados (conforme apêndice A). Para o desenvolvimento das entrevistas, utilizou-se um roteiro semi-estruturado que permitiu maior flexibilidade para que o diálogo pudesse acontecer da forma mais tranquila possível – ponto de grande relevância para o desenvolvimento da pesquisa em história de vida. Além de gravadas, todas as entrevistas foram transcritas em sua íntegra – em concordância com a referência de V́ctora *et al.* (2000), que afirmam que as entrevistas, inclusive as em história de vida, devem ser, preferencialmente, gravadas; ainda que se deva respeitar a vontade do entrevistado.

Ao refletir sobre a forma de condução da presente pesquisa, é interessante traçar um paralelo com a Antropologia de Clifford Geertz, mais especificamente de seu livro “*Trabalhos e Vidas: o antropólogo como autor*”, no qual ele separa o trabalho de investigação empírica em duas etapas distintas: a etapa de *being there* e a etapa de *being here*. Ao falar sobre *being there*, Geertz faz menção à presença do antropólogo no campo de pesquisa, observando, ouvindo e levantando informações. Já o trabalho mencionado como *being here* diz respeito ao trabalho de “escritório” realizado posteriormente, a reflexão e a escrita acerca daquilo vivenciado em campo. Desse modo, em forma de analogia, entende-se a realização das entrevistas como *being there*. Uma vez que as entrevistas contaram com um grande nível de profundidade (para além da duração temporal em si), percebeu-se um nível de imersão, ainda que consideravelmente menor do que uma pesquisa etnográfica, na realidade e na trajetória dos sujeitos pesquisados. Como na Antropologia de Geertz, o *being here* também teve papel essencial na presente pesquisa: a partir da escuta das gravações, transcrição das entrevistas e posterior análise, a profundidade do entendimento ganhou outra dimensão do que teria caso a pesquisadora tivesse optado por apenas escrever durante as conversas realizadas. Portanto, reforça-se que, para o

presente trabalho, o trabalho de “escritório” posterior às entrevistas realizadas foi tão importante quanto as entrevistas em si.

Para além dos dados gerais sobre o perfil dos entrevistados e do roteiro semiestruturado (apêndice B), foram realizadas perguntas para aprofundamento em alguns casos específicos, por exemplo: 1) “Para além de não se imaginar na empresa atual na qual você está, você se imagina seguindo a trajetória de consultor?”; 2) “Como foi o seu processo de tomada de decisão em relação ao curso superior que decidiu cursar?”; 3) “Você identifica uma relação entre a sua característica de liderança desde jovem e o trabalho que executa atualmente?”; 4) “Existiu, durante a sua infância, alguma figura que influenciasse algum desses gostos que você citou?”; 5) “Você poderia me detalhar um pouco mais sobre as brincadeiras que fazia com esse grupo de amigos durante a sua infância e como acredita que elas podem ter influenciado em seu perfil profissional atual?”.

As entrevistas tiveram duração média de 1 hora e 40 minutos e as informações necessárias para o entendimento do perfil dos entrevistados foram solicitadas anteriormente à conversa por mensagem de texto. Todas as entrevistas ocorreram em ambiente virtual prezando pela segurança da entrevistadora e dos entrevistados, considerando o contexto pandêmico do novo coronavírus (COVID 19) no qual o presente trabalho foi desenvolvido. Ainda assim, para que não houvesse perda de qualidade e conexão entre as partes, foi solicitado que todos os entrevistados escolhessem o horário e dia das entrevistas nos quais se sentiriam mais confortáveis e poderiam estar sozinhos para a realização da conversa. Cabe ressaltar que 4 dos 5 entrevistados mencionaram, em algum momento durante a conversa, o quanto estavam se sentindo confortáveis para comentar suas experiências de vida, como retrata a entrevistada Fernanda: “Engraçado porque estou me sentindo muito confortável em contar e lembrar partes da minha infância. Acho até que mais do que confortável, eu estou me sentindo feliz”.

Como forma de condução, a entrevistadora iniciou todas as conversas agradecendo a participação dos entrevistados, explicando o objetivo da pesquisa e colocando-se à disposição para esclarecer dúvidas iniciais. Posteriormente, questionou se os entrevistados teriam alguma objeção à gravação da conversa e todos concordaram que as conversas fossem gravadas para análise posterior.

Devido ao fato de os entrevistados e a entrevistadora já se conhecerem – ainda que não de forma próxima suficiente –, tal fato possibilitou a realização de conversas de “quebra-gelo” antes do início da entrevista em si. Nesse sentido, a entrevistadora buscou sempre algum assunto em comum com os entrevistados que pudesse ajudá-los a se sentirem mais confortáveis com o momento e talvez a própria pesquisadora.

Durante o desenvolvimento das entrevistas, frases como “que interessante essa pergunta, nunca tinha pensado sobre isso dessa forma” reforçam aspectos essenciais da pesquisa em história de vida que, em linha com a visão de V́ctora *et al.* (2000, p. 66-67), que mencionam:

A hist́ria de vida ́ sempre uma reconstruço, ou seja, trata-se de um informante relatando a sua hist́ria progressa a partir da sua percepço e avaliaço atual dos fatos. Ela baseia-se na meḿria do indiv́duo, que pode muitas vezes ser seletiva, seja porque, consciente ou inconscientemente, o informante omite ou acrescenta fatos, ou porque ele avalia as expectativas do pesquisador e reage em conformidade com a sua avaliaço. Assim sendo, ́ admisśvel que a hist́ria de vida tenha descontinuidades ou mesmo contradiçoes aparentes [...]. Ele pode ainda estar contando a mesma hist́ria sob novo prisma.

Conforme já mencionado na seço de referencial térico, pode-se entender a pesquisa em hist́ria de vida como uma ferramenta que permite a reconstruço daquilo que já aconteceu, reforçando a ideia de que a hist́ria não acontece no passado: ela segue acontecendo durante o momento em que o sujeito a reconta.

No que tange à análise dos resultados em si, o processo escolhido pela autora foi o de transcriço com pausas para anotaçoes e reflexões inicialmente. Posteriormente, dedicou-se um tempo espećfico para a escrita da entrevista de cada um dos jovens consultores. Durante esse processo, a autora revisitou as transcriçoes e, eventualmente, escutou novamente algum trecho da conversa gravada para revisar a entonaço dada aos fatos por parte do entrevistado. Entende-se que este desenvolvimento inicial foi parte essencial para a análise de resultados. Durante a escrita da trajet́ria de cada um dos sujeitos, a autora tomou nota de pontos que se repetiam ou chamavam a atenço. Posteriormente, fez-se uma análise combinada de todos os entrevistados, buscando os pontos em comum entre eles em cada uma das respostas dadas pelos entrevistados. Nesse sentido, chegou-se às categorias que serão posteriormente analisadas. Na pŕxima seço, apresentar-se-á a descriço detalhada dos oito entrevistados.

### **4.3 OS ENTREVISTADOS**

As entrevistas foram realizadas com 8 pessoas, com idades entre 23 e 27 anos, sendo a ḿdia de idade de 24 anos. Dos 8 jovens entrevistados, todos fizeram alguma atividade extracurricular durante a universidade, dentre elas a participaço em empresas juniores, federaço de empresas juniores, participaço de centro acadêmico ou associaço atlética. A atividade com maior ńmero de participantes ́ o Movimento Empresa Junior, contando com 6 participantes dos 8 entrevistados. De todos os entrevistados, 3 fizeram, pelo menos, um intercâmio ao longo de suas trajet́rias.

Os colégios de ensino médio frequentados pelos entrevistados foram: Anchieta, Farroupilha, Marista Rosário, Monteiro Lobato, Pastor Dohms, Unificado, João XXIII e Colégio Evangélico Alberto Torres. <sup>1</sup>Além disso, todos os entrevistados cursaram ou cursam seu curso de graduação na UFRGS. As graduações mencionadas foram: Administração, Engenharia de Produção, Engenharia Mecânica, Economia e Relações Internacionais.

Dos entrevistados, todos eram brancos e apenas 3 eram mulheres. É interessante, também, mencionar o fato de que, de todos os entrevistados, 3 mencionaram sobre a importância do esporte em sua formação pessoal e profissional. Como forma de preservar a identidade dos entrevistados, utilizou-se nomes fictícios para o desenvolvimento da análise das entrevistas. No quadro posicionado como apêndice C deste trabalho, é possível observar um breve resumo acerca do perfil destes jovens.

#### 4.3.1 Pedro

Nascido em uma família vinda do interior, o entrevistado fez seu ensino fundamental e médio no colégio Farroupilha, residindo no bairro Bela Vista durante toda sua vida. Pedro traz em sua fala a importância que a trajetória da sua família teve em sua infância e adolescência, pois a conexão com a trajetória dos pais implica em uma vivência diferenciada muito importante para a sua formação pessoal: ainda que tenha sido criado em uma zona de classe média alta de Porto Alegre, o entrevistado sempre manteve raízes muito fortes com o interior – Montenegro e Torres; cidades de origem de seu pai e mãe. Para Pedro existe diferença entre a geração que é a primeira na capital e a segunda, pois a conexão com as “raízes”, no primeiro caso, é ainda mais forte.

Pedro enxerga na figura materna e paterna um grande ponto de inspiração: em sua fala, “eles [seus pais] tiveram todo esse *background* por trás que foi super sofrido, super batalhado, para que eu e meu irmão pudéssemos ter tudo do bom e do melhor que sempre tivemos”. O reconhecimento da história de sua família, para Pedro é, claramente, um ponto essencial para sua formação enquanto pessoa, segundo o próprio: “Sempre estudei no Farroupilha, mas sempre tive um pé lá no interior também, a gente foi muito pro interior e tal, então sempre teve essa simplicidade de certa maneira muito presente dentro de casa”.

---

<sup>1</sup> As escolas Anchieta, Marista Rosário, João XXIII, Monteiro Lobato, Pastor Dohms e Unificado são todas particulares e localizadas na cidade de Porto Alegre, sendo conhecidas por seu ensino de qualidade e boa preparação para processos de vestibular. O Colégio Evangélico Alberto Torres é situado na cidade de Lajeado e reconhecido por ser um dos melhores da região – assim como os demais citados, também é um colégio particular.

Além da boa relação com os pais, Pedro sempre foi próximo do irmão, considerado por ele e pela família um exemplo de aluno. Não entendia esse exemplo como uma rivalidade (que, segundo ele, também não era a visão de seus pais), mas como um motor propulsor para que ele se provocasse a também conseguir bons resultados. Nesse sentido, entrou direto do colégio na UFRGS para o curso de Engenharia Civil.

Em certo nível, se incomodava por ser visto como o *playboy* que estudou toda a sua vida em colégio particular, pois não achava que essa era a visão correta sobre a sua trajetória – era apenas um recorte de algo muito maior. Ainda assim, construiu laços relevantes citando, inclusive, que: “o que me manteve muito na Civil foi mais o grupo e as pessoas do que a faculdade em si. Eu devo ter somente uns 3 ou 4 amigos que atuam com engenharia hoje. É mais pela comunidade do que pelo curso”.

Na UFRGS Pedro teve a oportunidade de ter contato com uma realidade diferente da realidade vivida em suas etapas acadêmicas anteriores. Conviveu com mais pessoas do interior, de realidades diferentes e cita isso como algo de grande relevância em sua vida. Na visão do entrevistado, o mundo da UFRGS é mais “mundo real”. Citou que não fez muitos amigos de cotas, por exemplo, pois o curso de engenharia da UFRGS, principalmente as turmas de primeiro semestre, ainda têm características de maior privilégio; ainda assim, percebe a importância desse período em sua formação enquanto pessoa – até mais do que em sua formação profissional.

Durante os anos de faculdade, teve a oportunidade de fazer um intercâmbio de um ano na Inglaterra pelo Ciência sem Fronteiras<sup>2</sup> e identifica esse período como um momento de grande relevância para a sua trajetória profissional posterior. Segundo Pedro, foi durante o seu intercâmbio que passou a ter mais interesse pelo Marketing Digital – área de conhecimento que estava em fase inicial naquela época. Ao retornar do intercâmbio se formou em Engenharia Civil, já trabalhando em uma *startup*<sup>3</sup> na área de Marketing.

Ainda que estagiário, Pedro lidava com grandes responsabilidades em seu dia a dia, sendo responsável por diversos processos dentro do setor de Marketing. A falta de processos e de clareza sobre as atividades a serem desempenhadas era um fato que trazia insatisfação para ele, nesse sentido, relaciona o mundo que via no trabalho como oposto ao que sempre foi acostumado dentro de casa: “Eu sempre tive um ambiente muito organizado em casa, previsível

---

<sup>2</sup> Programa de pesquisa criado em 26 de julho de 2011 pelo governo da presidenta Dilma Rousseff com o objetivo de expandir e internacionalizar a ciência, tecnologia e inovação. Tal programa foi encerrado em 2017 pelo então presidente Michel Temer.

<sup>3</sup> Grupo de pessoas à procura de um modelo de negócios repetível e escalável, trabalhando em condições de extrema incerteza (SEBRAE, 2014).

e eu estava trabalhando em um ambiente que era exatamente o oposto disso. Totalmente desorganizado, imprevisível, eu não tinha uma liderança forte”.

Pedro relaciona tal insatisfação com a ausência de previsibilidade e clareza de seu antigo ambiente de trabalho com o fator que o fez se sentir atraído pela empresa de consultoria na qual trabalha atualmente. Segundo Pedro, ele não tinha clareza de que queria trabalhar com consultoria, na verdade, não sabia exatamente como era a rotina de trabalho desse tipo de empresa. Contudo, teve sua atenção capturada pela apresentação realizada pela empresa de consultoria na qual trabalha atualmente – aparentando um alto nível de clareza, processos bem estruturados, etc. Segundo Pedro, quando percebeu isso, entendeu que gostaria de ter uma experiência profissional nesse lugar. Dessa forma, pode-se dizer que Pedro não queria, necessariamente, trabalhar com consultoria. Esse não foi um desejo claro em sua trajetória, mas uma oportunidade que se apresentou e ele decidiu seguir por esse caminho. Atualmente, Pedro já não trabalha exclusivamente com uma rotina de consultoria em sua atual empresa. Se envolve com a frente comercial, desenvolvimento de novos produtos, entre outras atividades. Essa mudança vem ocorrendo por demanda da empresa, mas, também, por concordância de Pedro, uma vez que essas novas responsabilidades se alinham com seus objetivos pessoais. Pedro analisa que não gostaria de trabalhar exclusivamente com consultoria e não se vê como consultor em tempo integral futuramente. Menciona que ainda está descobrindo o que gosta de fazer, mas que sabe que não quer ser consultor. Segundo o entrevistado, “nunca sonhei em ser consultor e fazer tudo isso, mas entrei por outro viés e fui ficando. Estou descobrindo ainda quais as possibilidades ali dentro”. Quando questionado de forma direta sobre se identificar como consultor, afirma que ainda se enxerga como consultor, mas que sua função não se resume somente a isso.

Pedro não percebe conexão entre algum sonho de infância e o trabalho que exerce atualmente. Contudo, cita um ponto relevante em sua trajetória: “Eu fui indo, fazendo as coisas, de uma forma até um pouco ingênua, sabe? Sempre achei que os caminhos sempre estiveram muito bem pavimentados, muito bem montados e, de certa maneira, se conecta com o papo de antes de que nunca faltou algo na minha casa. Então vem da narrativa que a gente constrói para gente mesmo de que está tudo bem e as coisas vão acontecer naturalmente”.

Para o entrevistado, ser consultor é conseguir trazer um conhecimento que a organização ou a pessoa ou o contratante não tem e acelerar o processo de implantação desse conhecimento dentro da empresa. Para ele, o consultor vem para agregar um conhecimento externo para a resolução de algum problema que esteja impedindo a empresa de crescer ou de atingir seus objetivos. Para ele, além do viés técnico, muitas vezes o consultor precisa agregar um lado

emocional e de relacionamento ao processo, que faz com que o empreendedor não se sinta tão sozinho na jornada de empreender.

Pedro percebe uma forte influência em seu perfil social e o posto que ocupa atualmente. Inclusive, menciona: “é engraçado porque se formos pensar, a empresa na qual eu estou hoje, pela forma como se apresenta, pelo vocabulário, por tudo, é basicamente a forma como eu me via durante a minha vida escolar inteira. O que faz sentido, né? Porque os sócios estudaram em colégios muito semelhantes ao meu, fizeram uma universidade que é a extensão desses colégios e a partir disso fundaram a empresa”. Percebe que tem facilidade para navegar nesse meio e em suas redes culturais, por mais que, de forma profunda, não se identifique tanto. Menciona sentir falta de maior diversidade na empresa e que, com o tempo, essa diversidade parece estar diminuindo ainda mais – sendo a diversidade um fator entendido por ele como chave para sua permanência na empresa.

Por fim, Pedro menciona que pode se enxergar na empresa na qual está atualmente por mais tempo, sendo o aumento da diversidade um fator de grande relevância para que isso possa se concretizar – apesar de trabalhar em uma empresa com mulheres em cargos de liderança, time composto de forma equilibrada entre homens e mulheres, Pedro acredita que as pessoas que estão atualmente na empresa vêm de trajetórias semelhantes, são da mesma raça e mesma orientação sexual em sua maioria, o que faz com que ele entenda que há espaço para maior diversidade na equipe. Quanto à consultoria, ele entende que essa foi uma fase importante em sua trajetória – até como forma de consolidar seu conhecimento –, mas não se enxerga fazendo isso por muito mais tempo. Apesar de não saber exatamente qual seria o caminho alternativo que seguiria nesse caso, entende que participar da construção de algum resultado relevante estando dentro de alguma empresa faça parte desse cenário ideal que ainda não consegue descrever em maiores detalhes.

#### **4.3.2 Giovana**

Nascida em uma família que sempre apoiou seus estudos, Giovana, 24 anos e natural de Porto Alegre, percebe que em sua infância e adolescência sempre foi muito direcionada para essa área da vida. Aprendeu a ler aos 4 anos, antes mesmo de entrar na escola primária por incentivo de seu pai. Desde suas experiências mais novas, Giovana relata que sempre foi muito expansiva e comunicativa, o que, por vezes, a colocava em posições de liderança desde muito cedo – por exemplo, nas brincadeiras que fazia com suas amigas. Além disso, ela percebe que sempre teve um gosto pela coordenação de pessoas, organização, etc. Segundo ela: “meu pai

dizia que eu ficava mais tempo organizando os brinquedos do que brincando de fato”. Olhando para trás, Giovana percebe que há uma conexão forte entre seu perfil desde pequena e o trabalho que exerce atualmente.

Apesar de todo o incentivo aos estudos e o gosto pessoal, Giovana relata que nunca se sentiu pressionada por parte de sua família. Filha única, relata ter crescido em um ambiente de muita responsabilidade: “Eu acho que sempre tive um ambiente de muita responsabilidade, meus pais nunca me cobraram nada e eu acho que isso acabou influenciando muito na minha carreira – e até na minha escolha de faculdade.” Giovana entende que seus pais sempre proporcionaram tudo o que ela precisava para seu desenvolvimento (pessoal e profissional). Em sua leitura, ela relata que cresceu em um ambiente de estabilidade e segurança, o que proporcionou maior liberdade para que ela pudesse ser quem é e fazer o que sentisse que gostaria de fazer.

Apesar de sempre adotar uma postura de maior liderança desde nova – seja na escola primária ou nas brincadeiras com amigos –, ela não tinha um sonho específico ou uma carreira que se imaginava seguindo especificamente. Giovana se percebe como uma pessoa de múltiplos interesses e isso fez com que, durante seu processo de escolha por um curso superior, ela cogitasse diferentes áreas. Realizou testes vocacionais para encontrar o que faria maior sentido e o resultado deixou clara sua aptidão para as ciências administrativas. Apesar de certo preconceito com o curso de Administração, ela acabou fazendo diferentes vestibulares e sendo aprovada na UFRGS pelo ENEM. Nesse sentido, optou por cursar esta graduação e relata que, desde os primeiros semestres, se apaixonou pelo curso. Em suas palavras: “Eu entrei na faculdade e amei. Até as cadeiras das quais ninguém gostava, eu gostava. Na época, tínhamos uma pessoa que trabalhava lá em casa e eu lembro de dizer para a minha mãe que ela tinha que dar *feedback*, etc. Então eu nunca sequer pensei em mudar de curso, por exemplo. Eu me via muito fazendo isso”.

Durante sua trajetória no ensino superior, Giovana participou da empresa júnior da Escola de Administração da UFRGS, a PS Júnior. Para ela, tal participação influenciou muito em sua trajetória posterior em consultoria, pois o fato de ter experiências diversas, uma rotina diferenciada, clientes e projetos diferentes, foi algo que chamou sua atenção. Ainda assim, relata que, olhando para trás, não tinha tanta clareza: sabia que a consultoria era ótima para ter diferentes experiências e aprender coisas diferentes na prática, mas não tinha tanta clareza sobre o rumo que gostaria de tomar posteriormente.

Apesar de ter tido uma boa experiência durante sua passagem pela empresa júnior, Giovana relata que não tinha definido que trabalharia com isso especificamente após seu

período no Movimento Empresa Junior<sup>4</sup>. Após sua saída da PS Júnior, ela fez um intercâmbio para a França pela Relinter UFRGS<sup>5</sup> e, ao retornar, estava com algumas oportunidades profissionais mais encaminhadas – ambas eram empresas de consultoria. Sua decisão de entrar em uma empresa de consultoria especializada em franquias foi muito pautada por sua vontade de se desenvolver profissionalmente. Ela entendia que esta seria uma ótima oportunidade de crescimento rápido e de desenvolvimento – o que se confirmou uma vez dentro da empresa.

Após 3 anos na empresa supracitada, Giovana decidiu fazer um movimento de carreira, migrando para uma consultoria consideravelmente maior. Então, em sua leitura, apesar de ter saído de uma consultoria e entrado em outra, ela entende que não se pode dizer que seja a mesma coisa. Segundo ela: “Por mais que seja consultoria também, não dá para dizer que é a mesma coisa, sabe? Porque quando eu saí da empresa anterior, eu saí fazendo muita coisa e com muita flexibilidade. No fim das contas, eu sabia mais dos processos do que os próprios sócios. Eu sabia que nesse novo desafio, eu ficaria muito mais focada em projetos específicos, que eu voltaria a exercer bastante o papel de consultora e aprenderia muito”. Nesse sentido, pode-se identificar a valorização do aprendizado constante e acentuado como fator relevante para a decisão de trocar de empresa.

Quando questionada diretamente sobre o significado de ser consultora, Giovana afirma: “de forma bem resumida, eu acredito que um consultor ajuda a resolver, da melhor forma possível, no menor tempo possível, o problema de um cliente. Então, para mim, todo o projeto é um projeto para resolver alguma coisa. O meu papel, como consultora, é realmente entender esse problema (porque muitas vezes o cliente nem sabe qual é o problema real), entender profundamente qual é a causa real e encontrar as soluções para resolver isso da melhor forma, da forma mais eficiente”.

Sobre a sua interpretação acerca do seu perfil social, a entrevistada acredita que uma série de fatores influencia no fato de ela poder/querer trabalhar com consultoria. Entende que, excluindo o fato de ser mulher, ela acaba se encaixando naquilo que é necessário para estar nesse meio. Para ela: “eu olho para dentro da empresa e todos os *partners*, exceto duas, são homens”. A entrevistada acredita que a pauta da diversidade é pouco abordada no meio, ainda que ela perceba uma diferença prática a partir do momento em que olha ao seu redor. Ainda

---

<sup>4</sup> Segundo o núcleo de empresas juniores da UFPel, as empresas juniores são empresas compostas por acadêmicos de diferentes cursos superiores, que realizam projetos em suas áreas de graduação. Portanto, entende-se por Movimento Empresa Junior o combinado de todas as empresas juniores de diferentes localidades.

<sup>5</sup> Secretaria de Relações Internacionais. Segundo o site da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, a Relinter constitui um órgão da administração central da UFRGS responsável por fomentar, articular e administrar a cooperação da Universidade com outras instituições e nações.

sobre seu perfil social comenta: “Estudar, para mim, sempre foi muito fácil, porque eu nunca tive outra preocupação na minha vida a não ser a minha própria trajetória, o meu crescimento, o meu desenvolvimento. Então, para mim, é muito claro que para que tu possas ser consultor, tu precisas ter um nível de instrução e de conhecimento que é mais fácil para quem tem mais fácil acesso a essas questões”.

Para a entrevistada, o trabalho com consultoria faz muito sentido para seu perfil e, por conta disso, ela vislumbra mais tempo nessa carreira. Relata a importância de uma rotina dinâmica, com projetos e clientes diferentes, mas também reforça a importância de que seja algo remoto. Para ela, ter um trabalho flexível, ainda que com uma rotina exigente, é algo motivador. Apesar da grande orientação para a carreira, Giovana reforça que outras atividades em seu dia a dia são importantes, por isso a flexibilidade como fator de grande relevância em sua satisfação profissional e pessoal.

Para fins de fechamento, Giovana pede para fazer algumas considerações finais, a saber: “Olhando para trás, eu não diria que sempre fez sentido na minha vida ser consultora. E não sei se ainda faz. Porque, de novo, eu não sei o que realmente quero fazer em termos de propósito, o que eu quero passar o resto da minha vida fazendo, mas a consultoria me parece uma ótima porta para que eu possa fazer coisas diferentes e me testar enquanto vou descobrindo e me entendendo.

#### **4.3.3 Fernanda**

Vinda da cidade de Lajeado, a entrevistada de 23 anos se identifica como uma pessoa que sempre foi muito ativa e engajada em diferentes projetos simultaneamente. Desde nova, Fernanda se envolveu com atividades como grêmios estudantis, foi a primeira líder da sua turma, organizou gincanas em sua cidade natal, etc. Ainda sem ser questionada, a entrevistada já faz uma conexão com esse perfil e sua trajetória com o próprio trabalho em consultoria, entendendo que são competências necessárias semelhantes e que é um trabalho que faz sentido quando observa suas características pessoais. Quando criança, Fernanda relata que gostou de brincar de boneca, por exemplo, somente até certa idade, pois sempre teve preferência por brincadeiras nas quais pudesse ver uma aplicabilidade prática<sup>6</sup>. Diferentemente de sua irmã gêmea, que desde muito nova sempre comentou que gostaria de fazer arquitetura, Fernanda relata ter sempre ficado em dúvida – o que, inclusive, gerava certa frustração para ela.

---

<sup>6</sup> Apesar de este não ser o intuito do presente trabalho, chama-se a atenção para o fato de a entrevistada não identificar aplicabilidade prática no ato de brincar de boneca. Fato esse carregado de possíveis interpretações.

A decisão pelo curso de Engenharia de Produção na UFRGS não foi uma decisão que estava muito clara para ela. Segundo Fernanda, o contexto de empresa familiar, atrelado ao fato de ela sempre ter gostado de exatas, a direcionou para esse curso – mesmo sem muita clareza sobre o que ele oferecia de fato. Durante a universidade, ela participou da empresa júnior da engenharia de produção, a EPR Consultoria e, durante esse processo, percebeu uma mudança em suas prioridades. Segundo ela, sempre foi motivada pela resolução de problemas que, durante muito tempo, se apresentaram pelas provas da faculdade e, posteriormente, foram deslocados para os desafios diários da rotina na empresa júnior. Em suas palavras: “eu sempre entrei nos contextos e queria resolver o problema daquilo, queria me dar bem naquele contexto. Eu sempre me frustrei se não conseguisse resolver os problemas”. A partir de sua passagem na empresa júnior, ela conheceu a empresa de consultoria na qual trabalha atualmente.

A entrevistada afirma que, até a sua passagem pela empresa júnior, não tinha conhecimento da possibilidade de trabalhar com consultoria. Para ela, essa não é uma profissão muito conhecida no geral. Ao mesmo tempo, a partir do momento em que passou a conhecer essa possibilidade, ela começou a fazer bastante sentido – principalmente comparando a suas características pessoais. Para ela: “Sabe uma coisa que eu refleti esses dias? Fiquei pensando sobre o porquê de eu gostar de consultoria. Cheguei à conclusão de que tem muito a ver com o fato de que eu gosto de ensinar, gosto de conseguir inspirar, gosto de estar nessa posição”. Ainda, Fernanda afirma que, se não tivesse ido para a empresa na qual trabalha atualmente, eventualmente teria escolhido alguma outra consultoria para trabalhar – principalmente pela dinamicidade e pelo olhar sistêmico proporcionado por esse ramo de atuação.

Para Fernanda, ser consultor é trazer conhecimento, ter um viés, por vezes, de professor. Ainda assim, ela acredita que há uma parte de relacionamento muito presente, nesse sentido, coloca: “Acho que mais do que trazer conteúdo e implantar coisas que as pessoas não saibam, tem esse tom de dar apoio e suporte emocional. Às vezes o cliente acaba mantendo a relação com a consultoria mais por isso do que necessariamente pelo resultado que está sendo entregue”.

Acerca de seu perfil social, ela identifica que uma série de questões a colocam em uma posição mais facilitada para o trabalho em consultoria. Nesse sentido, Fernanda afirma: “Acho que tem toda uma questão até das próprias condições que tu vais conseguir bancar, sei lá, para ter uma roupa, que remeta a credibilidade. Esse meio ainda tem muito disso e acaba sendo excludente muitas vezes”. Ainda assim, ela menciona que, em sua visão, a classe social acaba sendo o fator mais excludente no meio da consultoria do que gênero ou orientação sexual, por exemplo. Isso porque, em sua visão, a classe acaba proporcionando acesso a um tipo de

educação (escolar e cultural) para algumas pessoas que não é possível para todas. Fernanda reforça, também: “E acho até que a consultoria, muitas vezes, é colocada em um pedestal. Isso faz com que muitas pessoas se distanciem desse mercado e acabem, inclusive, tendo um olhar de ‘não vou participar desse processo seletivo porque isso não é para mim’”.

Por fim, Fernanda é categórica quanto ao seu futuro em consultoria: “Eu não me imagino trabalhando com consultoria no longo prazo. Isso até é uma reflexão que tenho feito nos últimos tempos. O estilo de vida que eu quero ter no futuro não está alinhado com o que a consultoria proporciona. O olhar de dinamicidade me agrada, mas a carga de trabalho e pressão... Penso muito sobre como vai ser quando eu quiser ter filhos, por exemplo. Eu não vou poder viver essa rotina de não saber que horas vou conseguir para de trabalhar ou quando um cliente vai me ligar e eu vou precisar atender”.

Ao término da entrevista, Fernanda faz algumas últimas considerações sobre o mercado de consultoria de maneira ampla, a exemplo: “Em relação ao ambiente de consultoria, eu acho que ainda tem muitos paradigmas a serem quebrados. Muitas coisas que, de certa forma, poderiam ser melhoradas. Environmental, Social and Governance (ESG), por exemplo.

#### **4.3.4 Arthur**

Nascido em uma família empreendedora, Arthur, 27 anos, recorda de, durante sua infância, sempre ter estado dentro da empresa dos pais. Desde pequeno, quando não possuía alguma atividade em seu turno inverso, ia para a empresa com os pais e acompanhava a rotina. Além do contato direto com a empresa de sua família, Arthur retrata que sempre houve uma grande expectativa de que ele, eventualmente, assumisse os negócios familiares – apesar de ser o irmão do meio. Apesar de toda a expectativa, ele menciona que não gostava da rotina de visitar clientes com o pai, passar o dia fora e, conforme foi crescendo, tinha a certeza de que não queria assumir os negócios familiares, bem como, não queria ter uma empresa sua.

Arthur fala que nunca foi uma criança que gostasse muito de estudar durante o colégio, sempre teve um gosto maior por jogos – principalmente os de Role Playing Game (RPG). Quando questionado, menciona que isso sempre teve uma conexão relevante com o fato de ele gostar de resolver problemas complexos; nesse sentido, os jogos de múltiplas realidades se apresentavam como uma ótima alternativa de passatempo. Ainda em seu período escolar, ele relata que acabou se tornando uma criança mais introspectiva, observadora. Enquanto seus colegas estavam ocupados interagindo, ele estava sempre observando de fora. Por conta de seu perfil, acabava com frequência sendo procurado pelos amigos para dar alguma opinião ou

percepção. Por fim, também reforça a importância que o esporte teve em sua formação enquanto pessoa, dado que lutou judô desde os 6 anos.

Durante o processo de escolha de qual curso superior seguir, Arthur teve dúvidas, cogitando Administração, Relações Internacionais e fez um Técnico em Informática durante o período. Acabou escolhendo Administração sem ter muita certeza do que faria e, a partir disso, conheceu a PS Júnior. Segundo ele: “De primeira, eu não queria participar. Era um pessoal muito bitolado àquela realidade, parecia até meio lavagem cerebral. Mas acabei indo e isso me abriu um mundo inteiro de possibilidades: todas aquelas coisas que eu gostava de fazer, estavam ali. Projetos diferentes, projetos complexos, mercados diferentes, pessoas diferentes”.

Para ele, esse foi um período essencial para que descobrisse o que realmente gostava de fazer. Começou a sentir vontade de estudar para aumentar seu conhecimento e percebia esse desenvolvimento acontecendo de forma acelerada. Durante sua passagem pela empresa júnior, decidiu que gostaria de trabalhar com consultoria e traçou um plano para entrar em uma das maiores consultorias do Brasil. Ao longo da experiência na PS Júnior, foi mudando seu planejamento inicial e entendeu que uma grande consultoria focada em gestão não seria, necessariamente, o que ele gostaria de fazer. Nesse sentido, Arthur afirma: “Saí da empresa júnior buscando um lugar que tivesse os pontos positivos da empresa júnior e coisas que poderiam ser melhores. Parecia que eu acabava indo para os lugares com uma expectativa muito grande e conforme o tempo ia passando, eu ia tendo mais experiências e montando na minha cabeça a ideia de como eu achava que uma consultoria deveria ser”.

Após três experiências profissionais em diferentes consultorias, Arthur iniciou seu próprio negócio – uma consultoria focada na potencialização de negócios. Segundo ele, essa foi uma construção muito natural que foi se dando ao longo de suas experiências profissionais anteriores. Nesse sentido, cita: “A Alma Negócios começou a nascer na época da PS. Eu gostava do que eu fazia, mas eu queria mudar. Muitas vezes, eu queria fazer diferente, mas as pessoas não me escutavam. Nesse sentido, eu comecei a montar a empresa que eu queria ver”. O entrevistado cita suas experiências anteriores de forma positiva e relevante para a criação do seu próprio negócio.

Quando questionado diretamente sobre o papel do consultor, Arthur afirma que o papel do consultor vai além de analisar apenas a empresa – passa por analisar o contexto inteiro no qual esse negócio está inserido. Em sua percepção, o consultor precisa conseguir olhar para o mercado, para os processos, para o financeiro, para as pessoas. Para ele consultor é um pesquisador, que busca soluções capazes de fazer as empresas crescerem. Ainda, Arthur discorre um pouco mais sobre a relação de um consultor com as empresas nas quais atua: “As

peessoas estão imersas no processo – tu tens que mostrar aquilo que as pessoas não vão enxergar. Visão ampla da empresa. Tu tens que entender sobre todas as áreas da gestão, sobre psicologia, sobre sociologia, sobre tudo o que tu possas imaginar. Estar sempre estudando coisas novas para trazer soluções novas, se tu não continuares estudando constantemente, tu ficarás defasado”.

Em relação ao seu perfil social é categórico ao afirmar que percebe uma diferenciação considerável por ser homem – desde as expectativas de sua família em relação aos negócios, quanto do mercado como um todo agora que ele possui sua própria empresa e sua sócia é mulher. Segundo ele: “Por eu ser homem, a minha família sempre me tratou como filho mais velho – mesmo eu tendo uma irmã mais velha. Sempre me colocaram na posição de quem ia assumir a empresa, nunca cogitaram a minha irmã. Por eu ser homem, sempre senti uma exigência de ser o cara que resolve, ser decisivo, ser destemido, toda aquela baboseira que as pessoas, muitas vezes, relacionam com o gênero masculino”. Para além das questões familiares, Arthur menciona o quanto a diferenciação entre ele e sua sócia é algo latente no tratamento com os clientes. Nesse sentido, comenta: “Quando eu fazia ligações, quase nunca perguntavam minha idade ou formação. Mas quando era a minha sócia, isso sempre acontecia. Em vários momentos, inclusive, as pessoas partiam do pressuposto de que a minha sócia era, na verdade, minha funcionária na empresa”. Por fim, Arthur fecha o tópico falando sobre a sua relação com a sociedade e com o mercado de trabalho: “Quando eu entrei na faculdade, eu acabei assumindo uma posição de liderança na minha turma de forma orgânica. Mas isso acontecia ao mesmo tempo em que pessoas desenvoltas, mulheres, negros, não ganhavam tanta atenção quanto eu ganhava por ser homem, branco, hétero e bem articulado. As pessoas automaticamente davam mais ouvidos pra mim, mesmo que as demais pessoas que estavam ali fossem até melhor preparadas do que eu”.

Ao final da conversa, Arthur menciona que percebe uma mudança considerável no mercado de consultoria, considerando a chegada de novas soluções e novas tecnologias. Em sua percepção, o consultor é um trabalhador que precisará se reinventar ao longo dos próximos anos. Pessoalmente, ele acredita que continuará trabalhando com consultoria, mas cada vez mais abrindo outros braços de negócio, com outras soluções que, hoje, são de consultoria especificamente. Além da consultoria, Arthur percebe que ter outros negócios pode ser um caminho interessante para seu futuro - ainda que esses novos negócios não excluam o trabalho com consultoria em si.

#### 4.3.5 Nicolas

Nicolas, 25 anos, formado em Engenharia de Produção pela UFRGS, relata que teve sua infância sempre muito voltada para o esporte: praticou natação competitiva desde criança, treinando até duas vezes por dia de segunda a sábado. Nesse sentido, ele relata que ter uma rotina de tanta disciplina e responsabilidade desde tão cedo é uma conexão muito forte com o seu trabalho de consultoria atualmente. Segundo ele: “Era algo que me trazia muita disciplina e muita competitividade. Isso moldou muito o resto da minha vida porque tudo o que eu pego para fazer, eu gosto de fazer numa velocidade e numa intensidade absurdas e percebo que é bastante por causa dessa trajetória”.

Além da relação com a natação competitiva, Nicolas relata outro fato em sua trajetória marcante para o seu desenvolvimento pessoal e, posteriormente, profissional: a realização de um intercâmbio aos 14 anos para o Canadá. Ao ser questionado diretamente sobre o seu processo de intercâmbio, cita: “Isso desenvolveu algumas competências de adaptação, de resiliência. Saí daqui com 14 anos e cheguei em um mundo completamente novo, ao qual eu precisei me adaptar e me integrar. Era uma cultura totalmente nova. Isso faz parte da minha essência e percebo que, hoje, tem uma correlação com o trabalho em consultoria – as culturas diferentes, pessoas diferentes, tudo isso em um curto espaço de tempo”.

O processo de decisão acerca de qual curso superior escolher passou por áreas como Administração e a própria Engenharia de Produção – até então um curso relativamente novo na UFRGS. Nesse sentido, o entrevistado afirma que sua escolha foi pautada pelo fato de a Engenharia de Produção abordar temas de negócios e, também, ter o viés de exatas de uma engenharia. Em sua leitura, o curso de engenharia e a participação posterior no Movimento Empresa Júnior direcionaram sua trajetória para a sequência na trajetória de consultor. Segundo ele: “A engenharia, a faculdade, me levou muito pra esse caminho, principalmente porque fiz uma empresa júnior - que já é uma consultoria. E a partir daí tu começa a ouvir muito sobre esse mundo, começam a aparecer oportunidades voltadas para isso...”. Ainda, Nicolas menciona que a sua escolha por iniciar sua carreira de consultor envolveu diferentes pontos que, para ele, são relevantes, como o fato de não se ter uma rotina 100% fechada e padrão, a dinamicidade do trabalho de consultoria, o envolvimento com diferentes projetos e diferentes pessoas. Além disso, Nicolas cita o aprendizado como pilar para todo o seu direcionamento de carreira e, em sua percepção, o mercado de consultoria é uma grande oportunidade nesse sentido.

Ao final de sua trajetória na empresa júnior, Nicolas relata que tomou a decisão de qual proposta de emprego aceitaria com base em sua leitura de qual empresa lhe proporcionaria,

aparentemente, um maior aprendizado. Em suas palavras: “Eu tive algumas ofertas de emprego antes de sair da empresa júnior e eu percebi que, de todas as ofertas que eu tive, teve uma que era onde eu aprenderia mais. Não era o melhor salário, mas meu foco era conhecimento e achei que ali seria uma boa oportunidade de aprender”. Atualmente, Nicolas trabalha em outra consultoria: uma consultoria maior, que atende as maiores empresas do Brasil. Mais uma vez, sua decisão de troca foi pautada pelo aprendizado e por viver diferentes experiências.

Quando questionado diretamente sobre o que é ser consultor, ele afirma: “Eu acho que o consultor se resume muito à capacidade de relacionamento – vejo muito disso e é por aí que eu gosto de atuar. A maneira como tu te relacionas com o teu cliente, com a tua equipe e como tu consegues fazer a ponte entre esses dois, para mim, é o grande ‘pulo do gato’. Para mim, é uma pessoa que faz muito relacionamento para chegar ao resultado esperado. Além disso, o consultor é uma pessoa que se adapta e se reinventa muito rápido.”

Nicolas se considera uma pessoa bastante privilegiada. Acredita que teve diversos fatores ao longo de sua trajetória que facilitaram o seu direcionamento para a consultoria – embora pudesse ter optado por outra carreira. Segundo ele: “vejo que os privilégios que eu tive não me direcionaram especificamente para a consultoria, mas me permitiram ter todos os recursos e ferramentas que eu precisava para chegar lá no momento em que eu decidi que era isso o que eu queria fazer”. Ainda, considera relevante o fato de que, por mais que algumas empresas (incluindo a empresa na qual trabalha atualmente) estejam adotando políticas mais relacionadas à diversidade, ainda existe um perfil muito semelhante nesses lugares – o que não é benéfico para o negócio, inclusive, segundo ele. Nesse sentido, afirma: “Na consultoria, tu tens que estar se reinventando rápido, então quanto mais diverso for o time, mais tu tens a ganhar, mais rápido tu vais conseguir entregar o resultado necessário. Eu falei do meu lado, mas tem um longo caminho a ser trilhado nesse sentido, mas eu considero super benéfico – não só socialmente falando, mas para os negócios também”.

Por fim, quando questionado acerca de sua visão de futuro e objetivo de continuar trabalhando com consultoria, Nicolas afirma de forma categórica que este não é seu objetivo. Em sua percepção, só se continua trabalhando no longo prazo com consultoria quando a pessoa é, realmente, muito apaixonada pelo que faz – isso por conta da rotina e da alta carga de trabalho. Em sua visão, a rotina de consultor, por exemplo, seria um impeditivo para o longo prazo quando objetivasse ter uma família. Nesse sentido, o entrevistado comenta: “É algo que tu precisas te dedicar muito, te leva à exaustão. Se tu não dedicas 100% da tua energia, tu não consegues entregar o que é necessário. Não sei exatamente para onde eu iria, mas sei que no longo prazo isso não é sustentável para o estilo de vida que eu gostaria de ter”.

#### 4.3.6 Marina

Marina, 23 anos, graduanda do último semestre de Engenharia de Produção da UFRGS vem de uma família de Odontologistas – desde a geração de seus avós. Ela relata que, durante sua infância e adolescência, não tinha um sonho de profissão a ser seguido, em suas palavras: “Olha, eu nunca tive isso, sabe? Na verdade, comigo meio que aconteceu o contrário: eu não sabia o que eu queria fazer, mas sabia o que eu não queria fazer, que era ser dentista como meus pais. Talvez por acompanhar a rotina deles e não gostar muito.”

Estudiosa desde sempre, Marina completou seus estudos no Colégio Anchieta e menciona que sempre foi aprovada com notas excelentes; era vista por seus colegas como uma referência na sala de aula, que frequentemente entravam em contato com ela para que ela os ajudasse a estudar. Segundo ela, não era o tipo de aluna que estudava durante muito tempo fora de sala de aula, mas prestava muita atenção durante as classes e isso fazia com que se destacasse.

Por conta de suas notas altas, seus amigos e professores tentaram a induzir para a área da medicina, mas esse não era um desejo de Marina – que, apesar de não saber o que realmente queria fazer, tinha certo interesse pela área de gestão. Ao escolher o vestibular, seus pais a indicaram que fizesse um teste vocacional com uma psicóloga e, segundo ela, ela tendenciou suas respostas para que se encaminhassem para algo relacionado à Administração. Ao ser aprovada no vestibular para Engenharia de Produção, Marina logo se envolveu com o Movimento Empresa Júnior (chegou a cogitar outras iniciativas na universidade, mas nenhuma lhe chamou a atenção).

Durante sua trajetória na EPR – empresa júnior do curso de Engenharia de Produção da UFRGS –, Marina começou a ter contato com a realidade de consultoria, o que despertou seu interesse. Em um dos eventos dos quais participou pela EJ, conheceu as sócias fundadoras de uma consultoria de Porto Alegre. A entrevistada comenta que, logo nesse momento, se encantou pela empresa e quis se candidatar para o processo seletivo. Sendo aprovada, assim que saiu da empresa júnior, Marina iniciou sua trajetória na empresa em questão. Atuando em diversos projetos e com diferentes clientes, Marina teve a oportunidade de fazer uma dupla diplomação na França e decidiu dar esse passo. Apesar de gostar muito da empresa na qual atuava, entendeu que esse seria um passo interessante.

Durante seu intercâmbio, a entrevistada relata que começou a cogitar empresas de consultorias maiores, segundo ela:

Todas as vezes em que eu havia ouvido falar das consultorias maiores, sempre parecia algo muito inatingível – que somente as pessoas mais inteligentes poderiam passar. Quando fui para o intercâmbio, comecei a pesquisar um pouco mais e percebi que era factível, então decidi começar a estudar para os processos seletivos.

Ainda durante o intercâmbio, Marina teve mais uma experiência profissional em uma empresa multinacional de cosméticos enquanto iniciava os processos seletivos para grandes consultorias. A entrevistada foi aprovada e, atualmente, trabalha em uma grande consultoria internacional. Ao ser questionada, menciona que ser consultor em uma empresa grande e pequena é muito diferente – ainda que haja algumas semelhanças. Quando questionada, ela afirma que acredita que o consultor é uma pessoa responsável por receber um problema, levantar hipóteses para solucionar o problema em questão, testá-las e, assim, encontrar o melhor caminho para a resolução. Segundo ela, esse é um dos pontos que não varia dependendo do tamanho da empresa de consultoria.

Para Marina, o principal aspecto social que impacta positivamente em sua trajetória é a classe, nesse sentido, menciona: “Sim, acho que tem uma correlação. Por exemplo, na consultoria acaba sendo muito privilegiado quem tem uma base boa ‘quantitativa’, digamos assim. Ter tido uma boa educação... Por exemplo, meus pais têm uma classe social boa e puderam me dar uma boa educação básica. Com essa boa educação, eu consegui entrar na engenharia na UFRGS que me dá uma *super* base de ensino e quando eu fui entrar na consultoria, nessa de agora principalmente, tu tens que fazer todas as provas que requerem muito raciocínio lógico, muito a base da matemática. Então acho que se eu não tivesse tido essa base, a chance de eu ter passado na consultoria seria muito pequena porque eu teria que estudar muito mais para conseguir passar”. Contudo, em relação a gênero, Marina menciona que em repetidas vezes participou de reuniões nas quais ela era a única mulher presente. Afirma que muitas consultorias, atualmente, estão fazendo processos seletivos apenas para mulheres, mas menciona que tem dúvidas se essa é a melhor solução para a questão dentro dessas empresas.

Por fim, ao ser questionada sobre visão de futuro, a entrevistada afirma gostar muito da rotina de consultoria e do estilo de trabalho. Se imagina no curto e médio prazo trabalhando com isso e questiona apenas no longo prazo. Segundo ela, é perceptível uma mudança de mentalidade nessas empresas, priorizando mais o *work-life-balance* como ela menciona e, nesse sentido, afirma que se isso se confirmar futuramente, se enxergará por ainda mais tempo nessa jornada. Marina chega a levantar uma dúvida em relação à rotina quando estiver pensando em constituir uma família, mas que acredita que, com esse movimento por parte das empresas, pode ser possível equilibrar vida pessoal e profissional no longo prazo.

#### 4.3.7 Felipe

Felipe, 25 anos, natural de Parana na Argentina, vive em Porto Alegre desde os 16 anos em uma segunda passagem pela cidade. Ao falar de sua trajetória, Felipe dá destaque a três pontos específicos que, segundo ele, exerceram grande relevância na pessoa e profissional que ele vem se tornando. O primeiro deles, é o fato de que sua infância e adolescência foram marcadas por muitas mudanças – Felipe morou em 4 cidades diferentes, sempre acompanhando seus pais nas mudanças necessárias. Ao falar sobre mudanças, ele cita:

Para mim, as mudanças representavam desafios. O desafio de chegar em um lugar novo, não conhecer ninguém, tu meio que começa do zero e tem que te adaptar [...]. Quando a gente fala de um país para outro, mudando a língua, muita coisa é diferente. Em relação às mudanças foram sempre esses desafios que me marcaram muito e que sempre foram difíceis no início, mas eu percebo que tendo conseguido superar eles isso me fez crescer muito e entender, desde pequeno, a importância de tu te dedicar para um objetivo e depois conquistar ele por mérito teu, por esforço. As decisões de mudar sempre foram dos meus pais, eu só seguia, mas eu meio que me apegava ao desafio e tentava dar conta.

Logo na sequência, Felipe destaca a importância que o esporte desempenhou em sua formação, assim menciona:

O esporte traz um pouco desse desafio, de superação, de tu estar evoluindo sempre, buscando tua melhor versão. Também o aspecto coletivo. Quando eu treinava, jogava basquete e competia era muito esse sentimento de time, de tu estar em um dia ruim, mas tu tens que estar contribuindo e apoiando o time além do individual.

Por fim, Felipe destaca seu envolvimento com projetos diferentes ao longo da sua passagem pela universidade, começando pela Associação Atlética. Nesse sentido, relata que seu envolvimento foi amadurecendo e que, a partir disso, percebeu que realmente gostava de ter um objetivo, trabalhar por ele e ver a realização do trabalho posterior. Ainda durante a universidade, Felipe destaca que começou a se interessar mais por tecnologia chegando a trabalhar em uma *startup*, contudo, não gostava tanto do trabalho rotineiro que desempenhava, dessa forma, se direcionando um pouco mais para a realidade de consultoria.

Felipe destaca que não consegue se lembrar de ter algum objetivo profissional específico ao longo de sua trajetória, mas que desde muito novo se recorda de querer construir para si um estilo de vida no qual os recursos financeiros não sejam um limitador para que ele possa fazer o que sentir vontade. Como forma de embasar essa motivação, o entrevistado menciona que sempre teve tudo o que precisava em casa, mas que seus pais sempre se esforçaram para que ele pudesse estudar em bons colégios – o que fez com que ele tivesse contato com pessoas com recursos diferentes dos seus. Nesse sentido, ele entendeu que a qualidade de vida e a possibilidade de ter mais recursos financeiros seriam um objetivo importante em sua trajetória.

Assim, o entrevistado afirma que percebe no trabalho o caminho para o alcance de tal objetivo. Ainda, Felipe destaca que, atualmente, percebe a conexão entre sua trajetória e as competências que precisou desenvolver ao longo da sua vida e o trabalho em consultoria.

Quanto ao seu direcionamento para a consultoria, Felipe relata que não foi um processo no qual ele tinha total clareza de que era esse seu objetivo. No momento em que decidiu participar do seu primeiro processo seletivo para uma empresa desse segmento, sua principal motivação foi o fato de querer um novo desafio e uma oportunidade de maior desenvolvimento, ainda que não tivesse certeza se era essa a área que lhe proporcionaria isso. Ainda assim, Felipe relata que existem alguns elementos em suas experiências anteriores que acabaram o conduzindo para a vivência em consultoria, nesse sentido ele menciona:

Acho que o principal deles está relacionado à gestão. Quando eu estava na atlética, a parte que eu mais gostava era gerir os projetos, me envolver com a tomada de decisão e pensar de que forma conseguiria um melhor resultado. Nos eventos era a mesma coisa. Era todo esse aspecto de gestão, de fazer um orçamento, uma planilha, estimar qual seria o nosso resultado. Então eu sempre tive um brilho no olho por todas essas questões das minhas experiências anteriores e aí acho que esse encaminhamento para a consultoria foi natural – embora no momento da tomada de decisão eu não tivesse certeza de que era consultoria que eu queria, fui tendo mais certeza à medida em que eu fui evoluindo e aprendendo a ser um consultor.

Quando questionado sobre o que é ser consultor diretamente, Felipe menciona:

Ser consultor, para mim, é ter a oportunidade de resolver um problema e, através da resolução desse problema, gerar um impacto positivo no contexto no qual esse problema vai estar inserido e causar bons resultados para as empresas e, de alguma maneira, para mais pessoas na sociedade. O caminho para isso também é muito legal, porque tu acabas tendo contato com pessoas diferentes, de lugares, culturas... Agora estou trabalhando com projetos internacionais, isso é algo engrandecedor. Eu acho que é isso: poder gerar um impacto através do teu trabalho e sempre focado nessa resolução de problemas que vai gerar resultados para os stakeholders e de alguma maneira para a sociedade.

Felipe destaca que, em sua visão, nos últimos tempos as empresas têm tido mais iniciativas para o aumento da diversidade, mas que ainda é um papel ocupado de forma mais conservadora, na qual predominam homens, pessoas brancas e que, de alguma maneira, vêm de classes sociais mais altas. Felipe destaca as iniciativas que as empresas estão tendo, principalmente em seus processos seletivos, para tentar abranger um perfil diferente. Ainda, menciona que a profissão de consultor acaba sendo, segundo ele, “um pouco mais elitizada” do que outras.

Sobre sua perspectiva de futuro, Felipe menciona que no curto e médio prazo a consultoria segue fazendo sentido para o que ele busca, principalmente por conta do aprendizado e desenvolvimento profissional que essa vivência proporciona. Além disso, menciona que no longo prazo, pode ser uma forma de ter acesso a boas oportunidades no mercado de trabalho.

Fechando sua fala sobre esse tema, Felipe menciona: “realmente, não tenho essa clareza. Mas eu sei que, por enquanto, a consultoria faz sentido e o importante é que eu esteja me desenvolvendo nesse processo”.

#### 4.3.8 Gustavo

Nascido em Porto Alegre, Gustavo, 23 anos, realizou seus estudos no colégio Marista Rosário e, posteriormente, ingressou em Engenharia Mecânica pela UFRGS. Filho de pais acadêmicos, durante sua infância imaginou que seguiria a trajetória de sua família e cursaria Biologia. Durante anos, esse foi seu sonho de profissão, imaginando que trabalharia estudando animais em campo. Ele menciona que não consegue lembrar em que momento, exatamente, essa vontade mudou e ele perdeu o interesse em seguir a profissão dos pais. Nesse sentido, relata que sua decisão pelo curso superior foi um pouco impulsiva, pois não tinha clareza do que gostaria de cursar. Levou em consideração seu gosto por matemática para decidir pela Engenharia Mecânica. Gustavo afirma não ter se adaptado ao curso e, logo no segundo semestre, optou pela troca pelo curso de Economia, também na UFRGS. Segundo ele, sentiu falta de prática na Engenharia: “eu ficava aprendendo sobre peças e motores que eu nem sabia quando eu veria na minha frente... Eu queria algo mais prático”.

Durante o curso de Economia, Gustavo teve contato com a Equilíbrio – empresa júnior do curso de Economia da UFRGS. Ele relata que não tinha muita certeza de como seria a sua trajetória e para qual área gostaria de se direcionar, portanto, quando recebeu o convite de um amigo para entrar na empresa, resolveu aceitar. Gustavo ficou mais de 3 anos no Movimento Empresa Júnior, saindo da Equilíbrio e participando da Federação Gaúcha de Empresas Juniores (FEJERS).

Gustavo relata a importância da sua vivência na empresa júnior para seu conhecimento sobre o mercado de consultoria, segundo ele:

Não sei se digo me apaixonando por consultoria porque na época da EJ ainda era uma coisa meio bagunçada... EJ não é uma coisa muito organizada e eu pensava: ‘não, não sei se consigo, não sei se sou bom’, mas acabei me aproximando desse mundo até que entrei na consultoria na qual eu estou hoje.

O entrevistado resume, então, que sua relação com o mundo do trabalho não foi algo determinado e já claro desde sempre, em suas palavras:

Nunca foi uma paixão que eu tive por alguma coisa e que eu busquei fazer aquilo de qualquer maneira e de qualquer jeito. Acho que foi muito mais circunstancial, de ter um colega que fazia parte da empresa júnior. Entrei, gostei, acabei me aproximando desse mundo, entrei na Focus e hoje gosto muito de estar lá. Me vejo fazendo isso, mas também não sei se é a minha única paixão. Não sei se é como um casamento, sabe? De

que eu não queira olhar para o lado e ver se tenho outras opções. Hoje eu estou muito feliz, mas é isso.

Durante sua experiência no MEJ, Gustavo relata que fez apenas mais um processo seletivo e que essa atitude foi apenas por oportunidade que surgiu no momento. Segundo ele, ao sair da empresa júnior, chegou a se questionar sobre o que faria e, em suas palavras, se perguntou: “para onde será que eu vou? Será que tem algum lugar que faça sentido para mim?”.

Quando questionado sobre qual o que é ser um consultor em sua opinião, Gustavo relata que o trabalho de consultoria em si implica em ajudar empresas a se desenvolverem financeiramente e operacionalmente, mas que acredita que há um motivo além de apenas tornar as empresas mais rentáveis, que é impactar a vida das pessoas que se envolvem com esses negócios de alguma forma, ajudar os empreendedores a realizarem seus sonhos, por exemplo. Para ele, cada consultoria pode ter seu direcionamento mais específico, por exemplo, algumas mais voltadas para gestão, para alguma área específica do negócio, para expansão, mas o ponto que conecta é o objetivo de melhorar os negócios com os quais têm contato.

Para Gustavo, o meio da consultoria ainda é bastante seletivo no que diz respeito a diferentes perfis. Segundo ele:

Tu perguntando isso, a primeira relação que vem é de classe social ou renda porque para ser um consultor, eu vejo que precisa ter bastante conhecimento técnico. Para ter conhecimento técnico, precisa ter bastante estudo e para ter bastante estudo (e poder ter bastante estudo) precisa ter uma renda, uma condição familiar favorável para não ter que estar trabalhando desde os 14 anos para ajudar a renda da família, por exemplo.

Além disso, Gustavo menciona que outro ponto que chama bastante sua atenção é o fato de que esse é um campo ainda bastante masculino, apesar de perceber cada vez mais mulheres presentes, ainda é um ponto que chama a atenção. Em sua percepção, o fato de ser um meio ainda bastante branco, é quase uma consequência de outros fatores como a classe social. Nesse sentido, menciona:

Pessoas negras no Brasil tendem a ter renda menor, homens tendem a ser mais valorizados no ramo de consultoria. Então acho que sim, também, mas acho que o principal é a renda e o fato de ter tido a oportunidade de não ter que trabalhar desde pequeno por causa da renda.

Gustavo menciona diretamente que percebe que se beneficia de alguma forma por conta de seu perfil no meio da consultoria que, apesar de já estar melhorando em vários aspectos em sua percepção, ainda é um meio com certos preconceitos.

Ao ser questionado sobre seu objetivo de seguir na carreira de consultoria, Gustavo menciona que é algo que considera pois gosta de desempenhar a função que desempenha atualmente. Menciona, mais uma vez, que não é algo extremamente certo – sente que pode,

eventualmente, mudar de trajetória (embora não se veja indo para uma área muito distante da sua área atual) –, mas é uma profissão que o agrada. Gustavo chega a mencionar que se pergunta se esse trabalho seguirá fazendo tanto sentido quanto faz hoje quando pensar em ter uma família, mas que, atualmente, não refuta a ideia de uma carreira duradoura na área da consultoria.

## 5. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Esta seção teórica foi organizada em dois itens principais que se demonstraram relevantes durante o processo de análise do presente trabalho. O primeiro deles diz respeito às falas dos entrevistados que demonstram sua visão acerca do trabalho em consultoria: um trabalho que, inicialmente, se mostra atrativo para estes jovens, mas que, no longo prazo, deixa de ser tão interessante – principalmente quando os jovens analisados refletem sobre ter uma família e maior equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. O segundo item remete aos dados analisados sobre a geração Y, as trajetórias individuais dos sujeitos entrevistados e a conexão destes aspectos com as teorias de Pierre Bourdieu, principalmente no que diz respeito ao seu conceito de capital cultural.

### 5.1 CONSULTORIA: UM TRABALHO “CAPAZ DE GANHAR CORAÇÕES E MENTES”

O processo de conhecimento acerca da trajetória dos sujeitos analisados torna possível perceber que o trabalho em consultoria é um “trabalho capaz de ganhar corações e mentes dos próprios trabalhadores”, expressão utilizada por Souza (2010) ao descrever a mudança do sistema Fordista para o sistema Taylorista dentro da lógica capitalista. A alta atratividade que a consultoria representa para os jovens analisados é notável. Impulsionados pela oportunidade de aprendizado, desenvolvimento rápido de carreira e flexibilidade oferecida por este trabalho, os jovens se sentem atraídos por um modelo que, em suas visões, apesar de conter altas cargas de trabalho, faz sentido para suas trajetórias de curto e médio prazo.

O aprendizado é um fator muito presente na fala destes sujeitos que, por vezes, decidem seus passos de carreira utilizando este aspecto como catalisador da tomada de decisão, como cita Nicolas quando questionado a respeito de como foi seu ingresso na consultoria:

Meu foco sempre foi (talvez um dia isso possa mudar por necessidade de vida) e acho que vai durar por muito tempo é ‘onde eu vou aprender mais’, onde eu vou conseguir absorver mais. E eu vi na consultoria uma oportunidade de rodar por diversas empresas, diversos segmentos e, além disso, escopos diferentes com certa frequência, certa rotatividade.

Em linha com a fala de Nicolas, cabe destacar, também, a percepção de Giovana, que menciona:

Acabei escolhendo uma delas, que era uma consultoria especializada em franquias, mas acabei escolhendo muito mais por saber que eu aprenderia muito e teria a oportunidade de crescer rápido, e não necessariamente pelo processo de consultoria em si - até porque eu nem sabia muito como ia ser nessa empresa. Mas eu via que quem estava lá estava aprendendo muito e se desenvolvendo.

A fala de Giovana, mencionada acima, abre espaço para a reflexão acerca de outro ponto que está diretamente relacionado com o processo de aprendizado acentuado: estes jovens valorizam a possibilidade de crescimento rápido – querem se desenvolver e, também, crescer de forma proporcional à sua evolução profissional –, como menciona Giovana na passagem: “acabei escolhendo por saber que aprenderia muito e teria a oportunidade de crescer rápido”. Em linha com essa visão, é lícito retomar uma fala de Nicolas, que diz: “Eu vi na consultoria uma oportunidade de rodar por diversas empresas, diversos segmentos (além disso escopos diferentes com certa frequência, certa rotatividade). Também, percebi que tinha uma oportunidade de crescimento rápido ali”.

Por fim, retoma-se a importância do tema flexibilidade para estes jovens consultores. Nesse sentido, retorna-se para as reflexões trazidas por Souza (2010, p. 37) fazendo uso do que este menciona em seu artigo “A Velha E A Nova Classe Trabalhadora”:

O Toyotismo pós-fordista permitia não apenas cortar gastos com controle e vigilância, mas, mais importante ainda, ganhar corações e mentes dos próprios trabalhadores. A adaptação ocidental do toyotismo implicou cortar gastos com controle e vigilância em favor de uma auto-organização “comunicativa” dos trabalhadores através de redes de fluxo interconectados e descentralizados.

O trabalho em consultoria, com sua proposta de flexibilidade e autonomia, exerce influência nestas pessoas e se torna atrativo para o que esta geração busca – retomando o conceito do trabalho que conquista corações e mentes. Dessa forma, a fala de Giovana é elucidante quanto às questões valorizadas pelos jovens consultores no que diz respeito à flexibilidade:

Para minha vida hoje é o que faz sentido, eu amo viajar e isso me faz muita falta, eu aprendo muito viajando, conhecendo outras culturas justamente porque sou muito certinha, eu me estresso, então é um momento em que eu aprendo mais sobre mim. Eu preciso que seja remoto, eu quero, isso já está definido para mim - ou que seja fora e eu conheça outros lugares. Essa flexibilidade é importante: que eu possa organizar meus horários e sair no meio da tarde se eu precisar ou quiser.

Fernanda, quando questionada a respeito de encontrar semelhanças entre sua infância e o trabalho com consultoria remete a um ponto interessante relacionado à flexibilidade e rotina dinâmica:

Acho que tem uma relação com esse ponto que eu comentei de sempre querer fazer algo diferente, de não ter uma rotina tão fechadinha... Eu, quando pequena, não gostava de passar a tarde inteira brincando de uma coisa só, eu sempre tive uma característica

muito dinâmica nesse sentido. Por isso vejo que a falta de uma rotina fixa e a flexibilidade são importantes para mim hoje.

Ainda que caiba a reflexão acerca da real flexibilidade por trás do trabalho em consultoria, bem como, sobre a atratividade que a consultoria tem para os jovens analisados, é interessante pensar sobre a perspectiva de futuro dessas pessoas que, apesar de serem atraídas pela proposta de crescimento rápido, têm críticas sobre a rotina e perspectiva de futuro proporcionadas por essa linha de trabalho. Conforme abordam Lombardia *et al.* (2008), é interessante que se considere a característica volátil que permeia as relações de trabalho dos jovens da geração Y; para os autores, os jovens desta geração não desenvolveram a paciência e laboriosidade – seja pelas mudanças sociais ou pelas mudanças tecnológicas pelas quais o mundo está passando –, tornando-se, assim mais orientados para a ação e para o pensamento de curto prazo.

A busca pelo aprendizado é base para estes jovens. A partir do momento em que percebem que não estão aprendendo tanto gostariam em um determinado ambiente, sentem-se confortáveis para mudar. Diferentemente do que, segundo a literatura, é a postura da geração anterior, a geração X, que valorizava mais fortemente a estabilidade e via a sua construção de carreira focada, muitas vezes, em apenas uma empresa. Os jovens analisados não têm medo de mudar – possivelmente também pelo fato já citado por eles durante as entrevistas de reconhecerem o suporte que têm em casa em caso de necessidade. Em relação ao aprendizado, é lícito retomar a citação de Giovana:

Olhando pra trás eu não diria que sempre fez sentido na minha vida ser consultoria. E não sei se ainda faz. Porque de novo, eu não sei o que eu quero fazer em termos de propósito, tipo passar o resto da minha vida fazendo, mas a consultoria me parece como uma porta para que eu possa fazer coisas diferentes e me testar enquanto vou me descobrindo e entendendo o que eu quero fazer. Então é basicamente isso. Não é algo do tipo “ah, vou ser consultora o resto da minha vida”, não tenho essa pretensão, mas me ajuda a entender tendo em vista as possibilidades de áreas e aprendizados a descobrir o que eu realmente quero.

Para além da importância do conhecimento e desenvolvimento, a visão dos jovens entrevistados se direciona para uma homogeneidade, ainda que haja algumas exceções, em relação ao não seguimento da carreira em consultoria no longo prazo. De modo geral, os entrevistados entendem que a rotina de consultoria pode se tornar inviável no longo prazo por conta de seus objetivos pessoais, por exemplo, a constituição de uma família, como relatam Nicolas, Fernanda e Gustavo, respectivamente:

Continuar no longo prazo na consultoria, na minha opinião, é porque tu és apaixonado por isso e quer viver disso. Eu já sei que no longo prazo não é o que eu quero, principalmente quando eu tiver uma família é algo que eu não me vejo fazendo.

E algo que tu precisas te dedicar muito, te leva à exaustão, se tu não te dedicares 100% tu não entregas tudo o que precisa entregar. De empresa em empresa de consultoria, pelo que eu vejo nos outros lugares, é muito parecido. No momento em que eu tiver uma família, eu quero ter tempo para estar com a minha família e, na consultoria, eu hoje não enxergo isso. Pode ser que isso mude, mas acho difícil.

Ainda nesse sentido, Fernanda menciona:

Eu não me imagino trabalhando com consultoria no longo prazo. Isso até é uma reflexão que eu tenho feito nos últimos tempos... O estilo de vida que eu quero ter não está alinhado com o que a consultoria proporciona [...]. Cara, quando eu tiver meus filhos... Como eu vou ficar me preocupando com o cliente X, Y e Z?

Em linha com as citações de Nicolas e Fernanda, Gustavo cita quando questionado a respeito de sua perspectiva de futuro:

Olha, eu realmente gosto muito de trabalhar com consultoria. Não gosto de estar fechado para oportunidades em outras áreas, mas não é algo que eu procuro ativamente. Mas não sei. Às vezes penso sobre como vai ser no futuro, quando eu estiver em outro momento de vida e talvez não queira dedicar tantas horas para o meu trabalho...

As presentes reflexões colocam um questionamento dos valores relacionados ao trabalho destes jovens e a possibilidade (ou interesse) de seguirem a trajetória de consultoria. Ainda que valorizem a rotina dinâmica, estes reconhecem que a flexibilidade é uma vida de mão dupla: pode ser interessante quando pensam sobre a oportunidade de ter uma rotina dinâmica e organizar seus próprios horários, mas reconhecem que trabalham muitas horas por dia, o que, muitas vezes, prejudica o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e pode ser um fator determinante para o não seguimento nessa área no longo prazo.

## **5.2 “GOSTO NÃO SE DISCUTE”: UMA REFLEXÃO SOBRE O CAPITAL CULTURAL DE JOVENS CONSULTORES**

Um elemento consideravelmente presente nas entrevistas com estes jovens diz respeito às oportunidades às quais estes tiveram acesso durante a sua trajetória, levando, inclusive, a um processo de “naturalização” do desenvolvimento profissional, como remete a citação de Pedro durante a entrevista:

Eu fui indo, fazendo as coisas, de uma forma até um pouco ingênua, sabe? Sempre achei que os caminhos sempre estiveram muito bem pavimentados, muito bem montados e, de certa maneira, se conecta com o papo antes de que nunca faltou algo na minha casa. Então vem da narrativa que a gente constrói para gente mesmo de que está tudo bem e as coisas vão acontecer naturalmente.

Semelhante à frase de Pedro, é interessante observar a passagem abaixo trazida por Fernanda durante sua entrevista, quando questionada sobre seu perfil, trajetória e o trabalho em consultoria:

Eu estava pensando agora que eu acho que, no fim, eu tive posições de liderança na minha infância assim... Fui a primeira lidar de turma no meu colégio, me envolvi com grêmio estudantil, me envolvi com uma comissão de organização de uma gincana super grande em Lajeado que no fim lidava com várias tarefas e eu sempre gostei de organizar. Sempre gostei de direcionar e isso sempre foi muito natural para mim. Então acho que tem um ponto bem grande aí que é perfil de liderança. E aí eu acho que a consultoria, ela te permite desde cedo ter posições de liderança mesmo sem ter uma senioridade muito grande.

Percebe-se que estes jovens visualizam sua relação com o trabalho e seu desenvolvimento profissional como uma trajetória que, mesmo não sendo linear, é uma tendência natural – quase que uma possibilidade genética, herdada e reforçada por meio de suas experiências. A naturalização de processos e estímulos disponíveis para uma pequena parcela da população incentiva a reflexão acerca das teorias de Pierre Bourdieu (1930 – 2002).

Considerado um dos maiores sociólogos franceses das últimas décadas, Pierre Bourdieu possui produção intelectual em diversas áreas – por exemplo, economia, religião, arte, política, entre outras. As ideias de Bourdieu contribuem para a análise dos resultados da presente pesquisa uma vez que, como menciona Setton (2010), para ele:

Os condicionamentos materiais e simbólicos agem sobre nós (sociedade e indivíduos) numa complexa relação de interdependência. Ou seja, a posição social ou o poder que detemos na sociedade não dependem apenas do volume de dinheiro que acumulamos ou de uma situação de prestígio que desfrutamos por possuir escolaridade ou qualquer outra particularidade de destaque, mas está na articulação de sentidos que esses aspectos podem assumir em cada momento histórico.

No que tange à análise da presente pesquisa, cabe trazer à luz o conceito dos diferentes tipos de capitais presentes na obra de Pierre Bourdieu. A saber:

- Capital Econômico: diz respeito aos recursos financeiros e posses de um indivíduo ou grupo de pessoas;

- Capital Social: refere-se às relações detidas por um indivíduo e que, eventualmente, podem ser “capitalizadas”, ou seja, eventualmente podem representar algum tipo de ganho em diferentes aspectos (seja um contato para conseguir um emprego que se objetiva, seja em forma de prestígio que a associação a esta pessoa pode trazer, etc.);

- Capital cultural: conhecimentos formais e informais reconhecidos por títulos ou diplomas. O capital cultural pode, inclusive, representar maior facilidade para absorção de um

conhecimento legitimado pela sociedade – conforme será pontuado posteriormente nesta análise;

- Capital simbólico: seja herdado ou conquistado pelo indivíduo em questão, o capital simbólico pode conferir em tratamento diferenciado e posicionamento de prestígio em uma determinada sociedade, condicionará o estilo de vida e poderá representar oportunidades de ascensão para uma determinada pessoa.

A partir do entendimento sobre os diferentes tipos de capitais abordados na obra de Bourdieu, pode-se traçar um importante paralelo com os resultados das entrevistas realizadas nesta pesquisa: todos os entrevistados mencionam a importância de sua origem familiar e, principalmente, a possibilidade de estudar em escolas consideradas “boas” e com “ensino forte” para o seu posterior direcionamento para o trabalho em consultoria. Em linha com esta reflexão, é lícito trazer uma fala de Fernanda sobre sua percepção acerca de diferentes perfis sociais dentro da consultoria:

Eu acho que tem toda uma questão das próprias condições do quanto tu vais conseguir bancar, sei lá, pra ter uma roupa, coisas que parecem bobas, mas a maneira que tu se porta, se comunica. Tu precisas ter uma trajetória e uma bagagem cultural que é mais seletiva. Até num processo seletivo eu sei que o pessoal pensa: "o quanto essa pessoa vai passar credibilidade?", etc.

Além disso, percebe-se um ponto conector entre os diferentes sujeitos participantes: o gosto e aptidão por disciplinas de exatas como matemática e interesse por resolução de problemas e raciocínio lógico. Nesse sentido, busca-se reforço nas ideias de Bourdieu para afirmar que, ao se falar em trajetórias, gostos podem ser discutidos – contrariando o dito popular que afirma que “gosto não se discute”. Entende-se que tais aptidões podem ter sido desenvolvidos a partir de uma série de oportunidades às quais os jovens entrevistados tiveram acesso ao longo de suas trajetórias – seja por meio de intercâmbios, cursos ou o próprio estudo em escolas com foco em disciplinas tradicionais e legitimadas socialmente. Além disso, o suporte familiar obtido por todos os entrevistados conforme pode-se observar acima pode representar uma considerável fonte de capital cultural (além de econômico). Nesse sentido, a fala de Marina, que menciona: “desde o colégio eu sempre tive muita facilidade com exatas, raciocínio lógico, etc. Hoje eu vejo que isso me ajudou muito a entrar na consultoria e a desempenhar o meu trabalho”.

Ainda nessa linha, em sua obra “Os Herdeiros” (1964), Bourdieu e Passeron trazem uma importante reflexão acerca da influência da origem social sobre o acesso ao Ensino Superior, bem como, sobre os caminhos adotados pelas pessoas uma vez inseridas nesse contexto. Em “Os Herdeiros”, além da herança econômica muitas vezes obtida, considera-se a herança de

capital cultural obtida pelos jovens. Bourdieu e Passeron fazem importante análise acerca das características dos jovens que cursam ensino superior, levando em consideração gênero, classe social e curso escolhido. Além disso, as bases familiares obtidas também possibilitam que os jovens tenham acessos a diferentes experiências uma vez dentro da universidade. Nesse sentido, destaca-se as experiências de intercâmbio e do Movimento Empresa Junior citadas pelos entrevistados. Mezzaroba (2014) em seu artigo sobre a obra de Bourdieu e Passeron menciona:

A operação realizada por Bourdieu e Passeron mostra que o termo “herdeiro” releva muito mais que bens materiais ou o capital econômico gerado por uma família. Traz à tona uma denúncia de uma sucessão do capital cultural vinculado a um capital econômico de famílias mais bem favorecidas economicamente, o que facilita o acesso à escola e, depois, à formação acadêmico/profissional. Aqui, o conceito de capital cultural é acionado pelos autores para mostrar que elementos culturais, como livros, acesso a espetáculos musicais, ao teatro, viagens, às mídias, ao cinema, às exposições de artes etc. constituem uma herança cultural que, depois, na escola, revelam-se como conhecimentos distintos em relação aos saberes escolares, como se estes últimos fossem, para aqueles que provêm de classes mais favorecidas, apenas um saber parcial.

Ainda para Bourdieu, a realidade escolar para aqueles que já possuem certo nível de capital cultural é, como cita Mezzaroba, apenas um saber parcial. Enquanto, para aqueles menos favorecidos nesse sentido, a trajetória escolar representa um processo de aculturação.

Em relação às possibilidades que uma boa combinação de capitais herdados pode trazer para as experiências durante o ensino superior, reforça-se o fato de que todos os entrevistados tiveram acesso a pelo menos uma atividade extracurricular durante o ensino superior, sendo a participação em empresas juniores a atividade mais realizada dentre os sujeitos da pesquisa. Trazido como um momento de grande desenvolvimento pessoal e profissional, todos os entrevistados que participaram do Movimento Empresa Junior mencionam que conheceram a realidade de consultoria a partir dessa vivência, como menciona Gustavo:

Eu entrei na empresa júnior e nem sabia muito bem o que eu ia fazer. Mas acabou que eu tive contato com um mundo totalmente novo, fui exposto a muitas oportunidades de crescimento e foi assim que eu descobri a consultoria. Saí me sentindo muito melhor preparado e com uma série de novas possibilidades que antes eu não tinha pensado.

Para além da análise acima, cabe destacar que, quando perguntados sobre a sua percepção acerca do seu perfil social e o fato de trabalharem com consultoria, todos mencionaram que reconhecem um espaço de privilégio, principalmente por suas estruturas familiares e pelas oportunidades recebidas, o que demonstra um alto nível de percepção acerca do espaço social que ocupam. Estes jovens reconhecem, também, que o trabalho em consultoria requer uma série de competências e conhecimentos que não são amplamente acessados por todas as pessoas, o que demonstra certo nível de consciência do espaço que ocupam na sociedade.

Ainda que se perceba diversos pontos em comum entre os diferentes entrevistados, é importante voltar ao fato observado na literatura acerca de jovens e suas trajetórias, reforçando como mencionam Sposito *et al.* (2018), que a faixa-etária dos 18 anos aos 24 anos é um momento gerador de heterogeneidade de experiências entre os jovens. Nesse sentido, ainda que os entrevistados tenham trajetórias semelhantes, principalmente por conta do conjunto de capitais que possuem, estes entendem, de forma unanime, que estão inseridos em um meio bastante seletivo e pouco acessível para pessoas de origens diferentes. Em linha com a presente análise, a entrevistada Marina cita:

Na consultoria acaba sendo muito privilegiado quem tem uma base boa “quantitativa”, digamos assim. Ter tido uma boa educação... Por exemplo, meus pais têm uma classe social boa e puderam me dar uma boa educação básica. Com essa boa educação, eu consegui entrar na engenharia na UFRGS que me dá uma super base de ensino e quando eu fui entrar na consultoria, nessa de agora principalmente, tu tens que fazer todas as provas que requerem muito raciocínio lógico, muito a base da matemática. Então acho que se eu não tivesse tido essa base, a chance de eu ter passado na consultoria seria muito pequena porque eu teria que estudar muito mais para conseguir passar.

Nesse sentido, a entrevistada Giovana também menciona:

Estudar, para mim, sempre foi muito fácil, porque eu nunca tive outra preocupação na minha vida a não ser a minha própria trajetória, o meu crescimento, o meu desenvolvimento. Então, para mim, é muito claro que para que tu possas ser consultor, tu precisas ter um nível de instrução e de conhecimento que é mais fácil para quem tem mais fácil acesso a essas questões.

Dessa forma, conclui-se a presente seção de análise reforçando que apesar de todo o acesso às mais diversas oportunidades de desenvolvimento, estes jovens consultores também possuem um nível considerável de percepção acerca do meio de consultoria no que tange à oportunidade de acesso para diferentes perfis. Além disso, cabe finalizar este capítulo com uma frase de Nicolas, trazida ao final de sua entrevista e refletindo acerca da importância dos diferentes perfis no trabalho em consultoria:

Queria reforçar um pouco sobre o que eu mencionei antes sobre diversidade. Na consultoria, tu tens que estar te reinventando muito rápido e o tempo todo, então quanto mais diverso for o ambiente, melhor vai ser – não só para aquilo que diz respeito ao social, mas também para os negócios. Eu vejo que tem um potencial imenso nisso e, talvez, a gente só não conheça porque ainda estamos no começo dessa caminhada de pensar sobre diversidade nesse meio.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo final compreender como as individualidades dos jovens consultores interligam entre si e com a sociedade envolvente, por meio da pesquisa em história de vida. Passou-se, também, pelo conhecimento de suas trajetórias individuais, buscou-se entender o contexto geracional no qual estes estão inseridos, bem como, identificar fatores que possam ter os direcionado para a trajetória que, atualmente, percorrem.

Nessa proposta, entende-se que os objetivos intermediários foram atingidos da seguinte maneira:

- Conhecer a história de vida de jovens da geração Y que trabalham, atualmente, no mercado de consultoria empresarial: Por meio de conversas profundas, foi possível conhecer a trajetória dos 8 jovens pesquisados. Nesse sentido, destaca-se o uso da pergunta: “conte-me a sua história de vida”, neste trabalho representada pelo questionamento acerca da trajetória dos jovens entrevistados – levando-se em consideração desde infância até vida adulta;

- Identificar o histórico e as oportunidades de formação acessadas pelos jovens consultores: Por meio do pedido de aprofundamento nas respostas referentes à infância, adolescência e vida adulta, foi possível identificar não somente o histórico e as trajetórias individuais de cada um dos sujeitos, mas, principalmente, as oportunidades às quais estes tiveram acesso. As oportunidades, nesse sentido, diversificam-se. Retomando alguns exemplos: a jovem que teve o incentivo em casa e começou a ler com 4 anos por meio dos ensinamentos de seu pai, os intercâmbios realizados por alguns destes jovens, a possibilidade de dedicar seu tempo livre para o desenvolvimento de algum esporte, o estudo de línguas, a participação em empresas juniores, entre outros. Ainda, volta-se a destacar a priorização realizada por estas famílias para que seus filhos estudassem em escolas renomadas;

- Identificar os fatores ao longo de suas trajetórias que possam os ter direcionado para o trabalho em consultoria empresarial: nesse sentido, a pergunta “Como foi o processo de escolha e encaminhamento para o trabalho de consultor/a?”, desempenhou papel central para que o atingimento deste objetivo fosse possível. Aqui, destaca-se, novamente, o processo de “naturalização” de fatos que são, na verdade, arbitrários. A maioria dos entrevistados relata que seu direcionamento profissional aconteceu de forma natural, mas cabe ressaltar e, mais uma vez, tomar por base o conceito de capital cultural de Bourdieu, que este direcionamento não é algo natural, mas sim fruto de uma série de construções sociais e estímulos recebidos ao longo da trajetória destes sujeitos. Ainda, cabe mencionar a importância que determinadas habilidades

e conhecimentos têm para o trabalho em consultoria, a saber: raciocínio lógico, domínio de mais de um idioma, boa base de matemática e ciências exatas. Tais habilidades não são dadas, elas são construídas ao longo da trajetória destas pessoas, mais uma vez, reforçando a importância dos conhecimentos “herdados”;

- Levantar as características da geração Y em relação ao mercado de trabalho: Por meio da pesquisa em artigos acadêmicos, foi possível identificar padrões contidos na literatura acerca dos jovens da geração Y. Ainda, é lícito ressaltar que esta é uma teoria ainda em desenvolvimento, portanto, opiniões contrárias também são observáveis. Ainda assim, entende-se que a análise geracional foi essencial para o entendimento dos sujeitos pesquisados. Além das características destes jovens, buscou-se compreender o contexto histórico no qual estes estão inseridos e como tal contexto os influencia – e é influenciado por eles;

- Refletir acerca do espaço ocupado pelo trabalho de consultoria na vida dos jovens pesquisados: Por fim, entende-se que tal objetivo intermediário foi atingido por meio da análise das respostas referentes à pergunta “o que é ser consultor/a para você?” e, também, do questionamento acerca das perspectivas de futuro desses jovens. Dessa forma, percebe-se que o trabalho em consultoria, para estes jovens, está relacionado à resolução de problemas empresariais e à elevação do conhecimento interno das empresas por meio do trabalho com as consultorias. Percebe-se que os jovens avaliam suas rotinas como flexíveis, mas carregadas de carga de trabalho relevante em volume de horas e dedicação. Estes jovens entendem que esse modelo é o que faz sentido para eles no momento, mas colocam sob ótica de questionamento a permanência nesse mercado, principalmente por conta da rotina.

A partir do atingimento dos objetivos intermediários, entende-se que este trabalho atingiu seu objetivo final. A pesquisa em história de vida possibilitou a identificação de pontos em comum entre as trajetórias dos diferentes jovens analisados, bem como, a conexão destes sujeitos com a sociedade que os envolve. Dessa forma, destina-se este espaço para o desenvolvimento de algumas últimas considerações acerca das informações obtidas por meio do desenvolvimento deste trabalho.

Motivado pela experiência da própria pesquisadora, acredita-se que o meio da consultoria empresarial ainda está distante de representar um retrato da juventude brasileira, por se tratar de jovens de um grupo social de acesso privilegiado a recursos de vida e formação. Dessa forma, o entendimento acerca dos motivadores dos sujeitos analisados traz à luz uma série de estímulos recebidos ao longo de suas infâncias e adolescências e demonstra que, ainda que de forma sutil, existe um padrão – não apenas de estímulos, mas ainda com as ideias de Bourdieu em pauta, de acesso a um capital cultural mais vasto.

Também, é interessante refletir, mais uma vez, sobre o espaço histórico ocupado por estes jovens que, em termos geracionais, são os “netos do Toyotismo”. Ou seja, além de crescerem em meio a um forte desenvolvimento tecnológico, foram criados por famílias que passavam por uma mudança de paradigma relacionado ao mercado de trabalho. Para além da análise isolada das gerações X e Y, é importante que se tenha em mente que os *millenials* analisados foram criados por pais e mães da geração X, uma geração que quebrava com alguns preceitos Fordistas e se direcionava para um trabalho flexível. Por mais que a análise das famílias dos jovens pesquisados não seja objetivo deste trabalho, deixa-se o estímulo para que essa seja uma pesquisa realizada futuramente, a fim de expandir a compreensão acerca do impacto da relação entre gerações e seus reflexos no mercado de trabalho.

Por fim, espera-se que, com base nos dados observados a partir do conjunto de sujeitos analisados, estimule-se o interesse de pesquisa acerca dessas profissões tão atraentes para a geração Y e, não somente, de forma a entender como tornar, por exemplo, o meio de consultoria empresarial mais acessível e democrático. Como fechamento, reforça-se que a pesquisa em histórias de vida, além de seu aspecto informativo e analítico, suscita a reflexão; faz um convite para que todos nós pensemos sobre nossas próprias trajetórias e como estas são construídas ao longo do tempo.

## 7. REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriana Dias Gomide. NOGUEIRA, Maria Luisa Magalhães. DE BARROS, Vanessa Andrade. Histórias de vida e trabalho cultural: a construção do sujeito e a pertinência da memória. **Cadernos Ceru**, v. 21, n 2, Dez., 2010. p. 139-151. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-45192010000200008>>. Acessos em 09 nov. 2021.

ALSOP, R. **The Trophy Kids Grow Up: How the millennial generation is shaking up the workplace**. EUA: JosseyBass, 2008.

BARROS, Vanessa Andrade de. LOPES, Fernanda Tarabal. **Considerações sobre a pesquisa em história de vida**. In: Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual - Eloisio Moulin de Souza (org.). Vitória : EDUFES, 2014. Pág. 41

BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean-Claude. **Os herdeiros: os estudantes e a cultura**. Tradução de Ione Ribeiro Valle e Nilton Valle. Florianópolis: Editora da UFSC, 2014.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves. LEMOS, Ana Heloisa da Costa. VIANA, Mila Desouzart de Aquino. Novas Gerações no Mercado de Trabalho: Expectativas Renovadas ou Antigos Ideais? **Cadernos EBAP.BR**, Rio de Janeiro, v. 10, n 1, Mar, 2012, p. 162-180.

COLOMBY, Renato Koch. PERES, Amanda Grasiela da Luz. LOPE, Fernanda Tarabal. DA COSTA, Silvia Generali. A pesquisa em história de vida nos estudos organizacionais: um estudo bibliométrico. **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 3, n 8, Dez, 2016. p 852-887. Disponível em: <<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/3817>>. Acessos em 09 nov. 2021.

CONSULTORIA EMPRESARIAL: O QUE É, TIPOS E COMO APLICAR. **Blog FIA**, 2018. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/consultoria-empresarial/>>. Acesso em: 29 de nov. de 2021.

DA SILVA, Rodrigo Cunha. TREVISAN, Leonardo Nelmi. VELOSO, Elza Fátima Rosa. DUTRA, Joel Souza. Âncoras e valores sob diferentes perspectivas da gestão de carreira. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 18, n 59, Jan/Mar, 2016, p. 145-162.

DE BARROS, Myriam Moraes Lins. Trajetórias de jovens adultos: ciclo de vida e mobilidade social. **Horizontes Antropológicos [online]**, Porto Alegre, ano 16, n 34, Jul/Dez, 2010. p. 71-92. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S0104-71832010000200004>>. Acessos em 09 nov. 2021.

DE OLIVEIRA, Lucia Barbosa. HONÓRIO, Shanna Rúbia Faria Silva. Atração e desligamento voluntário de jovens empregados: um estudo de caso no setor jornalístico. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 49, n 4, Out/Nov/Dez, 2014, p. 714-730.

DE SOUZA, Eloisio Moulin. **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional**. 1 Ed. [S.I]: Editora da Universidade Federal do Espírito Santo, 2014. E-book.

FRAGA, Aline Mendonça; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. **Um olhar sobre classe social na discussão sobre carreira, gênero e mobilidade**. In: IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. Porto Alegre, out. 2016.

GODOY, Arilda. A Pesquisa Qualitativa e Sua Utilização em Administração de Empresas. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n 4, Jul./Ago, 1995, p. 65-71

GODOY, Arilda. Introdução à Pesquisa Qualitativa e Suas Possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n 2, Mar./Abr, 1995, p. 57-63

GODOY, Arilda. Pesquisa Qualitativa: Tipos Fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n 3, Mai./Jun, 1995, p. 20-29.

GODOY, Arilda. Reflexão a respeito das contribuições e dos limites da história de vida na pesquisa em administração. **Administração: ensino e pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 19, n 1, Jan/Abr, 2018, p. 161-175.

GOLDENBERG, Mirian. **A Arte de Pesquisar**. 8. Ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

HUNTLEY, R. **The World according to Y: Inside the New Adult Generation**. Sydney: Allen & Unwin, 2006.

NEVES, Lucília de Almeida. Potencialidades da história oral. **Memória e História**, Uberlândia, v. 5, n 6, Jan/Jun, 2003, p. 32.

NOGUEIRA, Maria Luísa Magalhães et al. O método de história de vida: a exigência de um encontro em tempos de aceleração. **Pesqui. prá. psicossociais**, São João del-Rei, v. 12, n. 2, p. 466-485, ago. 2017. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-89082017000200016&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082017000200016&lng=pt&nrm=iso)>. Acessos em 09 nov. 2021.

NOGUEIRA, Claudio M. M.. NOGUEIRA, Maria Alice. Os Herdeiros: fundamentos para uma sociologia do ensino superior. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 36, n 130. Jan/Mar, 2015, p. 47-62.

PINTO, Bruna de Oliveira Santos. CARRETEIRO, Teresa Cristina Othenio Cordeiro. RODRIGUEZ, Luciana da Silva. Trabalhando no “entre”: a história de vida laboral como método de pesquisa em Psicossociologia. **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 2, n 5, Dez. 2015. Disponível em: <<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/3129>>. Acessos em 09 nov. 2021.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. PICCININI, Valmiria Carolina. BITENCOURT, Betina Magalhães. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil?. **Ideias em Debate**, Salvador, v. 19, n 62, p. 551-558, jul./set. 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/osoc/a/XpFk6WRKxs3TPTV4Lk3Pbcd/?lang=pt&format=pdf>>. Acessos em 09 nov. 2021.

RODRIGUES, M. B. Trajetórias de vida e de trabalho flexíveis. Cad. EBAPE.BR, v. 12, nº 4, 2014

SOUZA, Jessé. A velha e a nova classe trabalhadora. In: SOUZA, J. (org.) Os batalhadores brasileiros: nova classe média ou nova classe média trabalhadora? Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010. p. 33-39

SPOSITO, Marília Pontes. SOUZA, Raquel. ARANTES E SILVA, Fernanda. A pesquisa sobre jovens no Brasil: traçando novos desafios a partir de dados quantitativos. **Educação e Pesquisa [online]**, São Paulo, v. 44, dez. 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1678-4634201712170308>>. Acessos em 09 nov. 2021.

OLIVEIRA, Roberto C. O trabalho do antropólogo: olhar, ouvir e escrever. In: **O trabalho do antropólogo**. São Paulo: Editora UNESP, 1998. p. 17-35.

VÍCTORA, Ceres Gomes. KNAUTH, Daniela Riva. HASSEN, Maria de Nazareth Agra. **Pesquisa Qualitativa em Saúde: uma introdução ao tema**. 1. Ed. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2000.

## **8. APÊNDICE A – DADOS DE PERFIL**

- 1) Nome
- 2) Idade
- 3) Cidade de origem
- 4) Gênero com o qual se identifica
- 5) Empresa na qual trabalha
- 6) Cargo que ocupa
- 7) Curso superior em andamento ou concluído
- 8) Universidade que frequenta/frequentou
- 9) Instituição de ensino na qual fez o ensino médio

## 9. APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1) Conte-me um pouco da sua trajetória de vida (incluindo infância e adolescência) destacando sua percepção sobre como que elementos de escolha e formação para o trabalho (estudo, estágios, outros empregos) eram vivenciados por você;
- 2) Você se lembra se tinha vontade de seguir alguma profissão ao longo da sua infância e adolescência?;
- 3) Como foi o processo de escolha e encaminhamento para o trabalho de consultor/a?;
- 4) De alguma maneira seu desejo de infância ou adolescência em relação ao trabalho se relaciona com essa ocupação atual?;
- 5) O que é ser consultor para você?
- 6) Como você analisa a relação entre a ocupação desse posto e o seu perfil social (classe, gênero, cor) e etário?;

A partir dessa análise do seu passado de formação e de trabalho, como você se vê no futuro no que se refere ao mundo do trabalho?

## 10. APÊNDICE C – QUADRO RESUMO DE PERFIS

OS ENTREVISTADOS			
NOME	IDADE	FORMAÇÃO ACADÊMICA	OBSERVAÇÕES
PEDRO	27 ANOS	Farroupilha Eng. Civil - UFRGS	Trabalha em consultoria Não se imagina sendo consultor no longo prazo
GIOVANA	24 ANOS	João XXIII Administração - UFRGS	Não tem clareza se quer seguir em consultoria
FERNANDA	23 ANOS	Evangélico Alberto Torres Graduanda Eng. Produção - UFRGS	Não quer seguir na consultoria no longo prazo
ARTHUR	27 ANOS	Maria Auxiliadora e Unificado Administração - UFRGS	Acredita que a consultoria precisa se reinventar (ele tem seu próprio negócio)
NICOLAS	25 ANOS	Província de São Pedro Eng. Produção - UFRGS	Não se imagina na consultoria no longo prazo
MARINA	23 ANOS	Anchieta Eng. Produção - UFRGS	Cogita a possibilidade de continuar trabalhando com consultoria
FELIPE	25 ANOS	Pastos Dohms Eng. Produção - UFRGS	Não tem clareza se quer seguir em consultoria
GUSTAVO	23 ANOS	Marista Rosário Economia - UFRGS	Não descarta a possibilidade de seguir em consultoria