

Os sentidos do trabalho do consultor autônomo na área de gestão

The meanings of the work of the autonomous consultant in the management area




Los significados del trabajo del consultor autónomo en el área de gestión

Autoria




Islania Andrade de Lira Delfino

 Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)
 islaniaandrade@gmail.com
 <https://orcid.org/0000-0001-5143-8721>




Edson Keyso de Miranda Kubo

 Universidade Municipal de São Caetano do Sul (USCS)
 edson.kubo@online.uscs.edu.br
 <https://orcid.org/0000-0001-9017-2487>

João Batista Pamplona

 Universidade Municipal de São Caetano do Sul (USCS)
 joao.pamplona@online.uscs.edu.br
 <https://orcid.org/0000-0002-6799-2476>

Anielson Anielson Barbosa da Silva

 Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)
 abs@academico.ufpb.br
 <https://orcid.org/0000-0002-6549-9733>

RESUMO

Objetivo: O objetivo desta pesquisa foi compreender os sentidos do trabalho do consultor autônomo que atua na área de gestão. A revisão da literatura abordou o tema dos sentidos do trabalho. **Metodologia/abordagem:** O estudo, de natureza qualitativa, seguiu os fundamentos da fenomenologia transcendental de Edmund Husserl e o método fenomenológico descritivo de Colaizzi (1978). **Originalidade/ relevância:** Os sentidos do trabalho para os consultores que participaram do estudo são autonomia profissional, propósito, contribuição social, satisfação e realização pessoal. **Principais resultados:** Os resultados orientam estratégias de desenvolvimento profissional e gestão de carreiras no campo da consultoria de gestão. **Contribuições teóricas:** Para a coleta dos dados, realizaram-se entrevistas em profundidade remotas com base fenomenológica, de acordo com a proposta de Seidman (2013), com sete consultores. **Contribuições para a gestão:** Uma melhor compreensão sobre os sentidos do trabalho e os fatores que impulsionam a sensação de propósito e realização nesta atividade representa uma das contribuições deste estudo.

Palavras-chave: Sentidos do trabalho. Autoemprego. Fenomenologia.

ABSTRACT

Goal: The objective of this research was to understand the meanings of the work of the autonomous consultant who works in the management area. The literature review addressed the theme of the meanings of work. **Methodology/approach:** The qualitative study followed the foundations of Edmund Husserl's transcendental phenomenology and Colaizzi's (1978) descriptive phenomenological method. **Originality/relevance:** The meanings of work for the consultants who participated in the study are altruism, autonomy, freedom, purpose, satisfaction and professional achievement. The meanings of work for the consultants who participated in the study are professional autonomy, purpose, social contribution, satisfaction, and personal fulfillment. **Main findings:** The results guide professional development and career management strategies in the field of management consulting. **Theoretical contributions:** For data collection, remote in-depth interviews were carried out with a phenomenological basis, according to Seidman's (2013) proposal, with seven consultants. **Management implications:** A better understanding of the meanings of work and the factors that drive the sense of purpose and accomplishment in this activity represents one of the contributions of this study.

Keywords: Work senses. Self-employment. Phenomenology.

RESUMEM

Objetivo: El objetivo de esta investigación fue comprender los significados del trabajo del consultor autónomo que actúa en el área de gestión. La revisión de la literatura abordó el tema de los significados del trabajo. **Metodología/enfoque:** El estudio cualitativo siguió los fundamentos de la fenomenología trascendental de Edmund Husserl y el método fenomenológico descriptivo de Colaizzi (1978). **Originalidad/relevancia:** Los significados del trabajo para los consultores que participaron en el estudio son autonomía profesional, propósito, contribución social, satisfacción y realización personal. **Principales resultados:** Los resultados orientan las estrategias de desarrollo profesional y gestión de carrera en el ámbito de la consultoría de gestión. **Contribuciones teóricas:** Para la recolección de datos se realizaron entrevistas en profundidad a distancia con base fenomenológica, según propuesta de Seidman (2013), con siete consultores. **Contribución a la gestión:** Una mejor comprensión de los significados del trabajo y los factores que impulsan el sentido de propósito y logro en esta actividad representa una de las contribuciones de este estudio.

Palabras clave: Sentidos de trabajo. Autoempleo. Fenomenología.

■ INTRODUÇÃO

Vivenciamos uma era de transformações e oportunidades sem precedentes. O avanço da tecnologia, as novas formas de trabalho e os impactos da pandemia de COVID-19 alteraram a maneira de trabalhar e viver e, com isso, muitas profissões estão se adaptando a um novo cenário. Tornou-se essencial possuir habilidades digitais e estar em constante renovação e atualização. Novas ocupações estão surgindo, outras estão se reinventando, e a busca por qualificação e desenvolvimento profissional tornou-se ainda mais importante, fazendo com que esta mudança de panorama tenha um impacto significativo no trabalho de autônomos (Budtz-Jørgensen et al., 2019; Ribeiro, 2020; Eppler-Hattab, 2022).

Tal cenário afetou algumas áreas e indivíduos de forma mais intensa do que outros (Moreira, 2020; Mattei & Heinen, 2022), principalmente quanto aos aspectos tecnológicos (Tirole, 2017; Gur et al., 2022). Foi necessária a adaptação de muitos destes trabalhadores para continuar exercendo suas atividades.

Essas exigências impostas aos profissionais são resultado da evolução histórica do mundo do trabalho e refletem o cerne de diversos temas abordados na literatura científica, como o sentido do trabalho (Neves et al., 2018). Para o estudo proposto, o tema representa um aspecto da vida em sociedade criado e mantido por meio de interações entre fatores pessoais e sociais. Ele exerce influência sobre as ações individuais e molda a natureza da sociedade em um dado período histórico (Neves et al., 2018; Ferraz & Fernandes, 2019).

Neste contexto social, destaca-se a atuação no trabalho autônomo. Os profissionais autônomos ou por conta própria são aqueles que exercem atividades de forma independente, podendo contar com um ou mais sócios, mas sem manter contratação regular de funcionários (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2018; Skrzek-Lubasińska & Szaban, 2019). Como exemplos desta atuação figuram os consultores autônomos que atuam na área de gestão e que colaboram no desenvolvimento da inovação em um país (Silva et al., 2018; Costa & António, 2019; Crisan & Marincean, 2023). Muitas das interpretações sobre esta ocupação profissional e sobre a imagem do consultor são repletas de críticas e conceitos preconcebidos (Kipping, 2011; Buono, 2023; Valverde & Oliveira, 2023).

O principal problema identificado nesta pesquisa reside na complexidade de compreender os significados atribuídos ao trabalho pelos consultores autônomos na área de gestão, uma vez que sua atuação é marcada por uma diversidade de contextos, desafios e motivações pessoais (Dourado et al., 2009; Eppler-Hattab, 2022). A ausência de uma análise mais abrangente e aprofundada dos elementos subjetivos que permeiam essa prática profissional pode resultar em lacunas significativas no entendimento das percepções e atribuições de sentido que esses profissionais conferem às suas atividades, o que evidencia a relevância de um estudo minucioso (Buono, 2023).

O objetivo desta pesquisa foi descrever os sentidos do trabalho de consultores autônomos que atuam na área de gestão. Neste sentido, proporciona contribuições como: a) revelar os sentidos utilizando a fenomenologia como base epistemológica; b) ampliar o debate sobre o trabalho de consultores autônomos; e c) fomentar estratégias de desenvolvimento profissional e gestão de carreiras.

Esta pesquisa foca em uma categoria profissional que, embora essencial para o desenvolvimento organizacional, é frequentemente ignorada na literatura acadêmica (Kipping, 2011; Buono, 2023; Valverde & Oliveira, 2023). Num contexto de rápidas transformações, impulsionadas pela pandemia e pelos avanços tecnológicos, é essencial explorar como esses profissionais, que atuam de forma independente, constroem significados e atribuem valor ao seu trabalho. Esta investigação não só preenche lacunas no campo acadêmico sobre a temática, como oferece subsídios práticos para o desenvolvimento de carreiras autônomas e para a gestão eficiente de consultorias.

Sem limitar-se à esfera acadêmica, a percepção de sentido pode influenciar o desenvolvimento profissional, a satisfação no trabalho e, por conseguinte, a eficácia na prestação de serviços de consultoria, gerando consequências diretas para a prática organizacional. Ao direcionar a investigação para trabalhadores autônomos, esta pesquisa busca compreender as motivações e expectativas desses consultores, além das implicações desse papel na construção de carreiras significativas e bem-sucedidas.

Além desta introdução, aborda-se de forma inicial a literatura sobre o tema do sentido do trabalho. A utilização do método fenomenológico permite uma introdução à literatura sem a necessidade de abordar o estado da arte em um aprofundamento teórico prévio. Diferente das abordagens tradicionais, a fenomenologia centraliza a suspensão de julgamentos e a apreensão do fenômeno em sua forma mais pura, justificando, assim, a limitação ou ausência de uma revisão de literatura extensa, como apontam diversos autores. Essa estratégia é essencial para evitar a contaminação da pesquisa por concepções prévias, garantindo uma análise imparcial. Conforme Husserl (2020), a verdade filosófica deve focar nas experiências de consciência e em suas essências, livres de teorias, pressuposições e influências do mundo empírico, assegurando a integridade e a validade da investigação.

Em seguida à introdução, caracteriza-se o percurso metodológico da pesquisa. Finalmente, são apresentados os resultados e as discussões, bem como as conclusões do estudo.

■ OS SENTIDOS DO TRABALHO DO CONSULTOR

A década de 1970 marca o limiar de um crescimento significativo nas pesquisas sobre o sentido do trabalho. Trata-se de um campo de estudos vasto, com desafios associados à sua investigação que têm resultado em perspectivas diversas e despertado interesse entre acadêmicos (Antunes, 2015; Neves et al., 2018). A diversidade de contribuições impacta sua definição, ainda não consensual (Antal et al., 2018; Ferraz & Fernandes, 2019), podendo-se considerar o sentido do trabalho como parte da realidade social construída e reproduzida, que não só interage com diversas variáveis pessoais e sociais,

mas também influencia as ações individuais e a natureza da sociedade em determinado momento histórico (Neves et al., 2018).

Investigações relacionadas ao sentido do trabalho também seguem direcionamentos diversos. Algumas consideram que a busca do sentido ocorre por meio do acesso a recursos, das condições de trabalho e de aspectos econômicos favoráveis (Scott, 2022), enquanto outras consideram as associações positivas entre autoestima, autoeficácia percebida, significado do trabalho e motivações (Degand et al., 2021) ou, ainda, a autoestima profissional, a percepção do apoio social e o senso de trabalho significativo (Gur et al., 2022).

Rohm e Lopes (2015) tecem críticas aos novos direcionamentos e exigências do mundo do trabalho impostos aos indivíduos na pós-modernidade, que induzem a criação de novos sentidos como ideais, ligados à substituição da identidade de profissão (coletiva) por uma identidade voltada apenas à realização de si mesmo, ancorada na flexibilidade e na polivalência para conseguir atuar de acordo com a imprevisibilidade do mercado. É crucial considerar o sujeito a partir de uma perspectiva dialética que englobe tanto a subjetividade como todo o seu contexto social, uma vez que essa influência externa desempenha papel significativo em seus processos subjetivos mais profundos (Pereira et al., 2022; Martho & Messias, 2023).

No contexto do trabalho, situa-se o modelo de trabalho autônomo. A atuação no mercado de trabalho como autônomo tem se tornado uma opção cada vez mais atrativa para muitos profissionais em busca de independência, flexibilidade e liberdade na condução de suas carreiras (Antunes, 2015; Martho & Messias, 2023). Com o avanço da tecnologia (Tirole, 2017), a expansão do trabalho flexível e a busca por autonomia, muitos profissionais optam por se tornar consultores independentes, oferecendo seus serviços de forma autônoma e assumindo o papel de empreendedores de si mesmos (Crisan & Marincean, 2023).

A consultoria de gestão tem desempenhado um papel fundamental nas últimas décadas, oferecendo suporte a empresas no Brasil e no mundo, com o objetivo de mitigar os impactos negativos resultantes da globalização econômica (Alcântara & Pereira, 2017; Crisan & Marincean, 2023). A profissão de consultor tem sido destacada em pesquisas com diferentes direcionamentos. Por exemplo, Silva et al. (2018) enfatizam o consultor como um facilitador no desenvolvimento da inovação, enquanto Costa e António (2019) destacam sua atuação como intermediário no processo de construção do conhecimento e Valverde e Oliveira (2023) ressaltam a atuação dos consultores como transmissores estratégicos das ideias e conhecimentos de gestão.

O papel do consultor ganha destaque como uma das possibilidades de atuação no modelo de trabalho autônomo. Ser consultor autônomo implica não apenas dominar conhecimentos e habilidades específicas, mas também compreender os sentidos subjacentes a essa escolha e as transformações que ela implica na vida pessoal e profissional do indivíduo (Buono, 2023; Crisan & Marincean, 2023). Envolve também o domínio de competências técnicas e a habilidade de estabelecer conexões interpessoais sólidas, construindo relacionamentos duradouros com os clientes (Buono, 2023). Esses sentidos podem variar desde a busca por realização pessoal e profissional até a vontade de compartilhar conhecimento e auxiliar outras empresas ou profissionais em seus desafios. Exploraram-se os diferentes sentidos do ser consultor autônomo, abordando aspectos como a independência, a responsabilidade e a satisfação pessoal inerentes a essa forma de trabalho.

■ PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A abordagem qualitativa é uma forma legítima de investigar os elementos das ciências sociais porque auxilia na construção do conhecimento sobre a realidade pela interação entre os indivíduos e o mundo ao seu redor (Patias & Hohendorff, 2019). Neste caso, investigam-se os sentidos do trabalho de consultores autônomos na área de gestão.

O paradigma adotado na pesquisa foi o fenomenológico, como instância filosófica que direciona sua metodologia. O método fenomenológico foi escolhido pois descreve os significados de experiências individuais vividas e relacionadas a um fenômeno, com foco na descrição do que existe em comum entre os participantes, buscando a essência do que nelas é invariante (Morrow et al., 2015; Abalos et al., 2016; Bello, 2019; Bicudo, 2020; Husserl, 2020; Atmawijaya, 2023). A pesquisa foi embasada na fenomenologia transcendental de Edmund Husserl e no método fenomenológico descritivo de Colaizzi (1978).

A escolha da fenomenologia transcendental para o estudo com consultores autônomos se justifica pela sua capacidade de capturar a profundidade e a complexidade das experiências individuais, promovendo uma abordagem empática e centrada no participante (Husserl, 2020; Atmawijaya, 2023; Cunha et al., 2024; Nxumalo et al., 2023). Isso permite explorar de forma mais autêntica os significados que esses profissionais atribuem ao seu trabalho, ampliando a compreensão de suas vivências em um contexto de transformações.

A adoção do método descritivo de Colaizzi (1978) fundamenta-se na sua capacidade de interpretar profundamente as experiências vividas pelos participantes, permitindo a extração de frases significativas ligadas ao fenômeno em estudo. Essas assertivas são transformadas em sentidos, que atribuem significado às percepções dos sujeitos. A organização desses sentidos em temas estruturados possibilita uma descrição consistente e detalhada do fenômeno investigado.

Os sujeitos da pesquisa foram sete consultores de gestão autônomos que atuam em diferentes regiões do Brasil e possuem seu próprio negócio, sendo classificados como trabalhadores autônomos (OIT, 2018). A seleção de participantes em um estudo fenomenológico não exige a mesma preocupação com representatividade e proporcionalidade de outros paradigmas de pesquisa. O foco está em pesquisar múltiplos indivíduos que tenham vivenciado a experiência investigada e possuam a capacidade de articulá-la e descrevê-la. Além disso, é importante que esses participantes não tenham características muito discrepantes entre si, para facilitar a identificação de vivências, de temas comuns e da essência geral da experiência para todos.

A escolha de sete consultores de gestão autônomos é justificada pela diversidade de suas experiências e contextos regionais, permitindo uma compreensão mais rica e abrangente do fenômeno em estudo. Essa variedade, combinada com a homogeneidade nas características essenciais dos participantes, facilita a identificação de vivências e temas comuns, contribuindo para a elaboração de uma análise fenomenológica robusta.

O consultor 1 começou sua trajetória de carreira aos 11 anos vendendo salgados, pão caseiro, refresco e outros produtos para ajudar sua mãe. Quando estava na faculdade de Administração, elaborava trabalhos para os colegas e cobrava por isso. Depois de formar-se, trabalhou durante

cinco anos na fábrica da Ambev e depois em uma das suas revendas. Foi proprietário da escola de ginástica para o cérebro SUPERA.

O consultor 2 começou sua trajetória de carreira aos 8 anos quando começou a vender doces na calçada de casa para conseguir comprar coisas para si mesmo. Aos 12 anos, já estudava programação em curso pago pelo pai, que dizia que ele tinha que estudar para não precisar trabalhar em atividades braçais. Aos 13 anos, trabalhou como *office boy* para uma empresa da sua cidade. Aos 17, constituiu sua primeira empresa legalizada com Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ). Fez especialização em Administração de Empresas.

O consultor 3 começou sua trajetória de carreira ainda criança vendendo frutas. Passou no vestibular para Engenharia Mecânica na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Quando se formou, abriu uma empresa de construção civil, uma construtora, em sociedade com seu irmão. Depois, pensando na instabilidade do ramo de construção, abriu lojas de produtos de R\$1,99 em Caicó-RN e outras cidades, mas foi à falência devido a uma mudança no período do governo Fernando Henrique Cardoso que dobrou o valor do dólar.

O consultor 4 começou sua trajetória de carreira após a graduação em Geologia. Foi trabalhar nas empresas do pai e do padrinho, que eram sócios, a convite de um deles. Fez pós-graduação em Gestão Empresarial. Saiu da empresa familiar por não compactuar com o estilo de gestão de um dos gerentes e foi trabalhar em outra empresa do pai, assumindo a direção e gestão da empresa no período em que seu pai teve problema cardíaco.

O consultor 5 começou sua trajetória de carreira após formar-se em Engenharia Agrônoma aos 21 anos. Abriu o próprio escritório de assessoria técnica de projetos agropecuários para prestar serviços terceirizados a um familiar. Seis anos depois, possuía quatro filiais da empresa e começou a contratar colegas recém-formados para trabalhar nela. Fez pós-graduação em Finanças, em Marketing e Vendas, e em Gestão de Pessoas. Fez mestrado em Planejamento Estratégico voltado ao Agronegócio.

O consultor 6 começou sua trajetória de carreira aos 7 anos de idade, quando vigiava o carro de um turista que o estacionava no sítio do seu pai para pescar, em troca de um pequeno pagamento. Com essa mesma idade, ficou órfão de pai. Aos nove anos, trabalhava em duas alfaiatarias para ajudar a mãe com as despesas da família. Kursou Filosofia na Universidade de São Paulo (USP) e Pedagogia no Colégio São Vicente, no Rio de Janeiro. Comprou duas livrarias universitárias e abriu uma outra dentro do Colégio São Vicente. Teve, ao todo, sete unidades, tendo em algumas delas também a parte de papelaria.

O consultor 7 começou sua trajetória de carreira quando selecionado para a Academia da Força Aérea no Rio Grande do Sul. Passou seis meses, não se adaptou ao sistema rígido e burocrático das Forças Armadas e saiu. Prestou vestibular para Engenharia de Minas e depois transferiu para o curso de Engenharia Elétrica, no qual se formou. Durante a especialização, começou a desenvolver um plano de negócios baseado na consultoria que planejava abrir com um amigo. Inicialmente, abriram juntos uma filial em Porto Alegre, que não chegou a atuar. Teve um projeto ligado ao Ensino a Distância (EAD) junto com um professor da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).

No contexto deste estudo, os critérios de seleção incluíram ser consultor de gestão autônomo e prestar serviços eventuais de consultoria ao Se-

brae e outras entidades, sem vínculo empregatício formal ou informal. Outro critério em busca de semelhança nas suas vivências foi que os participantes atuassem como facilitadores do Seminário Empretec, um treinamento com chancela da Organização das Nações Unidas (ONU) realizado pelo Sebrae, para despertar características empreendedoras.

O acesso ao campo pôde ser facilitado por pessoas do círculo de conhecimento dos pesquisadores que faziam parte do sistema, da categoria ou do grupo das pessoas as quais se pretendia investigar.

A coleta dos dados ocorreu por meio de entrevistas em profundidade, baseadas na proposta metodológica de Seidman (2013). Tratou-se de uma sequência de três entrevistas com cada participante, abordando, em cada uma delas, os seguintes temas, respectivamente: a história de vida e o contexto da experiência; os detalhes da experiência de ser consultor; e a reflexão sobre o significado das experiências.

As entrevistas foram conduzidas de forma remota, por videoconferência, utilizando a plataforma do Google Meet. A coleta de dados por meio de entrevistas em ambiente virtual representa uma abordagem inovadora para pesquisas fenomenológicas (Morrow et al., 2015).

A duração das entrevistas variou entre os participantes. As primeiras entrevistas duraram de 40 a 75 minutos, enquanto as segundas e terceiras duraram em média 45 minutos cada, com a mais curta durando 30 minutos, e a mais longa, 55 minutos. Seidman (2013) recomenda que elas durem de 30 a 90 minutos para evitar que o participante se canse.

As entrevistas foram transcritas literalmente, seguindo uma sequência (primeira, segunda e terceira). Quando não foi possível concluir a transcrição de duas ou mais entrevistas antes das próximas, a gravação completa foi ao menos revisada pelos pesquisadores. Este procedimento é recomendado por Seidman (2013) para identificar a necessidade de aprofundar algum assunto ou de solicitar mais detalhes de algo que não ficou claro na entrevista posterior.

Para organizar as informações coletadas e subsidiar a análise dos dados, utilizou-se o *software* ATLAS.ti® versão 9.1.7.0, projetado para auxiliar pesquisas qualitativas. O *software* atua como uma ferramenta de organização e sistematização das análises realizadas pelo pesquisador (Klüber, 2014; Souza Neto et al., 2019).

A descrição na análise dos dados foi contemplada por assertivas representativas dos significados por meio das falas, acompanhadas pela seguinte codificação: referente ao consultor (C1, C2, C3, C4, C5, C6 ou C7); à respectiva entrevista (E1 para a primeira entrevista, E2 para a segunda, e E3 para a terceira); e à letra D seguida do número da respectiva declaração significativa, como no exemplo a seguir: (C5E2_D23). Cabe aos pesquisadores a habilidade de identificar o essencial nos dados e atribuir significado a eles.

A análise e compreensão dos dados foram definidas com base nas escolhas filosóficas da investigação, influenciando a busca de significados para construir os resultados e a escrita do texto. Este estudo seguiu a definição de temas *a posteriori*, emergindo dos dados coletados em campo, por meio do processo de reflexão e das reduções fenomenológicas dos dados a partir da aplicação do método de Colaizzi (1978).

Na pesquisa fenomenológica, o pesquisador deve abordar as entrevistas sem concepções prévias sobre o fenômeno estudado, evitando roteiros estruturados para permitir a exploração livre das experiências dos

participantes (Seidman, 2013). Assim, nesta pesquisa, perguntou-se aos entrevistados sobre a sua história de carreira, o seu trabalho atual como consultor e o sentido da experiência na consultoria. Surgiram, assim, os conjuntos de temas apresentados nos resultados deste estudo.

A análise fenomenológica dos dados foi realizada com base nas ideias originais de Husserl, que argumentava que, para caracterizar um estudo fenomenológico e identificar sua essência, são necessárias duas reduções fundamentais: a fenomenológica ou transcendental (epoché), na qual o pesquisador deve suspender, sem negar ou questionar, todo julgamento sobre o conhecimento já existente acerca do fenômeno; e a redução eidética, que busca descrever sua estrutura essencial, focando na compreensão de seu verdadeiro significado, intuindo o que é constante e eliminando tudo o que está além disso ou é contingente sobre ele (Christensen et al., 2017; Bello, 2019; Husserl, 2020).

O processo de análise seguiu a orientação do método descritivo de Colaizzi (1978), que envolve sete etapas: i) familiarização, com a leitura e releitura rigorosa dos protocolos; ii) identificação das declarações significativas; iii) formulação de unidades de significados; iv) agrupamentos destes significados em temas; v) descrição abrangente e minuciosa do fenômeno; vi) elaboração da estrutura fundamental da essência do fenômeno; e vii) verificação desta estrutura fundamental com o retorno aos participantes.

Esta última etapa proposta por Colaizzi envolve a validação feita pelos participantes da pesquisa, permitindo que revisem e comentem sobre as conclusões obtidas na pesquisa para verificar se estão de acordo com suas experiências e perspectivas e, assim, assegurar um maior rigor ao estudo.

As escolhas metodológicas e os procedimentos adotados durante todo o processo investigativo que sustentaram esta pesquisa foram aqui descritos. Os resultados do estudo são apresentados a seguir.

■ ANÁLISE DOS SENTIDOS DESVELADOS

Os sentidos do trabalho de consultor para os participantes deste estudo são aspectos ligados à defesa dos valores que prezam, bem como aos seus propósitos, satisfações e realizações profissionais. Eles estão relacionados à subjetividade que permeia o trabalho de consultoria. Esses significados foram captados nas falas, refletindo um direcionamento alinhado às características e especificidades da atuação destes profissionais. Autonomia profissional, propósito, contribuição social, satisfação e realização pessoal foram identificados como a essência da experiência que faz sentido para estes consultores. Eles estão representados na Figura 1.

Figura 1

Sentidos do Trabalho do Consultor



Os participantes da pesquisa refletem, ao olhar para si mesmos, sobre os seus compromissos, valores e propósitos de trabalho e de vida.

Contribuição social

A preocupação com o outro como fonte de algumas inquietações e como base das suas ações é um significado que caracteriza o ser consultor para os entrevistados. Eles relatam atitudes concretas e intenções futuras relacionadas a comportamentos abnegados e filantrópicos para com o próximo e a sociedade.

Seja como um valor pessoal, seja como uma forma de tentar retribuir à sociedade os benefícios sociais que receberam, tais como a educação gratuita, os consultores mencionam atitudes altruístas que ajudam a consultoria a fazer sentido em suas vidas. Uma destas tentativas de demonstrar atitudes altruístas é quando eles mencionam que já realizaram ou pretendem realizar **consultorias gratuitas como forma de contribuir com organizações e pessoas**. Dessa forma, mencionam trabalhos que foram ou que poderiam ser realizados voluntariamente por eles para pessoas e organizações.

O sentido de ser altruísta na prática da consultoria é revelado em falas como “Eu sou uma pessoa que vive fazendo caridade em relação à consultoria, para pessoas que estão muito enroladas, endividadas” (C2E3_D9) ou, ainda, quando os entrevistados expressam que se enxergam realizando um trabalho voluntário, “de fazer mentorias, trabalhos focados, de cunho comportamental em termos de atitudes empreendedoras para ajudar as empresas a buscarem os melhores caminhos, no sentido de ajudar as pessoas” (C5E3_D28). Um dos consultores entrevistados afirma:

Eu já prestei consultoria para um asilo por sete meses, gratuitamente. Eles deram uma arrancada. Então, no caso de uma ONG, eu posso até fazer gratuitamente [...]. Eu fiz muitas consultorias gratuitas, às vezes ainda faço

mentorias gratuitas, para dar justamente esse suporte, esse apoio às pessoas para alcançarem melhores resultados. (C6E3_D5)

Três consultores mencionaram a realização ou a possibilidade de realização de trabalhos de forma abnegada, isto é, gratuita. Na fala de C2, esta atitude, quando ocorreu, possuiu caráter intencional. C5 relatou a intenção futura de, quando parar de trabalhar, fazer consultorias e mentorias gratuitas para pessoas e organizações, e até de criar uma ONG para que este trabalho possa ser realizado por meio dela. C6 afirma que já prestou consultorias e mentorias gratuitas algumas vezes para ajudar pessoas. A percepção do apoio social pela capacidade de reconhecer as necessidades dos outros, de oferecer suporte emocional e/ou instrumental e de estar disponível para ajudar aqueles que estão ao seu redor está relacionada à percepção de apoio social do consultor (Gur et al., 2022).

A contribuição social não foi mencionada como um valor pessoal para todos, mas como algo que lhes faz ou fará bem quando não precisarem ou não puderem mais trabalhar em troca de uma remuneração. Em algumas entrevistas, este senso de contribuição social aflora, quando demonstram o sentimento de **solidariedade e de contribuição para uma sociedade melhor**.

Colaborar para uma sociedade de pessoas e organizações melhores faz parte do sentido da consultoria em suas vidas. Isso se reflete nas expressões “estamos aqui para contribuir e fazer um mundo melhor para as pessoas” (C1E1_D1), “ajudar as pessoas [...] para que tenhamos um ambiente de negócios e uma sociedade melhor” (C2E2_D12) ou, ainda, “como retribuição, sendo menos egoísta e retribuindo o que recebeu de alguma maneira para a sociedade” (C3E3_D3).

A qualidade de ser solidário é algo que alguns percebem em si mesmos, como uma obrigação moral de ajudar os outros. A contribuição social, como um valor identificado nas entrevistas, envolve um ato de grandeza que contribui para dar sentido à profissão e ao trabalho.

Propósito

O conceito de propósito no contexto do trabalho refere-se à ideia de que os indivíduos buscam significado e valor em seu trabalho. Este propósito vai além da realização das atividades que o compõem, pois envolve uma conexão mais profunda com os objetivos e valores pessoais e organizacionais. Neste estudo, a possibilidade de usar o conhecimento e a experiência adquiridos com os anos de trabalho para auxiliar pessoas em suas vidas e em seus empreendimentos é um dos propósitos dos consultores. Os significados que compõem este tema são a possibilidade de ajudar pessoas e organizações a resolverem problemas; a possibilidade de ajudá-las a alcançarem bons resultados; e a difusão do conhecimento.

As pessoas procuram o consultor, na grande maioria dos casos, quando estão com problemas a serem resolvidos. Em alguns relatos, os entrevistados mencionaram o fato de que se deparam às vezes com situações muito críticas e quase insolúveis nas organizações que atendem, tanto referentes a situações financeiras quanto a questões de gestão. Neste sentido, eles relatam como algo que dá sentido ao seu compromisso profissional a **possibilidade de ajudar pessoas a resolver problemas**. Eles se referem ao efeito que sua atuação pode proporcionar para pessoas e organizações que se encontram em dificuldades.

Os sentidos do trabalho do consultor autônomo na área de gestão

Não é simplesmente ser um consultor pela honra, pela profissão ou pelo dinheiro. É pelo propósito mesmo de ajudar pessoas, contribuir para tirar pessoas de situações muito complexas, de ajudá-las a realizar sonhos. Está muito ligado a isso. (C2E3_D7)

Eu gosto porque eu vejo que eu ajudei o cara. Algumas vezes é isso mesmo que acontece. O cara está lá no processo dele, no “mundinho” dele e você diz alguma coisa, faz um confronto ou até sem querer manda o recado para a turma e aquele lá pega. Saber que aquela ajuda foi valiosa para aquela pessoa é muito legal. (C4E3_D18)

E eu vejo que as pessoas necessitam de ajuda, e às vezes é de uma conversa, da pessoa dizer assim para ela: “Cara, procura ajuda. Eu tenho aqui um profissional para te indicar. Está aqui o contato. E peça ajuda porque você está precisando resolver esse problema.” (C5E3_D32)

Os entrevistados revelam que um dos seus propósitos é ajudar pessoas a resolverem problemas. Ressaltam que esta ajuda pode ser indireta, na forma de um simples direcionamento ou da indicação de um profissional mais alinhado ao problema. Sua atuação envolve facilitar e apoiar o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades por parte dos indivíduos ou organizações que buscam sua orientação. Como intermediário, o consultor utiliza sua expertise, experiência e conhecimento para fornecer *insights*, perspectivas e orientações relevantes, e atua como um facilitador na identificação e compreensão dos desafios, problemas ou oportunidades enfrentadas pelos clientes (Costa & Antonio, 2019; Valverde & Oliveira, 2023).

Em outras falas, eles enfatizam a possibilidade de ajudar pessoas e organizações a atingirem bons resultados, o que gera um sentimento de orgulho, ao “contribuir para que eles gerem alguns hábitos positivos e que eles não dependam nem de mim nem ninguém mais para serem protagonistas da sua própria vida e dos seus resultados (C3E2_D17) e ao “ajudá-los a sair do lugar onde eles estão e ir para níveis muito mais adiantados como profissionais. E não só como profissional, porque o pessoal passa por isso no início, mas especialmente como pessoa” (C4E1_D44) ou, ainda, ao “ajudar os clientes a ganharem dinheiro” (C5E3_D2).

Encontram também sentido quando sua participação contribui para que as pessoas e/ou as organizações alcancem melhores resultados. Eles se referem ao sentido de contribuir de forma positiva para a melhoria na vida das pessoas como um compromisso profissional. Eles afirmam também que, enquanto profissionais, o **seu propósito está ligado à difusão do conhecimento**, como revelam as falas a seguir.

[...] Fazer o bem, deixar minha marca. Quando eu não estiver mais aqui alguém vai lembrar de mim: “Ah, um dia conversei com fulano de tal, C1. Ou li algo sobre o que ele escreveu e isso foi de grande valia”, [...] é isso. (C1E3_D5)

[...] eu decidi que eu quero ter uma mochila bem levinha. E para mim isso significa não estar com essa carga de conhecimento acumulado [...]. Eu não consigo guardar aquilo que aprendo. E é interessante que quanto mais eu repasso e reciclo isso, mais coisas novas vêm, e me vejo assim no futuro, sendo multiplicador de conhecimento. (C7E3_D17)

Para eles, é importante fazer a diferença por meio da difusão do conhecimento. Isso inclui transmitir para as pessoas aquilo que aprenderam com a teoria ou com a prática, deixar as suas marcas, os seus legados, e serem lembrados não pelos títulos que conquistaram, mas pelo que conseguiram

contribuir para o desenvolvimento de outros. A contribuição percebida por eles no auxílio às pessoas para resolverem seus problemas e alcançarem melhores resultados, somada à possibilidade de poderem compartilhar com outros o conhecimento adquirido, constituem alguns dos fatores que conferem sentido ao trabalho do ser consultor.

Por serem profícuos conhecedores de gestão, os consultores têm o propósito de transmitir e interpretar este conhecimento para os que dele precisam, influenciando e agindo na transmissão de ideias, por meio da linguagem, levando em conta suas habilidades retóricas e discursivas (Valverde & Oliveira, 2023), ligadas à legitimidade da sua carreira profissional.

Autonomia profissional

A autonomia é outro significado que se destaca quanto aos sentidos do ser consultor. Refere-se à necessidade de ter direcionamento próprio e liberdade relacionados à carreira e ao sentimento de independência profissional e financeira.

Os significados que emergiram e compõem este tema envolvem a busca de independência financeira; a valorização da flexibilidade do trabalho; e a autonomia somada ao estabelecimento de parcerias. Eles refletem o sentido percebido no trabalho realizado, que está ligado à liberdade, à flexibilidade, à autonomia, ao dinamismo na execução das suas atividades e aos resultados gerados para as suas vidas pessoais.

Os participantes deixam clara a necessidade de liberdade financeira em relatos das experiências anteriores à consultoria, ocorridas durante a juventude e durante os seus períodos de formação universitária, quando procuravam fontes de renda alternativas em **busca de independência financeira**.

Essa busca era centrada na aquisição de recursos financeiros, por meio das seguintes ações: cobrança para realizar trabalhos de pessoas que não tinham tempo ou eram preguiçosas (C1E1_D17), empréstimo de dinheiro a juros, realização de churrasco para angariar fundos (C6E1_D7) ou, ainda, qualificação profissional, como revela a fala a seguir.

[...] com 11 anos de idade, meu pai me pagou um curso de datilografia e falou que era o único curso que ele ia poder pagar na vida para mim. Então isso foi me dando um direcionamento, que eu teria que buscar essa autonomia, se eu quisesse de fato avançar na minha vida [...]. Com meus trabalhos paguei um curso de digitação, depois um curso de programação. Com 12 anos, eu já estudava programação. (C2E1_D20)

Com a necessidade de autonomia na carreira, a consultoria sempre era vista como uma oportunidade de negócio e valorizada essencialmente pela liberdade que o trabalho autônomo lhes proporcionaria. O consultor percebe o emprego como algo que retira ou, pelo menos, limita sua liberdade e independência. O pilar da autonomia é tão ressaltado pelos participantes que C2 não reconhece a consultoria como uma modalidade de autoemprego, pela simples conotação da palavra “emprego” que a compõe, o que se percebe nesta fala: “Ainda que a consultoria seja uma excelente oportunidade de autoemprego, eu não vejo o emprego como uma oportunidade, seja ele como consultoria ou não” (C2E1_D26).

A necessidade de autonomia ressalta a valorização da atividade de consultoria como uma ocupação profissional e uma fonte de renda, o que

lhes proporciona a não dependência de empregos. Coelho-Lima e Bendassolli (2018) alertam para o fato de que a ideologia que promove o trabalho autônomo ou por conta própria é sustentada por três pilares principais: os significados atribuídos ao trabalho, como a busca por dinheiro e sobrevivência; a supervalorização do trabalho por conta própria, motivada pela percepção de liberdade na organização do trabalho e pela possibilidade de obter uma renda maior em comparação ao trabalho formal; e a desvalorização do trabalho formal.

Esse significado fica evidente quando os consultores relatam que “eu não queria ser empregado de ninguém. Eu não queria trabalhar [como empregado], e até hoje eu não tenho carteira de trabalho” (C5E1_D2). Isto reflete a busca por uma atividade que possibilitasse maior independência, como revela a seguinte fala:

[...] Iniciei minha carreira de consultor no meu próprio negócio, muito por esse valor que eu considero muito forte: a não dependência de alguém dizendo o que tenho que fazer, dizendo aquilo que eu sou bom, onde devo investir... Eu valorizo muito essa questão da liberdade. (C7E1_D24)

Eles também não queriam depender do mercado e das suas instabilidades inerentes. C5 já possuiu uma empresa de consultoria com quatro filiais. Como engenheiro agrônomo, atuava com consultorias técnicas na área e recrutava os colegas que se formavam para trabalhar com ele nas empresas. Mas uma mudança no setor de atuação da sua consultoria técnica, à época, desencadeada por uma decisão política nacional, praticamente acabou com o seu mercado e com o seu negócio.

Em 92, Fernando Collor de Melo assume a presidência da República e causa uma lambança desgraçada no setor. E na época se dizia assim: “ah, produtor rural não precisa de financiamento”. Foi muito difícil na época, mas me deu um despertar. Eu pensei: “estou na dependência dos outros. Isso também não me serve”. (C5E1_D4)

Foi aí que ele percebeu que, além de não querer ser empregado, também precisava atuar de uma forma que não ficasse tão dependente das mudanças políticas e econômicas do mercado. Assim, o tema da autonomia profissional é um sentido fortemente destacado pelos consultores quando justificam a sua escolha pela consultoria.

A possibilidade de agir ou decidir sobre diferentes aspectos relacionados ao trabalho (como quantidade, intensidade, horário e lugar) também foi mencionada nas entrevistas como algo que satisfaz e dá sentido à atividade de consultoria. A liberdade constitui uma característica inerente a atividades profissionais como a consultoria, em que o profissional atua de forma autônoma e independente quanto ao fechamento de contratos e à realização de trabalhos. Os consultores também não estão submetidos a metas e horários estipulados por empresas ou pessoas, devido à sua condição de trabalhadores autoempregados.

Nas entrevistas, foram mencionados significados mais ligados à flexibilidade de horários, de locais e de formas de trabalho. Além disso, os consultores relataram a liberdade financeira conquistada ao longo do tempo, decorrente do aproveitamento das oportunidades de negócios identificadas a partir de trabalhos de consultoria realizados. Mencionaram, ainda, a op-

ção de atuar na consultoria por mais tempo, sem maior preocupação com as limitações decorrentes da idade, diante da possibilidade, ampliada no contexto atual tecnológico, de realizar o trabalho a distância.

No novo cenário do trabalho, algumas pessoas precisaram aprender novas habilidades tecnológicas para se adaptar a modelos de negócios on-line ou migrar para setores em alta demanda. No entanto, muitos enfrentaram dificuldades de acesso à tecnologia e à infraestrutura adequadas para o trabalho remoto, incluindo a falta de dispositivos, de conexões de Internet estáveis e de espaços adequados em casa, o que tornou a transição mais desafiadora para alguns (Tirole, 2017).

O dinamismo do trabalho do consultor também é destacado pelo fato de atuarem junto a pessoas, empresas, lugares e desafios diferentes, apesar de muitas vezes se depararem com os mesmos problemas de gestão. A possibilidade de atuar em cidades e organizações distintas e de conhecer diferentes pessoas está alinhada ao significado da **valorização da flexibilidade do trabalho**. Esta diversidade de ambientes e de situações é valorizada pelos consultores entrevistados.

A minha filha quando era mais novinha disse: “Pai, você não enjoa de fazer esse trabalho?” Eu disse: “Filha, como eu vou enjoar se são pessoas completamente diferentes? Hoje eu estou em uma empresa, amanhã estou em outra... fazendo talvez o mesmo trabalho.” (C5E2_D23)

A característica da consultoria é que a gente acaba enfrentando cada dia um desafio diferente, cada dia um local diferente. (C7E1_D11)

O caráter dinâmico da consultoria é evidenciado. O contato com diferentes pessoas cada vez que realizam um trabalho, além da diversidade de empresas atendidas nas consultorias e/ou mentorias, possibilita oportunidades de interação social e uma ampliação da visão de mundo. Dentro desse ambiente, ocorre uma troca interpessoal entre os indivíduos, permitindo o desenvolvimento pessoal e o aprimoramento de sua subjetividade (Pereira et al., 2022).

A valorização da flexibilidade na profissão também é revelada nas expressões “não ter horário fixo” (C3E1_D35), “curtir um pouquinho mais a vida” (C5E3_D13) e “liberdade de horário” (C7E1_D55). Os consultores entrevistados valorizam a possibilidade de definir horários e espaços, bem como de trabalhar nos seus próprios ritmos, quando percebem um desequilíbrio entre a sua ocupação laboral e os demais contextos de vida, como a família. O fato de não terem superiores hierárquicos ou de não estarem vinculados a organizações, com exigências de horários e de produtividade, constitui um valor pessoal que confere sentido ao trabalho que realizam.

Alguns deles destacam ainda a necessidade de **autonomia somada ao estabelecimento de parcerias**, referindo-se à descentralização de todo o processo. Quando o trabalho está concentrado totalmente no consultor, os riscos financeiros para este profissional aumentam. C2 ressalta a necessidade de ter pessoas treinadas e conduzidas por ele para realizarem partes do processo. C7 também destaca o trabalho em parceria com outros profissionais, mas preservando sua autonomia profissional.

Assim, o dinamismo, a flexibilidade e a autonomia inerentes à profissão atuam como estímulos para os participantes desta pesquisa (Crisan & Marincean, 2023; Martho & Messias, 2023). A autonomia aqui ressaltada nos

relatos pode ser identificada como um valor relevante na atuação como consultor e constitui um dos sentidos desta profissão.

Satisfação e realização pessoal

A satisfação pelo trabalho e o sentimento de realização são refletidos nas falas dos participantes do estudo. Gostar da atividade de consultoria e se sentir estimulado a realizá-la, além de percebê-la como algo que transcende o significado de um feito laboral, faz com que este trabalho preencha o sentido de propósito na vida de alguns deles. Os entrevistados refletem, neste tema, sobre realizações profissionais percebidas por eles e pelos outros, bem como sobre a satisfação diante do próprio trabalho. Os significados que emergiram foram: o reconhecimento e a valorização do trabalho de consultor; consultoria como um trabalho gratificante e significativo; consultoria vista como fonte de realizações pessoais e financeiras; projetos futuros de carreira; e realização pessoal com o trabalho de consultor.

A admiração e a valorização do consultor em decorrência da sua atividade laboral é algo relevante para os participantes desta pesquisa. Eles relatam a importância das avaliações positivas provenientes dos resultados dos trabalhos realizados junto a organizações e a pessoas. Assim, **o reconhecimento e a valorização do seu trabalho geram satisfação, felicidade e gratidão.**

Eu fico feliz, satisfeito quando alguém que eu admiro me dá algum sinal de que valoriza o meu trabalho ou tem alguma admiração por mim também. Isso me marca, me chama a atenção com a relação com as pessoas, os empresários. (C4E2_D15)

Eu tenho exemplos muito legais de empreendedores que me mandam mensagens de agradecimento, pelo que puderam aprender, direcionar, ou redirecionar seus negócios, por conta da minha intervenção, dessa minha experiência. (C6E1_D24)

A confiança, os elogios e as avaliações positivas dos clientes em relação ao seu trabalho são fatores que fazem com que os consultores percebam o valor e o reconhecimento a eles dispensados. Para eles, é altamente benéfico atuar em conformidade com as expectativas, mantendo uma rede coesa de relacionamentos capaz de validar suas atividades, pois sua reputação pessoal é essencial para o sucesso das suas ações profissionais (Valverde & Oliveira, 2023). Eles utilizam estratégias e táticas que vão além dos resultados operacionais dos projetos de consultoria, visando promover sua imagem e garantir estabilidade e continuidade no mercado (Kipping, 2011). Além disso, visualizam a **consultoria como um trabalho gratificante e significativo**, assim como demonstram satisfação com a carreira que escolheram. Esse significado fica evidente a partir do emprego das palavras 'gostoso', 'prazeroso' e 'gosto' quanto ao trabalho realizado.

Para mim é muito gostoso. É gratificante. É prazeroso. Era tudo que eu sempre quis. Chegar num lugar, ver que a pessoa está perdida, não tem um norte e dar uma solução para aquilo e a pessoa falar assim: "Cara, muito obrigado. O que você fez aqui salvou a empresa. Você mudou o rumo." [...] Se eu me tornasse funcionário de novo, mesmo com alto salário, eu talvez seria uma pessoa frustrada e não feliz e contente com o que eu já realizei. Isso é o meu sentimento. (C1E2_D20)

Os sentidos do trabalho do consultor autônomo na área de gestão

É algo muito prazeroso, que eu gosto de fazer. Muito cansativo, mas muito prazeroso porque eu consigo enxergar claramente a minha contribuição para aquelas pessoas. (C2E3_D1)

Para mim é o que eu mais gosto de fazer. Tem várias coisas que eu desenvolvo, atividades, mas aquilo que mais me dá satisfação pessoal é eu ir para dentro da empresa. (C5E2_D20)

Ao refletir sobre o sentimento de satisfação e de realização vivenciado quando consegue ajudar pessoas a reestruturarem seus negócios e/ou suas vidas e, ao declarar que hoje está no trabalho que sempre desejou estar, C1 relembra o período em que foi funcionário. Na visão dele, mesmo que voltasse a esta condição, usufruindo de um alto salário e da ausência de preocupações financeiras, ele não seria tão realizado quanto é hoje como consultor. C4 também ressalta o sentimento de satisfação por poder contribuir com outras pessoas. O desenvolvimento da identidade ocorre de forma individual, mas influenciado por elementos coletivos. Por isso, opiniões alheias, somadas às autopercepções e escolhas pessoais, desempenham papel fundamental para o indivíduo, e a identidade pode ser compreendida como o resultado destas interações sociais em constante progresso, destacando-se a esfera profissional como um componente significativo (Pereira et al., 2022).

Os entrevistados afirmam que a consultoria é uma atividade de que gostam e que lhes dá prazer em realizar. É algo que lhes estimula e motiva, apesar de ser às vezes cansativo. O trabalho tem sido um tema relevante de pesquisa, por ser considerado um dos valores essenciais do ser humano e por desempenhar um papel importante na busca pela autorrealização, na expressão da subjetividade e no desenvolvimento da identidade (Neves et al., 2018; Pereira et al., 2022). A realização profissional, para alguns deles, já abrange o aspecto financeiro, enquanto outros anseiam ainda chegar a este patamar de satisfação. Neste aspecto, a **consultoria é vista como fonte de realizações pessoais e financeiras**. Este significado está presente na seguinte fala:

Eu hoje faço consultoria para ganhar dinheiro. Agora, como eu sou inteiro no que eu faço, termino me envolvendo tanto que dinheiro passa a não ter significado nenhum. [...] Confesso a você, se a remuneração do Treinamento X fosse baixa, eu não teria entrado. Mas, ao entrar, é da minha natureza ser inteiro com as coisas, querer dar certo. E o sucesso deles é o meu sucesso. (C3E3_D2)

Evidencia-se nas falas que os entrevistados visualizam a atividade como uma fonte de realizações pessoais e financeiras. Para C5, as suas necessidades financeiras já estão satisfeitas e, devido ao aporte na sua renda proporcionado pelos lucros decorrentes de investimentos feitos em outras empresas, ele alcançou a desejada estabilidade financeira. C3 demonstra o desejo de continuar na consultoria, mas ainda anseia desfrutar de maior tranquilidade em termos financeiros. Considerando que todos os participantes desta pesquisa já tiveram ou têm atualmente outros negócios ou empreendimentos, isso pode indicar que os rendimentos obtidos somente pela atuação com a consultoria nem sempre atendem completamente suas necessidades financeiras.

Quanto aos seus **projetos futuros de carreira**, os entrevistados refletem sobre pretensões que envolvem o médio e o longo prazo. Alguns pensam em criar novos negócios, outros em diminuir o ritmo de trabalho, outros desejam focar em atividades mais ligadas à consultoria, seja de forma mais ampliada, seja com caráter mais filantrópico.

Eu me vejo futuramente com outros dois negócios. Um mais de varejo on-line [...]. E na linha profissional estou desenvolvendo os comportamentos empreendedores com embasamento bíblico. [...] Quero escrever um livro baseado nisso e um curso com foco em comportamentos empreendedores com base cristã, bíblica. (C1E3_D9)

Eu já tenho migrado para fazer esse trabalho de consultor de uma forma diferente. De ser menos individualista e trabalhar mais com massas. Talvez migrando mais para influenciador do que consultor. Mais um disseminador de conteúdo, vivências, experiências, do que de fato um consultor que está ali lado a lado com o cliente. (C2E3_D8)

As projeções apresentadas pelos consultores possuem direcionamentos diversos, mas todas mencionam de alguma forma o desejo de continuidade na consultoria. Por fim, um significado identificado nos relatos foi a **realização pessoal com o trabalho de consultor**. Eles refletem suas motivações para terem iniciado e continuarem fazendo o que fazem.

Eu entendo que foi a realização de um sonho. Eu tinha muita vontade de executar isso e hoje executo. Me faz ao mesmo tempo ter o meu ganho e a possibilidade de ajudar pessoas e organizações. É muito legal ver empresas crescendo e empregando mais gente. Me sinto feliz e realizado em executar isso porque era uma coisa que eu queria. Tem muita gente que está feliz com o que faz, mas talvez nem sonhou com aquilo. Eu sonhei com isso e hoje eu faço isso. (C1E3_D2)

Eu estou muito dedicado a esse projeto atualmente, ou seja, pela primeira vez na vida, praticamente hoje eu sou um consultor em tempo integral. Não tenho nem vergonha mais de dizer que sou. Eu acho que estou incorporando esse negócio de ser consultor. (C3E2_D10)

Ao refletirem sobre os seus sonhos, projetos e motivações atuais e futuros, os entrevistados identificam a atividade profissional da consultoria como um propósito de vida, como algo que foi muito almejado em alguns momentos da carreira e que lhes proporciona realização em termos pessoais e profissionais.

A pesquisa de Dourado et al. (2009) identificou duas visões contrastantes em relação ao significado atribuído ao trabalho, alternando entre ser percebido como algo difícil e desagradável e, em outros momentos, como essencial para a realização pessoal. Antunes (2015) explora a relação entre o trabalho e o propósito de vida, destacando que, embora o trabalho possa contribuir para a realização pessoal, uma vida significativa não se limita a ele. Ele enfatiza a importância de reconhecer o papel do trabalho na construção de um propósito sem supervalorizá-lo a ponto de tornar-se o único aspecto relevante, evitando, assim, uma visão reducionista do sentido da vida.

Os sentidos e os significados formulados do ser consultor revelados pelos participantes a partir da análise fenomenológica são apresentados no Figura 2.

Os sentidos do trabalho do consultor autônomo na área de gestão

Figura 2

Sentidos e Significados Formulados do Ser Consultor

SIGNIFICADOS FORMULADOS	
SENTIDOS DO SER CONSULTOR	Contribuição social <ul style="list-style-type: none"> ■ Solidariedade e contribuição para uma sociedade melhor ■ Consultorias gratuitas como forma de contribuir com organizações e pessoas
	Propósito <ul style="list-style-type: none"> ■ Possibilidade de ajudar pessoas e organizações a atingir bons resultados ■ Possibilidade de ajudar pessoas a resolver problemas ■ Difusão do conhecimento
	Autonomia profissional <ul style="list-style-type: none"> ■ Busca de independência financeira ■ Valorização da flexibilidade no trabalho ■ Autonomia somada ao estabelecimento de parcerias
	Satisfação e realização pessoal <ul style="list-style-type: none"> ■ Reconhecimento e valorização do seu trabalho são importantes para o consultor ■ Consultoria como um trabalho gratificante e significativo ■ Consultoria vista como fonte de realizações pessoais e financeiras ■ Projetos futuros de carreira ■ Realização pessoal com o trabalho de consultor

O trabalho autônomo vai além das fronteiras do emprego tradicional, sendo uma expressão do propósito e uma fonte de renda para os profissionais independentes. Essa forma de trabalho permite definir metas e buscar projetos mais alinhados com habilidades e valores pessoais. A autonomia proporciona conexão com a própria identidade, trazendo realização pessoal e profissional. A construção de relacionamentos diretos com os clientes e a flexibilidade de horários e locais de trabalho são aspectos que conferem sentido ao trabalho autônomo, permitindo equilibrar vida profissional e pessoal de forma gratificante.

■ CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a finalidade desta pesquisa, que foi compreender os sentidos do trabalho de consultores autônomos que atuam na área de gestão, ressalte-se que o trabalho desempenha um papel fundamental na vida de um profissional autônomo, transcendendo as fronteiras convencionais do emprego tradicional. Para esses indivíduos, a profissão não é apenas uma fonte de renda, mas também uma expressão do seu propósito. Ser autônomo nesta pesquisa significa ter o poder de moldar seu próprio caminho, de definir seus objetivos e de buscar projetos alinhados com suas habilidades e valores.

Os sentidos revelados no trabalho autônomo por estes consultores foram contribuição social, propósito, autonomia profissional, satisfação e realização pessoal. A autonomia proporcionada pelo trabalho independente permite que eles se sintam mais conectados com sua própria identidade, trazendo um senso de realização pessoal e profissional. Além disso, a possibilidade de construir relacionamentos diretos com os clientes e a flexibilidade para definir horários e locais de trabalho são aspectos que agregam sentido adicional ao trabalho autônomo. No cerne dessa abordagem está a oportunidade obter satisfação e realização pessoal, além de criar um equi-

líbrio entre a vida e o trabalho, tornando este uma extensão gratificante e alinhada com as aspirações e necessidades do indivíduo.

Este estudo contribui socialmente para uma compreensão mais aprofundada do sentido do trabalho de autônomos, mais especificamente consultores que atuam na área de gestão, ajudando a elucidar os fatores que contribuem para a sensação de propósito e de realização neste tipo de atividade. Isso pode incluir a elucidação de como eles próprios veem sua contribuição para a sociedade, como encontram satisfação na autonomia e flexibilidade do trabalho e como se identificam com sua profissão.

A fenomenologia, adotada como base epistemológica, suscitou reflexões relevantes para o desvelar da essência dos sentidos do trabalho que emergiram no estudo. Ao elucidar estes sentidos, esta pesquisa também apresenta sua contribuição teórica no sentido de ampliar o debate e a compreensão deste fenômeno.

Também apresenta aspectos emocionais, motivacionais e de realização pessoal, proporcionando *insights* valiosos sobre o que impulsiona esses profissionais, como a busca pela autorrealização, por desafios intelectuais, por liberdade profissional e pela geração de impacto e de influência em suas áreas de atuação. Compreender esses fatores contribui também para orientar políticas e práticas que promovam o bem-estar e a satisfação desses profissionais.

As principais limitações da pesquisa incluem a restrição ao grupo específico de consultores autônomos na área de gestão; a abordagem fenomenológica que, embora rica em profundidade, pode não capturar a totalidade das experiências de trabalho autônomo, por não considerar aspectos externos como os efeitos da tecnologia e da pandemia; além da falta de análise comparativa com consultores de diferentes setores, o que pode resultar em uma visão restrita dos sentidos do trabalho autônomo, dificultando a identificação de padrões mais amplos ou distinções significativas.

Diante de um cenário pós-pandemia, onde os participantes desta pesquisa se deparam com a necessidade de inserção e de aproveitamento dos meios digitais para divulgar e realizar seu trabalho, pesquisas futuras poderiam investigar o impacto da tecnologia no trabalho de consultores autônomos. Os resultados aqui apresentados também podem ser comparados com experiências de consultores em outras áreas para identificar padrões ou distinções únicas.



REFERÊNCIAS

- Abalos, E., Rivera, R., Locsin, R., & Schoenhofer, S. (2016). Husserlian phenomenology and Colaizzi's method of data analysis. *International Journal for Human Caring*, 20, 19-23. <https://doi.org/10.20467/1091-5710.20.1.19>
- Alcântara, S. R. A. S. & Pereira, W. C. R. (2017). Consultoria empresarial: Uma opção de carreira para o secretário executivo? *Revista de Gestão e Secretariado*, 8(3), 139-156. <https://doi.org/10.7769/gesec.v8i3.635>
- Antal, A. B., Debucquet, G., & Frémeaux, S. (2018). Meaningful work and artistic interventions in organizations: Conceptual development and empirical exploration. *Journal of Business Research*, 85, 375-385. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.10.015>
- Antunes, R. (2015). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. (2 ed.). Boitempo.
- Atmawijaya, T. D. (2023). Unveiling the tapestry of human experience and diversity: A journey through the eight domains of phenomenology and research methods. *The Qualitative Report*, 28(9), 2582-2588. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2023.6626>
- Bello, A. A. (2019). *O sentido das coisas: Por um realismo fenomenológico*. Paulus.
- Bicudo, M. A. V. (2020). Pesquisa fenomenológica em educação: Possibilidades e desafios. *Revista Paradigma*. 41, 30-56. <https://doi.org/10.37618/PARADIGMA.1011-2251.2020.p30-56.id928>
- Budtz-Jørgensen, J., Johnsen, C. G., & Sørensen, B. M. (2019). Against boundarylessness: The liminal career of the flexible employee. *Organization*, 26(6), 917-935. <https://doi.org/10.1177/1350508418821005>
- Buono, A. F. (2023). A humble giant: reframing the management consulting challenge. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 59(2), 197-201. <https://doi.org/10.1177/00218863231162403>
- Christensen, M., Welch, A., & Barr, J. (2017). Husserlian descriptive phenomenology: a review of intentionality, reduction and the natural attitude. *Journal of Nursing Education and Practice*, 7(8), 113-118. <https://doi.org/10.5430/jnep.v7n8p113>
- Coelho-Lima, F., & Bendassolli, P. F. (2018). A ideologia e o significado do trabalho para trabalhadores por conta própria. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 23(3), 259-270. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20180025>

- Colaizzi, P. F. (1978). Psychological research as the phenomenologist views it. In R.S. Valle, & M. King (Eds.), *Existential phenomenological alternatives for Psychology*. Oxford University Press.
- Costa, R. L., & António, N. J. S. (2019). O papel dos consultores como intermediários no processo de construção do conhecimento. *Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa*, Rio de Janeiro, 17(2), 4-23. <https://doi.org/10.12660/rglpl.v17n2.2018.78222>
- Crisan, E. L. & Marincean, A. (2023). The digital transformation of management consulting companies: A review. *Information Systems and e-Business Management*, 21, 415–436. [10.1007/s10257-023-00624-4](https://doi.org/10.1007/s10257-023-00624-4)
- Cunha, L. D. M, Pestana-Santos, M., Lomba, L., & Santos, M.R. (2024). A certainty for you does not mean that it is a certainty for science: A phenomenological analysis of experiences of uncertainty in clinical reasoning of nurses in the postanesthesia care unit. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*, 39(3), 409-416. <https://doi.org/10.1016/j.jopan.2023.08.024>
- Degand, A., Desrumaux, P., & Dose, E. (2021). De l'estime de soi et du sentiment d'auto-efficacité à la motivation au travail. *Psychologie du Travail et des Organizations*, 27(3) 203-215. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2021.07.004>
- Dourado, D. P., Holanda, L. A., Silva, M. M. M., & Bispo, D. A. (2009). Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(2), 349-367. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512009000200011>
- Eppler-Hattab, R. (2022). From lifelong learning to later life self-employment. *Journal of Enterprising Communities*, 16(6). <https://doi.org/10.1108/JEC-01-2021-0014>
- Ferraz, D. L., & Fernandes, P. C. (2019). Desvendando os sentidos do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 22(2), 165-184. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p165-184>
- Gur, A., Shenaar-Golan, V., & Cohen, A. (2022). Stress, sense of meaningful work, and well-Being among social workers during Covid-19. *European Journal of Social Work*, 25(5), 840-854. <https://doi.org/10.1080/13691457.2022.2067136>
- Husserl, E. (2020). *A ideia da fenomenologia: Cinco lições*. Vozes.
- Klüber, T. E. (2014). Atlas.ti como instrumento de análise em pesquisa qualitativa de abordagem fenomenológica. *ETD Educação Temática Digital*, 16(1), 05-23. <https://doi.org/10.20396/etd.v16i1.1326>
- Kipping, M. (2011). Hollow from the start? Image professionalism in management consulting. *Current Sociology*, 59(4), 530-550. <https://doi.org/10.1177/0011392111402727>
- Martho, R. G., & Messias, J. C. C. (2023). Sentidos do trabalho para brasileiros de meia-idade: Um estudo fenomenológico. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 23(1), 138-157. <https://doi.org/10.12957/epp.2023.75305>

- Mattei, L., & Heinen, V. L. (2022). Balanço dos impactos da crise da COVID-19 sobre o mercado de trabalho brasileiro em 2020. *Revista Katálysis*, 25, 43-61. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82492>
- Moreira, A. (2020) Heterogeneidade do impacto econômico da pandemia. *IPEA Carta de Conjuntura*, (47). <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/05/heterogeneidade-do-impacto-economico-da-pandemia/>
- Morrow, R., Rodriguez, A., & King, N. (2015). Colaizzi's descriptive phenomenological method. *The Psychologist*, 28(8), 643-644. <https://doi.org/10.1016/j.jcin.2015.03.004>
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr., M. S., Silva, F. A., & Andrade, R. O. B. (2018). Sentido e significado do trabalho: Uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scielo. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 318-330. <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>
- Nxumalo, C. T., Tokwe, L., Ngcobo, S. J., Gam, N. P., Mchunu, G. G., & Makhado, L. (2023). Exploring the perceptions and lived experiences of family members living with people diagnosed with COVID-19 in South Africa: a descriptive phenomenological study. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 18(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/17482631.2023.2247622>
- Organização Internacional do Trabalho. (2018). *Futuro do trabalho no Brasil: Perspectivas e diálogos tripartites*. <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/futuro-do-trabalho-no-brasil-perspectivas-e-dialogos-tripartites>
- Patias, N. D., & Hohendorff, J. V. (2019). Critérios de qualidade para artigos de pesquisa qualitativa. *Psicologia em Estudo*, 24. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.43536>
- Pereira, J. R., Paiva, K. C. M. D., & Irigaray, H. A. R. (2022). “Trabalho sujo”, significado, sentido e identidade: Proposição de análise integrada e perspectivas de pesquisas. *Cadernos EBAPE. BR*, 19, 829-841. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210167>
- Ribeiro, M. A. (2020). Trabalho e orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: reflexões para o futuro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 1-5. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n101>
- Rohm, R. H. D., & Lopes, N. F. (2015). O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(2), 332-345. <https://doi.org/10.1590/1679-395117179>
- Scott, K. (2022). Making sense of work: Finding meaning in work narratives. *Journal of Management & Organization*, 28(5), 1057-1077. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.43>
- Seidman, I. (2013). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in Education and the Social Sciences* (4 ed). Teachers College Press.

- Silva, F. F., Ribeiro, A. R. B., & Silva, W. F. (2018). Consultoria organizacional como um instrumento de inovação em arranjos produtivos locais. *Revista Organizações em Contexto*, 14(27), 29-52.
- Skrzek-Lubasińska, M., & Szaban, J. M. (2019). Nomenclature and harmonised criteria for the self-employment categorisation. *European Management Journal*, 37(3), 376-386. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.11.001>
- Souza Neto, R. A. S., Dias, G. F., Silva, R. R., & Ramos, A. S. M. (2019). Efeitos dos softwares de análise de dados qualitativos na qualidade de pesquisas. *Revista de Administração Contemporânea*. 23(3), 373-394. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2019170357>
- Tirole, J. (2017). *La economía del bien común*. Taurus.
- Valverde, J. M., & Oliveira, S. A. (2023). Traduzindo ideias de gestão: consultores como artífices da linguagem. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(2), e2022-0167. <https://doi.org/10.1590/1679-395120220167>



NOTAS

Licença de Uso

Os autores cedem à **Revista de Ciências da Administração** os direitos exclusivos de primeira publicação, com o trabalho simultaneamente licenciado sob a **Licença Creative Commons Attribution (CC BY) 4.0 International**. Esta licença permite que terceiros remixem, adaptem e criem a partir do trabalho publicado, atribuindo o devido crédito de autoria e publicação inicial neste periódico. Os autores têm autorização para assumir contratos adicionais separadamente, para distribuição não exclusiva da versão do trabalho publicada neste periódico (ex.: publicar em repositório institucional, em site pessoal, publicar uma tradução, ou como capítulo de livro), com reconhecimento de autoria e publicação inicial neste periódico.

Editora

Universidade Federal de Santa Catarina. Departamento de Ciências da Administração. Publicação no **Portal de Periódicos UFSC**. As ideias expressadas neste artigo são de responsabilidade de seus autores, não representando, necessariamente, a opinião dos editores ou da universidade.

Editores

- Rosalia Aldraci Barbosa Lavarda
- Leandro Dorneles dos Santos

Histórico

Recebido em:	06-12-2023
Aprovado em:	16-10-2024
Publicado em:	18-11-2024