



Juventudes, trabalho e interseccionalidade: estudo com jovens aprendizes brasileiros

Youth, work and intersectionality: a study of young Brazilian apprentices

Juventudes, Trabajo e interseccionalidad: Estudio con jóvenes aprendices

 [10.5020/2318-0722.2024.30.e14670](https://doi.org/10.5020/2318-0722.2024.30.e14670)

Jane Kelly Dantas Barbosa  

Doutora e mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais, na linha de Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional. Bacharela em Administração pela Universidade Federal de Ouro Preto. Professora substituta na Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI), na área de Gestão de Pessoas. Atuou como professora na Universidade Federal de Ouro Preto, na área de Teoria das Organizações..

Kely César Martins de Paiva  

Doutora, Mestre e Bacharel em Administração (UFMG, 2007, 1999, 1992). Professora Associada II e Pesquisadora, Departamento de Ciências Administrativas (CAD), Centro de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (CEPEAD), Faculdade de Ciências Econômicas (FACE), Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Coordenadora do Núcleo de Estudos sobre Comportamento, Pessoas e Organizações (NECOP, UFMG, desde 2014). Bolsista Produtividade 2 e parecerista ad hoc do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) (2019-2022; 2022-2025).

Ana Flávia Rezende  

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (2022), na linha de pesquisa Estudos Organizacionais, Trabalho e Pessoas (EOTP). Mestre em Administração pela Universidade Federal de Lavras (2017), na linha de pesquisa Organizações, Gestão e Sociedade. Administradora de empresas graduada pela Universidade Federal de Ouro Preto (2014). Atua principalmente em pesquisas relacionadas à estudos organizacionais, diversidade e inclusão e relações étnico raciais.

Resumo

Considerando que, no Brasil, o trabalho e as trajetórias profissionais têm cor, gênero, idade, região de origem, aparência e outros marcadores sociais de diferença, este estudo teve como objetivo analisar a percepção de jovens egressos de um Programa de Aprendizagem sobre a influência de marcadores interseccionais em suas trajetórias profissionais. Para tal, apresenta-se uma articulação teórica acerca dos jovens e da interseccionalidade, o que tem especial relevância para o campo brasileiro. Foi realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa, descritiva, através de 15 entrevistas semiestruturadas com jovens aprendizes egressos do Programa de Aprendizagem, de diferentes regiões brasileiras. Os dados foram analisados conforme a técnica de análise temática e os resultados demonstraram que o Programa de Aprendizagem contribui para a inserção e a manutenção de jovens no mercado de trabalho. Ao vivenciarem experiências como aprendizes, certas situações de exclusão social podem ser mitigadas, possibilitando uma vida melhor do que a dos pais ou responsáveis. Entretanto, persistem os efeitos de desigualdades e violências interseccionais, que resultam em formas específicas de opressão, perpetuando ou levando à marginalização social, econômica e política. Como contribuição desta pesquisa, destaca-se a análise interseccional das experiências dos jovens trabalhadores, que enriquece a literatura sobre o tema; e a proposta de reconhecê-los como um grupo heterogêneo, com influências significativas de marcadores sociais de diferença em raça, gênero e classe.

Palavras-chave: jovens trabalhadores, aprendizes, interseccionalidade, trajetórias, Brasil.

Abstract

Considering that, in Brazil, work and professional trajectories have color, gender, age, region of origin, appearance, and other social markers of difference, this study aimed to analyze the perception of young people graduating from a Learning Program about the influence of intersectional markers on their professional trajectories. Qualitative and descriptive research was conducted through 15 semi-structured interviews with young apprentices graduating from the Learning Program from different Brazilian regions. The data were analyzed according to the thematic analysis technique, and the results demonstrated that the Learning Program contributes to the insertion and maintenance of young people in the job market. Experiencing experiences as apprentices can mitigate certain

situations of social exclusion, enabling a better life than that of parents or guardians. However, the effects of intersectional inequalities and violence persist, resulting in specific forms of oppression, perpetuating or leading to social, economic, and political marginalization.

Keywords: *young workers, apprentices, intersectionality, trajectories, Brazil.*

Resumen

Considerando que, en Brasil, el trabajo y las trayectorias profesionales tienen color, género, edad, región de origen, apariencia y otros marcadores sociales de diferencia, este estudio tuvo como objetivo analizar la percepción jóvenes egresos de un Programa de Aprendizaje sobre la influencia de marcadores interseccionales en sus trayectorias profesionales. Fue realizada una investigación de enfoque cualitativo, descriptivo, por medio de 15 entrevistas semiestructuradas con jóvenes aprendices egresos del Programa de Aprendizaje, de diferentes regiones brasileñas. Los datos fueron analizados según la técnica de análisis temático y los resultados demostraron que el Programa de Aprendizaje contribuye para la inserción y la manutención de jóvenes en el mercado de trabajo. Al vivir experiencias como aprendices, ciertas situaciones de exclusión social pueden ser mitigadas, posibilitando una vida mejor que la de los padres o responsables. Sin embargo, persisten los efectos de desigualdades y violencias interseccionales, que resultan en formas específicas de opresión, perpetuando o llevando a la marginalización social, económica y política.

Palabras clave: *jóvenes trabajadores, aprendices, interseccionalidad, trayectorias, Brasil.*

Ao refletir sobre os jovens é necessário destacar que não se trata de um grupo coeso e homogêneo, baseado apenas em marcadores etários. As juventudes são construídas socialmente (Savegnago, 2019; Silva & Mayorga, 2016), são heterogêneas e atravessadas por diversidades regionais, culturais, econômicas, sociais, educacionais, entre outras (Guimarães et al., 2020; Veriguine et al., 2014). Nesse sentido, determinadas barreiras sociais enfrentadas pelos jovens não estão sob seu controle e se traduzem em um contexto de trabalho comumente precário e instável, além de se relacionarem diretamente com a estratificação social e ocupacional vivenciada (Martins, Scherdien & Rocha-de-Oliveira, 2019).

Para os jovens, a vida precisa de algum tipo de trabalho para ser plenamente vivida (Pais, 2005), e o trabalho se constitui como dimensão organizadora em relação às demais esferas de suas vidas (Ornellas et al., 2022), de forma que “persiste como realidade, como problema e como uma das dimensões importantes para a realização e para a melhoria das condições de vida” (Corrochano & Freitas, 2016, p.156). Porém, os jovens encontram dificuldades de inserção e permanência profissional (Corrochano & Freitas, 2016; Veriguine et al., 2014) e, para além da pouca idade, dificuldades relacionadas ao gênero, à raça, ao nível de instrução, à aparência, à localização geográfica e à classe social, bem como influenciam as trajetórias laborais juvenis (Guimarães et al., 2020). À vista disso, as experiências de determinados jovens não se estendem a todo o conjunto deles, sublinhando-se a importância de enfatizar as particularidades das trajetórias de jovens perpassados por marcadores sociais de diferença diversos (Corrochano et al., 2017).

As trajetórias laborais representam uma síntese das relações indivíduo-sociedade, de modo a compreender “os movimentos dos/as trabalhadores/as, considerando seus modos de inserção, trânsitos e projetos nos contextos de trabalho nos quais se situam” (Ornellas et al., 2022, p. 5). Sendo assim, em um país como o Brasil, de histórica produção e reprodução de desigualdades, é relevante refletir se as políticas públicas, envolvendo a inserção laboral dos jovens, em especial os jovens em situação de vulnerabilidade social, contribuem para seu desenvolvimento e emancipação ou para a perpetuação de suas condições, inclusive, no que tange à pobreza (Silva & Mayorga, 2016).

Especificamente no âmbito do trabalho, há que se destacar, entre as políticas públicas, o Programa de Aprendizagem (Ribeiro, 2018), que estipula que empresas de médio e grande porte devem contratar, como jovens aprendizes, entre 5% e 15% do seu contingente de empregados. Os jovens aprendizes devem ter entre 14 e 24 anos, estar matriculados em instituição oficial de ensino e receber formação teórica e prática, executando tarefas de complexidade progressiva, vivenciadas na empresa contratante e em entidades parceiras qualificadas em formação técnico-profissional. Conforme dados do Ministério da Economia, em 2022, havia, aproximadamente, 517 mil jovens aprendizes com vínculo ativo no Brasil. Esses aprendizes atuam, majoritariamente, como auxiliares de escritório e assistentes administrativos (59,80%), repositores de mercadorias (5,03%) e vendedores de comércio varejista (4,75%). Em relação àqueles que já passaram pelo programa, dados de 2015 a 2019 indicam que cerca de 48% dos aprendizes egressos foram admitidos em até 18 meses após seu desligamento do programa (Ministério da Economia [ME], 2022).

Apesar do crescimento expressivo do número de aprendizes desde a promulgação da Lei da Aprendizagem, os estudos sobre esse grupo, no Brasil, ainda são incipientes (Costa & Paiva, 2021), especialmente com o uso da lente interseccional. Nesse sentido, destaca-se a importância de desenvolver pesquisas com jovens aprendizes e egressos do programa (Silva & Trindade, 2013; Villar & Mourão, 2018). São necessárias contribuições que considerem as especificidades brasileiras e teçam discussões sobre as diferentes juventudes do país, bem como sobre as desigualdades nele reproduzidas e invisibilizadas (Martins et al., 2019).

Considerando que marcadores sociais de diferença (interseccionais) podem influenciar as experiências de vida, a empregabilidade e o acesso a oportunidades dos jovens, a presente pesquisa possui como objetivo analisar a percepção de jovens egressos de um programa de aprendizagem sobre a influência de marcadores interseccionais em suas trajetórias. Para tal, foi utilizada metodologia qualitativa, descritiva, com uso de análise temática.

Além da presente introdução, a pesquisa encontra-se estruturada em outras cinco seções: três delas trazem o aporte teórico, apresentando as juventudes, sua relação com o trabalho e a articulação com a interseccionalidade, destacando-se os marcadores de raça, classe, idade e gênero. A quarta seção descreve os procedimentos metodológicos utilizados, a quinta envolve os resultados e a discussão, seguindo-se a conclusão.

Juventudes e Trabalho

O conceito de juventude/juventudes envolve imprecisões, polissemia e interdisciplinaridade (Trancoso & Oliveira, 2016). Associado diretamente à idade, mas não se resumindo a ela, no Brasil. De acordo com o Estatuto da Juventude, podem ser consideradas jovens as pessoas entre 15 e 29 anos, embora não haja consenso entre entidades, institutos e organizações quanto aos parâmetros etários da população jovem (Costa & Paiva, 2021; Veriguine et al., 2014).

Apesar de existir a tendência de associação com a idade e, conseqüentemente, de homogeneização da juventude, grande parte dos estudos usa o termo juventudes, no plural, reconhecendo sua diversidade e “rejeitando explicitamente a concepção de uma única juventude, seja pela forma de se vivenciar esse momento do ciclo de vida, seja pelas atribuições sociais e culturais com que se lida” (Trancoso & Oliveira, 2016, p. 283). O uso do termo, no plural, considera os múltiplos aspectos que perpassam os jovens e evita camuflar as juventudes como um todo coeso e homogêneo.

Nesse sentido, as juventudes podem ser entendidas como uma condição articulada socialmente em função de aspectos como idade, geração, classe social, gênero, raça, dentre outros, mas vão além disso. Existe a condição juvenil, de caráter mais homogeneizador, e a situação juvenil, alinhada à sua diversidade. A condição juvenil se refere à estrutura histórica e social que cerca os jovens, contemplando aspectos formativos, trabalhistas, econômicos e culturais que culminam no significado atribuído por determinada sociedade às juventudes. Já a situação social dos jovens se refere aos modos como vivem e experimentam sua condição juvenil no espaço e no tempo, através de recortes como gênero, classe e raça, por exemplo (Trancoso & Oliveira, 2016).

No período da juventude, se dá a inserção profissional (não ignorando o problema do trabalho infantil) e, nesse período, o trabalho assume pesos e sentidos diferentes na trajetória dos jovens. No Brasil, as desigualdades sociais e estruturais afetam fortemente as experiências no mundo laboral (Martins et al., 2019), uma vez que o acesso a empregos seguros e bem remunerados, bem como a discriminação no mercado de trabalho incidem de maneira distinta sobre determinados grupos sociais, como para aqueles que são negros, mulheres, jovens e residentes em zonas rurais (Collins & Bilge, 2020).

Sabe-se que as dificuldades no mundo laboral não estão circunscritas apenas aos jovens, embora sejam eles os afetados de forma mais intensa, considerando que constituem um grupo vulnerável no que tange ao trabalho e ao emprego na sociedade contemporânea (Guimarães & Almeida, 2013; Picanço, 2015). Uma vez inseridos no mercado de trabalho, os jovens tendem a enfrentar trabalhos precários e temporários (Guimarães & Almeida, 2013; Martins et al., 2019; Pais, 2005; Ornellas et al., 2022), elevada rotatividade (Graebin et al., 2019), tendência a ocupações menos protegidas e mal remuneradas (Corrochano et al., 2017; Corseuil et al., 2020; Picanço, 2015), além de altas taxas de pobreza e informalidade (Corseuil et al., 2020). Além disso, as estatísticas de desemprego, mesmo não cobrindo integralmente com o fenômeno, envolvem de forma mais representativa os jovens (Corseuil et al., 2020; Guimarães & Almeida, 2013; Picanço, 2015; Valenzuela-Arce, 2015).

O desemprego estrutural e as ocupações precárias, temporárias e de baixa renda, comuns entre os jovens, não atravessam igualmente os grupos sociais (Collins & Bilge, 2020), refletindo a estrutura sócio-histórica que constitui e molda o mercado de trabalho (Guimarães et al., 2020; Martins et al., 2019). No caso de jovens de camadas populares, há a naturalização da inserção precoce no mercado de trabalho, com vistas a complementar a renda da família ou obter independência financeira, de forma que “o trabalho entre os jovens figura como um elemento produtor e reproduzidor de desigualdades em vários aspectos” (Picanço, 2015, p. 569).

Em sociedades capitalistas, nas quais a entrada e as vivências no mundo do trabalho se tornam centrais nos projetos de vida (Trancoso & Oliveira, 2016), os jovens, vivendo suas rupturas e permanências, em trajetórias profissionais mais ou menos previsíveis, vivem, também, os impactos dos marcadores sociais de diferença em suas trajetórias.

A Interseccionalidade e os Jovens Trabalhadores

A interseccionalidade se tornou um conceito e um campo de investigação, a partir da sistematização da jurista estadunidense, Kimberlé Crenshaw, destacando a interseção entre gênero e raça, no debate quanto à violência contra as mulheres. É importante frisar que, mulheres negras ativistas e feministas, principalmente nos Estados Unidos, já utilizavam as premissas do pensamento interseccional, desde as décadas de 1960 e 1970, embora seja comum o apagamento dessa história (Kyrillos, 2020). Há, ainda, autores que defendem que as premissas do pensamento

interseccional são mais antigas, remetendo ao movimento abolicionista ocorrido em meados do século XIX, que já se preocupava em apontar as deficiências de se destacar somente uma dimensão da experiência (Kyrillos, 2020).

Raça, gênero e outros marcadores sociais interagem de diferentes maneiras para moldar as múltiplas dimensões das experiências (Crenshaw, 1994). Dessa forma, ao considerar que as formas de opressão se interligam, moldam diferentes experiências individuais (Salin, 2021) e não se reduzem a um tipo fundamental. A interseccionalidade se relaciona “ao *insight* crítico de que raça, classe, gênero, sexualidade, etnia, nação, habilidade e idade e operam não como entidades unitárias e mutuamente exclusivas, mas como fenômenos de construção recíproca que, por sua vez, moldam desigualdades sociais complexas” (Collins, 2015, p.2).

Embora o conceito de interseccionalidade, em um primeiro momento, tenha sido articulado em nome das mulheres negras e usado para descrever como raça e gênero podem se interseccionar como formas de opressão, atualmente, houve ampliação do conceito para abranger uma série de fatores sociais, tais como orientação sexual, nacionalidade, classe, deficiência e outros (Emba, 2015). Nesse sentido, Crenshaw (2015) reforça que a interseccionalidade tem sido a bandeira sob a qual muitas demandas de inclusão são feitas, constituindo-se como uma importante ferramenta analítica que permite compreender e explicar a complexidade das experiências humanas (Collins & Bilge, 2020).

Ao se versar sobre jovens trabalhadores no contexto brasileiro, marcadores interseccionais devem ser mobilizados, à medida que a duração e a qualidade das vivências das juventudes estão diretamente relacionadas às características socioeconômicas dos jovens, às construções sociais dos papéis/lugares destinados aos homens e às mulheres, às variações de gênero e de grupos raciais na sociedade (Aquino, 2009). Estes se articulam, ainda, com a aparência física, de forma que o ser branco e o ser negro no Brasil se relacionam, principalmente, às características fenotípicas (Nogueira, 2006; Paim & Pereira, 2011; Rezende et al., 2018; Sansone, 1996; Souza, 2019).

No mercado de trabalho, um importante ambiente de interação social, o racismo tem levado os negros a serem designados para funções consideradas menos importantes ou periféricas na sociedade. Em situações em que possuem qualificações semelhantes, os negros são, frequentemente, preteridos em favor dos brancos e, quando selecionados, recebem remunerações inferiores por desempenharem as mesmas tarefas (Carneiro, 2011).

A história do Brasil ajuda a compreender os marcadores sociais usados para alimentar desigualdades no mercado de trabalho. Após o fim do trabalho escravo, “os mecanismos de dominação, inclusive ideológicos, foram mantidos e aperfeiçoados” (Moura, 2019, p. 46) e, como agravante, leis foram elaboradas para impedir que os negros, então livres, fossem absorvidos pelo mercado de trabalho (Santos & Scopinho, 2011). Essa herança de exclusão étnico-racial persiste e pode determinar as oportunidades destinadas à população negra no país (Paim & Pereira, 2011; Santos & Scopinho, 2011), como no caso dos jovens negros, que apresentam mais chances de serem vítimas de homicídio do que jovens brancos (Aquino, 2009; Savegnago, 2019) ou de mulheres negras, que estão, majoritariamente, nos trabalhos domésticos (Teixeira, 2021).

A discussão sobre questões raciais no contexto brasileiro está intimamente ligada aos debates sobre opressão de classe. Como destacado por Nogueira (2018), defender a ideia de que apenas a classe social é suficiente para explicar a desigualdade é, na verdade, uma forma de ser condescendente com o racismo. É comum a crença de que os desafios enfrentados pelas pessoas negras no Brasil estão mais relacionados à pobreza do que à questão racial, devido à ideia equivocada de que o extenso processo de miscigenação vivenciado no país resultou em uma sociedade mais diversificada e, portanto, mais tolerante (Munanga, 2010). No entanto, é crucial reconhecer que, no Brasil, o preconceito e a discriminação estão intrinsecamente ligados à intersecção entre raça e classe social, levando à conclusão de que a pobreza tem cor (Carneiro, 2011). Além disso, como apontado por Sansone (1996), geralmente há uma preferência pela aparência branca, mesmo entre os indivíduos de baixa renda.

No que tange o marcador etário, observa-se, no Brasil, uma mudança relevante na sua estrutura demográfica e o fato de que pessoas de certas idades se tornam potenciais vítimas de discriminação etária, ou seja, a idade também deve ser pensada como um marcador social de diferença. A discriminação etária, ageísmo ou etarismo é uma prática móvel e difusa, que envolve discursos e atitudes estereotipadas direcionadas a indivíduos ou grupos em razão de sua faixa etária (Snape & Redman, 2003) e pode atingir qualquer grupo de idade, inclusive os jovens (Duncan & Loretto, 2004; Hanashiro & Pereira, 2020). O etarismo ocorre quando o estereótipo etário descreve crenças e expectativas compartilhadas sobre trabalhadores e seu comportamento, baseadas na idade cronológica ou idade percebida (Duncan & Loretto, 2004). Existe uma ideia geral, por exemplo, que associa pessoas mais velhas à capacidade, à qualificação e à experiência. Tal estereótipo, vinculado a demais possíveis marcadores de diferença, contribui para a manutenção de jovens em situação de sub-representação e de dificuldades no mercado de trabalho (Corseuil et al., 2020).

Em sociedades obcecadas pela aparência, a valorização do que se associa ao jovial ganha força, mas, por ser um conceito amplo, as normas de “boa aparência” e beleza extrapolam a idade e são moldadas pela cultura e por padrões socialmente construídos (Cavico et al., 2013), o que, no caso brasileiro, resulta na valorização de um padrão de beleza eurocêntrico e na “neurose cultural brasileira” que possui “no racismo seu sintoma por excelência” (González, 1988, p. 69). No mercado de trabalho, a discussão sobre boa aparência se relaciona com a imagem da empresa, de forma que há preferência por características fenotípicas de pessoas brancas (Rezende & Andrade, 2022).

A sociedade brasileira é marcada pelo racismo estrutural (Fontoura, 2022; Paim & Pereira, 2018) e atributos como beleza, competência e inteligência são supostamente associados à raça percebida em quem se julga, indicando a presença de racismo no mercado de trabalho (Paim & Pereira, 2018), de forma a dificultar “o acesso dos negros

às diferentes instâncias sociais” (Santos & Scopinho, 2011, p. 31). Negando-se o trabalho aos negros, negam-se também as possíveis oportunidades de mobilidade social que podem encontrar. Além disso, “o acesso ao emprego e ao trabalho é condição primordial para a reprodução da vida, e sua exclusão, é também a primeira forma de negação desse direito básico da cidadania” (Carneiro, 2011, p. 111).

Sob uma perspectiva interseccional, em sociedades como a brasileira, onde o racismo e o sexismo são pilares robustos da ideologia de dominação, os negros, especialmente as mulheres negras, são tratados como cidadãos de segunda classe (Gonzalez, 2020). Nesse sentido, destaca-se que as discussões sobre a categoria de gênero transcendem a simples dicotomia entre os sexos masculino e feminino. Trata-se de uma construção social complexa que, frequentemente, coloca as mulheres em posição de desvantagem em relação aos homens (Heise et al., 2019). Dessa forma, no contexto organizacional, o machismo pode restringir o acesso das mulheres a certas posições e resultar em salários mais baixos para elas (Mattei & Baço, 2016).

Percorso Metodológico

Neste estudo foi utilizada abordagem qualitativa, de forma a propiciar a compreensão dos fenômenos conforme a perspectiva daqueles que os vivem, extraindo deles aquilo que é significativo e abrindo espaço, ainda, para considerações sobre a teia de relações sociais e culturais que os envolve (Bryman, 1992). A pesquisa pode ser classificada como descritiva, tipo de pesquisa cujo intuito é descrever, classificar e interpretar as informações e características de populações e fenômenos (Collis & Hussey, 2005), permitindo embasamento para ampliar o conhecimento acerca dos sujeitos de pesquisa.

O estudo foi realizado com jovens que foram vinculados ao Programa de Aprendizagem de uma instituição específica, com atuação em âmbito nacional, que oferece cursos de formação e capacitação para jovens aprendizes e faz o intermédio entre eles e empresas parceiras no mercado de trabalho. A instituição não será identificada na pesquisa e é referida como Instituição Alfa. Os jovens egressos da aprendizagem foram escolhidos mediante as especificidades desse grupo, no que tange sua situação de vulnerabilidade social e laboral, destacando a necessidade de desenvolver reflexões sobre os desdobramentos percebidos após o término do programa.

A seleção dos participantes da pesquisa se deu conforme critérios de disponibilidade, quanto ao acesso aos jovens; e de intencionalidade, já que foi escolhida como intermediária a Instituição Alfa e foi realizado um recorte envolvendo jovens egressos do programa que ainda fossem considerados jovens, conforme faixa etária dos marcos legais do Brasil (de 15 a 29 anos), com foco naqueles acima de 18 anos. Observando os aspectos éticos da pesquisa, destaca-se que houve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, mediante Parecer nº 4.554.646.

Foram realizadas, em 2021, 15 entrevistas semiestruturadas, com duração média de uma hora cada, de forma on-line, em virtude das restrições da pandemia de covid-19. No Quadro 1 é apresentada uma descrição do perfil dos jovens entrevistados, destacando-se que todos os nomes (deles e de organizações que eles tenham mencionado) foram substituídos por nomes fictícios.

Quadro 1.

Quem são os jovens entrevistados

Nome	Idade	Cor de pele	Orientação sexual	Escolaridade	Domicílio	Renda familiar (salário mínimo)	Idade de início da vida laboral	Trabalho atual	Reside com
Arthur	21	Preta	Homossexual	Superior incompleto (Marketing)	Rio de Janeiro (RJ)	2-3	16	Carteira assinada	Pais
Breno	21	Preta	Heterossexual	Superior incompleto (Gestão de Recursos Humanos)	Porto Alegre (RS)	1-2	14	Carteira assinada	Pais e dois irmãos
Camila	21	Preta	Bissexual	Superior incompleto (Ciências Contábeis)	Belo Horizonte (MG)	3-4	18	Estágio	Pais e irmão
Elisa	27	Branca	Heterossexual	Pós-graduação completa (Gestão Estratégica de Pessoas)	São José do Rio Preto (SP)	6	12	Carteira assinada	Pais
Fábio	24	Preta	Heterossexual	Superior completo (Marketing)	Recife (PE)	7	14	Carteira assinada	Pais e dois irmãos
Giovana	24	Parda	Heterossexual	Superior incompleto (Gestão Comercial)	Recife (PE)	1	15	Carteira assinada	Mãe e dois irmãos
Heloísa	22	Branca	Heterossexual	Superior incompleto (Administração)	São Paulo (SP)	4-5	19	Estágio	Pais e irmã
Ísis	24	Branca	Heterossexual	Superior completo (Administração) Pós-graduação (Comércio Exterior)	São Paulo (SP)	5-6	17	Carteira assinada	Pais

Júlia	22	Preta	Heterossexual	Superior incompleto (Arquitetura)	São Paulo (SP)	5-6	20	Estágio	Pais e irmão
Luís	23	Branca	Heterossexual	Médio completo	São Leopoldo (RS)	1-2	13	Carteira assinada	Namorada
Maria	24	Preta	Heterossexual	Superior incompleto (Fisioterapia)	Belo Horizonte (MG)	3-5	16	Estágio	Pais e dois irmãos
Natália	21	Parda	Heterossexual	Médio completo	Goiânia (GO)	1	17	Desempregada	Pais, irmã e filho
Otávio	24	Preta	Heterossexual	Médio completo	Belo Horizonte (MG)	1-3	12	Autônomo	Sozinho
Paula	25	Preta	Heterossexual	Superior incompleto	Porto Alegre (RS)	1	14	Autônoma	Filha
Ricardo	25	Branca	Heterossexual	Superior incompleto (Administração)	Rio de Janeiro (RJ)	3-4	13	Carteira assinada e empresário	Mãe e irmão

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os dados foram submetidos à análise temática (AT) (Aronson, 1995; Braun & Clarke, 2006), um método analítico qualitativo, para identificar, analisar e reportar padrões (temas) em um conjunto de dados (Braun & Clarke, 2006). A AT compreende diferentes etapas, a saber: (1) familiarização; (2) geração de códigos e sistematização dos dados; (3) mapeamento, classificação e agrupamento de temas; (4) revisão dos temas; e (5) definição e denominação das categorias de análise.

Durante a fase inicial de familiarização, houve um mergulho nos dados, através de leituras repetidas para alcançar uma compreensão abrangente do conjunto de dados em análise. Os códigos utilizados na pesquisa, os quais representam os aspectos de interesse, englobaram: trabalho, jovens, jovens trabalhadores, trajetórias profissionais, vulnerabilidade social, programas de aprendizagem, Lei da Aprendizagem, interseccionalidade, identidade, diferenças, desigualdades e marcadores sociais.

A partir da codificação, procedeu-se com o mapeamento, classificação e agrupamento de temas, resultando nos seguintes temas preliminares: formação e profissionalização de jovens, sobreposição de diferentes formas de discriminação e eixos múltiplos de identidade e opressão. Após revisar os temas à luz dos objetivos do estudo, foi identificado um tema final que representa a categoria analítica da pesquisa: “jovens, trajetórias profissionais e marcadores interseccionais”, conforme discussão apresentada a seguir.

Análise dos Dados

Jovens, trajetórias profissionais e marcadores interseccionais

Salienta-se, como ponto em comum entre os jovens entrevistados, a passagem pela Instituição Alfa, que, por meio da socioaprendizagem, busca facilitar e acompanhar o ingresso do jovem aprendiz no mercado de trabalho formal, sem comprometer os seus estudos. Ademais, dentre os 15 jovens, alguns marcadores de diferença e aspectos do contexto familiar podem ser destacados.

A maioria (10 deles) é negra e, destes, seis têm mães e/ou avós que são domésticas. A esse respeito, Teixeira (2021) explica que, desde o período da escravidão, as mulheres negras eram as responsáveis pelo trabalho doméstico e, conforme deixaram o trabalho escravo em direção ao trabalho assalariado, as ex-escravizadas, que não foram absorvidas pelo trabalho remunerado (Santos & Scopinho, 2011), continuaram ocupando posições de menor importância (Carneiro, 2011) e mal remuneradas. Até os dias atuais, mulheres negras estão em posição de desvantagem em relação aos homens (Heise et al., 2019).

Se a história das mulheres negras no Brasil se relaciona ao trabalho doméstico (Teixeira, 2021), a dos homens negros se conecta com salários mais baixos, jornadas mais extensas, trabalhos manuais e que exigem mais esforço físico (Santos & Scopinho, 2011). Entre os pais dos jovens negros entrevistados, destacam-se profissões como caminhoneiro, serralheiro, motorista, marceneiro, mestre de obras, caseiro e eletricista, ou ocupações informais e inconstantes, como o pai de Otávio, que é camelô, e o pai de Giovana, que faz “bicos”. Não se tem a intenção de negar que essa lógica de trabalho também se aplica às pessoas brancas, visto que o pai de Ricardo é caminhoneiro, a mãe de Elisa trabalha com serviços gerais e a mãe de Luís é doméstica, por exemplo. Entretanto, como lembra Sansone (1996), em um país como o Brasil, em que o racismo é estruturante, existe uma preferência somática pelo branco, mesmo entre os pobres.

Apesar de as trajetórias profissionais dos pais desses jovens provavelmente terem sido marcadas por desigualdades, os seus filhos, com auxílio do Programa de Aprendizagem e de níveis maiores de escolaridade, se esforçam para criar outras oportunidades e “melhorar de vida” por meio do esforço pessoal. Destaque deve ser dado à busca pelo ensino superior, que apesar de não garantir acesso a melhores postos de trabalho (Martins et al., 2019; Pais, 2005), é um dos meios que cria melhores condições para uma inserção profissional mais qualificada (Martins et al., 2019). A esse respeito, os jovens sinalizam a busca, por meio da educação, por uma vida diferente daquela que seus pais tiveram:

[...] minha mãe, desde os 12 anos, ela trabalhou como empregada doméstica, foi muito humilhada né, pela nossa cor, por onde ela veio. O meu pai, ele é uma pessoa que não conseguiu completar os estudos, sabe, só vive de bicos. Então assim, eu acredito que meu futuro não, não será desse jeito. O que eu vou tirar deles é a garra, a força de vencer, né, que eu tento levar isso para minha vida, mas eu creio, assim, que eu serei diferente, ao ponto de dar orgulho a eles. (Giovana).

[...] Meus pais passaram por questões de vida muito mais complicada do que a minha, eles viveram na zona rural, hoje eu estou na zona urbana, eu tive oportunidade de estudar um pouquinho mais, de ter condições de trabalhar em lugares que eles acabaram não tendo a possibilidade de passar devido aos estudos, então, assim, eles me deram um ambiente de mais conforto e hoje já é diferente, por exemplo, hoje eu sou uma das principais rendas dentro da minha casa, ajudando os meus pais. (Ísis).

O ingresso no ensino superior é um elemento visto como essencial na trajetória almejada pelos jovens no contexto contemporâneo, sobretudo, no caso dos filhos da classe trabalhadora, para quem a educação é vista como importante investimento, que pode levar à inclusão e à mobilidade social (Martins et al., 2019). Entretanto, por vezes, os estudos somente são tratados como uma prioridade no âmbito familiar desses jovens quando a subsistência básica está garantida. Exemplo disso é o jovem Luís, filho de mãe doméstica, que conta que sua mãe não tinha tempo para conversar sobre a importância dos estudos, uma vez que estava ocupada tentando não deixar os filhos passarem fome. Luís é um dos três entrevistados, dentre os 15 que possuem apenas o ensino médio completo.

Ainda sobre o acesso ao ensino superior, entre aqueles que cursaram ou estão cursando formação de nível superior, apenas Ísis, jovem mulher branca, estudou em uma instituição pública. De acordo com pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2020), foi apenas no ano de 2018 que a população que se autodeclara de cor preta ou parda passou a representar 50,3% dos estudantes de ensino superior da rede pública, apesar de a população negra constituir a maioria da população brasileira. A despeito da aparente melhora apresentada, importa ressaltar que os negros são, historicamente, sub-representados no ensino superior público (Santos & Scopinho, 2011), o que se vincula a ocupações precárias e às dificuldades de mobilidade social. Como afirma Carneiro (2011), no Brasil, a pobreza tem cor.

Apesar de o Programa de Aprendizagem não se restringir a jovens em situações de vulnerabilidade social, indicando uma preferência ao atendimento destes, entre os jovens participantes da presente pesquisa, a classe econômica se apresenta como um ponto de intersecção em suas histórias e impacta diretamente em suas vivências e trajetórias profissionais.

Arthur, Elisa, Fábio, Luís, Maria, Natália, Otávio, Paula e Ricardo, que constituem a maioria dos entrevistados, começaram suas vidas profissionais na informalidade, trabalhando em ocupações como babá, feirante e vendedora ambulante de bilhetes premiáveis. Elisa, Luís, Otávio e Ricardo começaram a trabalhar com menos de 14 anos, antes da idade permitida por lei, até mesmo em Programas de Aprendizagem, o que constitui uma das marcas da condição juvenil brasileira (Corrochano et al., 2017). O trabalho precoce é uma realidade para jovens das faixas mais baixas de renda e o tipo de ocupação que esses jovens, na informalidade, encontram, refere-se a posições de baixa qualificação, envoltas em instabilidade, temporárias e precárias (Guimarães & Almeida, 2013; Martins et al., 2019; Pais, 2005).

Destaca-se que o Programa de Aprendizagem contribui para que esses jovens acessem postos de trabalho que dificilmente conseguiriam por outras vias. Ricardo, por exemplo, deixou o emprego efetivo em uma loja de cosméticos e perfumaria para trabalhar como aprendiz em uma instituição bancária, com menor remuneração e vínculo de contrato temporário. Uma escolha que, *a priori*, pode parecer controversa, se justifica pelo fato de Ricardo acreditar que só conseguiria acesso ao trabalho em uma instituição bancária por meio de iniciativas oportunizadas por programas como o de Aprendizagem, considerando o lugar social pouco abastado do qual ele veio e que serve como “moldura” para suas escolhas (Veriguine et al., 2014).

O Programa de Aprendizagem se configura como uma espécie de marco nas trajetórias desses jovens (Graebn et al., 2019) e, findado o contrato de aprendizagem, os frutos dessa experiência impactam as trajetórias profissionais desses jovens na busca, ingresso e desenvolvimento de suas carreiras. Muitos são efetivados após os contratos de aprendizagem pelos quais passaram ou, ainda, contratados em outras organizações, mantendo-se no mercado de trabalho formal. A experiência é apontada pelos jovens como algo determinante para isso, uma vez que a falta de experiência e qualificação dificultam o acesso ao mercado de trabalho formal (Ribeiro, 2018).

Os jovens entrevistados relatam que a pouca idade que possuem é vinculada a estereótipos negativos que os associam à imaturidade, à inexperiência, à incapacidade e à irresponsabilidade.

As pessoas ficam com medo de contratar, de chamar para alguma oportunidade por acreditarem naquele estereótipo que “ah, é jovem, não tem responsabilidade, né”. É até que, usando ainda o exemplo da [nome da empresa], uma coisa que eu ouvia muito é, quando entrava alguém jovem né, nem, não necessariamente jovem aprendiz, mas entrava alguém jovem como colaborador na empresa, ouvia as pessoas falando: “ih, esse aí não vai durar”, “muito novo, não vai aguentar”. (Arthur).

Às vezes eu já vi jovens muito capazes, que eles eram deixados de lado em projetos porque, “ah, ele é muito novo, ele não vai saber isso aqui”, ou então você tá numa reunião, e só tem aquele jovem no meio de vários executivos, e ele ser a pessoa que é menos levada em conta, ou que talvez seja tratada com um pouquinho de desdém sabe? (Ísis).

É possível pensar a questão da pouca ou falta de experiência a partir dos marcadores de classe e de idade. Jovens pobres, tidos como o oposto da juventude promissora, são vistos como uma solução à medida que podem ser utilizados como “força produtiva, desqualificada e precarizada, para o desenvolvimento econômico da sociedade” (Silva & Mayorga, 2016, p. 299). É nesse contexto que, esses mesmos jovens, em um cenário de produção e reprodução de desigualdades, encontram maiores dificuldades para obterem as experiências profissionais que lhes poderiam garantir profissões com mais reconhecimento e prestígio social. Como afirma Camila, “a maior dificuldade é essa, você não ter experiência pra buscar uma experiência”, o que impacta a duração do desemprego e a qualidade do emprego daqueles que logram ingressar em um (Corseuil et al., 2020).

Além da falta de experiência, Heloísa e Paula refletem sobre como o fato de ser mulher contribui para uma maior dificuldade em ingressar e ascender no mercado de trabalho, cabendo salientar que a questão de gênero vai além da diferença entre sexo feminino e masculino (Heise et al., 2019; Salin, 2021). O debate se relaciona a uma construção social que coloca as mulheres em situação de inferioridade em relação aos homens (Davis, 2016; Mattei & Baço, 2016) e resulta na criação do que é compreendido como uma trajetória ideal para mulheres (Savegnago, 2019).

As barreiras que limitam o acesso das mulheres a determinadas posições nas organizações ficam mais evidentes quando o gênero se intersecciona com raça. Giovana, por exemplo, sinaliza o seu desejo em alcançar um cargo de liderança na área de *merchandising*, destacando a sub-representação das mulheres no topo da hierarquia.

Eu me vejo uma líder de *merchandising*, bem reconhecida no Brasil, né? [...] E representar a minha cor, representar as mulheres, porque a gente sabe que é bem difícil uma mulher está em um cargo, né. Eu li uma reportagem, parece que só é 20% de mulheres que gerenciam. Então assim, eu acredito que daqui a 10 anos eu serei a diferença, na [nome da empresa]. (Giovana).

No trabalho, as mulheres negras, como Giovana, encontram cenários de ocupações de menor prestígio e remuneração, uma vez que elas são preteridas no acesso ao trabalho, em promoções e na ocupação de bons cargos. Conforme Carneiro (2011, p. 127), “[...] a conjunção do racismo com o sexismo produz sobre as mulheres negras uma espécie de asfixia social com desdobramentos negativos sobre todas as dimensões da vida [...]”. Atualmente, o contexto social para mulheres negras executivas é mais favorável para afirmar sua identidade negra, porém não sem tensão (Coelho & Hein, 2021).

Questões relacionados ao fenótipo negro são comumente impulsionadoras de tensionamentos nos ambientes organizacionais, seja em cargos de gestão, como no caso de executivas negras (Coelho & Hein, 2021), seja em níveis hierárquicos mais baixos, como aqueles ocupados pelas jovens, em início de carreira, analisados na presente pesquisa. Corroborando, Giovana, Paula e Júlia afirmam que suas características físicas impactam nas suas experiências profissionais.

Eu fazia uma loja, é, era um mês atrás, eu fazia uma loja, e o gerente simplesmente não foi com a minha cara, pela minha cor e pelo meu cabelo, entendeu? (...) Pelo simples fato de ele não gostar do meu cabelo e da minha cor, sabe? (Giovana).

Eu já fui em entrevistas em que me perguntaram se eu ia amarrar meu cabelo na hora de trabalhar. (Paula).

[...] mas a gente sempre passa assim por, situações complicadas né, tanto pelo meu cabelo, seja por eu ser um pouquinho gordinha [...]. (Júlia).

Estudos sobre as dificuldades de acesso de mulheres e de negros ao mercado de trabalho, assim como o julgamento de aparência física com viés racista na seleção de pessoas (Paim & Pereira, 2018; Rezende & Andrade, 2022; Santos & Scopinho, 2018), apontam a relação do preconceito com os traços negroides. De acordo com Rezende e Andrade (2022, p. 6), “a sociedade colonialista tratou de incutir nos negros a interiorização de uma inferioridade associada à cor da pele à qual repercute que os característicos negroides enfeiam o seu portador, além de impor ao negro um desvio existencial”.

Breno complementa, a partir de sua experiência de trabalho na recepção da Instituição Alfa, que para além da questão do fenótipo negro, outras questões relacionadas à aparência dos jovens são usadas para discriminá-los, ilustrando que a “boa aparência” extrapola o jovial e se vincula à cultura e a padrões socialmente construídos (Cavico et al., 2013).

Muitas empresas têm essa discriminação com a aparência dos jovens [...], jovens que usam *piercings*, que usam *dread* no cabelo, tatuagem pelo corpo, por cor mesmo, por estilo de cabelo, as empresas elas fazem discriminação com os jovens. (Breno).

Além das questões relacionadas à aparência, que afetam majoritariamente as mulheres, em especial, as negras, uma das experiências profissionais de Giovana revela uma questão alarmante: o assédio sexual. A jovem lembra que foi assediada sexualmente no ambiente de trabalho, aos 15 anos, por um policial. Giovana, negra e moradora de periferia, conta que não buscou ajuda e não denunciou na época, porque não existia um movimento, tal como se tem hoje, em prol dos direitos das mulheres. Para além da violência sexual, Giovana acabou perdendo a oportunidade de trabalho, uma vez que, na intenção de não sofrer represálias do agressor, ela, com o apoio da mãe, desligou-se do então estágio e mudou de escola, temendo ser encontrada pelo agressor.

Ainda em relação ao viés de gênero, Fábio cita como exemplo que, no ramo da tecnologia, no qual trabalha, há força de trabalho predominantemente masculina. Contudo, especificamente na empresa onde atua, a maioria é feminina, o que ele percebe como um avanço. Apesar disso, no que diz respeito à raça, ele pondera que, em uma empresa com cerca de 60 profissionais, ele é a única pessoa negra. Já Breno, além de negro, tem uma marca de nascença em sua testa. Julgado pela aparência, ele relatou que já foi acusado de furto em uma loja de *shopping* e, em outro momento, durante uma entrevista de emprego, foi questionado se a marca de nascença seria uma tatuagem. Breno sentiu, pelos olhares que recebeu, que não possuía a aparência compatível com a vaga, afinal, segundo ele, tanto a cor de pele quanto a marca de nascença são impossíveis de esconder. A observância de aspectos relacionados à aparência física que se fundam em estereótipos exemplificam um tipo, muitas vezes sutil, de discriminação (Paim & Pereira, 2011).

Já Arthur, jovem negro e *gay*, experienciou os impactos do racismo e da homofobia. Se a cor da pele é algo que não tem como mudar, a respeito da orientação sexual, Arthur se viu obrigado a se camuflar, “se controlar” ou “forçar ser uma coisa que não é”, para conseguir se manter empregado.

Às vezes, tinha que forçar ser uma coisa que a gente não era, né, até por conta de, de, já estava, era difícil né, porque já estava no meio de pessoas ali de... diferentes, né. Você era olhado assim meio torto por conta de cor, por conta de orientação sexual também, então você acaba, acaba se, se controlando ali, botando na linha, que eles colocavam é, pra pelo menos tentar uma efetivação, né? (Arthur).

Por sua vez, Fábio é um jovem negro e nordestino. Em um país como o Brasil, com uma extensão territorial significativa, o contexto cultural é extremamente diversificado. Todavia, os brasileiros que valorizam sua origem diversificada, são, ao mesmo tempo, aqueles que vivem em uma sociedade estratificada, em que o acesso a oportunidades educacionais e às posições de prestígio no mercado de trabalho são definidas pela origem social dos sujeitos (Martins et al., 2019).

[...] eu sou negro e sou nordestino e, é, né, por exemplo, nessa empresa que eu estou, eu não sofri nada com isso, mas na outra empresa que eu trabalhei, escutei uma piada, do diretor, que tinha acabado de sair de uma reunião. Ele falou, é: “não faça serviço de negro”. [...] eu fiquei muito, fiquei muito chateado, fiquei muito irritado dele ter falado isso, porque não foi algo sem querer, sabe? Foi algo intencional. (Fábio).

Ísis, que também é nordestina, mais especificamente do estado da Bahia, vive atualmente em São Paulo e relata que já sofreu preconceito por conta de sua origem:

Olha, hoje em dia eu me considero um pouquinho em zona de privilégio, mas, é, porque eu tenho menos sotaque do que eu já tive antes. Eu já tive, principalmente durante um bom período por conta do sotaque, por conta da região que eu vim, eu já tive alguns tipos de preconceitos ou coisas do tipo. [...] era muito difícil assim, as pessoas julgavam muito, assim, quando você começava a falar. E aí era muito forte isso, assim. Eu já era mais quieta, então eu ficava quieta com os meus livros, então eu tinha dificuldade de socialização durante um bom tempo. (Ísis).

O que a jovem chama de quietude, na verdade, simboliza o silenciamento e o preconceito disfarçado de humor que pessoas nordestinas tendem a enfrentar em outras regiões do país. A região de origem constitui um marcador de diferença relevante no Brasil e que deve ser considerado, principalmente, quando em intersecção com outros marcadores, uma vez que a interseccionalidade foi ampliada para abranger uma série de fatores sociais (Emba, 2015), tornando-se a bandeira sob a qual muitas demandas de inclusão devem ser levantadas (Crenshaw, 2015).

Enquanto os relatos de Fábio e Ísis tratam das dificuldades e preconceito por conta de sua região de origem, Camila e Elisa versam sobre como até mesmo a região de moradia impacta na busca por emprego. Morando em Belo Horizonte e Campinas, respectivamente, ambas relatam que residem em bairros popularmente conhecidos como “mal falados”, devido ao histórico de atividades ilícitas (como tráfico de drogas e desmanche de carros) e de violências diversas. Dessa forma, Camila relata que só conseguiu sua primeira oportunidade de trabalho após se mudar da região onde morava; e Elisa, ao perceber que estava sendo discriminada em entrevistas de emprego, passou a não colocar em seus currículos o bairro e o código postal (CEP) do seu endereço. Nota-se, nos relatos, que a questão do local de moradia, além de associada ao marcador de classe, também é utilizada como critério para a exclusão no mercado de trabalho, ou seja, o lugar de moradia vem antes da avaliação do potencial e capacidade de realização futura da(os) candidatas(os).

Como classe informa raça e raça também informa classe (Davis, 2016), de forma geral, a recorrência de aspectos relacionados à cor de pele nos relatos dos jovens é gritante e corrobora que, no Brasil, raça é um elemento estrutural e estruturante. Nesse contexto, o relato de Ricardo merece atenção.

Olha, já aconteceu uma vez o seguinte, de um amigo, até então era colega meu, ele é negro, ele veio falar que eu não ficava desempregado porque eu tinha o olho claro e era branco. Eu considerei isso um puta racismo, porque o racismo ele existe das duas partes né, então já aconteceu, assim, por exemplo, disso colocando para o lado profissional. E de classe social também já me julgaram, é complicado. [...]. Eu era pobre, ele era pobre, ele estudou no mesmo colégio que eu, entendeu? Então o que que me tornou melhor do que ele? Foi a cor da minha pele? Não foi. Foi eu não ter, eu não querer mais viver daquela forma. (Ricardo).

Ricardo é um jovem pobre e branco (de olhos claros), que em seu relato evidencia um equívoco comum a muitos brasileiros. Ao negar e flexibilizar a raça como categoria que cinde a realidade entre negros e brancos (Fontoura, 2022), omite, mantém e reproduz as violências e desigualdades direcionadas há séculos às populações negras, na medida em que também omite, mantém e reproduz os privilégios, distinções e oportunidades destinados aos brancos. Sem diminuir os esforços despendidos por Ricardo para se manter empregado diante dos elevados índices de desemprego da população jovem do país (Corseuil et al., 2020; Guimarães & Almeida, 2013; Picanço, 2015; Valenzuela-Arce, 2015), não se pode desconsiderar o fato de que o impacto das diferenças, preferências, privilégios, hierarquias e desigualdades materiais e simbólicas são menos incidentes nele, por ser branco. Como alertou Sansone (1996), mesmo entre os pobres, prefere-se os brancos. Por fim, a ideia de racismo reverso se mostra infundada e não possui materialidade, tendo em vista que nunca houve organização estrutural na sociedade brasileira para exclusão, opressão e dominação de pessoas brancas (Fontoura, 2022).

Conclusão

Com o objetivo de analisar a percepção de jovens egressos de um programa de aprendizagem sobre a influência de marcadores interseccionais em suas trajetórias profissionais, foi apresentado um debate interseccional a partir de um recorte das juventudes brasileiras. A intenção foi partir de uma não homogeneização dos indivíduos ou, como apresentam Collins e Bilge (2021), da necessidade de ver as pessoas como uma massa não homogênea e indiferente, para que assim seja possível alcançar a complexidade da estrutura de desigualdades sociais e econômicas na qual jovens em situação de vulnerabilidade social se encontram.

Os achados da presente pesquisa demonstram que iniciativas, como o Programa de Aprendizagem, contribuem para a inserção e manutenção de jovens no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que garantem formação profissional alinhada à educação regular e, em efeito cascata, aumentam a renda familiar. Muitos jovens, como aqueles aqui abordados, sofrem com a sobreposição de marcadores de diferença e percebem que, ao vivenciarem experiências como aprendizes, podem mitigar situações de exclusão social. Através dessas experiências, por exemplo, é possível custear o ensino superior, valorizado como possibilidade de usufruir de uma vida melhor do que a dos pais ou responsáveis (Ornellas et al., 2022). Entretanto, nota-se uma perpetuação de desigualdades, exclusão e violências interseccionais, que resultam em formas específicas de opressão que podem perpetuar ou levar à exclusão, pobreza e marginalização social, econômica e política.

Como principais contribuições do presente artigo, destaca-se o movimento de pensar as juventudes brasileiras a partir de suas especificidades, conforme a lente interseccional, destacando as vivências no cotidiano do trabalho. Nesse sentido, para além de demonstrar a relevância que o Programa de Aprendizagem assume ao garantir a determinados jovens o acesso (muitas vezes, o primeiro acesso) ao emprego formal, a pesquisa contribui ao desvelar realidades experienciadas do racismo, machismo, sexismo, homofobia, etarismo, xenofobia, entre outras violências no cotidiano do trabalho, que não devem ser ignoradas. Tais experiências são reflexo da sociedade e acabam acompanhando os jovens ao longo de toda sua trajetória profissional, o que causa consequências materiais, como a dificuldade em encontrar oportunidades de trabalho mais bem remuneradas e reconhecidas socialmente, mas também psicológicas, à medida que a violência interseccional pode levar à sensação de desespero e desamparo, tornando difícil acreditar que é possível mudar as coisas para melhor.

Em síntese, ressalta-se que a análise das experiências dos jovens trabalhadores sob uma perspectiva interseccional enriquece a literatura sobre o tema dos “jovens trabalhadores”. A proposta é que esses jovens não sejam tratados como um grupo homogêneo, mas sim reconhecidos em sua notável heterogeneidade, especialmente em relação à raça, gênero e outros marcadores identitários. Como demonstrado na presente pesquisa, é essa diversidade que influencia, de forma significativa, suas trajetórias profissionais, especialmente, no contexto brasileiro, considerando o recorte de classe, raça e gênero.

Como limitações do estudo, é necessário destacar que o contexto pandêmico afetou a realização da pesquisa, ao impactar o cotidiano e o psicológico de todos na sociedade, em diferentes medidas; e cabe mencionar a abrangência do estudo que, ao considerar jovens de diferentes regiões brasileiras, não houve acesso aos jovens da região Norte do país. Estudos futuros, por sua vez, podem se debruçar sobre o ageísmo direcionado aos jovens, a adultização precoce de jovens brasileiros, além de usar abordagens metodológicas que envolvam pesquisas etnográficas, longitudinais e relatos biográficos. Por fim, deve-se buscar associar as pesquisas com práticas que envolvam mudanças sociais, institucionais, organizacionais e de projeto curricular e de ensino.

Referências

- Aquino, L. M. C. (2009). A juventude como foco das políticas públicas. In J. A. Castro, L. M. C. Aquino, & C. C. Andrade (Org.), *Juventude e políticas sociais no Brasil* (pp. 23-39). IPEA.
- Aronson, J. (1995). A pragmatic view of thematic analysis. *The Qualitative Report*, 2(1), 1-3. <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol2/iss1/3/>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bryman, A. (1992). *Research methods and organization studies*. Unwin Hyman.
- Carneiro, S. (2011). *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil*. Selo Negro Edições.
- Cavico, F. J., Muffler, S. C., & Mujtaba, B. G. (2013). Appearance discrimination in employment: Legal and ethical implications of “lookism” and “lookphobia”. *Equality, Diversity and Inclusion*, 32(1), 83-119. <https://doi.org/10.1108/02610151311305632>
- Coelho, P. J. D., Jr., & Hein, A. S. (2021). Gender, race and diversity: Professional trajectories of black businesswomen. *Organizações & Sociedade*, 28(97), 265-293. <https://doi.org/10.1590/1984-92302021v28n9702EN>
- Collins, P. H. (2015). Intersectionality’s definitional dilemmas. *Annual Review of Sociology*, 41, 1-20. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142>
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2020). What is intersectionality? In P. H. Collins, & S. Bilge (Org.), *Intersectionality: Key Concepts Series* (2a ed, pp. 1-30). Polity Press.
- Collis, J., & Hussey, R. (2005). *Pesquisa em Administração: Um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*. Bookman.
- Corrochano, M. C., & Freitas, M. V. (2016). Trabalho e Condição Juvenil: Permanências, mudanças, desafios. In D. Pinheiro, E. Ribeiro, G. Venturi, & R. Novaes (Orgs.), *Agenda Juventude Brasil: Leitura sobre uma década de mudanças* (pp. 155-173). UniRio.
- Corrochano, M. C., Abramo, H. W., & Abramo, L. W. (2017). O trabalho juvenil na agenda pública brasileira: Avanços, tensões, limites. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 22(36), 135-169. <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/289>
- Corseuil, C. H. L., Franca, M. P., & Poloponsky, K. (2020). A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. *Novos Estudos Cebrap*, 39(3), 501-520. <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030003>
- Costa, S. D. M., & Paiva, K. C. M. (2021). Juventude e Trabalho: Um Estudo Bibliométrico com Pesquisas Brasileiras sobre Jovens Aprendizes. *Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão*, 5(1), 1-17. <https://hig.unihorizontes.br:8443/?journal=Hig&page=article&op=view&path%5B%5D=110>
- Crenshaw, K. W. (1994). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43, 1241-1299. <https://supportnewyork.files.wordpress.com/2018/04/mapping-the-margins.pdf>
- Crenshaw, K. W. (2015, 24 de setembro). Why intersectionality can’t wait. *The Washington Post*. https://www.washingtonpost.com/news/in-theory/wp/2015/09/24/why-intersectionality-cant-wait/?postshare=5351443143466154&utm_
- Davis, A. (2016). *Mulheres, raça e classe*. Boitempo Editorial.
- Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work and Organization*, 11(1), 95–115. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x>
- Emba, C. (2015, 21 setembro). Intersectionality. *The Washington Post*. <https://www.washingtonpost.com/news/in-theory/wp/2015/09/21/intersectionality-a-primer/>

- Fontoura, J. S. D. A. (2022). O debate sobre o racismo reverso: A negação do conceito pelo viés histórico-social. *Revista em Favor de Igualdade Racial*, 5(2), 43-54. <https://doi.org/10.29327/269579.5.2-5>
- Gonzalez, L. (1988). A categoria político-cultural de amefricanidade. *Tempo Brasileiro*, 92(93), 69-82. <https://institutoodara.org.br/public/gonzalez-lesia-a-categoria-politico-cultural-de-amefricanidade-tempo-brasileiro-rio-de-janeiro-v-92-n-93-p-69-82-jan-jun-1988b-p-69-82/>
- Gonzalez, L. (2020). *Por um feminismo afro-latino-americano* (1a ed.). Zahar.
- Graebin, R. E., Matte, J., Larentis, F., Motta, M. E. V., & Olea, P. M. (2019). O significado do trabalho para jovens aprendizes. *Revista Gestão Organizacional*, 12(1), 17-38. <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i1.4100>
- Guimarães, A. Q., & Almeida, M. E. (2013). Os jovens e o mercado de trabalho: evolução e desafios da política de emprego no Brasil. *Temas de Administração Pública*, 8(2), 1-26. https://diamantina.cedeplar.ufmg.br/portal/download/diamantina-2012/jovens_e_o_mercado_de_trabalho.pdf
- Guimarães, N. A., Brito, M. M. A., & Comin, A. A. (2020). Trajetórias e transições entre jovens brasileiros: Pode a expansão eludir as desigualdades? *Novos Estudos Cebrap*, 39(3), 475-498. <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030002>
- Hanashiro, D. M. M., & Pereira, M. F. M. W. M. (2020). O etarismo no local de trabalho: Evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *Revista Gestão Organizacional*, 13(2), 188-206. <https://doi.org/10.22277/rgo.v13i2.5032>
- Heise, L., Greene, M. E., Opper, N., Stavropoulou, M., Harper, C., Nascimento, M., & Zewdie, D. (2019). Gender inequality and restrictive gender norms: Framing the challenges to health. *The Lancet*, 393(10189), 2440-2454. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(19\)30652-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(19)30652-X)
- Kyrillos, G. M. (2020). Uma análise crítica sobre os antecedentes da interseccionalidade. *Revista Estudos Feministas*, 28(1), 1-12. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2020v28n156509>
- Martins, B. V., Scherdien, C., & Rocha-de-Oliveira, S. (2019). Estrutura de classe e mobilidade social no processo de inserção profissional de jovens no Brasil: Reflexões e agenda de pesquisa. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(3), 564-576. <https://doi.org/10.1590/1679-395173103>
- Mattei, T. F., & Baço, F. M. B. (2016). Análise da existência de discriminação salarial entre homens e mulheres na indústria de transformação do Estado de Santa Catarina. *Revista Economia & Gestão*, 16(45), 103-125. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2016v16n45p103>
- Ministério da Economia. (2022). *Boletim da Aprendizagem Profissional 2022*. Ministério da Economia. <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-externo/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional>
- Moura, C. (2019). *A sociologia do negro brasileiro* (2a ed.). Perspectiva.
- Munanga, K. (2010). Teoria social e relações raciais no Brasil contemporâneo. *Cadernos Penesb*, (12), 169-203. https://www.mprj.mp.br/documents/20184/172682/teoria_social_relacoes_sociais_brasil_contemporaneo.pdf
- Nogueira, A. M. R. (2018). A construção conceitual e espacial dos territórios negros no Brasil. *Revista de Geografia*, 35(1), 204-218. <https://doi.org/10.51359/2238-6211.2018.234423>
- Nogueira, O. (2006). Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: Sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. *Tempo Social*, 19(1), 287-308. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702007000100015>
- Ornellas, L. P. G., D'Ávila, G. T., & Coutinho, M. C. (2022). Trajetórias laborais: Contribuições para estudos no campo da psicologia social do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 25, 1-15. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2022.181893>
- Paim, A. S., & Pereira, M. E. (2011). Aparência física, estereótipos e discriminação racial. *Ciências & Cognição*, 16(1), 2-18. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-58212011000100002

- Paim, A. S., & Pereira, M. E. (2018). Judging good appearance in personnel selection. *Organizações & Sociedade*, 25(87), 656-675. <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/24122/16863>
- Pais, J. M. (2005). *Ganchos, tachos e biscates: Jovens, trabalho e futuro*. Ambar.
- Picanço, F. S. (2015). Juventude e trabalho decente no Brasil: Uma proposta de mensuração. *Caderno CRH*, 28(75), 569-590. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792015000300008>
- Rezende, A. F., & Andrade, L. F. S. (2022). Racismo, sexismo e resquícios do escravismo em anúncios de empregos. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(3), 1-14. <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/88363>
- Rezende, A. F., Mafra, F. L. N., & Pereira, J. J. (2018). Black entrepreneurship and ethnic beauty salons: Possibilities for resistance in the social (re)construction of black identity. *Organizações & Sociedade*, 25(87), 589-609. <https://doi.org/10.1590/1984-9250873>
- Ribeiro, L. S. (2018). Políticas públicas para juventude no Brasil: Um estudo do programa Jovem Aprendiz (2005-2018). *Revista Iniciativa Econômica*, 4(2), 1-21. <https://periodicos.fclar.unesp.br/iniciativa/article/view/11729>
- Salin, D. (2021). Workplace bullying and gender: An overview of empirical findings. *Dignity and inclusion at work*, 49(1), 331-361. https://doi.org/10.1007/978-981-13-0218-3_12
- Sansone, L. (1996). Nem somente preto ou negro: O sistema de classificação racial no Brasil que muda. *Afro-Ásia*, (18), 165-187. <https://doi.org/10.9771/aa.v0i18.20904>
- Santos, E. F., & Scopinho, R. A. (2011). Fora do jogo? Jovens negros no mercado de trabalho. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 63(No.Esp.), 26-37. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arb/v63nspe/04.pdf>
- Savegnago, S. Dal O. (2019). Prácticas discursivas y sociales relativas a los jóvenes ya la juventud. Última Década, 27(51), 192-224. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362019000100192>
- Silva, P. R. D. Jr., & Mayorga, C. (2016). Experiências de jovens pobres participantes de programas de aprendizagem profissional. *Psicologia & Sociedade*, 28(2), 298-308. <https://doi.org/10.1590/1807-03102016aop001>
- Silva, R. D. M., & Trindade, Z. A. (2013). Adolescentes aprendizes: Aspectos da inserção profissional e mudanças na percepção de si. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 73-86. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203027936008>
- Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 78-89. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00085.x>
- Souza, E. M. (2019). Intersections between race and class: A postcolonial analysis and implications for organizational leaders. *Brazilian Administration Review*, 16(1), 1-27. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2019180062>
- Teixeira, J. (2021). *Trabalho doméstico*. Jandaíra.
- Trancoso, A. E. R., & Oliveira, A. A. S. (2016). Aspectos do conceito de juventude nas Ciências Humanas e Sociais: Análises de teses, dissertações e artigos produzidos de 2007 a 2011. *Pesquisa e Práticas Psicossociais*, 11(2), 278-294. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082016000200002&lng=pt&tlng=pt
- Valenzuela-Arce, J. M. (2015). Remolinos de viento: Juvenicidio e identidades desacreditadas. In J. M. Valenzuela-Arce (Org.), *Juvenicidio: Ayotzinapa y las vidas precarias en América Latina y España* (pp. 15-57). Ned Ediciones.
- Veriguine, N. R., Basso, C., & Soares, D. H. P. (2014). Juventude e perspectivas de futuro: A orientação profissional no Programa Primeiro Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 34(4), 1032-1044. <https://doi.org/10.1590/1982-370000902013>
- Villar, M. C. O., & Mourão, L. (2018). Avaliação do programa jovem aprendiz a partir de um estudo quase-experimental. *Trends in Psychology*, 26(4), 1999-2014. <https://doi.org/10.9788/TP2018.4-11Pt>

Como citar:

Barbosa, J. K. D., Paiva, K. C. M. de, & Rezende, A. F. (2024). Juventudes, trabalho e interseccionalidade: Estudo com jovens aprendizes brasileiros. *Revista Ciências Administrativas*, 30, 1-14. <http://doi.org/10.5020/2318-0722.2024.30.e14670>

Endereço para correspondência:

Jane Kelly Dantas Barbosa
E-mail: jane.dantasb@gmail.com

Kely César Martins de Paiva
E-mail: kelypaiva@face.ufmg.br

Ana Flávia Rezende
E-mail: anaflaviarezende@gmail.com



Submetido em: 10/10/2023
Aprovado em: 12/06/2024