



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

INTERLOCUÇÕES ENTRE CARREIRA, JUVENTUDES E INTERSECCIONALIDADE

BRUNO HENRIQUE PAIS SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

MARIA BEATRIZ RODRIGUES

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

INTERLOCUÇÕES ENTRE CARREIRA, JUVENTUDES E INTERSECCIONALIDADE

INTRODUÇÃO

As inúmeras transformações do trabalho modificaram, ao longo da história, o modo como indivíduos e instituições se relacionam. Com o avanço da moderna sociedade industrial, surge a partir do século XX, a noção do conceito de carreira, ligadas a ideia de sucessão de etapas em uma única organização (CHANLAT, 1996). Inicialmente, a carreira era compreendida como uma sequência hierárquica e linear restringida a uma estrutura organizacional estável, sendo definida como carreiras organizacionais (ARTHUR 1994; ARTHUR; ROUSSEAU, 1996). A partir da reestruturação produtiva, do avanço da tecnologia e da flexibilidade do trabalho e das relações trabalhistas, novos modelos de carreira ganharam espaço no campo da Administração, se contrapondo aos modelos tradicionais de carreira.

Os modelos contemporâneos de carreira, alinhados ao discurso neoliberal, se desenvolvem principalmente a partir da década de 90, dessas novas concepções, dois modelos se destacaram e se predominaram no campo de estudo da temática: a carreira sem fronteiras (ARTHUR, 1994) e a carreira proteana (HALL, 1996). Esses modelos, nominados de contemporâneos, carregam uma abordagem positiva, entusiástica e tendenciosa sobre a temática, encobrendo aspectos importantes visto a complexidade do estudo de carreiras (BARUCH; VARDI, 2015). Na demanda de superar a ênfase acentuada na ação individual sobre a temática, Mayrhofer et. al (2012) influenciados pela perspectiva de carreira interacionista de Hughes (1937), propõem um modelo de carreira, em que os contextos são análises fundamentais nas trajetórias profissionais. Dessa maneira, têm-se como intuito aproximar as discussões de carreira com a população foco deste ensaio teórico: as juventudes.

Perceber como as múltiplas juventudes constroem suas trajetórias profissionais e desenvolve suas carreiras torna-se um desafio, uma vez que a definição da população jovem é indissociável do contexto sociocultural, político e econômico em que se encontram (BOURDIEU, 1983). No entanto, a relação entre juventudes e trabalho pode ser considerada um elemento importante na compreensão das relações sociais de um determinado tempo, nesse sentido, compreender a maneira como as juventudes enfrentam a complexidade do mundo do trabalho, sem desconsiderar aspectos sociais relevantes que influenciam suas trajetórias pessoais e profissionais, apresenta-se como uma indagação que norteou este ensaio teórico.

A juventude enquanto uma categoria social construída, pode ser entendida como uma concepção, criação ou representação simbólica fabricada pelos grupos sociais para simbolizar determinados comportamentos e atitudes que são atribuídos a população jovem (GROPPO, 2000; PAIS, 1990). No entanto, uma forma bastante comum de definir a juventude advém da separação dos indivíduos a partir dos recortes geracionais. Adotados por autores da área da Administração e amplamente divulgado pelos discursos empresariais e gerenciais, o recorte geracional define o grupo da juventude por determinados padrões de comportamento, principalmente quando relacionado às relações de trabalho (PAIS, 1990). Essa classificação geracional, delimitada pelo espaço temporal, tem sido inserida nos estudos sobre juventude sem que haja uma contextualização histórica, cultural e social de cada país. Ao desconsiderar os contextos, essa construção geracional planetária acaba por reforçar um efeito homogêneo da categoria juventude (ROCHA-DE-OLIVEIRA, et al., 2012).

Levando em consideração a desigualdade social que marca a realidade brasileira, acreditar que atualmente as múltiplas juventudes se enquadram e se estabelecem pelo aporte de um recorte geracional, e que essa geração é marcada pelo domínio tecnológico e pelo imperativo de suas escolhas, se torna inapropriado, contribuindo para reforçar com lógica meritocrática (ROCHA-DE-OLIVEIRA, et al., 2012). Um olhar atento a realidade social pode permitir que se aprofunde as reais possibilidades e limitações que se apresentam para as

juventudes, a partir da conjuntura econômica, social e cultural que elas estão inseridas. Ressalta-se, portanto, a importância de considerar outros aspectos da estrutura social que estão diretamente relacionados às oportunidades e obstáculos que os jovens se defrontam quando procuram vaga e no mercado de trabalho formal. Nesse sentido, na busca de se distanciar de teorias e modelos que buscam definir as juventudes de forma homogênea, compreende-se que o conceito de Interseccionalidade (CRENSHAW, 1989) se apresenta como uma ferramenta analítica e política capaz de abraçar a realidade das múltiplas juventudes brasileiras e analisar de que forma as desigualdades e as estruturas de oportunidade se estabelecem.

Com isso posto, o presente ensaio procura realizar uma interlocução entre as concepções teóricas de carreira e os conceitos de múltiplas juventudes e interseccionalidade, apontando quais são os elementos oferecidos pelas bases teóricas que podem contribuir para o debate posto. No exercício de refletir as temáticas propostas deste ensaio, alguns pontos emergiram: É possível reduzir as múltiplas juventudes a partir de um recorte geracional homogêneo? O discurso geracional e as carreiras com enfoque na agência individual se complementam? De que maneira os marcadores sociais da diferença influenciam e impactam no trabalho e na construção das carreiras das juventudes brasileira? Dessa maneira, o argumento deste ensaio é de que as concepções teóricas sobre **carreira interacionista** (HUGHES, 1937) e das **carreiras em contextos** (MAYRHOFER et al., 2007), a partir de seus elementos que oferecem uma análise histórica, temporal, contextualizada (social e cultural) somada à análise do conceito de **interseccionalidade** social, política e organizacional (CRENSHAW, 2002; ACKER, 2012) permitem contemplar uma investigação sobre as **múltiplas juventudes** brasileiras.

EIXOS TEMÁTICOS: CARREIRA, JUVENTUDES E INTERSECCIONALIDADE

Carreira

Em termos históricos, a noção de carreira é considerada recente, surgida no século XX e ligada a ideia de sucessão de etapas profissionais em uma organização. Essa ideia tem como alicerce a transformação do trabalho a partir da expansão das forças de produção e da organização do trabalho capitalista (CHANLAT, 1996). Dentro do campo da Administração, os estudos iniciais de carreira tinham como foco as organizações e era compreendida como uma sequência hierárquica que ampliavam poder (ARTHUR, et. al, 1989). A concepção de carreiras organizacionais tinha como pilar o fato de serem lineares, sob ascensões hierárquicas em estruturas organizacionais estáveis. Essa noção tradicional de dependência de carreiras organizacionais ocupou grande espaço no campo teórico e no desenvolvimento do conceito (ARTHUR; ROSSEAU, 1996).

Os trabalhos na área da Administração sobre carreira crescem a partir do final dos anos de 1980, com destaque para o clássico *handbook* organizado por Arthur, Hall e Lawrence (1989) que apontavam a predominância da separação dos estudos de carreira entre o nível organizacional (carreiras tradicionais), e individual (carreiras contemporâneas). Apesar de existir uma multiplicidade de possibilidades para a compreensão de carreira, duas bases teóricas de carreiras contemporâneas adquiriram destaque e predominância nas pesquisas internacionais: a carreira sem fronteiras e a carreira proteana (DELUCA, et al., 2016).

Os modelos contemporâneos de carreira tendem a enfatizar uma perspectiva centrada implicitamente e/ou explicitamente no indivíduo. Esses modelos ganham força a partir da década de 90, se contrapondo às carreiras organizacionais. A partir das transformações do trabalho sob intensificação da implementação do neoliberalismo como modelo socioeconômico, novas perspectivas de carreira centradas na agência emergem no campo acadêmico. O cenário de empregos estáveis e protetivos perde força diante de um mundo de trabalho cada vez mais flexível e dinâmico (ARTHUR, 1994). E nesta conjuntura, as concepções de carreira sem fronteiras e proteana se destacam e predominam o campo.

A carreira sem fronteiras, baseadas em Arthur e Rousseau (1996), é o oposto da carreira organizacional. O termo ‘sem fronteiras’ significa a ausência de limites de uma área ou de território ou mesmo falta de restrição, ou seja, múltiplos empregadores, empregabilidade, rede de relacionamentos e flexibilidade. Ao contrário da noção tradicional de dependência das carreiras organizacionais, a carreira sem fronteiras estabelece duas principais noções: a noção de independência do indivíduo, podendo deixar de lado a estabilidade adquirida em uma única organização (mobilidade física), resultando numa pluralização dos contextos de trabalho, e a noção de um contrato psicológico (mobilidade psicológica), baseado na relação estável e orientada para um indivíduo com a sua organização. Assim, a carreira sem fronteiras tem como proposta romper com a carreira organizacional orientada gerencialmente, justificado pelas mudanças apresentadas no cenário econômico e organizacional, na qual a responsabilização do direcionamento da carreira seria inteiramente do indivíduo (ARTHUR, 1994).

Enquanto a carreira proteana – o termo tem seu fundamento na metáfora de significados, derivado do Proteus, deus marinho, que na mitologia grega alterava sua forma conforme a atuação demandasse, sendo adaptativo às mudanças do ambiente – é apresentada como “a carreira do século XXI” por centrar sua concepção num ambiente de negócios turbulento e complexo. Hall (2002) teoriza seu modelo de carreira em que o indivíduo é o responsável por autogerir a carreira e que valores pessoais direcionam sua tomada de decisão. Para Hall (1996, p. 08) “a carreira é impulsionada pela pessoa, e não pela organização, e vai ser reinventada individualmente ao longo do tempo, de acordo com a mudança pessoal ou do ambiente”. A carreira proteana reforça a ideia de que a carreira depende de versatilidade e constante adaptação, sendo uma construção dividida entre mudança e permanência.

Diversos autores realizam críticas às carreiras sem fronteiras, apontando a presença de fronteiras, múltiplas e determinadas (Rodrigues; Guest, 2010; Baruch; Vardi, 2015). De acordo com Rodrigues e Guest (2010) as carreiras sem fronteiras desacertam ao teorizar os limites das carreiras de maneira inadequada considerando somente os limites organizacionais, como possíveis fronteiras do indivíduo. Para os autores a liberdade de escolha legitimada pela perspectiva das carreiras sem fronteiras podem ser ilusórias, uma vez que, ao determinar padrões de carreiras, tendem também a determinar grupos de profissionais específicos, desconsiderando fatores sociais que estruturam oportunidades diferentes para os indivíduos. Já na carreira proteana (HALL, 1996) as críticas se centralizam pela supervalorização da capacidade de agência e na sua adaptabilidade e mobilidade sem precedentes. De acordo com Baruch e Vardi (2015) essa ideia da capacidade de se adaptar em qualquer circunstância, desfavorecem aqueles que não se consideram favoráveis a mudanças ou ainda aqueles que não tem oportunidades para a mudança de fato. A cobrança excessiva pela mobilidade e a obrigação de se reinventar a todo momento pode provocar adoecimento, cristalização de uma identidade sólida e até mesmo a destruição da carreira (BARUCH; VARDI, 2015).

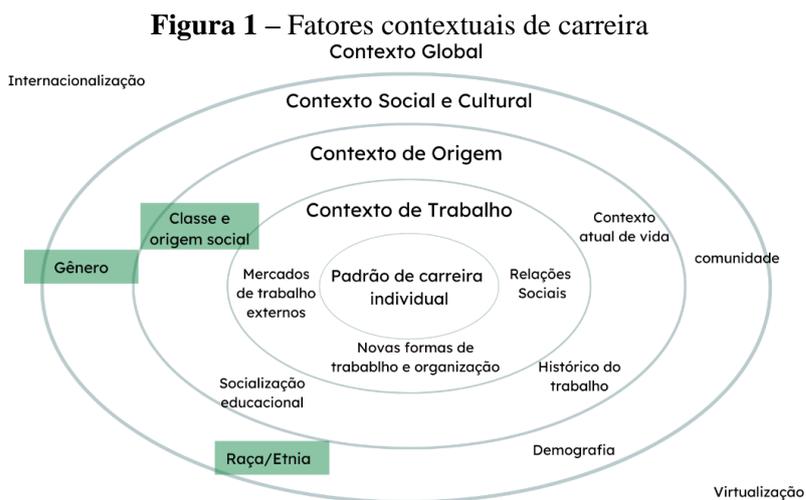
Nesse sentido, tanto a carreira sem fronteiras (ARTHUR, 1994) quanto a carreira proteana (HALL, 1996) carregam consigo uma abordagem positiva, entusiástica e tendenciosa, encobrendo aspectos importantes visto a complexidade do estudo de carreiras (BARUCH; VARDI, 2015). Conforme apontam DeLuca et al. (2016), um dos grandes impasses destas duas correntes é a supervalorização da responsabilidade individual, suprimindo aspectos da estrutura social e organizacional. Este enfoque “centrado puramente no indivíduo negligenciou a presença ainda marcante das organizações, dos regulamentos profissionais e das categorias instituídas socialmente que interferem nas carreiras” (DELUCA et al., 2016, p. 4).

Diferente da perspectiva de carreira centrada puramente na organização ou dependente da ação individual, Hughes (1937), enfatiza que a carreira é interacionista. Em 1930, Hughes, ligada a Escola de Chicago, já apresentava a carreira a partir de uma perspectiva interacionista, contrapondo a base funcionalista da sociologia das profissões americanas da época. O autor estabelece um conceito para carreira propondo que a mesma deva ser compreendida como “a

sequência de papéis, status e cargos realizados pelo indivíduo”. Com uma elaboração interdisciplinar para compreender carreiras de indivíduos e coletividade, a perspectiva proposta por Hughes orienta a reflexão de conceber a carreira para além do organizacional e do individual, enfatizando que “todos tem uma carreira, independentemente de estarem ou não inseridos em uma estrutura burocrática” (HUGHES, p. 28). Para o autor, o trabalho é uma das facetas do sujeito e nessa concepção aponta os **ciclos de vida** e os **pontos de inflexão** como processos intrínsecos da vida humana que marcam uma nova fase.

Se distanciando de modelos centradas puramente no indivíduo e seguindo a perspectiva interacionista proposta por Hughes (1937), Mayrhofer et al. (2012) apontam a importância dos fatores contextuais nos estudos de carreira e de como os contextos são condicionantes na construção dessas carreiras. Ao realizarem um levantamento dos estudos de carreira no campo interdisciplinar, Mayrhofer et al. (2012) apontam que além da capacidade de agência, ou seja, da capacidade individual do sujeito de construir sua carreira, há determinados contextos que necessitam ser apontados nas discussões sobre as trajetórias profissionais. Conforme apontam tanto na teorização quanto na pesquisa empírica, há uma predominância de modelos e estudos que desconsideram os contextos em que os indivíduos estão inseridos.

Segundo Mayrhofer et al. (2007), existem quatro principais contextos que causam modificações nos padrões de carreiras, são eles: **contexto de trabalho, contexto de origem, contexto social e cultural e contexto global**. O primeiro círculo de proximidade refere-se aos fatores contextuais vinculados ao contexto de trabalho. Aqui, o papel do ambiente econômico e institucional, mercados de trabalho externos e novas formas de trabalhar e organizar as relações sociais relacionadas ao trabalho podem ser identificadas como questões importantes. O segundo, refere-se ao contexto de origem. Dentro deste contexto, **classe** e origem social, status atual e socialização educacional e história individual do trabalho são questões importantes que emergem nas teorias. O terceiro, refere-se ao contexto social e cultural e quatro aspectos principais podem ser mencionados que constituem elementos contextuais importantes para a carreira dos indivíduos: **gênero, raça/etnia**, demografia e laços comunitários e sociais. E por fim o contexto global que abrange a internacionalização e virtualização. A figura 1 representa os contextos de carreira, partindo da trajetória de carreira individual ao centro.



Fonte - Inspirado em Mayrhofer et al. (2012) e elaborado pelo autor.

A partir desse modelo proposto por Mayrhofer et al. (2007) é possível perceber que além da capacidade de agência individual, é necessário repensar os contextos em que os indivíduos estão inseridos e pensar nas subjetividades que compõe a história de cada sujeito. Os elementos encontrados em cada contexto se interseccionam e se articulam atuando como condicionantes

na construção de carreiras (MAYRHOFER, et al., 2012). Nessa perspectiva, se desmancha a ideia das carreiras sem fronteiras (ARTHUR, 1994) e proteana (HALL, 1996), em que o indivíduo dispõe unicamente da sua auto condição de adaptabilidade frente aos desafios que o mundo do trabalho apresenta. Ao conceber a carreira como um conceito interdisciplinar que compõe espaços históricos e dinâmicos, torna-se possível refletir acerca de como as múltiplas juventudes se aproximam nessa discussão sobre carreira e quais as intersecções que compõe esse espaço com outros marcadores sociais da diferença. Dessa forma, as discussões propostas por Hughes (1937) e Mayrhofer (2012) apresentam possibilidades para repensar os campos que compõe a carreira da população jovem, principalmente da população jovem brasileira, marcada fortemente pela desigualdade racial, de gênero e socioeconômica.

Juventudes

Definir um conceito para Juventude não é uma tarefa simples, uma vez que a definição da população jovem é indissociável do contexto sociocultural, político e econômico em que se encontram (GROPPO, 2010). De acordo com Bourdieu (1983) o fato de falar dos jovens como uma unidade social, um grupo dotado de interesses comuns e de se referirem esses interesses a uma faixa de idade, constitui uma evidente manipulação. Em seu famoso texto “Juventude é apenas uma palavra” o autor aponta que nas representações correntes da juventude, os jovens são tomados como fazendo parte de uma cultura juvenil unitária, levantando a constatação de que a juventude é por si só, uma categoria socialmente construída e conseqüentemente manipulável. Para o autor a divisão puramente entre idades para se referir aos jovens seria arbitrária pois “somos sempre o jovem ou o velho de alguém” (BOURDIEU, 1983, p. 113).

Partindo desta perspectiva, é possível perceber que, mesmo que a categoria juventude seja tomada como totalidade, principalmente quando referida por marcos etários em diferentes sociedades, há uma certa dificuldade em definir juventude. Para Bourdieu (1983), essa dificuldade advém de uma dificuldade própria da sociedade quando confrontada sob divisões de idades, que acontecem de maneira arbitrária. Cada espaço temporal, de cada país ou região, sob sua própria cultura e sociedade, delimitam a juventude de uma maneira própria, fazendo com o que a fronteira entre juventude e velhice se torne um objeto de disputa em todas as sociedades (BOURDIEU, 1983). A problemática pertencente à questão da juventude advém de diversas áreas e corresponde a um dos principais fenômenos da atualidade, e se constitui enquanto categoria sociológica, histórica e epistemológica (PAIS, 1990).

José Macho Pais (1990, p. 141), sociólogo português que se dedicou aos estudos das juventudes, aponta que tanto historicamente, quanto socialmente, a juventude tem sido encarada como “uma fase de vida marcada por uma certa instabilidade associada a determinados problemas sociais”. Os jovens rotulados como problemas passaram a ser estigmatizados e excluídos socialmente, uma vez que a sociologia funcionalista tentava comprovar que a juventude demonstrava comportamentos desajustados e agressivos, sem possuir a maturidade relacional (PAIS, 1990). Para Pais (1990), a relação responsabilidade e irresponsabilidade se desdobra a partir da ideia do que é ser um adulto responsável. Nessa perspectiva, um adulto é responsável porque responde a um conjunto determinado de responsabilidades, de vários tipos: ocupacional, referenciando ao trabalho fixo e remunerado; conjugal ou familiar, correspondente a encargos com filhos; ou habitacional, referência a despesas de habitação e aprovisionamento. Assim, a partir do momento em que vão contraindo estas responsabilidades, os jovens vão adquirindo, dentro deste status, o estatuto de adultos. Essa concepção de juventude como um problema social está relacionada a condição de trabalho. Isso quer dizer que, os problemas contemporâneos que mais afetam a juventude, e que fazem dela por isso, um problema social, são derivadas da dificuldade dos jovens no mundo do trabalho (PAIS, 1990). Nos finais dos anos 60 a juventude se tornou um problema na medida em que era definida como protagonista de uma crise de valores e de um conflito de gerações. Esse conflito encontra-se situado sobre o

terreno dos comportamentos éticos e culturais. Enquanto na década de 70, os problemas de emprego e entrada na vida ativa tomariam progressivamente a frente nos estudos sobre juventude, “transformando-a quase numa categoria econômica (PAIS, 1990, p. 143).

Pais (1990) explica que a juventude se torna objeto em torno de dois eixos semânticos: como aparente unidade (quando referida a uma fase de vida) e como diversidade (quando estão em jogo diferentes atributos sociais que fazem distinguir os jovens uns dos outros). No primeiro caso, a juventude se apresenta como um conjunto social cujo principal atributo é de ser constituído por indivíduos pertencentes a uma dada fase da vida, principalmente por uma definição em termos etários; no segundo caso, a juventude é tomada como um conjunto social cujo principal atributo é ser constituído por jovens em situações sociais diferentes.

É inexistente um conceito único de juventude capaz de abranger os diferentes campos de significados que remetem a ideias e representações sobre os jovens. Na busca de uma compreensão metodológica e analítica, surge a necessidade de agrupar essas diferentes teorias em conceitos teóricos (PAIS, 1990). Neste contexto, o autor apresenta as questões da juventude a partir de duas correntes sociológicas que procuram discutir a temática, fazendo referência às tendências que estudam a juventude seguindo a ordem cronológica (**corrente geracional**) e as que observam os aspectos da sua diversidade marcada pelo contexto social (**corrente classista**).

A a **corrente geracional** tem como ponto de partida a noção da juventude enquanto uma fase da vida, que enfatiza o aspecto unitário da juventude (PAIS, 1990). Essa perspectiva realça que os grupos de indivíduos se encontram numa dada fase da vida, no qual os critérios etários têm uma participação determinante. A principal questão que se discute no âmbito desta corrente diz respeito a continuidade/descontinuidade dos valores intergeracionais. O quadro teórico dominante dessa perspectiva está baseado nas teorias da socialização desenvolvido pelo paradigma funcionalista e na teoria das gerações. Neste quadro, as descontinuidades intergeracionais são percebidas como disfunções nos processos de socialização, tomadas no sentido de fase de vida. Enquanto na teoria das gerações, se não existissem descontinuidades intergeracionais, não existiria uma teoria das gerações (PAIS, 1990).

Um dos caminhos que levaram a caracterizar, ou ainda, categorizar a juventude enquanto uma fase da vida e como uma geração, emerge em contexto norte-americano após o fim da Segunda Guerra Mundial, significando que, a sua temporalidade, ou seja, os eventos históricos que a captam, são pertencentes àquela realidade, ou ainda, aquela cultura (FILHO; LEMOS, 2008). Nessa concepção geracional, as gerações foram definidas e comumente utilizadas (no contexto norte americano) a partir dos seguintes apontamentos: Baby Boomers (nascidos entre 1946 e 1964), Geração X (nascidos entre 1965 e 1980), Geração Y (nascidos entre 1980 e 1994), Geração Z, (nascidos em meados da década de 90), e por agora fala-se sobre a geração Alpha (os nascidos a partir de 2010) (FILHO; LEMOS, 2008). Essas definições tem como direcionamento: os Baby Boomers como aqueles nascido no pós-guerra, num tempo de expansão econômica – industrialização, avanços tecnológicos e científicos, além de uma valorização da independência (FILHO; LEMOS, 2008); Geração X, marcada pela globalização e avanço da tecnologia (FILHO; LEMOS, 2008); Geração Y, como aqueles que nasceram num mundo conectado e cresceram com a internet e com as mídias; e Geração Z, ou Geração Digital, ou ainda Geração Conectada, marcada pela tecnologia e mídias digitais.

Essas definições criadas e disseminadas pela perspectiva geracional em que valores e culturas são descontinuadas de uma geração para a outra, ganha espaço e se faz presente nos discursos gerenciais. Adotados por autores da área de Administração e amplamente divulgado pelos discursos empresariais, a perspectiva geracional acaba por definir padrões de perfis dos jovens a partir das gerações, e por consequência, categorizar maneiras de ser e de se comportar socialmente, principalmente quanto trata-se das relações de trabalho. Predomina-se, nesta perspectiva, uma visão homogeneizadora do fenômeno da juventude, já que esta é vista como um conjunto de indivíduos que estão inseridas em uma dada fase da vida e produzem a partir

disso uma *cultura juvenil*. No mais, essa abordagem revela uma tendência de caráter universalista e por isso, reducionista do fenômeno juventude (PAIS, 1990).

Para a **corrente classista**, a reprodução social é fundamentalmente vista em termos da reprodução das classes sociais (PAIS, 1990). De acordo com o autor, para essa corrente, a transição dos jovens para a vida adulta encontra-se sempre pautada por mecanismos de reprodução classista. Nesse sentido, a corrente classista tende a olhar para a juventude como um conjunto social com características diversas, constituindo de diferentes culturas, ligadas principalmente às diferenças de classe, às situações econômicas distintas e às diversas configurações de poder que emergem nas várias dimensões das relações sociais. A corrente classista defende que o processo de transição da juventude para a vida adulta não está marcado puramente pela fase da vida, mas sim pelas desigualdades sociais que se encontram. Na perspectiva classista, as *culturas juvenis* trazem consigo um caráter político, uma vez que os rituais oriundos dessas culturas, acabam, na maior parte das vezes, pela manifestação de resistência desses grupos em frente a situações de opressão. (PAIS, 1990). De acordo com o autor, a classe social, assim como as condições sociais influenciam e são essenciais para estudar as juventudes, para Pais (1990) esses processos da transição para a vida adulta precisam ser compreendidos para além de uma perspectiva homogeneizante, pois, quando nos referimos a jovens trabalhadores ou estudantes, a jovens em contexto urbano ou a jovens em contexto rural, percebemos que existem diferentes sentidos atribuídos à juventude. Nesse sentido, torna-se essencial investigar a juventude a partir da sua heterogeneidade.

É substancial observar que, na atualidade no Brasil, as juventudes vêm passando por grande processo de transformações, pois com já mencionado, essa categoria não é hegemônica e nem estática no tempo. Ela é formada por aspectos plurais que determinam sua forma de ser e de se expressar sofrendo influências de aspectos sociais. No que se refere ao mercado de trabalho, os jovens são um dos grupos mais vulneráveis (KLIKSBURG, 2006) pois são atingidos pelo cenário de hiperflexibilização do trabalho. A inserção do jovem brasileiro no mercado de trabalho e a construção de suas carreiras são marcadas pelas recessões e crises do mercado de trabalho formal, e pela relação procura/ofertada de vagas de trabalho e pela dimensão de marcos sociais como a territorialidade, a classe, a origem social, a raça/etnia, o gênero, o nível educacional, o acesso às tecnologias e a vivência familiar (KLIKSBURG, 2006).

No contexto da América Latina, por exemplo, devido ao fato de grande desigualdade social presente nesses países, as condições sociais das/dos jovens irão impactar diretamente no modo de vivenciar a juventude e nas estruturas de oportunidade (KLIKSBURG, 2006). No Brasil, Andrade (2008) enfatiza as dificuldades dos jovens em alcançar uma ocupação formal, devido ao aumento da competitividade, da necessidade de experiência e da exigência de qualificação. Na realidade brasileira, o tempo de estudo dos jovens é prolongado uma vez que grande parte dos jovens estuda e trabalha simultaneamente, principalmente numa relação em que a atividade laboral paga os estudos (ANDRADE, 2008).

Enquanto para jovens de classes sociais favorecidas o desemprego deriva da sua tendência a prolongar os estudos para se preparar melhor para o mercado de trabalho, devido as crescentes demandas por qualificação, no grupo mais pobre, ocorre a tendência inversa (KLIKSBURG, 2006) Isso significa que jovens de classes populares começam a trabalhar o quanto antes, até mesmo deixando os estudos para gerar algum tipo de trabalho. Tanto o aumento do desemprego quanto crescimento de empregos informais, assolam os jovens que não são favorecidos com capital financeiro e social. Além disso, as difíceis condições do mercado do trabalho criaram fortes tendências a precarização do trabalho, impactando diretamente as juventudes latino-americanas. Considerando desigualdade social que marca a realidade brasileira, acreditar que atualmente as juventudes se enquadram e se estabelecem pelo aporte de um recorte geracional, e que essa geração é marcada pelo domínio tecnológico e pelo imperativo de suas escolhas, se torna inapropriado e deslocado da realidade, contribuindo para

reforçar uma lógica meritocrática em que existem ganhadores e perdedores na sociedade (ROCHA-DE-OLIVEIRA, et al., 2012).

O conceito de juventude é complexo e por isso deve ser analisado em suas potencialidades e limites, uma vez que um trabalho científico não deve ter a pretensão de entregar respostas absolutas a qualquer questão, mas sim de conduzir diferentes reflexões sobre um determinado assunto/fenômeno. No entanto, para conduzir o debate, compreende-se as juventudes como uma representação sociocultural construída socialmente, sendo impossível estudá-la por ela mesmo. Deste modo, destaca-se que as maneiras de experimentar e vivenciar as juventudes variam de acordo com os diferentes marcadores sociais. Realizar um recorte de classe, raça, gênero, e outros marcadores tornam-se potentes para analisar as **múltiplas juventudes**, evitando tratar a categoria de maneira homogênea. Com isso, o termo **Juventudes**, no plural, seria mais apropriado quando tratamos da população jovem, evidenciando suas particularidades e trajetórias. A partir desse entendimento, ressalta-se, a importância de considerar aspectos da estrutura social que estão diretamente relacionados às oportunidades e obstáculos que os jovens se defrontam nas suas trajetórias. Nesse sentido, compreende-se que o conceito de Interseccionalidade oferece ser uma ferramenta analítica capaz de abraçar a realidade das múltiplas juventudes brasileira e analisar de que formas as desigualdades se estabelecem e de que maneira se estruturam as carreiras das juventudes.

Interseccionalidade

Debater sobre como a diferença causa desigualdade, ou como a desigualdade está marcada pelas diferenças é um desafio inerente, pois esses conceitos têm sido contextualizados por meio de diversas perspectivas e estudos, produzindo diferentes significados. Conforme explica Brah (2006) os conceitos de diferença e desigualdade por muitas vezes são confundidos por estarem entrelaçados. Na intenção de explicar essa relação, a autora aponta que a “diferença” está diretamente relacionada à forma como discursos são criados, produzidos e contestados. Enquanto a desigualdade estaria no campo de um contexto contingencial, pois nem sempre a diferença gera hierarquia e discriminação, sendo fundamental considerar se a diferença causa desigualdade (BRAH, 2006).

De acordo com Foucault (1979) as assimetrias produzidas em torno das diferenças são resultadas de relações de poder-saber, considerando o poder como um elemento processual difuso que circula entre os sujeitos, está inscrito no corpo e que é fortalecido por aparelhos punitivos. A partir dessa perspectiva diversas autoras se dedicaram aos estudos da diferença, como Scott (1995) que problematiza o gênero enquanto categoria analítica constituída por relações de poder, e Butler (2003) ao desconstruir a matriz heterossexual, produtora de sujeitos viáveis em termos de gênero e sexualidade, tendo como bases lógicas de classificação binária.

De acordo com Louro (2011), é no interior das redes de poder, pelas trocas e jogos que constituem seu exercício, que são nomeadas e instituídas as diferenças e desigualdades. A autora esclarece que a expressão “diferença” pode adquirir diferentes significados em diferentes contextos sociais, políticos ou culturais. Aponta-se que as discussões sobre diferenças estão implicadas centralmente sob as relações de poder, mas destaca que o que está em jogo não são as diferenças propriamente ditas, mas sim as desigualdades que essas diferenças causam. A diferença constitui uma construção histórica, um processo social, em que determinadas “verdades” são consideradas como “normais” em um sistema de classificação que promove a desigualdade e a exclusão (LOURO, 2011). Com isso, as diferenças são afirmadas por relações de poder-saber que designa categorias sociais. Essa classificação, segundo a autora, é denominada como marcadores sociais da diferença, em que determinados indivíduos são agrupadas a partir de características semelhantes, categorizando-os em determinadas posições sociais, definindo atribuições específicas e reproduzindo desigualdades.

As formas de entrelaçamento de diferentes na produção de desigualdade sociais tem um processo bem mais antigo nos movimentos feministas (BRAH, 2006). Essas desigualdades já eram marcadas em pautas de luta política ao movimento feminista abolicionista nos Estados Unidos em meados do século XIX. Para a autora a tensão política do feminismo nos EUA envolveu as relações entre raça e outras categorias como gênero e classe nas campanhas anti-escravidão. As discussões referentes a diferença na década de 70 não provinham de campos necessariamente acadêmicos, mas também foram marcados pelos coletivos de ativistas negras e lésbicas (BRAH, 2006). Dessa maneira, o papel das *Black Feminist* foi um impulso fundador da reflexão interseccional por meio dos marcadores sociais da diferença.

O movimento conhecido como Black Feminist teve proposta abarcar os múltiplos sistemas de opressão que mulheres negras sofriam, de maneira interconectada. O debate partiu da intenção de compreender que os marcadores de gênero, raça, classe e sexualidade moldavam a experiência da mulher negra na sociedade, ocasionando desigualdade (COLLINS, 2017; DAVIS, 1981). Nesse sentido, os movimentos sociais defendiam uma luta contra a opressão das mulheres e outras formas de desigualdades e de dominação relacionadas ao racismo e heterossexismo. Essa preocupação do movimento feminista com as formas de entrelaçamento de diferenças não estava somente associada às experiências das mulheres negras, mas também às latinas e indígenas que também desempenharam um papel importante na reivindicação da inter-relação de raça, classe, gênero e sexualidade nos movimentos sociais (COLLINS, 2017).

A extensa literatura existente tanto na língua inglesa quanta na língua francesa indica que o uso do termo interseccionalidade foi utilizado pela primeira vez na academia num sentido de designar a interdependência das relações de poder, sejam elas de raça, gênero, e classe, encontrado num texto da jurista afro-americana Crenshaw (1989). Retomando o processo de contextualização histórica da formação do campo interseccional, por volta da década de 80, autoras publicam contribuições importantes e críticas acerca da categoria homogeneizante mulher e a necessidade de olhar as formas combinadas de diferenciação e desigualdade dentro da experiência de mulheres, como raça e classe social (DAVIS, 1981; COLLINS, 2001).

Os debates sobre a interseccionalidade estão envoltos das reflexões acerca das articulações dos marcadores sociais da diferença para encontrar novas fórmulas de políticas capazes de enfrentar as desigualdades. Neste caso, a interseccionalidade aponta para a necessidade de avançar em políticas emancipatórias capazes de construir uma sociedade mais justa (CRENSHAW, 1989; COLLINS, 2017). Nesse sentido, a interseccionalidade vem sendo destacada nos últimos tempos como um dos caminhos para o combate e as múltiplas e simultâneas opressões, sendo, portanto, um instrumento de luta política (CRENSHAW, 2002). Além disso é considerada como um projeto de conhecimento e uma arma política (COLLINS, 2017) colocando em pauta a necessidade de pensar e analisar conjuntamente as dominações e diversas formas de opressões e graus de desigualdades.

A partir disso, é necessário acrescentar que a interseccionalidade é uma ferramenta valiosa para analisar a produção de desigualdade de classe, gênero e raça no contexto organizacional (ACKER, 2006). De acordo com Acker (2006) é necessário, dentro do ambiente corporativo, identificar como as instituições perpetuam as desigualdades. De acordo com a autora todas as organizações/instituições têm regimes de desigualdade, definidos como práticas pouco inter-relacionadas, procedimentos, processos, ações e significados que resultam e mantêm classe, gênero, e desigualdades raciais dentro de organizações específicas (ACKER, 2006). As práticas tidas como “comuns”, “naturais” e “normais”, construídas pela sociedade ao longo do tempo, vão sendo reproduzidas e naturalizadas no espaço organizacional, e colocam em destaque a necessidade de entender quais são os estereótipos percebidos em relação ao preconceito e discriminação constantes nas articulações dos marcadores sociais da diferença.

Deste modo, destaca-se que a reprodução da desigualdade quando referida ao âmbito organizacional irá se manifestar desde a seleção ou não seleção de um indivíduo até a sua

demissão. Nesse sentido, compreender e analisar os marcadores sociais da diferença que perpassa cada indivíduo jovem não deve ser desconsiderada nos estudos sobre juventudes e mundo trabalho, pelo contrário, elas devem ser reiteradas e consideradas como fatores essenciais para entendermos de que maneira as juventudes ingressam e vivenciam o mercado de trabalho e de que modo constroem suas carreiras.

DISCUSSÃO

Interlocuções dos eixos temáticos de Carreira, Juventudes e Interseccionalidade

A relação entre juventudes e trabalho pode ser considerado um elemento importante na compreensão das relações sociais de um determinado tempo. De acordo com Galland (2007), o ingresso do jovem no mundo do trabalho na sociedade ocidental está entre os marcos da passagem adulta. As mudanças ocorridas no mundo do trabalho trouxeram mudanças significativas para as juventudes, e é neste ponto que se faz necessário repensar o que se têm esperado das juventudes e de que forma elas estão sendo significadas. A relação das juventudes com o mercado de trabalho, as condições de vida, as oportunidades de desenvolvimento e do tempo disponível se apresentam de maneira diferente para os grupos juvenis (ROCHA-DE-OLIVEIRA, et al, 2012). O processo de globalização, as políticas de cunho neoliberais e a reestruturação produtiva transformaram o modo de inserção dos jovens no mundo do trabalho. Essas transformações ocasionaram a flexibilidade e o enfraquecimento dos direitos trabalhistas, aumentando a precarização, além de transferir novas responsabilidades para o indivíduo, principalmente no que confere à sua capacidade de se manter atrativo e empregável.

Noções como empregabilidade, adaptabilidade e flexibilidade ganharam força nas últimas décadas a partir das transformações do trabalho. Essas noções foram e são sustentadas por discursos de caráter individualista ao centrar no indivíduo a sua auto responsabilização pelo emprego e ao desconsiderar as condições sociais que impactam e desafiam as estruturas. É nessa conjuntura que os conceitos de carreira proteana (HALL, 1996) e carreira sem fronteiras (ARTHUR, 1994) ganham força e são disseminadas no campo acadêmico e empresarial. Em concomitância, o discurso da empregabilidade se alinha a esse olhar contemporâneo de carreira e ocupa posição de destaque a partir da década de 90. A empregabilidade reflete então, no agravamento da crise pela qual passa o mercado de trabalho em todo o mundo em função da diminuição do número de empregos formais e do aumento dos níveis de desemprego e de trabalho informal. Destaca-se, portanto, que esse discurso implementado pelo neoliberalismo transfere a responsabilidade pelo emprego da sociedade e do Estado para o próprio trabalhador, neste caso, para o próprio jovem.

Como já reiterado, a globalização, a competitividade e a reestruturação produtiva a partir da inserção de novas tecnologias estão diretamente ligadas aos conceitos de carreira contemporânea, e isso se reflete na inserção dos jovens no mercado de trabalho. É nesse cenário que as concepções de carreira proteana e sem fronteira se alinham aos discursos produzidos pela corrente geracional. O discurso geracional, no entanto, define nesse sentido, padrões de perfis a partir das gerações, categorizando maneiras de ser e de se comportar dos indivíduos jovens, principalmente no que compete nas relações de trabalho. Definidos por marcos etários, as gerações Y e Z acabam por representar, dentro dessa perspectiva, os jovens na contemporaneidade e esses jovens são frequentemente delimitados como tecnológicos, imersos nas redes sociais, flexíveis, imediatistas, curiosos e independentes (FILHOS; LEMOS, 2018). Essas significações de perfis construídas e disseminadas pela corrente geracional têm como consequência a homogeneização da categoria juventudes. Ainda realizam a transferência de responsabilidade para o indivíduo jovem sobre seus projetos de vida e construções de suas carreiras, desconsiderando todo o contexto social e cultural que ele se encontra inserido.

Estabelecer as juventudes enquanto uma fase da vida, enfatizando o aspecto unitário da juventude é um dos pilares da corrente geracional. No entanto, percebe-se que somente o fato

de ter nascido num determinado período de tempo (cronologia) não é capaz de constituir elementos suficientes para caracterizar GY e GZ. De acordo com Silva e Vaz (2020) devido a desigualdade social de um país como Brasil, é impossível determinar que todos os jovens sejam tecnológicos ou tenham condições financeiras para acessar a tecnologia, tampouco estejam qualificados tecnologicamente conforme exige o mercado de trabalho. Caracterizar uma cultura juvenil é antes de tudo reduzir o fenômeno da juventude e universalizá-lo (PAIS, 1990). Nessa perspectiva, cabe questionar: quais são as juventudes que cabem nesses discursos que estabelecem o grupo juvenil como caráter homogêneo? Quais as condições sociais e econômicas que elas pertencem? Qual a cor que essa juventude tem? Qual gênero ela se identifica? Esses questionamentos são importantes pois num mundo competitivo do mercado, das flexibilizações do trabalho, e da exigência da alta qualificação – principalmente tecnológica – para obtenção e retenção do emprego, alguns jovens não conseguirão competir nessa corrida desenfreada da empregabilidade. Portanto, o acesso à tecnologia não será realidade de todos os jovens, conforme aponta o discurso GY e GZ e se manifestará de maneiras distintas em contextos diferentes. Dessa maneira, é possível afirmar que nem todo jovem é tecnológico, e nem todo jovem está “preparado” para alcançar postos de trabalho qualificados e protetivos.

Conforme apontado, os conceitos de carreira contemporânea utilizados neste ensaio (sem fronteira e proteana) e os discursos geracionais, se alinham e corroboram para a implementação e manutenção da supervalorização da capacidade de agência, responsabilizando os jovens pela construção de suas carreiras. Contudo, esses discursos, por estarem centradas puramente no indivíduo, não validam e/ou consideram os contextos sociais e culturais. De acordo com Said (1998) muitas abordagens dessa temática não contemplam em suas análises a intervenção imperialista como um fator que afeta as nossas representações (enquanto América Latina) e desconsidera que o sujeito colonial é constituído a partir do discurso do dominante. Ao incorporar o conceito de GY e GZ na compreensão de uma geração planetária, contribui-se para o apagamento das especificidades das juventudes latino-americanas, além de apontar para a acriticidade da comunidade científica (SAID, 1998). Portanto, levar em consideração as diversas condições que perpassam as trajetórias juvenis torna-se essencial para realizar uma reflexão mais apurada acerca da diversidade existente entre as juventudes e para apontar quais os fatores contextuais que influenciam/impactam as carreiras dos diversos jovens brasileiros.

Aponta-se então, que o modelo geracional abrangente aplicado para descrever os jovens não pode ser utilizado para compreender a juventude de um país como o Brasil, em que o ensino superior é um privilégio e a inserção digital um desafio. Se atentar para a realidade brasileira e suas especificidades, viabiliza aprofundar as possibilidades e limitações que se apresenta para as juventudes a partir da conjuntura econômica, social e cultural que elas vivenciam. Assim, ressalta-se a importância de considerar as relações que o indivíduo jovem estabelece com os sistemas de formação, escolarização, família (sociabilidade primária) e com o mercado de trabalho (KLIKSBERG, 2006) na construção de suas carreiras.

O conceito apresentado sobre carreira a partir de uma perspectiva interdisciplinar possibilita considerar as questões sociais que perpassam as trajetórias profissionais dos jovens. Nessa perspectiva, a carreira é interpretada como interacionista (HUGHES, 1930), ou seja, estrutura e agência se interagem comumente. No entanto, devido as forças institucionais e as relações de poder presentes na sociedade, é necessário considerar que dentro essa interação, a trajetória individual depende e é influenciada por esses fatores contextuais. As carreiras em contexto, apresentadas por Mayrhofer et al. (2012) apontam os aspectos relativos às carreiras em 4 contextos que vão impactar direta ou indiretamente as trajetórias individuais. Percebe-se que, somadas a ferramenta analítica e política da Interseccionalidade (CRENSHAW, 2002; ACKER, 2006) o modelo proposto por Mayrhofer et al. (2012) dialoga com a discussão sobre diferença e desigualdade, estabelecida pelos marcadores sociais da diferença.

Partindo do centro, o modelo de carreiras em contexto apresenta os padrões individuais de carreira, o contexto de origem, o contexto de trabalho, seguido pelo contexto social e cultural e por fim o contexto global (MAYRHOFER, et al., 2012). No que se refere aos padrões individuais de carreira, aponta as subjetividades circunscritas nas trajetórias individuais de casa sujeito, influenciada simultaneamente por diversos contextos presentes em sua trajetória pessoal. As múltiplas juventudes se apresentam de maneiras distintas e cada jovem dentro da sua classe, cor e/ou gênero, apresentará uma trajetória única, mesmo atravessada pelas relações de poder que definirão obstáculos e/ou oportunidades em comum. No entanto, a ideia de padrão individual de carreira está relacionada diretamente com a especificidade de cada trajetória, sem que seja desconsiderada os contextos que perpassam e atravessam essas trajetórias.

O primeiro círculo após o padrão individual de carreira diz respeito ao contexto de trabalho, e nesse ponto, as transformações que ocorrem no mundo de trabalho – como já abordado anteriormente – são fatores importantes a ser considerado nas trajetórias. Essas transformações do trabalho impactam as trajetórias das múltiplas juventudes de maneiras distintas. Enquanto jovens privilegiados estarão se qualificando na busca de vagas de empregos estáveis no mercado de trabalho, com tempo para lazer e estudos, jovens subalternos são arrastados para a margem da informalidade (KLIKSBERG, 2006).

O segundo círculo referente ao contexto de origem (MAYRHOFER, et al., 2012). Nesse círculo a socialização primária e a socialização educacional são aspectos importantes na construção das trajetórias. Em relação a socialização primária, a família pode ser percebida como uma unidade essencial para os jovens. Pesquisas recentes (KLIKSBERG, 2006) apontam a importância da afetividade, na saúde psíquica, no equilíbrio emocional, na maturidade, na inteligência emocional e na capacidade de aprendizagens das juventudes. Essa socialização impactará, a partir da renda, a construção das carreiras das múltiplas juventudes brasileira. Já em relação a socialização educacional, a classe será um marcador chave para compreensão das dificuldades educacionais que os jovens enfrentam. Devido a extrema desigualdade socioeconômica presente no Brasil e nos países do América Latina, ao investigar sobre as carreiras das juventudes, é necessário antes considerar aspectos como: nível educacional, vivência escolar e dificuldades de qualificação. Estudos indicam que há uma grande correlação entre educação e indicadores de saúde, por exemplo. Um patrimônio educacional maior possibilita o exercício cotidiano de uma cultura de saúde mais avançada e ajuda a formar capital social. Nesse sentido, melhores níveis educacionais permitem acesso a redes de relações mais amplas e qualificadas (TOKMAN, 1997; KLIKSBERG, 2006).

A educação é um pilar para a transformação da realidade das juventudes e consequentemente na construção de suas carreiras. Nesse sentido, a educação é um fim em si mesmo, pois ela leva ao caminho de mobilização, mobilidade social e realização individual e/ou familiar. As experiências escolares e a possibilidade de acumular capital educacional relevante condicionam a vida de trabalho futura das juventudes, estabelecendo o grau de qualificação e direcionando a inserção no mercado de trabalho. Esses aspectos ocorrem de formas distintas de acordo com os estratos sociais que os jovens latino-americanos pertencem. Jovens com estratos altos podem aspirar desde a infância e juventude a ter níveis de educação, saúde, trabalho e moradia semelhantes aos de jovens de países desenvolvidos. Em contrapartida, os jovens mais pobres enxergam suas realidades drasticamente marcada pela falta de oportunidades oferecidas pela sociedade, uma vez que, geralmente começam a trabalhar cedo, são limitadas as possibilidades de cursar estudos primários e secundários e tem uma problemática inserção no mercado de trabalho (KLIKSBERG, 2006). Além disso, o acesso à tecnologia não é uniforme e o abismo digital se faz presente nas juventudes subalternas do sul global. (TOKMAN, 1997).

De acordo com a corrente classista, a transição dos jovens para a vida adulta encontra-se pautada por mecanismos de reprodução classista, principalmente no que se refere a inserção no mercado de trabalho formal (PAIS, 1990). Nessa perspectiva, as juventudes são encaradas

como um conjunto social com características diversas se constituindo pelas classes sociais, pelas situações econômicas distintas e pelas diversas configurações de poder que emergem nas várias dimensões das classes sociais (PAIS, 1990). Dessa forma, analisar a situação de origem e classe social, conforme aponta Mayrhofer et al. (2012) se torna essencial nos estudos de carreira, uma vez que a situação socioeconômica dos jovens irá configurar de maneiras diferentes a construção de suas carreiras.

O terceiro círculo de contexto proposto por Mayrhofer et al. (2012) se estrutura a partir de gênero, raça/etnia, comunidade e demografia, sendo denominado contexto social e cultural. A análise desse contexto, principalmente quando direcionado para a realidade brasileira, torna-se essencial, uma vez que a disparidade entre os gêneros e a opressão da mulher e da população preta são acentuadas na realidade do país. Os indicadores sociais sobre as condições de vida da população preta no Brasil estão alicerçados sobre construções racistas que estabeleceram, histórica e socialmente, um acordo simbólico em que essa população permanece às margens da sociedade e encontram dificuldades para existirem como sujeitos de direitos, principalmente no que se refere ao mercado de trabalho (SANTOS; SCOPINHO, 2011). Nesse contexto, os jovens pretos têm participado em condições precárias e desiguais em relação aos brancos no mundo do trabalho. Partindo da concepção de Juventude como construção social (BOURDIEU, 1983; PAIS, 1990), é necessário recorrer a história para apontar que a apartação social da população preta do país, foi criada no sistema escravocrata e, amplamente sustenta no período pós-abolição por meio de políticas governamentais e outros dispositivos ideológicos (SANTOS; SCOPINHO, 2011), impactando diretamente as trajetórias da população juvenil preta.

Esse lugar que a população preta ocupa na sociedade brasileira foi socialmente construído sob a ideologia do branqueamento, no mito da democracia racial e na implementação de políticas e leis que dificultaram, ao longo do tempo, a realização do ideal de igualdade de direitos. Nesse sentido, o critério racial tem definido as possibilidades as condições de vida da juventude preta, principalmente no que se refere ao acesso ao mercado de trabalho formal. De acordo com Santos e Scopinho (2011) existe um sinalizador de desvantagem dos jovens negros: a sua própria classificação racial. Essas disposições interferem diretamente na relação dos jovens com o trabalho e intensifica as vulnerabilidades sociais. A partir desse olhar, é possível perceber que, os discursos que homogeneizam a categoria juventudes acabam por desconsiderar a raça em suas análises, apagando e/ou ignorando a existência de uma desigualdade racial, que é estrutural. Além disso, as noções de carreira que não averiguam o impacto dos fatores contextuais que permeiam as trajetórias, e que responsabilizam o indivíduo por se manterem empregáveis, desconsideram as múltiplas opressões e desigualdades presentes na sociedade. Com isso, aponta-se que, os jovens negros enfrentam dilemas complexos por serem jovens e negros, uma vez que, além de terem que enfrentar os desafios atuais colocados para os trabalhadores jovens na busca por qualificação, acesso e permanência no ensino superior e no mercado de trabalho, eles ainda são discriminados pela diferença de cor e se deparam diretamente com um conjunto de particularidades cujas possibilidades de superação são ainda mais escassas do que as dos jovens brancos (SANTOS e SCOPINHO, 2011).

A categoria gênero, presente também no terceiro círculo do modelo proposto por Mayrhofer et al. (2012) pode ser referida, não somente como uma variável, mas também como uma perspectiva de análise. Tomando como base as desigualdades de gênero existentes na sociedade e os seus impactos nas relações sociais, percebe-se que, apesar da intensificação da entrada das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos, os dados mostram ainda um nível maior de desocupação de jovens mulheres quando comparado a de jovens homens (KLIKSBERG, 2006). Essa desocupação desigual entre homens e mulheres está condicionada historicamente pela opressão das mulheres no sistema patriarcal. Essa associação é percebida atualmente no mercado de trabalho, visto que, profissões de cuidado e assistência social são disparadamente ocupados por mulheres, principalmente por jovens (KLIKSBEBRG, 2006).

Em relação a maternidade, a maior incidência ocorre nas camadas mais pobres da população (KLIKSBERG, 2006). Com escolaridade limitada, as jovens pobres têm mais probabilidades de engravidarem quando adolescentes devido às suas insuficiências educacionais que limitam seus recursos para prevenir a gravidez. Ser mãe na adolescência ou no início da juventude leva ao abandono dos estudos, reduzindo drasticamente as chances de trabalho (KLIKSBERG, 2006). No entanto, levar em conta a categoria gênero como um contexto que pode definir a trajetória de um indivíduo se torna essencial, visto que, as maneiras como o próprio mercado de trabalho e as organizações dispõem seu acesso está marcado historicamente por relações de poder e conseqüentemente por desigualdade de gênero (ACKER, 2006).

No que concerne a questão demográfica e a comunidade, presentes no contexto social e cultural, torna-se importante apontar as disparidades e diferenças entre os jovens urbanos e os jovens rurais. A partir de uma perspectiva homogênea da categoria juventude, os jovens do campo não se enquadram dentro do discurso geracional, sendo invisibilizados. Kliksberg (2006) aponta que as taxas de pobreza rural da América Latina superam amplamente as da urbana. Além disso, os jovens rurais começam a trabalhar antes que os urbanos, impactando diretamente suas possibilidades educacionais. Isso gera uma contínua expulsão dos jovens para as cidades e a sua inserção nos mercados de trabalho urbanos se tornam difíceis, devido à escassa bagagem educacional e às diferentes experiências exigidas, principalmente no que se refere à tecnologia.

Por fim, o último círculo referente a carreiras em contextos é denominado de contexto global. Esse contexto é abrangente, visto que diz respeito às temáticas da internacionalização e da virtualização. No entanto, esse contexto mais amplo, a partir da implementação da tecnologia em nível global, impactará não somente as relações de trabalho, mas as relações como um todo. As modificações nos setores externos de trabalho transformam a maneira como as organizações lidam com o trabalho e conseqüentemente como o cobram dos trabalhadores e trabalhadoras. As mudanças se fazem presente e avançam ora sutilmente, ora bruscamente, modificando a relação do sujeito com o trabalho. Essas alterações necessitam ser observadas com atenção uma vez que as modificações do trabalho, principalmente relacionado à mudança tecnológica – alicerçados no discurso neoliberal – enfatiza a supervalorização da agência, e aponta novos rumos para as diversas juventudes e suas relações com o mundo do trabalho.

Ao conceber a juventude a partir da sua heterogeneidade, ou seja, da sua diversidade em relação aos marcadores sociais da diferença, torna-se essencial para compreender as oportunidades e dificuldades que os jovens enfrentam no mercado de trabalho. Partindo dessa perspectiva, a Interseccionalidade se apresenta como uma ferramenta analítica e política capaz de analisar e denunciar as desigualdades presentes nas trajetórias das múltiplas juventudes na construção de suas carreiras. Para isso é necessário um olhar atento para as instituições, pois as organizações são estabelecidas por relações de poder que perpetuam desigualdade, uma vez que todas as organizações têm regimes de desigualdade, definidos como práticas, procedimentos, processos, ações e significados, que resultam e mantêm classe, gênero e desigualdades raciais em organizações específicas (ACKER, 2006). É necessário se atentar de que maneira essas desigualdades se estabelecem por meio dos marcadores sociais da diferença, sem que haja uma soma ou uma hierarquização das opressões. De acordo com Davis (1984) torna-se então, essencial, perceber que classe informa a raça, assim como raça também informa a classe. E que gênero informa classe. E que raça é a maneira como classe é vivida. Da mesma maneira que gênero é a maneira como a raça é vivida. “É necessária essa reflexão para perceber as intersecções entre raça, classe e gênero, de forma a perceber que entre essas categorias existem relações que são mútuas e outras que são cruzadas” (DAVIS, 1984, p.).

No mais, evidencia-se que as juventudes constroem suas trajetórias de maneiras distintas, marcadas por diversos contextos que impactam suas carreiras. Portanto, a figura 4 representa, nesse sentido, a interlocução entre o conceito de carreira interacionista a partir das

carreiras em contextos, as múltiplas juventudes em sua diversidade e a interseccionalidade, concebendo assim a possibilidade de investigação do campo futuramente.

CONCLUSÃO

A discussão deste ensaio envolveu os temas de carreira, juventudes e interseccionalidade apontando as possíveis interlocuções entre os três eixos temáticos. As articulações resultaram um único bloco de discussão no qual primeiramente argumentou-se o alinhamento entre os discursos de carreiras contemporâneas (sem fronteiras e proteana) e o discurso produzido pela corrente geracional. A partir da homogeneização da categoria juventude sob aporte da corrente geracional, caracterizado por um perfil tecnológico, apontou-se a supervalorização da capacidade de agência e a auto responsabilização dos jovens pela construção de suas carreiras. Portanto, afirmou-se que o acesso à tecnologia não é uma realidade de todos os jovens conforme aponta o discurso GY e GZ, concluindo que nem todo jovem é tecnológico, e nem todo jovem está preparado para alcançar postos de trabalho qualificados e protetivos, conforme aponta o mercado de trabalho.

Ao levar em consideração as diversas condições que perpassam as trajetórias juvenis, evidenciou-se a importância de realizar uma reflexão acerca da diversidade existente entre as juventudes, apontando de que maneira os fatores contextuais influenciam a construção de suas trajetórias individuais. As carreiras em contexto apresentadas por Mayrhofer et. al (2007) a partir um olhar interacionista e interdisciplinar, se apresenta como um conceito abrangente capaz de investigar os campos que permeiam as trajetórias e carreiras dos jovens brasileiros. Ao destacar a sinalização dos marcadores sociais da diferença presentes nos contextos de carreira, aponta-se que, o alinhamento do conceito de interseccionalidade com o conceito das carreiras em contextos, pode possibilitar uma investigação profunda que considere as relações sociais, culturais e econômicas que perpassam as trajetórias juvenis, bem como colocar em pauta a necessidade de pensar a analisar conjuntamente as dominações e diversas formas de opressões e graus de desigualdades que vivenciam as múltiplas juventudes em sua diversidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACKER, Joan. Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations, **Gender & Society**, n. 20, p. 441-464, 2006.
- ARTHUR, Michael. The Boundaryless Career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*. v. 15, n. 4, p. 295-306, 1994.
- ARTHUR, Michael, ROUSSEAU, Denise. The boundaryless career as a new employment principle. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), **The boundaryless career**, p. 3-20, 1996.
- BARUCH, Yehuda. VARDI, Yoav. A Fresh Look at the Dark Side of Contemporary Careers: Toward a Realistic Discourse. **Brit J Manage**, n.27., p. 355-372, 2016
- BOURDIEU, Pierre. **A juventude é apenas uma palavra**. In: Questões de sociologia. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983.
- BRAH, Avtar. Diferença, diversidade, diferenciação. In: Cartographies of Diaspora: Contesting Identities. *Cadernos pag*, n. 26, p. 329-376, 2006.
- BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. 2003 CHANLAT, 1996.
- CHANLAT, J. F.. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.35, n.6, p. 67-75 nov./dez. 1996.

CRENSHAW, Kimberle. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *The University of Chicago Legal Forum: feminism in the law - theory, practice and criticism*, Chicago, p. 139-167, 1989.

COLLINS, Patricia, Hill. **Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the politics of empowerment**. New York, Routledge, 2001.

DAVIS, Angela. *Women, Race & Class*. New York: Vintage Books, 1981.

DELUCA, Gabriela, ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei e CHIESA, Carolina Dalla. Projeto e Metamorfose: Contribuições de Gilberto Velho para os Estudos sobre Carreiras. *Revista de Administração Contemporânea* [online]. v. 20, n. 4, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2016140080>. Acesso em: Maio de 2022.

FILHO, João; LEMOS, João. Imperativos de conduta juvenil no século XXI: a “Geração Digital” na mídia impressa brasileira. **Comunicação, Mídia e Consumo**. V.5, n. 13, p. 11-25, 2008.

GROPPO, Luis, Antonio. **Juventude: ensaios sobre a sociologia e história das juventudes modernas**. Rio de Janeiro: DIFEL, 2000.

HALL, Douglas, T. Protean careers of the 21st century. *Academy of management perspectives*. **Academy of Management**. v. 10, p. 8-16, 1996.

HUGHES, Everett. Institutional office and the person. **American Journal of Sociology**, v.43(3), p. 404-413, 1937.

KLIKSBERG, Bernardo. O contexto da juventude na América Latina e no Caribe: as grandes interrogações. **Revista de Administração Pública**, v.40, n.5, p.909-42, set/out., 2006.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis, Vozes, 2011

MAYRHOFER, Wolfgang; MEYER, Michael.; STEYRER, Johannes. Contextual issues in the study of careers. In: INKSON, K; SAVICKAS, M. L. (Org.), **Career Studies**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2012.

PAIS, José. Machado. **Culturas juvenis**. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda, 1993.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina; BITENCOURT, Betina Magalhães. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil? **O&S**, Salvador, v.19, n.62, p.551-558, jul/set, 2012.

RODRIGUES, Ricardo; GUEST, David. D. Have careers become boundaryless? **Human Relations**, v. 63(8), p. 1157-1175, 2010.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. **Educação e Realidade**, v. 20, n. 2, jul./dez., Porto Alegre 1995.

SAID, Edward. Representing the colonized: anthropology's interlocutors. **Critical Inquiry**, v. 15, p. 205-225, 1989.

SANTOS, Elisabete Figuera; SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. Fora do jogo? Jovens negros no mercado de trabalho. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**. Rio de Janeiro, n. 63, p.1-104, 2011.