ÁREA TEMÁTICA: Mercado de trabalho, ocupações, juventude

A REALIDADE DE JOVENS TRABALHADORES VULNERÁVEIS: MOTIVAÇÕES, DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Autora: Carolina Whitaker de Assumpção Mattos Tavares

Orientador(a): Profa. Dra. Lucia B. Oliveira

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo investigar a realidade de jovens trabalhadores formais em situação de vulnerabilidade, com foco em suas motivações, desafios enfrentados no ambiente de trabalho e perspectivas de futuro. A metodologia adotada foi qualitativa, com entrevistas realizadas com 22 jovens de até 30 anos que atuam em funções de atendimento ao público na cidade do Rio de Janeiro. Os resultados revelam trajetórias marcadas por entrada precoce no mercado de trabalho, dificuldades para conciliar estudo e emprego, ausência de apoio por parte do empregador e forte dependência de redes familiares e comunitárias. Com relação ao trabalho, verificou-se que, mesmo com vínculo formal, muitos jovens enfrentam instabilidade, baixos salários, jornadas exaustivas e falta de reconhecimento. A pesquisa destaca ainda a resiliência desses jovens diante de contextos adversos e a importância de políticas públicas mais eficazes e sensíveis às suas realidades.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, ocupações, juventude.

ABSTRACT

This study aims to investigate the realities of formally employed young workers in situations of vulnerability, focusing on their motivations, the challenges they face in the workplace, and their future prospects. A qualitative methodology was adopted, based on interviews with 22 young people aged up to 30 who work in customer service roles in the city of Rio de Janeiro. The results reveal trajectories marked by early entry into the labor market, difficulties in reconciling work and study, a lack of employer support, and a strong reliance on family and community networks. With regard to work conditions, the findings show that even with formal employment contracts, many young workers experience instability, low wages, exhausting working hours, and a lack of recognition. The study also highlights these young people's resilience in the face of adverse contexts and underscores the importance of more effective public policies that are responsive to their lived realities.

Keywords: Labor market; occupations; youth.

1. INTRODUÇÃO

A juventude representa uma parcela significativa da força de trabalho no Brasil, de modo que a inserção adequada de jovens no mercado de trabalho é fundamental para o desenvolvimento econômico e social do país. No entanto, estudos recentes indicam que, mesmo quando possuem vínculo formal, muitos jovens enfrentam jornadas exaustivas, baixos salários, ambientes de trabalho pouco acolhedores e poucas oportunidades de crescimento profissional. Esse cenário de precarização é especialmente preocupante, pois a integração do jovem ao mercado de trabalho é central para seu desenvolvimento profissional, para a melhoria das condições de vida e para a ampliação das chances de mobilidade social.

Dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2025) mostram que, embora 53% dos jovens ocupados possuam carteira assinada, 67,1% recebem salários abaixo da média nacional. Além disso, cerca de metade dos jovens com vínculo formal está concentrada em ocupações repetitivas e com alto potencial de automação, o que limita suas perspectivas de progressão profissional. Essa precarização, mesmo no setor formal, é agravada por fatores como terceirização, alta rotatividade e ausência de políticas consistentes de qualificação. A pandemia de COVID-19 intensificou ainda mais esses desafios, ampliando o desemprego e o subemprego entre jovens (CORSEUIL; FRANCA, 2022).

Nesse contexto, destaca-se a condição do trabalhador vulnerável, entendida como a situação de indivíduos expostos a riscos de abuso, exploração ou danos físicos, psicológicos ou sociais no trabalho, em função da combinação entre características do contexto organizacional e a limitação de recursos pessoais para se proteger desses riscos (RESTUBOG et al., 2023). Assim, a vulnerabilidade não se restringe à informalidade, podendo atingir também trabalhadores formalmente empregados, especialmente em ambientes marcados por instabilidade, insegurança e poucas oportunidades de desenvolvimento.

A preocupação com essas condições é refletida em iniciativas internacionais, como a Agenda 2030 das Nações Unidas, que estabelece o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável relacionado ao Trabalho Decente e Crescimento Econômico. Esse conceito envolve remuneração adequada, condições físicas e psicológicas seguras, tempo de descanso suficiente, valores organizacionais alinhados à dignidade humana e acesso a cuidados de saúde (BLUSTEIN; GUARINO, 2020), sinalizando esforços globais para reduzir a vulnerabilidade no trabalho.

Apesar disso, os jovens continuam enfrentando dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, especialmente devido à falta de experiência profissional e às desigualdades no acesso à educação de qualidade. Diante desse contexto, torna-se fundamental dar visibilidade às experiências de jovens trabalhadores formais que, mesmo com carteira assinada, convivem com condições precárias, instabilidade e poucas perspectivas de crescimento.

Assim, esta pesquisa tem como objetivo analisar as experiências de jovens trabalhadores formais em situação de vulnerabilidade, buscando compreender os fatores que contribuem para essa condição e as percepções desses jovens sobre sua realidade de trabalho. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa e exploratória com 22 jovens de até 30 anos, que atuam em funções de atendimento ao público na cidade do Rio de Janeiro.

Ao aprofundar o entendimento sobre fatores organizacionais, sociais e individuais associados à vulnerabilidade juvenil, o estudo contribui para o debate acadêmico e oferece subsídios práticos para a melhoria das condições de trabalho, para o apoio à conciliação entre estudo e emprego e para o aprimoramento de práticas de gestão de pessoas. Além disso, a pesquisa dá voz aos jovens trabalhadores, contribuindo para a formulação de estratégias mais eficazes de inclusão e permanência no mercado de trabalho formal.

2. REVISÃO DA LITERATURA

A revisão da literatura foi organizada em três partes. A primeira discute a inserção dos jovens no mundo do trabalho e suas principais características no Brasil. A segunda aborda o conceito de trabalho precário e suas implicações. A terceira apresenta o conceito de trabalhador vulnerável e os fatores que contribuem para essa condição.

2.1. Juventude e mundo do trabalho

A inserção dos jovens no mercado de trabalho costuma ocorrer em ocupações com menor exigência de qualificação e menor remuneração, o que aumenta a instabilidade e a exposição a situações de vulnerabilidade. Um levantamento do FGV-IBRE identificou as 20 ocupações que mais concentram jovens entre 18 e 29 anos (Tabela 1). Em geral, são funções de atendimento e comércio, como vendedores, caixas, recepcionistas, repositores e trabalhadores de serviços, caracterizadas por tarefas repetitivas, baixos salários e menor possibilidade de progressão (Blog do IBRE, 2024). Por serem ocupações de entrada, muitos jovens buscam essas funções pela facilidade de contratação e pela baixa exigência de experiência anterior.

Tabela 1 – 20 ocupações que mais concentram jovens

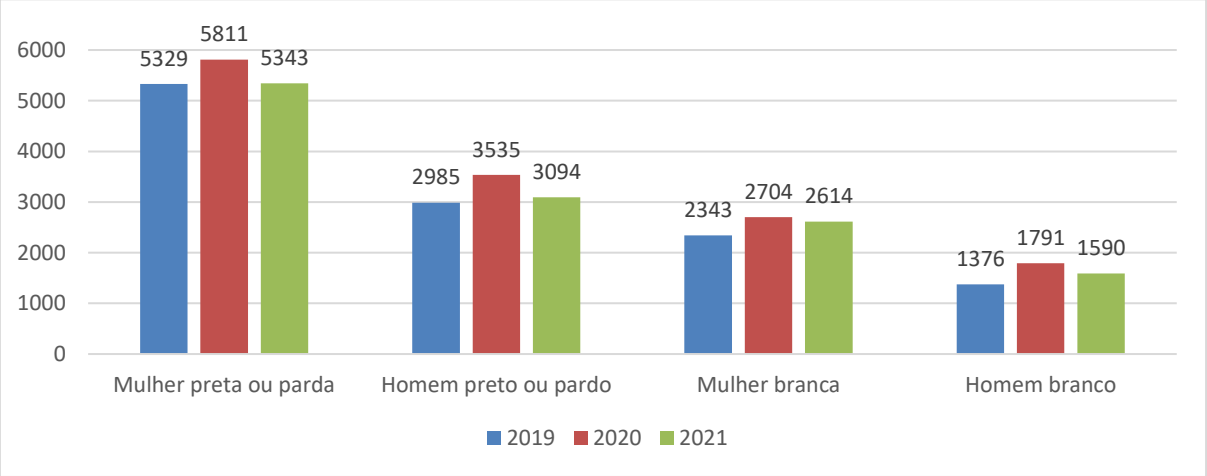
Ocupação	Qtde. de pessoas	% na PO
Balconistas e vendedores de lojas	1.664.502	6,4%
Escriturários gerais	1.603.920	6,2%
Trabalhadores elementares da construção de edifícios	659.468	2,5%
Caixas e expedidores de bilhetes	563.510	2,2%
Recepcionistas em geral	548.768	2,1%
Especialistas em tratamento de beleza e afins	541.207	2,1%
Trabalhadores de controle de abastecimento e estoques	503.144	1,9%
Condutores de motocicletas	478.087	1,8%
Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	443.203	1,7%
Mecânicos e reparadores de veículos a motor	433.466	1,7%
Limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos	426.247	1,6%
Trabalhadores elementares da agricultura	406.596	1,6%
Condutores de automóveis, táxis e caminhonetes	391.736	1,5%
Agricultores e trab. qualificados em atividades de agricultura	390.557	1,4%
Cabeleireiros	386.847	1,5%
Carregadores	371.580	1,4%
Comerciantes de lojas	369.575	1,4%
Repositores de prateleiras	356.148	1,4%
Cuidadores de crianças	355.752	1,4%
Pedreiros	302.832	1,2%
20 ocupações	11.197.146	43%
População ocupada - 18 a 29 anos	25.876.447	100%

Nota: Jovens de 18 a 29 anos no 4º Trimestre de 2024.
Fonte: FGV-IBRE (2024).

Esse padrão é comum em setores como comércio, alimentação, hotelaria e serviços, que costumam combinar jornadas longas, alta cobrança e elevada rotatividade. Além disso, nesses ambientes pode haver forte hierarquia interna, múltiplos tipos de contrato (formal e informal) e pouca clareza sobre oportunidades de crescimento, o que pode contribuir para uma sensação de "trabalho provisório" e de pouca valorização.

A pandemia de COVID-19 agravou esse cenário. Em 2021, havia 12,7 milhões de jovens de 15 a 29 anos que não estudavam nem trabalhavam, o que correspondia a 25,8% desse grupo, colocando o Brasil entre os países com maiores percentuais nessa condição entre membros e parceiros da OCDE (IBGE, 2022). Apesar da redução posterior, os níveis permaneceram altos: em 2022, 22,3% dos jovens ainda não estudavam nem estavam ocupados. Em 2023, entre jovens de 25 a 29 anos, 13,8% conciliavam trabalho e estudo, 59,2% apenas trabalhavam, 4,8% apenas estudavam e 22,3% não faziam nenhuma das duas coisas (IBGE, 2023). Em 2024, 18,5% dos jovens de 15 a 29 anos não estudavam, não trabalhavam nem estavam em processo de qualificação, e 39,9% trabalhavam sem estudar, indicando que muitos acabam priorizando o trabalho e deixando a educação em segundo plano, o que pode limitar oportunidades futuras (IBGE, 2024). A Tabela 2 apresenta a evolução do número de jovens de 15 a 29 anos que não estudam e não estão ocupados, por sexo e raça.

Tabela 2 - Jovens de 15 a 29 anos que não estudam e não estão ocupados (mil)



Fonte: IBGE, 2022.

2.2. Precariedade no Trabalho

O trabalho precário refere-se a condições objetivas caracterizadas por instabilidade e incerteza em relação à continuidade do emprego, à remuneração e às condições físicas e psicossociais de trabalho. Essas condições incluem baixos salários, contratos instáveis, jornadas imprevisíveis e a falta de poder ou de recursos para reivindicar direitos, o que limita a capacidade dos trabalhadores de planejar o futuro e atender às suas necessidades básicas (ALLAN et al., 2021).

Além das condições objetivas, a literatura também destaca a precariedade do trabalho como uma experiência subjetiva. Esse tipo de precariedade envolve preocupações constantes com a perda do emprego, medo de mudanças organizacionais inesperadas e insegurança quanto à manutenção da renda no curto e no longo prazo (ALLAN et al., 2021). Também abrange a percepção de riscos no ambiente laboral, como assédio, discriminação, intimidação e insegurança física.

Outro aspecto central da precariedade diz respeito às consequências psicológicas de ocupar um trabalho que não garante condições mínimas de subsistência. A dificuldade de atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família pode gerar estresse crônico, afetando diretamente a saúde mental e o bem-estar (BLUSTEIN; GUARINO, 2020; DI FABIO; SVICHER, 2022). Nesse sentido, a precariedade não se limita a um problema econômico, mas assume também uma dimensão psicossocial, com impactos sobre a identidade profissional, a autoestima e a sensação de controle sobre a própria vida.

Diversos estudos apontam que a precariedade do trabalho está associada a resultados negativos de saúde, como ansiedade, depressão e *burnout* (BENACH et al., 2014; LLOSA et al., 2018; SVERKE; HELLGREN, 2002). Em um contexto marcado por globalização, automação e rápidas transformações no mercado de trabalho, essas experiências tendem a se intensificar, ampliando a insegurança e os riscos à saúde física e mental dos trabalhadores (BLUSTEIN et al., 2020; URBINI et al., 2020).

Diante desse cenário, a compreensão da precariedade do trabalho é fundamental para a promoção do trabalho decente, conceito que se refere a condições de trabalho que assegurem segurança física e psicológica, remuneração adequada, tempo de descanso suficiente, valores organizacionais alinhados à dignidade humana e acesso à saúde (DUFFY et al., 2016; BLUSTEIN et al., 2019). Assim, diferenciar trabalho precário de precariedade do trabalho permite avançar na formulação de políticas públicas e práticas organizacionais que reduzam a vulnerabilidade e promovam condições laborais mais justas e sustentáveis.

2.3. Trabalhador vulnerável

O trabalhador vulnerável é aquele que apresenta maior risco de sofrer abusos, exploração ou danos físicos, psicológicos ou sociais no ambiente de trabalho (RESTUBOG et al., 2021). Essa vulnerabilidade não está necessariamente associada ao cargo ou à empresa, mas às condições específicas em que o trabalhador se encontra e ao contexto organizacional ao qual está exposto. Ambientes que priorizam resultados e redução de custos em detrimento da segurança e do bem-estar tendem a ampliar situações de vulnerabilidade, mesmo entre trabalhadores formalmente empregados (RESTUBOG et al., 2023).

A literatura destaca que nem todos os trabalhadores são afetados da mesma forma pelas condições adversas de trabalho. A vulnerabilidade depende da interação entre fatores organizacionais e recursos individuais, como apoio social, redes de relacionamento e capital psicológico (RESTUBOG et al., 2023). Assim, não se trata de uma característica fixa do indivíduo, mas de uma condição que pode variar ao longo do tempo e conforme o contexto.

Alguns estudos abordam grupos tradicionalmente considerados vulneráveis, como imigrantes, mulheres, jovens e trabalhadores idosos. No caso dos jovens, a vulnerabilidade é intensificada pelas dificuldades de inserção no mercado de trabalho, pela falta de experiência profissional e pela alta competitividade. As mulheres jovens, em especial, lidam com desafios adicionais relacionados à maternidade e à sobrecarga de responsabilidades domésticas, o que frequentemente interrompe ou limita suas trajetórias profissionais.

Estudos mostram que muitos jovens deixam de relatar problemas no trabalho por medo de represálias ou por falta de confiança. Clarkson et al. (2018) observaram que 64% dos jovens evitam reportar dificuldades para “não causar problemas”, enquanto 61% afirmam não se sentir confiantes para fazê-lo, e 75% relatam não receber treinamento adequado para suas funções. Esses dados indicam que, além de condições precárias, muitos jovens enfrentam ambientes em que o silêncio e a insegurança são naturalizados, ampliando sua vulnerabilidade no trabalho.

3. MÉTODO

Para essa pesquisa, optou-se pelo método qualitativo, abordagem que se justifica por envolver a compreensão das experiências, motivações e desafios enfrentados pelos jovens em vulnerabilidade (FLICK, 2008). A análise dos dados seguiu uma lógica temática, agrupando os discursos em eixos como motivações, desafios e perspectivas de futuro.

3.1. Seleção dos participantes

Os participantes foram selecionados com base nos seguintes critérios: idade entre 18 e 30 anos, vínculo formal de trabalho, atuação em funções de atendimento ao público e remuneração próxima ao salário-mínimo. Todos os entrevistados trabalhavam na cidade do Rio de Janeiro, mais especificamente na Zona Sul, o que permitiu maior proximidade com o campo empírico e facilitou a coleta de dados.

3.2. Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas, conduzidas com jovens trabalhadores que atuavam em estabelecimentos comerciais e de serviços. Inicialmente, tentou-se realizar as entrevistas diretamente nos locais de trabalho. No entanto, muitos potenciais participantes demonstraram desconforto em responder no ambiente profissional, relataram falta de tempo ou expressaram receio quanto às possíveis consequências de suas falas, mesmo com a garantia de sigilo.

Diante dessas dificuldades, optou-se por uma estratégia alternativa de coleta de dados, buscando reduzir possíveis constrangimentos e ampliar a adesão à pesquisa. A pesquisadora passou a abordar jovens trabalhadores em áreas de grande concentração comercial da Zona Sul do Rio de Janeiro, explicando os objetivos do estudo e solicitando autorização para estabelecer contato posterior por telefone ou por meio de aplicativos de mensagens. Essa abordagem permitiu que os participantes respondessem em momentos mais adequados à sua rotina, fora do ambiente de trabalho, o que favoreceu maior abertura e conforto nas respostas.

Após o primeiro contato, os participantes puderam escolher entre responder às perguntas por escrito ou por meio de uma entrevista por chamada telefônica, respeitando suas preferências e disponibilidade. Essa flexibilidade contribuiu para aumentar a participação e a qualidade dos relatos, uma vez que os entrevistados puderam se expressar com mais tranquilidade.

Ao todo, 64 pessoas foram contatadas, das quais 17 responderam integralmente às entrevistas por meio remoto. Além disso, cinco entrevistas foram realizadas presencialmente, totalizando 22 entrevistas. Todos os participantes foram informados sobre os objetivos da pesquisa, a confidencialidade das informações e o caráter voluntário da participação.

3.3. Perfil dos entrevistados

A amostra foi composta por 22 jovens, sendo 14 homens (64%) e 8 mulheres (36%). A maior participação masculina pode estar relacionada ao fato de a entrevistadora ser mulher, o que pode ter influenciado a maior aceitação por parte dos homens. Os participantes apresentavam diferentes níveis de escolaridade, trajetórias profissionais e situações familiares, conforme detalhado na Tabela 3. Para garantir o anonimato, os entrevistados foram identificados por códigos alfanuméricos (E01 a E22).

Tabela 3 – Perfil dos Participantes

N	Idade	Gênero	Filhos	Raça	Nível educacional	Empresa atual	Tempo de empresa	Tempo total de experiência	Estado Civil
E01	28	F	0	Parda	Fundamental	Pacheco	3 meses	8 anos	Solteira
E02	35	F	2	Preto	Fundamental	AM PM	Um mês	14 anos	Casada
E03	21	M	0	Moreno	Fundamental	Domino's	6 meses	8 anos	Solteiro
E04	20	M	0	Branco	Ensino médio	Armadillo	6 meses	6 meses	Solteiro
E05	21	M	0	Pardo	Superior incompleto	Plaza premium lounge	1,5 ano	7 anos	Solteiro
E06	21	M	0	ND	ND	ND	ND	ND	ND
E07	25	F	0	ND	ND	ND	ND	ND	ND
E08	25	M	0	Preto	Ensino médio	Drogaria Venâncio	37 dias	8 anos	Solteiro
E09	21	M	0	Pardo	Ensino médio	Drogaria Pacheco	1,5 ano	1,5 ano	Solteiro
E10	28	F	0	Parda	Ensino médio	Vivara	2 anos	5 anos	Solteiro
E11	23	F	1	Branca	Ensino médio	Scada Café	3 meses	3 anos	ND
E12	28	M	0	Branco	Ensino médio	Talho Capixaba	2 anos	10 anos	Casado
E13	22	F	0	Preto	Ensino médio	Soulier	5 meses	4 anos	Casado
E14	21	M	0	Preto	Ensino médio	Lojas Américas	1,5 ano	6 anos	Solteiro
E15	26	M	0	Pardo	Ensino médio	Bibi sucos	5 anos	10 anos	Casado
E16	22	M	0	Branco	Ensino Médio	Americanas	1,5 ano	4 anos	Solteiro
E17	26	M	1	Branco	Ensino médio	Bibi	10 anos	10 anos	Solteiro
E18	25	M	0	Preto	Superior completo	Raia Drogasil	2,5 anos	2,5 anos	Solteiro
E19	28	F	0	ND	ND	ND	ND	ND	ND
E20	28	M	0	Branco	Ensino médio	Drogasmil	1,5 ano	10 anos	Solteiro
E21	26	F	0	ND	ND	ND	ND	ND	ND
E22	27	M	0	Branco	Superior incompleto	Glorioso sushi	5 meses	5 anos	Solteiro

Fonte: elaboração própria.

4. RESULTADOS

Os resultados da pesquisa foram organizados em seis seções: (1) primeiros passos no mundo do trabalho; (2) educação e conciliação com o trabalho; (3) maternidade e dupla jornada; (4) auxílios e independência financeira; (5) escalas de trabalho e qualidade de vida; (6) fatores motivacionais. Em seu conjunto, abrange-se desde o início das trajetórias profissionais dos jovens (evidenciando a necessidade precoce de ingressar no mercado) até situações cotidianas e extraordinárias vivenciadas no ambiente laboral. Nesse percurso, destacam-se os desafios enfrentados na inserção e permanência no mercado de trabalho, bem como as condições laborais que contribuem para a vulnerabilidade social e econômica desses trabalhadores.

4.1. Primeiros passos no mundo do trabalho

Desde cedo, muitos trabalhadores iniciam sua trajetória profissional por necessidade, começando em atividades informais, como *freelancing* ou ajudando familiares, e, posteriormente, migrando para o mercado formal apenas quando mais velhos. Um exemplo é a entrevistada que começou a trabalhar aos 12 anos na mecânica do pai, evidenciando a urgência familiar por mão de obra. Essa realidade reflete o que Brown (2016) descreve sobre a formação de trabalhadores vulneráveis em contextos pós-industriais: jovens sem credenciais formais são empurrados para ocupações precárias, sem proteção legal ou benefícios. À medida que envelhecem, esses indivíduos enfrentam ambientes de trabalho desafiadores, marcados por sobrecarga, má gestão e relações interpessoais tóxicas, o que demonstra que a vulnerabilidade persiste mesmo após a transição para empregos formais.

Conforme aponta a literatura, trabalhadores vulneráveis geralmente não têm liberdade para escolher empregos com boas condições; sua prioridade é garantir necessidades básicas de sobrevivência, aceitando qualquer oportunidade disponível, independentemente da qualidade ou segurança. Assim, a trajetória descrita revela como fatores estruturais (como desigualdade, falta de qualificação e ausência de políticas inclusivas) moldam experiências laborais marcadas pela precariedade e pela falta de escolha (FOUAD, 2001; ILO, 2023; 2024).

Os relatos das entrevistas evidenciam como ambientes de trabalho tóxicos e relações hierárquicas abusivas impactam diretamente a saúde mental e emocional dos trabalhadores. A entrevistada E07 descreveu conflitos com a esposa do chefe, que resultaram em xingamentos e humilhações, culminando em seu desligamento: *"A gerente que era esposa do dono xingava, chamava os funcionários de retardados."* Esse tipo de comportamento revela uma cultura organizacional marcada pela falta de preparo da liderança e pela naturalização da violência simbólica. De forma semelhante, a entrevistada E11 relatou ter desenvolvido burnout devido a agressões verbais da gerente, mostrando como a ausência de suporte institucional pode levar a quadros clínicos graves: *"Desenvolvi burnout por agressões verbais da gerente de lá"*. Já o entrevistado E05 destacou o desgaste emocional e o estresse psicológico em funções como telemarketing, área conhecida por sua alta exigência emocional e rotatividade, reforçando que o estresse constante torna o ambiente insustentável: *"O trabalho era cansativo, pois havia muito desgaste emocional e estresse psicológico"*. Nesse caso, ele iniciou a sua carreira no telemarketing (área conhecida por sua exigência emocional e alta rotatividade) e posteriormente foi para o atendimento ao público como atendente de porta. Nesse sentido, esse relato mostra como o estresse constante pode gerar um ambiente de trabalho insustentável.

Essas experiências dialogam com Clarkson et al. (2018), que apontam que conflitos com gerência ou supervisores são preditores de baixa satisfação no trabalho, intenção de sair e baixo comprometimento organizacional. Além disso, os relatos mostram que a vulnerabilidade não é homogênea: ela se manifesta de diferentes formas, seja pela falta de preparo da liderança, pela cultura empresarial tóxica ou pela normalização da sobrecarga como parte do "ritmo normal" do trabalho. Esses fatores dificultam o desempenho profissional e comprometem a saúde mental dos jovens trabalhadores.

Outro aspecto relevante é a reprodução de hierarquias de poder e práticas discriminatórias no ambiente laboral, refletindo padrões sociais mais amplos. Allan et al. (2021) e Blustein (2019) destacam que o trabalho frequentemente legitima comportamentos racistas ou preconceituosos, e estudos recentes (DECUIR-GUNBY; GUNBY, 2016; KENNY et al., 2023) mostram que microagressões também estão associadas a resultados negativos de saúde mental. Essa perspectiva é reforçada por Di Fabio e Svicher (2022), que discutem como a precariedade e a insegurança no trabalho se intensificaram no contexto da COVID-19, exigindo reformas estruturais.

Casos como o da entrevista E01, em que o trabalhador acumulava funções sem reconhecimento ou remuneração adequada *("[...] eu era confeiteiro, estava na administração, no caixa... e não recebia por aquilo"*), ilustram o desequilíbrio de poder na relação empregador-empregado, conceito central na definição de emprego vulnerável (BAZZOLI; PROBST, 2023). Essa definição descreve o trabalho precário como aquele que expõe pessoas ao risco de pobreza e injustiça contínuas, resultado direto da assimetria de poder. A resiliência diante dessas condições adversas aparece como um traço comum entre os entrevistados, que, apesar das dificuldades, buscam estabilidade e melhores oportunidades, mesmo em contextos marcados por sobrecarga, falta de reconhecimento e assédio.

4.2. Educação e Conciliação com o Trabalho

Os entrevistados podem ser divididos em dois grupos: os que trabalhavam e estudavam e os que apenas trabalhavam. Entre os que trabalhavam e estudavam ao mesmo tempo, foram observadas diversas dificuldades devido à carga horária ou ao contexto familiar. Essa constatação é consistente com Clarkson et al. (2018), que apontam que jovens que conciliam trabalho e estudo enfrentam desafios adicionais, como pressão para fazer turnos em horários de descanso e jornadas que se estendem até tarde da noite, prejudicando o sono e o equilíbrio psicossocial.

Já os que não trabalhavam mostraram muita vontade de iniciar um curso superior ou terminar o ensino médio. Essa valorização da educação como caminho transformador é corroborada por Brown (2016), que identificou que jovens sem credenciais formais percebem a educação como essencial para melhorar suas condições de trabalho, embora enfrentem um "teto de vidro" que limita a ascensão profissional mesmo após adquirir experiência. Algumas pessoas até sabiam qual era o curso superior que queriam cursar, como foi o caso da entrevistada E01 que veio para o Rio de Janeiro em busca de uma vida melhor, mas sonha em voltar para o seu estado e cursar psicologia. Na entrevista E11, achei particularmente interessante quando foi falado: *"Estou estudando enquanto estou trabalhando e, por mais que meus pais me apoiem, eles não entendem por que é tão importante continuar estudando já que eu já estou trabalhando"*. Esse relato está em linha com Clarkson et al. (2018), que mostram que conciliação entre estudo e trabalho é percebida como necessária, mas também desgastante.

Outro caso muito interessante foi a entrevistada E01, que comentou que apenas concluiu o ensino médio em uma escola particular porque a sua vizinha pagou, mostrando a importância da rede de apoio familiar ou comunitária para manter a motivação e o planejamento escolar. Dessa forma, essa entrevistada deixou claro que só terminou os estudos por causa do apoio que ela recebia, e muitos outros entrevistados mostraram que já demonstraram que iam desistir, mas seus familiares continuaram apoiando. Esse achado reforça a ideia de Brown (2016) de que, embora os jovens não se vejam como incapazes, a escassez de oportunidades e recursos é um obstáculo maior do que a falta de motivação.

Com isso, a educação continua sendo vista como um caminho transformador, valorizada mesmo que nem todos estejam estudando naquele momento, além de que ela sempre é acessada, mas nem sempre de forma linear. Todos demonstraram forte desejo de melhorar de vida por meio do trabalho e da educação, o que converge com a literatura que aponta a busca por qualificação como estratégia para superar vulnerabilidades (BROWN, 2016).

Sobre a realidade dentro do trabalho, muitos mostraram dificuldade e insatisfação com o seu local de trabalho e não necessariamente com o seu gestor diretamente. Por mais que o gestor direto não seja aquela pessoa que deixe o lugar tóxico, ele pode incentivar uma competitividade que a empresa impõe a seus funcionários por questão de meta ou de comportamento. Diversos relataram carga de horário excessiva com jornadas longas e exaustivas, além da falta de reconhecimento durante a jornada de trabalho. Houve uma percepção de desvalorização profissional, como se todo funcionário fosse descartável. Essa percepção é consistente com Clarkson et al. (2018), que identificaram que ambientes psicossociais negativos estão associados a estresse, baixa satisfação e intenção de sair da empresa. Conflitos no trabalho também podem levar à depressão e à baixa autoestima, o que dialoga com os relatos de desgaste emocional. Além disso, entrevistados como E04 e E13 acreditavam que eram tão bons ou até melhores do que seus gestores, o que contribuía para um ambiente emocionalmente desgastante com a percepção de uma gestão ineficaz, um ponto que reforça a falta de preparo da liderança, já discutida na literatura sobre vulnerabilidade no trabalho.

4.3. Maternidade e Dupla Jornada

Entre as mulheres, outra questão que apareceu foi a maternidade. A entrevistada E02 disse que saiu do seu emprego porque descobriu que estava grávida: *"Ou eu pensasse na minha filha, que era muito nova pra deixar com os outros, ou eu pensasse em trabalhar pra sustentá-la"*. Esse caso explicitou a dupla jornada da mulher na sociedade, onde é necessário trabalhar para sustentar uma família, mas ao mesmo tempo se dedicar a entregar o melhor para o seu filho. Essa realidade é amplamente documentada na literatura: Saunders (2003) aponta que cerca de 14% das famílias são chefiadas por um único responsável, geralmente uma mulher, o que aumenta a pressão sobre elas para conciliar trabalho e cuidado familiar.

Pesquisa divulgada pelo G1, com dados cedidos pelo InfoJobs exclusivamente para a imprensa, mostra que 8 a cada 10 mulheres vivem jornada dupla (G1, 2024). Nesse sentido, 83% das mulheres afirmaram que vivenciam a dupla jornada de trabalho, com a realização de atividades domésticas e serviços de cuidado com crianças e familiares idosos. Além disso, desses 83%, 45% dizem não contar com uma rede de apoio ou com a ajuda de parceiros para o cuidado de parentes ou afazeres domésticos. Esses dados mostram que a nossa entrevistada vive na pele a dificuldade de trazer dinheiro para casa e ser mãe ao mesmo tempo. Essa dificuldade é reforçada por Jubany e Perocco (2015), que destacam que conciliar trabalho e vida familiar continua sendo um desafio para as mulheres, devido ao modelo de ciclo de vida dominado pelos homens que ainda rege o mercado de trabalho europeu — um padrão que também se reflete em outros contextos.

Ainda no âmbito da pesquisa, 52% são mães ou responsáveis pelos cuidados de alguma criança, e desse total, 74% explicitaram que tiveram que deixar ou pensaram em deixar o trabalho para cuidar dos filhos, além de que 41% tiveram receio de contar aos seus superiores sobre a gravidez. Esse dado dialoga com Jubany e Perocco (2015), que mostram que a taxa de emprego das mulheres cai 12,4% quando elas têm filhos menores de 12 anos, enquanto para os homens aumenta 7,3%. Além disso, devido às obrigações familiares e à falta de alternativas de cuidado, as mulheres são quatro vezes mais propensas a trabalhar em regime de tempo parcial do que os homens, o que reforça a vulnerabilidade econômica e profissional.

Dessa forma, a pesquisa do InfoJobs mostra a realidade de várias mulheres no Brasil para conseguir administrar a maternidade (que é o sonho de muitas mulheres) com a independência financeira ou a contribuição monetária para a manutenção da casa (G1, 2024). Nessa lógica, a entrevistada E02 começou a empreender para conseguir uma renda extra e posteriormente se inseriu novamente no mercado de trabalho. Atualmente se mostrou entusiasmada por conseguir ter essa independência e estabilidade financeira mais uma vez, o que confirma a tendência apontada por Saunders (2003) de que, mesmo com alta participação feminina no mercado (80% das mulheres com filhos em idade escolar trabalham), as condições para equilibrar trabalho e cuidado continuam desafiadoras.

4.4. Auxílios e Independência Financeira

Um achado relevante da pesquisa foi o fato de que, com exceção do entrevistado E17 – que usufruiu do Programa Bolsa Família (PBF) ao longo de toda a infância –, nenhum dos demais entrevistados recorreu a auxílios governamentais durante períodos de desemprego. A partir dos relatos, não foi possível identificar com precisão se essa ausência decorreu do desconhecimento acerca da existência dos benefícios, de dúvidas quanto à elegibilidade, da percepção de elevada burocracia ou, ainda, de uma decisão consciente de não solicitar apoio estatal.

Os entrevistados relataram, de forma recorrente, uma postura marcada por forte valorização da autonomia e da independência financeira. Mesmo diante de situações de privação temporária, muitos afirmaram compreender essas dificuldades como parte do percurso

profissional, evitando recorrer tanto a auxílios governamentais quanto ao apoio financeiro de familiares. Esse posicionamento aparece, por exemplo, no relato do entrevistado E01: "Eu simplesmente parei de pedir dinheiro e dava meus pulos, conseguia." Tais narrativas indicam que o não uso de benefícios não deve ser interpretado como ausência de necessidade, mas como resultado de valores morais, percepções subjetivas e do estigma social historicamente associado às políticas de assistência social no Brasil.

Nesse sentido, o caso do entrevistado E17 alinha-se diretamente aos objetivos centrais do Programa, concebido para atender famílias em situação de pobreza e extrema pobreza, com base em critérios de renda per capita, buscando simultaneamente aliviar a pobreza no curto prazo e romper seu ciclo intergeracional no longo prazo (JACCOUD, 2009; SOARES et al., 2010). Para isso, o programa combina transferências monetárias com condicionalidades relacionadas à educação e à saúde, como frequência escolar, vacinação e acompanhamento pré-natal, reforçando a formação de capital humano e a inclusão social (LINDERT et al., 2007; CAMPELLO; NERI, 2013). A lógica por trás desse desenho é clara: enquanto a transferência de renda mitiga os efeitos imediatos da pobreza, as condicionalidades atuam como mecanismo estruturante de redução da vulnerabilidade futura, ampliando oportunidades ao longo do ciclo de vida.

Para fins didáticos, é possível associar o Bolsa Família à metáfora de um colete salva-vidas, caracterizado por elevada focalização e efetividade na proteção dos mais vulneráveis. Nessa analogia, o entrevistado E17 representa claramente o público-alvo do programa. Já a ausência de beneficiários entre os demais entrevistados pode ser explicada por diferentes fatores: (i) a proximidade com os limites de elegibilidade, que pode gerar exclusões marginais; (ii) o estigma social associado ao uso de benefícios; ou (iii) a predominância de trajetórias marcadas pela informalidade, que limita o acesso a instrumentos clássicos de proteção social voltados a trabalhadores formais, como o seguro-desemprego.

Os resultados desta pesquisa não corroboram estereótipos amplamente difundidos no debate público brasileiro, segundo os quais pessoas de baixa renda evitariam o trabalho para depender de auxílios governamentais. Entre os 22 entrevistados, apenas um relatou ter recorrido a algum benefício por um período muito curto, o que reforça evidências de que a maioria busca estratégias próprias de inserção e permanência no mercado de trabalho, mesmo em contextos adversos. Assim, os dados empíricos contribuem para a desconstrução de narrativas simplificadoras e estigmatizantes, reforçando a compreensão do Bolsa Família como uma política pública de proteção social fundamental, com efeitos positivos amplamente documentados, e não como um mecanismo generalizado de desincentivo ao trabalho (SOARES et al., 2010).

4.5. Escalas de Trabalho e Qualidade de Vida

Com os crescentes debates sobre a escala 6x1, foi comentada algumas vezes a opinião dos entrevistados. Na entrevista E07, foi dito que *"Escala 6x1 é insalubre, adoece. Até porque no único dia de folga você precisa fazer mil e uma coisas. Saio de casa todos os dias às 10h e chego às 23h…"*. Esse relato é consistente com estudos sobre intensificação do trabalho, que apontam que jornadas longas e exigências que invadem a vida privada estão associadas à fadiga, ao estresse e ao desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Além disso, pesquisas indicam que a intensificação do trabalho é um fator estressante que consome recursos individuais e aumenta o risco de *burnout* (SCHAUFELI; BAKKER, 2004; SCHAUFELI; LEITER; MASLACH, 2009), o que reforça a percepção da entrevistada sobre os impactos negativos da escala 6x1.

Outro caso foi do E11, que comentou sobre a volta da sua vida pessoal após trocar a sua escala de 6x1 por 12x36: *"Hoje em dia trabalho 12x36 e, embora cansativo, tenho muito mais tempo pra mim"*. Ele disse que essa mudança de turno impactou positivamente sua saúde mental

e fez com que ele tivesse mais tempo para se cuidar e estudar. Essa experiência confirma achados da literatura que mostram que jornadas excessivas e falta de tempo livre são preditores de conflito entre trabalho e família (EBY et al., 2005), enquanto maior equilíbrio contribui para o bem-estar psicológico.

Além disso, pontuou que sua escala antiga era péssima para o seu desempenho no trabalho e para sua saúde em diversos aspectos, e assim que surgiu a possibilidade de ele mudar a escala (por mais que receba menos), ele aceitou. Essa decisão dialoga com a teoria do trabalho decente (DUFFY et al., 2016), que define como características essenciais: condições seguras, remuneração adequada, descanso suficiente e valores organizacionais que respeitem a vida pessoal. A escala 6x1 claramente falha em garantir descanso e equilíbrio, enquanto a 12x36, apesar de cansativa, oferece maior tempo livre, aproximando-se mais do conceito de trabalho decente.

A questão da independência também se mostrou muito latente entre os entrevistados. Na entrevista E01, foi dito que ela odeia pedir dinheiro para os pais, principalmente depois de ter começado a trabalhar: *"Quando eu fiz 18, eu simplesmente parei de pedir dinheiro e eu dava meus pulos".* Por mais que eles tivessem começado a trabalhar desde cedo por necessidade, eles sempre demonstravam que o trabalho duro trazia retorno financeiro e isso era muito gratificante, como disse o E04, que ficava feliz em poder ajudar os pais em casa ou comprar artigos pessoais que eles anteriormente não poderiam. O entrevistado E05 disse que queria muito comprar uma moto porque era o seu sonho de infância e agora já estava pensando em uma casa própria para os pais. Esses relatos reforçam que, apesar da precariedade e da intensificação do trabalho, os jovens atribuem valor simbólico e prático ao trabalho como meio de independência financeira — um ponto que a literatura reconhece, mas alerta para os riscos: a precariedade laboral está associada a pior saúde mental, incluindo depressão, ansiedade e burnout (BLUSTEIN; GUARINO, 2020; BENACH et al., 2014; LLOSA et al., 2018; SVERKE; HELLGREN, 2002).

4.6. Fatores Motivacionais

A motivação financeira é um dos principais impulsionadores para os participantes. Muitos começaram a trabalhar cedo para garantir independência e suprir necessidades básicas, evitando depender dos pais ou tentando ajudar no lar. Essa busca por autonomia é consistente com Jubany e Perocco (2015a), que destacam que jovens vulneráveis veem o emprego como um meio essencial para alcançar uma vida independente, embora frequentemente enfrentem contratos temporários e falta de confiança no futuro. Como afirmou a entrevistada E01: *"Eu odeio pedir dinheiro pra eles, principalmente agora que eu trabalho. Quando eu fiz 18, eu simplesmente parei de pedir dinheiro e eu dava meus pulos."* Além disso, o trabalho é visto como meio para realizar sonhos pessoais, como relatou o entrevistado E03: *"O que me motiva a trabalhar é o meu sonho de criança, que é conseguir comprar minha moto."* Nessa lógica, o entrevistado E05 reforça essa perspectiva ao dizer: *"Comprei minha moto zero. Agora estou pensando em comprar uma casa para os meus pais."* Esses exemplos mostram que, para esses jovens, o retorno financeiro é mais do que sobrevivência: é autonomia e conquista própria.

O desejo de ajudar a família e proporcionar melhores condições de vida é outro fator central. Nessa lógica, o entrevistado E08 expressou claramente essa intenção: *"Minha maior motivação é poder ajudar as pessoas da melhor forma possível, seja através do meu trabalho ou como consequência dele."* Já a entrevistada E02, que precisou interromper sua carreira por causa da maternidade, destacou: *"Eu pensei na forma como eu primeiro teria que me dedicar um pouco mais a ela. Até mesmo que eu já tinha feito a minha casa."* Essa realidade dialoga com Jubany e Perocco (2015b), que apontam que as mulheres ainda adaptam suas carreiras às

responsabilidades familiares, muitas vezes reduzindo a jornada de trabalho quando têm filhos pequenos, o que impacta seus direitos previdenciários e perpetua desigualdades estruturais.

Além do aspecto financeiro e familiar, há uma dimensão simbólica ligada à realização pessoal e ao status social que o trabalho proporciona. Nesse âmbito, a entrevistada E11 exemplifica isso ao afirmar: *"Meu maior sonho profissional é trabalhar em um emprego que me dê estabilidade, que eu nunca fique com ansiedade em pensar em ter que ir trabalhar."* Seguindo essa lógica, o entrevistado E05 também reforça essa dimensão simbólica ao dizer: *"Eu quero ter dinheiro, tempo e saúde mental para que eu consiga seguir a minha vida com tranquilidade."* Essa busca por estabilidade e bem-estar converge com a definição de trabalho decente proposta por Blustein et al. (2019a) e Duffy et al. (2016), que inclui condições seguras, remuneração adequada, tempo livre suficiente e valores organizacionais alinhados à dignidade humana. No entanto, como apontam Di Fabio e Svicher (2022), a precariedade crescente e a insegurança no emprego têm colocado em risco a saúde mental e física dos trabalhadores, especialmente os vulneráveis, tornando esse ideal de trabalho decente um desafio ainda maior.

Esses relatos evidenciam que, para muitos jovens, trabalhar não é apenas uma questão individual, mas uma forma de garantir segurança, dignidade e bem-estar para aqueles que amam, mesmo diante de adversidades.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente teve por objetivo analisar a realidade de trabalhadores vulneráveis, empregados em funções de atendimento ao público na Zona Sul da cidade do Rio de Janeiro. Os resultados mostraram que muitos desses jovens começaram a trabalhar ainda muito cedo, geralmente para ajudar a compor a renda familiar: seja em mercados de bairro, empreendendo ou colaborando com os pais em suas atividades profissionais. Essa entrada precoce no mundo do trabalho comprometeu sua formação educacional e, consequentemente, limitou suas perspectivas profissionais. Embora não demonstrem arrependimento, reconhecem que abandonar os estudos ou reduzir sua intensidade foi uma necessidade imposta pelo contexto.

Essa realidade evidencia a perpetuação do ciclo de vulnerabilidade: como seus pais não tiveram acesso à educação formal suficiente para alcançar autonomia financeira, seus filhos também enfrentam dificuldades para se capacitar e conquistar melhores posições no mercado de trabalho. Nessa lógica, os jovens tornam-se fortemente dependentes do apoio familiar e comunitário, especialmente diante da ausência ou ineficácia de políticas públicas de proteção e inclusão. Apesar da existência de direitos trabalhistas, muitos não se aplicam à sua realidade ou são desconhecidos por esses trabalhadores.

A pesquisa contribui para a literatura ao aprofundar a compreensão sobre a vulnerabilidade de jovens no mercado formal, articulando conceitos de precariedade, resiliência e inclusão com evidências empíricas do contexto brasileiro. Ao revelar como fatores estruturais, organizacionais e individuais se entrelaçam na experiência desses trabalhadores, amplia-se o debate sobre a necessidade de políticas públicas voltadas à promoção do trabalho decente e à redução das desigualdades, além de práticas de gestão de pessoas mais sensíveis e eficazes, incluindo programas de qualificação e práticas inclusivas. Assim, a pesquisa reforça a necessidade de integrar abordagens de proteção social e gestão organizacional para garantir condições dignas e sustentáveis aos jovens trabalhadores, contribuindo para a construção de ambientes laborais mais justos e equitativos.

Uma limitação do estudo refere-se ao fato de que os participantes são trabalhadores que atuam exclusivamente na Zona Sul do Rio de Janeiro, o que impede a generalização dos resultados para outros contextos. Nesse sentido, sugere-se a realização de pesquisas futuras que ampliem o escopo geográfico e considerem diferentes realidades sociais e organizacionais, de modo a aprofundar a compreensão sobre as condições de trabalho desses profissionais.

REFERÊNCIAS

ALLAN, B. A.; AUTIN, K. L.; WILKINS-YEL, K. G. Precarious work in the 21st century: a psychological perspective. **Journal of Vocational Behavior**, v. 126, p. 103491, 2021.

BAZZOLI, A.; PROBST, T. M. Vulnerable workers in insecure jobs: a critical meta-synthesis. **Applied Psychology: An International Review**, v. 72, n. 1, p. 85–105, 2023.

BENACH, J.; VIVES, A.; AMABLE, M.; et al. Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. **Annual Review of Public Health,** v. 35, p. 229-253, 2014.

BLOG DO IBRE. **Jovens no mercado de trabalho**. Instituto Brasileiro de Economia – Fundação Getulio Vargas (FGV-IBRE), 2024. Disponível em: https://blogdoibre.fgv.br/posts/jovens-no-mercado-de-trabalho. Acesso em: 10 ago. 2025.

BLUSTEIN, D. L. **The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America**. Oxford: Oxford University Press, 2019.

BLUSTEIN, D. L.; DUFFY, R. D.; FERREIRA, J. A. et al. Psychology of working theory. **Journal of Career Assessment**, v. 27, n. 3, p. 387–402, 2019.

BLUSTEIN, D. L.; GUARINO, P. A. Work and mental health in the age of insecurity: Toward a psychology of precarious work. **American Psychologist**, v. 75, n. 2, p. 219-231, 2020.

BROWN, T. M. The making of vulnerable workers: Uncredentialed young adults in postindustrial, urban America. **Equity and Excellence in Education**, v. 49, n. 3, p. 363–379, 2016.

CAMPELLO, T.; NERI, M. C. (Orgs.). Transferências de renda para o desenvolvimento humano no longo prazo. In: **Bolsa Família: uma década de inclusão e cidadania**. Brasília: IPEA, 2013.

CLARKSON, L.; BLEWETT, V.; RAINBIRD, S.; PATERSON, J. L.; ETHERTON, H. Young, vulnerable and uncertain: Young workers' perceptions of work health and safety. **Work**, v. 61, n. 1, p. 113–123, 2018.

CORSEUIL, C. H.; FRANCA, M. Inserção dos jovens no mercado de trabalho em tempos de crise. In: SILVA, S. P.; CORSEUIL, C. H.; COSTA, J. S. (org.). **Impactos da pandemia de covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: IPEA, 2022. cap. 16.

DECUIR-GUNBY, J. T.; GUNBY, N. W. Jr. Racial microaggressions in the workplace: A critical race analysis of the experiences of African American educators. **Urban Education**, v. 51, n. 4, p. 390–414, 2016.

DI FABIO, A.; SVICHER, A. The psychology of sustainability and sustainable development: The contribution of decent work. **Frontiers in Psychology**, v. 13, 2022.

DUFFY, R. D. et al. The psychology of working theory. **The Counseling Psychologist**, v. 63, n. 2, p. 127–148, 2016.

KENNY, M. E. et al. Youth perceptions of their futures, society, and the work landscape: A psychology of working perspective. **Journal of Career Development**, v. 50, n. 4, p. 803-823, 2023.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FOUAD, N. A. The future of vocational psychology: aiming high. **Journal of Vocational Behavior**, v. 59, n. 2, p. 183–191, 2001.

G1. Oito em cada 10 mulheres vivem dupla jornada de trabalho com afazeres domésticos e cuidados, diz pesquisa. **G1 Economia**, 9 mar. 2024. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/09/oito-em-cada-10-mulheres-vivem-dupla-jornada-de-trabalho-com-afazeres-domesticos-e-cuidados-diz-pesquisa.ghtml. Acesso em: 6 set. 2025.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Indicadores IBGE**, 3º trimestre 2020. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2023**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores educacionais: Avanços e desafios – PNAD Contínua 2024**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **World Employment and Social Outlook: Trends 2023**. Genebra: ILO, 2023.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Global Employment Trends for Youth 2024**. Genebra: ILO, 2024.

JUBANY, O.; PEROCCO, F. Vulnerability of young and older workers across Europe in times of crisis. In: JUBANY, O.; PEROCCO, F. (Ed.). **Vulnerable workers in times of social transformations**. Venezia: Edizioni Ca' Foscari – Digital Publishing, 2015a. Disponível em: https://edizionicafoscari.unive.it/media/pdf/books/978-88-6969-018-1/978-88-6969-018-1.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

JUBANY, O.; PEROCCO, F. Gender inequalities and precarious work: The impact on women's careers. **European Journal of Social Work**, v. 18, n. 4, p. 521–536, 2015b.

JACCOUD, L. (Org.). **Pobres, pobreza e cidadania: os desafios recentes da proteção social**. Brasília: IPEA, 2009.

KERSTEN, A.; VAN WOERKOM, M.; GEUSKENS, G. A.; BLONK, R. W. B. Organisational policies and practices for the inclusion of vulnerable workers: a scoping review. **Journal of Occupational Rehabilitation**, v. 33, p. 245–266, 2023

LLOSA, J. A.; MENÉNDEZ-EJEA, D.; AGUILAR-PALACIOS, C. Job insecurity and mental health: A meta-analysis. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 23, n. 3, p. 259-273, 2018.

LINDERT, K.; LINDER, A.; HOBBS, J.; DE LA BRIÈRE, B. **The nuts and bolts of Brazil's Bolsa Família Program**: Implementing conditional cash transfers in a decentralized context. World Bank, Discussion Paper No. 0709, 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Jovens ganham espaço no mercado de trabalho. Brasília: Governo Federal, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/jovens-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho-e-impulsionam-queda-no-desemprego-e-na-informalidade. Acesso em: 22 ago. 2025.

RESTUBOG, S. L. D.; DEEN, C. M.; DECOSTE, A.; HE, Y. From vocational scholars to social justice advocates. **Journal of Vocational Behavior**, v. 126, 2021.

RESTUBOG, S. L. D.; SCHILPZAND, P.; LYONS, B.; DEEN, C. M.; HE, Y. The vulnerable workforce: A call for research. **Journal of Management**, v. 49, n. 7, 2023.

SAUNDERS, P. Social theory and the family. **Journal of Sociology**, v. 39, n. 3, p. 187–205, 2003.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands, job resources, and burnout/engagement. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, n. 3, p. 293–315, 2004.

SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; MASLACH, C. Burnout: 35 years of research and practice. **Career Development International**, v. 14, n. 3, p. 204–220, 2009.

SOARES, C. et al. Linkages between pro-poor growth, social programs and labor market: the recent Brazilian experience. **World Development**, v. 38, n. 6, p. 881–892, 2010.

SVERKE, M.; HELLGREN, J. The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. **Applied Psychology**, v. 51, n. 1, p. 23-42, 2002.

URBINI, F.; et al. Precarious work and mental health: Emerging risks in globalized labor markets. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 21, p. 1-15, 2020.