

POR QUE OS JOVENS NÃO QUEREM SER CLT?
WHY DON'T YOUNG PEOPLE WANT FORMAL EMPLOYMENT?

João Dionísio Garcia¹

Luís Otávio de Souza Ligabó²

Zenaide da Silva Vieira³

Elicarlos Donizeti Violim (orientador)⁴

RESUMO

O presente trabalho analisa o comportamento profissional dos jovens da Geração Z e sua crescente resistência ao modelo de trabalho formal regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Observa-se que esses jovens, nascidos entre meados da década de 1990 e o início dos anos 2010, valorizam a autonomia, a flexibilidade e o propósito pessoal em suas trajetórias profissionais, priorizando formatos alternativos como o empreendedorismo digital, o trabalho freelancer e a economia criativa. A pesquisa discute fatores socioculturais, tecnológicos e econômicos que influenciam essa postura, incluindo a digitalização do trabalho, a busca por liberdade geográfica e a desconfiança em relação à estabilidade oferecida pelo emprego tradicional. Além disso, são abordadas as consequências dessa tendência para o mercado de trabalho, as empresas e a economia, bem como os desafios enfrentados pelos próprios jovens em relação à informalidade, à falta de benefícios e à instabilidade financeira. O estudo conclui que a rejeição ao modelo CLT não representa necessariamente desinteresse pelo trabalho formal, mas sim uma reconfiguração dos valores laborais e uma adaptação às novas dinâmicas da era digital, em que a realização pessoal e a flexibilidade ganham protagonismo sobre a segurança contratual.

Palavras-chave: Autonomia; CLT; Estabilidade; Flexibilidade; Geração Z.

ABSTRACT

This study analyzes the professional behavior of Generation Z and their growing resistance to the formal employment model governed by the Consolidation of Labor Laws (CLT). It observes

¹ Aluno do Curso Técnico em Recursos Humanos da Escola Técnica Estadual João Elias Margutti. E-mail: garciajoao585@gmail.com

² Aluno do Curso Técnico em Recursos Humanos da Escola Técnica Estadual João Elias Margutti. E-mail: lo.souzaligabo@gmail.com

³ Aluna do Curso Técnico em Recursos Humanos da Escola Técnica Estadual João Elias Margutti. E-mail: zenaidedasilva2025@gmail.com

⁴ Docente da Escola Técnica Estadual João Elias Margutti. E-mail: elicarlos.violim@cps.sp.gov.br

that these young people - born between the mid-1990s and the early 2010s - value autonomy, flexibility, and personal purpose in their career paths, prioritizing alternative formats such as digital entrepreneurship, freelancing, and the creative economy. The research discusses the sociocultural, technological, and economic factors influencing this stance, including the digitalization of work, the pursuit of geographic freedom, and skepticism regarding the stability offered by traditional employment. Furthermore, it addresses the consequences of this trend for the labor market, companies, and the economy, as well as the challenges young people themselves face regarding informality, a lack of benefits, and financial instability. The study concludes that the rejection of the CLT model does not necessarily signify a lack of interest in formal work, but rather a reconfiguration of work-related values and an adaptation to the new dynamics of the digital age, where personal fulfillment and flexibility take precedence over contractual security.

Keywords: Autonomy; CLT; Job security; Flexibility; Generation Z.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o modelo de trabalho formal regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) consolidou-se no Brasil como sinônimo de estabilidade, proteção e segurança para milhões de trabalhadores. Contudo, com a entrada da Geração Z, composta por jovens nascidos entre meados da década de 1990 e o início da década de 2010, no mercado de trabalho, esse modelo passou a ser amplamente questionado. A carteira assinada, antes vista como um ideal de conquista e ascensão social, hoje é frequentemente associada à rigidez, à baixa remuneração, ao desgaste emocional e à falta de propósito, especialmente entre os mais jovens.

Esse movimento pode ser percebido tanto no cotidiano quanto nas redes sociais, onde o termo "CLT" é frequentemente utilizado de maneira pejorativa. Em muitos contextos, passou a simbolizar uma rotina considerada pouco atrativa, marcada por longas jornadas, deslocamentos desgastantes, cobranças constantes e remuneração considerada insuficiente. Para muitos jovens que priorizam flexibilidade, autonomia e bem-estar, essa realidade não se mostra compatível com seus valores e expectativas.

Pesquisas apontam que a prática do *job hopping* (expressão em inglês utilizada para designar a troca frequente de empregos) tornou-se comum entre jovens de 18 a 24 anos, evidenciando a busca por ambientes de trabalho que ofereçam mais do que uma remuneração fixa. Entre os fatores apontados como determinantes estão a qualidade de vida, a saúde mental, as oportunidades de crescimento profissional, um ambiente organizacional acolhedor e a identificação com os valores da empresa. Além disso, observa-se um crescente desencontro entre a Geração Z e os modelos tradicionais de gestão, que, muitas vezes, não oferecem a flexibilidade e o protagonismo considerados essenciais por esses jovens.

Também é importante reconhecer que fatores sociais, estruturais e históricos influenciam essa percepção. O estigma que recai sobre jovens que não estudam nem trabalham, as desigualdades de classe, raça e gênero, bem como aspectos históricos relacionados à formação das relações de trabalho no Brasil, contribuem para a complexidade desse fenômeno. Soma-se a isso o fato de que a Geração Z demonstra crescente preocupação com ética, responsabilidade social, sustentabilidade e diversidade, buscando ambientes de trabalho coerentes com seus princípios e, frequentemente, afastando-se de organizações que não atendem a essas expectativas.

Nesse contexto, o estudo desse fenômeno revela-se relevante não apenas para a compreensão das transformações nas relações de trabalho, mas também para o aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas. Ao identificar os fatores que influenciam as escolhas profissionais da Geração Z, torna-se possível subsidiar estratégias organizacionais mais alinhadas às expectativas desse novo perfil de trabalhador.

Diante dessas transformações, torna-se fundamental compreender o comportamento profissional dessa geração, que vem ressignificando sua relação com o trabalho e rompendo com modelos considerados tradicionais durante décadas. Nesse contexto, o presente estudo, intitulado "Por que os jovens não querem ser CLT?", busca responder à seguinte questão norteadora: quais são os motivos que levam os jovens da Geração Z a rejeitarem o regime CLT como forma ideal de trabalho?

Para isso, este Trabalho de Conclusão de Curso estabeleceu como objetivo geral analisar os motivos que levam a Geração Z a rejeitar o regime CLT, investigando os elementos que fundamentam essa mudança de comportamento. Especificamente, buscou-se compreender como esses jovens percebem o modelo CLT, identificar seus valores e expectativas em relação ao trabalho, analisar o papel da flexibilidade, da autonomia e do propósito em suas escolhas profissionais e avaliar de que forma o setor de Recursos Humanos pode adaptar suas práticas a esse novo perfil profissional.

Além disso, para fundamentar a análise empírica, foi realizada uma pesquisa eletrônica, por meio da plataforma Google Forms, com jovens da Etec João Elias Margutti, nascidos entre 1996 e 2010, com o objetivo de captar diretamente suas percepções, expectativas e críticas em relação ao trabalho formal.

Dessa forma, o presente estudo justifica-se pela relevância de investigar um fenômeno que já vem alterando os processos de contratação, as dinâmicas organizacionais e as políticas públicas. Compreender a relação da Geração Z com o trabalho é essencial para que empresas, instituições e a sociedade se adaptem a um mercado em constante transformação, no qual

propósito, liberdade, flexibilidade e saúde mental assumem papel cada vez mais relevante nas escolhas profissionais.

2 DESENVOLVIMENTO

Os jovens da Geração Z vêm se distanciando do modelo tradicional de trabalho regido pela CLT, por considerá-lo rígido e pouco compatível com seus valores. Criados em um ambiente digital e dinâmico, eles priorizam a liberdade, a flexibilidade e o propósito pessoal, optando por caminhos como o empreendedorismo, o trabalho autônomo e as atividades online.

Embora o modelo formal ofereça estabilidade, muitos preferem a autonomia, mesmo enfrentando desafios como a falta de garantias e a instabilidade financeira. Essa mudança reflete uma transformação cultural e social, em que o trabalho passa a ser visto não apenas como fonte de renda, mas como meio de realização e expressão pessoal.

2.1 Metodologia

A presente pesquisa é de natureza quantitativa e descritiva, voltada à análise da percepção de alunos da geração Z acerca do trabalho formal, a partir da CLT. O estudo busca descrever opiniões, conhecimentos e expectativas desse público em relação ao tema.

O objetivo é analisar a percepção dos alunos da geração Z no trabalho formal com carteira assinada. Os sujeitos da pesquisa serão estudantes nascidos em meados de 1996 e 2010, regularmente matriculados na ETEC João Elias Margutti.

A amostra será composta por estudantes voluntários, com estratificação por sexo e turno de estudo (diurno e noturno) com o objetivo de possibilitar comparações entre os subgrupos. A técnica de amostragem preferencial será a amostra estratificada proporcional, mas poderá ser utilizada uma amostragem por conveniência, conforme a viabilidade de acesso aos participantes.

O instrumento de coleta de dados será um questionário estruturado aplicado via Google Forms, com perguntas fechadas e escalas de concordância, abordando temas como percepção de estabilidade, salário, benefícios e perspectivas de futuro no regime CLT.

Os dados serão tratados utilizando técnicas de estatística descritiva, com apresentação de tabelas, gráficos e análise comparativa entre os diferentes estratos (turnos). Podemos incluir testes de associação, se necessário.

2.2 Fundamentação Teórica

A Geração Z, composta por indivíduos nascidos aproximadamente entre 1990 e 2010, cresceu em um ambiente altamente conectado e dinâmico. Segundo estudiosos do comportamento geracional, esses jovens valorizam a liberdade, a autenticidade e a inovação.

A cultura digital e a rápida evolução tecnológica moldaram suas expectativas em relação ao trabalho, levando-os a priorizar modelos que permitam autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O modelo CLT, tradicional e hierarquizado, é frequentemente percebido por eles como limitador e pouco adaptável às novas formas de produzir e gerar renda.

2.2.1 Era Vargas e o surgimento da legislação trabalhista

A estruturação do trabalho formal no Brasil ocorreu em meio às mudanças políticas, econômicas e sociais intensificadas a partir da década de 1930, especialmente durante o período de governo de Getúlio Vargas. Nesse momento histórico, o País passou por um processo de expansão industrial e crescimento urbano, tornando necessária a criação de instrumentos legais voltados à regulamentação das relações entre empregadores e trabalhadores.

Com o início da Era Vargas, em 1930, foram implementadas medidas que contribuíram para a formação do sistema trabalhista brasileiro. Entre os marcos institucionais desse período destaca-se a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, órgão responsável pela elaboração e condução de políticas relacionadas à organização profissional, proteção ao trabalho feminino, estabelecimento do salário mínimo e desenvolvimento da Justiça do Trabalho. Essas iniciativas buscavam estabelecer maior controle sobre as relações.

Naquele contexto histórico, predominavam internacionalmente concepções liberais que defendiam uma atuação estatal reduzida na economia e nas relações contratuais. O papel do Estado concentrava-se principalmente na preservação da liberdade individual e da autonomia econômica. Entretanto, o avanço do modelo capitalista e o crescimento das desigualdades sociais contribuíram para o surgimento de mecanismos jurídicos voltados à proteção do trabalhador e ao equilíbrio das relações de trabalho.

Durante o governo Vargas, Lindolpho Collor assumiu o Ministério do Trabalho e passou a conduzir políticas voltadas às questões sociais e trabalhistas. Sua gestão reuniu representantes com diferentes posicionamentos ideológicos e esteve inserida em um cenário de disputa entre o governo e os chamados sindicatos de resistência. Enquanto o Estado buscava consolidar

entidades sindicais oficialmente reconhecidas, parte do movimento sindical procurava preservar sua independência diante da intervenção estatal.

Ao longo dos anos seguintes, observou-se uma ampliação expressiva do número de sindicatos oficialmente reconhecidos pelo governo. Ainda que esse crescimento tenha fortalecido a estrutura sindical institucionalizada, o processo foi marcado por conflitos políticos, episódios de repressão e resistência de lideranças sindicais que contestavam o modelo de organização imposto pelo Estado.

Outro elemento relevante para o fortalecimento dos sindicatos oficiais foi a vinculação do acesso à Justiça do Trabalho à participação nessas entidades reconhecidas. Esse mecanismo contribuiu para ampliar a influência estatal sobre o movimento sindical e reduzir o espaço de atuação das organizações independentes. Mesmo assim, alguns grupos inicialmente contrários ao sistema passaram a integrar essas estruturas, mantendo posicionamentos críticos e formas internas de resistência.

2.2.2 Criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

A CLT representa um dos principais marcos da regulamentação das relações trabalhistas no Brasil e teve papel fundamental na consolidação do trabalho formal no país. Instituída em 1º de maio de 1943 por meio do Decreto-Lei nº 5.452, durante o governo de Getúlio Vargas e no contexto político do Estado Novo, a legislação passou a reunir e organizar normas voltadas à proteção dos trabalhadores.

A criação da CLT ocorreu em um período de profundas mudanças econômicas e sociais. O Brasil vivenciava um processo de crescimento industrial e expansão urbana, reduzindo gradualmente a predominância das atividades rurais e aumentando a necessidade de regulamentar as relações entre empregadores e trabalhadores. Nesse contexto, tornou-se necessária a elaboração de mecanismos legais capazes de garantir condições mínimas de proteção social e organização do trabalho.

A nova legislação foi apresentada por Getúlio Vargas em um discurso voltado às classes trabalhadoras e reuniu diferentes normas trabalhistas que já existiam anteriormente. Sobre esse processo, Silva afirma que a CLT corresponde ao “[...]conjunto de leis que regulamentam as relações de trabalho no Brasil[...]” (Silva, [s.d.]), demonstrando seu papel central na definição de direitos e deveres dentro das relações empregatícias. Entre os direitos consolidados pela legislação destacam-se a regulamentação da jornada de trabalho, o descanso semanal remunerado, as férias e outras garantias voltadas à proteção do trabalhador.

Embora a CLT tenha representado importante avanço para a proteção social, parte da historiografia também interpreta sua criação como um mecanismo de fortalecimento do controle estatal sobre a classe trabalhadora. Isso ocorreu porque a estrutura sindical foi organizada por categorias profissionais específicas, limitando a articulação coletiva entre diferentes grupos de trabalhadores e ampliando a influência do Estado sobre essas organizações.

Além disso, a implementação das novas normas encontrou resistência inicial entre determinados setores empresariais. Entretanto, por meio da fiscalização estatal e da institucionalização das relações trabalhistas, as disposições da CLT passaram gradativamente a integrar o cotidiano das empresas e consolidaram-se como um dos principais fundamentos do direito do trabalho brasileiro.

2.2.3 Consolidação do modelo industrial no Brasil

A evolução das normas trabalhistas brasileiras apresenta forte relação com o processo de industrialização nacional, uma vez que as transformações econômicas e produtivas contribuíram diretamente para a necessidade de regulamentação das relações de trabalho. Em comparação com países europeus, que iniciaram sua industrialização ainda no século XVIII, o Brasil desenvolveu esse processo de forma mais tardia, com maior intensidade somente ao longo do século XX.

Embora existissem atividades manufatureiras desde o século XIX, foi principalmente a partir da década de 1930 que ocorreu uma expansão mais significativa do setor industrial brasileiro. Esse crescimento esteve associado à atuação do Estado, ao fortalecimento do empresariado nacional e à entrada de capital estrangeiro, fatores que favoreceram a ampliação da infraestrutura econômica e da capacidade produtiva do país.

De acordo com Guitarrara (s.d.b), a “[...]industrialização brasileira ocorreu em diferentes etapas históricas e acompanhou mudanças estruturais na economia nacional[...]”. Conforme destaca a autora, houve um processo marcado pelo “[...]aumento da participação do capital estrangeiro e pela internacionalização da economia brasileira[...]” (Guitarrara, s.d.), especialmente nas fases mais recentes do desenvolvimento industrial.

Em termos históricos, o processo industrial brasileiro pode ser compreendido em quatro momentos principais. O primeiro corresponde ao período entre 1500 e 1808, caracterizado pela predominância da economia açucareira. O segundo estende-se de 1808 a 1929 e representa o surgimento gradual das primeiras atividades manufatureiras. A terceira fase, entre 1930 e 1955, foi marcada pela política de substituição de importações e pela consolidação das indústrias de

base. Por fim, a partir de 1956, intensificou-se a presença do capital internacional e ampliou-se a integração da economia brasileira ao mercado global.

Na atualidade, o setor industrial permanece como componente relevante para o desempenho econômico nacional e para a geração de empregos formais. Entretanto, desafios como a redistribuição espacial das atividades produtivas e os processos de desindustrialização em determinadas regiões continuam produzindo impactos sobre o mercado de trabalho e sobre a dinâmica do emprego no Brasil.

A consolidação desse modelo industrial contribuiu para o fortalecimento das relações de trabalho assalariadas e evidenciou a necessidade de normas que assegurassem direitos e estabelecessem limites à atuação de empregadores e empregados. Nesse contexto, o desenvolvimento industrial tornou-se um dos principais fatores para a ampliação da legislação trabalhista brasileira.

2.2.4 Globalização

A globalização pode ser compreendida como um processo de ampliação das conexões entre países em diferentes dimensões, incluindo aspectos econômicos, políticos, culturais e tecnológicos.

Esse fenômeno ganhou maior intensidade especialmente a partir do final do século XX, impulsionado pelo desenvolvimento dos sistemas de transporte, pela expansão da internet e pelo avanço das tecnologias de comunicação. Como consequência, passou a existir maior circulação de produtos, serviços, investimentos, informações e práticas culturais em escala internacional, aproximando economias e sociedades em diferentes partes do mundo.

Nesse contexto, organismos internacionais também exerceram papel relevante na consolidação das relações globais. Instituições voltadas ao comércio e à cooperação econômica contribuíram para ampliar os fluxos internacionais de mercadorias e fortalecer os vínculos econômicos entre os países, aumentando os níveis de interdependência entre as economias nacionais.

Os impactos da globalização tornaram-se evidentes no mercado de trabalho. A ampliação da concorrência em escala internacional levou as organizações a adotarem estratégias voltadas à eficiência produtiva e à inovação, exigindo dos trabalhadores níveis mais elevados de capacitação e adaptação profissional. Em diversos casos, empresas passaram a deslocar unidades produtivas para regiões com menores custos operacionais, provocando mudanças na distribuição dos postos de trabalho entre diferentes países.

Ao abordar esse cenário, Guitarrara destaca que a globalização corresponde à “integração econômica, política, cultural e tecnológica entre diferentes países” (Guitarrara, s.d.a), evidenciando o caráter abrangente desse processo e seus efeitos sobre a organização das atividades econômicas.

Paralelamente, o fenômeno também ampliou oportunidades de inserção profissional, especialmente em áreas ligadas à tecnologia, logística, inovação e comércio internacional. O desenvolvimento dos recursos digitais permitiu ainda a expansão de modalidades de trabalho remoto, possibilitando que profissionais atuem para organizações localizadas em diferentes países sem necessidade de deslocamento físico.

Entretanto, embora apresente oportunidades, a globalização também gera desafios para o mundo do trabalho. O aumento da competitividade pode intensificar exigências de desempenho e contribuir para formas mais flexíveis e, em alguns contextos, mais instáveis de contratação. Além disso, as diferenças no acesso à qualificação profissional podem ampliar desigualdades entre trabalhadores, tornando o mercado de trabalho mais dinâmico e exigente diante das constantes transformações globais.

2.2.5 Reforma Trabalhista de 2017

Uma das transformações mais relevantes ocorridas recentemente nas relações de trabalho no Brasil foi a implementação da Reforma Trabalhista de 2017. Instituída por meio da Lei nº 13.467/2017, durante o governo do presidente Michel Temer, a medida promoveu alterações significativas na CLT, vigente desde 1943, com o objetivo de adaptar a legislação às novas dinâmicas do mercado de trabalho.

As mudanças introduzidas pela reforma alcançaram diversos dispositivos da legislação trabalhista e foram apresentadas como mecanismos voltados à flexibilização das relações entre empregadores e empregados.

Entre os argumentos utilizados para justificar a proposta destacava-se a expectativa de ampliar oportunidades de contratação e modernizar o ambiente produtivo brasileiro. Nesse sentido, uma das alterações de maior repercussão foi o fortalecimento da negociação entre as partes, permitindo que determinados acordos coletivos prevalecessem sobre previsões legais em situações específicas.

A reforma trabalhista foi apresentada como uma medida voltada à flexibilização do mercado de trabalho, buscando adequar as relações laborais às novas demandas econômicas e produtivas.

Entre as principais modificações implementadas pela legislação destaca-se a regulamentação do trabalho intermitente, modalidade em que o pagamento ocorre de acordo com o período efetivamente trabalhado. Também foram ampliadas as possibilidades de terceirização, inclusive em atividades diretamente relacionadas ao objeto principal das empresas.

Além disso, a reforma introduziu mudanças relativas ao fracionamento das férias, permitindo sua divisão em até três períodos, bem como consolidou regras para jornadas no modelo 12x36. Outro ponto de destaque foi a definição de que trabalhadores derrotados em determinadas ações judiciais poderiam assumir custos processuais e honorários advocatícios, aspecto que gerou debates sobre seus possíveis reflexos no acesso à Justiça do Trabalho.

Desde sua implementação, a Reforma Trabalhista permanece como tema de discussões acadêmicas, econômicas e jurídicas. Enquanto parte dos debates aponta para ganhos de flexibilidade e previsibilidade nas relações contratuais, outras análises discutem possíveis impactos sobre o nível de proteção social e sobre as condições de trabalho no país.

2.2.6 Economia Digital

A economia digital corresponde ao conjunto de atividades econômicas que utilizam recursos tecnológicos e digitais para gerar valor, promover transações e oferecer serviços. Nesse contexto, ferramentas como internet, computação em nuvem, inteligência artificial, plataformas digitais e dispositivos móveis desempenham papel fundamental na dinâmica econômica contemporânea.

O desenvolvimento acelerado das tecnologias de informação possibilitou o crescimento de grandes empresas globais que passaram a influenciar significativamente os hábitos de consumo e comunicação da sociedade. Organizações como Amazon, Google e Meta contribuíram para transformar a maneira como as pessoas realizam compras, acessam conteúdos, trabalham e interagem socialmente. Conforme destaca Vinco (2019), a economia digital é caracterizada pela utilização de tecnologias digitais como base para a criação de valor econômico.

Além de modificar as relações de consumo, esse modelo econômico também provocou mudanças expressivas no mercado de trabalho. Novas profissões surgiram em áreas relacionadas à tecnologia, como desenvolvimento de software, análise de dados, marketing digital e produção de conteúdo para plataformas online. Paralelamente, houve expansão do trabalho remoto, dos negócios digitais e da prestação de serviços por aplicativos.

Entretanto, a economia digital também apresenta desafios importantes. A automação de processos tem reduzido a necessidade de determinadas funções tradicionais, exigindo dos trabalhadores constante atualização profissional para atender às novas exigências do mercado.

Outro aspecto relevante refere-se à coleta e ao tratamento de dados pessoais, o que tem ampliado as discussões sobre privacidade e segurança da informação. No Brasil, a criação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) representou um importante avanço na regulamentação do ambiente digital, estabelecendo normas para o tratamento e a proteção dos dados dos cidadãos em meios eletrônicos.

A consolidação da economia digital evidencia que a inovação tecnológica se tornou um dos principais fatores de competitividade entre empresas e países. Nesse cenário, investimentos em infraestrutura digital, capacitação profissional e políticas públicas voltadas à inclusão tecnológica são essenciais para ampliar o acesso às oportunidades geradas pela transformação digital.

Dessa forma, a economia digital não apenas impulsiona o crescimento econômico, mas também exige que governos, organizações e cidadãos estejam preparados para enfrentar os desafios e aproveitar os benefícios decorrentes da constante evolução das tecnologias.

2.2.7 Teoria das Gerações

A teoria das gerações consiste em uma abordagem utilizada para agrupar indivíduos conforme a época em que nasceram e os acontecimentos sociais, econômicos e culturais que influenciaram seu desenvolvimento. A premissa dessa classificação é que pessoas expostas a contextos históricos semelhantes tendem a compartilhar determinados valores, comportamentos e perspectivas sobre a vida em sociedade e o trabalho.

Entre os grupos geracionais mais conhecidos estão os *Baby Boomers*, formados por indivíduos nascidos entre 1946 e 1964, seguidos pela Geração X, composta por aqueles nascidos entre 1965 e 1980. Posteriormente surgem os *Millennials*, também chamados de Geração Y, abrangendo os nascidos entre 1981 e 1996, e a Geração Z, geralmente associada às pessoas nascidas entre 1997 e 2010.

Ao longo dos anos, essa categorização passou a ser amplamente empregada em diferentes áreas do conhecimento e do mercado. Organizações utilizam o conceito para compreender perfis profissionais e dinâmicas no ambiente de trabalho, enquanto empresas de marketing recorrem às características geracionais para analisar hábitos de consumo e

desenvolver estratégias direcionadas. Além disso, a mídia frequentemente utiliza essas classificações para interpretar transformações culturais observadas na sociedade.

Entretanto, diversos pesquisadores questionam a ideia de que todos os indivíduos pertencentes a uma mesma geração apresentem características semelhantes. Segundo Battaglia (2021), “[...]a noção de gerações é muito mais complexa do que costuma parecer[...]”, indicando que fatores individuais e contextuais também exercem forte influência sobre os comportamentos humanos.

Apesar dessas críticas, a teoria das gerações continua sendo uma ferramenta utilizada para auxiliar na compreensão das mudanças sociais e das diferentes formas de pensar e agir observadas ao longo do tempo.

Apesar de sua ampla utilização, a teoria das gerações deve ser aplicada com cautela, evitando generalizações que desconsiderem as diferenças individuais, culturais e socioeconômicas entre as pessoas. As características atribuídas a cada geração representam tendências observadas em determinados contextos históricos e não definem o comportamento de todos os seus integrantes. Assim, quando utilizada de forma crítica e contextualizada, essa abordagem pode contribuir para a compreensão das transformações sociais, das relações de trabalho e dos padrões de consumo, servindo como um instrumento de análise e não como uma classificação definitiva dos indivíduos.

2.2.8 Aspectos contemporâneos da Geração Z

A Geração Z é composta por jovens que nasceram em um período marcado pela ampla presença das tecnologias digitais e da internet. Diferentemente das gerações anteriores, esses indivíduos tiveram contato com dispositivos conectados desde os primeiros anos de vida, o que influenciou significativamente seus hábitos de comunicação, aprendizagem e interação social.

O acesso contínuo às informações e a conexão global contribuíram para a formação de uma geração mais familiarizada com a diversidade cultural e mais participativa em debates relacionados a questões sociais. Temas como inclusão, igualdade de direitos e respeito às diferenças costumam receber grande atenção por parte desses jovens, especialmente em ambientes digitais. Além disso, as redes sociais assumem um papel relevante tanto na construção da identidade pessoal quanto na criação de oportunidades profissionais e empreendedoras.

Por outro lado, a intensa exposição ao ambiente virtual também pode trazer consequências para o bem-estar emocional. O contato frequente com grandes volumes de

informação e com conteúdos relacionados a crises sociais, econômicas e ambientais pode favorecer sentimentos de ansiedade e preocupação em relação ao futuro.

Outro aspecto característico dessa geração é a valorização de temas ligados à qualidade de vida, à proteção de dados e à responsabilidade social. Muitos jovens demonstram interesse por hábitos mais saudáveis, maior atenção à privacidade no ambiente digital e envolvimento com discussões sobre desigualdade social, discriminação e sustentabilidade. Conforme destaca a Afya (2022), a Geração Z é marcada por uma forte preocupação com “[...]saúde, privacidade e questões sociais[...]”.

Além disso, estudos apontam que os integrantes dessa geração tendem a adotar posturas mais conscientes em relação às suas escolhas pessoais e familiares. Dessa forma, a Geração Z pode ser compreendida como um grupo fortemente conectado à tecnologia, informado sobre temas contemporâneos e atento aos impactos sociais de suas ações.

2.2.9 Sociedade Líquida

O conceito de sociedade líquida foi elaborado pelo sociólogo Zygmunt Bauman para explicar as transformações ocorridas nas relações sociais, econômicas e culturais da contemporaneidade. Segundo essa perspectiva, as estruturas que antes ofereciam maior estabilidade passaram a se caracterizar pela constante mudança, tornando-se mais flexíveis e menos permanentes.

Na chamada modernidade sólida, predominante em períodos anteriores, as instituições sociais apresentavam maior durabilidade. Era comum que os indivíduos permanecessem por longos anos na mesma profissão ou empresa, assim como os vínculos familiares e comunitários tendiam a ser mais estáveis. Com a transição para a modernidade líquida, essas referências passaram a sofrer mudanças frequentes, exigindo maior capacidade de adaptação por parte das pessoas.

Nesse novo cenário, o consumo assume posição central na dinâmica social. Os padrões de comportamento são influenciados pela busca constante por novidades e pela rápida substituição de produtos, ideias e até mesmo relacionamentos. De acordo com o Porfírio (s.d.), a modernidade líquida é marcada pela “[...]fragilidade das relações humanas[...]”, característica que evidencia a instabilidade presente na sociedade atual.

Outro elemento importante dessa teoria é a valorização da responsabilidade individual. Em vez de atribuir o sucesso ou o fracasso às condições coletivas, a sociedade contemporânea

tende a considerar que cada pessoa deve administrar sua própria trajetória profissional e pessoal, assumindo o papel de protagonista de sua vida.

A Geração Z está diretamente inserida nesse contexto. Por terem crescido em um ambiente altamente conectado e digitalizado, esses jovens convivem diariamente com transformações rápidas nas formas de comunicação, trabalho e interação social. Grande parte de suas relações ocorre em plataformas digitais, onde informações, tendências e opiniões circulam de maneira instantânea.

Embora essa geração demonstre preocupação com temas como diversidade, saúde mental, sustentabilidade e privacidade, também enfrenta desafios relacionados à instabilidade característica da sociedade contemporânea. A necessidade constante de adaptação, a competitividade e as incertezas em relação ao futuro podem contribuir para sentimentos de ansiedade e insegurança.

Dessa maneira, muitas características observadas na Geração Z podem ser compreendidas à luz da teoria da sociedade líquida, uma vez que esses jovens vivem em um contexto marcado por mudanças rápidas, relações flexíveis e constantes desafios de adaptação.

2.2.10 Rigidez versus Flexibilidade

Criada durante o processo de industrialização do país, a CLT estabeleceu normas voltadas à organização das relações de trabalho, definindo jornadas fixas, controle de horários e vínculos empregatícios duradouros. Esse sistema foi desenvolvido com o objetivo de assegurar direitos trabalhistas fundamentais, como remuneração regular, férias remuneradas, descanso semanal e proteção social.

Durante décadas, esse modelo foi associado à segurança profissional e à construção de carreiras estáveis. No entanto, as transformações tecnológicas e a expansão das novas formas de trabalho modificaram parte das expectativas das gerações mais jovens. A Geração Z, composta por indivíduos que cresceram em um ambiente digitalizado e conectado, tende a valorizar aspectos relacionados à autonomia, flexibilidade de horários e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Nesse contexto, modalidades como trabalho remoto, prestação de serviços por plataformas digitais e contratos por projeto passaram a ganhar maior relevância. Essas alternativas oferecem maior liberdade para a organização das atividades profissionais e permitem adaptações mais alinhadas às preferências individuais dos trabalhadores.

Entretanto, pesquisas indicam que a relação entre a Geração Z e a flexibilidade profissional é mais complexa do que muitas vezes se imagina. Conforme destaca o Valor Econômico (2023), a pesquisa apontou que a “[...]Geração Z é a menos flexível no trabalho[...]”, sugerindo que, apesar da busca por autonomia, esses jovens também podem apresentar expectativas específicas em relação às condições de trabalho e ao ambiente organizacional.

Dessa forma, o debate entre o modelo tradicional representado pela CLT e as novas expectativas da Geração Z evidencia as mudanças que vêm ocorrendo no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo em que os direitos garantidos pela legislação continuam sendo importantes para a proteção dos trabalhadores, cresce a demanda por formatos mais flexíveis e compatíveis com as transformações da economia digital.

Nesse cenário, observa-se que a tendência do mercado de trabalho não consiste na substituição completa da rigidez pela flexibilidade, mas na busca por um equilíbrio entre ambos os modelos. Enquanto a proteção garantida pela legislação trabalhista permanece essencial, a adoção de práticas mais flexíveis pode favorecer a adaptação das organizações às novas demandas econômicas e às expectativas dos trabalhadores, especialmente das gerações mais jovens.

2.2.11 Segurança versus Autonomia

Um dos aspectos centrais da discussão entre o modelo de trabalho regido pela CLT e as expectativas da Geração Z está relacionado ao equilíbrio entre estabilidade profissional e autonomia. A legislação trabalhista brasileira foi desenvolvida com o propósito de garantir proteção ao trabalhador por meio de direitos que incluem remuneração fixa, férias remuneradas, jornada regulamentada e acesso a benefícios sociais.

Historicamente, essas garantias foram valorizadas por diferentes gerações como instrumentos essenciais para a construção de uma trajetória profissional segura e para o planejamento financeiro de longo prazo. O emprego formal era frequentemente associado à estabilidade econômica e à possibilidade de crescimento social.

Contudo, as transformações tecnológicas e a expansão da economia digital alteraram significativamente a forma como muitos jovens enxergam o trabalho. Inserida em um contexto de intensa conectividade e inovação, a Geração Z tende a atribuir maior importância à liberdade de escolha, à flexibilidade profissional e à possibilidade de desenvolver carreiras alinhadas aos próprios interesses e objetivos.

Nesse cenário, surgem novas oportunidades de atuação por meio do empreendedorismo, do trabalho remoto e da prestação de serviços em plataformas digitais. Áreas como marketing digital, desenvolvimento de software, produção de conteúdo e consultorias online ampliaram as alternativas para aqueles que desejam construir uma carreira com maior independência.

De acordo com Nabeiro (2025), a autonomia profissional pode ser compreendida como uma forma de “[...]liberdade inteligente no novo cenário corporativo[...]”, evidenciando a crescente valorização da capacidade de tomar decisões e gerenciar a própria trajetória profissional. Essa perspectiva reforça a busca por modelos de trabalho mais flexíveis e adaptáveis às necessidades individuais.

Dessa forma, observa-se um contraste entre a proteção oferecida pelo emprego tradicional e o desejo por maior autonomia presente entre muitos integrantes da Geração Z. Esse desafio evidencia a necessidade de encontrar alternativas que conciliem os direitos trabalhistas com as novas demandas de um mercado cada vez mais dinâmico e digitalizado.

2.2.12 Estabilidade versus Mobilidade

A relação entre a CLT e as expectativas da Geração Z também pode ser analisada sob a perspectiva da estabilidade e da mobilidade profissional. A legislação trabalhista brasileira foi estruturada em um contexto no qual a permanência prolongada em uma mesma empresa era considerada um fator importante para a construção da carreira e para a segurança econômica do trabalhador.

Durante boa parte do século XX, era comum que os profissionais desenvolvessem grande parte de sua trajetória dentro de uma única organização. Esse modelo valorizava a experiência acumulada ao longo dos anos, a progressão gradual na carreira e o fortalecimento dos vínculos entre empregado e empregador. Nesse cenário, a estabilidade era frequentemente associada ao sucesso profissional e à confiabilidade do trabalhador.

Entretanto, as mudanças promovidas pela globalização, pelo avanço tecnológico e pela expansão da economia digital contribuíram para o surgimento de novas percepções sobre o trabalho. A Geração Z, que cresceu em um ambiente marcado pela rápida circulação de informações e pela constante inovação, tende a enxergar a carreira de forma mais dinâmica e flexível.

Para muitos jovens, a possibilidade de transitar entre diferentes empresas, projetos e áreas de atuação representa uma oportunidade de ampliar conhecimentos, desenvolver competências variadas e adaptar-se às exigências de um mercado em constante transformação.

Nesse sentido, a experiência profissional deixa de ser medida apenas pelo tempo de permanência em uma organização e passa a considerar a diversidade de vivências adquiridas ao longo da trajetória.

Segundo a Vorecol (2024), a mobilidade profissional exerce influência significativa na forma como diferentes gerações percebem a estabilidade no emprego. Essa constatação demonstra que as novas gerações tendem a associar segurança profissional não apenas à permanência em uma empresa, mas também à capacidade de adaptação e ao desenvolvimento contínuo de habilidades.

Dessa forma, observa-se um contraste entre o modelo tradicional, baseado em vínculos duradouros, e as expectativas de parte da Geração Z, que valoriza a flexibilidade e a movimentação entre diferentes oportunidades. Esse cenário reforça a necessidade de adaptação das organizações e das relações de trabalho para atender às demandas de um mercado cada vez mais dinâmico e diversificado.

2.3 Dados obtidos por meio de pesquisas

Com o objetivo de compreender as percepções da Geração Z acerca das diferentes formas de inserção no mercado de trabalho, foi realizada uma pesquisa com os estudantes participantes deste estudo.

O levantamento buscou identificar suas experiências profissionais, expectativas de carreira, preferências entre o emprego formal e o trabalho autônomo, bem como os fatores que influenciam suas escolhas profissionais.

A análise dos dados possibilita identificar como esses jovens avaliam aspectos relacionados à segurança, à estabilidade, à autonomia e às perspectivas de crescimento no contexto contemporâneo do trabalho.

Os resultados apresentados a seguir oferecem subsídios para a discussão dos objetivos desta pesquisa, permitindo relacionar as respostas dos participantes aos referenciais teóricos abordados ao longo do estudo.

A interpretação dos dados coletados possibilita identificar tendências, valores e fatores que influenciam as decisões profissionais da Geração Z, contribuindo para uma compreensão mais ampla das transformações nas relações de trabalho e das expectativas das novas gerações.

Os resultados são apresentados por meio de gráficos e análises descritivas, favorecendo uma interpretação objetiva das informações coletadas e sua articulação com a literatura apresentada.

Gráfico 1 – Experiência profissional dos candidatos.



Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Observa-se que apenas 21% dos estudantes já tiveram experiência com carteira assinada, enquanto 26,1% trabalharam de forma autônoma ou informal. Além disso, 28,3% nunca trabalharam. Isso demonstra que boa parte dos respondentes ainda possui pouca experiência prática no mercado de trabalho, o que pode influenciar suas expectativas profissionais.

Gráfico 2 – Preferência para começar a vida profissional.

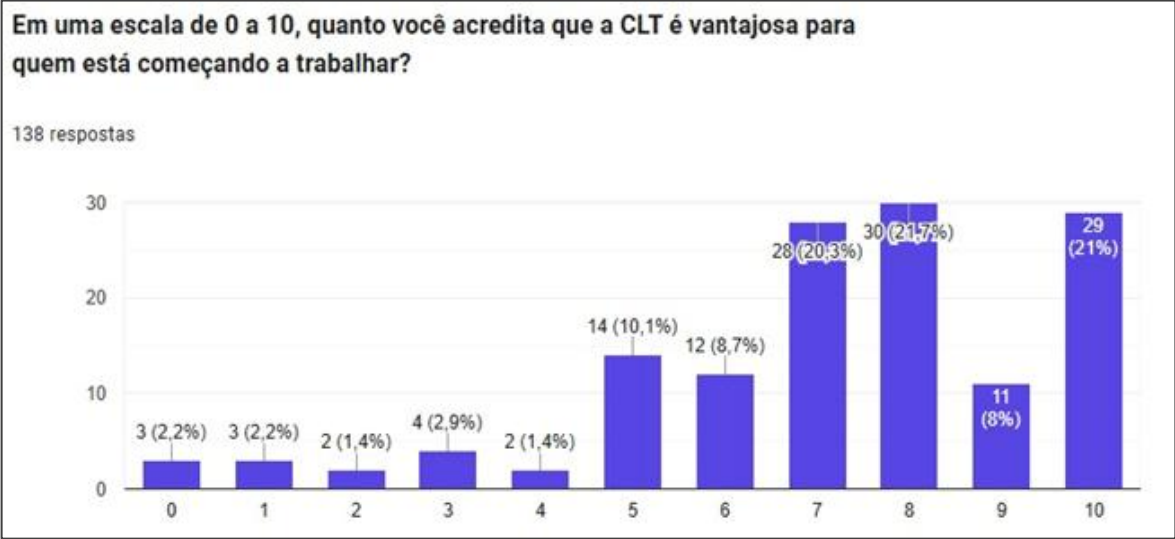


Fonte: Autoria própria.

Os resultados mostram que a maioria dos estudantes (52,2%) prefere iniciar a carreira por meio de um emprego com carteira assinada (CLT). No entanto, uma parcela significativa demonstra interesse por alternativas ao modelo tradicional, sendo 23,2% favoráveis a abrir o

próprio negócio e 15,9% ao trabalho autônomo. Isso indica que, embora a segurança da CLT ainda seja valorizada, existe forte interesse por formas de trabalho mais independentes.

Gráfico 3 – Vantagens da CLT.



Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

A maioria das notas atribuídas à CLT concentrou-se entre 7 e 10, demonstrando uma percepção positiva sobre as vantagens desse regime para quem está iniciando a carreira. Isso sugere que, mesmo atraídos pela autonomia, os jovens reconhecem os benefícios oferecidos pelo emprego formal.

Gráfico 4 – Importância dos direitos trabalhistas.



Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Quase a totalidade dos participantes (89,9%) considera importantes os direitos trabalhistas garantidos pela CLT, como férias remuneradas, FGTS e aposentadoria. Isso evidencia que os estudantes valorizam a segurança oferecida pelo trabalho formal, mesmo quando demonstram interesse por modelos de trabalho mais independentes.

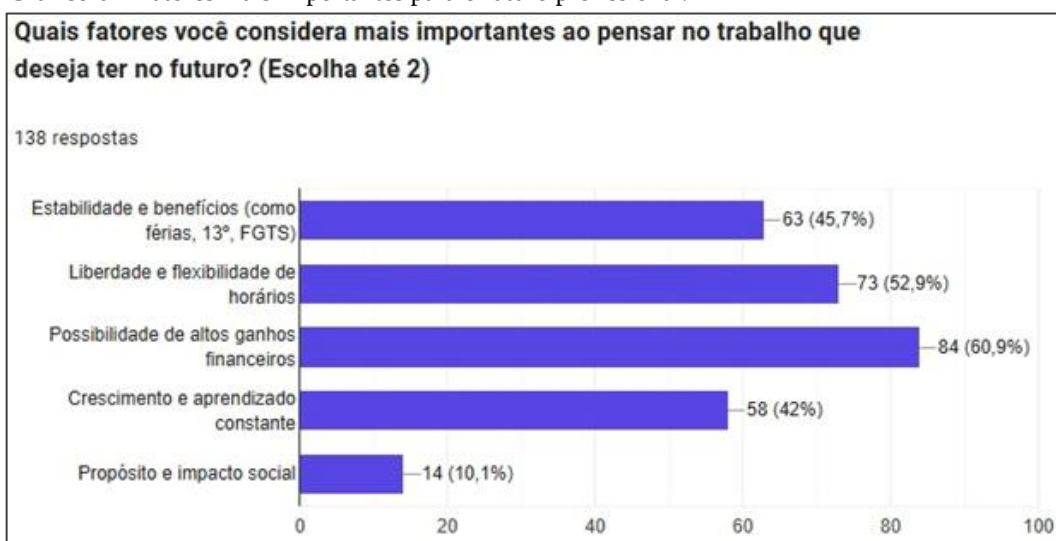
Gráfico 5 – Percepção sobre liberdade e autonomia.



Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

A maior parte dos participantes (65,2%) concorda ou concorda totalmente que ser autônomo ou MEI oferece mais liberdade do que trabalhar com carteira assinada. Esse resultado evidencia que a flexibilidade e a autonomia são características altamente valorizadas pelos jovens da Geração Z.

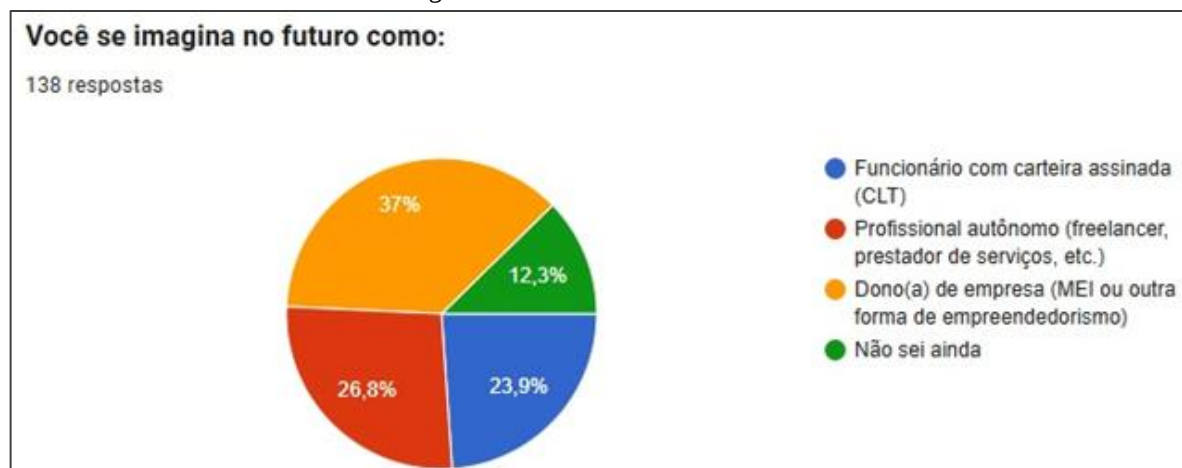
Gráfico 6 – Fatores mais importantes para o futuro profissional.



Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Os fatores mais valorizados pelos participantes foram a possibilidade de altos ganhos financeiros (60,9%) e a liberdade e flexibilidade de horários (52,9%). A estabilidade e os benefícios da CLT apareceram em terceiro lugar (45,7%). Esses dados indicam que os jovens priorizam crescimento financeiro e autonomia profissional.

Gráfico 7 – Como os estudantes se imaginam no futuro.



Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

A maior parcela dos respondentes (37%) se imagina como dona do próprio negócio, seguida por 26,8% que pretendem atuar como profissionais autônomos. Apenas 23,9% se veem trabalhando com carteira assinada. Esse resultado reforça a tendência de valorização do empreendedorismo e da independência profissional.

Gráfico 8 – Principais preocupações com o trabalho autônomo.



Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

A principal preocupação apontada foi a insegurança financeira e a falta de renda fixa (47,1%). Esse dado demonstra que, apesar do interesse pelo trabalho autônomo, os jovens reconhecem os riscos relacionados à instabilidade financeira.

2.4 Resultados alcançados e discussão

Os resultados demonstraram que, embora a maioria dos participantes (52,2%) prefira iniciar sua vida profissional por meio de um emprego formal, existe um interesse significativo por modelos de trabalho independentes. Quando somados os estudantes que desejam abrir o próprio negócio (23,2%) aos que pretendem atuar como autônomos ou *freelancers* (15,9%), observa-se que uma parcela considerável dos respondentes demonstra interesse por alternativas ao emprego tradicional.

A pesquisa também revelou que a percepção de liberdade exerce forte influência sobre essa preferência. A maioria dos participantes (65,2%) concorda que o trabalho autônomo ou como MEI oferece mais liberdade do que o emprego com carteira assinada. Esse resultado evidencia que a flexibilidade de horários, a autonomia na tomada de decisões e a possibilidade de construir a própria carreira são características valorizadas pelos jovens da Geração Z.

Outro aspecto relevante identificado foi a importância atribuída aos fatores financeiros e à qualidade de vida profissional. Entre os fatores considerados mais importantes para o futuro profissional, destacaram-se a possibilidade de altos ganhos financeiros (60,9%) e a liberdade e flexibilidade de horários (52,9%). Esses dados demonstram que os jovens buscam não apenas estabilidade financeira, mas também maior controle sobre sua rotina e desenvolvimento profissional.

Quando questionados sobre como se imaginam no futuro, a maior parte dos participantes afirmou desejar ser dona do próprio negócio (37%) ou atuar como profissional autônomo (26,8%). Apenas 23,9% se veem trabalhando como funcionários contratados pelo regime CLT. Esse resultado reforça a tendência de valorização do empreendedorismo e da independência profissional entre os jovens pesquisados.

Os resultados da pesquisa mostraram que, embora a maioria dos participantes (52,2%) prefira iniciar a vida profissional por meio de um emprego formal com carteira assinada, existe um interesse considerável por formas de trabalho mais independentes. Ao somar os estudantes que desejam abrir o próprio negócio (23,2%) aos que pretendem trabalhar como autônomos ou *freelancers* (15,9%), percebe-se que uma parcela significativa dos jovens busca alternativas ao modelo tradicional de emprego.

A pesquisa também revelou que a sensação de liberdade tem um papel importante nessa escolha. A maior parte dos participantes (65,2%) concorda que atuar como autônomo ou MEI proporciona mais liberdade do que trabalhar sob o regime CLT. Esse resultado demonstra que aspectos como flexibilidade de horários, autonomia para tomar decisões e a possibilidade de construir a própria trajetória profissional são muito valorizados pelos jovens da Geração Z.

Quando questionados sobre os fatores mais importantes para o futuro profissional, destacaram-se a possibilidade de obter altos ganhos financeiros (60,9%) e a liberdade e flexibilidade de horários (52,9%). Esses dados sugerem que os jovens não procuram apenas estabilidade econômica, mas também maior autonomia sobre sua rotina e sobre a forma como desejam desenvolver suas carreiras.

Essa tendência fica ainda mais evidente quando os participantes foram convidados a imaginar seu futuro profissional. A maior parte afirmou que pretende ser dona do próprio negócio (37%) ou atuar como profissional autônomo (26,8%). Em contrapartida, apenas 23,9% se veem trabalhando como funcionários contratados pelo regime CLT. Esses resultados reforçam a valorização do empreendedorismo e da independência profissional entre os jovens entrevistados.

Por outro lado, a pesquisa também mostrou que os estudantes reconhecem a importância do trabalho formal. A maioria avaliou positivamente as vantagens da CLT para quem está ingressando no mercado de trabalho, atribuindo notas elevadas a esse modelo. Além disso, 89,9% dos participantes afirmaram considerar importantes os direitos trabalhistas garantidos pela CLT, como férias remuneradas, FGTS, décimo terceiro salário e aposentadoria. Isso demonstra que os jovens não rejeitam o emprego formal, mas procuram equilibrar a segurança oferecida por ele com o desejo de maior autonomia profissional.

Entre os desafios do trabalho independente, a principal preocupação apontada foi a insegurança financeira e a ausência de renda fixa, mencionada por 47,1% dos respondentes. Esse dado evidencia que, apesar do interesse pelo trabalho autônomo, os jovens têm consciência dos riscos e das dificuldades que podem surgir nesse modelo de atuação.

Em um contexto mais amplo, os resultados refletem as mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho e a forma como elas influenciam as expectativas da Geração Z. O avanço das tecnologias digitais, o crescimento das plataformas de prestação de serviços e as novas possibilidades de empreendedorismo ampliaram as opções de carreira disponíveis, fazendo com que muitos jovens enxerguem caminhos além do emprego tradicional.

Para a área de Recursos Humanos, esses resultados são especialmente relevantes, pois ajudam a compreender melhor as expectativas e os objetivos das novas gerações que estão

ingressando no mercado de trabalho. Entender que esses jovens valorizam fatores como autonomia, flexibilidade, desenvolvimento profissional e qualidade de vida permite que as organizações desenvolvam estratégias mais eficazes para atrair, desenvolver e reter talentos.

Além disso, os dados reforçam a importância de preparar os estudantes para as diferentes possibilidades de carreira existentes atualmente, incentivando o desenvolvimento de competências relacionadas ao planejamento de carreira, empregabilidade, empreendedorismo, educação financeira e adaptação às constantes transformações do mercado de trabalho.

Dessa forma, conclui-se que a preferência da Geração Z pelo trabalho autônomo está relacionada principalmente à busca por liberdade, flexibilidade e melhores perspectivas de crescimento financeiro. Ao mesmo tempo, os jovens continuam valorizando a segurança e os direitos proporcionados pela CLT. Portanto, a escolha por modelos de trabalho mais independentes não representa uma rejeição ao emprego formal, mas sim uma adaptação às novas realidades e oportunidades do mercado de trabalho contemporâneo.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo compreender os motivos que levam jovens da Geração Z a questionarem o regime de trabalho regido pela CLT, buscando responder à questão orientadora: quais fatores levam o jovem da Geração Z a rejeitar o regime CLT como forma ideal de trabalho?

A partir da análise teórica e dos dados obtidos por meio da pesquisa aplicada aos estudantes da ETEC João Elias Margutti, foi possível concluir que a percepção dos jovens em relação ao trabalho está passando por um processo de transformação e ressignificação. Diferentemente das gerações anteriores, que associavam o emprego formal principalmente à estabilidade e segurança, os jovens da Geração Z demonstram atribuir maior importância à autonomia, à flexibilidade, ao propósito profissional, à liberdade de escolha e à possibilidade de crescimento financeiro.

Os objetivos propostos no estudo foram alcançados, uma vez que foi possível compreender como os participantes percebem o modelo CLT, identificar os principais valores que orientam suas escolhas profissionais e analisar o papel da flexibilidade e da liberdade nas expectativas sobre o futuro do trabalho. Os resultados evidenciaram que, embora exista valorização dos direitos trabalhistas e do emprego formal, há também forte interesse por modelos alternativos de atuação, como empreendedorismo, trabalho autônomo e atividades vinculadas à economia digital.

A fundamentação teórica contribuiu para demonstrar que esse comportamento não surge de forma isolada, mas está relacionado às transformações históricas, econômicas e sociais ocorridas nas últimas décadas. Aspectos como a globalização, o avanço da economia digital, a Reforma Trabalhista, o conceito de sociedade líquida e as características comportamentais da Geração Z ajudam a explicar a mudança na forma como os jovens enxergam carreira, estabilidade e realização profissional. Nesse contexto, o trabalho deixa de ser entendido apenas como meio de subsistência e passa a representar também identidade, propósito e qualidade de vida.

Os dados coletados reforçaram essa interpretação ao demonstrar que, apesar de a maioria dos participantes reconhecer a importância dos direitos trabalhistas e considerar a CLT um caminho relevante para iniciar a vida profissional, muitos se imaginam no futuro atuando como empreendedores ou profissionais independentes. Ao mesmo tempo, os respondentes demonstraram consciência sobre os riscos envolvidos no trabalho autônomo, especialmente em relação à insegurança financeira e à ausência de renda fixa, indicando que não existe uma rejeição absoluta ao trabalho formal.

Dessa forma, conclui-se que a resposta para a questão orientadora não está em afirmar que os jovens não querem ser CLT, mas sim que eles não desejam reproduzir modelos de trabalho percebidos como excessivamente rígidos e incompatíveis com suas expectativas de vida. O que se observa é uma busca por novas formas de inserção profissional que conciliem segurança, liberdade, desenvolvimento pessoal e realização financeira.

Para a área de Recursos Humanos, os resultados indicam a necessidade de repensar práticas organizacionais e estratégias de atração e retenção de talentos, considerando fatores como flexibilidade, saúde mental, desenvolvimento contínuo, propósito e qualidade de vida. Além disso, sugere-se que estudos futuros ampliem o número de participantes e investiguem diferentes contextos sociais e econômicos para aprofundar a compreensão sobre a relação entre juventude e mercado de trabalho contemporâneo.

Conclui-se, portanto, que a Geração Z não rejeita o trabalho formal em si, mas busca um modelo profissional mais compatível com as transformações do século XXI, no qual proteção social e autonomia deixem de ser elementos opostos e passem a coexistir de forma equilibrada.

REFERÊNCIAS

Afya. **Geração Z**: o que a define e quais são suas ambições? Blog Afya, 17 nov. 2022.

Disponível em: <https://unidades.afya.com.br/blog/geracao-z-o-que-a-define-e-quais-sao-suas-ambicoes>. Acesso em: 18 mar. 2026.

Battaglia, Rafael. **O mito das gerações**. Superinteressante, 2021. Disponível em: <https://super.abril.com.br/sociedade/o-mito-das-geracoes/>. Acesso em: 18 mar. 2026.

Brasil. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

Carneiro, Júlia Dias. **O drama dos jovens "nem-nem", que não estudam nem trabalham**. BBC News Brasil, 28 jan. 2024. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese>. Acesso em: 18 mar. 2026.

DW Brasil. **Zoomers**: a geração que não trabalha. YouTube, 2024. Disponível em: <https://youtu.be/RgnW3mP8ArQ>. Acesso em: 8 jul. 2024.

Guitarrara, Paloma. **Globalização**: o que é, causas, características e efeitos. Brasil Escola, [s.d.a]. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/globalizacao.htm>. Acesso em: 11 mar. 2026.

Guitarrara, Paloma. **Industrialização do Brasil**. Brasil Escola, [s.d.b]. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/brasil/industrializacao-do-brasil.htm>. Acesso em: 11 mar. 2026.

Nabeiro, Victor. **Autonomia profissional em 2025**: liberdade inteligente no novo cenário corporativo. Corporis Brasil, 2 jul. 2025. Disponível em: <https://corporisbrasil.com.br/autonomia-profissional-em-2025/>. Acesso em: 18 mar. 2026.

Nakamura, João. **Lidar com a Geração Z é desafio para 68% do mercado de trabalho, aponta relatório**. CNN Brasil, São Paulo, 25 mar. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br>. Acesso em: 18 mar. 2026.

NUNES, Júlia. **Se tudo der errado, viro CLT**: o que está por trás da aversão dos jovens ao trabalho com carteira assinada. G1, São Paulo, 24 mai. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com>. Acesso em: 18 mar. 2026.

Porfírio, Francisco. **Modernidade líquida**. Mundo Educação, [s.d.]. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/modernidade-liquida.htm>. Acesso em: 18 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)... Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 11 mar. 2026.

Silva, Daniel Neves. **O que é CLT?** Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/historia/o-que-e-clt.htm>. Acesso em: 11 mar. 2026.

Strickland, Fernanda; Yamamoto, Caetano. **Geração Z não quer mais saber de CLT:** entenda o movimento. Correio Braziliense, Brasília, 6 jul. 2025. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2025/07/7193224-geracao-z-nao-quer-mais-saber-de-clt-entenda-o-movimento.html>. Acesso em: 4 set. 2025.

Valor Econômico. **Geração Z é a menos flexível no trabalho, diz pesquisa.** Valor Econômico, 12 set. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/09/12/geracao-z-e-a-menos-flexivel-no-trabalho-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 18 mar. 2026.

Vinco. **Economia digital:** o que é, como funciona e quais os seus pilares. 2019. Disponível em: <https://blog.vinco.com.br/economia-digital-o-que-e-como-funciona/>. Acesso em: 11 mar. 2026.

Vorecol. **A influência da mobilidade profissional na percepção de estabilidade no emprego entre gerações diferentes.** Blog Vorecol, 20 set. 2024. Disponível em: <https://blogs-pt.vorecol.com/blog-a-influencia-da-mobilidade-profissional-na-percepcao-de-estabilidade-no-emprego-entre-geracoes-diferentes-168378>. Acesso em: 18 mar. 2026.

Data de aprovação pela banca examinadora: 23/06/2026