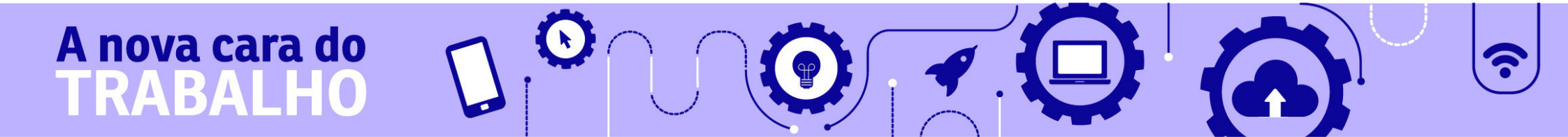




Bolsas		Pontuação B3				Dólar		Salário mínimo	Euro	CDI	CDB	Inflação
Na sexta-feira		Ibovespa nos últimos dias				Na sexta-feira		Últimos	Comercial, venda na sexta-feira	Ao ano	Prefixado 30 dias (ao ano)	IPCA do IBGE (em %)
	0,24%		0,77%	138.854	141.263	R\$ 5,424	30/junho	R\$ 1.518	R\$ 6,388	14,90%	14,91%	Janeiro/2025
São Paulo		Nova York		1/7	2/7	(+ 0,37%)	1/julho					Fevereiro/2025
				3/7	4/7		2/julho					Março/2025
							3/julho					Abril/2025
												Maió/2025
												0,16
												1,31
												0,56
												0,43
												0,26



Em busca de liberdade, propósito e flexibilidade, jovens rejeitam vínculos formais e desafiam o modelo tradicional de trabalho

Geração Z não quer mais saber de CLT

» FERNANDA STRICKLAND
» CAETANO YAMAMOTO*

Horas fixas, salários baixos, falta de sentido no trabalho e pouca flexibilidade. Esses são apenas alguns dos motivos que estão levando a Geração Z — jovens nascidos entre 1995 e 2010 — a rejeitar o modelo tradicional de emprego com carteira assinada. Em vez de seguir o caminho trilhado por seus pais e avós, muitos estão preferindo alternativas como o empreendedorismo, o trabalho freelancer ou mesmo a informalidade.

Uma pesquisa da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), com base em dados do Datafolha, confirma o movimento. Mais de 60% dos jovens preferem trabalhar remotamente ou com horários flexíveis, algo raro no regime tradicional. Já quase metade dos que estão atualmente empregados sonha em mudar de área ou tipo de vínculo. A lógica da escala 6x1, com jornada de seis dias de trabalho e um dia de folga, tem sido encarada como “prisão”, não como garantia.

“Era um ambiente tóxico. O salário mal pagava o transporte e ainda exigiam que eu ‘vestisse a camisa’ da empresa. Não fazia sentido para mim”, relata Mariana de Souza, 23 anos, que abandonou um emprego CLT em uma grande rede varejista após apenas seis meses. O

Pinheiro, 27 anos, formado em administração, optou por abrir a própria empresa: “Foi uma decisão difícil. Tinha bons benefícios como CLT, mas precisava de liberdade. Hoje tenho mais riscos, mas também mais autonomia.”

“Eu refleti bastante antes de tomar essa decisão. Porque desde criança eu sempre quis trabalhar nesse ramo empreendedor é um sonho meu e eu fiquei quatro anos na empresa em que eu trabalhei CLT”, lembra Gustavo. “Eu agradeço muito o tempo que eu fiquei lá, consegui crescer, adquirir conhecimento. Mas em relação aos motivos que me fizeram sair, foi essa questão da liberdade, que eu tinha que cumprir o horário sempre certinho. Toda vez tinha que responder a um chefe. Como eu tenho espírito empreendedor, isso não me agradava tanto na minha personalidade”, afirma.

Para muitos, o CLT não é mais sinônimo de sucesso — mas de subordinação. A crítica se aprofunda em redes sociais e nos corredores universitários: a rigidez hierárquica, a cobrança por produtividade e a falta de empatia com questões emocionais tornam o trabalho formal insustentável.

Novo mercado

Meu sonho está muito mais ligado ao meu trabalho pessoal do que ao de outras pessoas. Trabalhar como CLT me fazia sentir que eu não estava vivendo minha própria vida”

Henrique Rachid, estudante e produtor de conteúdo

Em termos de segurança social.”

Esse ponto é também levantado pelo economista Otto Nogami, professor do Insper: “A migração para vínculos mais flexíveis ou informais pode comprometer a sustentabilidade do sistema previdenciário. Como a Previdência é sustentada pelas contribuições dos trabalhadores formais, o esvaziamento da base pode acelerar a necessidade de novas reformas.”

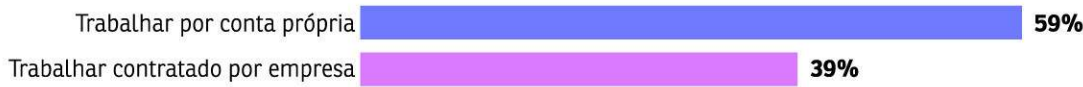
Segundo Nogami, no mercado de trabalho, essa tendência provoca uma elevação da informalidade e da chamada “pejotização”, ou

Patrão de si mesmo

Estudos recentes revelam as preferências dos trabalhadores entre 15 e 30 anos no atual momento econômico. Há uma tendência de rejeição ao modelo tradicional.

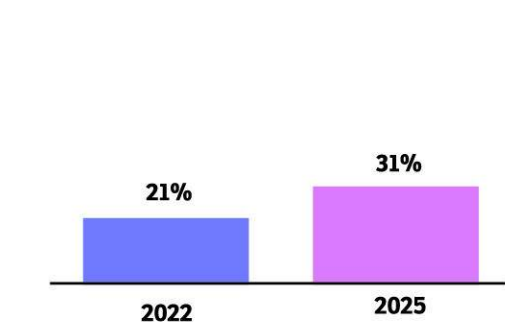


Qual a melhor modalidade de trabalho?

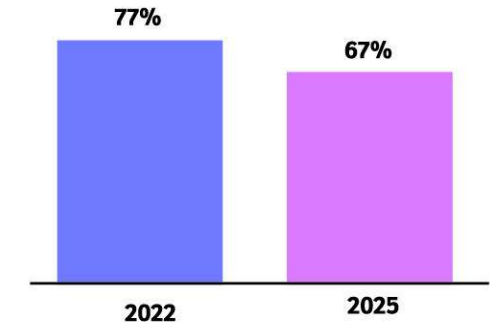


O que é mais importante: registro ou salário?

Prefere ganhar mais, mesmo sem registro



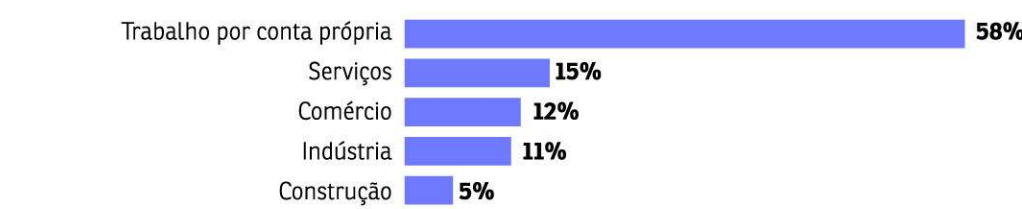
Prefere ser registrado, mesmo com salário menor



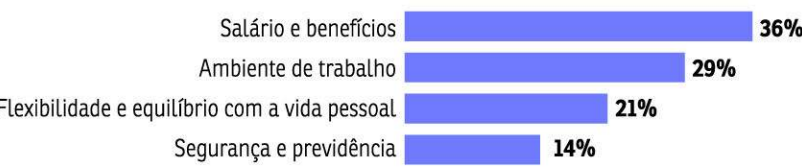
Dificuldades das indústrias paulistas para contratar



Setores preferidos



Fatores mais valorizados na escolha de um emprego



Fontes: Datafolha, Instituto Locomotiva (Abril 2025), Fiesp (jan.-mar. 2025)

seja, a transformação de vínculos empregatícios em relações entre empresas, com menores encargos para os contratantes e menos proteção para os trabalhadores.

“Com isso, observa-se uma crescente fragmentação das ocupações, que passam a englobar desde nômades digitais e criadores de conteúdo até motoristas de aplicativo e consultores autônomos. Esse novo cenário demanda adaptações urgentes nos modelos de regulação, fiscalização e qualificação profissional, exigindo políticas públicas voltadas ao ensino técnico,

empreendedorismo, habilidades digitais e educação financeira”, ressalta Nogami.

Aposentadoria

A decisão de romper com a CLT, muitas vezes, vem acompanhada de insegurança, especialmente sobre o futuro. Gustavo Pinheiro diz que já planeja sua aposentadoria via previdência privada. Henrique e Davi Gaspar, ambos autônomos, também afirmam guardar dinheiro para o futuro — mas com um tom de incerteza.

“Minha meta é ficar rico até lá”, brinca Davi, 24 anos, gestor de eventos e estudante da UnB. “Faço de tudo: freelas, arbitragem, segurança. Até o sonho dar certo.”

“Eu tive essa experiência de CLT por um bom tempo. E eu não gostava de me sentir preso a uma certa rotina, de estar realizando o sonho de outra pessoa e não o meu próprio”, frisou. “Por isso, eu corri atrás de criar minha própria empresa e de realizar meus próprios sonhos, de fazer o que eu realmente gosto”, diz Davi.

A realidade, porém, pode ser menos otimista. Muitos jovens não contribuem com a Previdência Social nem têm plano de aposentadoria, o que os torna vulneráveis a uma velhice sem garantias. Para Otto Nogami, é urgente criar campanhas de conscientização sobre a contribuição individual e adotar modelos mais flexíveis de proteção social, como os regimes híbridos já utilizados em países como Canadá e Chile.

“Os reflexos mais preocupantes recaem sobre o sistema previdenciário brasileiro. Como o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) é financiado principalmente pelas contribuições incidentes sobre a folha de pagamento dos trabalhadores formais, a redução dessa base de contribuintes compromete a sustentabilidade do modelo”, afirma o economista.

Segundo Nogami, a diminuição da arrecadação ocorre ao mesmo tempo em que a população envelhece, o que agrava o desequilíbrio atuarial e pode antecipar a necessidade de novas reformas previdenciárias — seja por meio da elevação da idade mínima, mudança das alíquotas de contribuição ou criação de regimes paralelos.

“Além disso, muitos jovens que atuam de maneira informal ou como autônomos deixam de contribuir regularmente para a Previdência, o que pode levá-los a uma velhice desprotegida. Essa lacuna evidencia a urgência de campanhas de conscientização sobre a importância da contribuição individual e da previdência complementar, bem como a necessidade de repensar o modelo de proteção social vigente”, explica.

Desafio para empresas

A resistência da Geração Z à CLT impõe um desafio duplo: enquanto empresas tradicionais precisam adaptar seus modelos para atrair e reter jovens talentos, o Estado se vê forçado a repensar políticas de regulação, qualificação e previdência. É o que sintetiza Vinicius do Carmo. “As grandes empresas já começam a se adaptar, mas ainda haverá muito ajuste. A Geração Z não é um bloco coeso, mas traz um recado claro: os arranjos tradicionais de trabalho não respondem mais às suas expectativas de vida.”

Liberdade, propósito e dignidade são alguns dos desejos, como afirma a jovem Mariana: “Não quero só sobreviver. Quero viver e fazer sentido.”

Para Nogami, o comportamento da Geração Z diante do trabalho formal não deve ser visto apenas como um desafio, mas como um sinal claro de transformação estrutural do mercado. “Essa realidade impõe um duplo movimento: de um lado, a modernização das relações de trabalho e dos mecanismos de proteção social; de outro, uma reflexão profunda sobre o futuro da Previdência, que deve ser inclusiva, sustentável e adaptada a um mundo cada vez mais digital e descentralizado”, finaliza.

*Estagiário sob supervisão de Rafaela Gonçalves