



ENTRE A AUTONOMIA E A PRECARIZAÇÃO GERAÇÃO Z, TECNOLOGIAS DIGITAIS E OS LIMITES DO DIREITO DO TRABALHO

**BETWEEN AUTONOMY AND PRECARIZATION: GENERATION Z, DIGITAL TECHNOLOGIES, AND THE LIMITS OF
LABOR LAW**

Hector Cury Soares
Universidade Federal do Rio Grande, BRA
hectorcury@gmail.com
 orcid.org/0000-0001-5264-8966

Fernando Resplandes de Araujo
Universidade Federal do Rio Grande, BRA
fernandoaraujooo10@gmail.com
 orcid.org/0009-0008-5724-7908

Recebido em 21/03/2026 e aceito em 11/09/2026.



Entre a autonomia e a precarização: geração z, tecnologias digitais e os limites do direito do trabalho

Resumo: Este artigo analisa a relação entre novas tecnologias, transformações nas formas de trabalho e a emergência de novas subjetividades laborais associadas à chamada Geração Z, buscando compreender em que medida tais elementos contribuem para a reconfiguração contemporânea da precarização do trabalho. A partir de revisão sistemática da literatura, examinam-se as características atribuídas a essa geração — como a valorização da flexibilidade, da autonomia e do propósito — situando-as no contexto mais amplo das transformações do capitalismo digital e da reorganização produtiva. Argumenta-se que tais demandas, frequentemente interpretadas como expressão de liberdade e inovação, podem também operar como mecanismos de intensificação da exploração e de individualização dos riscos laborais. Nesse cenário, o artigo discute os desafios impostos ao Direito do Trabalho brasileiro, especialmente diante da expansão do teletrabalho, dos contratos flexíveis e da crescente plataformização das relações laborais. Conclui-se que a incorporação acrítica dessas novas dinâmicas pode fragilizar a proteção jurídica do trabalho, sendo necessária uma leitura crítica capaz de reconectar a regulação laboral aos seus fundamentos históricos de proteção social.

Palavras-chave: Geração Z. Precarização do trabalho. Tecnologias digitais.

Between autonomy and precarization: generation z, digital technologies, and the limits of labor law

Abstract: This article analyzes the relationship between new technologies, transformations in labor relations, and the emergence of new labor subjectivities associated with the so-called Generation Z, seeking to understand the extent to which these elements contribute to the contemporary reconfiguration of labor precarization. Based on a systematic literature review, it examines the characteristics attributed to this generation—such as the valorization of flexibility, autonomy, and purpose—situating them within the broader context of digital capitalism and productive reorganization. It argues that these demands, often interpreted as expressions of freedom and innovation, may also operate as mechanisms for intensifying exploitation and individualizing labor-related risks. In this context, the article discusses the challenges posed to Brazilian Labor Law, particularly in light of the expansion of telework, flexible contracts, and the increasing platformization of labor relations. It concludes that the uncritical incorporation of these new dynamics may weaken legal protections for workers, highlighting the need for a critical approach capable of reconnecting labor regulation with its historical foundations of social protection.

Keywords: Generation Z. Labor precarization. Digital technologies.

Introdução

As transformações recentes no mundo do trabalho têm sido profundamente marcadas pelo avanço das tecnologias digitais e pela reconfiguração das formas de organização produtiva no capitalismo contemporâneo. A difusão de plataformas digitais, a intensificação da conectividade e a flexibilização das relações laborais vêm alterando não apenas as dinâmicas econômicas, mas também as formas de sociabilidade e as expectativas subjetivas dos trabalhadores. Nesse contexto, a emergência da chamada Geração Z – composta por indivíduos nascidos em um ambiente plenamente digitalizado – tem sido frequentemente apontada como um elemento central para a compreensão dessas mudanças.

Caracterizada como a primeira geração de “nativos digitais”, a Geração Z é usualmente descrita como portadora de valores associados à flexibilidade, autonomia, busca por propósito e rejeição a modelos tradicionais de carreira. Tais características, à primeira vista, parecem indicar uma ruptura com padrões históricos de inserção no mercado de trabalho, sugerindo novas possibilidades de organização laboral mais alinhadas a demandas por liberdade e qualidade de vida. No entanto, uma análise mais detida revela que essas mesmas transformações podem estar articuladas a processos mais amplos de reestruturação do capital, nos quais a flexibilização e a individualização das relações de trabalho operam como mecanismos de intensificação da exploração e de transferência de riscos para os trabalhadores.

Dessa forma, coloca-se o seguinte problema de pesquisa: em que medida as transformações associadas à Geração Z e às novas tecnologias representam, de fato, uma ampliação da autonomia no trabalho ou, ao contrário, configuram uma reatualização das formas de precarização laboral no contexto do capitalismo digital? Parte-se da hipótese de que, embora apresentadas sob o discurso da liberdade e da inovação, tais mudanças tendem a reforçar dinâmicas de precarização, sobretudo ao promover a fragmentação das relações de trabalho, a diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida e a responsabilização individual pela gestão da própria carreira.

Para enfrentar essa questão, o presente artigo adota como metodologia a revisão sistemática da literatura, com abordagem qualitativa e caráter exploratório, mobilizando contribuições das áreas do Direito do Trabalho, sociologia do trabalho e teoria crítica. A análise articula, de um lado, a caracterização das transformações subjetivas associadas à Geração Z e, de outro, a compreensão das mudanças estruturais no mundo do trabalho, especialmente aquelas relacionadas à digitalização, à plataformização e à flexibilização contratual.

A relevância do tema se evidencia diante dos desafios impostos ao Direito do Trabalho brasileiro, historicamente estruturado sobre pressupostos de estabilidade, subordinação clássica e delimitação da jornada laboral. A expansão do teletrabalho, a difusão de contratos atípicos e a intensificação do uso de tecnologias de controle colocam em xeque a capacidade do ordenamento jurídico de garantir condições dignas de trabalho e efetiva proteção social. Nesse cenário, torna-se fundamental desenvolver uma leitura crítica que permita compreender as ambivalências dessas transformações, evitando tanto a celebração acrítica da inovação quanto a naturalização das novas formas de precarização.

Assim, o artigo busca contribuir para o debate contemporâneo ao evidenciar que as mudanças associadas à Geração Z não podem ser analisadas de forma isolada ou meramente descritiva, mas devem ser inseridas em um quadro mais amplo de reconfiguração das relações de trabalho no capitalismo digital. Ao final, pretende-se demonstrar que a atualização do Direito do Trabalho não pode significar a flexibilização de suas bases protetivas, mas sim o fortalecimento de mecanismos capazes de enfrentar as novas formas de exploração que emergem nesse contexto.

I. Transformações do trabalho no capitalismo digital

As transformações contemporâneas no mundo do trabalho não podem ser compreendidas como fenômenos meramente tecnológicos ou conjunturais, mas devem ser situadas no interior de um processo histórico mais amplo de reestruturação do capitalismo. A partir da crise do modelo fordista-keynesiano, sobretudo nas décadas de 1970 e 1980, observa-se a transição para um regime de acumulação flexível, caracterizado pela descentralização produtiva, pela fragmentação das cadeias globais de valor e pela intensificação da competitividade entre trabalhadores (Harvey, 1992). Nesse novo paradigma, a rigidez das relações laborais típicas do período anterior — marcadas pela estabilidade, pela previsibilidade e pela centralidade do emprego formal — é progressivamente substituída por formas mais flexíveis, instáveis e heterogêneas de inserção no mercado de trabalho.

A flexibilização, nesse contexto, não se apresenta apenas como uma estratégia empresarial, mas como um verdadeiro princípio organizador da produção e da gestão da força de trabalho. Conforme destaca Antunes (2018), essa nova morfologia do trabalho é marcada pela ampliação de formas atípicas de contratação, pela erosão de direitos historicamente conquistados e pela intensificação da exploração, agora mediada por dispositivos tecnológicos cada vez mais sofisticados. A emergência do capitalismo digital, longe de representar uma ruptura com essas dinâmicas, aprofunda e complexifica tais tendências, conferindo-lhes novas formas e conteúdos.

A digitalização da economia, impulsionada pelo avanço das tecnologias da informação e comunicação, possibilitou a reorganização dos processos produtivos em escala global, promovendo maior integração entre mercados e acelerando o fluxo de capitais, mercadorias e dados. Nesse cenário, a informação passa a ocupar papel central como recurso produtivo, e o trabalho assume características cada vez mais imateriais, cognitivas e conectadas. Contudo, essa aparente sofisticação das atividades laborais não implica, necessariamente, melhores condições de trabalho. Ao contrário, como observa Huws (2014), a expansão do trabalho digital frequentemente se dá em condições precárias, com baixos níveis de proteção social e elevada instabilidade.

Um dos fenômenos mais emblemáticos desse processo é a chamada plataformação do trabalho. Empresas que operam por meio de plataformas digitais reorganizam a prestação de serviços a partir de uma lógica de intermediação tecnológica, na qual algoritmos desempenham papel central na distribuição de tarefas, na avaliação de desempenho e na definição de remuneração. Nesse modelo, o trabalhador é formalmente classificado como autônomo, mas, na prática, encontra-se submetido a um conjunto de regras e condicionamentos que limitam significativamente sua autonomia (Srnicek, 2017). A subordinação, nesse caso, não desaparece, mas se transforma, assumindo uma forma mediada e difusa, frequentemente denominada de subordinação algorítmica.

A chamada “uberização” do trabalho constitui uma expressão paradigmática dessa nova realidade. Segundo Antunes (2018), trata-se de um modelo no qual o trabalhador arca com os custos da atividade produtiva – como equipamentos, manutenção e tempo de espera – ao mesmo tempo em que permanece subordinado às diretrizes da plataforma. A aparente liberdade de escolha,

frequentemente celebrada como um avanço em termos de autonomia, revela-se, na prática, como um mecanismo de transferência de riscos e responsabilidades, deslocando para o indivíduo aquilo que anteriormente era assumido pelo empregador.

Além disso, a difusão de tecnologias digitais tem contribuído para a intensificação do trabalho e para a dissolução das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho. A conectividade permanente, viabilizada por smartphones, aplicativos e sistemas de comunicação instantânea, permite que o trabalho se estenda para além dos limites tradicionais da jornada, invadindo o espaço da vida privada. Como destaca Han (2017), a sociedade contemporânea é marcada por uma lógica de desempenho na qual o sujeito se autoexplora em nome da produtividade, internalizando as exigências do capital e transformando-se em empreendedor de si mesmo. Nesse contexto, o controle deixa de ser exclusivamente externo e passa a operar também de forma internalizada, dificultando sua identificação e contestação.

Outro elemento central dessas transformações é a crescente individualização das relações de trabalho. A substituição de vínculos coletivos e estáveis por contratos flexíveis e trajetórias profissionais fragmentadas contribui para enfraquecer a capacidade de organização coletiva dos trabalhadores e para reduzir o alcance das normas protetivas. Como argumenta Standing (2014), esse processo dá origem ao “precariado”, uma classe marcada pela insegurança crônica, pela ausência de identidade ocupacional estável e pela limitação de direitos sociais. A precarização, nesse sentido, deixa de ser um fenômeno marginal para se tornar uma condição estrutural do trabalho contemporâneo.

A ideologia da autonomia desempenha papel central na legitimação dessas transformações. A valorização da flexibilidade, da liberdade de escolha e do empreendedorismo individual contribui para obscurecer as relações de poder subjacentes às novas formas de trabalho, apresentando-as como oportunidades em vez de imposições estruturais. No entanto, como observa Antunes (2018), essa autonomia é profundamente limitada, configurando-se como uma “autonomia subordinada”, na qual o trabalhador assume responsabilidades crescentes sem que haja correspondente ampliação de direitos ou garantias.

Nesse cenário, as transformações do trabalho no capitalismo digital devem ser compreendidas como parte de um movimento mais amplo de reorganização das formas de exploração da força de trabalho. A digitalização, a flexibilização e a plataformação não eliminam as assimetrias estruturais entre capital e trabalho, mas as reconfiguram, tornando-as, em muitos casos, menos visíveis e mais difíceis de regular juridicamente. É nesse contexto que se insere a entrada da Geração Z no mercado de trabalho, cujas características e expectativas não podem ser analisadas de forma dissociada dessas dinâmicas estruturais, sob pena de se incorrer em leituras superficiais ou ideologicamente orientadas das transformações em curso.

II. Geração Z e a nova subjetividade do trabalho

A compreensão das transformações contemporâneas no mundo do trabalho exige não apenas a análise de suas dimensões estruturais, mas também a consideração das mudanças nas formas de subjetivação dos trabalhadores. Nesse contexto, a chamada Geração Z – composta, em geral, por indivíduos nascidos entre meados da década de 1990 e o início da década de 2010 – emerge como um objeto privilegiado de análise, na medida em que sua constituição social e cultural está profundamente imbricada com a consolidação do capitalismo digital. Trata-se da primeira geração plenamente formada em um ambiente de conectividade contínua, marcada pela presença ubíqua de dispositivos digitais, redes sociais e fluxos incessantes de informação (Kämpf, 2011).

Frequentemente descritos como “nativos digitais”, os integrantes da Geração Z apresentam elevada familiaridade com tecnologias digitais e com formas de comunicação mediadas por plataformas. Essa característica não se limita ao domínio instrumental dessas ferramentas, mas implica uma reconfiguração mais profunda de suas formas de interação, aprendizagem e percepção do mundo. Como apontam Veen e Vrakking (2009), trata-se de sujeitos habituados à simultaneidade de estímulos, à rapidez na obtenção de informações e à constante alternância entre atividades, o que contribui para a formação de perfis profissionais marcados pela multifuncionalidade e pela adaptabilidade.

No âmbito do trabalho, tais características se traduzem em expectativas específicas, frequentemente associadas à valorização da flexibilidade, da autonomia e do propósito. Diferentemente das gerações anteriores, cuja inserção profissional estava fortemente vinculada à ideia de estabilidade e permanência em uma única organização, a Geração Z tende a conceber a carreira como um percurso dinâmico, marcado por transições frequentes e pela busca constante por novas experiências (Arthur; Rousseau, 1996). Modelos como a carreira sem fronteiras e a carreira proteana tornam-se, assim, referências importantes para compreender as trajetórias profissionais desse grupo, nas quais o indivíduo assume papel central na gestão de seu próprio desenvolvimento (Hall; Moss, 1998).

Essa reconfiguração das expectativas em relação ao trabalho está também associada à crescente valorização de aspectos subjetivos e existenciais da atividade laboral. Estudos indicam que a Geração Z atribui grande importância ao alinhamento entre valores pessoais e organizacionais, bem como à percepção de que o trabalho desempenhado possui impacto social relevante (Francis; Hoefel, 2018). Nesse sentido, elementos como responsabilidade social corporativa, sustentabilidade e diversidade passam a ocupar posição de destaque na escolha e na permanência em empregos. O trabalho deixa de ser concebido exclusivamente como meio de subsistência, assumindo papel central na construção da identidade individual.

Além disso, a busca por equilíbrio entre vida pessoal e profissional constitui uma das marcas mais recorrentes associadas a essa geração. Tendo crescido em um contexto de maior visibilidade de temas como saúde mental, bem-estar e qualidade de vida, esses trabalhadores tendem a rejeitar

modelos de trabalho que impliquem jornadas excessivas ou alto nível de estresse. A valorização do tempo livre, da flexibilidade de horários e da possibilidade de trabalho remoto reflete essa mudança de perspectiva, na qual o trabalho é inserido em um projeto de vida mais amplo, e não o contrário (Deloitte, 2022).

Contudo, embora essas características sejam frequentemente interpretadas como sinais de ruptura e inovação, é necessário analisá-las de forma crítica, situando-as no contexto das transformações estruturais do capitalismo contemporâneo. A valorização da flexibilidade, por exemplo, pode ser compreendida não apenas como uma demanda legítima por melhores condições de vida, mas também como expressão de um processo mais amplo de naturalização da instabilidade laboral. Ao internalizar a ideia de que a mobilidade constante e a ausência de vínculos duradouros são características desejáveis, os trabalhadores acabam por incorporar, ainda que de forma não consciente, as exigências de um mercado cada vez mais volátil e desregulado.

A noção de autonomia, amplamente associada à Geração Z, revela-se profundamente ambígua. Se, por um lado, há uma valorização da capacidade de tomar decisões e de conduzir a própria trajetória profissional, por outro, essa autonomia se exerce em um contexto marcado pela escassez de garantias e pela transferência de riscos do empregador para o trabalhador. Como observa Antunes (2018), a ideia de que o indivíduo é responsável por seu próprio sucesso ou fracasso tende a obscurecer os condicionantes estruturais que limitam suas possibilidades reais de escolha, reforçando uma lógica de individualização que fragiliza a solidariedade coletiva.

A difusão do discurso do empreendedorismo constitui outro elemento central nesse processo de subjetivação. A figura do “empreendedor de si mesmo”, amplamente promovida em ambientes digitais e educacionais, estimula os indivíduos a se perceberem como gestores de suas próprias carreiras, responsáveis por investir continuamente em sua qualificação e por se adaptar às demandas do mercado. No entanto, como argumenta Han (2017), essa lógica pode levar à intensificação da autoexploração, na medida em que o sujeito internaliza as pressões por desempenho e produtividade, transformando-se simultaneamente em explorador e explorado.

Ademais, a relação da Geração Z com o trabalho é atravessada por experiências concretas de instabilidade econômica e precarização. Tendo ingressado no mercado de trabalho em um contexto marcado por crises econômicas, transformações tecnológicas aceleradas e crescente competitividade, esses trabalhadores desenvolvem uma postura que combina pragmatismo e busca por segurança com a valorização de aspectos subjetivos do trabalho. Estudos indicam que, embora valorizem a flexibilidade, muitos integrantes dessa geração também expressam preocupação com estabilidade financeira e acesso a direitos sociais (Lanier, 2017).

Essa tensão entre aspirações subjetivas e condições objetivas se manifesta, por exemplo, na elevada rotatividade observada entre jovens trabalhadores. A disposição para mudar de emprego com maior frequência, frequentemente interpretada como sinal de falta de comprometimento, pode ser compreendida, na verdade, como resposta a ambientes de trabalho que não atendem às expectativas

de reconhecimento, desenvolvimento e sentido. Ao mesmo tempo, essa mobilidade constante contribui para a fragilização de vínculos laborais e para a dificuldade de construção de trajetórias profissionais estáveis.

A Geração Z não deve ser compreendida como agente autônomo de transformação do mundo do trabalho, mas como produto e, simultaneamente, reprodutora das dinâmicas estruturais do capitalismo digital. Suas características e expectativas refletem tanto as possibilidades abertas pelas novas tecnologias quanto as limitações impostas por um mercado de trabalho cada vez mais precarizado. Assim, a análise da nova subjetividade do trabalho associada a essa geração deve evitar tanto a celebração acrítica de suas supostas inovações quanto a sua patologização, buscando, antes, compreender as contradições que a atravessam.

A articulação entre as dimensões subjetivas e estruturais do trabalho torna-se fundamental para a compreensão das transformações em curso. A emergência de uma subjetividade que valoriza a flexibilidade, a autonomia e o propósito não podem ser dissociados dos processos de flexibilização, digitalização e precarização que caracterizam o capitalismo contemporâneo. Ao contrário, tais elementos devem ser analisados em conjunto, como partes de uma mesma dinâmica, na qual as formas de pensar, sentir e agir dos trabalhadores são moldadas pelas condições materiais de sua existência. É a partir dessa perspectiva que se torna possível avançar para uma leitura crítica das novas formas de trabalho, tema que será aprofundado no capítulo seguinte.

III. Flexibilidade ou precarização? Uma leitura crítica

A valorização da flexibilidade constitui um dos elementos centrais das transformações contemporâneas do trabalho e aparece, de forma recorrente, tanto na literatura quanto nos discursos empresariais e institucionais, como uma resposta às demandas de autonomia e qualidade de vida, especialmente entre os trabalhadores da chamada Geração Z. No entanto, a análise crítica desse fenômeno revela que a flexibilidade, longe de representar apenas um avanço nas condições laborais, pode operar como um dos principais vetores de reconfiguração – e intensificação – da precarização do trabalho no capitalismo digital.

No âmbito das experiências concretas dessa geração, conforme evidenciado na revisão de literatura realizada no trabalho, a flexibilidade é frequentemente associada à possibilidade de organizar a própria jornada, escolher o local de trabalho e conciliar atividades profissionais com interesses pessoais. A preferência por modelos híbridos ou remotos, bem como a rejeição a jornadas rígidas e a estruturas hierárquicas tradicionais, refletem essa valorização (Deloitte, 2022). À primeira vista, tais demandas parecem indicar uma ampliação da autonomia individual e uma ruptura com formas de organização do trabalho consideradas obsoletas.

Entretanto, essa leitura deve ser problematizada à luz das transformações estruturais do capitalismo contemporâneo. Como argumenta Harvey (1992), a flexibilização das relações de trabalho surge, historicamente, como estratégia de adaptação do capital a contextos de crise, permitindo maior

mobilidade, redução de custos e intensificação da exploração. Nesse sentido, a flexibilidade não é neutra: trata-se de uma categoria atravessada por relações de poder, cuja operacionalização tende a favorecer, de forma assimétrica, os interesses do capital em detrimento da proteção do trabalho.

Um dos principais efeitos desse processo é a individualização dos riscos laborais. Ao deslocar para o trabalhador a responsabilidade pela gestão de sua jornada, de sua produtividade e, muitas vezes, de sua própria proteção social, a flexibilização contribui para enfraquecer os mecanismos coletivos de proteção que historicamente fundamentaram o Direito do Trabalho. No caso do teletrabalho, por exemplo, embora haja ganhos em termos de autonomia espacial, observa-se frequentemente a transferência de custos operacionais – como energia, internet e infraestrutura – para o próprio trabalhador, além da dificuldade de delimitação da jornada (Brasil, 2022). Essa dinâmica evidencia que a flexibilidade pode implicar não apenas liberdade, mas também desresponsabilização patronal.

A diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho constitui um dos aspectos mais relevantes da precarização contemporânea. A conectividade permanente, característica central do trabalho digital, permite que demandas laborais se estendam para além dos limites formais da jornada, dificultando o exercício do descanso e do lazer. No contexto analisado, a busca por flexibilidade convive com relatos de intensificação do trabalho e de dificuldade de desconexão, o que aponta para uma contradição fundamental: a liberdade de organizar o próprio tempo pode se converter em disponibilidade contínua para o trabalho. Como destaca Han (2017), essa lógica está associada à internalização das exigências de desempenho, na qual o sujeito se autoexplora sob a aparência de liberdade.

Outro elemento central dessa problemática é a ideologia da autonomia. A ideia de que o trabalhador é livre para escolher quando, como e quanto trabalhar constitui um dos pilares discursivos das novas formas de organização laboral, especialmente no contexto das plataformas digitais e das carreiras flexíveis. No entanto, essa autonomia é frequentemente condicionada por fatores estruturais que limitam significativamente as possibilidades reais de escolha. Como observa Antunes (2018), a chamada “autonomia” no trabalho contemporâneo é, em grande medida, uma autonomia subordinada, na qual o trabalhador continua sujeito às exigências do mercado e às imposições do capital, ainda que mediadas por formas mais difusas de controle.

A análise das trajetórias profissionais associadas à Geração Z reforça essa ambivalência. A valorização de carreiras não lineares, com mudanças frequentes de emprego e busca constante por novas experiências, pode ser interpretada tanto como expressão de liberdade quanto como adaptação a um mercado de trabalho marcado pela instabilidade. No material analisado, observa-se que a disposição para trocar de emprego com maior frequência está associada à busca por melhores condições de trabalho, reconhecimento e propósito. Contudo, essa mobilidade também pode refletir a dificuldade de encontrar vínculos estáveis e a necessidade de constante reinvenção profissional em um contexto de insegurança estrutural (Preziosi, 2021).

Ademais, a retórica do empreendedorismo, amplamente difundida entre jovens trabalhadores, contribui para reforçar essa lógica de individualização. Ao incentivar a ideia de que cada indivíduo é responsável por seu próprio sucesso, essa narrativa tende a obscurecer as desigualdades estruturais e a desconsiderar os limites impostos pelas condições materiais de existência. Como argumenta Standing (2014), a precarização contemporânea está profundamente ligada à construção de subjetividades que naturalizam a instabilidade e responsabilizam o indivíduo por sua posição no mercado de trabalho.

No plano jurídico, essas transformações colocam em xeque os fundamentos tradicionais do Direito do Trabalho, baseados na proteção do trabalhador frente à desigualdade estrutural da relação de emprego. A ampliação de formas contratuais flexíveis, como o teletrabalho e o contrato intermitente, embora possa atender a determinadas demandas por autonomia, também abre espaço para a fragilização de direitos e garantias. A dificuldade de enquadrar juridicamente novas formas de subordinação, especialmente aquelas mediadas por algoritmos e plataformas digitais, evidencia os limites das categorias clássicas e a necessidade de atualização crítica do ordenamento jurídico.

Nesse contexto, torna-se fundamental evitar tanto a rejeição automática das novas formas de trabalho quanto sua aceitação acrítica. A flexibilidade, enquanto categoria, não é intrinsecamente negativa, podendo, em determinadas condições, contribuir para a melhoria das condições de trabalho e para a ampliação da autonomia dos trabalhadores. No entanto, para que isso ocorra, é necessário que ela esteja acompanhada de mecanismos efetivos de proteção social, capazes de garantir direitos mínimos e de evitar a transferência indevida de riscos.

A análise crítica da flexibilidade permite evidenciar que as transformações associadas ao trabalho digital e à Geração Z são marcadas por profundas ambivalências. A mesma dinâmica que amplia possibilidades de organização do trabalho também pode intensificar a precarização e fragilizar as bases da proteção jurídica. Reconhecer essas contradições é condição indispensável para a construção de respostas normativas e políticas que não se limitem a reproduzir a lógica do mercado, mas que sejam capazes de reafirmar o caráter protetivo do Direito do Trabalho diante dos desafios do capitalismo contemporâneo.

IV. Impactos no direito do trabalho brasileiro

As transformações estruturais do trabalho no capitalismo digital, articuladas à emergência de novas subjetividades laborais, impõem desafios significativos ao Direito do Trabalho brasileiro. Historicamente construído a partir da centralidade do emprego formal, da subordinação clássica e da delimitação da jornada, o arcabouço jurídico trabalhista encontra-se tensionado por formas de organização do trabalho que escapam – ao menos parcialmente – dessas categorias tradicionais. Nesse cenário, a incorporação de novas tecnologias e a difusão de modelos flexíveis de contratação não apenas demandam atualização normativa, mas também colocam em risco os fundamentos protetivos que orientam esse ramo do Direito.

Um dos principais eixos dessa transformação diz respeito à expansão do teletrabalho, especialmente após a intensificação de sua adoção em decorrência da pandemia de COVID-19. No Brasil, a regulamentação desse regime foi atualizada pela Lei nº 14.442/2022, que alterou dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com o objetivo de conferir maior segurança jurídica à sua aplicação (Brasil, 2022). Embora a norma represente um avanço ao reconhecer juridicamente essa modalidade, sua estrutura revela tensões importantes. A possibilidade de contratação por tarefa ou produção, por exemplo, pode contribuir para a intensificação do trabalho, ao desvincular a remuneração do tempo efetivamente despendido e incentivar a ampliação da jornada de forma não controlada.

A própria lógica do teletrabalho desafia os mecanismos tradicionais de controle de jornada. A presunção de ausência de controle, prevista no art. 62, III, da CLT, tende a excluir esses trabalhadores do regime de horas extras, ainda que, na prática, estejam submetidos a formas indiretas de controle por meio de plataformas digitais, sistemas de monitoramento e comunicação constante com empregadores. A jurisprudência trabalhista, ao aplicar por analogia a Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho, tem reconhecido, em determinados casos, a existência de sobreaviso quando demonstrada a disponibilidade permanente do trabalhador por meios telemáticos (Brasil, 2012). Tal movimento evidencia a tentativa de adaptação do Direito do Trabalho às novas formas de subordinação, ainda que dentro de limites normativos concebidos para realidades distintas.

Nesse contexto, o direito à desconexão emerge como tema central. A ampliação da conectividade e a diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida tornam cada vez mais difícil a efetivação do descanso, colocando em risco direitos fundamentais relacionados à saúde, ao lazer e à dignidade da pessoa humana. Embora não haja previsão expressa e sistematizada desse direito no ordenamento jurídico brasileiro, sua construção doutrinária e jurisprudencial tem ganhado força, especialmente diante do aumento de casos de adoecimento psíquico relacionados ao trabalho (Souto Maior, 2024). A ausência de regulamentação específica, contudo, abre espaço para práticas abusivas, nas quais a disponibilidade permanente do trabalhador é naturalizada como exigência implícita da relação de emprego.

Outro ponto relevante refere-se à expansão de formas contratuais atípicas, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017). O contrato de trabalho intermitente, por exemplo, permite a alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, com remuneração apenas pelas horas efetivamente trabalhadas (Brasil, 2017). Embora apresentado como instrumento de flexibilização e ampliação de oportunidades de emprego, esse modelo tem sido objeto de críticas por sua potencial contribuição para a precarização, ao fragilizar a previsibilidade de renda e dificultar o acesso a direitos sociais. A recente decisão do Supremo Tribunal Federal que reconheceu a constitucionalidade desse contrato não elimina as controvérsias quanto aos seus efeitos concretos sobre as condições de vida dos trabalhadores (STF, 2024).

A crescente difusão de formas de trabalho mediadas por plataformas digitais também desafia os critérios tradicionais de reconhecimento do vínculo empregatício. A classificação de trabalhadores como autônomos, mesmo quando submetidos a mecanismos intensos de controle algorítmico, evidencia uma lacuna entre a realidade fática e o enquadramento jurídico. A subordinação, nesse contexto, assume formas menos visíveis, baseadas em avaliações, metas, bloqueios de acesso e sistemas automatizados de gestão, o que dificulta sua identificação pelos parâmetros clássicos (Antunes, 2018). A ausência de regulamentação específica para o trabalho em plataformas no Brasil contribui para a manutenção dessa zona de indeterminação, na qual direitos trabalhistas são frequentemente afastados.

A transferência de custos e riscos ao trabalhador constitui uma das marcas mais evidentes da precarização contemporânea. No teletrabalho, por exemplo, questões como fornecimento de equipamentos, pagamento de despesas operacionais e responsabilidade por acidentes ocorridos no ambiente doméstico permanecem, em grande medida, insuficientemente reguladas. Embora a legislação preveja a possibilidade de pactuação dessas condições entre as partes, a assimetria estrutural da relação de trabalho limita a efetiva capacidade de negociação do trabalhador, abrindo espaço para soluções que lhe sejam desfavoráveis.

A questão da saúde mental também ganha centralidade nesse contexto. O aumento de casos de burnout, ansiedade e depressão relacionados ao trabalho evidencia os impactos das novas formas de organização laboral sobre o bem-estar dos trabalhadores. O reconhecimento do nexos causal entre essas doenças e o ambiente de trabalho ainda enfrenta desafios no âmbito jurídico, especialmente em situações nas quais o controle patronal se dá de forma indireta ou difusa. Ainda assim, cresce a compreensão de que o dever do empregador de garantir um ambiente de trabalho saudável deve abranger não apenas riscos físicos, mas também psíquicos (Delgado, 2019).

Diante desse cenário, o Direito do Trabalho brasileiro se encontra diante de uma encruzilhada. De um lado, há pressões no sentido de flexibilização e adaptação às novas dinâmicas do mercado, frequentemente justificadas pela necessidade de modernização e competitividade. De outro, subsiste a função histórica desse ramo do Direito como instrumento de proteção da parte hipossuficiente da relação laboral. A incorporação acrítica das demandas por flexibilidade, especialmente aquelas associadas a discursos de autonomia e inovação, pode resultar na erosão progressiva das garantias trabalhistas e na naturalização de formas precarizadas de trabalho.

A atualização do Direito do Trabalho não pode se limitar à adequação formal às novas tecnologias e modelos produtivos. É necessário que essa atualização seja orientada por uma perspectiva crítica, capaz de reconhecer as assimetrias estruturais que persistem – e, em muitos casos, se intensificam – no capitalismo digital. Isso implica, entre outros aspectos, o desenvolvimento de critérios mais adequados para a identificação da subordinação em contextos digitais, a consolidação do direito à desconexão, a regulação das plataformas de trabalho e o fortalecimento de mecanismos de proteção social compatíveis com a nova realidade laboral.

Os impactos das transformações contemporâneas sobre o Direito do Trabalho brasileiro evidenciam não apenas a necessidade de adaptação normativa, mas, sobretudo, a importância de reafirmação de seus fundamentos protetivos. Em um cenário marcado pela flexibilização, pela digitalização e pela individualização das relações de trabalho, cabe ao Direito do Trabalho resistir à lógica de mercantilização absoluta da força de trabalho, preservando sua função de garantia de dignidade, justiça social e equilíbrio nas relações laborais.

Conclusão

O presente artigo buscou analisar as transformações contemporâneas do mundo do trabalho a partir da articulação entre novas tecnologias, emergência da Geração Z e reconfiguração das formas de precarização laboral, situando tais elementos no contexto mais amplo do capitalismo digital. Partiu-se da hipótese de que, embora frequentemente apresentadas sob o discurso da autonomia, da flexibilidade e da inovação, essas transformações tendem a reproduzir – e, em muitos casos, intensificar – dinâmicas históricas de exploração da força de trabalho, agora mediadas por dispositivos tecnológicos e por novas formas de subjetivação.

Inicialmente, demonstrou-se que a digitalização da economia e a consolidação de um regime de acumulação flexível implicaram profundas alterações nas formas de organização produtiva, com destaque para a fragmentação das relações de trabalho, a ampliação de vínculos atípicos e a crescente individualização dos riscos laborais. A plataformização do trabalho e a difusão de mecanismos de controle algorítmico evidenciam que a subordinação não desaparece, mas se reconfigura, assumindo formas menos visíveis e mais difusas, o que dificulta sua identificação e regulação no âmbito jurídico.

Na sequência, ao analisar a Geração Z e a nova subjetividade do trabalho, evidenciou-se que suas características – como a valorização da flexibilidade, da autonomia e do propósito – não podem ser compreendidas de forma isolada ou meramente descritiva. Ao contrário, tais elementos devem ser interpretados como parte de um processo mais amplo de conformação subjetiva às exigências do capitalismo contemporâneo. A internalização de valores como mobilidade constante, empreendedorismo e autogestão da carreira revela a incorporação, pelos próprios trabalhadores, de lógicas que contribuem para a naturalização da instabilidade e da precarização.

A partir dessa base, o artigo avançou para uma leitura crítica da flexibilidade, evidenciando suas ambivalências. Se, por um lado, ela pode representar uma resposta legítima a demandas por maior qualidade de vida e autonomia, por outro, opera como mecanismo de transferência de riscos, intensificação do trabalho e fragilização de direitos. A diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida, bem como a crescente responsabilização individual pela gestão da própria trajetória profissional, indicam que a flexibilidade, tal como atualmente implementada, está longe de significar uma superação das formas tradicionais de exploração.

No plano jurídico, verificou-se que o Direito do Trabalho brasileiro enfrenta desafios significativos diante dessas transformações. A expansão do teletrabalho, a difusão de contratos

flexíveis e a emergência de novas formas de subordinação colocam em xeque categorias clássicas como jornada, local de trabalho e vínculo empregatício. Embora iniciativas legislativas recentes, como a regulamentação do teletrabalho e a introdução do contrato intermitente, busquem responder a essas mudanças, sua implementação revela riscos de precarização, especialmente quando orientada por uma lógica de flexibilização desvinculada de mecanismos efetivos de proteção social.

Diante desse cenário, torna-se evidente que a atualização do Direito do Trabalho não pode se limitar à adaptação formal às novas tecnologias e modelos produtivos. É necessário que essa atualização seja conduzida a partir de uma perspectiva crítica, capaz de reconhecer as continuidades históricas da exploração e de enfrentar as novas formas que ela assume no capitalismo digital. Isso implica, entre outros aspectos, o fortalecimento de instrumentos de proteção coletiva, a redefinição dos critérios de subordinação em contextos digitais e a consolidação de direitos fundamentais, como o direito à desconexão.

Por fim, conclui-se que a análise das transformações associadas à Geração Z e às novas tecnologias revela um cenário marcado por profundas contradições. A promessa de autonomia e liberdade convive com a intensificação da precarização e com a fragilização das garantias trabalhistas, evidenciando a necessidade de uma abordagem que vá além das aparências e que seja capaz de apreender as determinações estruturais que moldam o trabalho contemporâneo. Nesse contexto, o Direito do Trabalho mantém sua relevância como instrumento de resistência e de promoção da justiça social, devendo reafirmar seu caráter protetivo frente às pressões de flexibilização que acompanham as transformações do capitalismo digital.

Referências bibliográficas

- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ARTHUR, Michael B.; ROUSSEAU, Denise M. **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. New York: Oxford University Press, 1996.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 maio 1943.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.
- BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o teletrabalho e altera a CLT. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 set. 2022.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. Sobreaviso. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 21 mar. 2026.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DELOITTE. **Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey**. 2022. Disponível em: <https://www2.deloitte.com>. Acesso em: 21 mar. 2026.
- FRANCIS, Tracy; HOEFEL, Fernanda. **True Gen: Generation Z and its implications for companies**. McKinsey & Company, 2018. Disponível em: <https://www.mckinsey.com>. Acesso em: 21 mar. 2026.
- HALL, Douglas T.; MOSS, Jonathan E. The new protean career contract: helping organizations and employees adapt. **Organizational Dynamics**, v. 26, n. 3, p. 22–37, 1998.

- HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2017.
- HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1992.
- HUWS, Ursula. **Labor in the global digital economy: the cybertariat comes of age**. New York: Monthly Review Press, 2014.
- KÄMPF, Cristiane. A geração Z e o papel das tecnologias digitais na construção do pensamento. **ComCiência**, Campinas, n. 131, 2011.
- LANIER, Kimberly. 5 things HR professionals need to know about Generation Z. **Strategic HR Review**, v. 16, n. 6, p. 288–290, 2017.
- PREZIOSI, Giuliana. **A influência da sustentabilidade no engajamento da geração Z no trabalho**. 2021. Dissertação (Mestrado em Gestão para Competitividade) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2021.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O STF, a inteligência artificial e a Justiça do Trabalho: entre a manipulação virtual e o concreto artificializado**. 2024. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com>. Acesso em: 21 mar. 2026.
- SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.
- STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.
- SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Contrato de trabalho intermitente é constitucional, afirma STF**. 2024. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br>. Acesso em: 21 mar. 2026.
- VEEN, Wim; VRAKKING, Ben. **Homo zappiens: educando na era digital**. Porto Alegre: Artmed, 2009.