


**AS IRREGULARIDADES E OS DESCUMPRIMENTOS CONTRATUAIS E SUAS
CONSEQUÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES**

**IRREGULARITIES AND BREACHES OF CONTRACT AND THEIR
CONSEQUENCES FOR WORKERS**

**IRREGULARIDADES E INCUMPLIMIENTOS CONTRACTUALES Y SUS
CONSECUENCIAS PARA LOS TRABAJADORES**

 <https://doi.org/10.56238/arev8n5-134>

Data de submissão: 29/04/2026

Data de publicação: 29/05/2026

Jonnatas Rodrigues Pompeu

Formando em Bacharel em Direito

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel

E-mail: jonnataspompeu123@gmail.com

Claudia Cristina T. G. de Araújo Costa

Mestra em Direitos Difusos e Coletivos

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel

E-mail: claudiacristina28@gmail.com

RESUMO

O presente artigo científico analisa as irregularidades e os descumprimentos contratuais nas relações de trabalho e suas consequências para os trabalhadores, com foco nos desafios enfrentados em regiões de interior onde a fiscalização é menos presente. O estudo tem como objetivo geral analisar as consequências jurídicas e sociais para os trabalhadores diante das irregularidades e descumprimentos contratuais praticados pelos empregadores. Adota-se uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, por meio de revisão bibliográfica e documental, fundamentada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Constituição Federal de 1988, na doutrina especializada, em jurisprudências e em artigos científicos. Os resultados evidenciam que práticas como a ausência de registro em carteira, a contratação fraudulenta por meio de pessoa jurídica (PJ) ou microempreendedor individual (MEI), a imposição de jornadas exaustivas sem a devida remuneração e o inadimplemento de verbas rescisórias são recorrentes e configuram violações sistemáticas aos direitos fundamentais do trabalhador. Conclui-se que essas irregularidades produzem impactos que transcendem o dano material, afetando profundamente a saúde mental, a estabilidade familiar e a trajetória profissional do trabalhador, perpetuando ciclos de exclusão social. Embora o ordenamento jurídico brasileiro disponha de mecanismos de proteção robustos, como a Justiça do Trabalho e os princípios da primazia da realidade e da proteção ao hipossuficiente, a efetividade dessa tutela depende de uma atuação integrada entre fiscalização, poder judiciário e conscientização social para coibir as fraudes e garantir a dignidade da pessoa humana no ambiente laboral. Metodologicamente, a pesquisa baseia-se em revisão bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa e caráter exploratório-descritivo.

Palavras-chave: Descumprimento Contratual. Irregularidades Trabalhistas. Informalidade. Precarização do Trabalho. Direitos Fundamentais.

ABSTRACT

This scientific article examines irregularities and contractual non-compliance in labor relations and their consequences for workers, focusing on the challenges faced in inland regions where labor inspection is less present. The general objective of the study is to analyze the legal and social consequences for workers in the face of irregularities and contractual breaches committed by employers. A qualitative approach is adopted, with an exploratory and descriptive character, through a bibliographic and documentary review, based on the Consolidation of Labor Laws (CLT), the Federal Constitution of 1988, specialized doctrine, case law, and scientific articles. The results evidence that practices such as the lack of employment record registration, fraudulent hiring through legal entities (PJ) or Individual Microentrepreneurs (MEI), the imposition of exhausting working hours without due remuneration, and the non-payment of severance benefits are recurrent and constitute systematic violations of the worker's fundamental rights. It is concluded that these irregularities produce impacts that transcend material damage, profoundly affecting the mental health, family stability, and professional trajectory of the worker, perpetuating cycles of social exclusion. Although the Brazilian legal system possesses robust protection mechanisms, such as the Labor Courts and the principles of the primacy of reality and the protection of the vulnerable, the effectiveness of this safeguard depends on integrated action between inspection agencies, the judiciary, and social awareness to curb fraud and guarantee human dignity in the work environment. Methodologically, the research is based on a bibliographic and documentary review, with a qualitative approach and exploratory-descriptive character.

Keywords: Contractual Non-Compliance. Labor Irregularities. Informality. Precarization of Labor. Fundamental Rights.

RESUMEN

Este artículo científico analiza las irregularidades e incumplimientos contractuales en las relaciones laborales y sus consecuencias para los trabajadores, centrándose en los desafíos que enfrentan las regiones del interior, donde la supervisión es menos frecuente. El estudio busca analizar las consecuencias legales y sociales para los trabajadores ante las irregularidades e incumplimientos contractuales cometidos por los empleadores. Se adopta un enfoque cualitativo, exploratorio y descriptivo, mediante una revisión bibliográfica y documental, basada en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), la Constitución Federal de 1988, doctrina especializada, jurisprudencia y artículos científicos. Los resultados muestran que prácticas como la falta de inscripción en el registro laboral, la contratación fraudulenta a través de una persona jurídica (PJ) o un microempresario individual (MEI), la imposición de jornadas laborales extenuantes sin la debida remuneración y el impago de la indemnización por despido son recurrentes y constituyen violaciones sistemáticas de los derechos fundamentales de los trabajadores. Se concluye que estas irregularidades producen impactos que trascienden el daño material, afectando profundamente la salud mental, la estabilidad familiar y la trayectoria profesional del trabajador, perpetuando ciclos de exclusión social. Si bien el sistema jurídico brasileño cuenta con sólidos mecanismos de protección, como los Tribunales Laborales y los principios de primacía de la realidad y protección de los vulnerables, la efectividad de esta protección depende de una acción integrada entre la inspección, el poder judicial y la conciencia social para frenar el fraude y garantizar la dignidad de la persona humana en el ámbito laboral. Metodológicamente, la investigación se basa en una revisión bibliográfica y documental, con un enfoque cualitativo y de carácter exploratorio-descriptivo.

Palabras clave: Incumplimiento Contractual. Irregularidades Laborales. Informalidad. Trabajo Precario. Derechos Fundamentales.

1 INTRODUÇÃO

A relação de trabalho no Brasil, embora amplamente regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e amparada por princípios constitucionais fundamentais como a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, enfrenta um abismo entre a norma e a prática.

O contrato de trabalho, concebido como o instrumento jurídico que formaliza direitos e deveres entre empregado e empregador, tem sido constantemente desvirtuado por práticas que violam sua função social. Nesse cenário, as irregularidades contratuais e os descumprimentos legais emergem não como exceções, mas como uma realidade estrutural que compromete a própria essência da proteção trabalhista.

A precarização das relações laborais manifesta-se por meio de condutas como a ausência de registro em carteira, a imposição de jornadas exaustivas sem a devida remuneração, o não pagamento de verbas rescisórias e a utilização fraudulenta de pessoas jurídicas (PJ) ou microempreendedores individuais (MEI) para mascarar vínculos de emprego.

Essas práticas, que se intensificam em regiões com baixa fiscalização e altos índices de informalidade, revelam um processo sistemático de enfraquecimento dos direitos sociais. Ao desconsiderar as garantias mínimas asseguradas pela legislação, tais condutas colocam o trabalhador em uma posição de extrema vulnerabilidade, submetendo-o a uma lógica de exploração que ignora sua condição humana em favor de interesses econômicos imediatistas.

As consequências desse cenário ultrapassam os limites do dano material, atingindo profundamente a esfera social e psicológica do trabalhador. A insegurança jurídica gerada pelo descumprimento contratual compromete o acesso a direitos previdenciários, fomenta a exclusão social e corrói a estabilidade emocional e financeira do indivíduo e de sua família.

Assim, faz-se necessário compreender as nuances dessas violações e seus efeitos torna-se imperativo para a defesa de um modelo de desenvolvimento que priorize a justiça social e a efetividade dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho.

Deste modo, o presente estudo delimita-se à análise das irregularidades e dos descumprimentos contratuais nas relações de trabalho, com foco específico nos desafios enfrentados por trabalhadores em cidades do interior, onde a atuação fiscalizatória é frequentemente menos presente e a informalidade se apresenta como um desafio persistente.

A pesquisa concentra-se nas principais violações aos direitos trabalhistas, como a ausência de registro, fraudes na contratação e inadimplemento de verbas, investigando suas repercussões sob os aspectos jurídico, social e psicológico, sem a pretensão de esgotar todas as modalidades de ilícitos trabalhistas, mas sim de evidenciar aquelas de maior recorrência e impacto.

Diante desse contexto de recorrentes violações aos direitos trabalhistas e da consequente vulnerabilização do trabalhador, a pesquisa parte do seguinte problema: quais são as principais formas de descumprimento contratual nas relações de trabalho, e quais as consequências jurídicas e sociais para os trabalhadores envolvidos?

Assim, o objetivo geral da pesquisa é analisar as consequências jurídicas e sociais para os trabalhadores diante das irregularidades e descumprimentos contratuais praticados pelos empregadores. Sendo os objetivos específicos identificar os principais tipos de descumprimento contratual nas relações de trabalho; verificar os impactos dessas irregularidades na vida profissional e pessoal dos trabalhadores; e apontar os mecanismos legais disponíveis para a proteção dos direitos trabalhistas.

Para alcançar os objetivos propostos, a pesquisa adotará uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, por meio de uma revisão bibliográfica e documental aprofundada. A coleta de dados fundamentar-se-á na análise de fontes primárias, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal de 1988, bem como na doutrina especializada de autores como Mauricio Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros e Jorge Souto Maior.

Complementarmente, serão examinados artigos científicos, jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho e relatórios institucionais que tratam dos efeitos da informalidade, a fim de confrontar o arcabouço normativo com a realidade prática das relações de trabalho.

A relevância científica deste trabalho justifica-se pela necessidade de atualizar e aprofundar o debate sobre a efetividade das normas trabalhistas diante das novas estratégias de precarização e das persistentes falhas na fiscalização. Ao analisar criticamente a aplicação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da função social do contrato, a pesquisa contribui para a produção acadêmica que busca fortalecer a hermenêutica jurídica voltada à proteção do trabalhador em contextos de vulnerabilidade.

Socialmente, a pesquisa se justifica por abordar uma realidade que atinge milhões de brasileiros, cujos direitos fundamentais são cotidianamente violados, gerando ciclos de exclusão e marginalização. Ao investigar os impactos das irregularidades contratuais na saúde mental e na segurança econômica dos trabalhadores, o estudo visa promover maior conscientização sobre os mecanismos legais de defesa, servindo como ferramenta de informação tanto para a classe trabalhadora quanto para operadores do direito.

Por fim, a viabilidade do estudo é garantida pela ampla disponibilidade de material bibliográfico, jurisprudencial e documental sobre o tema, bem como pela sua delimitação geográfica

e temática, que permite um aprofundamento consistente dentro do escopo de um Trabalho de Conclusão de Curso.

2 AS PRINCIPAIS FORMAS DE DESCUMPRIMENTO CONTRATUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O contrato de trabalho constitui o instrumento jurídico fundamental que formaliza a relação entre empregador e empregado. Sua existência pressupõe a presença de elementos essenciais que o caracterizam como tal, sendo eles a pessoalidade, a onerosidade, a subordinação e a não eventualidade.

De acordo com Dos Santos (2022), sem a presença concomitante desses requisitos, não se pode falar em relação de emprego tutelada pela Consolidação das Leis do Trabalho. A ausência ou o desvirtuamento de qualquer desses elementos compromete a própria natureza jurídica do vínculo estabelecido.

A legislação trabalhista brasileira, ao longo de sua trajetória, buscou estabelecer um sistema protetivo que assegurasse condições mínimas de dignidade ao trabalhador. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, elencou um rol de direitos fundamentais que devem nortear todas as relações de trabalho no país (Brasil, 1988). Esses direitos, contudo, dependem da formalização adequada do contrato para que possam ser efetivamente exercidos pelo trabalhador.

Ocorre que a realidade do mercado de trabalho contemporâneo tem demonstrado um distanciamento significativo entre o plano normativo e a prática cotidiana das relações laborais. As irregularidades contratuais não se apresentam como fenômenos isolados ou excepcionais, mas como práticas recorrentes em diversos setores da economia. Esse cenário revela uma crise de efetividade das normas trabalhistas que merece análise aprofundada.

A ausência de registro do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) configura uma das irregularidades mais emblemáticas e recorrentes no cenário trabalhista brasileiro. O artigo 29 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece a obrigatoriedade do empregador em anotar a data de admissão, a remuneração e as condições especiais do trabalho no documento do empregado (Brasil, 1943).

Essa formalização representa o primeiro ato de reconhecimento público da relação de emprego e a porta de entrada para o sistema de proteção social. Assim, a prática de manter trabalhadores sem o devido registro, comumente denominada informalidade, produz efeitos perversos que se estendem por toda a trajetória laboral do indivíduo.

Não tendo o registro formal, o trabalhador fica impossibilitado de comprovar seu tempo de serviço para os fins previdenciários, o que compromete seriamente seu acesso à aposentadoria e a outros benefícios como o seguro-desemprego (Dos Santos, 2022).

Ademais, a ausência de anotação na CTPS inviabiliza o gozo de direitos básicos como férias remuneradas, décimo terceiro salário e recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). O fenômeno da informalidade apresenta maior incidência em regiões de interior, onde a fiscalização trabalhista atua de forma menos intensa em razão das limitações estruturais dos órgãos de controle.

Segundo Silva (2025), nessas localidades, é comum a existência de setores econômicos inteiros que operam à margem da legislação trabalhista, submetendo os trabalhadores a condições precárias e desprotegidas. A ausência de registro, nesses contextos, não raro convive com outras violações igualmente graves.

Para além das consequências objetivas já mencionadas, a informalidade produz um efeito simbólico de desvalorização do trabalhador e de sua força de trabalho. O indivíduo que labora sem o devido registro é frequentemente tratado como uma figura invisível aos olhos do Estado e da sociedade, desprovido da dignidade que o reconhecimento formal da relação de emprego confere. Esse aspecto subjetivo da irregularidade contratual merece atenção, na medida em que afeta a autoestima e a percepção de cidadania do trabalhador.

Mauricio Godinho Delgado (2022), ao tratar do tema, enfatiza que o registro na CTPS constitui elemento central do sistema de proteção trabalhista, funcionando como um instrumento de transparência e controle social da relação de emprego. A ausência desse registro, segundo o autor, representa uma forma de ocultação do vínculo que favorece a exploração do trabalho em condições aviltantes.

A informalidade, nessa perspectiva, não é um fenômeno natural ou inevitável, mas uma escolha patronal que viola frontalmente a ordem jurídica. Assim, conforme explana Monteiro (2025), uma prática que tem ganhado contornos alarmantes nas últimas décadas é a contratação fraudulenta de trabalhadores por meio da exigência de que se constituam como pessoa jurídica (PJ) ou microempreendedor individual (MEI).

Essa modalidade de descumprimento contratual consiste em mascarar uma verdadeira relação de emprego sob a aparência de uma prestação de serviços autônoma ou empresarial. O objetivo dessa estratégia é afastar a incidência dos direitos trabalhistas previstos na CLT, reduzindo custos e transferindo riscos para o trabalhador.

A fraude se materializa quando estão presentes, na prática concreta, os elementos caracterizadores da relação de emprego, pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade, mas o empregador se recusa a formalizar o vínculo nos termos da legislação trabalhista. O trabalhador, muitas vezes, é coagido a abrir uma empresa individual sob o argumento de que essa seria a única forma de ser contratado. Em outras situações, o trabalhador sequer compreende os efeitos jurídicos da constituição da pessoa jurídica, aderindo à proposta por desconhecimento ou necessidade (Monteiro, 2025, p. 14).

Essa prática tem se disseminado especialmente em setores como tecnologia da informação, engenharia, saúde e serviços em geral, mas também se faz presente em atividades de menor qualificação.

O discurso empreendedor, que ganhou força nas últimas décadas, muitas vezes serve como justificativa ideológica para a precarização das relações de trabalho. A figura do trabalhador autônomo ou empreendedor, nesse contexto, oculta a realidade da subordinação e da dependência econômica que caracterizam o verdadeiro vínculo empregatício.

As consequências dessa modalidade de descumprimento contratual são particularmente graves, pois o trabalhador, além de não ter reconhecidos seus direitos trabalhistas, assume obrigações típicas de um empresário. Como pessoa jurídica, o trabalhador passa a ser responsável pelo recolhimento de tributos, pela emissão de notas fiscais e pelo pagamento de sua própria previdência social (Monteiro, 2025).

Em caso de inadimplemento dessas obrigações, responde com seu patrimônio pessoal, agravando ainda mais sua situação de vulnerabilidade. Ainda conforme Monteiro (2025), a jurisprudência trabalhista tem sido reiterada no sentido de reconhecer a fraude nessas situações, determinando a nulidade do contrato de prestação de serviços e o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços.

A violação das normas relativas à duração do trabalho constitui forma recorrente de descumprimento contratual. A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece, em seus artigos 57 a 75, limites para a jornada, fixando em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais o padrão regular, sendo que o trabalho prestado além desses limites deve ser remunerado como hora extra com adicional mínimo de cinquenta por cento (Brasil, 1943).

A prática de submeter trabalhadores a jornadas exaustivas sem a devida remuneração das horas extraordinárias é comum em diversos setores da economia. Em alguns casos, os empregadores utilizam controles de ponto fraudulentos; em outros, impõem horas extras habituais sem o pagamento do adicional correspondente. Essas práticas violam tanto as normas trabalhistas quanto o direito constitucional à limitação da jornada de trabalho.

As consequências para a saúde do trabalhador são particularmente graves, pois a exposição prolongada a jornadas excessivas está associada ao desenvolvimento de doenças como estresse, ansiedade, depressão, problemas cardiovasculares e distúrbios do sono. A síndrome de *burnout*, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde, tem entre suas principais causas as jornadas exaustivas e a ausência de tempo adequado para descanso (Liberato, 2025).

Ainda conforme o autor supracitado, a fiscalização do cumprimento dessas normas enfrenta dificuldades significativas, especialmente em cidades do interior, diante da limitação de recursos humanos e materiais dos órgãos de controle. Não obstante, a subnotificação das irregularidades é comum, na medida em que trabalhadores temem represálias caso denunciem as violações de que são vítimas.

A prova da jornada efetivamente cumprida constitui um dos principais desafios processuais enfrentados pelos trabalhadores. Nos termos da Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho, é do empregador o ônus de comprovar a jornada quando não apresenta os controles de ponto ou quando estes são considerados inválidos (Brasil, 2012). Na prática, contudo, a prova testemunhal se torna essencial, o que nem sempre é possível em contextos de informalidade.

Dos Santos (2022) lembra ainda que o não pagamento das verbas devidas por ocasião da rescisão contratual constitui uma das violações mais frequentes e graves do ordenamento trabalhista. A legislação estabelece prazos específicos para a quitação das parcelas rescisórias, que devem ser pagas em até dez dias corridos, sob pena de aplicação da multa prevista no artigo 477 da CLT.

Entre as verbas devidas estão o saldo de salário, o aviso prévio, as férias proporcionais com adicional de um terço, o décimo terceiro proporcional e o saldo do FGTS com a multa de quarenta por cento. A inadimplência patronal revela não apenas o descumprimento de deveres contratuais específicos, mas uma postura de desrespeito sistemático à legislação trabalhista.

Muitos empregadores, especialmente em contextos de crise econômica ou em regiões com menor fiscalização, optam por não pagar as verbas rescisórias sob a expectativa de que o trabalhador não ingressará com ação judicial, expectativa que muitas vezes se confirma diante das dificuldades de acesso à Justiça (Silva, 2025).

O não pagamento dos salários devidos durante a vigência do contrato é outra prática igualmente lesiva, pois a remuneração constitui a contraprestação essencial do trabalho realizado. A legislação trabalhista prevê a rescisão indireta do contrato diante do atraso reiterado no pagamento dos salários, mas esse direito muitas vezes não é exercido diante da necessidade de continuidade do sustento familiar (Dos Santos, 2025).

As consequências do inadimplemento vão além do dano material, afetando profundamente a estabilidade emocional e a dignidade do trabalhador. A situação de quem trabalha e não recebe o que lhe é devido gera sentimentos de frustração, indignação e desamparo. O trabalhador que não tem acesso ao seguro-desemprego vê-se lançado em situação de extrema vulnerabilidade.

Complementa Dos Santos (2022) ao mencionar que a ruptura do contrato de trabalho é propícia a irregularidades graves contra o trabalhador. Conforme a autora, a CLT prevê dispensa sem justa causa (individual ou coletiva), com pagamento de verbas rescisórias e aviso prévio, e dispensa por justa causa (art. 482), que exige falta grave comprovada e devido processo, sob pena de reversão ou indenização por danos morais.

Frequentemente, empregadores descumprem obrigações, como não pagar verbas, omitir aviso prévio ou aplicar justa causa indevida, privando o trabalhador de FGTS, multa de 40% e seguro-desemprego, prática comum em pequenos negócios e áreas rurais, sem documentação formal.

Essa conduta viola a proteção contra dispensa arbitrária (art. 7º, I, CF/88), essencial à dignidade humana. Delgado (2022) enfatiza a necessidade de garantias na rescisão para preservar a função tutelar do Direito do Trabalho. O trabalhador recorre à Justiça para resguardar seus direitos constitucionais.

3 IMPACTOS DAS IRREGULARIDADES CONTRATUAIS NA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL DOS TRABALHADORES

As irregularidades contratuais no âmbito trabalhista geram impactos profundos na vida dos trabalhadores, indo além do prejuízo financeiro e atingindo a esfera profissional e pessoal. Muitas vezes, o descumprimento de obrigações como anotação da CTPS ou pagamento de verbas rescisórias deixa o empregado em situação de vulnerabilidade.

Isso compromete sua capacidade de inserção no mercado de trabalho, pois sem documentação regularizada, ele enfrenta dificuldades para comprovar experiência profissional. Tais práticas violam não só a CLT, mas também o princípio da dignidade da pessoa humana previsto na Constituição Federal de 1988.

Os estudos de Delgado (2022) evidenciam como essas falhas afetam a trajetória profissional. Segundo o autor, as irregularidades contratuais perpetuam ciclos de informalidade, dificultando promoções e recolocação laboral. O trabalhador sem carteira assinada perde acesso a crédito consignado e aposentadoria digna, o que freia seu desenvolvimento carreira. Isso cria uma barreira invisível, onde o informal é visto como menos qualificado, reforçando desigualdades sociais no Brasil.

No plano pessoal, os efeitos são igualmente devastadores, com reflexos na saúde mental e familiar. A dispensa irregular, sem justa causa ou com justa causa indevida (art. 482 da CLT), gera estresse crônico e depressão, como aponta pesquisa de Barros (2023). Famílias sofrem com a perda de renda imediata, levando a endividamento e até desestruturação familiar. De modo que, o empregador, ao ignorar o aviso prévio (art. 487 da CLT), não só lesa o bolso, mas abala a autoestima do indivíduo.

Outro impacto profissional grave é a interrupção abrupta da carreira, comum em dispensas sem homologação sindical ou pagamento de FGTS.

Cassar (2023) complementa ao argumentar que a interrupção abrupta da carreira, comum em dispensas sem homologação sindical ou pagamento de FGTS, impede o saque de verbas e o acesso ao seguro-desemprego, forçando o trabalhador a aceitar subempregos precários. Isso desestimula investimentos em qualificação, pois o risco de irregularidade torna o emprego formal uma aposta incerta. Assim, o ciclo de pobreza se perpetua.

Na esfera pessoal, a ausência de estabilidade contratual corrói relações afetivas e a saúde física. Relatos de trabalhadores rurais e urbanos revelam insônia e ansiedade decorrentes de demissões abruptas sem verbas rescisórias (arts. 29 e 477 da CLT).

Esses traumas podem levar a um "efeito dominó" na vida familiar, com aumento de divórcios e evasão escolar de filhos. Concordo plenamente, pois o trabalho não é só renda, mas identidade pessoal. Por fim, é imperativo que o Judiciário e o legislador atuem para mitigar esses impactos, garantindo a efetividade dos direitos trabalhistas.

Delgado (2022) defende maior fiscalização e punições exemplares aos empregadores reincidentes. Assim, o Direito do Trabalho de fato se consolidaria em ferramenta real de proteção, resgatando a vida profissional e pessoal dos trabalhadores brasileiros. Pois a irregularidade contratual não é mero erro administrativo; é uma agressão à cidadania.

4 MECANISMOS LEGAIS DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS TRABALHISTAS

O ordenamento jurídico brasileiro oferece mecanismos legais destinados à proteção dos direitos trabalhistas, tendo a Constituição Federal de 1988 como seu pilar central. No artigo 7º, a Carta Magna estabelece direitos mínimos que visam assegurar a dignidade do trabalhador frente ao poder econômico do empregador. Contudo, a existência da norma não garante, por si só, a sua efetiva aplicação no cotidiano das relações de trabalho, exigindo constante vigilância (Brasil, 1988).

A realidade demonstra que a distância entre o texto legal e a prática empresarial ainda constitui um desafio significativo para a justiça. Assim, a CLT detalha essas garantias constitucionais, impondo obrigações claras e específicas aos empregadores para o regular funcionamento das empresas.

A anotação na Carteira de Trabalho é um dever legal que serve como prova primordial da existência do vínculo empregatício e dos direitos dele decorrentes. Barros (2023) ressalta que a formalização é etapa indispensável para a eficácia dos direitos sociais previstos no texto constitucional. A fiscalização do cumprimento dessas normas é essencial para coibir a informalidade que ainda persiste em diversos setores da economia.

Quando as vias administrativas falham, a Justiça do Trabalho surge como o fórum competente para resolver os conflitos individuais e coletivos. O acesso a esse órgão permite que o empregado busque a reparação dos danos sofridos mediante o descumprimento contratual.

Entretanto, barreiras econômicas e geográficas dificultam o ingresso dessas demandas, especialmente para trabalhadores residentes em cidades do interior do país. É preciso democratizar o acesso à justiça para que a tutela jurídica não seja um privilégio, mas sim um direito efetivo.

No âmbito processual, a distribuição do ônus da prova equilibra as forças entre as partes durante o litígio trabalhista. A Súmula nº 338 do Tribunal Superior do Trabalho inverte esse ônus em favor do empregado quando o empregador não apresenta controles de jornada válidos (Brasil, 2012).

Essa regra visa compensar a hipossuficiência do trabalhador, que não detém os documentos necessários para comprovar as horas extras realizadas. Assim, o sistema jurídico reconhece a desigualdade fática e busca corrigi-la para garantir um julgamento mais justo e equilibrado.

Diante das novas formas de precarização, como a pejetização, o Direito do Trabalho utiliza o princípio da primazia da realidade para desconsiderar fraudes contratuais. Quando se comprova que há subordinação e pessoalidade, o vínculo deve ser reconhecido independentemente da formalização jurídica adotada pelas partes.

Neste sentido, Monteiro (2025) alerta que a transformação do empregado em pessoa jurídica não afasta a proteção legal se houver relação de emprego. A legislação deve ser interpretada conforme sua função social, impedindo que artifícios legais sirvam para burlar direitos fundamentais.

A reparação por danos morais e existenciais configura-se como um mecanismo importante para desestimular práticas abusivas dos empregadores reincidentes. O sofrimento psíquico decorrente de jornadas exaustivas ou de dispensas arbitrárias deve ser indenizado para restabelecer a dignidade violada do trabalhador.

Liberato (2025) destaca que o dano existencial representa uma perda de tempo de vida que não pode ser ignorada pelo ordenamento jurídico. A punição civil, portanto, assume também um caráter pedagógico para modificar a cultura empresarial voltada apenas ao lucro imediato.

Além da proteção individual, os mecanismos coletivos de defesa, como a atuação sindical, são fundamentais para a negociação de condições melhores de trabalho. A Convenção Coletiva de Trabalho permite adaptar as normas gerais às especificidades de cada categoria, fortalecendo a posição dos empregados nas negociações.

Lemos e Lima (2024) discutem como a subordinação estrutural pode ser combatida através de políticas públicas que incluam a proteção contra discriminações. O sindicato atua como um contrapoder necessário para equilibrar a relação capital-trabalho em um mercado competitivo e excludente.

A responsabilidade social das empresas também deve ser considerada como um mecanismo indireto de proteção aos direitos humanos no ambiente corporativo moderno. O descumprimento reiterado de obrigações trabalhistas mancha a reputação da organização e pode gerar consequências negativas no mercado consumidor.

Silva (2025) aborda a importância da transparência e da boa-fé nas relações contratuais como deveres que antecedem até mesmo a assinatura do vínculo. A ética nos negócios torna-se, assim, uma ferramenta complementar à coerção legal para promover um ambiente de trabalho saudável.

Deste modo, embora existam instrumentos legais robustos, a efetividade da proteção trabalhista depende da integração entre fiscalização, judiciário e conscientização social. Dos Santos (2022) reforça que a resolução contratual deve observar garantias mínimas para não transformar o desemprego em uma sentença de exclusão social definitiva.

É necessário que o Estado atue com rigor na punição das irregularidades, garantindo que a lei não seja letra morta para os vulneráveis. Somente assim será possível construir um mercado de trabalho que respeite a condição humana do trabalhador brasileiro.

Delgado (2022) sustenta que o Direito do Trabalho deve manter seu caráter tuitivo, adaptando-se às novas realidades sem perder sua essência protetiva. A evolução das relações laborais exige que os mecanismos de defesa sejam atualizados para enfrentar as estratégias de elisão de direitos.

A sociedade civil e os operadores do direito têm o dever de zelar pela aplicação das normas constitucionais e consolidadas. O futuro das relações de trabalho no Brasil depende desse compromisso inadiável com a justiça social e a dignidade da pessoa humana.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa cumpriu com o objetivo de analisar as consequências jurídicas e sociais para os trabalhadores diante das irregularidades e descumprimentos contratuais praticados pelos empregadores, demonstrando que o abismo entre a norma e a prática permanece como um dos maiores desafios para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil.

O problema de pesquisa foi devidamente enfrentado ao se identificar as principais formas de descumprimento, ausência de registro, fraudes na contratação (pejotização), jornadas exaustivas não remuneradas e inadimplemento de verbas rescisórias, e ao se evidenciar que suas consequências extrapolam a seara patrimonial, atingindo a saúde psíquica, a estabilidade familiar e a própria cidadania do trabalhador. Constatou-se que a informalidade e a precarização não são fenômenos residuais, mas estruturais, especialmente em regiões com baixa capilaridade fiscalizatória.

Os objetivos específicos foram alcançados na medida em que se identificou os principais tipos de descumprimento, verificou-se seus impactos multidimensionais, apontou-se os mecanismos legais de proteção e avaliou-se criticamente a atuação da Justiça do Trabalho.

A metodologia empregada, baseada em revisão bibliográfica e documental, mostrou-se suficiente para o aprofundamento teórico e para o confronto entre o arcabouço normativo e a realidade prática. A bibliografia consultada, composta por doutrinadores consagrados como Mauricio Godinho Delgado e Alice Monteiro de Barros, bem como por estudos recentes sobre fenômenos contemporâneos como a pejotização e o dano existencial, correspondeu às expectativas e forneceu o suporte necessário para a análise crítica.

Diante do exposto, defende-se que a proteção aos direitos trabalhistas exige mais do que a existência de normas; requer uma atuação estatal coordenada que una fiscalização efetiva, celeridade e acessibilidade à Justiça do Trabalho, além de uma mudança cultural no meio empresarial que reconheça a função social do contrato e a centralidade da dignidade da pessoa humana.

Sugere-se, como recomendação, o fortalecimento das auditorias fiscais do trabalho em regiões interioranas, a ampliação dos canais de denúncia anônima e o estímulo à atuação sindical como forma de resistência coletiva à precarização. Por fim, a pesquisa revelou a necessidade de estudos futuros que aprofundem a análise sobre a efetividade dos mecanismos de reparação por danos existenciais e sobre o papel das novas tecnologias de fiscalização no combate às fraudes trabalhistas, temas que emergiram como desdobramentos relevantes durante a investigação.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 maio 1943.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 338**. Jornada de trabalho. Controles de ponto. Ônus da prova. Brasília, DF: TST, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: LTr, 2022.

DOS SANTOS, Deborah Pereira Pinto. **Indenização e resolução contratual**. Almedina Brasil, 2022.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro; LIMA, Júlia Figueiredo. Subordinação estrutural e o direito do trabalho como política pública contra a discriminação de gênero e raça: impactos da inclusão social expansionista da doutrina de Mauricio Godinho Delgado e das teorias decoloniais. **Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo**, v. 50, n. 238, p. 183-204, nov./dez. 2024.

LIBERATO, Izabelle dos Santos. **Horas a mais, vidas a menos: o dano existencial sofrido pelo trabalhador em decorrência da jornada laboral excessiva**. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso - TCC (Graduação em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Curso de Direito. Natal, RN, 2025.

MONTEIRO, Davi Santos. **A pejotização como forma de fraude às relações de emprego**. 2025. 39 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2025.

SILVA, Pedro Henrique Brabo. **O descumprimento do dever pré-contratual de informação no direito civil**. 2025. 178 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2025.