



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ – UESPI
CAMPUS PROFESSOR ALEXANDRE ALVES DE OLIVEIRA
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**



SAMILA XAVIER ELIAS

**A RELAÇÃO DE EMPREGO INFORMAL: O DILEMA ENTRE A VIABILIDADE
ECONÔMICA DO EMPREGADOR E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES – UMA ANÁLISE EM
BARROQUINHA-CE.**

PARNAÍBA/PI

2025

SAMILA XAVIER ELIAS

**A RELAÇÃO DE EMPREGO INFORMAL: O DILEMA ENTRE A VIABILIDADE
ECONÔMICA DO EMPREGADOR E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES – UMA ANÁLISE EM
BARROQUINHA-CE.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual do Piauí, Campus Professor Alexandre Alves de Oliveira, como requisito para aprovação e obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor MSc Roberto Cajubá da Costa Britto

PARNAÍBA/PI

2025

E42r Elias, Samila Xavier.

A relação de emprego informal: o dilema entre a viabilidade econômica do empregador e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores - uma análise em Barroquinha-CE / Samila Xavier Elias. - 2025.

68f.

Monografia (graduação) - Universidade Estadual do Piauí - UESPI, Curso de Bacharelado em Direito, Campus Professor Alexandre Alves de Oliveira, Parnaíba - PI, 2025.

"Orientador: Prof. Me. Roberto Cajubá da Costa Britto".

1. Emprego Informal. 2. Pequenos Municípios. 3. Direito do Trabalho. 4. Barroquinha (CE). I. Britto, Roberto Cajubá da Costa . II. Título.

CDD 340

SAMILA XAVIER ELIAS

**A RELAÇÃO DE EMPREGO INFORMAL: O DILEMA ENTRE A VIABILIDADE
ECONÔMICA DO EMPREGADOR E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES – UMA ANÁLISE EM
BARROQUINHA-CE.**

Data de aprovação____ / ____ / ____

Nota_____

Banca Examinadora

**Professor MSc Roberto Cajubá da Costa Britto
Universidade Estadual do Piauí
Presidente da Banca**

**Professora Dra. Auricelia do Nascimento Melo
Universidade Estadual do Piauí**

**Professor Esp. Giuliano Campos Pereira
Membro externo**

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, que esteve comigo em todos os momentos, nos dias de alegria e, sobretudo, nos dias difíceis. Foi Ele quem me fortaleceu e me conduziu até aqui, permitindo-me a realização deste sonho. A Ele rendo toda honra e glória.

De forma especial, expresso profunda gratidão à minha família, em especial à minha mãe, Maria Augusta, cuja dedicação incansável e amor incondicional foram essenciais para que eu alcançasse esta conquista.

Estendo meus sinceros agradecimentos ao meu amado esposo, João Vitor, que, além de compartilhar comigo cada sonho, não mediu esforços para que eu pudesse me dedicar exclusivamente aos estudos.

Rendo também minha gratidão à minha querida cidade de Barroquinha, cuja contribuição foi fundamental para a minha formação. Foi graças ao compromisso com a educação, manifestado inclusive por meio do transporte universitário gratuito, que pude chegar até a Universidade Estadual do Piauí.

Por fim, agradeço a todos os professores da UESPI, que, com excelência e dedicação, contribuíram imensamente para a minha formação acadêmica e humana.

Obrigada!

"Peça a Deus que abençoe os seus planos, e eles darão certo."

Provérbios 16:3

RESUMO

Este trabalho analisa, sob uma abordagem crítica e interdisciplinar, a informalidade nas relações de emprego no município de Barroquinha-CE. Parte-se da constatação de que a informalidade constitui um fenômeno estrutural e recorrente no mercado de trabalho brasileiro, desafiando a efetividade dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O estudo investiga as causas históricas, institucionais e socioeconômicas que sustentam a informalidade como padrão predominante em contextos periféricos, examinando, simultaneamente, os obstáculos enfrentados pelos pequenos empregadores para cumprir integralmente as exigências legais. A hipótese central é a de que, embora juridicamente reprovável, a informalidade apresenta-se, em muitos casos, como estratégia de sobrevivência recíproca, diante da ausência de políticas públicas efetivas e da rigidez do sistema jurídico. A metodologia adotada é qualitativa, com suporte empírico, fundamentada em pesquisa bibliográfica, documental e de campo, mediante aplicação de questionário a 31 trabalhadores de Barroquinha-CE. Os dados foram sistematizados e analisados à luz da teoria crítica do Direito e da Sociologia Jurídica. Conclui-se que a superação da informalidade exige uma articulação entre reforma normativa, atuação institucional territorializada e políticas públicas de inclusão produtiva, voltadas à promoção do trabalho digno e à concretização do princípio da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Emprego informal. Pequenos municípios. Direito do Trabalho. Barroquinha/CE.

ABSTRACT

This study analyzes, through a critical and interdisciplinary approach, the informality in employment relationships in the municipality of Barroquinha-CE. It starts from the premise that informality constitutes a structural and recurrent phenomenon in the Brazilian labor market, challenging the effectiveness of fundamental rights enshrined in the Federal Constitution of 1988 and the Consolidation of Labor Laws (CLT). The research investigates the historical, institutional, and socioeconomic causes that sustain informality as a predominant pattern in peripheral contexts, while simultaneously examining the obstacles faced by small employers in fully complying with legal requirements. The central hypothesis is that, although legally reprehensible, informality often emerges as a reciprocal survival strategy, given the absence of effective public policies and the rigidity of the legal system. The methodology is qualitative, with empirical support, grounded in bibliographic, documentary, and field research, including the application of a questionnaire to 31 workers in Barroquinha-CE. The data were systematized and analyzed in light of Critical Legal Theory and Legal Sociology. The study concludes that overcoming informality requires an articulation between normative reform, territorially-based institutional action, and public policies for productive inclusion, aimed at promoting decent work and realizing the principle of human dignity.

Keywords: Informal employment. Small municipalities. Labor Law. Barroquinha/CE.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART – Artigo

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

CE – Ceará

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDPJ- Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MPT – Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNDR – Política Nacional de Desenvolvimento Regional

STF – Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. AS ORIGENS HISTÓRICAS DA INFORMALIDADE TRABALHISTA NO BRASIL	15
1.1 A Consolidação do Direito do Trabalho e seus limites iniciais	17
1.2 As Contradições do desenvolvimento brasileiro e o legado da informalidade....	18
1.3 O Papel da OIT e a dificuldade de internalização dos padrões internacionais...	19
1.4 A História da informalidade no Ceará e sua manifestação em Barroquinha	20
1.5 Barroquinha-CE: Informalidade como herança estrutural	21
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA SOBRE A RELAÇÃO DE EMPREGO	23
2.1 Relação de Trabalho x Relação de Emprego	23
2.2 Informalidade Trabalhista: Conceito e caracterização	24
2.3 Conceitos Interdisciplinares: Contribuições da Sociologia Jurídica	26
3. O CONTEXTO DA INFORMALIDADE.....	28
3.1 A Economia dos pequenos municípios e a geração de emprego	28
3.2 Fatores que contribuem para a informalidade	28
3.2.1 A estigmatização do trabalhador formal	30
3.3 O perfil do trabalhador informal: Análise da pesquisa em Barroquinha	32
3.3.1 Dados e análise da Pesquisa	33
3.4 A Ausência do Ministério Público do Trabalho.....	38
4. O AR CABOUÇO JURÍDICO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS DESAFIOS.....	40
4.1 Princípios do Direito do Trabalho e a Proteção ao Trabalhador	40
4.1.1 Princípio da Primazia da Realidade	40
4.1.2 Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas	41
4.1.3 Princípio da Irredutibilidade Salarial	42
4.1.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	44
4.1.5 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	45
4.2. Impactos da Pejotização e Flexibilização trabalhista na informalidade.....	46
5. O CONTRATO DE TRABALHO NA CLT: EXIGÊNCIAS LEGAIS E OBSTÁCULOS CONCRETOS À FORMALIZAÇÃO	51

5.1 Elementos Caracterizadores do Vínculo Empregatício	51
5.2 Garantias Legais Mínimas	54
5.3 A Realidade Contratual nos Pequenos Municípios	57
5.3.1 Informalidade Estratégica e o uso do IDPJ como Instrumento de Justiça Material	59
5.4 Modernização da Relação de Trabalho: Avanços e Resistências	60
CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66

INTRODUÇÃO

A informalidade nas relações de trabalho configura uma das faces mais complexas e persistentes da desigualdade estrutural brasileira. Ainda que o país possua um sistema jurídico relativamente consolidado no campo do Direito do Trabalho, com uma tradição normativa que remonta à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, à Constituição Federal de 1988 e à adesão a tratados internacionais no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹, a efetividade dessas normas permanece fortemente limitada pela distância entre os comandos legais e a realidade concreta de amplas parcelas da população economicamente ativa. Nos pequenos municípios, a informalidade não é apenas uma alternativa conjuntural ao desemprego, mas uma estrutura enraizada nas formas locais de organização produtiva, marcada pela ausência do Estado, pela precariedade das instituições e pela naturalização das relações extralegais.

A persistência desse modelo informal desafia os limites do próprio Direito enquanto instrumento de transformação social. A prática recorrente de vínculos não registrados, jornadas exaustivas, ausência de proteção previdenciária e desrespeito aos direitos trabalhistas mínimos apresentam-se como o padrão dominante em vastas regiões do país, sobretudo em municípios interioranos com baixa capacidade arrecadatória e reduzido dinamismo econômico. No caso específico de Barroquinha-CE, município situado no estado do Ceará, observa-se a prevalência de relações informais como traço estrutural da economia local, sustentadas por dinâmicas socioculturais próprias, déficits históricos de escolarização e exclusão dos circuitos de formalização produtiva.

A análise desse cenário demanda uma abordagem que transcendia o juridicismo abstrato e incorpore uma leitura interdisciplinar, histórica, sociológica e econômica da informalidade. A mera denúncia da ilegalidade da prática não resolve a complexidade do fenômeno, uma vez que tanto empregadores quanto trabalhadores estão frequentemente imersos em contextos de sobrevivência, nos quais a rigidez do ordenamento jurídico se mostra incompatível com a realidade empírica.

¹ Organização Internacional do Trabalho (OIT): agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), criada em 1919, com o objetivo de promover a justiça social e os direitos trabalhistas internacionalmente, por meio do estabelecimento de normas e da promoção de condições dignas de trabalho.

De um lado, o pequeno empregador, limitado por margens de lucro ínfimas, carga tributária elevada e ausência de incentivos, muitas vezes opta pela informalidade como única alternativa à falência. De outro, o trabalhador, privado de opções e inserido em mercados altamente precarizados, aceita vínculos extralegais para garantir o sustento imediato, ainda que à custa de sua proteção jurídica e dignidade laboral.

Esse quadro coloca em tensão dois pilares fundamentais da ordem constitucional brasileira: o princípio da dignidade da pessoa humana e a função social da atividade econômica. A dialética entre a necessidade de proteção ao trabalhador e a sustentabilidade do pequeno empregador exige uma reflexão jurídica complexa, que não prescinde da análise territorializada e da compreensão das especificidades locais. Nesse sentido, este trabalho se propõe a investigar, de forma crítica e fundamentada, os impactos da informalidade trabalhista em Barroquinha-CE, buscando compreender como se configuram, na prática, as estratégias de resistência, adaptação e sobrevivência diante da rigidez normativa do Direito do Trabalho.

O problema de pesquisa que orienta este estudo está assentado na seguinte indagação: qual é o impacto da informalidade trabalhista em Barroquinha sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores e a sustentabilidade econômica dos empregadores? A partir dessa pergunta, busca-se compreender como o emprego informal afeta, de maneira concreta, o acesso a direitos básicos, ao mesmo tempo em que se investiga até que ponto a formalização integral dos vínculos de trabalho se mostra economicamente viável para o pequeno empreendedor, especialmente em contextos de vulnerabilidade socioeconômica crônica.

As hipóteses de trabalho formuladas partem do reconhecimento de que: (i) a formalização integral da relação de emprego pode, em determinadas realidades, ser economicamente inviável ao pequeno empregador, sobretudo diante dos encargos tributários e trabalhistas exigidos pelo ordenamento jurídico vigente; e (ii) a informalidade, embora precária e juridicamente condenável, é frequentemente utilizada como estratégia de sobrevivência econômica e funcionalidade social, tanto por empregadores quanto por trabalhadores, o que revela a fragilidade da atuação estatal em regiões periféricas.

Portanto, o objetivo geral deste trabalho consiste em analisar, de forma crítica e aprofundada, a relação de emprego informal em Barroquinha, com base no

arcabouço jurídico vigente e nos princípios fundamentais de proteção ao trabalhador, enfatizando a tensão entre a sustentabilidade econômica do pequeno empregador e a efetivação dos direitos sociais trabalhistas.

Para alcançar tal propósito, o estudo empreende uma investigação que contempla, em primeiro plano, a historicização das origens da informalidade trabalhista no Brasil, relacionando-as aos processos de escravização, à marginalização estrutural dos ex-escravizados e à formação de um mercado de trabalho dual e excludente.

Em seguida, procede-se à análise do marco normativo do Direito do Trabalho brasileiro, de seus princípios fundamentais e dos limites de sua efetividade prática diante das especificidades empíricas observadas. A pesquisa aprofunda-se ainda no exame dos fatores sociopolíticos, econômicos e institucionais que alimentam a informalidade no contexto local de Barroquinha-CE, com base em pesquisa empírica realizada junto a trabalhadores do município.

Além disso, investiga-se a ausência ou fragilidade de políticas públicas e da atuação institucional do Ministério Público do Trabalho. Por fim, o trabalho propõe medidas normativas, institucionais e políticas orientadas à mitigação dos impactos negativos da informalidade, à promoção da inclusão produtiva e à efetivação progressiva dos direitos fundamentais dos trabalhadores, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da função social da empresa e da justiça social.

A metodologia adotada é de natureza qualitativa e exploratória, com elementos quantitativos, estruturada a partir de abordagem dedutiva e interdisciplinar. Utiliza-se pesquisa bibliográfica e documental, com base em autores centrais do Direito do Trabalho brasileiro (Maurício Godinho Delgado, Carlos Henrique Bezerra Leite, Ricardo Antunes, Vólia Bomfim, entre outros), bem como em dados oficiais extraídos

do IBGE², Novo CAGED³, PNAD Contínua⁴ e documentos internacionais da OIT. A isso se soma uma pesquisa empírica de campo, desenvolvida no município de Barroquinha, com aplicação de questionário estruturado a 31 trabalhadores locais, selecionados por amostragem espontânea, visando compreender suas condições de trabalho, acesso a direitos, percepção sobre a informalidade e experiências laborais.

A técnica de coleta envolveu aplicação direta dos questionários, via plataforma Google Forms, com posterior sistematização estatística básica (percentuais e frequências) e análise qualitativa interpretativa. As respostas foram organizadas em categorias temáticas, articulando-se os dados com o referencial teórico adotado. Trata-se, portanto, de um estudo que busca interpretar os dados à luz da realidade concreta vivida, sem a pretensão de generalização estatística, mas de forma descriptiva e analítica.

Ao fim, pretende-se que esta pesquisa contribua para a reflexão acadêmica acerca do emprego informal em Barroquinha-CE, mas também para o aprimoramento das políticas públicas e da atuação institucional voltadas à promoção do trabalho digno. O enfrentamento da informalidade não pode ser reduzido a uma ação repressiva e pontual, mas deve ser compreendido como parte de um projeto nacional de inclusão produtiva, democratização econômica e reconstrução do valor simbólico do trabalho protegido.

² IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Órgão responsável pela produção, análise e disseminação de dados estatísticos oficiais sobre a realidade demográfica, social e econômica do Brasil.

³ Novo CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Sistema do Ministério do Trabalho que monitora admissões e desligamentos de trabalhadores regidos pela CLT, com dados mensais sobre o mercado formal de trabalho.

⁴ PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Pesquisa do IBGE que investiga características da força de trabalho, renda e condições sociais da população brasileira de forma trimestral.

1. AS ORIGENS HISTÓRICAS DA INFORMALIDADE TRABALHISTA NO BRASIL

A informalidade trabalhista no Brasil possui raízes profundas, entrelaçadas à formação social, econômica e jurídica do país, sendo resultado de um processo histórico marcado por desigualdades estruturais, ausência de políticas públicas efetivas e um modelo de desenvolvimento excludente. Para compreender a persistência do trabalho informal em municípios pequenos, como Barroquinha-CE⁵, é imprescindível recuar à gênese do trabalho no Brasil e às condições que moldaram o Direito do Trabalho desde sua origem.

Durante mais de três séculos, o trabalho no Brasil esteve fundamentado na escravidão de africanos e afrodescendentes, instaurando uma cultura de exploração extrema e naturalização da desigualdade. O modelo escravocrata não apenas atrasou o desenvolvimento de relações laborais assalariadas, como também impregnou a cultura social com um desprezo sistemático pela dignidade do trabalhador. A abolição da escravidão em 1888 não foi acompanhada por políticas de inserção socioeconômica dos ex-escravizados, o que resultou em sua marginalização no mercado formal de trabalho.

A trajetória do mercado de trabalho brasileiro a partir da década de 1930 evidencia transformações significativas. O ciclo inaugurado pelo governo de Getúlio Vargas promoveu um processo de industrialização por substituição de importações, associado a um intenso movimento de urbanização. Entre os anos de 1930 e 1980, o país passou por uma reconfiguração demográfica expressiva: enquanto em 1940 aproximadamente dois terços da população residiam em áreas rurais, esse quadro foi gradualmente revertido, alcançando, em 1980, a marca de dois terços da população concentrada nas zonas urbanas. Esse deslocamento territorial da população impulsionou o crescimento desordenado das cidades e o surgimento de espaços periféricos — favelas e subúrbios — onde se aglomeravam trabalhadores engajados em atividades de baixa remuneração, muitas vezes fora da proteção legal trabalhista.

⁵ Barroquinha é um município localizado no estado do Ceará, na região Nordeste do Brasil, com sede litorânea e pertencente à microrregião de Camocim. Segundo o Censo Demográfico de 2022, possui uma população de 14.567 habitantes.

Como afirma Carlos Henrique Bezerra Leite⁶ em sua obra, o Brasil, à semelhança de outros países, passou por profundas transformações no cenário trabalhista após a Segunda Guerra Mundial. Segundo o autor:

O Brasil, não fugindo à regra geral, sofreu transformações decorrentes do mercado de trabalho pós-guerra, tanto no nível de desemprego quanto no desequilíbrio da economia, propiciando, assim, o aparecimento do mercado informal de trabalho que, não raro, é constituído pela força de trabalho dita excedente, corolário da pequena oferta de empregos (LEITE, 2023, p. 537).

O período compreendido entre 1980 e 2000 foi marcado por sucessivas crises econômicas, cujas raízes remontam à década anterior. A elevação vertiginosa da inflação, o acúmulo de dívidas interna e externa e a consequente retração econômica intensificaram o desemprego estrutural. Nessa conjuntura, a informalidade tornou-se não apenas um fenômeno persistente, mas também uma válvula de escape para milhões de indivíduos excluídos do mercado de trabalho formal.

A década de 1990 consolidou esse quadro de precarização. Estima-se que cerca de 1,5 milhão de pessoas que ingressaram no mercado de trabalho nesse período o fizeram em ocupações informais, caracterizadas pela ausência de vínculo contratual, instabilidade e desproteção social. O processo de globalização, acentuado pela reestruturação produtiva e pela difusão de novas tecnologias, acentuou ainda mais esse cenário. Embora essas inovações tenham incrementado a produtividade, não foram acompanhadas por uma expansão proporcional dos postos de trabalho formais. Em países periféricos como o Brasil, essa dinâmica acentuou o desalinhamento entre crescimento econômico e inclusão laboral, projetando um horizonte de ampliação da informalidade e da vulnerabilidade social associada à instabilidade ocupacional.

Nesse contexto, é importante compreender que a marginalização do trabalhador negro e pobre não foi uma consequência accidental, mas parte de um processo sistemático de exclusão social e econômica. Sem acesso à terra, à educação ou a instrumentos de crédito, a população recém-liberta permaneceu à margem das estruturas produtivas formais. Muitos foram compelidos a aceitar relações laborais informais, precárias e baseadas em vínculos de dependência pessoal, perpetuando um padrão de subalternidade que se reproduz até os dias

⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

atuais. Assim, a transição para o trabalho livre se deu de forma precária e desorganizada, consolidando uma cultura de informalidade e subemprego.

O trabalhador brasileiro, sobretudo o pobre, passou a ser visto como sujeito descartável, sem direitos ou garantias. A ausência de um projeto nacional de inclusão pós-abolição contribuiu diretamente para a formação de um mercado de trabalho dual: de um lado, os trabalhadores formalizados e protegidos; de outro, uma massa de trabalhadores informais e vulneráveis, realidade que persiste até hoje, sobretudo nas periferias urbanas e nos pequenos municípios.

1.1 A consolidação do Direito do Trabalho e seus limites iniciais

O Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico autônomo, começou a se institucionalizar no Brasil a partir das primeiras décadas do século XX, impulsionado pela industrialização, pelo crescimento das lutas operárias e, especialmente, pela influência internacional, notadamente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, no contexto do pós-guerra. Ainda que a criação da OIT representasse um avanço internacional rumo à normatização do trabalho digno, sua aplicação no contexto brasileiro enfrentou desafios específicos relacionados à estrutura fundiária excludente, à concentração de renda e ao autoritarismo político.

A estruturação efetiva do Direito do Trabalho brasileiro ocorreu sob o regime autoritário de Getúlio Vargas, na década de 1930. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, representou um marco jurídico fundamental na proteção do trabalhador urbano formal, mas também teve caráter ambíguo: se, por um lado, garantiu avanços normativos significativos, por outro, restringiu o acesso aos direitos trabalhistas ao trabalhador que se enquadrasse nos moldes da relação empregatícia típica (urbana, assalariada, subordinada e registrada em carteira).

Esse modelo de proteção seletiva, inspirado na tradição europeia do "trabalhador-padrão", excluiu desde o início uma enorme parcela da população economicamente ativa, especialmente os trabalhadores rurais, os informais e os autônomos. Tal exclusão reforçou o dualismo do mercado de trabalho e contribuiu para a perpetuação da informalidade como uma realidade estrutural. Além disso, o próprio Estado se utilizou da legislação trabalhista como instrumento de controle

político e de centralização do poder, o que comprometeu a emancipação sindical e a efetiva democratização das relações de trabalho.

1.2 As contradições do desenvolvimento brasileiro e o legado da informalidade

A partir da década de 1950, com a aceleração do processo de industrialização e urbanização, esperava-se que o Brasil evoluísse para um modelo de mercado formal ampliado. No entanto, o crescimento econômico foi acompanhado por uma política de modernização excludente, que não absorveu a totalidade da força de trabalho no setor formal. Ao contrário, o chamado "exército industrial de reserva" passou a integrar o mercado informal, desempenhando atividades essenciais para a reprodução social, mas sem qualquer proteção legal.

Durante o regime militar (1964-1985), as políticas de crescimento acelerado ("milagre econômico") ignoraram sistematicamente a inclusão social e aprofundaram as desigualdades regionais e setoriais. Nos pequenos municípios e zonas rurais, a informalidade tornou-se quase a única alternativa de subsistência. A fragilidade do Estado em interiorizar políticas públicas de trabalho, emprego e renda agravou esse cenário. O mercado informal, nesse contexto, funcionou como válvula de escape para as falhas do modelo de desenvolvimento adotado, mas também perpetuou relações laborais desprotegidas e desiguais.

Mesmo com a Constituição de 1988 — que consagrhou a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana como fundamentos da República —, a informalidade persistiu. A distância entre o texto constitucional e a realidade empírica dos pequenos municípios é abissal. Fatores como baixa escolarização, ausência de fiscalização do trabalho, falta de incentivos à formalização e a cultura da improvisação laboral se somam a um modelo de produção ainda baseado na precarização da força de trabalho. A consolidação de direitos sociais não acompanhou, em ritmo e alcance, a necessidade de políticas estruturantes de inclusão laboral.

Atualmente, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o Brasil registrou uma taxa de informalidade de 39,1% no mercado de trabalho no trimestre até agosto de 2023. Havia 38.933 milhões de trabalhadores atuando na informalidade no período, segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua).

1.3 O papel da OIT e a dificuldade de internalização dos padrões internacionais

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, no bojo do Tratado de Versalhes, representou uma inflexão histórica no reconhecimento do trabalho digno como dimensão indissociável da justiça social e da paz internacional. A OIT instituiu um sistema normativo internacional que, ao longo do século XX, influenciou significativamente a formulação de legislações nacionais voltadas à proteção do trabalhador, estabelecendo parâmetros mínimos para a regulação das condições de trabalho, políticas de emprego e garantias fundamentais.

O Brasil, como membro fundador da OIT, aderiu a diversas convenções internacionais, entre as quais se destaca a Convenção nº 122⁷, que trata da formulação de políticas ativas de emprego. Tais instrumentos consagram o princípio da centralidade do trabalho na construção de sociedades mais justas, impondo aos Estados signatários o dever de adotar medidas concretas que assegurem oportunidades produtivas e condições laborais equitativas.

Em 1919, logo no primeiro ano⁸, a OIT definiu o principal pedido dos sindicatos: 8 horas diárias e 48 horas semanais de trabalho. Um grande avanço para a época, considerando-se que, anos antes, eram comuns jornadas de 12 a 16 horas por dia.

Contudo, a internalização desses parâmetros no ordenamento jurídico brasileiro tem se mostrado parcial e frequentemente dissociada da realidade socioeconômica nacional. A persistência da informalidade revela não apenas a precariedade das instituições estatais na promoção e fiscalização dos direitos trabalhistas, mas também a complexidade estrutural do mercado de trabalho brasileiro, historicamente marcado pela exclusão e pela assimetria no acesso à proteção jurídica.

O processo de incorporação dos padrões da OIT exige mais do que simples recepção legislativa: requer a implementação de políticas públicas estruturantes, capazes de romper com a lógica histórica de marginalização do trabalhador informal. A ausência de políticas eficazes de formação profissional, de estímulos à formalização

⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 122, de 1964. Relativa à política de emprego. Aprovada na 48^a Conferência da OIT, Genebra, 1964. Promulgada pelo Decreto nº 1.694, de 10 de novembro de 1995.

⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 1, de 1919. Sobre as horas de trabalho na indústria.

e de mecanismos efetivos de fiscalização do cumprimento dos direitos laborais evidencia um déficit institucional crônico, que compromete a realização concreta dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro.

Nesse sentido, a informalidade trabalhista deve ser compreendida como expressão de um modelo de desenvolvimento que, desde suas origens, relegou amplas parcelas da população a formas de ocupação precárias e desprotegidas. A OIT, ainda que represente um referencial normativo de extrema relevância, encontra no Brasil obstáculos históricos e institucionais que dificultam a plena efetivação de sua missão. Assim, é imperioso reconhecer que a superação da informalidade exige a articulação entre compromisso normativo internacional, vontade política e transformação estrutural das bases produtivas e sociais do país.

1.4 A história da Informalidade no Ceará e sua manifestação em Barroquinha

A história da informalidade trabalhista no Ceará está intimamente relacionada ao processo de colonização, às dinâmicas econômicas regionais e à ausência histórica de políticas públicas de inclusão produtiva nos sertões e nas zonas litorâneas. Desde o período colonial, a estrutura econômica cearense foi marcada por ciclos produtivos instáveis e pela predominância de formas precárias de ocupação da força de trabalho, o que contribuiu para a consolidação de uma cultura laboral baseada na informalidade.

Durante a colonização portuguesa, a região que hoje compreende o estado do Ceará foi incorporada ao sistema colonial de forma periférica. Sem grandes reservas de metais preciosos e com dificuldades para o desenvolvimento de uma agricultura de exportação, o Ceará foi relegado a uma posição secundária na lógica do sistema colonial. As atividades econômicas predominantes, como a pecuária extensiva e a agricultura de subsistência, desenvolveram-se em moldes rudimentares, sem incorporação de tecnologias ou organização formal do trabalho.

Nesse contexto, o trabalho era estruturado com base em vínculos de dependência pessoal, muitas vezes não remunerado ou sustentado por laços familiares e clientelistas. A ausência de uma economia de mercado robusta e a distância dos centros decisórios do poder colonial limitaram a institucionalização de

normas jurídicas sobre o trabalho. O costume e as relações de poder local assumiam primazia na regulação das ocupações laborais.

Com o passar dos séculos, a estrutura fundiária concentrada e a desigualdade na distribuição de terras contribuíram para a manutenção das relações informais de trabalho, sobretudo no meio rural. Famílias inteiras se dedicavam a atividades econômicas sazonais, como a extração de carnaúba, o cultivo do algodão e, posteriormente, a pesca artesanal, sem qualquer proteção legal ou vínculo empregatício formalizado.

Outro elemento essencial na formação histórica da informalidade no Ceará foi o fenômeno recorrente das secas. A estiagem cíclica afetava diretamente a capacidade produtiva da agricultura e da pecuária, promovendo rupturas econômicas e provocando fluxos migratórios em massa. As populações afetadas pelas secas eram forçadas a migrar para as cidades ou para outras regiões do país, especialmente o Sudeste, em busca de sobrevivência, muitas vezes ingressando em ocupações urbanas informais e de baixa remuneração.

No plano interno, as cidades do interior cearense também passaram a absorver essa mão de obra desassistida, em ocupações como o comércio ambulante, a prestação de serviços gerais, a construção civil informal e o trabalho doméstico não registrado. A fragilidade do poder público municipal em oferecer políticas de emprego, qualificação profissional e fiscalização das relações de trabalho contribuiu para a normalização da informalidade como padrão social e econômico dominante.

1.5 Barroquinha-CE: Informalidade como herança estrutural

O município de Barroquinha, localizado no extremo norte do Ceará, é exemplo emblemático dessa trajetória histórica de informalidade laboral. Com uma população predominantemente rural, a economia local sempre esteve ancorada em atividades como a pesca artesanal, a agricultura familiar e o pequeno comércio, setores marcados por baixa formalização e ausência de direitos trabalhistas garantidos.

Historicamente, a informalidade em Barroquinha não se apresenta apenas como resultado de escolha individual ou conveniência econômica, mas como consequência de um modelo estrutural de exclusão social. A escassez de empregos públicos ou privados com carteira assinada, a inexistência de indústrias e a limitada

presença de serviços públicos voltados à formação e inserção profissional reforçam a reprodução de formas informais de trabalho.

Além disso, fatores como o baixo nível de escolaridade, a carência de infraestrutura urbana e a ausência de políticas efetivas de desenvolvimento regional dificultam a inserção da população barroquinense no mercado formal. A informalidade, nesse cenário, surge como estratégia de sobrevivência, transmitida entre gerações e naturalizada nas práticas comunitárias.

Portanto, compreender a informalidade em Barroquinha exige o reconhecimento de sua historicidade, profundamente enraizada nas formas de organização econômica e social do Ceará desde o período colonial. O enfrentamento desse fenômeno requer, necessariamente, uma abordagem territorializada, que leve em consideração as especificidades locais, os limites estruturais e a necessidade de políticas públicas voltadas à superação da desigualdade histórica e à construção de um mercado de trabalho inclusivo e formalizado.

Barroquinha-CE é classificado como um município de baixa renda e médio dinamismo econômico⁹, conforme os critérios da Política Nacional de Desenvolvimento Regional (PNDR). Essa classificação reflete a persistência de desafios estruturais que impactam diretamente a formalização das relações de trabalho na região.

A economia local é predominantemente baseada na pesca artesanal, agricultura familiar e pequeno comércio, atividades que historicamente operam à margem da formalização e sem garantias trabalhistas. A ausência de indústrias e a limitada oferta de empregos formais contribuem para a manutenção de um mercado de trabalho informal, onde grande parte da população depende de ocupações precárias para sua subsistência.

Além disso, fatores como o baixo nível de escolaridade, a carência de infraestrutura urbana e a escassez de políticas públicas voltadas à capacitação profissional agravam a situação. Essas condições perpetuam um ciclo de informalidade que se transmite entre gerações, dificultando a mobilidade social e a melhoria das condições de vida da população local.

⁹ BRASIL. Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional. Política Nacional de Desenvolvimento Regional (PNDR). Classificação de Municípios. Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/perfil/municipio/2302057>. Acesso em: 30 mar. 2025.o bra

Compreender a realidade socioeconômica de Barroquinha é essencial para a formulação de políticas públicas eficazes que visem à inclusão produtiva e à formalização do mercado de trabalho, rompendo com padrões históricos de exclusão e promovendo o desenvolvimento sustentável da região.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA SOBRE A RELAÇÃO DE EMPREGO

2.1 Relação de Trabalho x Relação de Emprego

Entender a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego é essencial para analisar a realidade da informalidade nas relações laborais. A relação de trabalho é um conceito mais amplo, pois abrange qualquer tipo de prestação de serviço realizada por pessoa física mediante remuneração, mesmo que não estejam presentes todos os requisitos que caracterizam um vínculo empregatício. Dentro desse contexto, estão incluídos trabalhadores autônomos, avulsos, eventuais, cooperados, entre outros.

Como afirma, Carlos Henrique Bezerra Leite:

Embora despicienda, a distinção entre contrato de trabalho e relação de emprego, é de extrema importância para a ciência jurídica laboral estabelecer-se a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, pois, como ensina Francisco Meton Marques de Lima, “a caracterização da relação de emprego assume importância exatamente para distinção das demais relações de trabalho que reúnem elementos comuns com o emprego. A sociedade moderna fabrica todo dia relações diferentes visando a descaracterizar o emprego (BEZERRA LEITE, 2023, p. 267).

A CLT, no artigo 3º¹⁰, estabelece que empregado é a pessoa física que presta serviços de maneira não eventual a um empregador, com subordinação e mediante pagamento de salário. Esse conceito legal é a base das relações formais de trabalho e exige a presença simultânea de requisitos específicos. Dentre esses, a subordinação jurídica se destaca como um elemento-chave, pois evidencia a existência de um vínculo hierárquico em que o empregador detém o poder de direção sobre o empregado. A legislação, ao definir com clareza esses critérios, tem como

¹⁰ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

objetivo prevenir fraudes e assegurar os direitos sociais estabelecidos na Constituição Federal, especialmente os previstos no artigo 7º.

Nesse sentido, leciona Maurício Godinho Delgado (2019, p. 333, 334):

A relação de emprego é uma das espécies do gênero relação de trabalho, caracterizando-se por um núcleo de requisitos específicos, sem os quais não se reconhece o vínculo empregatício.

Assim, a relação de emprego é uma categoria específica dentro do universo das relações de trabalho, e para ser reconhecida, deve preencher cinco elementos fundamentais: a prestação de serviços deve ser feita por pessoa física; o trabalho deve ser pessoal, ou seja, realizado diretamente pelo contratado; deve haver habitualidade na execução; remuneração pelo serviço prestado; e subordinação à autoridade do empregador.

Esses requisitos são indispensáveis. A pessoalidade impede a substituição do trabalhador sem a concordância do contratante. A não eventualidade demonstra que o serviço é prestado com frequência e continuidade. A onerosidade garante que o trabalhador seja remunerado, enquanto a subordinação coloca o empregado sob ordens diretas do empregador, sujeitando-se à fiscalização e comando deste. A ausência de qualquer desses elementos impede o reconhecimento jurídico da relação de emprego, mesmo que o serviço esteja sendo executado.

Reconhecer essa forma de vínculo é fundamental, pois é a partir dela que se tornam exigíveis os direitos trabalhistas garantidos pela legislação, como o pagamento do salário-mínimo, férias remuneradas, décimo terceiro salário, descanso semanal, além do recolhimento do FGTS, entre outros benefícios previstos no ordenamento jurídico brasileiro.

2.2 Informalidade Trabalhista: Conceito e Caracterização

No cenário jurídico e socioeconômico brasileiro, o trabalho informal se refere à atividade exercida por um trabalhador que, embora cumpra os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício, não possui o devido registro formal por parte do empregador. Isso impede o acesso aos direitos garantidos pela legislação trabalhista.

A informalidade no trabalho, embora largamente presente na realidade socioeconômica brasileira, não possui conceituação expressa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Trata-se, na verdade, de uma condição fática que se configura pela ausência de formalização jurídica da relação de emprego, notadamente pelo descumprimento de preceitos legais essenciais.

O vínculo informal é aquele que se estabelece à margem do ordenamento jurídico trabalhista, especialmente em violação aos artigos 2º¹¹ e 3º da CLT, que definem, respectivamente, as figuras do empregador e do empregado e os requisitos da relação empregatícia. Ademais, a informalidade implica o desrespeito ao artigo 29¹² da CLT, que impõe ao empregador o dever de anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) a contratação do trabalhador.

A informalidade é um fenômeno complexo, resultado da combinação de fatores econômicos, sociais e institucionais. Setores como o comércio informal, a agricultura de subsistência, a construção civil, o serviço doméstico e os pequenos negócios voltados à alimentação são os mais impactados por essa realidade.

Essa prática não apenas priva os trabalhadores de garantias legais, como também afeta a competitividade no mercado, criando um desequilíbrio entre os empregadores que cumprem suas obrigações legais e aqueles que optam por manter seus funcionários à margem da formalidade. Soma-se a isso o impacto negativo na arrecadação tributária e na sustentabilidade do sistema previdenciário.

Como afirma Bezerra Leite, a redução do custo Brasil não pode comprometer a dignidade do cidadão trabalhador. A realidade está a demonstrar que todos os processos de flexibilização até agora implementados não redundaram na criação de novos postos de trabalho. Ao contrário do prometido, precarizam direitos, contribuindo para a redução da massa salarial e para o aumento da informalidade do mercado de trabalho (LEITE, 2023, p. 579).

Sob a perspectiva jurídica, o enfrentamento da informalidade ocorre por meio da fiscalização realizada por órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho. Além disso, é possível a regularização do vínculo por

¹¹ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

¹² Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

via judicial, desde que se comprovem os elementos exigidos para a caracterização da relação de emprego.

A análise da informalidade torna-se ainda mais relevante quando observamos a realidade dos municípios de pequeno porte, onde a economia local frequentemente favorece práticas laborais informais. Compreender os limites entre vínculo formal e trabalho informal é essencial para interpretar a dinâmica do mercado de trabalho nesses contextos.

De acordo com Maurício Godinho Delgado¹³ (2019, p. 305), a relação de emprego constitui uma espécie dentro do gênero relação de trabalho, sendo identificada por um conjunto específico de requisitos, cuja ausência inviabiliza o reconhecimento do vínculo empregatício.

Diante disso, a informalidade se configura como um obstáculo à concretização dos direitos sociais no país. Enfrentar esse desafio exige uma abordagem cuidadosa, que leve em conta tanto a necessidade de proteger o trabalhador quanto a realidade econômica dos pequenos empregadores. Isso é particularmente importante em cidades dos interiores, onde a atividade produtiva gira, em grande parte, em torno de setores com baixa complexidade e estrutura.

Segundo o IBGE (2023), aproximadamente 39% da população ocupada no Brasil está em situação de informalidade, com índices ainda mais altos nas regiões com menor desenvolvimento econômico e em municípios do interior.

Desse modo, a informalidade representa não uma categoria jurídica autônoma, mas a negação prática do arcabouço normativo que estrutura e protege a relação de emprego no Brasil.

2.3 Conceitos Interdisciplinares: Contribuições da Sociologia Jurídica

Para compreendermos a informalidade nas relações de trabalho, sobretudo em realidades interioranas, é imprescindível o diálogo do Direito com os outros ramos de estudo. Dentre eles, a Sociologia Jurídica revela-se essencial por oferecer um olhar ampliado sobre a função social do direito e sobre os limites de sua eficácia normativa frente às desigualdades estruturais. Em vez de considerar o ordenamento jurídico como um sistema autossuficiente e coerente por si só, a Sociologia Jurídica investiga

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18º. ed. São Paulo: LTr, 2019.

o modo como as normas jurídicas operam, ou até mesmo deixam de operar, dentro de contextos socioculturais específicos.

A contemporaneidade do mundo do trabalho é marcada por uma paradoxal expansão do contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, concomitante a uma profunda redução do número de empregos formais disponíveis. Como alerta Antunes¹⁴ (2020, p. 37), a reestruturação produtiva do capital, impulsionada pelas tecnologias digitais e pela financeirização da economia, produziu uma profunda corrosão dos direitos trabalhistas e fragmentou ainda mais a classe trabalhadora:

Ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, há uma redução imensa dos empregos; aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (em sentido amplo), recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, “flexível”, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando.

A informalidade, sob esse prisma, não é apenas uma infração à norma trabalhista ou a ausência de vínculo formal, mas uma manifestação concreta das contradições entre o direito posto e a realidade vivida. Em Barroquinha, onde predomina relações comunitárias marcadas por confiança, reciprocidade e dependência econômica, a figura do “trabalhador informal” muitas vezes assume ares de normalidade social. Não se trata, portanto, de mera negligência dos direitos sociais, mas de um reflexo de estruturas históricas e econômicas marcadas por exclusão e pela ausência do Estado como garantidor de condições dignas de trabalho.

A atuação do jurista não deve restringir-se à análise técnico-formal da legislação trabalhista. É necessário compreender os fatores sociais que impulsionam a informalidade: o desemprego estrutural, o baixo nível de escolaridade, a insuficiência de fiscalização e a própria cultura jurídica local. Assim, a abordagem sociológica não apenas amplia a análise do fenômeno, como também impõe ao Direito a responsabilidade de ser mais do que um sistema sancionador: exige que ele se torne um instrumento de inclusão, diálogo e transformação social.

¹⁴ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

3. O CONTEXTO DA INFORMALIDADE

3.1. A Economia dos Pequenos Municípios e a Geração de Emprego

A realidade dos pequenos municípios brasileiros, como Barroquinha-CE, é marcada por uma economia local frágil, de base predominantemente rural ou comercial, com baixa diversificação de atividades produtivas. Essa configuração influencia diretamente na forma como o trabalho é ofertado e executado, favorecendo a manutenção de relações de empregos informais como prática comum. Em contextos de limitada industrialização e escassez de investimentos públicos e privados, a geração de emprego formal se mostra desafiadora, o que leva tanto empregadores quanto trabalhadores a optarem por relações informais como uma alternativa de sobrevivência.

A atividade econômica nesses locais, muitas vezes, gira em torno de pequenos comércios, serviços manuais, agricultura familiar e, em menor escala, iniciativas autônomas de prestação de serviços. Diante da ausência de políticas públicas eficazes voltadas à geração de emprego e ao fomento do microempreendedorismo formalizado, a informalidade acaba se consolidando como um traço estrutural dessas localidades.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), o índice de informalidade no Brasil é mais acentuado em regiões com menor desenvolvimento econômico, como cidades do interior do Nordeste. Isso revela o quanto a informalidade está enraizada em realidades onde o Estado pouco atua de forma efetiva para garantir um ambiente econômico equilibrado e inclusivo.

3.2 Fatores que contribuem para a Informalidade

A informalidade, embora muitas vezes compreendida apenas como descumprimento das normas trabalhistas, resulta de um conjunto de fatores complexos que envolvem aspectos econômicos, sociais, burocráticos e culturais. Um dos principais fatores é a alta carga tributária incidente sobre as relações formais de trabalho. Para micro e pequenos empregadores, especialmente em municípios de pequeno porte, arcar com encargos como INSS, FGTS, 13º salário, férias

remuneradas e outras obrigações pode se tornar economicamente inviável, levando à adoção de vínculos informais.

Além disso, a burocracia para a formalização de negócios e a contratação de empregados formais também atua como elemento desestimulante. Muitos empreendedores sequer possuem conhecimento técnico ou jurídico suficiente para navegar pelas exigências legais, o que, somado à carência de apoio institucional, consolida a cultura da informalidade.

LEITE (2023, p. 579) afirma que “a massa salarial dos trabalhadores brasileiros é uma das mais baixas do mundo. O custo não é salarial, e sim dos encargos tributários e previdenciários”.

Outro aspecto relevante é a ineficiência da fiscalização. Em Barroquinha, há escassez de auditores fiscais do trabalho, e a atuação de órgãos como o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho é limitada por fatores logísticos e orçamentários. A baixa presença do Estado, tanto para orientar quanto para fiscalizar, acaba criando um cenário propício à manutenção de práticas à margem da legalidade.

Além disso, a informalidade também está ligada à percepção social de que o vínculo informal é mais “flexível” e menos oneroso, tanto para quem contrata quanto para quem trabalha. Essa visão, no entanto, ignora as consequências negativas de longo prazo para os trabalhadores e a instabilidade que esse tipo de vínculo gera no mercado local.

Ademais, um fator determinante nesse cenário é a crua necessidade de sobrevivência, tanto dos trabalhadores, muitos dos quais são chefes de família, quanto dos empregadores de pequeno porte. A urgência por garantir o sustento imediato muitas vezes suplanta o interesse na formalização das relações de trabalho. Para o trabalhador, a regularização é vista como secundária diante da escassez de oportunidades formais. Para o empregador, por sua vez, os elevados encargos e a rigidez do sistema trabalhista tornam a informalidade uma alternativa recorrente, ainda que à margem da legalidade.

Embora Barroquinha conte com entidades sindicais importantes, como o Sindicato dos Trabalhadores Rurais e o Sindicato dos Profissionais da Educação (APEOC), a cidade carece de uma organização sindical que possa abranger outros segmentos dos trabalhadores urbanos e formais, bem como os empregados das micro e pequenas empresas locais. A ausência de um sindicato com representação ampla

dificulta a defesa dos direitos daqueles que atuam em setores diversos, comércio, serviços, indústria informal ou mesmo empregos formais ainda incipientes, deixando uma significativa parcela da classe trabalhadora sem amparo institucional efetivo.

Essa lacuna sindical compromete a capacidade de mobilização, negociação coletiva e proteção jurídica, especialmente em um município marcado pela elevada informalidade e precarização das relações de trabalho. A criação ou fortalecimento de um sindicato abrangente, que dialogue com as especificidades locais e se proponha a representar as múltiplas categorias profissionais, seria um passo estratégico para ampliar a justiça social e a proteção dos direitos laborais em Barroquinha.

3.2.1. A Estigmatização do Trabalhador Formal

A popularização da expressão “Tu é CLT”, ou até mesmo, “Se tudo der errado, eu viro CLT”, muitas vezes utilizada com escárnio ou ironia nas interações cotidianas, revela um sintoma de profundas transformações culturais no imaginário social brasileiro a respeito da relação entre trabalho e proteção jurídica. Tal construção linguística, ao invés de reforçar a centralidade da Consolidação das Leis do Trabalho como instrumento civilizatório de tutela dos trabalhadores, converte a formalização do vínculo empregatício em objeto de desvalorização e desprestígio simbólico.

Esse fenômeno ilustra a internalização de uma lógica ideológica que, influenciada por pressupostos neoliberais, associa a formalidade a um suposto atraso ou imobilismo econômico, ao mesmo tempo em que exalta modelos laborais marcados pela autonomia aparente e pela flexibilização extrema. A expressão “Tu é CLT”, e sua variante depreciativa “CLTista”, passou a operar como marcador identitário negativo, frequentemente associado a rigidez, baixa ambição ou ausência de condições financeiras favoráveis, enquanto formas precárias e desregulamentadas de ocupação são romantizadas sob o signo da liberdade, da criatividade ou da “autoeficácia”.

Em entrevista concedida ao portal G1, publicada em 24 de maio de 2025, a antropóloga Rosana Pinheiro-Machado, especialista nas transformações contemporâneas do mundo do trabalho, aponta que a rejeição de parcelas significativas da juventude brasileira ao emprego formal está fortemente enraizada em fatores históricos e culturais. Segundo a pesquisadora, a forma como o trabalho é

estruturado no Brasil, especialmente para a população de baixa renda, ainda carrega marcas de uma lógica hierárquica e opressiva herdada do período escravocrata. Nesse contexto, a precariedade da remuneração, a sobrecarga de jornada, o deslocamento exaustivo e o tratamento desrespeitoso por parte dos empregadores acabam por desincentivar a busca pela formalização. A informalidade, embora carente de direitos sociais, é percebida por muitos como um espaço de maior autonomia e dignidade subjetiva, diante de um mercado de trabalho que, historicamente, associou subordinação à humilhação cotidiana.¹⁵

Nesse processo, há uma espécie de inversão retórica perversa: a estabilidade jurídica e os direitos conquistados historicamente passam a ser percebidos como entraves, e não como garantias fundamentais. A informalidade deixa de ser compreendida como exclusão da cidadania laboral e se apresenta, muitas vezes, como uma escolha “livre”, ainda que motivada por necessidades e vulnerabilidades estruturais. Esse deslocamento do foco crítico — da precariedade institucional para a suposta passividade do trabalhador formalizado — contribui para o esvaziamento simbólico das normas protetivas trabalhistas.

Esse fenômeno revela o que Pierre Bourdieu denomina “violência simbólica”: uma forma sutil e eficaz de dominação, mediante a qual os próprios sujeitos afetados por relações desiguais acabam por legitimá-las e reproduzi-las. Ao adotar, com naturalidade ou ironia, a expressão “Tu é CLT”, o próprio trabalhador contribui para reforçar uma cultura de desvalorização da formalidade, tornando-se, inadvertidamente, agente de uma pedagogia da precariedade. O contrato formal de trabalho deixa, assim, de ser visto como instrumento de cidadania, e passa a ser tratado como uma anomalia restritiva ou pouco desejável.

Essa lógica se mostra ainda mais evidente em contextos de baixa densidade econômica — a exemplo de Barroquinha/CE, objeto analítico deste estudo —, nos quais a formalização do vínculo empregatício é frequentemente percebida como exceção à regra da informalidade estrutural. Nesses ambientes, a distância entre a realidade do trabalho cotidiano e o modelo legal consagrado pela CLT contribui para consolidar a percepção de que a legislação trabalhista é descolada da realidade local,

¹⁵ PINHEIRO-MACHADO, Rosana. ‘Se tudo der errado, viro CLT’: o que está por trás da aversão dos jovens ao trabalho com carteira assinada. G1, 24 maio 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/05/24/medo-jovens-clt-o-que-esta-por-tras.ghtml>. Acesso em: 26 mai. 2025.

o que reforça tanto a tolerância social à informalidade quanto a reprodução dos estigmas associados ao emprego formal.

Sob o ponto de vista jurídico-constitucional, essa cultura de desvalorização da formalização representa um grave retrocesso. A Constituição Federal de 1988 estabelece, no caput do artigo 7º, o trabalho formal como fundamento da ordem social, conferindo-lhe centralidade no projeto republicano de desenvolvimento com justiça social.

Superar a banalização dessas expressões requer mais do que correção terminológica; demanda um esforço pedagógico, institucional e político para reconstruir o valor simbólico do trabalho protegido.

3.3. O perfil do trabalhador informal: Análise da pesquisa amostral feita na cidade de Barroquinha, Ceará.

O trabalhador informal típico em Barroquinha apresenta um perfil marcado por vulnerabilidade social e econômica. Em geral, trata-se de pessoas com baixo nível de escolaridade, com pouco ou nenhum acesso à qualificação profissional, o que limita suas oportunidades no mercado formal de trabalho. Muitos são chefes de família, com múltiplas responsabilidades, e dependem de atividades informais para garantir o sustento diário.

Essa informalidade resulta, na prática, em vínculos precários, com jornadas extensas, ausência de descanso semanal remunerado, inexistência de garantias trabalhistas básicas como 13º salário, férias e contribuição previdenciária. Essa condição também impede o acesso a direitos como auxílio-doença, aposentadoria e seguro-desemprego.

Do ponto de vista jurídico e doutrinário, é necessário compreender que a informalidade não se limita a uma questão de descumprimento de normas legais. Conforme ensina Maurício Godinho Delgado (2018), a informalidade deve ser entendida como um problema social que requer respostas estruturadas e articuladas com a realidade socioeconômica do país, especialmente em contextos onde a exclusão econômica é regra, não exceção.

Outro aspecto sociológico que impacta diretamente a estrutura do mercado da cidade, é o fenômeno persistente da migração juvenil pós-escolar. É amplamente

perceptível que, ao concluir o ensino médio, um número expressivo de jovens barroquinenses opta por deixar o município em busca de oportunidades laborais em centros urbanos mais desenvolvidos, especialmente nas regiões Sudeste e Sul do país. Destacam-se como destinos recorrentes o bairro de Rio das Pedras, na cidade do Rio de Janeiro (RJ), e o município de Ribeirão Preto (SP), que se tornaram polos de atração devido à concentração de empregos formais em setores como serviços, comércio e, em alguns casos, na construção civil.

Tal realidade compromete diretamente o desenvolvimento sustentável do município, pois os jovens que partem representam a força de trabalho mais ativa, dinâmica e potencialmente produtiva da comunidade. A modernização das relações de trabalho em Barroquinha exige, portanto, ajustes legislativos e institucionais.

Assim, combater a informalidade em Barroquinha não significa apenas punir empregadores, mas desenvolver mecanismos de incentivo à formalização, simplificar processos burocráticos, investir em qualificação e promover políticas públicas voltadas à valorização do trabalho digno e protegido.

Com o intuito de aproximar a reflexão teórica da realidade empírica local, realizou-se uma pesquisa amostral, por meio da plataforma Google Forms, com 31 pessoas residentes em Barroquinha-CE, que aceitaram responder a pesquisa, selecionadas de forma aleatória e voluntária, com o propósito de captar elementos concretos sobre a informalidade nas relações de trabalho no município.

A pesquisa seguiu metodologia mista, com abordagem quantitativa e qualitativa, estruturada por meio de questionário aplicado diretamente aos participantes, entre os dias 16 de maio de 2025 e 03 de junho de 2025. O foco da coleta não esteve nos números gerais do município de Barroquinha, mas sim na identificação de algumas relações de emprego, na efetivação dos direitos trabalhistas, na jornada de trabalho e na percepção do trabalhador acerca de sua própria condição jurídica.

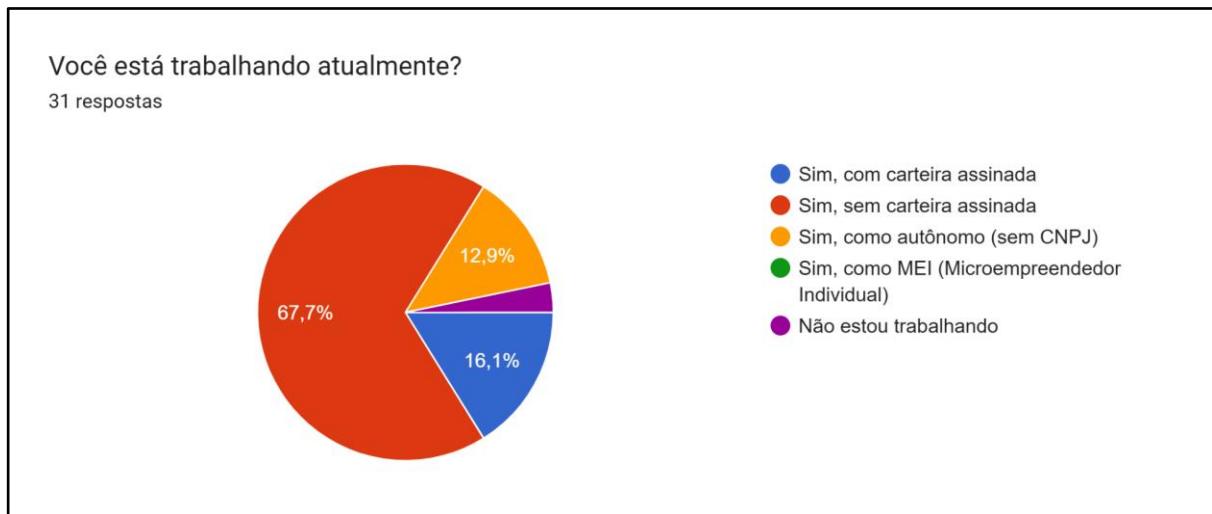
3.3.1 Dados e análise da pesquisa

Embora limitada em termos estatísticos, a amostra revela tendências robustas de uma informalidade estrutural e naturalizada, própria de pequenos municípios onde a economia é essencialmente de subsistência e onde o Estado atua de forma débil,

tanto na fiscalização quanto na promoção de políticas públicas de inclusão produtiva. Mesmo com um número restrito de participantes, foi possível identificar de maneira clara a precarização nas relações de emprego.

Sobre o vínculo empregatício e natureza da ocupação, dos entrevistados, 83,8% declararam estar exercendo atividade laboral, enquanto 16,2% estavam desempregados ou como autônomos no momento da entrevista. Contudo, entre os empregados ativos, apenas uma minoria declarou possuir vínculo formal de emprego, sendo apenas 16,1% dos entrevistados. A imensa maioria exerce funções em regime de informalidade, sem contrato assinado, sem registro em carteira e sem a mínima garantia legal.

Tabela 1. Situação ocupacional: formal, informal e desempregados.



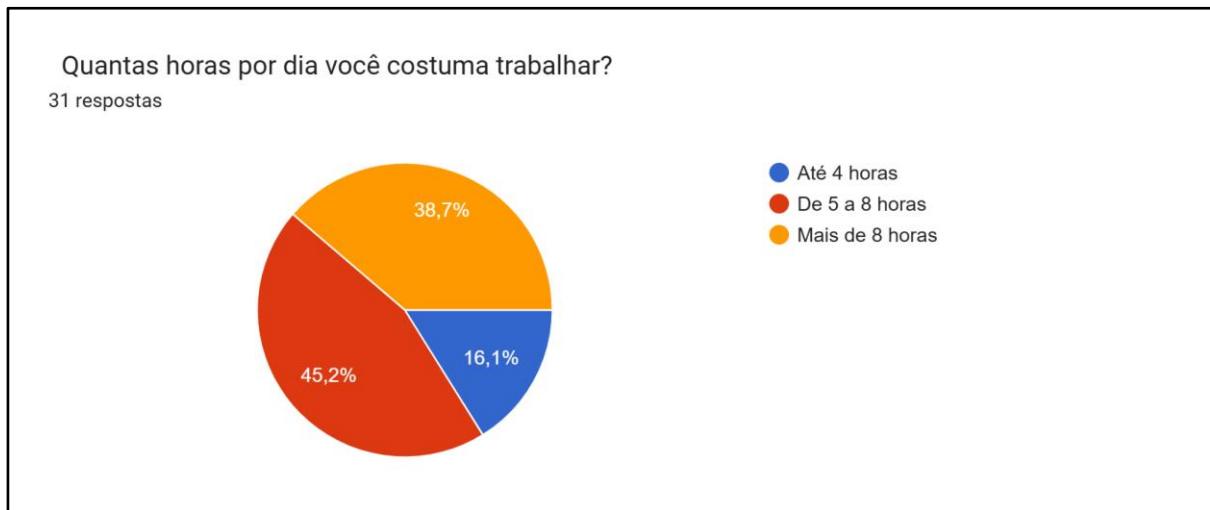
Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Esse dado reforça a tese de que a informalidade não se apresenta como uma exceção em municípios periféricos, mas como regra estrutural de funcionamento do mercado de trabalho. A ausência de formalização não significa ausência de relação de emprego, visto que muitos respondentes relataram subordinação, habitualidade e remuneração fixa, o que configuraria vínculo empregatício à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), caso houvesse o reconhecimento jurídico devido.

No que se refere à jornada semanal de trabalho, os dados coletados evidenciam um quadro particularmente preocupante: 38,7% dos entrevistados relataram jornadas superiores a oito horas diárias, inseridos em uma dinâmica laboral que, com frequência, se estende de segunda a sábado, sem qualquer compensação

formal. Tal realidade ultrapassa de forma manifesta o limite estabelecido pelo art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que fixa a jornada máxima em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, salvo negociação coletiva em sentido diverso. Trata-se de uma violação direta aos direitos fundamentais do trabalhador, agravada pela ausência de mecanismos de controle e fiscalização nas relações de trabalho informal.

Tabela 2. Jornada semanal de trabalho declarada pelos entrevistados.

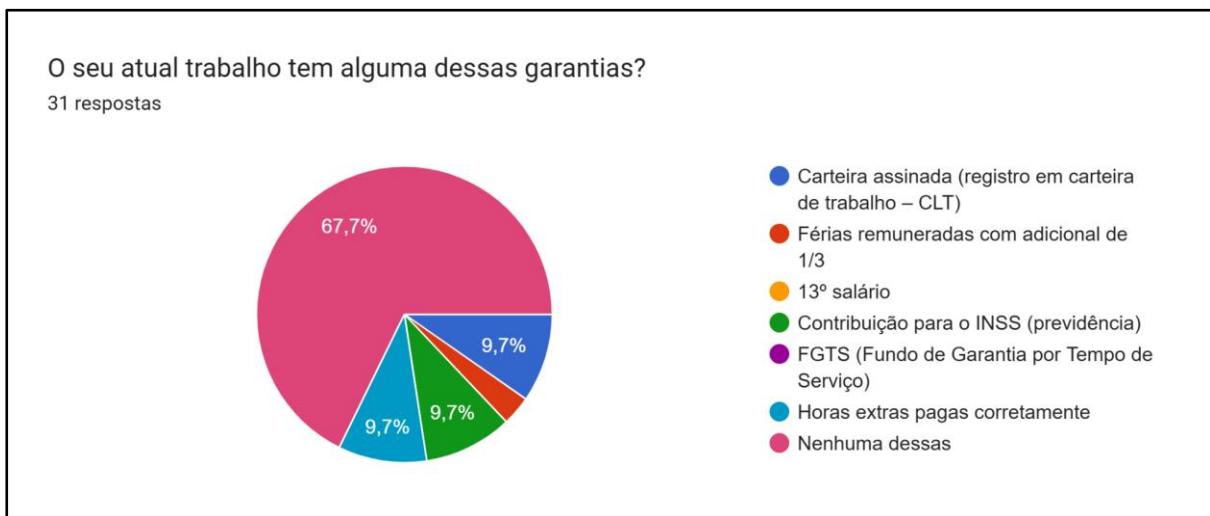


Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Na prática, o que se verifica é a inexistência de qualquer controle formal da jornada, o que impede o gozo de pausas legais, o pagamento de horas extras e a compensação por esforço adicional. Isso configura um regime de exploração contínua e invisível. Em muitos casos, os próprios intervalos interjornada e intrajornada, também são reiteradamente descumpridos, agravando o quadro de precarização e vulnerabilidade.

Outro aspecto bem crítico revelado pela pesquisa refere-se ao acesso aos direitos trabalhistas básicos. A maioria absoluta dos entrevistados relatou nunca ter recebido benefícios elementares como 13º salário, férias remuneradas ou recolhimento do FGTS. Os dados dessa pequena pesquisa mostraram que 67,7% dos empregados se encontram completamente à margem das garantias mínimas previstas no ordenamento jurídico, o que revela um quadro de ilegalidade reiterada.

Tabela 3. Acesso a direitos trabalhistas fundamentais.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

É possível concluir que esses trabalhadores, diante da urgência do sustento, veem-se forçados a aceitar condições degradantes, submetendo-se a relações laborais em que a violação de direitos se torna regra, e não exceção. Trata-se de uma precarização, como já falada, profundamente enraizada, que nega ao trabalhador o mínimo existencial assegurado pela Constituição e pelo Direito do Trabalho, comprometendo sua dignidade, sua proteção social e sua própria cidadania.

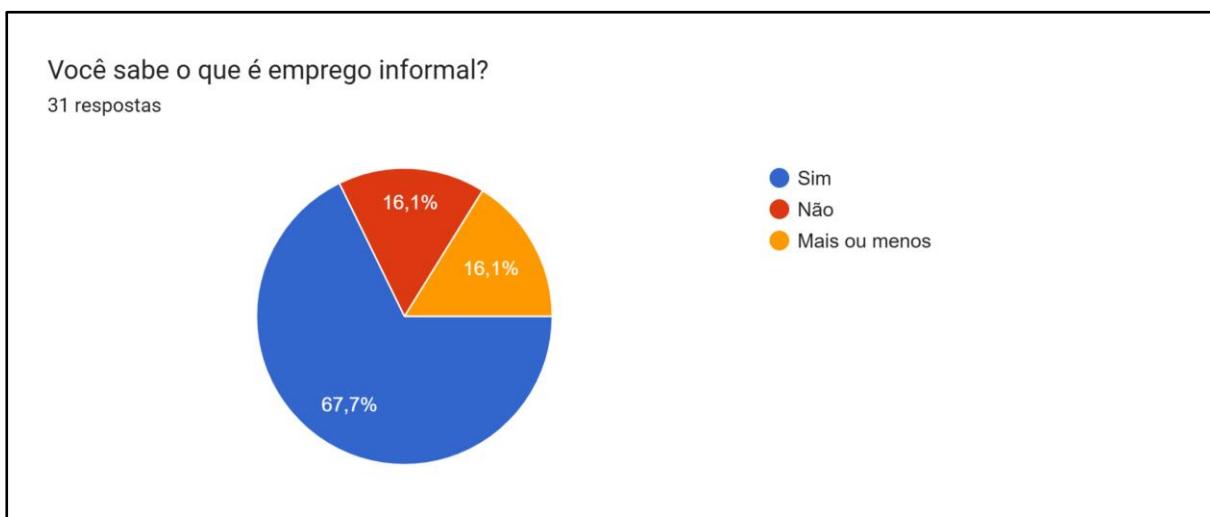
A ausência desses direitos compromete não apenas a vida presente do trabalhador, mas também seu futuro, pois sem contribuição previdenciária, os trabalhadores informais não conseguem se aposentar corretamente, tampouco acessar benefícios como salário-maternidade¹⁶ e auxílio-doença¹⁷. A informalidade, nesse sentido, atua como uma forma de morte civil previdenciária.

A pesquisa revelou também um fenômeno sociologicamente relevante: mesmo diante da precarização evidente, muitos trabalhadores demonstram resignação e naturalização da informalidade. Parte considerável dos entrevistados afirmou saber o que é emprego informal. Essa percepção reforça o caráter estrutural da informalidade, que não é apenas jurídica, mas cultural e política.

¹⁶ Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Art. 71.

¹⁷ Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Art. 59.

Tabela 4. Conhecimento e percepção dos entrevistados sobre seus direitos.

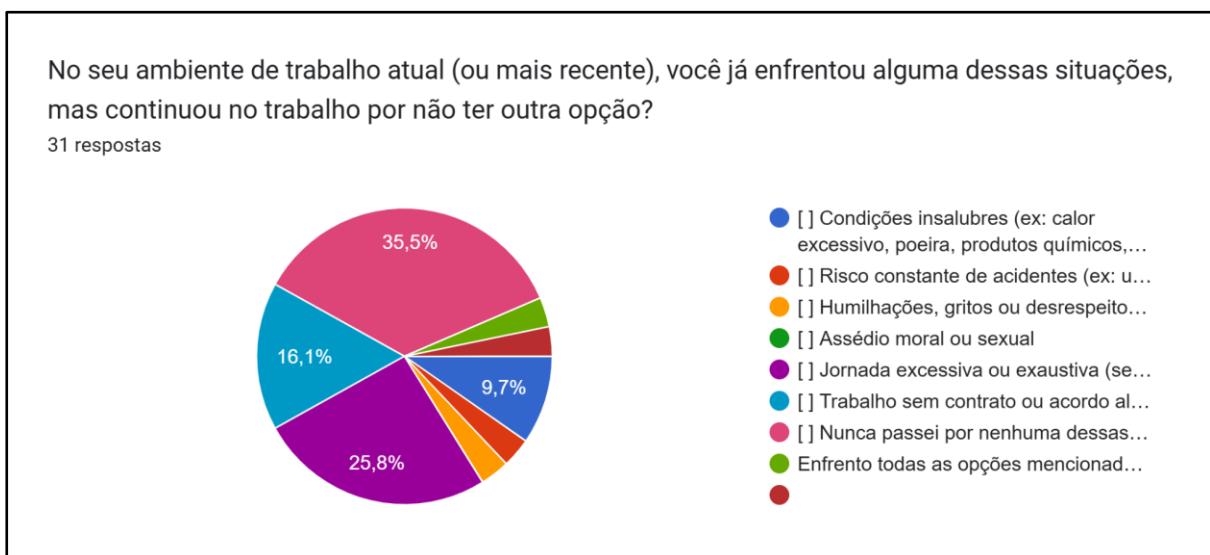


Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Embora muitos entrevistados afirmem saber o que é o emprego informal, observa-se que, na maioria dos casos, não compreendem plenamente a extensão dos direitos associados à formalização. Há um déficit de consciência crítica sobre os benefícios jurídicos, previdenciários e sociais que decorrem do vínculo formal de emprego, o que contribui para a naturalização da informalidade e para a aceitação de condições laborais precarizadas como algo inevitável.

A pesquisa revelou um dado particularmente alarmante ao abordar as condições degradantes enfrentadas pelos trabalhadores em seus ambientes de trabalho, e a permanência nesses postos por absoluta falta de alternativas. Quando indagados sobre situações adversas vivenciadas no trabalho atual (ou mais recente), 25,8% dos entrevistados relataram ter enfrentado jornadas excessivas, 16,1% ausência de contrato formal, e 9,7% em condições insalubres. Esse dado escancara a existência de um regime de plena violação de direitos, em que o trabalhador, por necessidade extrema, aceita submeter-se a situações que atentam contra sua saúde física, psíquica e sua dignidade.

Tabela 5 – Situações de violação enfrentadas e permanência no trabalho por falta de opção.



Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Esse cenário retrata de forma contundente a normalização da degradação laboral em contextos periféricos. A permanência no emprego, mesmo diante de condições abusivas, não decorre de conformidade, mas de desespero. Os trabalhadores não permanecem por escolha, mas por ausência de alternativas concretas de subsistência, o que reforça a urgência de políticas públicas estruturantes, que promovam não apenas a formalização, mas a humanização do trabalho nas margens do sistema produtivo nacional.

Portanto, essa pequena pesquisa permite confirmar, sob base concreta, a hipótese central deste trabalho: a informalidade nas relações de emprego em Barroquinha é um fenômeno estruturado, sistemático e tolerado, fruto da ausência de presença estatal efetiva e de uma cultura local que aceita a precarização como inevitável. A superação desse quadro não virá apenas da positivação de normas, que já existem, mas de sua efetivação por meio de políticas públicas territorializadas, de educação crítica para os direitos e da criação de alternativas viáveis de inclusão produtiva.

3.4 A ausência do Ministério Público do Trabalho

A inexistência de atuação efetiva e presencial do Ministério Público do Trabalho (MPT) em Barroquinha, revela uma grave fratura institucional no sistema de proteção aos direitos sociais fundamentais. Em um cenário de relações laborais informalizadas,

marcadas por ausência de registro, salários aviltantes e jornadas extenuantes, a omissão do MPT transforma-se em um vetor silencioso de perpetuação da precariedade.

Dessa forma, mais do que um descompasso organizacional, a ausência de estruturas permanentes do MPT em regiões interioranas configura um fenômeno estrutural de negação de cidadania. O Ministério Público do Trabalho, concebido como guardião da efetividade dos direitos laborais e promotor do interesse público social, deveria atuar de forma incisiva onde o tecido institucional do Estado é mais rarefeito.

Contudo, o que se observa é uma centralização de sua presença em polos urbanos e economicamente estratégicos, enquanto os municípios marginalizados, como Barroquinha, permanecem órfãos de fiscalização, mediação e responsabilização jurídica. Sua atuação restringe-se, na prática, a situações excepcionais de denúncia formal, algo que raramente se concretiza, seja pela ausência de canais acessíveis, seja pelo desconhecimento dos trabalhadores acerca de seus direitos.

Essa lacuna territorial não é neutra: ela favorece a consolidação de um modelo de relações de trabalho extralegal, sustentado por assimetrias brutais entre empregador e trabalhador, em que prevalece o arbítrio patronal sobre qualquer ordenamento jurídico. Em tais localidades, a informalidade não é uma exceção a ser combatida, mas uma regra tácita, funcional ao sistema produtivo e legitimada por um Estado que se ausenta justamente onde sua presença se faz mais necessária.

A omissão do MPT nessas zonas de vulnerabilidade socioeconômica constitui, portanto, uma manifestação concreta da seletividade institucional do Estado brasileiro, que perpetua hierarquias geográficas de cidadania. O trabalhador do interior, sobretudo aquele inserido nos setores mais precarizados da economia, é invisibilizado não apenas pelas estatísticas, mas também pelo aparato de garantias que deveria protegê-lo. A ausência de promotorias regionais do trabalho, de fiscalizações periódicas e de canais acessíveis de denúncia não apenas inviabiliza a concretização de direitos, mas também naturaliza o desrespeito sistemático à legislação laboral.

Nesse contexto, o silêncio do Ministério Público do Trabalho se converte em cumplicidade estrutural com a informalidade. Sua não presença não é apenas física, mas simbólica e política: um aval tácito para que os direitos fundamentais à dignidade,

à remuneração justa, à jornada limitada e à segurança laboral sejam tratados como privilégios distantes, e não como garantias constitucionais inalienáveis.

Assim, refletir sobre a ausência do MPT em municípios como Barroquinha, é questionar qual é o lugar do Direito do Trabalho quando o Estado, por meio de suas instituições mais nobres, escolhe não estar onde a desigualdade pulsa com mais força.

4. O AR CABOUÇO JURÍDICO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS DESAFIOS

4.1. Princípios do Direito do Trabalho e a Proteção ao Trabalhador

O Direito do Trabalho funda-se em princípios próprios que norteiam a interpretação e a aplicação de suas normas, notadamente com o objetivo de assegurar um mínimo existencial ao trabalhador.

No plano teórico mais profundo, é importante reconhecer que os princípios exercem papel estruturante no ordenamento jurídico como um todo. Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello, a violação a um princípio não constitui simples ilegalidade, mas verdadeira afronta à essência do sistema, vejamos:

Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contuméia irremissível a seu arcabouço e corrosão de sua estrutura mestra. (BANDEIRA DE MELLO, 2022, p. 747).

Para compreender a distância entre a utopia normativa e a realidade prática, destacam-se, dentre os princípios do Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o princípio da irreduzibilidade salarial, o princípio da continuidade da relação de emprego.

4.1.1. Princípio da primazia da realidade

A primazia da realidade, consiste na prevalência dos fatos e da realidade objetiva sobre as formalidades documentais e aparências formais. Em outras palavras, na análise da relação laboral, o que importa verdadeiramente é o que ocorre efetivamente na prática, e não o que está apenas formalizado em contratos, recibos

ou declarações oficiais. Esse princípio busca proteger o trabalhador da subversão dos direitos trabalhistas por meio da manipulação documental e da ocultação do vínculo empregatício.

Segundo Vólia Bomfim Cassar¹⁸:

O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigar-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo que contra sua vontade, abdicando de seus direitos. (CASSAR, 2022, p. 34).

No contexto das pequenas cidades, essa proteção assume importância ainda maior, porque as limitações econômicas do empregador, aliadas à pouca fiscalização e ao desconhecimento dos direitos trabalhistas pelos trabalhadores, favorecem a proliferação de relações de trabalho informais ou disfarçadas — terceirizações simuladas, pejotização e contratos atípicos que ocultam a verdadeira relação empregatícia. Nessas situações, o princípio da primazia da realidade impõe que o Judiciário e os órgãos fiscalizadores observem os fatos e circunstâncias concretas: quem dá as ordens, quem assume os riscos, a habitualidade do trabalho, a subordinação e a onerosidade da prestação.

Assim, mesmo que não exista contrato formal ou que a documentação indique uma relação diversa, a análise deve recair sobre a realidade fática. A aplicação deste princípio fortalece a tutela do trabalhador, assegurando-lhe direitos mínimos, principalmente quando necessários a serem cobrados, como em casos de benefícios previdenciários.

4.1.2. Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

Este princípio, por sua vez, constitui um dos fundamentos essenciais do Direito do Trabalho, representando a impossibilidade legal de que o trabalhador renuncie ou abdique, de forma válida, dos direitos que lhe são conferidos pela legislação trabalhista. Esse princípio tem caráter imperativo e visa preservar a condição mínima de proteção social do trabalhador, parte presumidamente hipossuficiente na relação contratual.

¹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 19. ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022.

Sob a ótica de Barroquinha, o princípio da irrenunciabilidade assume papel ainda mais crucial. Nesse contexto, o trabalhador muitas vezes se vê compelido a aceitar condições desfavoráveis ou abrir mão de direitos básicos, seja por desconhecimento, necessidade econômica ou pressão direta do empregador.

A irrenunciabilidade tem, portanto, uma função protetiva e educativa, impedindo que o direito trabalhista se torne letra morta diante da vulnerabilidade do trabalhador. Mesmo que exista um acordo informal ou tácito para renúncia a direitos como salário justo, descanso semanal, férias remuneradas ou FGTS, tais acordos são juridicamente inválidos e nulos, garantindo a prevalência das normas de proteção.

Nas cidades interioranas, a forte assimetria econômica, a ausência de fiscalização efetiva e a fragilidade das instituições de proteção social criam um cenário onde a renúncia informal é prática comum e muitas vezes a única alternativa percebida pelo trabalhador para manter seu emprego ou fonte de renda. É nesse contexto que o princípio da irrenunciabilidade serve como baluarte da dignidade da pessoa humana e da justiça social, impedindo a formalização de relações laborais com direitos mutilados.

4.1.3. O princípio da irreduzibilidade salarial

O princípio da irreduzibilidade salarial constitui um dos vetores basilares do Direito do Trabalho, consagrado no artigo 7º, inciso VI¹⁹, da Constituição Federal, e na CLT. Ele estabelece a impossibilidade legal de redução do salário pactuado pelo trabalhador, excetuando-se situações previstas em lei ou mediante acordo coletivo que preserve a dignidade do empregado. Tal princípio reflete a proteção da remuneração como elemento central da subsistência digna e do valor social do trabalho.

Contudo, ao transportarmos essa lógica para a realidade concreta de municípios pequenos como Barroquinha, no Ceará, percebe-se uma distância significativa entre o comando normativo e a prática social. Em contextos de informalidade estrutural, o princípio se torna frequentemente inaplicável, não por sua

¹⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irreduzibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

inutilidade, mas por um cenário socioeconômico que fragiliza as condições mínimas para sua eficácia.

Conforme salienta Delgado, o trabalho é um meio essencial de afirmação do ser humano na sociedade. O salário, nesse contexto, representa sua principal contrapartida econômica. Como afirma o autor:

Realmente, considera este princípio jurídico maior e mais abrangente que o trabalho é importante meio de realização e afirmação do ser humano, sendo o salário a contrapartida econômica dessa afirmação e realização. É claro que o reconhecimento social pelo trabalho não se resume ao salário, já que envolve dimensões muito amplas, ligadas à ética, à cultura, às múltiplas faces do poder, ao prestígio comunitário, etc.; mas é o salário, sem dúvida, a mais relevante contrapartida econômica pelo trabalho empregatício. Nesse quadro, garantir-se juridicamente o salário em contextos de contraposição de outros interesses e valores é harmonizar o Direito do Trabalho à realização do próprio princípio da dignidade do ser humano. (DELGADO, 2019, p. 244).

Do ponto de vista do trabalhador, a irredutibilidade é diariamente desrespeitada: muitos sequer têm salário formal definido. Não raro, enfrentam situações de pagamento por tarefa, diárias inconstantes ou remunerações verbais arbitrárias. Nessas condições, a redução salarial ocorre de maneira indireta, silenciosa e sem qualquer mediação institucional, o que representa não só uma ofensa ao princípio, mas uma forma de invisibilização dos direitos sociais.

Por outro lado, sob a ótica do pequeno empregador, especialmente em localidades de economia frágil e de base rural ou comercial artesanal, o cumprimento rigoroso do princípio pode representar um verdadeiro dilema. Muitos empregadores locais operam com margens de lucro muito reduzidas, sem acesso a políticas de fomento que permitam a manutenção de todos os encargos legais. Em épocas de baixa demanda, crises climáticas ou variações no consumo, a folha salarial se torna insustentável, levando alguns empregadores à informalidade forçada, não como estratégia de exploração, mas como meio de sobrevivência do próprio empreendimento.

Essa contradição revela o limite da aplicação formalista do princípio. A irredutibilidade salarial, ainda que inegociável em sua essência protetiva, demanda uma abordagem jurídica contextualizada, que reconheça as assimetrias econômicas entre os grandes e os pequenos empregadores. Isso não significa relativizar os direitos dos trabalhadores, mas sim compreender que sua plena realização depende

de um sistema jurídico e econômico que também dê suporte aos empregadores de menor porte.

4.1.4. O princípio da continuidade da relação de emprego

O princípio da continuidade da relação de emprego sustenta a presunção jurídica de que toda relação empregatícia possui vocação para perdurar no tempo, salvo prova em contrário, e busca garantir ao trabalhador a segurança no vínculo, elemento indispensável para o planejamento de sua vida pessoal, familiar e social.

O contrato de trabalho, dentro do modelo do Estado Democrático de Direito, deve prezar pela sua continuidade, já que o trabalho digno é compreendido como um direito humano fundamental, o que confere à estabilidade da relação empregatícia um valor jurídico relevante (LEITE, 2023, p. 189).

Na prática, esse princípio opera como um contrapeso à lógica do trabalho como mercadoria, impedindo que o vínculo empregatício seja tratado com fluidez e descartabilidade. Sua função é, portanto, estabilizadora: desestimula dispensas arbitrárias, orienta a interpretação de normas em favor da manutenção do vínculo e fundamenta garantias como o aviso prévio, a multa do FGTS e o seguro-desemprego.

A instabilidade contratual impede o fortalecimento da autonomia econômica e compromete sua posição nas demais esferas comunitárias. Como bem observa Delgado:

Aquele que vive apenas de seu trabalho tem neste, e na renda dele decorrente, um decisivo instrumento de sua afirmação no plano da sociedade. Se está submetido a contrato precário, provisório, de curta duração (ou se está desempregado), fica sem o lastro econômico e jurídico necessário para se impor no plano de suas demais relações econômicas na comunidade. (DELGADO, 2019, p. 246).

Contudo, ao trazer essa lógica para a realidade de Barroquinha, observa-se uma desconexão entre o ideal normativo e a conjuntura empírica. Nas microempresas, comércios locais e unidades produtivas familiares, a ideia de continuidade é, muitas vezes, inviabilizada pela instabilidade econômica e pela sazonalidade da demanda.

Do ponto de vista do trabalhador, a fragilidade da relação de emprego é uma constante. Predomina a contratação verbal, sem carteira assinada, com vínculos de curta duração que se interrompem ao menor sinal de retração econômica. A informalidade crônica mina a efetividade do princípio, relegando o trabalhador a um

estado de incerteza contínua, perpetuando um ciclo de vulnerabilidade social e econômica.

Sob a perspectiva do empregador, por sua vez, sobretudo o pequeno comerciante ou prestador de serviços, a manutenção prolongada de um vínculo formal muitas vezes não é uma questão de escolha, mas de inviabilidade prática. A rigidez das obrigações trabalhistas, somada à baixa lucratividade, obriga muitos empregadores a optarem por relações informais e descontínuas, mesmo reconhecendo os riscos jurídicos envolvidos. Não se trata, portanto, de má-fé generalizada, mas de um dilema sistêmico: ou mantém-se o negócio vivo com vínculos precários, ou extingue-se o negócio por completo.

Assim, mais do que um postulado dogmático, o princípio da continuidade da relação de emprego deve ser compreendido como um ideal a ser perseguido com responsabilidade social e sensibilidade regional. Seu verdadeiro cumprimento exige atuação preventiva dos órgãos de fiscalização e, sobretudo, a construção de uma cultura jurídica que reconheça as dificuldades do empregador sem sacrificar os direitos essenciais do trabalhador.

4.1.5. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Este princípio é, na verdade, o eixo central de todo o Direito do Trabalho, e ignorá-lo seria esvaziar a própria razão de existência da proteção jurídica ao trabalhador. A dignidade da pessoa humana, elevada ao patamar de fundamento da República pela Constituição Federal de 1988 (art. 1º, III)²⁰, representa um vetor hermenêutico que irradia efeitos concretos sobre toda a ordem normativa, especialmente sobre o Direito do Trabalho. Nesse ramo jurídico, tal princípio se manifesta no compromisso com a promoção do trabalho digno, justo e protegido, como instrumento de realização da cidadania e da emancipação social do trabalhador.

No entanto, quando se observa a realidade socioeconômica de pequenos, constata-se que esse princípio encontra severos obstáculos à sua efetivação. A precarização das relações laborais nega não apenas o vínculo formal, mas também o

²⁰ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana.

acesso a condições básicas de existência: saúde, previdência, tempo de descanso e reconhecimento social.

A informalidade, nesse contexto, não é meramente um fenômeno econômico, mas um sintoma de exclusão normativa e de negação de humanidade. A ausência do Estado, seja pela omissão fiscalizatória, seja pela dificuldade em promover políticas públicas inclusivas ao pequeno empregador, resulta na perpetuação de um modelo de trabalho que fragiliza a centralidade do ser humano na ordem jurídica. Assim, o que deveria ser exceção — o emprego informal — torna-se regra, e o princípio da dignidade da pessoa humana é transformado em retórica distante da prática cotidiana.

Reconhecer o trabalho digno como direito fundamental implica, portanto, não apenas aplicar as normas já existentes, mas também repensar estratégias institucionais que integrem os pequenos empregadores ao sistema protetivo sem inviabilizar suas atividades. O desafio está em compatibilizar viabilidade econômica e respeito à dignidade, superando a lógica dual que separa proteção e produtividade como se fossem inconciliáveis.

4.2. Impactos da Pejotização e Flexibilização Trabalhista na informalidade

A promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, representou um marco de inflexão na trajetória normativa do Direito do Trabalho brasileiro. Sob o argumento de modernização das relações laborais e promoção da competitividade, a reforma introduziu um conjunto de alterações normativas que redesenharam a lógica de proteção tradicionalmente conferida ao trabalhador. No entanto, longe de constituir apenas uma atualização normativa, o processo de flexibilização implementado resultou em efeitos estruturais sobre a própria configuração do vínculo empregatício, contribuindo, de forma paradoxal, para a ampliação da informalidade.

Como observa Delgado (2023), a flexibilização no contexto trabalhista pode ser compreendida como a relativização de garantias historicamente construídas, por meio de dispositivos que atenuam a rigidez das normas imperativas, deslocando a centralidade da norma estatal para a negociação individual ou coletiva. Nesse novo paradigma, prevalece a lógica do “negociado sobre o legislado”, prevista no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que, embora proclamada como

instrumento de autonomia coletiva, na prática, pode acentuar a assimetria entre capital e trabalho, sobretudo em cenários de desemprego estrutural e baixa densidade sindical.

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas just trabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada. (DELGADO, 2019, p. 71 e 72).

É fundamental distinguir com clareza a flexibilização e a desregulamentação, frequentemente confundidos na retórica política e até mesmo em certos setores da doutrina. Conforme explica Carla Romar²¹ (2018),

Importante ressaltar que flexibilização não se confunde com desregulamentação. São conceitos distintos, embora alguns autores entendam ser a desregulamentação uma espécie de flexibilização. A desregulamentação é a ausência de proteção do Estado ao trabalhador, ou seja, o Estado deixa de intervir nas relações de trabalho e passa às próprias partes a tarefa de regulamentar as condições de trabalho e os direitos e obrigações dela advindos. A autonomia privada, individual ou coletiva, é exercida em sua plenitude. A flexibilização, por sua vez, mantém a intervenção estatal, porém de uma forma menos rígida, ou seja, ao Estado cabe fixar normas básicas de proteção, abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador em condições dignas, com as quais convivem normas jurídicas autônomas, fruto da negociação coletiva (ROMAR, 2018, p. 119).

A partir dessa perspectiva, percebe-se que a flexibilização, ao contrário da desregulamentação, não propõe a retirada do Estado da equação laboral, mas sim a sua atuação em moldes mais adaptáveis às dinâmicas do mercado. No entanto, o desafio central nos contextos de informalidade, como os estudados neste trabalho, reside justamente na inexistência de qualquer forma de intervenção estatal efetiva, seja ela rígida ou flexível, o que, na prática, aproxima a realidade vivida pelos trabalhadores da lógica da desregulamentação total, ainda que disfarçada sob discursos de “modernização” ou “ajuste econômico”.

Outro fator relevante é o fenômeno da pejotização, que se intensificou com o enfraquecimento dos critérios tradicionais de subordinação e pessoalidade. A pejotização pode ser conceituada como a prática pela qual empresas contratam trabalhadores como pessoas jurídicas, com o objetivo de evitar o reconhecimento do

²¹ ROMAR, Carla Tereza Martins. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

vínculo empregatício e, consequentemente, o cumprimento das obrigações legais associadas a uma relação formal de trabalho.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2025)²², essa manobra permite às empresas se eximirem do pagamento de encargos trabalhistas e previdenciários, o que representa uma perda significativa de arrecadação para a Previdência Social. Tal dinâmica afeta diretamente a sustentabilidade do sistema previdenciário e compromete a concessão de benefícios essenciais como aposentadoria, auxílio-doença e proteção em caso de acidentes. Trata-se, portanto, de uma estratégia que externaliza custos e transfere o risco da atividade econômica ao trabalhador, negando-lhe o amparo jurídico previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Embora frequentemente justificada como um meio de flexibilizar a relação trabalhista e reduzir encargos para empregadores, na prática, ela frequentemente implica precarização das garantias sociais e fragilização do vínculo empregatício. Em audiência realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a especialista Elise afirmou que a pejotização tem as populações mais humildes como principais prejudicadas, destacando que aproximadamente 96% das pessoas que recorrem à Justiça do Trabalho para contestar esse tipo de vínculo pertencem a estratos sociais mais baixos. Como ela ressalta, "as camadas mais bem posicionadas socialmente têm uma retaguarda mais ampla na hora de buscar direitos".

Por outro lado, em abril de 2025, o ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal (STF), proferiu decisão no âmbito do ARE 1.532.603/PR (Tema 1.389), determinando a suspensão nacional de todos os processos trabalhistas que discutem a legalidade da pejotização. Essa medida foi justificada pelo "descumprimento sistemático" de entendimentos do STF por parte da Justiça do Trabalho, o que, segundo o ministro, gerava "grande insegurança jurídica" e uma proliferação de ações que acabavam chegando ao Supremo. Ao suspender os processos, o STF sinalizou a intenção de definir parâmetros claros sobre o tema, a serem seguidos nacionalmente.

²² BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Pejotização é tema de audiência no Ministério do Trabalho e Emprego*. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/maio/pejotizacao-e-tema-de-audiencia-no-ministerio-do-trabalho-e-emprego>. Acesso em: 22 mai. 2025.

Esses dados reforçam a assimetria estrutural do fenômeno, sobretudo em municípios de pequeno porte, onde a pejotização é utilizada como mecanismo de externalização de responsabilidades trabalhistas, dificultando o acesso aos direitos básicos. Trata-se, portanto, de uma forma de “informalidade formalizada”, que compromete a dignidade do trabalhador e tensiona os limites da legalidade no campo do Direito do Trabalho.

Em pequenas cidades, onde se observa uma economia de base familiar e baixa capacidade contributiva dos empregadores locais, essas formas flexibilizadas de contratação acabam por se converter em mecanismos de exclusão do regime protetivo. O trabalho continua a existir, mas à margem das garantias fundamentais. Há, assim, uma informalidade que se traveste de formalidade aparente, mas que, em seu conteúdo, mantém o trabalhador em posição de vulnerabilidade estrutural.

É imperativo destacar que a flexibilização não é, por si, um fenômeno ilegítimo. Ela pode, em determinadas condições, contribuir para a dinamicidade das relações econômicas. No entanto, quando aplicada de forma desregulamentada e desconectada da função social do Direito do Trabalho, ela se converte-se em um instrumento de erosão dos direitos sociais. Segundo Maurício Godinho Delgado (2023), a negociação coletiva só cumpre função emancipatória quando é exercida em condições reais de equilíbrio entre as partes; do contrário, ela pode apenas reforçar estruturas de dominação no trabalho.

Portanto, os impactos da Reforma Trabalhista e da flexibilização normativa sobre a informalidade não devem ser subestimados. Ao dissolver os contornos rígidos da relação de emprego, o Estado brasileiro, em nome da competitividade, acabou por legitimar práticas de desproteção que corroem as bases do pacto social constitucional. A informalidade é o produto previsível de uma política jurídica que, ao flexibilizar, fragiliza.

O modelo normativo que emerge após a Reforma de 2017 parece desconsiderar o fato de que grande parte da força de trabalho não possui poder negocial real, o que torna a "livre pactuação" uma ficção jurídica em amplos segmentos da economia, especialmente nos municípios periféricos e de pequeno porte.

A teoria crítica do Direito do Trabalho, especialmente nas formulações contemporâneas de Ricardo Antunes, adverte que a flexibilização, quando não

acompanhada de políticas públicas compensatórias e de fortalecimento institucional, acentua o processo de informalização e fragmentação da classe trabalhadora. No Brasil, observa-se que o discurso reformista não foi seguido de medidas estruturais que favorecessem a formalização, como desoneração seletiva, fortalecimento da fiscalização ou ampliação de linhas de crédito para pequenas empresas formalizadas. Ao contrário, o que se viu foi a intensificação de um processo de “deslaboralização” das relações de trabalho.

Essa tendência é corroborada por estudos empíricos. Segundo o IBGE (PNAD Contínua, 2023), apesar de uma aparente estabilidade nos índices de emprego formal após a reforma, houve um aumento expressivo no número de trabalhadores por conta própria sem CNPJ e de empregados sem carteira assinada, especialmente no setor de serviços. Esses dados revelam que a flexibilização não produziu, como anunciado, um aumento significativo de postos formais, mas sim uma recomposição da informalidade em moldes mais sofisticados.

Nesse cenário, a pejotização, longe de ser um fenômeno isolado ou restrito às camadas mais qualificadas da mão de obra, tem se irradiado para setores historicamente informais, como o comércio varejista, as pequenas indústrias e os serviços domésticos. Profissionais são pressionados a abrirem microempresas para manterem seus vínculos, muitas vezes arcando com ônus tributários e sem a contrapartida de direitos básicos, como férias, 13º salário ou estabilidade em caso de acidente. É uma inversão da lógica protetiva: o trabalhador, ao invés de ser amparado, passa a arcar com os riscos da atividade econômica.

Por outro lado, é necessário observar que o enfraquecimento da fiscalização trabalhista é parte integrante desse processo. A drástica redução no número de auditores fiscais do trabalho, somada a cortes orçamentários sucessivos no Ministério do Trabalho e Emprego, comprometeu a capacidade do Estado de monitorar e coibir práticas fraudulentas. Isso se mostra particularmente danoso em regiões mais isoladas, onde a presença institucional é escassa e o acesso à informação jurídica é limitado, como é o caso de municípios como Barroquinha.

Portanto, os impactos da flexibilização não podem ser analisados apenas sob a ótica macroeconômica ou normativa. É fundamental considerar seus reflexos nos territórios concretos onde a informalidade se manifesta com maior intensidade e onde o vínculo empregatício é substituído por arranjos frágeis e instáveis. Em tais contextos,

o Direito do Trabalho deixa de cumprir sua função de equalizador das desigualdades e passa a ser percebido como um privilégio distante, acessível apenas a alguns segmentos protegidos da sociedade urbana e formalizada.

Assim, é possível concluir que a flexibilização normativa, em seu formato atual, desestabiliza os pilares do Direito do Trabalho como instrumento de justiça social. Longe de promover inclusão ou dinamismo econômico sustentável, ela tem contribuído para a perpetuação da informalidade e para a erosão das garantias conquistadas historicamente pelo movimento operário. Trata-se, portanto, de uma regressão travestida de inovação, uma política que, ao invés de enfrentar a informalidade, a institucionaliza.

5. O CONTRATO DE TRABALHO NA CLT: EXIGÊNCIAS LEGAIS E OBSTÁCULOS CONCRETOS À FORMALIZAÇÃO

Nas últimas décadas, tem-se observado uma crescente dissociação entre a normatividade da CLT e a realidade vivenciada. Essa distância evidencia uma tensão estrutural entre a função protetiva do Direito do Trabalho e os limites econômicos e organizacionais dos pequenos empregadores. O contrato formal, embora juridicamente idealizado, torna-se, em muitos casos, um modelo de difícil implementação prática.

A seguir, procede-se à análise dos elementos jurídicos que constituem o vínculo empregatício no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho. A compreensão desses pressupostos é essencial para delimitar os contornos formais da relação de emprego, sobretudo quando confrontada com a realidade empírica observada em Barroquinha-CE, onde tais elementos frequentemente estão presentes nas práticas laborais, mas são sistematicamente ignorados na formalização contratual.

A partir dessa estrutura normativa, serão discutidos os entraves práticos à efetivação desses direitos, especialmente diante das dificuldades econômicas enfrentadas pelos empregadores, cuja margem de operação estreita acaba por ser utilizada como justificativa recorrente para a perpetuação da informalidade.

5.1. Elementos Caracterizadores do Vínculo Empregatício (arts. 2º e 3º da CLT)

De acordo com os artigos 2º e 3º da CLT, o vínculo de emprego caracteriza-se pela presença de cinco elementos essenciais: pessoalidade, habitualidade, subordinação, onerosidade e alteridade. Como afirma Carla Romar (2018, p. 129), a existência de vínculo empregatício exige a presença simultânea de todos esses elementos. A ausência de qualquer um desses elementos descaracteriza a relação de emprego, o que abre margem para outras formas de contratação.

Tais elementos caracterizadores do vínculo empregatício, devem ser vistos de forma fática, como enfatiza Delgado:

Esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito (devendo, por isso, ser tidos como elementos fáticos). Em face de sua relevância sociojurídica, são eles, porém, captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis (por isso devendo, em consequência, ser chamados de elementos fático-jurídicos) (DELGADO, 2019, p. 338).

Tais elementos, portanto, não são meras construções abstratas do ordenamento jurídico, mas expressões concretas de uma realidade social que o Direito apenas reconhece e qualifica. Como enfatiza Mauricio Godinho Delgado, esses elementos se manifestam no plano dos fatos antes mesmo de qualquer chancela normativa, o que exige do intérprete uma abordagem que privilegie a substância da relação laboral em detrimento de sua forma aparente. Essa perspectiva é particularmente importante para a correta identificação dos elementos fático-jurídicos do vínculo empregatício em contextos marcados pela falta de conhecimento técnico.

Um desses elementos é a pessoalidade que exige que o trabalhador execute pessoalmente suas funções, sem possibilidade de substituição por terceiros, o que distingue o empregado do prestador autônomo. Tal característica é fundamental, visto que, em alguns casos a sua falta pode ser prejudicial para o reconhecimento do vínculo empregatício, como afirma o doutrinador Bezerra Leite:

O contrato de trabalho é, via de regra, intuitu personae com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Desse modo, presentes os demais requisitos da relação empregatícia, mas ausente a pessoalidade do empregado na prestação de serviços, não há como ser reconhecido o vínculo de emprego (LEITE, 2023, p. 270).

Outro elemento essencial à configuração do vínculo empregatício é a habitualidade, também denominada não eventualidade, a qual se traduz na prestação contínua e reiterada de serviços, revelando um compromisso regular e previsível entre

as partes. Tal característica afasta, de forma inequívoca, a noção de esporadicidade ou aleatoriedade, típicas de vínculos autônomos ou eventuais. Já a onerosidade corresponde à presença de uma contraprestação econômica pelo trabalho realizado, ou seja, ao pagamento de salário como condição indispensável da relação empregatícia.

Além disso, outra característica essencial à configuração da relação de emprego é a subordinação jurídica, elemento central que se manifesta na sujeição do trabalhador às ordens, à direção e ao controle do empregador durante a execução do contrato. É sob essa perspectiva que a doutrina classifica o contrato de trabalho como um contrato de adesão, no qual o poder diretivo do empregador encontra respaldo jurídico, enquanto a autonomia do empregado é mitigada pela lógica assimétrica da relação.

Em complemento, destaca-se o princípio da alteridade, segundo o qual os riscos da atividade econômica são assumidos exclusivamente pelo empregador, jamais podendo ser transferidos ao trabalhador. Tal princípio reforça a posição de vulnerabilidade do empregado e legitima a intervenção estatal como forma de equilibrar essa disparidade estrutural. Nesse sentido leciona Carla Tereza Romar:

Além das quatro características apontadas, alguns autores afirmam ser a alteridade um outro traço distintivo que pode ser atribuído à relação de emprego. A alteridade decorre do fato de que, na relação de emprego, os serviços são prestados por conta alheia, ou seja, o empregador é quem assume os riscos da atividade econômica. (ROMAR, 2018, p. 136).

Considerando o cenário socioeconômico de Barroquinha-CE, em que prevalece uma informalidade estrutural arraigada, esses elementos se fazem frequentemente presentes no plano fático, mesmo quando a relação laboral não é formalizada juridicamente. Não raramente, indivíduos permanecem por anos sob tais condições, prestando serviços contínuos e subordinados sem qualquer registro formal, o que os priva do acesso a direitos básicos assegurados constitucional e legalmente — como o salário-maternidade, o auxílio-doença, o depósito regular do FGTS, a aposentadoria e demais benefícios previdenciários e trabalhistas. Trata-se, em última análise, de uma forma de exclusão social institucionalizada, que compromete tanto a dignidade do trabalhador, como também o próprio projeto de justiça social que fundamenta o Direito do Trabalho.

Essas características assumem um papel essencial no reconhecimento do vínculo empregatício, pois este exige a demonstração dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, conforme consolidado em recente julgado do TRT da 2ª Região:

EMENTA: VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS DA PROVA. FATO NÃO COMPROVADO. AUSENTES OS REQUISITOS DO ART. 3º, CLT. SENTENÇA MANTIDA. O reconhecimento do vínculo empregatício depende do preenchimento concomitante dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT, que são: habitualidade ou não eventualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação. A ausência de qualquer um deles afasta a relação de emprego. A reclamante não se desincumbiu satisfatoriamente do ônus probatório que lhe cabia, pois, no caso em tela, observa-se a inexistência de subordinação, requisito essencial à relação empregatícia. Sentença mantida. (TRT-2 XXXXX20195020320 SP, Relator.: SERGIO ROBERTO RODRIGUES, 11ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 01/06/2021).

A jurisprudência, como visto, reforça a necessidade de comprovação concreta de tais elementos são condições indispensáveis à configuração da relação de emprego.

5.2. Garantias Legais Mínimas

O artigo 7º, inciso XIII²³, da Constituição Federal estabelece como direito dos trabalhadores a jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, salvo negociação coletiva. A CLT, por sua vez, disciplina os limites legais da jornada nos artigos 58 a 75, incluindo o seu tempo máximo (art. 58), os intervalos para repouso e alimentação (art. 71), o descanso entre jornadas (art. 66), bem como os critérios para o pagamento de horas extraordinárias (art. 59).

Entretanto, no contexto da informalidade, essas garantias são, em regra, completamente desconsideradas. Em atividades informais, especialmente nos setores do comércio local e da agricultura familiar, é comum que os trabalhadores enfrentem jornadas excessivas, desprovidas de qualquer delimitação legal, sem acesso ao descanso semanal remunerado, férias, pausas obrigatórias ou remuneração adicional por esforço extraordinário. Essa ausência de regulação impacta não apenas a saúde física e mental do trabalhador, mas também perpetua

²³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

sua marginalização em relação ao mercado formal, criando um ciclo contínuo de exclusão e vulnerabilidade.

A inexistência de controle de jornada constitui, assim, um dos traços mais evidentes da precarização laboral no âmbito informal. Ao impedir a contabilização de horas extras, o usufruto de intervalos mínimos e a remuneração proporcional ao tempo efetivamente trabalhado, esse cenário submete o trabalhador a um regime de exploração invisível e exaustivo, no qual a ausência de vínculo formal impede o exercício de qualquer forma de resistência institucional, seja por meio da fiscalização do trabalho, seja pela atuação sindical. Trata-se, portanto, de uma realidade que revela a ineficácia das normas protetivas quando descoladas de uma política pública efetiva de formalização e inclusão produtiva.

A remuneração, prevista no artigo 457 da CLT, abrange o salário contratual, além de adicionais legais, gratificações, comissões, porcentagens e gorjetas. O salário-mínimo, definido em nível nacional, representa o piso legal da remuneração, conforme o artigo 7º, inciso IV²⁴, da Constituição.

Na informalidade, no entanto, o pagamento abaixo do salário-mínimo é prática recorrente. A ausência de registro formal impede a comprovação de renda e compromete o acesso a crédito, habitação e previdência social. Ademais, o caráter informal da remuneração dificulta o planejamento financeiro do trabalhador e acentua sua vulnerabilidade diante de eventuais crises ou desemprego.

A informalidade salarial representa, assim, uma violação sistemática à dignidade da pessoa humana, ao mesmo tempo em que revela a insuficiência das estruturas fiscalizatórias estatais. O poder público não apenas falha em garantir o cumprimento da lei, como também se omite na criação de mecanismos acessíveis de formalização.

O direito às férias anuais remuneradas está previsto no artigo 7º, inciso XVII²⁵, da Constituição, e regulamentado nos artigos 129 a 153 da CLT. Trata-se de direito irrenunciável, cujo objetivo é assegurar o descanso físico e mental do trabalhador, promovendo sua saúde e produtividade.

²⁴ Art. 7º, IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

²⁵ Art. 7º, XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

O trabalhador informal, entretanto, raramente usufrui de férias. A ausência de vínculo formal impede o gozo desse direito, e sua eventual interrupção laboral se dá por necessidade ou doença, sem qualquer remuneração compensatória. Tal realidade evidencia a desproteção a que estão submetidos os trabalhadores informais, cuja força de trabalho é explorada sem o mínimo resguardo legal.

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela Lei nº 8.036/1990, constitui importante instrumento de proteção do trabalhador em situações de demissão sem justa causa, bem como em casos de doença grave, aquisição da casa própria ou aposentadoria. A contribuição obrigatória de 8% sobre a remuneração mensal do empregado é encargo exclusivo do empregador.

Na informalidade, inexiste qualquer recolhimento ao FGTS, o que priva o trabalhador de um direito que, além de resguardo econômico, atua como ferramenta de justiça social. A inexistência do fundo aprofunda o estado de vulnerabilidade e compromete o futuro do trabalhador, sobretudo diante da ausência de previdência complementar ou outras formas de poupança compulsória.

Previsto na Lei nº 4.090/1962, o décimo terceiro salário corresponde à gratificação natalina devida ao empregado ao final de cada ano, calculada com base na remuneração mensal. Trata-se de um direito consolidado no ordenamento jurídico brasileiro e incorporado à noção de salário anual.

No emprego informal, esse direito é amplamente desrespeitado. Os trabalhadores, ao não possuírem vínculo formal reconhecido, não têm acesso à gratificação, o que compromete sua estabilidade financeira no fim do ano e dificulta o enfrentamento das despesas típicas do período.

Nesse contexto, o Tribunal Superior do Trabalho tem firmado entendimento no sentido de que a manutenção de relações laborais sem o devido registro na CTPS, somada à ausência de recolhimentos de direitos básicos como férias, 13º salário e FGTS, configura motivo legítimo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, alínea "d", da CLT, conforme o julgado:

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO EM JUÍZO. RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO DA CTPS E DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS, 13º SALÁRIO E DE RECOLHIMENTO DO FGTS. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 483, d, da CLT, suscitada no recurso de

revista. Agravo de instrumento provido . B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO EM JUÍZO. RESCISÃO INDIRETA. RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO DA CTPS E DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS, 13º SALÁRIO E DE RECOLHIMENTO DO FGTS. A jurisprudência majoritária desta Corte entende que o descumprimento de obrigações pela Reclamada do contrato de trabalho, decorrentes do reconhecimento do vínculo de emprego em Juízo, constitui justo motivo para a rescisão indireta, nos termos do art. 483, d, da CLT. É que se trata de várias e relevantes faltas empresariais, ensejando o enquadramento da situação na justa causa do empregador. No caso concreto, conforme se extrai dos autos, a Reclamada manteve contrato de trabalho com o Autor por aproximadamente 05 anos sem remunerar férias, 13º salário e sem registrar o pacto laboral na CTPS, com consequente ausência do recolhimento do FGTS, situação que autoriza o trabalhador a buscar a resolução do contrato de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-1000513-65.2016.5.02.0015, Relator.: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26/06/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2018).

Assim, a jurisprudência do TST respalda a conclusão de que a informalidade, ao perpetuar a supressão de direitos trabalhistas essenciais, constitui causa legítima para a rescisão indireta do contrato de trabalho, refletindo a necessidade de um maior compromisso institucional com a dignidade do trabalhador.

5.3 A Visão do Empregador: Sustentabilidade Econômica e Custo da Formalização

A formalização das relações de trabalho, embora essencial para assegurar os direitos dos trabalhadores, impõe desafios significativos aos pequenos empregadores. A CLT, ao estabelecer uma série de obrigações legais, pode representar um ônus financeiro considerável para micro e pequenas empresas, muitas vezes comprometendo sua sustentabilidade econômica.

Em 2025, com o salário mínimo fixado em R\$ 1.518,00, o custo total de um funcionário para o empregador ultrapassa significativamente esse valor. Segundo dados da plataforma “Contabilizei” (2025), o custo mensal de um trabalhador com salário mínimo pode variar entre R\$ 2.100,00 e R\$ 3.400,00, dependendo dos benefícios oferecidos e dos encargos adicionais. Esse montante inclui não apenas o salário base, mas também encargos como férias proporcionais (11,11%), 13º salário (8,33%), FGTS (8%), INSS (20%), além de benefícios como vale-transporte e vale-refeição.

Conforme o cálculo de uma simulação realizada na calculadora de custo de funcionário para empresas disponível no site “iDinheiro”, o custo total para o empregador ultrapassa o salário bruto do trabalhador, considerando encargos e

provisões obrigatórias pela legislação brasileira. Para um salário mínimo de R\$ 1.518,00, o custo total estimado chega a R\$ 2.158,93.

Destaque-se que a contribuição previdenciária (INSS) representa um montante significativo, calculado em R\$ 303,60, correspondendo a cerca de 20% sobre o salário bruto. Além disso, as provisões relacionadas ao 13º salário e férias ampliam ainda mais o custo efetivo para o empregador, refletindo a complexidade do sistema tributário e trabalhista brasileiro. O FGTS, outro encargo obrigatório, é estimado em R\$ 121,44, acrescido das provisões sobre os demais benefícios. Esses valores demonstram o peso financeiro que recai sobre os pequenos empregadores quando optam pela formalização das relações de trabalho.

A CLT, embora tenha sido modernizada pela Reforma Trabalhista de 2017, ainda impõe uma estrutura rígida que pode ser desafiadora para pequenos negócios. A legislação estabelece uma série de direitos e garantias para os trabalhadores, como jornada de trabalho limitada, pagamento de horas extras, adicional noturno, entre outros. Para grandes empresas, com maior capacidade financeira e estrutura administrativa, o cumprimento dessas obrigações é mais viável. Entretanto, para micro e pequenas empresas, essas exigências podem representar um obstáculo significativo à contratação formal de empregados.

Além dos encargos financeiros diretos, os pequenos empregadores enfrentam desafios administrativos e burocráticos associados à formalização. A complexidade do sistema tributário e a necessidade de manter uma contabilidade rigorosa podem ser desestimulantes para empresários que, muitas vezes, não dispõem de recursos para contratar profissionais especializados. Essa realidade contribui para a prevalência de relações de trabalho informais, nas quais empregadores e empregados optam por acordos verbais ou contratos de prestação de serviços como forma de evitar os custos e a burocracia associados à formalização.

Em suma, o custo da formalização para pequenos empregadores é um fator determinante na estruturação das relações de trabalho em contextos interioranos. A rigidez da CLT, aliada aos encargos financeiros e à burocracia administrativa, contribui para a perpetuação da informalidade como estratégia de sobrevivência empresarial. Para promover a formalização e assegurar os direitos dos trabalhadores, é fundamental que políticas públicas considerem as especificidades dos pequenos negócios, oferecendo incentivos e simplificando os processos de contratação formal.

Em Barroquinha, a aplicação integral da CLT revela-se praticamente impraticável devido às particularidades socioeconômicas locais. A economia da região é predominantemente informal, com atividades voltadas para a agricultura familiar, pesca artesanal e pequenos comércios, que operam com instabilidade financeira. A imposição dos encargos trabalhistas previstos na legislação vigente representaria um fardo insustentável para esses empreendimentos, potencialmente levando ao encerramento de atividades e aumento do desemprego.

Além disso, a escassez de recursos e a limitada presença do Estado dificultam a fiscalização e o apoio aos pequenos empresários na implementação das normas trabalhistas. A ausência de políticas públicas eficazes de incentivo à formalização, agrava a situação, perpetuando a informalidade como única alternativa viável para muitos empregadores locais.

5.3.1. Informalidade estratégica e o uso do IDPJ como instrumento de justiça material

Embora seja inegável que muitos empregadores em pequenas cidades enfrentam limitações estruturais e econômicas, tais dificuldades não podem ser interpretadas como indicativo de que todos eles estejam em condição de vulnerabilidade financeira. Ao contrário, é notório que muitos se beneficiam da precarização das relações de trabalho como estratégia de enriquecimento ilícito, explorando a força laboral de empregados submetidos a jornadas exaustivas, ambientes insalubres e ausência de garantias mínimas. Trata-se de uma lógica perversa de acumulação que se sustenta na invisibilidade institucional e na fragilidade da fiscalização, em que o lucro é obtido à custa da dignidade e da saúde física e mental do trabalhador.

Um ponto que merece especial atenção na modernização da tutela jurisdicional do trabalho, especialmente nos municípios de menor porte, diz respeito à aplicação estratégica do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJ). Em Barroquinha, onde a informalidade caminha lado a lado com microempresas familiares e negócios sem estrutura contábil sólida, é comum que as empresas sejam utilizadas como escudo para a frustração de direitos trabalhistas reconhecidos judicialmente. Nesses contextos, a rigidez na separação entre pessoa jurídica e pessoa física do sócio, muitas vezes, inviabiliza a efetividade da prestação jurisdicional.

O IDPJ, previsto no artigo 855-A²⁶ da CLT e regulado de forma subsidiária pelo CPC, surge como um instrumento de essencial importância para a concretização dos direitos reconhecidos em juízo. Sua utilização criteriosa permite superar fraudes, desconsiderar a autonomia patrimonial quando abusivamente utilizada e responsabilizar o sócio pelas obrigações inadimplidas da empresa. Assim, nas pequenas cidades, onde é frequente que os empregadores formalmente constituam pessoas jurídicas sem real autonomia econômica, o êxito de muitas reclamações trabalhistas dependerá diretamente da correta invocação e aplicação do IDPJ.

É necessário que os operadores do Direito do Trabalho estejam atentos às especificidades locais e utilizem o IDPJ como mecanismo de justiça material. A formação de um arcabouço probatório robusto, com provas da confusão patrimonial, do esvaziamento deliberado da empresa ou da inexistência de bens suficientes para a execução, poderá conduzir à responsabilização efetiva dos sócios e, por consequência, à satisfação dos créditos trabalhistas. Dessa forma, o IDPJ representa não apenas uma ferramenta técnica, mas um instrumento de promoção da dignidade do trabalhador frente à informalidade dissimulada sob o manto da personalidade jurídica.

5.4. Modernização da Relação de Trabalho: Avanços e Resistências

No Brasil, a tensão entre a rigidez normativa e a plasticidade das realidades socioeconômicas se acentua no seio de uma economia historicamente marcada por desigualdades regionais, informalidade persistente e um arcabouço normativo frequentemente distante da vivência laboral. A modernização da relação de trabalho, nesse contexto, impõe, sobretudo, uma reinterpretação dialógica entre norma e realidade, exigindo sensibilidade institucional e comprometimento com a justiça social.

A normatização do trabalho, no Brasil, sempre se orientou por um modelo centralizador, construído sob os pilares da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que, embora revolucionária para seu tempo, ainda apresenta dificuldades em dialogar com as especificidades regionais. Em Barroquinha, o modelo formal clássico torna-se, não raro, economicamente inviável para o pequeno empregador e desconectado da

²⁶ Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

rotina dos trabalhadores locais. A modernização, neste caso, exige não um afrouxamento normativo indiscriminado, mas a construção de mecanismos de flexibilidade regulada, capazes de acolher formas alternativas de contratação sem sacrificar os direitos mínimos de proteção social.

Políticas públicas adaptadas territorialmente, como programas de qualificação técnica alinhados às vocações produtivas locais, incentivos fiscais à regularização e estímulos à economia solidária, constituem caminhos promissores de articulação entre trabalho digno e desenvolvimento regional. O Direito do Trabalho, por sua vez, deve se dispor à hermenêutica contextualizada, valorizando a mediação institucional e a pactuação coletiva como instrumentos de adequação normativa.

Ademais, observa-se uma lentidão estrutural na atuação de instituições fiscalizatórias e promotoras de direitos nas zonas periféricas do país, o que perpetua uma lógica de impunidade e fragilidade normativa. A resistência à formalização também se expressa no interior do próprio Estado, quando políticas públicas não priorizam a inclusão produtiva como eixo estruturante da cidadania.

A realidade desafia os contornos rígidos do modelo empregatício tradicional. Nesse novo cenário, emergem formas de trabalho que escapam à moldura clássica da subordinação e da pessoalidade contínua. O avanço das tecnologias digitais, o crescimento do empreendedorismo por necessidade e a fragmentação das cadeias produtivas exigem do ordenamento jurídico respostas inovadoras, que não abandonem o compromisso com a proteção, mas que reconheçam a pluralidade de vínculos laborais.

Modelos de formalização flexível, como o microempreendedor individual (MEI), os contratos intermitentes e as cooperativas de trabalho autogestionárias, têm demonstrado potencial para ampliar o alcance da formalização em segmentos historicamente marginalizados. Contudo, essas alternativas não podem servir de pretexto para a precarização ou para o esvaziamento das garantias sociais. É imperativa a fixação de critérios mínimos de proteção: remuneração justa, acesso à seguridade social, limites de jornada e mecanismos de solução de conflitos. A flexibilidade, quando desprovida de tais balizas, converte-se em eufemismo para desregulação.

No Brasil, a rigidez do modelo previdenciário e a lógica contributiva baseada em vínculos formais e contínuos criam barreiras à inclusão de milhões de

trabalhadores informais. A adoção de um sistema híbrido, que considere a diversidade de vínculos e a intermitência da renda, poderia ser um passo decisivo para a construção de um novo pacto trabalhista, fundado na solidariedade e na corresponsabilidade social.

Além disso, uma das estratégias institucionais mais promissoras reside na expansão da atuação do Ministério Público do Trabalho por meio de núcleos itinerantes. Essa atuação descentralizada permitiria levar a presença do Estado a municípios onde, historicamente, a fiscalização das relações laborais é inexistente ou extremamente esporádica. A criação de núcleos regionais móveis, com equipes multiprofissionais, atuando em ciclos de visitação periódica, permitiria identificar situações de vulnerabilidade e promover orientação técnica a empregadores e trabalhadores, além de fomentar pactos locais para a transição progressiva da informalidade à formalidade. A presença proativa e educativa do Ministério Público do Trabalho poderia preencher essa lacuna, aproximando o ideal normativo da realidade social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação revelou, a partir de um cruzamento entre dados empíricos, estatísticos, doutrinários e normativos, um retrato contundente da informalidade trabalhista como fenômeno estrutural no Brasil contemporâneo. As estatísticas oficiais da PNAD Contínua e do Novo CAGED, cruzadas com os resultados da pesquisa de campo e a análise da doutrina especializada, demonstraram que a informalidade atinge percentuais elevados, evidenciando um padrão de exclusão produtiva que fragiliza a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador. Em Barroquinha-CE, a realidade apurada confirma essa tendência: trabalhadores submetidos a vínculos não formalizados, com ausência de garantias legais básicas, convivem com pequenos empregadores que, diante de limitações econômicas e burocráticas, recorrem à informalidade como estratégia de sobrevivência empresarial.

Os aportes teóricos de Delgado, Bezerra Leite, Volia Bomfim e Carla Teresa Romar, sustentaram a compreensão de que a informalidade além de ser um reflexo do descumprimento legal, também é a manifestação de um sistema que historicamente relegou as camadas populares à margem da proteção estatal.

Além disso, a pesquisa evidenciou a precariedade da presença institucional nos municípios pequenos: ausência de fiscalização efetiva, falta de programas públicos voltados à formalização e distância do Poder Judiciário comprometem a aplicabilidade prática das normas trabalhistas. A desigualdade entre centro e periferia, nesse contexto, é também uma desigualdade jurídica, que repercute diretamente na seletividade da proteção social. No plano sociológico, autores como Ricardo Antunes e Boaventura de Sousa Santos contribuem para a compreensão da informalidade, sendo, nesses termos, menos um "problema individual" e mais uma manifestação de uma barreira estrutural.

Portanto, se pode concluir que a informalidade não pode ser analisada isoladamente, mas sim como parte de um sistema de reprodução da pobreza estrutural, como afirmaram os autores do campo da sociologia. A falta de formalização do trabalho gera insegurança de renda, ausência de direitos, inexistência de proteção social e um ciclo de exclusão que atinge não apenas o trabalhador, mas toda sua família. Em Barroquinha, isso se reflete na instabilidade habitacional, na evasão

escolar de filhos de trabalhadores informais e principalmente na dependência do sustento.

Este cenário exige uma atuação estatal que seja além de repressiva (via fiscalização), mas sobretudo propositiva, com políticas de incentivo à formalização, educação para os direitos, e estímulo para a qualificação profissional, respeitando as particularidades socioeconômicas do interior nordestino.

A pesquisa empírica realizada com poucos trabalhadores de Barroquinha confirmou essa análise estrutural. A maioria dos participantes declarou exercer atividades com características típicas de vínculo empregatício, mas em regime completamente informal. As justificativas variaram entre a percepção de que a formalização “não compensa”, o receio de perda do emprego e a crença de que o sistema jurídico está distante da realidade local.

Apesar de os números divulgados pelo Novo CAGED em abril de 2025 revelarem um crescimento expressivo no número de empregos formais no Brasil, é necessário adotar uma leitura crítica que ultrapasse a superfície quantitativa desses dados. A mera formalização de vínculos não implica, por si só, a superação das profundas distorções estruturais do mercado de trabalho brasileiro. Os dados nacionais, ainda que importantes como termômetro macroeconômico, tendem a invisibilizar realidades locais marcadas por empregos precários, relações laborais desprovidas de proteção jurídica mínima e ausência de fiscalização efetiva. A euforia institucional diante dos números oficiais contrasta com a fragilidade das políticas públicas voltadas à interiorização da formalização trabalhista, evidenciando uma assimetria entre os avanços estatísticos e a efetividade social dos direitos fundamentais do trabalhador.

Paralelamente, constata-se uma tensão profunda — e, em muitos contextos, praticamente inconciliável — entre a rigidez da legislação trabalhista vigente e a fragilidade estrutural que caracteriza os pequenos empregadores nos municípios periféricos. Há uma espécie de dissonância utópica entre o conjunto normativo de proteção ao trabalhador, formalmente robusto e garantista, e a realidade material em que essas relações de trabalho se desenrolam. Ainda que a doutrina jurídica e a sociologia do trabalho se debrucem conceitualmente sobre o fenômeno da informalidade, verifica-se uma lacuna significativa na produção acadêmica e

institucional quanto à documentação empírica da informalidade vivida no cotidiano das pequenas cidades do interior, sobretudo em localidades como as do interior cearense.

A partir desse conjunto articulado de achados, doutrinários, normativos, empíricos e estatísticos, constata-se que a informalidade laboral vai além de uma transgressão à norma, mas a própria expressão do limite do Direito do Trabalho diante de um modelo econômico periférico e excluente. A superação desse quadro requer mais do que ajustes pontuais na legislação: exige uma reforma estrutural do sistema produtivo, a revalorização do papel do Estado como garantidor dos direitos sociais e a construção de políticas públicas territorializadas que levem em conta as especificidades regionais, econômicas e culturais da informalidade.

Ademais, a desigualdade territorial que atravessa o Brasil é, também, uma desigualdade jurídica. Enquanto grandes centros concentram instituições fiscalizadoras, agências de apoio ao empreendedorismo, programas de qualificação profissional e maior presença da Justiça do Trabalho, localidades como Barroquinha permanecem à margem do pacto federativo, desprovidas de mediações institucionais eficazes. Essa ausência territorializada do Estado compromete a aplicação da lei e a própria legitimidade do sistema jurídico, reforçando a seletividade da cidadania trabalhista.

Conclui-se, assim, que a informalidade trabalhista em Barroquinha é o reflexo de múltiplas ausências: ausência do Estado, de crédito, de formação técnica, de políticas de fomento, de fiscalização e, sobretudo, de um projeto nacional que reconheça o trabalho digno como fundamento da justiça social. A superação desse quadro exige a articulação entre dimensões jurídicas, econômicas e sociais, de modo a criar condições reais para que a formalização não seja apenas uma imposição legal, mas uma possibilidade concreta e desejável, tanto para quem contrata quanto para quem trabalha.

O estudo de Barroquinha, ainda que limitado territorialmente, permite lançar luz sobre uma realidade nacional invisibilizada nos grandes centros de decisão. Os dados e análises aqui apresentados não pretendem encerrar o debate, mas contribuir para o reconhecimento de que o combate à informalidade exige um olhar crítico, territorializado e comprometido com a transformação estrutural das condições que historicamente negaram ao trabalhador informal o pleno exercício de sua cidadania laboral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 mar. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Atualizada. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 mar. 2025.

BRASIL. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).** PNAD Contínua: taxa de informalidade fica em 39,2% no trimestre encerrado em agosto de 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38238-pnad-continua-taxa-de-informalidade-fica-em-39-2-no-trimestre-encerrado-em-agosto>. Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.** Institui a gratificação de Natal para os trabalhadores. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 26 jul. 1962.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 maio 1990.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego.** Brasil cria mais de 257 mil empregos formais em abril e atinge recorde histórico de vínculos celetistas. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/maio/brasil-cria-mais-de-257-mil-empregos-formais-em-abril-e-atinge-recorde-historico-de-vinculos-celetistas>. Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego.** Pejotização é tema de audiência no Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/maio/pejotizacao-e-tema-de-audiencia-no-ministerio-do-trabalho-e-emprego>. Acesso em: 22 maio 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Recurso de Revista RR - 1000513-65.2016.5.02.0015. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. 3ª Turma. Julgado em: 26 jun. 2018. Publicado em: 29 jun. 2018.

BRASIL ESCOLA. **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).** Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/economia/fundo-de-garantia-do-tempo-de-servico-fgts.htm>. Acesso em: 13 maio 2025.

CNN BRASIL. **Quase 39 milhões de brasileiros estão na informalidade, aponta IBGE.** São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/quase-39-milhoes-de-brasileiros-estao-na-informalidade-aponta-ibge/>. Acesso em: 16 abr. 2025.

CONTABILIZEI. **Quanto custa um funcionário para empresa.** Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/quanto-custa-um-funcionario-para-empresa/>. Acesso em: 23 maio 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

ESQUIVEL, Vinícius. **Princípio ou norma? As funções e a importância do princípio da proteção no Direito do Trabalho.** Brasília: TST, 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144263/2017_esquivel_vinicius_principio_norma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 17 maio 2025.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** Cidades: Barroquinha – CE. Panorama. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ce/barroquinha/panorama>. Acesso em: 13 abr. 2025.

IDINHEIRO. **Calculadora custo de funcionário para empresa.** Disponível em: <https://www.idinheiro.com.br/calculadoras/calculadora-custo-de-funcionario-para-empresa/#calculator-result>. Acesso em: 23 maio 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

MATSUMOTO, Jorge; FERRACINI, João Mário. **Pejotização não é fraude;** é o século 21 batendo à porta. Consultor Jurídico, 28 abr. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-abr-28/pejotizacao-nao-e-fraude-e-o-seculo-21-batendo-a-porta/>. Acesso em: 23 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 1, de 1919. Sobre as horas de trabalho na indústria. Aprovada na 1ª Conferência da OIT, Washington, 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001. Acesso em: 11 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 122, de 1964. Relativa à política de emprego. Aprovada na 48ª Conferência da OIT, Genebra, 1964. Promulgada pelo Decreto nº 1.694, de 10 de novembro de 1995. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122. Acesso em: 11 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Agenda Nacional de Trabalho Decente – Brasil. Brasília: OIT, 2006. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_226024/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Perspectivas sociais e do emprego no mundo – Tendências 2023. Genebra: OIT, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2023/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Transições para a formalidade na América Latina e Caribe: políticas para fortalecer o emprego e o trabalho decente. Lima: OIT, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_318121.pdf. Acesso em: 22 maio 2025.

PINHEIRO-MACHADO, Rosana. ‘**Se tudo der errado, viro CLT**’: o que está por trás da aversão dos jovens ao trabalho com carteira assinada. G1, 24 maio 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/05/24/medo-jovens-clt-o-que-esta-por-tras.ghtml>. Acesso em: 26 maio 2025.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SALLES, Rodrigo. **Pejotização não é fraude**: é o século 21 batendo à porta. ConJur, 28 abr. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-abr-28/pejotizacao-nao-e-fraude-e-o-seculo-21-batendo-a-porta/>. Acesso em: 23 maio 2025.

SANTOS, Juliana Teixeira. **Trabalho informal e proteção social**: desafios contemporâneos. Cadernos CRH, v. 35, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/yj6WzVDLPLscCtPjYVF7BHh>. Acesso em: 3 abr. 2025.