



**Ana Julia de Siqueira**  
**Ingrid Samilly Medina Damasceno**  
**Raissa Santiago de Almeida Machado**

**ATRASSO SALARIAL: Consequências sociais.**

**São Carlos**  
**2023**



**Ana Julia de Siqueira**  
**Ingrid Samilly Medina Damasceno**  
**Raissa Santiago de Almeida Machado**

## **ATRASSO SALARIAL: Consequências sociais.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Paulino Botelho, orientado pela Profa. Daniela de Alencar Remígio Calegari, como requisito parcial para a obtenção do Título de Técnico em Recursos Humanos.

**São Carlos**  
**2023**

## FOLHA DE APROVAÇÃO

Ana Julia de Siqueira  
Ingrid Samilly Medina Damasceno  
Raissa Santiago de Almeida Machado

### **ATRASO SALARIAL: Consequências sociais**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, apresentado à Etec Paulino Botelho–  
Cidade: São Carlos, no Sistema de Ensino Presencial Conectado, como requisito  
parcial para a obtenção do título de Técnico em Administração, com nota final igual a  
\_\_\_\_\_, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

---

Prof. Orientador  
ETEC – Daniela de Alencar Remígio Calegari

---

Prof. Membro 2  
ETEC -

---

Prof. Membro 3  
ETEC -

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

## **RESUMO**

Este tema do trabalho tem como objetivo evidenciar todos os colaboradores que sofrem com o atraso de salário, independente da profissão ou cargo exercido. Citamos sobre a legislação trabalhista e sua história, os direitos básicos dos trabalhadores de acordo com a CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, direitos relacionados à saúde e segurança dos trabalhadores independente do ambiente em que executa sua profissão, dentre isso, falamos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, NR 05 – NR 16, insalubridade – NR 15, periculosidade – definição e diferença entre salário e remuneração, as obrigações que o empregador deve proporcionar ao empregado todo mês, as consequências sociais pelo atraso do salário para os empregados. Mostramos uma coleta de dados pessoais de alguns colaboradores sobre essa questão do atraso de salário por meio de uma pesquisa de campo, disponibilizada ao público por meio de um formulário digital, enviado através de um aplicativo de mensagem instantânea. O propósito dessa pesquisa de campo foi saber a quantidade de pessoas que já tiveram a salário atrasado e o modo como se sentiram com isso.

**Palavras-chave:** trabalho, salário, colaboradores.

## **ABSTRACT**

This work theme aims to highlight all employees who suffer from delayed wages, regardless of their profession or position held. We mention about labor legislation and its history, the basic rights of workers in accordance with the CLT - Consolidation of Labor Laws, rights related to the health and safety of workers regardless of the environment in which they perform their profession, among which, we talk about the Internal Commission of Accident Prevention, NR 05 – NR 16, unhealthy conditions – NR 15, dangerousness – definition and difference between salary and remuneration, the obligations that the employer must provide to the employee every month, the social consequences of late salary for employees. We show a collection of personal data from some employees on this issue of salary delays through a field survey, made available to the public through a digital form, sent via an instant messaging application. The purpose of this field research was to find out the number of people who have had their wages delayed and how they felt about it.

**Keywords:** work, salary, employees.

## SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| 1. INTRODUÇÃO.....  | 8  |
| 2. JUSTIFICATIVA.....   | 9  |
| 3. OBJETIVOS.....   | 10 |
| 3.1 Geral.....  | 10 |
| 3.2 Específico.....   | 10 |
| 4. METODOLOGIA.....   | 11 |
| 5. CRONOGRAMA.....  | 12 |
| 6. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....   | 13 |
| 7. DESENVOLVIMENTO.....   | 15 |
| 7.1 Conceito sobre a legislação trabalhista.....                        | 15 |
| 7.2 A história da legislação trabalhista.....                           | 15 |
| 7.3 Direitos dos trabalhadores.....                                     | 16 |
| 7.3.1 Direitos Básicos.....   | 16 |
| 7.3.2 Direitos relacionados à Saúde e Segurança dos trabalhadores ..... | 17 |
| 7.3.2.1.Cipa – NR 05.....   | 17 |
| 7.3.2.2 Insalubridade – NR 15.....                                      | 17 |
| 7.3.2.3 Periculosidade – NR 16.....                                     | 18 |
| 7.4. Definição e diferença entre salário e remuneração.....             | 18 |
| 7.4.1 Salário.....  | 18 |
| 7.4.2 Remuneração.....  | 18 |
| 7.4.3 Diferença.....  | 19 |
| 7.5 Obrigações mensais do empregador para o empregado.....              | 19 |
| 7.5.1 Folha de pagamento.....   | 19 |
| 7.5.2 E-Social.....   | 19 |
| 7.5.3 SEFIP.....  | 19 |
| 7.5.4 GPS (Guia da Previdência Social).....                             | 20 |

|   |    |
|---|----|
| 7.5.6 CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados).....       | 20 |
| 7.5.7 DARF (Documento de Arrecadação de Receitas Federais).....       | 20 |
| 7.6 Consequências sociais pelo atraso de salários dos empregados..... | 20 |
| 7.7 Onde recorrer caso tiver atraso salarial.....                     | 21 |
| 8. QUESTIONÁRIO/RESULTADOS.....                                       | 23 |
| 9. TABULAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA.....                          | 24 |
| REFERENCIAS.....  | 31 |
| 12. APÊNDICE.....   | 32 |

## 1. INTRODUÇÃO

Nesse trabalho de conclusão de curso vamos abordar, principalmente, sobre o atraso no pagamento dos salários dos trabalhadores e suas consequências sociais com a falta desse pagamento. Mas antes de entrarmos nesse assunto vamos esclarecer alguns pontos, como, conceitos sobre a Legislação Trabalhista; Direitos Básicos dos colaboradores, dando uma ênfase em relação a saúde e segurança no ambiente de trabalho, e sobre a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e suas NR'S; Definições e Diferença entre salário e remuneração; e também as obrigações mensais do empregador para o empregado.

Segundo Priorih (2021), “Salário é uma palavra de origem latina *Salarium* que significa pagamento de sal ou pelo sal. Antigamente na época do Império Romano não existia uma moeda de troca como é hoje, então os Romanos para ter proteção, abrigo ou mercadoria pagava com sal. Esse tipo de pagamento durou por todo o Império Romano, cerca de 5 séculos”.

Nesse sentido, é interessante entender tudo que ocorreu por trás dessa palavra salário até os dias de hoje, pois é por meio dessa origem que atualmente os trabalhadores de qualquer força de trabalho tem o direito de recebê-lo.

## 2. JUSTIFICATIVA

Tendo vista que milhares de colaboradores saem prejudicados pelo trabalho por simplesmente não saberem quais são seus direitos básicos que o empregador tem que oferecer, assim citaremos como essas consequências podem ocasionar o não cumprimento da Legislação Trabalhista, tais consequências existentes para os empregadores são muitas que deverá pagar para os colaboradores e já para eles pode ocasionar danos psicológicos e problemas financeiros.

Podemos definir emprego, conforme Chiavenato (2002, p. 171): “significa a utilização do trabalho humano.” Conforme o autor, podemos entender que o trabalhador cede seu talento e seu esforço físico, em troca de remuneração.

Visto isso, esse tema tem o intuito de fazer com que os colaboradores saibam e entenda todos os seus direitos relacionados ao trabalho pela Consolidação da Leis Trabalhistas - CLT, como devem recebê-los independente da empresa em que trabalham, estarem cientes de quando e o prazo de duração que vão receber seus benefícios que é de suma importância para o empregador e para o empregado.

O tema é tão importante e corriqueiro na vida dos trabalhadores brasileiros, que foi possível ser comprovado no momento em que foi realizado a pesquisa de campo com trabalhadores de diversas empresas, que onde relataram se já sofreram com esse atraso, o modo que sofreram, se forem recompensados e se sabiam o que ser feito quando isso ocorreu.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 Geral**

Analisar as consequências sociais que o atraso de salário pode fornecer para os colaboradores, no aspecto psicológico e legal.

#### **3.2 Específico**

1. Identificar quais são as consequências relacionadas ao atraso de salário;
2. Entender e demonstrar os direitos básicos e os direitos relacionados à saúde e segurança do trabalho;
3. Compreender as obrigações mensais do empregador com o colaborador.

#### 4. METODOLOGIA

“Metodologia é o estudo sistemático e lógico dos métodos, procedimentos e técnicas utilizados em uma determinada área de conhecimento ou disciplina científica para realizar investigação, análise, interpretação e resolução de problemas” (COUBUP, s.d.), dessa forma, metodologia é uma parte essencial do processo de pesquisa científica e podem ser aplicadas em diversas áreas, como ciências sociais, ciências naturais, engenharia, tecnologia, medicina, entre outras. A escolha da metodologia a ser utilizada dependerá do problema em questão, dos objetivos do estudo e das questões de pesquisa a serem respondidas.

Segundo Trujillo Ferrari [s.d.], “o método científico é um traço característico da ciência, constituindo-se em instrumento básico que ordena inicialmente o pensamento em sistemas e traça os procedimentos do cientista ao longo do caminho até atingir o objetivo científico preestabelecido”. Nesse sentido, podemos afirmar que o método científico é o caminho em busca ao conhecimento e para o fim de objetivo.

Utilizamos a metodologia da pesquisa bibliográfica que conforme Gil (2002), “toda pesquisa científica demanda a exploração da bibliografia para se ter aproximação sobre o debate do tema em estudo”, por este motivo exploramos as consequências sociais que o atraso de salário pode causar na vida dos trabalhadores através de sites, livros, artigos e levantamento de experiências.

Utilizamos também a pesquisa de campo, sendo ela para coletar dados. De acordo com Cuboup [s.d.], “essa técnica envolve a realização de estudos de campo, ou seja, a coleta de informações por meio da observação direta, da entrevista, do questionário e da análise de documentos”.



## 6. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

De acordo com PONTOTEL (2021) a remuneração é o salário junto com os benefícios que os colaboradores recebem com o determinado tempo de trabalho realizado sendo assim o atraso de salário é considerado quando não é pago até o quinto dia útil do mês pois essa data é o limite dos 30 dias trabalhados. Com isso, o atraso de menos 20 dias recebe 10% acima do salário ou se esse atraso for mais de 20 dias, além dos 10% mais reparo monetário recebe também 5% sobre os dias úteis após o 20º dia. Afirmando isso o art. 459 que o pagamento do salário sendo de qualquer trabalho não deve passar de 30 dias (1 mês).

Conforme com PORTAL DA INDUSTRIA (s.d) a consolidação das leis trabalhistas estabelece as normas e as leis do trabalho individual e coletivo sendo criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, pela Constituição Federal e por outras leis da Justiça do Trabalho.

Em concordância com ARRUDA (2021) as obrigações podem ser constantes ou não, os meses mais movimentados ocorre devido à realização dessas obrigações.

Como ROCHA CERQUEIRA (2022) diz, as normas e procedimentos legais exigidas as empresas e funcionários para prevenir doenças e acidentes no ambiente de trabalho é os direitos da saúde e segurança para os trabalhadores, visando proteger os colaboradores.

Segundo Santos (2021) a CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, aborda no art. 72 que o salário é o valor devido pelo empregador ao empregado, que deve ser pago pelo empregador, vale ressaltar que o pagamento deve ser pago a cada trabalhador até o 5º dia útil do mês. No Brasil, o empregado que trabalha 44 horas semanais tem direito a receber um salário mínimo que a cada ano é reajustado pelo governo.

Em conformidade com Bitencourt (2023) é essencial que a classe trabalhadora tenha conhecimento correto sobre os seus direitos trabalhistas. Na CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, afirma que o trabalhador deve ter o direito a receber o salário que é devido diante de seus serviços prestados, independentemente da situação financeira da empresa.

Nesse sentido, o trabalhador que sofreu com o atraso salarial deve ter cuidado antes de agir por impulso, pois é importante ter um diálogo entre empregado e empregador para chegar a uma conclusão para ambos. Além disso, o empregado deve manter a calma e analisar as motivações por trás do atraso do pagamento.

A presença de um representante sindical pode auxiliar na negociação do problema, e pode ser uma alternativa poderosa em caso de adversidade, pois com suas habilidades e experiência o representante sindical pode propor caminhos para enfrentar os obstáculos da negociação. Caso as medidas anteriores não obterem sucesso, é necessário recorrer à Justiça do Trabalho, responsável por resolver discordâncias trabalhistas. E depois, é válido entrar com uma ação individual ou coletiva de acordo com a situação do trabalhador.

É fundamental que o empregado busque um advogado com conhecimentos na área trabalhista, pois ele irá ser orientado e defendido de acordo com a Lei. Portanto, enquanto estiver aguardando, é importante buscar estratégias para lidar com a situação financeira.

Na visão de Oliveira (2022) o contexto histórico do direito do trabalho começou no século XVIII, assim que os trabalhadores das indústrias carboníferas inglesas exigiram melhores condições de trabalho. As legislações industriais tinham como objetivo proteger crianças, mulheres e também impor limites na jornada de trabalho de 12 horas diárias.

No ponto de vista de Wikipédia (2022) o direito básico dos trabalhadores está relacionado a um conjunto de normas, princípios e outras fontes jurídicas que administra as relações de trabalho, regulamentando a condição jurídica dos trabalhadores.

## **7. DESENVOLVIMENTO**

### **7.1 Conceito sobre a legislação trabalhista**

De acordo com Portal Indústria [s.d.], a legislação trabalhista é o conjunto de leis e normas que regem as relações individuais e coletivas de trabalho e essas normas estão estabelecidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pela Constituição Federal e por outras leis da Justiça do Trabalho.

É nela que são estabelecidos os direitos e deveres dos empregados e empregadores, como, jornada de trabalho, remuneração, férias, aviso prévio, licenças, rescisão de contrato de trabalho, normas de segurança do trabalho e outras regras para as relações de trabalho.

### **7.2 A história da legislação trabalhista**

É um ramo novo do direito em comparação aos outros, pois surgiu no século XX após muitos anos de protestos e reclamações de colaboradores que reivindicavam por melhores condições de trabalho, estabilidade e segurança. A legislação trabalhista recomenda aos trabalhadores conhecer bem seus direitos e obrigações antes de fazer qualquer tipo de reclamação.

Com base nos estudos de Oliveira (2022) a história do direito do trabalho começa a ser desenhada no século XVIII, quando os colaboradores das indústrias carboníferas inglesas começam a exigir melhores condições de trabalho. As primeiras regulamentações, conhecidas como legislações industriais buscavam, também, proteger crianças e mulheres e limitar a jornada de trabalho em 12 horas diárias.

No Brasil, a primeira legislação trabalhista foi criada em 1934, no governo de Getúlio Vargas, garantindo aos colaboradores direitos básicos, como salário-mínimo, jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias e liberdade sindical. Porém, foi só em 1943, com a CLT, que esses direitos foram sistematizados em um único documento e desde então, essas são as leis que normatizam o trabalho no país.

Nessas sete décadas que se passaram, as leis trabalhistas sofreram modificações:

- No governo João Goulart, quando o presidente incluiu os trabalhadores rurais na CLT;
- Na Ditadura Militar, quando foi mutilado o direito à greve;
- E no governo de Michel Temer, quando foi feita uma reforma trabalhista.

### **7.3 Direitos dos trabalhadores**

#### **7.3.1 Direitos Básicos**

Com base no estudo de Wikipédia (2022) esse direito é composto de conjuntos de normas, princípios e outras fontes jurídicas que regem as relações de trabalho, regulamentando a condição jurídica dos trabalhadores. Essas são algumas garantias e proteções que os colaboradores de uma empresa têm direito:

- Carteira de trabalho assinada desde o primeiro dia de serviço;
- Exames médicos de admissão e demissão;
- Repouso Semanal Remunerado (1 folga por semana);
- Salário pago até o 5º dia útil do mês;
- Primeira parcela do 13º salário paga até 30 de novembro. Segunda parcela até 20 de dezembro;
- Férias de 30 dias com acréscimos de 1/3 do salário;
- Vale-Transporte com desconto máximo de 6% do salário;
- Licença Maternidade de 120 dias, com garantia de emprego até 5 meses depois do parto;
- Licença Paternidade de 5 dias corridos;
- FGTS: depósito de 8% do salário em conta bancária a favor do empregado;
- Horas-Extras pagas com acréscimo de 50% do valor da hora normal;
- Garantia de 12 meses em casos de acidente;
- Adicional noturno de 20% para quem trabalha de 22:00 às 05:00 horas;
- Faltas ao trabalho nos casos de casamento (3 dias), doação de sangue (1 dia/ano), alistamento eleitoral (2 dias), morte de parente próximo (2 dias), testemunho na Justiça do Trabalho (no dia), doença comprovada por atestado médico;

- Aviso prévio de 30 dias, em caso de demissão;
- Seguro-Desemprego.

### **7.3.2 Direitos relacionados à Saúde e Segurança dos trabalhadores**

Segundo Rocha Cerqueira (2022) os direitos da saúde e segurança para os trabalhadores é um conjunto de normas e procedimentos legalmente exigidos as empresas e funcionários visando prevenir doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, e proteger a integridade física do trabalhador.

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente equipamento de proteção individual (EPI), adequado aos riscos da atividade e exercida e em perfeito estado de conservação.

#### **7.3.2.1.Cipa – NR 05**

O objetivo dessa NR é prever o acontecimento de acidentes e/ou doenças em consequência ao trabalho promovendo permanentemente a saúde e a vida do trabalhador, aplica-se a todos os trabalhadores bem empresas públicas e privadas que são contratados pelo regime da CLT.

Em outras palavras, isso significa que o intuito é não permitir que ocorra uma tragédia para, somente após isso, tomar alguma ação. A NR 05 é uma tentativa de evitar situações de risco que possam causar qualquer dano ao funcionário ou, até mesmo, levar a perda de sua vida.

#### **7.3.2.2 Insalubridade – NR 15**

Esta NR determina as tarefas que se inserem no contexto de insalubridade e aponta os limites aceitáveis e os adicionais quando forem ultrapassados, visando garantir a segurança e o bem-estar dos colaboradores.

Exemplo:

- Exposição extrema ao calor ou frio;
- Ruídos constantes;
- Agentes químicos e biológicos.

### **7.3.2.3 Periculosidade – NR 16**

Essa norma define como a empresa deve lidar com as atividades perigosas e quais são os procedimentos para o pagamento adicional de periculosidade.

Um trabalho perigoso é aquele que, de forma imediata, coloca em risco a vida do trabalhador.

- Roubos ou violência física;
- Exposição a inflamáveis e explosivos;
- Energia elétrica;
- Exposição à radiação.

## **7.4. Definição e diferença entre salário e remuneração**

### **7.4.1 Salário**

Segundo Santos (2021) o art.72 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT refere -se a definição do salário como a contraprestação que o empregador deve pagar, em seguida o salário é pago diretamente pelo empregador a cada trabalhador nos dias normais de trabalho até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalho fornecido.

Ainda o autor afirma que no Brasil, existe o chamado salário mínimo, que é um valor definido e reajustado pelo governo que indica o valor mínimo que deve ser pago a um empregado que trabalha 44 horas semanais.

### **7.4.2 Remuneração**

Conforme Pontotel (2023) “a remuneração contempla todos os valores que o colaborador recebe em função do seu trabalho ao longo de determinado período. Ela é a soma de salário e benefícios extras como adicional de insalubridade, horas extras, comissões e outros.”

### **7.4.3 Diferença**

Como vimos salário e remuneração são diferentes, pois o salário é definido como a renda fixa que trabalhador recebe pelo seu trabalho. E a remuneração é o valor total da compensação que um colaborador recebe pelo seu trabalho, ou seja, a remuneração engloba benefícios extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, horas extras, comissões e outros.

## **7.5 Obrigações mensais do empregador para o empregado**

Segundo Arruda (2021) “as obrigações podem ser periódicas ou não periódicas. Também existem meses que são mais movimentados devido ao cumprimento dessas obrigações.”

### **7.5.1 Folha de pagamento**

Mensalmente, o Departamento Pessoal precisa elaborar a folha de pagamento dos seus colaboradores, que contém informações do salário, comissões e recolhimento do FGTS, além de verbas com periodicidade anual (13º salário, férias coletivas etc.). Essas informações precisam ser registradas através do e-Social até o 7º dia do mês subsequente ao de referência.

### **7.5.2 E-Social**

Através deste sistema é feita a escrituração das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Desta forma, existem eventos periódicos e não periódicos, como a contratação ou desligamento de funcionários e atualização de seus dados. Portanto, essas informações devem ser encaminhadas por meio eletrônico.

### **7.5.3 SEFIP**

Trata-se da Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP) que é emitida através do sistema eletrônico da Caixa Econômica Federal, chamado SEFIP. Através disso, a empresa faz o pagamento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). Este procedimento deve ser realizado até o 7º dia útil do mês posterior à remuneração do funcionário.

#### **7.5.4 GPS (Guia da Previdência Social)**

A empresa deve fazer a GPS que se trata da guia de recolhimentos previdenciários dos colaboradores. O prazo de pagamento é o dia 15 do mês seguinte ao de referência.

#### **7.5.6 CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados)**

Refere-se de um cadastro dos trabalhadores, cujo prazo de entrega do CAGED é até o dia 7 do mês subsequente ao mês de referência das informações. A partir da competência janeiro de 2020, passaram a ser desobrigadas a declarar o CAGED as empresas e empregadores obrigados à transmissão das informações pelo Sistema do e-Social, de acordo com as regras estabelecidas na Portaria 1.127 de 14 de outubro de 2019.

#### **7.5.7 DARF (Documento de Arrecadação de Receitas Federais)**

As empresas também devem emitir o DARF que se trata de uma guia de pagamento de encargos e tributos junto à Receita Federal. O pagamento deve ser feito até o dia 20 do mês seguinte ao da remuneração.

### **7.6 Consequências sociais pelo atraso de salários dos empregados**

Para certificar que todos os colaboradores obtenham seus direitos garantidos, o Direito do Trabalho estabelece inúmeras regras para garantir que não receba apenas o salário, mas também que o pagamento seja realizado dentro do prazo estipulado.

Conforme dito Pontotel (2021), “é considerado atraso de salário sempre que o pagamento não for efetuado até o quinto dia útil do mês, ou a data prevista no contrato de trabalho, já que é dever do empregador mantê-los em dia”.

Sendo assim se o salário atrasar, uma multa padrão é prevista dependendo de quantos dias você passar sem receber. Assim, é necessário compreender:

Atraso de menos de 20 dias: o colaborador terá 10% sobre o valor do saldo devedor, mais o reparo monetário. Atraso com mais de 20 dias: o colaborador tem direito a, além de 10% sobre o valor do saldo devedor, mais reparo monetário, ainda 5% sobre todos os dias úteis após o 20º dia. (PONTOTEL, 2021)

Ainda o autor afirma que de acordo com CLT, Art. 459 – O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (hum) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações. (Pontotel, 2021).

Devido ao que foi denominado acima podemos constatar que esse atraso pode se transformar em consequências sociais grave para os colaboradores, assim como, danos psicológicos e emocionais, atraso em pagamento dos impostos, escassez do alimento na residência, carência em não poder adquirir sensação de validação. Visto que, Warren (2021) afirma que: “comprar dá prazer, assim como comer um chocolate ou realizar alguma atividade física, o ato da compra induz em nosso cérebro a produção da dopamina, neurotransmissor responsável pela sensação do prazer”.

### **7.7 Onde recorrer caso tiver atraso salarial**

De acordo com Bitencourt (2023) “é importante que o trabalhador entenda os seus direitos e saiba o que fazer. A CLT estabelece que o trabalhador tem direito a receber o salário devido, independentemente de motivos financeiros da empresa.”

Nesse contexto, o teórico ressalta que antes de tomar medidas mais drásticas, é importante conversar com o empregador e tentar chegar a uma solução entre ambos. É fundamental manter a calma e buscar entender as motivações por trás do atraso do pagamento.

Ainda o autor diz que a presença de um representante sindical em uma negociação pode ser uma alternativa eficaz em caso de insucesso, pois com seu conhecimento e experiência, o representante sindical pode ajudar a definir estratégias para enfrentar os desafios da negociação, buscando alcançar um acordo satisfatório para ambas às partes.

O estudioso complementa que se as medidas não tiverem sucesso, é importante recorrer à Justiça do Trabalho, que é responsável por solucionar conflitos trabalhistas, incluindo o atraso de pagamento de salários. Além disso, é possível entrar com ação individual ou coletiva, de acordo com a situação do indivíduo.

Continuando o raciocínio o criador diz que em caso de processo trabalhista, é altamente recomendável contratar um advogado especializado na área trabalhista, pois ele poderá oferecer orientação e defesa eficazes para proteger seus direitos. Enquanto espera pelo pagamento, é importante buscar alternativas para lidar com a situação financeira por exemplo analisando oportunidades de negociar dívidas ou receber algum benefício durante esse período.

## 8. QUESTIONÁRIO/RESULTADOS

Foi elaborado um questionário com o objetivo de analisar os impactos do atraso salarial na vida dos trabalhadores.

De acordo com os gráficos foi observado que entre as 41 pessoas entrevistadas, 56,1% eram do gênero feminino e 43,9% gênero masculino. Entre os entrevistados as idades eram de 16 a 26 anos com 43,9%, de 27 a 38 anos com 19,5%, de 39 a 48 anos com 22% e de 49 anos ou mais com 14,6%. Referente ao grau de escolaridade 43,9% concluíram o ensino médio, 29,3% possui o ensino técnico/superior, 12,2% ensino fundamental completo, 9,8% ensino médio incompleto e 4,9% ensino fundamental incompleto.

Para a quantidade de entrevistados que trabalha ou trabalhou, 39% trabalharam sem carteira assinada, 26,8% com carteira assinada, 24,4% outros (diversas atividades que geram rentabilidade não amparado pela legislação trabalhista) e 7,3% estágio.

Na faixa salarial, 82,9% das pessoas que participaram da pesquisa recebem até 2 salários mínimos (Até R\$ 2.640,00) e 17,1% recebem de 2 a 4 salários mínimos (De R\$ 2.640,00 a R\$ 5.280,00).

Foi apresentado através da pesquisa que 58,5% das pessoas entrevistadas possuíam o atraso salarial e 41,5% não portaram do mesmo.

No gráfico 7 podemos observar os impactos que os entrevistados enfrentaram, 17,1% desânimo, 12,2% estresse, 7% nada a declarar, 4% ansiedade e 4% desmotivação, porém, 56,1% não tiveram os salários atrasados.

Contemplamos a porcentagem da frequência do atraso salarial dentro de 1 ano, sendo 61% não teve o atraso salarial, 26,8% de 1 a 3 vezes, 9,8% de 4 a 6 vezes e 2,4% de 10 a 12 vezes.

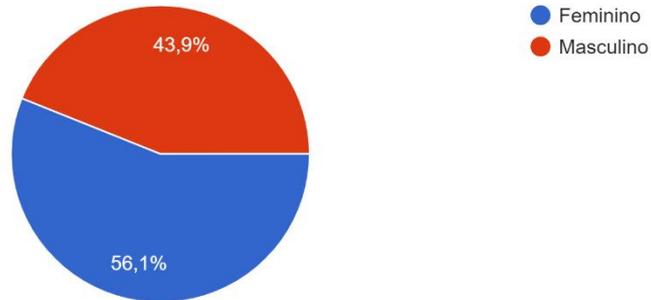
Ao analisar a pesquisa 58,5% dos entrevistados conhecem a Lei que defendem os trabalhadores quando ocorre o atraso salarial e 41,5% não conhecem a mesma. Entretanto dos entrevistados que não conhecem a Lei 40% não tem interesse de se aprimorar nos conhecimentos dessa Lei, 36,7% não entende ou acha complexo de entender e 23,3% por falta de recursos. Nesse sentido, 43,9% acreditam que a Lei seja cumprida enquanto, que 56,1% discorda.

Torna-se evidente que 58,5% não tem conhecimento de onde ou a quem buscar informações e 41,5% adquirem esse conhecimento.

## 9. TABULAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Gráfico 1 – Gênero dos entrevistados

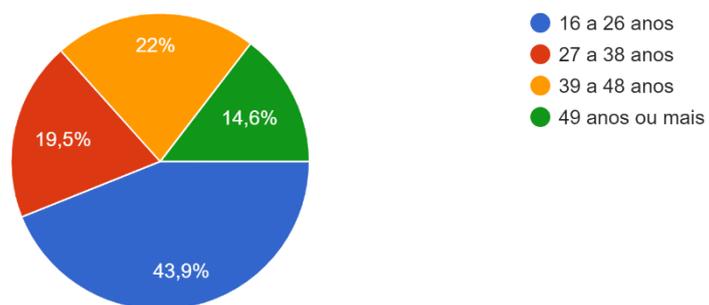
Gênero  
41 respostas



Fonte: do próprio autor, 2023

Gráfico 2 – Idade dos entrevistados

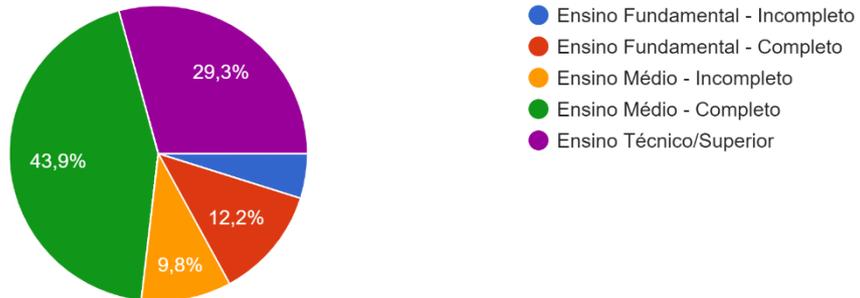
Idade  
41 respostas



Fonte: do próprio autor, 2023

Gráfico 3 - grau de escolaridade dos entrevistados

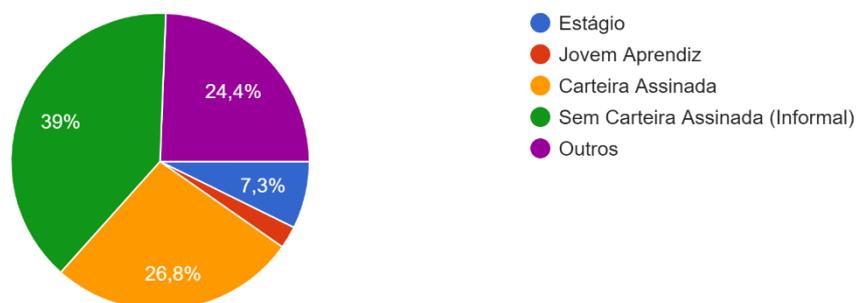
Grau de Escolaridade  
41 respostas



Fonte: do próprio autor, 2023

Gráfico 4 - Qual a situação de empregabilidade dos entrevistados

Atualmente você trabalha ou trabalhou:  
41 respostas

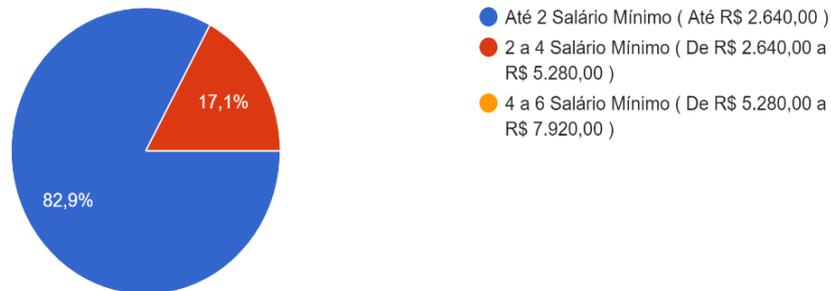


Fonte: do próprio autor, 2023

Gráfico 5 - O valor em média do salário que o entrevistado recebe

Qual a sua faixa salarial?

41 respostas

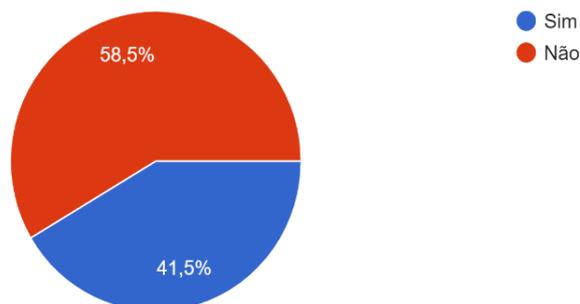


Fonte: do próprio autor, 2023

Gráfico 6 - A quantidade dos entrevistados que já tiveram o atraso de salário

Já teve o salário atrasado?

41 respostas

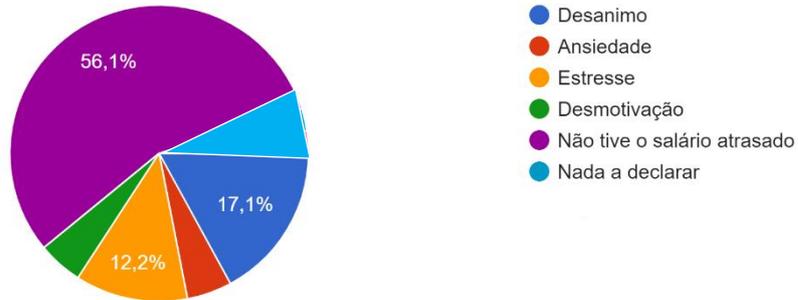


Fonte: do próprio autor, 2023

Gráfico 7 – O que o atraso salarial causou na vida dos entrevistados

Dentre esses, qual o maior impacto que você teve com o atraso salarial?

41 respostas

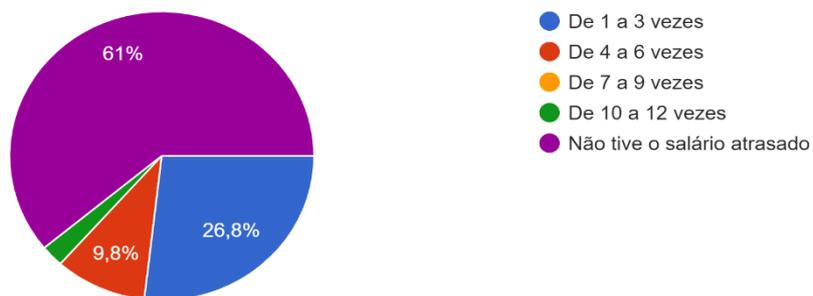


Fonte: do próprio autor, 2023

Gráfico 8 – Quantas vezes o entrevistado já teve o salário atrasado dentro de 1 ano

Qual a frequência que ocorre/ocorreu o atraso salarial dentro de 1 ano?

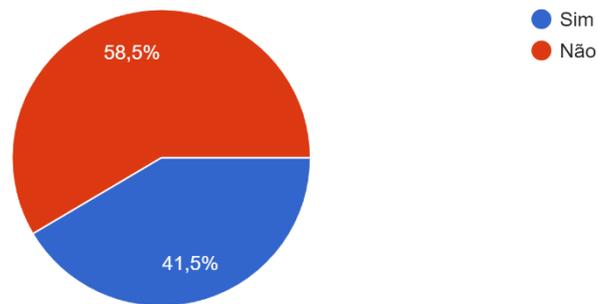
41 respostas



Fonte: do próprio autor, 2023

Gráfico 9 – A quantidade de entrevistados que conhecem a lei que defende os trabalhadores em caso de atraso salarial

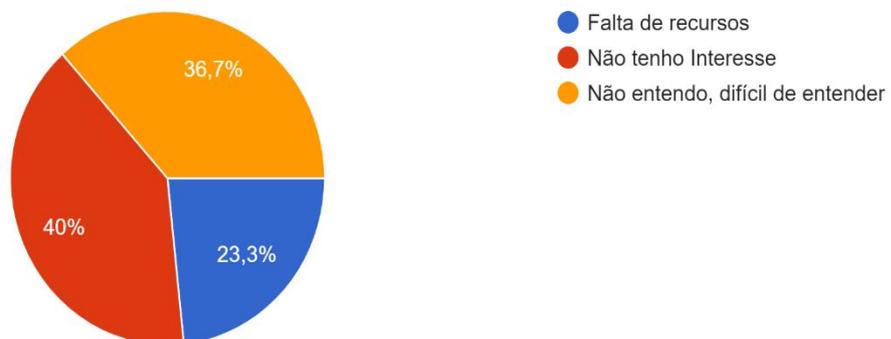
Você conhece a lei que defende os trabalhadores quando existe o atraso salarial?  
41 respostas



Fonte: do próprio autor, 2023

Gráfico 10 – Qual seria a dificuldade dos entrevistados de conhecer essa lei

Se não, o que impede você de conhecer?  
30 respostas

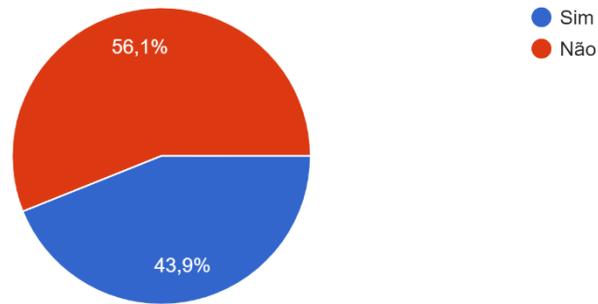


Fonte: do próprio autor, 2023

Gráfico 11 - Quantos entrevistados acreditam que a lei funcione

Se sim, você acha que esta lei funciona?

41 respostas

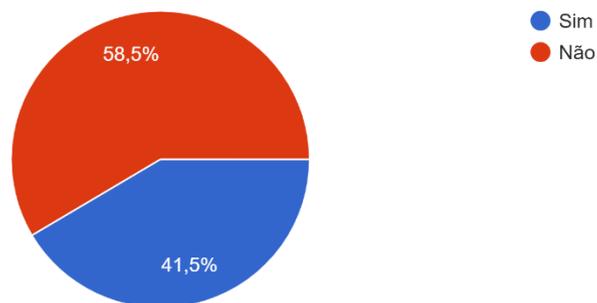


Fonte: do próprio autor, 2023

Gráfico 12 – O entrevistado sabe onde recorrer no caso de atraso salarial

Você sabe a quem ou onde recorrer no caso de atraso salarial?

41 respostas



Fonte: do próprio autor, 2023

## 10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do desenvolvimento do tema, pode -se analisar decorrentes situações que os colaboradores enfrentam devido ao atraso salarial, esse problema na falta da remuneração tem como consequência problemas, psicológicos, financeiros e emocionais aos trabalhadores e familiares. Além disso, vale ressaltar que esse tema é importante pois serve de alerta aos trabalhadores para adquirir conhecimento sobre os seus direitos.

Através da pesquisa realizada, chegamos à conclusão de que 58,5% dos trabalhadores tiveram o salário atrasado, por meio dos dados observamos os impactos que os entrevistados enfrentaram como: desanimo, estresse, ansiedade e desmotivação.

Foi abordado sobre os meios disponibilizados a favor do trabalhador para resolver o atraso salarial de uma forma justa para ambos os lados. Além disso, o trabalhador poderá recorrer a profissionais habilitados na área de Recursos Humanos, e judicialmente a advogado especializado na área trabalhista, que irá fornecer as informações necessárias para solucionar o problema.

Portanto, é fundamental que as empresas estejam atentas e tomem medidas para diminuir o atraso salarial que visem a proteção do trabalhador. Por isso, é importante que as empresas tomem medidas para suavizar o atraso salarial e os efeitos que podem causar para os trabalhadores.

## REFERENCIAS

- BITENCOURT, Ivan. **O que fazer quando meu salário atrasa?** 2023. Disponível em: <https://balthazarebitencourt.adv.br/o-que-fazer-quando-meu-salario-atrasa/>. Acesso em: 02 maio 2
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 7.ed. compacta. São Paulo: Atlas, 2002.
- CUBO UP SEU NEGÓCIO NO TOPO (org.). **Metodologia**: o que é, tipos, como fazer e exemplos. O que é, Tipos, Como Fazer e Exemplos. 2019. Disponível em: <https://cuboup.com/conteudo/metodologia/>. Acesso em: 27 maio 2023.
- FERNANDES, Cláudia Dias e Denise. **Pesquisa e método científicos**. 2000. Disponível em: [https://docs.ufpr.br/~niveam/micro%20da%20sala/aulas/tecnicas\\_de\\_pesquisa/pesquisacientifica.pdf](https://docs.ufpr.br/~niveam/micro%20da%20sala/aulas/tecnicas_de_pesquisa/pesquisacientifica.pdf). Acesso em: 11 ago. 2023.
- GARCIA, Alessandro. **Os direitos do trabalhador pela CLT**. 2023. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/os-direitos-do-trabalhador-pela-clt/>. Acesso em: 22 jul. 2023.
- JUSTIÇA DO TRABALHO (org.). **Constituição de 1988 consolidou direitos dos trabalhadores**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores#:~:text=Foi%20ela%20que%20garantiu%20aos,e%20o%20direito%20de%20greve..> Acesso em: 06 jul. 2023.
- KADRI, Paulo El. **Atraso no pagamento de salários**: como lidar com a situação e garantir seus direitos. como lidar com a situação e garantir seus direitos. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/atraso-no-pagamento-de-salarios-como-lidar-com-a-situacao-e-garantir-seus-direitos/1831778131#:~:text=O%20atraso%20no%20pagamento%20de%20sal%C3%A1rio%20configura%20uma%20falta%20grave,al%C3%A9m%20de%20gerar%20inseguran%C3%A7a%20financeira..> Acesso em: 25 jul. 2023.
- OLIVEIRA, Vanessa. **Direitos trabalhistas**: história, políticas e reformas. história, políticas e reformas. 2022. Disponível em: <https://ufop.br/noticias/em-discussao/direitos-trabalhistas-historia-politicas-e-reformas>. Acesso em: 30 set. 2023.
- PONTOTEL. Departamento Pessoal (org.). **Diferença entre salário e remuneração**: veja o que diz a legislação, quais são os tipos e como diferenciar. veja o que diz a legislação, quais são os tipos e como diferenciar. 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/salario-e-remuneracao/>. Acesso em: 16 jul. 2023.
- PORTAL DA INDUSTRIA. **Legislação trabalhista: entenda tudo sobre leis trabalhistas (CLT)**. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/>. Acesso em: 12 maio 2023.
- PRIORI RH (Uberlândia) (org.). **Origem do Salário**. 2021. Disponível em: <https://priorirh.com.br/origem-do-salario/>. Acesso em: 18 set. 2023.
- SIMC/SP (São Paulo) (org.). **Direitos do Trabalhador**. 2019. Disponível em: <https://www.simcsp.org.br/direitos-do-trabalhador/>. Acesso em: 03 jul. 2023.

## 12. APÊNDICE

Pesquisa de Campo:

Gênero dos entrevistados:

- Feminino
- Masculino

Idade dos entrevistados:

- 16 a 26 anos
- 27 a 38 anos
- 39 a 48 anos
- 49 anos ou mais

Grau de escolaridade dos entrevistados:

- Ensino Fundamental - Incompleto
- Ensino Fundamental - Completo
- Ensino Médio - Incompleto
- Ensino Médio - Completo
- Ensino Técnico/Superior

Qual a situação de empregabilidade dos entrevistados:

- Estágio
- Jovem Aprendiz
- Carteira Assinada
- Sem Carteira Assinada (Informal)
- Outros

O valor em média do salário que o entrevistado recebe:

- Até 2 Salários Mínimos ( Até R\$ 2.6640,00 )
- 2 a 4 Salários Mínimos ( De R\$ 2.640,00 a R\$ 5.280,00 )
- 4 a 6 Salário Mínimos ( De R\$ 5.280,00 a 7.920,00 )

A quantidade dos entrevistados que já tiveram o atraso de salário:

- Sim
- Não

O que o atraso salarial causou na vida dos entrevistados:

- Desanimo
- Ansiedade
- Estresse
- Desmotivação
- Não tive o salário atrasado
- Nada a declarar

Quantas vezes o entrevistado já teve o salário atrasado dentro de 1 ano:

- De 1 a 3 vezes
- De 4 a 6 vezes
- De 7 a 9 vezes
- De 10 a 12 vezes
- Não tive o salário atrasado

A quantidade de entrevistados que conhecem a lei que defende os trabalhadores em caso de atraso salarial:

- Sim
- Não

Qual seria a dificuldade dos entrevistados de conhecer essa lei:

- Falta de Recursos
- Não tenho interesse
- Não entendo, difícil de entender

Quantos entrevistados acreditam que a lei funcione:

- Sim
- Não

O entrevistado sabe onde recorrer no caso de atraso salarial:

- Sim
- Não