



# INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

29 de maio de  
2025

## Informe Estratégico – Entenda o Crédito Consignado: Direitos, Deveres e Cuidados

### Resumo

O crédito consignado é uma modalidade de empréstimo com desconto direto em folha de pagamento, caracterizada por taxas de juros mais baixas.

A Medida Provisória nº 1.292/2025 e a Portaria MTE nº 435/2025 promoveram avanços significativos nesse modelo, ao regulamentar sua operacionalização por meio de plataformas digitais e estabelecer novas obrigações para empregadores e instituições financeiras.

Quando utilizado com planejamento e responsabilidade, o crédito consignado pode ser uma ferramenta eficaz de inclusão financeira. No entanto, para evitar riscos — inclusive de natureza judicial — é essencial que os empregadores cumpram rigorosamente as normas legais vigentes, assegurando a conformidade dos procedimentos operacionais.

### 1 – O que é o crédito consignado?

O crédito consignado é uma modalidade de empréstimo pessoal cujas parcelas são descontadas diretamente da folha de pagamento ou do benefício previdenciário do contratante. Essa característica reduz o risco para a instituição financeira, o que permite a oferta de taxas de juros mais baixas em comparação com outras formas de crédito.

Essa modalidade é amplamente utilizada, especialmente por aposentados, pensionistas e trabalhadores com carteira assinada.



Com a recente atualização normativa trazida pela [Medida Provisória nº 1.292/2025](#), o acesso ao crédito foi ampliado, com alterações significativas nas regras aplicáveis a:

- Empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho ([CLT](#));
- Trabalhadores rurais ([Lei nº 5.889/1973](#));
- Trabalhadores domésticos ([Lei Complementar nº 150/2015](#)); e
- Diretores não empregados com direito ao FGTS.

O crédito consignado para Microempreendedores Individuais (MEI) funciona de maneira semelhante ao empréstimo consignado destinado a trabalhadores regidos pela [CLT](#), porém com algumas particularidades. O MEI pode acessar essa modalidade de crédito por meio do Programa Crédito do Trabalhador, onde o desconto das parcelas ocorre diretamente na folha de pagamento do seu empregado.

## 2 – Legislação aplicável ao crédito consignado.

a) [Lei nº 10.820/2003](#): É a norma-base que regula a autorização para desconto de prestações referentes a empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil diretamente na folha de pagamento de empregados regidos pela CLT.

b) [Medida Provisória nº 1.292/2025](#): Publicada em 12 de março de 2025, essa MP alterou a [Lei nº 10.820/2003](#) e promoveu uma modernização significativa no sistema de crédito consignado. Os principais destaques incluem:

- **Criação da Plataforma Crédito do Trabalhador**, administrada pela DATAPREV. Os empregadores devem acessar essa plataforma para consultar os detalhes do crédito, como número do contrato e valor da parcela a ser descontada. O repasse às instituições financeiras será feito por meio da Guia do FGTS Digital.
- **Dispensa de convênio** entre empregador e instituição financeira, conferindo maior autonomia ao trabalhador.
- **Inclusão de novas categorias**: trabalhadores domésticos, trabalhadores rurais e diretores não empregados com direito ao FGTS.
- **Utilização do FGTS como garantia**, de forma irrevogável e irretroatável, incluindo até 10% do saldo da conta vinculada e 100% da multa rescisória paga pelo empregador em caso de dispensa sem justa causa, culpa recíproca ou força maior.



c) [Portaria MTE nº 435/2025](#). Regulamenta os aspectos operacionais da consignação em folha, estabelecendo obrigações para os empregadores quanto ao fornecimento de dados e à execução dos descontos mensais.

### 3 – Riscos associados ao crédito consignado.

Apesar das vantagens, o crédito consignado também apresenta riscos que devem ser cuidadosamente avaliados pelo trabalhador:

- **Comprometimento excessivo da renda:** Como o desconto é feito em folha de pagamento, o trabalhador pode não perceber o impacto no orçamento, o que pode levar ao superendividamento.
- **Facilidade de contratação e excesso de ofertas:** A digitalização e a dispensa de convênios facilitaram o acesso, mas também aumentaram o risco de contratações impulsivas.
- **Portabilidade mal orientada:** A transferência de dívidas entre instituições pode ser vantajosa, mas também pode esconder custos adicionais.
- **Uso do FGTS como garantia:** Embora amplie o acesso ao crédito, essa medida pode comprometer recursos importantes em caso de rescisão contratual.
- **Dependência da manutenção do vínculo empregatício:** A rescisão do contrato de trabalho pode gerar inadimplência, mesmo com as novas regras de redirecionamento das parcelas.

### 4 – Recomendações ao trabalhador.

Antes de contratar um crédito consignado, o trabalhador deve considerar as seguintes orientações:

- **Avalie sua real necessidade:** Pergunte-se se o empréstimo é realmente necessário. Evite contratar crédito para consumo imediato ou supérfluo.
- **Calcule o impacto no orçamento:** O ideal é que as parcelas não ultrapassem 30% da renda líquida mensal.
- **Compare ofertas:** Utilize plataformas como o Registrato (Banco Central) ou a Plataforma Crédito do Trabalhador para comparar taxas de juros e o Custo Efetivo Total (CET).
- **Leia o contrato de empréstimo com atenção:** Verifique taxa de juros, valor total



financiado, número de parcelas e possibilidade de quitação antecipada.

- **Evite refinanciamentos sucessivos:** Eles podem prolongar a dívida e aumentar o custo total.
- **Desconfie de ofertas muito fáceis:** Golpistas costumam prometer crédito com “liberação imediata” ou sem análise. Verifique sempre a idoneidade da instituição.
- **Proteja seus dados pessoais:** Nunca forneça CPF, número do benefício ou dados bancários sem confirmar a origem da solicitação.
- **Acompanhe os descontos:** Verifique mensalmente seu contracheque.
- **Conheça seus direitos:** O trabalhador pode cancelar o contrato em até sete dias se a contratação for feita por meio eletrônico ou fora do estabelecimento comercial, conforme o [art. 49](#) do Código de Defesa do Consumidor (CDC).

## 5 – Responsabilidades dos empregadores no crédito consignado.

Os empregadores desempenham um papel essencial na operacionalização do crédito consignado para trabalhadores com carteira assinada. Com as novas regras introduzidas pela [Portaria MTE nº 435/2025](#) e pela [Medida Provisória nº 1.292/2025](#), é fundamental que estejam atentos às suas obrigações legais e aos cuidados operacionais.

### Principais obrigações e cuidados:

- Descontos em folha.** Realizar mensalmente os descontos autorizados pelos empregados diretamente na folha de pagamento, garantindo que o valor não ultrapasse 35% da remuneração líquida do trabalhador.
- Recolhimento correto.** Efetuar o recolhimento dos valores descontados por meio do FGTS Digital ou do Documento de Arrecadação do eSocial (DAE), conforme o regime de trabalho aplicável.
- Consulta periódica.** Acessar mensalmente o [Portal Emprega Brasil](#) ou o [Portal Domicílio Eletrônico Trabalhista](#) (DET) para verificar novos contratos de crédito consignado e os valores a serem descontados.
  - O Emprega Brasil é o canal oficial do Ministério do Trabalho e Emprego para consulta de dados dos contratos registrados pelas instituições financeiras.
  - O DET é a plataforma de comunicação entre a Inspeção do Trabalho e o



empregador, utilizada para notificar formalmente a existência de contratos de crédito consignado.

**d) Transparência nos contracheques.** Informar de forma clara e discriminada nos contracheques o valor correspondente a cada operação de crédito consignado registrada no eSocial.

**e) Comunicação com o trabalhador.** Caso o desconto não possa ser realizado (por exemplo, por ausência de salário), o empregador deve comunicar imediatamente o trabalhador para que ele regularize a situação com a instituição financeira.

**f) Responsabilidade por inadimplência.** Se o empregador descontar o valor do salário e não repassar à instituição financeira, será responsável pelos encargos, juros e eventuais penalidades.

**g) Procedimentos em caso de desligamento.** Na rescisão do contrato de trabalho, o empregador deve informar o trabalhador sobre:

- A possibilidade de transferir a dívida para outro vínculo empregatício;
- A renegociação direta com o banco;
- A utilização do FGTS como garantia, se previsto contratualmente.

**h) Prestação de informações ao empregado.** Nos termos do art. 25, inciso I, da [Portaria MTE nº 435/2025](#), o empregador deve fornecer todas as informações necessárias à contratação do crédito consignado, quando solicitado formalmente pelo trabalhador.

## 6 – Penalidades em caso de descumprimento

O não cumprimento das obrigações legais pode acarretar diversas penalidades ao empregador, como:

**a) Multas administrativas.** O não repasse dos valores descontados pode gerar multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego ou pela Receita Federal do Brasil, especialmente em fiscalizações.

**b) Responsabilidade civil.** O empregador pode ser responsabilizado judicialmente por:

- **Danos materiais**, se não repassar os valores ao banco;
- **Danos morais**, caso o trabalhador seja negativado indevidamente.



**c) Ações judiciais trabalhistas.** O trabalhador pode mover ações por descontos indevidos, falta de transparência ou omissão de informações.

**d) Problemas com o eSocial e FGTS Digital.** O descumprimento das obrigações pode gerar inconsistências nos sistemas, resultando em bloqueios, autuações ou impedimentos fiscais.

**e) Risco reputacional.** Empresas que não cumprem corretamente suas obrigações podem sofrer danos à imagem institucional, especialmente em setores com forte atuação sindical.

## **7 – Recomendações práticas aos empregadores.**

Para garantir conformidade e segurança nas operações de crédito consignado, recomenda-se:

- Consultar mensalmente os portais oficiais (Emprega Brasil e DET);
- Manter registros documentais de todas as operações;
- Automatizar rotinas de conferência e repasse dos valores;
- Capacitar o setor de RH sobre as novas normas;
- Utilizar os sistemas oficiais (eSocial, FGTS Digital) para registros e consultas;
- Informar corretamente os valores nos contracheques;
- Comunicar o trabalhador em caso de impossibilidade de desconto;
- Evitar atrasos ou falhas no repasse dos valores;
- Estabelecer um canal de comunicação com os trabalhadores para dúvidas e orientações.

## **8 – Situações práticas envolvendo o crédito consignado**

A seguir, são apresentadas orientações do Ministério do Trabalho e Emprego para situações específicas que podem ocorrer durante a gestão do crédito consignado pelos empregadores:

### **a) Desconto parcial por insuficiência de saldo.**

Quando não for possível realizar o desconto total do crédito consignado na folha de pagamento — por exemplo, devido a faltas injustificadas ou desconto de pensão



alimentícia — a empresa deve efetuar o desconto parcial e comunicar o trabalhador. Uma sugestão de mensagem a ser incluída no contracheque é:

**ATENÇÃO TRABALHADOR:** não foi possível realizar o desconto total ou parcial do seu empréstimo consignado, por exceder o percentual de 35% da remuneração disponível, conforme previsto na [Lei nº 10.820/2003](#) e na [Portaria MTE nº 435/2025](#). Procure sua instituição financeira para regularizar o pagamento deste empréstimo.

#### **b) Adiantamento salarial.**

Nos casos em que o trabalhador recebe adiantamento salarial, o Ministério do Trabalho e Emprego orienta que seja feita uma provisão proporcional do valor do consignado no recibo de adiantamento.

Exemplo: Se o trabalhador recebe 40% da remuneração como adiantamento, a empresa pode provisionar 40% do valor do empréstimo consignado nesse mesmo recibo. O desconto total será então realizado na folha do mês. Caso a provisão não seja feita, pode não haver saldo suficiente para o desconto, o que obrigaria a empresa a lançar a rubrica e recolher o valor na guia do FGTS, gerando insuficiência de saldo para descontos futuros. Isso ocorre porque a rubrica de adiantamento salarial não integra o cálculo da remuneração disponível para o limite legal de 35%.

#### **c) Férias no mês.**

Quando o trabalhador estiver em gozo de férias, a empresa deve realizar provisão proporcional no adiantamento de férias, com base nos dias usufruídos.

Exemplo: Se o trabalhador gozar 18 dias de férias (de 01/06 a 18/06), a empresa pode provisionar 60% do valor do consignado no adiantamento de férias. O desconto total será feito na folha do mês. Sem essa provisão, pode não haver saldo suficiente para o desconto, mas a empresa ainda assim deverá lançar a rubrica e recolher o valor na guia do FGTS. Isso porque o adiantamento de férias também não integra o cálculo da remuneração disponível para o limite de 35%.

#### **d) Desligamento do trabalhador.**

No caso de rescisão contratual, a empresa deve realizar o desconto do consignado na rescisão, respeitando o limite de 35% da remuneração disponível. Se o desconto for parcial, o trabalhador deve ser informado. Sugestão de mensagem no contracheque:



**ATENÇÃO TRABALHADOR:** não foi possível realizar o desconto total ou parcial do seu empréstimo consignado, por exceder o percentual de 35% da remuneração disponível, conforme previsto na [Lei nº 10.820/2003](#) e na [Portaria MTE nº 435/2025](#). Procure sua instituição financeira para regularizar o pagamento deste empréstimo.

**Importante:** Após o desligamento, o empregador não deve realizar novos descontos de parcelas do consignado, mesmo que o contrato de empréstimo ainda esteja vigente. Os descontos devem ocorrer exclusivamente durante o vínculo empregatício, inclusive sobre verbas rescisórias, respeitando o limite legal. Parcelas futuras devem ser tratadas diretamente entre o trabalhador e a instituição financeira.

#### **e) Afastamento previdenciário por doença comum.**

Se o trabalhador estiver afastado por doença não relacionada ao trabalho e não houver saldo suficiente para o desconto total, a empresa deve comunicar o trabalhador, podendo usar a mesma mensagem sugerida nos casos anteriores.

Caso o trabalhador esteja afastado durante todo o mês e não receba complementação salarial ou verbas de meses anteriores, não haverá desconto do consignado. O trabalhador deverá pagar o valor integral diretamente à instituição financeira.

#### **f) Salário-maternidade.**

Se a trabalhadora estiver recebendo salário-maternidade pago pela empresa, o desconto do consignado deve ser realizado normalmente na folha.

**Atenção:** Quando o salário-maternidade for pago diretamente pelo INSS, ele não será considerado para fins de apuração da remuneração disponível para o limite de 35%.

### **9 – Informações complementares.**

O **Manual de Orientação do Empregador - Versão 2.0**, publicado em 16 de maio de 2025, contém exemplos e simulações práticas para auxiliar empregadores na aplicação da [Medida Provisória nº 1.292/2025](#), da [Lei nº 10.820/2003](#) e da [Portaria MTE nº 435/2025](#). O documento completo pode ser acessado [aqui](#).

### **10 – Considerações finais.**

O crédito consignado é uma modalidade de empréstimo que oferece vantagens importantes, como taxas de juros reduzidas e facilidade de aprovação. No entanto, é



essencial que os trabalhadores estejam atentos aos riscos e que os empregadores cumpram rigorosamente suas obrigações legais.

A recente atualização normativa trouxe avanços significativos para a proteção dos direitos dos trabalhadores e para a inclusão financeira. Assim, o crédito consignado pode ser uma ferramenta útil, desde que utilizado com planejamento e responsabilidade.

Para mitigar riscos, inclusive de ordem judicial, é fundamental que os empregadores observem rigorosamente as normas legais aplicáveis ao crédito consignado.

**Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

**Agostinho Miranda Rocha**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT