



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

07 de agosto de
2025

Informe Estratégico – Crédito consignado e endividamento dos trabalhadores

Resumo

O uso excessivo do crédito consignado pelos trabalhadores tem gerado impactos significativos nas empresas, como desmotivação, ansiedade e pedidos de demissão estratégicos com o objetivo de acessar o saldo do FGTS. Muitos empregados comprometem parcela expressiva da remuneração com parcelas de empréstimos, ficando sem saldo disponível ao final do mês, o que afeta diretamente o bem-estar e a produtividade. Para mitigar esses riscos, recomenda-se a implementação de programas de educação financeira, que orientem os trabalhadores sobre o uso consciente do crédito e os impactos do endividamento. Além disso, é possível incluir cláusulas em instrumentos coletivos que condicionem o acesso a determinados benefícios — como o adiantamento salarial — quando o empregado possuir crédito consignado ativo.

O **uso excessivo do crédito consignado** por parte dos trabalhadores tem gerado preocupações crescentes nas empresas. Muitos empregados contratam empréstimos com valores elevados e, embora recebam adiantamento salarial no dia 15, ao final do mês, após os descontos das parcelas, praticamente não há saldo disponível. Essa situação tem causado desmotivação, ansiedade e sensação de desvalorização, afetando diretamente o ambiente de trabalho. Além disso, há aumento nos pedidos de acordos trabalhistas e demissões estratégicas, em que o trabalhador solicita ser dispensado pela empresa para acessar o saldo do FGTS e quitar dívidas. Em alguns casos, há até pedidos de readmissão, evidenciando o uso do vínculo empregatício como instrumento de alívio financeiro emergencial.

As empresas, por força legal, são obrigadas a realizar os descontos relativos ao



crédito consignado diretamente na folha de pagamento, **sem margem para flexibilizações**, inclusive com a possibilidade de autuação pela fiscalização do trabalho. Essa obrigação, embora legítima, interfere na dinâmica da relação contratual, especialmente por inexistir mecanismos que permitam ao empregador acompanhar o grau de comprometimento da remuneração de seus empregados. Sem acesso a informações consolidadas sobre o **nível de endividamento dos empregados** — que pode incluir dívidas com cartão de crédito, cheque especial, carnês de loja, crédito consignado, empréstimos pessoais, prestações de veículos e imóveis, entre outros — **as empresas tornam-se vulneráveis aos efeitos colaterais do superendividamento**. Entre os principais impactos estão o aumento da rotatividade, a queda na produtividade e o comprometimento da saúde mental dos colaboradores.

Segundo a Pesquisa Nacional de Endividamento e Inadimplência do Consumidor ([Peic](#)), realizada pela Confederação Nacional do Comércio (CNC), **78,2% das famílias brasileiras estavam endividadas em maio de 2025**, sendo o crédito consignado um dos tipos de dívida. De acordo com o [portal](#) Seu Crédito Digital, 83% dos tomadores **não sabem a taxa de juros que estão pagando** e 69% não avaliam o **impacto das parcelas no orçamento antes da contratação**.

A [Lei nº 15.179/2025](#), recentemente sancionada, trata do crédito consignado e prevê ações de educação financeira voltadas aos trabalhadores, com adesão facultativa. No entanto, **tais ações deveriam ter sido implementadas antes da ampliação do acesso ao crédito**, como medida preventiva ao superendividamento. A referida lei estabelece que a União não será responsável pelo descumprimento das obrigações relativas aos contratos de financiamento, reforçando a necessidade de cautela por parte dos trabalhadores.

A facilidade de contratação, os juros mais baixos e o pagamento automático tornam o crédito consignado atrativo, mas perigoso quando mal utilizado. Entre os **principais riscos** estão o comprometimento excessivo da renda, o ciclo vicioso de refinanciamento de dívidas, a ansiedade, o estresse e a insegurança alimentar, além do uso indevido do FGTS como garantia. Alguns contratos permitem prazos de até 96 meses, enquanto a média de permanência no emprego é de apenas 24 meses, o que pode levar ao uso de verbas rescisórias para quitar dívidas e comprometer a estabilidade financeira do trabalhador.

Para **mitigar os riscos do superendividamento**, recomenda-se que o trabalhador



avalie a real necessidade do crédito antes da contratação, evite parcelamentos longos, participe de programas de educação financeira e conheça as taxas de juros e o impacto das parcelas no orçamento.

As empresas também podem contribuir **implementando programas internos de educação financeira**, e incluindo cláusulas em instrumentos coletivos estabelecendo que o empregado que possuir contrato de crédito consignado ativo **terá automaticamente suspenso o direito ao adiantamento salarial quinzenal**. Além disso, pode ser adotada cláusula coletiva **condicionando o acesso a determinados benefícios** — como o auxílio farmácia em que há desconto mensal no salário — à observância de limites legais de comprometimento da renda.

A **combinação entre acesso consciente ao crédito e educação financeira** é essencial para proteger o trabalhador do superendividamento. Além de preservar a saúde financeira dos empregados, essas medidas fortalecem a sustentabilidade das relações laborais e contribuem para o maior equilíbrio nas relações de trabalho e proteção da força laboral.

Para mais informações

 Acesse o [informe estratégico](#) sobre o tema **Lei nº 15.179/2025 - Novas regras para o Crédito Consignado**.

Importante

 O texto do informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

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