

EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

Atualizado de acordo
com a Lei 15.179/2025

Sumário

Introdução

O que é a modalidade?	01
Legislação aplicável	01
Quem pode contratar?	01

Novas mudanças

Principais alterações	02
Sanções e fiscalização	02
Como funciona?	03
Responsabilidades da empresa	04
Responsabilidades do empregado	04

Remuneração

Entendendo a margem consignável e a remuneração disponível	05
Exemplo prático da margem consignável	06
Composição da remuneração disponível	07
Como é feito o cálculo da remuneração disponível?	08
Exemplo prático do cálculo da remuneração disponível	09

Foco na prevenção

Perguntas frequentes	10
Boas práticas	12
Conclusão	13



O que é o empréstimo consignado?

O empréstimo consignado é um tipo de crédito em que as parcelas são descontadas diretamente da folha de pagamento ou do benefício de quem contrata, como salário ou aposentadoria do INSS. A presente cartilha tratará especificamente das operações de crédito consignado relativas aos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Legislação aplicável



Lei 10.820/2003

Dispõe sobre a autorização para desconto de prestações em folha de pagamento.



Decreto 12.564/2025

Dispõe sobre os procedimentos e requisitos para a verificação biométrica da identidade do trabalhador.



Lei 15.179/2025

Altera a Lei 10.820/2003 para disciplinar operações via plataformas digitais públicas.



Portaria MTE 435/2025

Estabelece critérios e procedimentos operacionais para desconto dos empréstimos.

Quem pode contratar?

- Trabalhadores celetistas
- Trabalhadores rurais
- Trabalhadores domésticos
- Diretores não empregados com FGTS
- Trabalhadores de aplicativos, com um limite de 30% dos repasses
- Cooperativas de crédito

Principais alterações trazidas pela Lei 15.179/2025

A Lei 15.179/2025 traz mudanças significativas para as operações de crédito consignado, impactando diretamente o registro, os descontos, a inclusão de novos grupos, os prazos e a portabilidade.

As principais alterações incluem:



Registro

Operações de crédito consignado obrigatoriamente registradas em plataformas digitais de agentes operadores públicos, como o eSocial e CTPS digital.



Redirecionamento

Redirecionamento automático de descontos para novos vínculos de trabalho.



Averbação

Prazo de 120 dias para averbar contratos antigos na plataforma.



Portabilidade

Portabilidade de contratos com redução obrigatória de juros.

Além disso, também foram reguladas sanções específicas, como:



Termo de Débito Salarial

Termo de Débito Salarial (TDS) terá força de título executivo extrajudicial, na falta de repasses.



Fiscalização

Inspeção do Trabalho fiscaliza retenção indevida e falta de repasse com aplicação de multa administrativa.



Penalidades

Possibilidade de sanções civis, trabalhistas e penais.

Como funciona?

A seguir, apresentamos o passo a passo de como todo o processo é realizado, desde a solicitação do empréstimo até o pagamento e o repasse dos valores.

1	Trabalhador	Realiza contratação via CTPS Digital - Plataforma Crédito do Trabalhador apura automaticamente a <u>margem consignável</u> do empréstimo.
2	Empresa	Recebe aviso no <u>DET - Domicílio Eletrônico Trabalhista</u> .
3	Empresa	Acessar mensalmente o <u>Portal Emprega Brasil</u> - Opção "Crédito do Trabalhador" - Baixar "Arquivo de Empréstimos".
4	Empresa	Calcula mensalmente a <u>remuneração disponível</u> do empregado para realizar o desconto dos valores relativos ao(s) empréstimo(s) na folha de pagamentos.
5	Empresa	Envia folha de pagamentos ao <u>eSocial</u> .
6	Empresa	Gera as guias na plataforma do <u>FGTS Digital</u> .
7	Empresa	Efetua o pagamento das guias no prazo de vencimento.

A responsabilidade aumenta para os empregadores!

O processo envolve os descontos na folha de pagamento dos empregados, bem como nas verbas rescisórias, e a operacionalização dos contratos, independentemente de convênio prévio com o banco.

Os empregadores têm a obrigação de acompanhar pelo e-mail cadastrado no Domicílio Eletrônico Trabalhista - DET o recebimento de mensagens informando os empréstimos contratados por seus empregados e acessar mensalmente o Portal Emprega Brasil para baixar o arquivo dos empréstimos e suas parcelas mensais. Além disso, devem enviar os dados via eSocial e utilizar o documento de arrecadação gerado pela plataforma do FGTS Digital para o devido recolhimento dos valores.

Responsabilidades dos empregados

Os procedimentos incluem a obtenção de autorização expressa para desconto e compartilhamento de dados, além da contratação preferencial via CTPS Digital e outras plataformas oficiais.

Para garantir a segurança, a assinatura pode ser feita com biometria e prova de vida, ou por meio de assinatura eletrônica qualificada (ICP-Brasil) ou assinatura eletrônica avançada, ambas com requisitos de segurança adicionais.

Cumprе destacar que essas autorizações e permissões são feitas pelo empregado diretamente nas plataformas de acesso ao Empréstimo Consignado, não sendo uma função a ser exercida pelo empregador.

Margem Consignável x Remuneração Disponível

MARGEM CONSIGNÁVEL

Representa o limite máximo de desconto mensal permitido no momento da contratação do empréstimo, correspondente a 35% da remuneração disponível.

Esse percentual é apurado automaticamente pela Plataforma Crédito do Trabalhador no momento da contratação, com base nas informações da remuneração do trabalhador.

Não são consideradas verbas variáveis constantes na folha de pagamento para o cálculo da margem consignável.

REMUNERAÇÃO DISPONÍVEL

Deverá ser calculada mensalmente pelas empresas para desconto das parcelas.

É o valor da remuneração do trabalhador obtido após a dedução de descontos obrigatórios, como INSS e IRRF, demais descontos com incidência de contribuição previdenciária e descontos compulsórios, como, por exemplo, pensão alimentícia.

Sobre esse valor é aplicado o percentual de 35%, que define o limite mensal que pode ser comprometido com parcelas de empréstimos consignados.

Exemplo prático do cálculo da margem consignável

TRABALHADOR – SALÁRIO BRUTO - R\$ 4.000,00

Desconto INSS: R\$ 373,41

Desconto IRRF: R\$ 161,74

Desconto de faltas e DSR: R\$ 100,00

Pensão alimentícia: R\$ 200,00

Remuneração Disponível

$$4.000,00 - (373,41 + 161,74 + 100,00 + 200,00) = \text{R\$ } 3.164,85$$

Margem Consignável

$$35\% \text{ de R\$ } 3.164,85 = \text{R\$ } 1.107,69$$

CONCLUSÃO:

O trabalhador pode contratar empréstimos consignados cujas parcelas sejam de **ATÉ** R\$ 1.107,69 por mês.

Composição da remuneração disponível

A tabela abaixo detalha, de forma **exemplificativa**, quais verbas que devem ser consideradas no cálculo da remuneração disponível e quais que devem ser desconsideradas.

RUBRICAS QUE INTEGRAM CÁLCULO REMUNERAÇÃO DISPONÍVEL

- Salário
- Horas extras
- Banco horas extras
- Intervalos intra e interjornadas não concedidos
- Salário-família (complemento)
- Salário in natura
- DSR e feriado
- Férias
- Terço constitucional de férias
- Adicional função
- Adicional noturno
- Adicional insalubridade
- Adicional periculosidade
- Adicional tempo de serviço
- Comissões
- Gorjetas
- Quebra de caixa
- Alimentação em pecúnia
- Salário maternidade pago pelo empregador
- Faltas – DSR faltas
- Atrasos – DSR atrasos
- Pensão alimentícia

RUBRICAS QUE **NÃO** INTEGRAM CÁLCULO REMUNERAÇÃO DISPONÍVEL

- Premiações
- Férias – abono pecuniário
- PLR
- Abono
- Auxílio babá
- Assistência médica
- Auxílio-creche
- Ajuda de custo
- Diárias viagem
- Moradia
- Cesta básica
- Alimentação em ticket ou cartão
- Transporte
- Multa art. 477 CLT
- Desconto vale-transporte
- Desconto assistência médica
- Previdência complementar
- Seguro de vida
- Empréstimos consignados – desconto
- Convênios
- Salário maternidade pago pelo INSS
- Auxílio-doença acidentário
- Indenizações

Como é feito o cálculo da remuneração disponível?

Tendo como base a tabela das rubricas que integram e que não integram a remuneração disponível, seguem exemplos de como deve ser feito o cálculo mensal da remuneração disponível para pagamento da parcela do consignado pelas empresas.

EXEMPLO 1 - Empregado "A" com valor da prestação do empréstimo consignado - **R\$ 800,00**

RUBRICA	VALOR	IMPACTO NA REMUNERAÇÃO DISPONÍVEL
Remuneração	5.000,00	SIM
Horas extras	450,00	SIM
DSR horas extras	50,00	SIM
Prêmio	400,00	NÃO
Desconto INSS	- 509,59	SIM
Desconto IR	- 312,89	SIM

Vencimentos: $5.000,00 + 450,00 + 50,00 = \text{R\$ } 5.500,00$

Descontos: $509,59 + 312,89 = - \text{R\$ } 822,48$

Remuneração Disponível: $5.500,00 - 822,48 = \text{R\$ } 4.677,52$

Limite de 35% de 4.677,52 = **R\$ 1.637,12** - **PERMITIDO DESCONTO TOTAL**

CONCLUSÃO:

A empresa deve realizar o desconto **TOTAL** do empréstimo consignado naquele mês e discriminá-lo na folha de pagamento do empregado.

EXEMPLO 2 - Empregado "B" com valor da prestação do empréstimo consignado - **R\$ 600,00**

RUBRICA	VALOR	IMPACTO REMUNERAÇÃO DISPONÍVEL
Remuneração	3.500,00	SIM
Atrasos	- 250,00	SIM
Faltas	- 450,00	SIM
Desconto IR	- 145,59	SIM
Desconto INSS	- 313,40	SIM
Pensão Alimentícia	- 700,00	SIM
Desconto convênio farmácia	- 250,00	NÃO

Vencimentos: R\$ 3.500,00

Descontos: 250,00 + 450,00 + 145,59 + 313,40 + 700,00 = **- R\$ 1.858,99**

Remuneração Disponível: 3.500,00 - 1.858,99 = R\$ 1.641,01

Limite de 35% de 1.641,01 = **R\$ 574,35** - **PERMITIDO DESCONTO PARCIAL**

CONCLUSÃO

Como o limite de 35% da remuneração disponível é inferior ao valor da prestação do empréstimo, naquele mês a empresa deve realizar o seu desconto **PARCIAL** e discriminá-lo na folha de pagamento do empregado.

Nesse caso, o empregado pode ser orientado a buscar a instituição financeira para regularizar sua situação.

É recomendável à empresa incluir um alerta na folha de pagamento do empregado, inclusive para fins fiscalizatórios, conforme abaixo.

ATENÇÃO TRABALHADOR!

Não foi possível realizar o desconto total da parcela de seu empréstimo consignado por exceder o limite de 35% de sua remuneração disponível. Procure sua instituição financeira para regularização do pagamento.

PERGUNTAS FREQUENTES

1. E se o salário do empregado não for suficiente para pagar a parcela?

Caso o salário não seja suficiente para pagar a parcela, o desconto deverá ser parcial e o empregado orientado a procurar a instituição bancária para renegociar a dívida. A orientação também é válida para os casos em que não há valor suficiente nem mesmo para desconto parcial.

2. Aprendiz tem direito ao empréstimo consignado?

O aprendiz, apesar de ter vínculo celetista, não tem direito ao empréstimo consignado. A lei não menciona expressamente o "aprendiz" como categoria habilitada, e isso restringe sua elegibilidade, que é verificada com base no eSocial e CNIS, que informam o tipo de vínculo do trabalhador.

Como o sistema identifica contrato de aprendizagem separadamente, o aprendiz não é elegível ao empréstimo consignado.

3. Como fica o pagamento do empréstimo em caso de afastamento pelo INSS?

O afastamento pelo INSS se enquadra como uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho, portanto, pode gerar a suspensão dos descontos do empréstimo consignado. Como no caso de afastamento com benefício pago pelo INSS não há folha salarial ativa na empresa, o empregador não tem como realizar o desconto do empréstimo consignado, o qual ficará suspenso. A reativação ocorrerá quando o empregado retornar ao trabalho, com folha ativa novamente.

O empregado, então, deve ser orientado a renegociar com a instituição financeira as parcelas em aberto, que não serão descontadas nem repassadas retroativamente via empresa.

PERGUNTAS FREQUENTES

4. O que pode ser dado como garantia ao pagamento do empréstimo?

O trabalhador pode usar até 10% do saldo no FGTS como garantia e ainda 100% da multa rescisória em caso de despedida sem justa causa ou de despedida por culpa recíproca ou força maior.

5. Em caso de demissão, como ficam as parcelas devidas?

Quando há a rescisão do contrato de trabalho, cabe ao empregador efetuar o desconto da parcela do consignado relativa à competência do mês da rescisão, respeitando o limite de 35% da remuneração disponível.

Inclusive, o saldo devedor pode ser transferido automaticamente para novo vínculo empregatício adquirido após a contratação.

6. E se houver parcela pendente?

Caso haja uma parcela pendente, é importante que o trabalhador seja orientado a entrar em contato com a instituição financeira, com o objetivo de renegociar a dívida.

Boas práticas

O crédito consignado pode ser uma ferramenta útil, mas seu uso inadequado pode levar a um sério endividamento e comprometer a renda do trabalhador. Por isso, é fundamental que as empresas orientem seus empregados sobre os riscos.

A seguir, estão algumas sugestões simples que as empresas podem implementar para fortalecer essa prática:

01



Educação Financeira

Oriente os empregados sobre educação financeira. O uso inadequado da medida pode levar ao endividamento e comprometimento da renda.

02



Ações de Conscientização

Promova ações de conscientização através de palestras, cursos, materiais informativos. Desenvolva uma política interna.

03



Compreensão dos Impactos

Melhor compreensão dos empregados com relação aos impactos dos empréstimos em seus orçamentos resulta em decisões mais responsáveis e sustentáveis.

As medidas sugeridas funcionam como orientações úteis que a empresa pode adotar para fortalecer a educação financeira interna, sempre respeitando sua realidade e autonomia.

Conclusão

As novas regras do Empréstimo Consignado trouxeram mudanças significativas para o registro das operações, os descontos, a inclusão de novos grupos, os prazos e a portabilidade.

A responsabilidade dos empregadores aumentou, exigindo maior atenção no acompanhamento, desconto e repasse dos valores.

Para auxiliar as empresas a se adaptarem a essas novas obrigações, a **FIEMG** tem promovido palestras e orientações técnicas sobre o tema. Esse tipo de serviço é essencial para evitar sanções e garantir a conformidade com a nova legislação.

Procure o seu Sindicato Patronal e solicite este importante serviço da **FIEMG**!

Ficha técnica

REALIZAÇÃO

FIEMG - Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais

PRESIDENTE

Flávio Roscoe Nogueira

HIPERINTENDENTE DE DESENVOLVIMENTO DA INDÚSTRIA

Érika Morreale Diniz

RESPONSABILIDADE TÉCNICA

Gerência de Assuntos Trabalhistas

GERENTE

Fernanda Dias Ribas Amorim

EQUIPE TÉCNICA

Amanda Gonçalves Homse Nery

Carolina Souza Monteiro Rico

Conceição Marlise Resende

Fernanda Carvalho Santos Caled

Fernanda Rocha Souza

Fernando César Teixeira

Flávia Santoro de Sousa Lima

Gislene Silva de Jesus

Laura Helena de Almeida

Luciana Charbel Leitão de Almeida

Natália Mayumi Kuraoka

Rosimeire Aparecida Dare

Thiago Silva Magalhães

E-MAIL

grt@fiemg.com.br

