

INFORMATIVO 33/2025
NOVAS REGRAS PARA CRÉDITO CONSIGNADO – MP 1.292/2025 E PORTARIA MTE
435/2025

A recente Medida Provisória nº 1.292/2025, de 12 de março de 2025, e a Portaria MTE nº 435/2025, de 20 de março de 2025, trouxeram alterações significativas para as operações de crédito consignado de empregados.

Essas normas visam modernizar a operacionalização do consignado, especialmente por meio de sistemas e plataformas digitais. É fundamental que todas as empresas estejam cientes e preparem-se para as novas exigências.

O SINEPE/DF e sua assessoria jurídica, em constante busca pela segurança jurídica dos associados, alerta sobre as significativas alterações trazidas pela Medida Provisória nº 1.292/2025 e pela Portaria MTE nº 435/2025

1. O Que Mudou e o Que Permanece?

A Lei nº 10.820/2003, que rege o crédito consignado, foi alterada pela MP 1.292/2025. O conceito de desconto em folha para empréstimos, financiamentos, cartões de crédito e arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras permanece válido.

Portanto, a autorização para desconto, de forma irrevogável e irretratável, também pode incidir sobre verbas rescisórias, limitada a 40% (sendo 35% para empréstimos e financiamentos e 5% para cartão de crédito consignado).

Além disso, a possibilidade de oferecer em garantia até 10% do saldo do FGTS e até 100% do valor da multa rescisória (em casos de dispensa sem justa causa, culpa recíproca ou força maior) já estava prevista na Lei nº 10.820/2003 (art. 1º, parágrafo 5º, incisos I e II) e foi mantida.

2. Limites de Desconto: Consignado x Geral

É crucial entender a diferença entre o limite para o crédito consignado e o limite global de descontos.

- **Limite do Crédito Consignado (Lei nº 10.820/2003):** A soma dos descontos de empréstimos consignados não pode exceder 40% da remuneração disponível. A Portaria MTE nº 435/2025, em seu art. 7º, especifica que este limite é de 35% da remuneração disponível para empréstimos consignados.

- **Limite Global de Descontos (CLT e OJ SDC 18 do TST):** Independentemente das regras específicas do consignado, o total de descontos na folha de pagamento do empregado, incluindo todos os tipos de deduções, não pode ser superior a 70% do

salário base. Isso significa que o empregado deve receber, no mínimo, 30% de sua remuneração em espécie.

Atenção: A Portaria MTE nº 435/2025, em seu art. 30, parágrafo 3º, estabelece que "Para a apuração da remuneração disponível, não serão considerados descontos voluntários autorizados pelo empregado." Essa previsão pode gerar conflito com a prática de descontos voluntários já autorizados ou previstos em normas coletivas. Porém, recomenda-se que todos os descontos, sejam eles legais, compulsórios ou voluntários (desde que autorizados e/ou previstos em norma coletiva), sejam considerados no controle do limite global de 70%.

É fundamental que a empresa tenha um controle rigoroso para que a soma de todos os descontos (consignados, vale-transporte, plano de saúde etc.) jamais exceda esse limite, sob pena de ações trabalhistas por descontos indevidos.

3. Novas Obrigações para os Empregadores

A utilização de sistemas e plataformas digitais para a contratação de crédito consignado, agora regulamentada, implica responsabilidades adicionais para as empresas. Os empregadores deverão ter mais atenção aos procedimentos, conforme abaixo.

- **Operacionalização dos Descontos:** Efetuar todos os procedimentos para o desconto das prestações, inclusive sobre verbas rescisórias.
- **Fornecimento de Informações:** Disponibilizar informações fidedignas sobre a folha de pagamento, remuneração disponível, acréscimos e descontos aos agentes operadores públicos, empregados e órgãos da administração pública federal.
- **Eficácia do Contrato:** Realizar os procedimentos operacionais necessários para a eficácia do contrato de crédito na instituição consignatária, independentemente de convênios prévios.
- **Averbação de Autorizações:** Averbar, no sistema ou na plataforma dos operadores públicos, as autorizações de desconto cursadas fora desses sistemas, sob pena de nulidade.
- **Responsabilidade Integral:** O empregador é o responsável pelas informações prestadas, pelo desconto e pelo recolhimento dos valores devidos.

Ressalta-se que aumenta exponencialmente o risco de passivos trabalhistas caso haja falhas na gestão dos descontos ou nos repasses às instituições financeiras, exigindo sistemas de controle internos robustos e confiáveis.

4. Informações e Compartilhamento de Dados

A Lei nº 10.820/2003 (art. 3º) e a Portaria MTE nº 435/2025 (art. 25) deixam claro que as informações sobre o empregado e a operação de crédito só devem ser fornecidas à instituição consignatária por meio de solicitação formal do empregado.

A MP 1.292/2025 estabelece que a utilização das plataformas digitais pelo empregado implica sua autorização para os descontos e o consentimento para o compartilhamento de dados pessoais com os agentes operadores públicos e instituições consignatárias, em conformidade com a LGPD (Lei nº 13.709/2018).

5. Recomendação Urgente: Regulamento Interno

Diante das novas exigências e da complexidade da matéria, recomenda-se que as empresas elaborem ou revisem seus Regulamentos Internos para:

- Estabelecer diretrizes claras para a comunicação, autorização e operacionalização dos descontos em folha de pagamento.
- Esclarecer os limites de descontos (40% para consignados e 70% global).
- Incluir um termo de compromisso a ser assinado pelos empregados, no qual eles se comprometem a informar o empregador sobre novas operações de crédito consignado e autorizam o compartilhamento de dados e os descontos, nos limites legais e internos.

Para o que for preciso, estamos à disposição.

Brasília/DF, 18 de junho de 2025.

Oneide Soterio da Silva
OAB-DF 24.739

Valério Alvarenga Monteiro de Castro
OAB-DF 13.398