Conheça as obrigações da empresa no empréstimo consignado

A fim de contribuir para o aquecimento da economia, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva editou a Medida Provisória 130 que dispõe sobre a autorização dada pelo trabalhador para desconto de prestações referentes a empréstimos ou financiamentos concedidos por instituição bancária em sua folha de pagamento.

Posteriormente, a mencionada medida foi apreciada pelo Congresso Nacional e convertida na Lei Ordinária 10.820/03. Note-se que a Lei 10.820/2003 já foi alterada pela Lei 10.953/2004. A lei é regulamentada pelos Decretos 4.840/03 e 5.892/06.

Da análise do conteúdo adstrito ao texto da lei concluímos que o Governo Federal concedeu um direito ao trabalhador, contra o qual, nem as instituições bancárias, nem os empregadores poderão se opor. Assim, o empregado terá direito a usufruir dos benefícios impostos pela Medida Provisória uma vez que atenda às exigências impostas pela própria norma.

O que a empresa não pode fazer

Destarte, confirmando que o empregador não poderá impor novas condições que não estejam consagradas pela lei ou pelo regulamento firmado entre trabalhador e instituição bancária/financeira, dispõe o parágrafo 1º, do artigo 3º da norma:

§ 1º É vedado ao empregador impor ao mutuário e à instituição consignatária escolhida pelo empregado qualquer condição que não esteja prevista nesta Medida Provisória ou em seu regulamento para a efetivação do contrato e a implementação dos descontos autorizados.

À luz do dispositivo legal retrocitado extrai-se que cabe ao empregado, e não ao empregador, a escolha da instituição bancária ou financeira que procederá o empréstimo ou financiamento.

Obrigações da empresa

O empregador não tem a obrigação de fornecer empréstimo, mas tem a obrigação de viabilizar as informações para que o trabalhador faça este empréstimo com as empresas de financiamento.

O artigo 3º da lei estabelece as obrigações do empregador:

Art. 3º Para os fins desta Medida Provisória, são obrigações do empregador:

I – prestar ao empregado e à instituição consignatária, mediante solicitação formal do primeiro, as informações necessárias para a contratação da operação de crédito ou arrendamento mercantil;

II – tornar disponíveis aos empregados, bem assim às respectivas entidades sindicais, as informações referentes aos custos referidos no § 2º; e

III – efetuar os descontos autorizados pelo empregado em folha de pagamento e repassar o valor à

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

instituição consignatária na forma e no prazo previstos em regulamento.

A condições do empréstimo, financiamento ou arrendamento, serão pactuadas entre o empregado e a instituição consignatária, conforme se infere do artigo 4º da multicitada lei.

Art.4º A concessão de empréstimo, financiamento ou arrendamento mercantil será feita a critério da instituição consignatária, sendo os valores e demais condições objeto de livre negociação entre ela e o mutuário, observadas as demais disposições desta Medida Provisória e seu regulamento.

Não obstante, poderão as empresas firmar com uma ou mais instituições um acordo específico contendo critérios a serem observados nas operações que venham a ser realizadas com seus empregados. Nesses casos, será imprescindível à validade do acordo a participação do sindicato representante da maioria dos funcionários.

§ 1º Poderá o empregador, com a anuência da entidade sindical representativa da maioria dos empregados, firmar, com uma ou mais instituições consignatárias, acordo que defina condições gerais e demais critérios a serem observados nos empréstimos, financiamento ou arrendamentos que venham a ser realizados com seus empregados.

Contudo, ressalva-se que mesmo havendo acordo entre a empresa e determinada instituição bancária ou financeira, continuará cabendo ao empregado a escolha da entidade que procederá o empréstimo, financiamento ou arrendamento.

§ 4º Para a realização das operações referidas Medida Provisória, é assegurado ao empregado o direito de optar por instituição consignatária que tenha firmado acordo com o empregador, com sua entidade sindical, ou qualquer outras instituição consignatária de sua livre escolha, ficando o empregador obrigado a proceder aos descontos e repasses por ele contratados e autorizados.

…….

Acaso haja previsão no regulamento, além dos descontos decorrentes do empréstimo, financiamento ou arrendamento mercantil, o empregador poderá descontar da folha de salário do empregado os valores decorrentes dos custos operacionais do procedimento, conforme permissivo inserto no § 2º, do artigo 3º:

§ 2º Observado o disposto em regulamento e nos casos nele admitidos, é facultado ao empregador descontar na folha de pagamento do mutuário os custos operacionais decorrentes da realização da operação objeto desta Medida Provisória.

De outro lado, a norma prevê a possibilidade de transferência dos custos operacionais às instituições bancárias ou financeiras:

§ 6º Poderá ser prevista nos acordos referidos, ou em acordo específico entre a instituição consignatária e o empregador, a absorção dos custos referidos no § 2º do art. 3º pela instituição consignatária.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Das responsabilidades da empresa

§ 3º Cabe ao empregador informar, no demonstrativo de rendimento do empregado, de forma discriminada, o valor do desconto mensal decorrente de cada operação de empréstimo, financiamento ou arrendamento, bem como os custos operacionais.

Da mesma forma, o art. 5º determina que:

Art. 5º O empregador será o responsável pelas informações prestadas, pela retenção dos valores devidos e pelo repasse às instituições consignatárias, o qual deverá ser realizado até o quinto dia útil após a data de pagamento, ao mutuário, de sua remuneração mensal.

§ 1º O empregador, salvo disposição contratual em sentido contrário, não será co-responsável pelo pagamento dos empréstimos, financiamentos e arrendamentos concedidos aos mutuários, mas responderá sempre, como devedor principal e solidário, perante a instituição consignatária, por valores a ela devidos, em razão de contratações por ele confirmadas na forma desta Medida Provisória e seu regulamento, que deixarem, por sua falha ou culpa, serem retidos ou repassados.

No que se refere aos descontos, da análise da norma, depreende-se que o empregador os procederá nos contracheques mensais.

No entanto, o número de parcelas e o percentual de cada desconto será fixado no regulamento pactuado entre o empregado e a instituição consignatária.

Limite do desconto

A própria norma, no inciso I, do parágrafo 2º, do artigo 2º, estabelece o limite máximo de cada desconto.

I – a soma dos descontos referidos no art. 1º desta Medida Provisória não poderá exceder a trinta por cento da remuneração disponível, conforme definida em regulamento.

Assim, o percentual de cada desconto incidente sobre a folha de salário, será pactuado no regulamento, devendo, todavia, respeitar o limite de 30% do valor líquido recebido pelo empregado.

Na mesma trilha, a lei consagra a possibilidade de, se previsto no regulamento, efetuar-se descontos no montante devido ao empregado a título de verbas rescisórias quando da rescisão do contrato de emprego, repetindo o limite máximo de 30%.

§ 1º O desconto mencionado neste artigo também poderá incidir sobre verbas rescisórias devidas pelo empregador, se assim previsto no respectivo contrato de empréstimo, financiamento ou arrendamento mercantil, até o limite de 30%.

O Decreto 4.840/2003 estabelece também que a base de cálculo para o desconto em folha de pagamento é a remuneração disponível do empregado. A lei conceitua como remuneração disponível o valor que sobrar da remuneração básica, após as deduções de contribuição para a Previdência Social oficial;

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

pensão alimentícia judicial; imposto sobre rendimentos do trabalho; decisão judicial ou administrativa; mensalidade e contribuição em favor de entidades sindicais; e outros descontos compulsórios instituídos por lei ou decorrentes do contrato de trabalho.

A lei ainda define que remuneração básica é a soma das parcelas pagas mensalmente ao empregado, excluídas: diárias; ajuda de custo; adicional pela prestação de serviço extraordinário; gratificação natalina; auxílio-natalidade; auxílio-funeral; adicional de férias; auxílio-alimentação, mesmo se pago em dinheiro; auxílio-transporte, mesmo se pago em dinheiro; e parcelas referentes à antecipação de competência futura ou pagamento retroativo.

Em síntese, a remuneração disponível é a resultante da subtração da remuneração básica e dos descontos (consignações legais). O percentual de desconto em folha é de 30% da remuneração disponível, condicionado ainda ao máximo de 40% da mesma remuneração, além dos descontos autorizados pelo empregado (consignações voluntárias).

Date Created
07/11/2008

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.