

Nova forma de Empréstimo Consignado - principais alterações introduzidas pela MP N° 1.292/2025

Com a publicação da Medida Provisória nº 1.292, de 12 de março de 2025, e da Portaria MTE nº 435, de 20 de março de 2025, foram introduzidas alterações significativas nas operações de crédito consignado no âmbito das relações de trabalho. É fundamental que as empresas estejam cientes de suas responsabilidades para assegurar o cumprimento adequado dessas normas.

- **Ampliação do Crédito Consignado** - A MP amplia a possibilidade de contratação de crédito consignado para empregados regidos pela CLT, trabalhadores rurais, empregados domésticos e diretores não empregados com direito ao FGTS.
- **Utilização de Plataformas Digitais** - As operações de crédito consignado devem ser operacionalizadas por meio de sistemas ou plataformas digitais acessíveis eletronicamente, mantidas por agentes operadores públicos.
- **Obrigações do Empregador** - O empregador é responsável por efetuar todos os procedimentos necessários para a operacionalização dos descontos das prestações contratadas, inclusive nas verbas rescisórias. Deve fornecer informações precisas e atualizadas aos sistemas ou plataformas digitais utilizadas.
- **Comitê Gestor das Operações de Crédito Consignado** - Foi instituído um comitê gestor composto por representantes da Casa Civil, do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério da Fazenda, responsável por estabelecer parâmetros para contratos e operacionalização das operações de crédito consignado.

Fonte: FIEMG -INFOTRAB N° 07/2025

CONFIRA O FUNCIONAMENTO DO EMPRÉSTIMO CONSIGNADO:

ETAPA	RESPONSÁVEL	O QUE DEVE SER FEITO?
1	Trabalhador	Realizar contratação do empréstimo via CTPS Digital.
2	Empresa	Receberá um aviso no Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET) informando sobre a contratação do empréstimo.
3	Empresa	Acessar mensalmente o Portal Emprega Brasil, na opção "Consignado para todos", e baixar o "Arquivo de empréstimos", com trabalhadores e valores a descontar
4	Empresa	Realizar mensalmente o desconto dos valores do empréstimo consignado na folha de pagamento do trabalhador conforme regulamentação vigente.

ETAPA	RESPONSÁVEL	O QUE DEVE SER FEITO?
5	Empresa	Enviar a folha de pagamento pelo eSocial usando uma rubrica específica:- Tipo: Desconto / Natureza: 9253 / Incidência FGTS: 31
6	Empresa	Acessar o sistema FGTS Digital para gerar a guia única com os valores do FGTS e das parcelas do empréstimo consignado.
7	Empresa	Efetuar o pagamento da guia dentro do prazo estabelecido.
8	FGTS Digital	Encaminhar automaticamente as informações de pagamento e valores descontados aos bancos credores.

Empresas passarão a ser fiscalizadas por Riscos Psicossociais no Trabalho

No dia 25 de maio, uma nova redação da Norma Regulamentadora 1 (NR-1) entrará em vigor. O novo texto inclui os fatores psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) das empresas. São considerados fatores de risco, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), metas e jornadas excessivas, ausência de suporte, assédio moral, conflitos interpessoais e a falta de autonomia. “Os empregadores devem identificar e avaliar riscos psicossociais em seus ambientes de trabalho, independentemente do porte da empresa”, diz em nota MTE.

A doença mental é hoje a segunda maior causa de afastamento do trabalho do Brasil, atrás apenas das dores nas costas e problemas de coluna. O número cresce desde a pandemia e chegou a 400 mil casos no ano de 2024, segundo dados do Ministério da Previdência Social.

As mudanças na Norma Regulamentadora 1 (NR-1) refletem uma atualização na legislação trabalhista que ocorreu em 2024. As empresas agora são obrigadas a implementar avaliações contínuas do ambiente laboral e estabelecer estratégias preventivas eficazes. Isso inclui a criação de canais de comunicação abertos, programas de apoio psicológico e iniciativas que promovam um clima organizacional positivo.

Além disso, as empresas devem adotar medidas ativas, como workshops de reciclagem para os empregados e a observação cuidadosa das relações entre líderes e liderados, bem como entre pares. Essas ações visam garantir que todos os níveis da organização estejam alinhados com as práticas de promoção da saúde mental.

O descumprimento das normas pode resultar em consequências financeiras significativas para as empresas. Durante uma fiscalização, se um Auditor Fiscal do Trabalho identificar a ausência de medidas adequadas, ele pode denunciar a situação ao Ministério Público do Trabalho (MPT). O MPT, por sua vez, pode ajuizar uma ação civil pública contra a empresa, resultando em multas e outras penalidades.

Riscos psicossociais - Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos em nível psicológico, físico e social. Eis alguns exemplos de condições de trabalho conducentes a riscos psicossociais:

- cargas de trabalho excessivas,
- exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções,
- falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador,
- falta de controle sobre a forma como o trabalho é executado,
- má gestão de mudanças organizacionais,
- precariedade laboral,
- comunicação ineficaz,
- falta de apoio das chefias ou dos colegas,
- assédio psicológico e sexual, e
- clientes, pacientes alunos, etc. difíceis.

Fonte: Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho

Adicional de Periculosidade não pode ser reduzido em acordo, diz TST

A 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma usina siderúrgica a pagar a um metalúrgico o adicional de periculosidade no percentual de 30% sobre a remuneração, e não apenas de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco. A decisão segue o entendimento do TST de que o pagamento da parcela não pode ser negociado e reduzido em normas coletivas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) havia entendido que as negociações coletivas que previam a proporcionalidade do adicional deveriam ser respeitadas, com base na jurisprudência do TST vigente na época (Súmula 364, alterada em maio de 2011).

Importante destacar que a atual redação da Súmula 364, atualizada em 2016, considera inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que fixe o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco.

O ministro relator do recurso de revista reforçou que, no TST, prevalece o entendimento de que o pagamento do adicional de periculosidade é uma medida de saúde e segurança do trabalho garantido por norma de ordem pública, e é vedada qualquer forma de mitigação desse direito.

Assim, acordos ou convenções coletivas de trabalho não podem flexibilizar o percentual em patamar inferior ao legal, ainda que proporcional ao tempo de exposição ao risco.

O ministro lembrou ainda que o Supremo Tribunal Federal fixou tese jurídica que reitera a compreensão de que existem limites objetivos à negociação coletiva (Tema 1.046 de repercussão geral). A tese valida acordos e convenções coletivas que limitam ou afastam direitos trabalhistas, independentemente de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Nesse sentido, o relator afirmou que não há margem para o rebaixamento da proteção à saúde, ainda que coletivamente negociado, "até mesmo porque se trata de tema respaldado em base técnico científica, por envolver riscos evidentes à preservação da saúde humana". A decisão foi unânime. Com informações da assessoria de imprensa do TST.(Processo 11549-08.2017.5.03.0097).

Importante destacar que a cláusula décima segunda da CCT 2024-2025 está em conformidade com a súmula 364 do TST.

Jornada de Trabalho - produção de prova de geolocalização é válida, Diz TRT-3

Para provar que a ex-empregada não havia prestado horas extras, como alegou, a empresa pediu ao juízo da Vara do Trabalho de Bom Despacho (MG) que fossem expedidos ofícios a empresas e operadoras de telefonia, com o objetivo de produzir prova sobre jornada de trabalho.

Entretanto, o juiz de primeiro grau rejeitou a pretensão, por entender que caberia à empresa produzir prova da jornada de trabalho. Além disso, o julgador avaliou que a localização de dispositivo com GPS em local diverso, por si só, não comprovaria que a autora não estivesse presente na empresa. Isso porque ela poderia ter cedido ou emprestado o cartão ou seu aparelho tecnológico a pessoa de sua confiança.

Em grau de recurso, o relator discordou dessa compreensão manifestada na sentença. Conforme pontuou o relator, no âmbito da Justiça do Trabalho, a verdade sempre foi edificada ou reconstruída com fulcro na prova testemunhal, ou seja, baseada na palavra humana, que, sabidamente, é passível de falhas, ocasionando não raro julgamento infiel ou injusto. No seu modo de entender, a produção de prova requerida é plenamente válida.

"A tecnologia, atualmente, permite saber a geolocalização das pessoas em tempo real, sendo a prova digital de fundamental importância em casos como o presente, em que se discute se houve ou não a prestação de horas extras pela reclamante", destacou no voto.

Segundo o relator, a prova digital visa a determinar se são ou não verdadeiras as alegações das partes no que tange ao trabalho extraordinário. A produção da prova testemunhal, documental e digital não são excludentes, daí ser frágil a ponderação de que a prova digital deve ser produzida supletivamente, até porque o processo não busca somente atender ao interesse das partes, há um interesse público na correta solução do litígio. (Processo 0010340-61.2022.5.03.0183)

O OUTRO LADO DA MOEDA - TRT-18 nega uso de geolocalização de pedreiro para comprovar vínculo

A 1ª turma do TRT da 18ª região indeferiu solicitação de pedreiro que pretendia obter, junto a operadora de telefonia, dados de geolocalização de seu celular para comprovar vínculo empregatício e jornada de trabalho com empresa de engenharia. O colegiado entendeu que a mera demonstração de frequência ao local não seria suficiente para caracterizar a relação de emprego.

O relator enfatizou que, para a caracterização do vínculo de emprego, "impõe-se o preenchimento dos requisitos do art. 3º da CLT, quais sejam, pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade".

De acordo com o desembargador, as provas apresentadas demonstraram a inexistência de subordinação. O reclamante, como pessoa jurídica, possuía autonomia na prestação de serviços, recebendo pelos serviços executados, conforme especificado em notas fiscais, e não sofria penalidades por ausências. "Não há como reconhecer o vínculo empregatício pretendido" (Processo: 0010355-91.2023.5.18.0081)

Demissão por Justa Causa de trabalhador alcoólatra é anulada pelo TRT-10

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) anulou a demissão por justa causa de um trabalhador acusado de embriaguez em serviço, uma vez que ele comprovou ser portador de alcoolismo crônico. O colegiado determinou sua reintegração.

A empresa justificou a demissão alegando que a embriaguez no ambiente de trabalho configurava falta grave, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O trabalhador alegou ser portador de alcoolismo crônico bem antes da dispensa e que sua condição deveria ser tratada como doença, não como motivo para penalização.

O autor da ação também argumentou que a empresa deveria tê-lo encaminhado ao Instituto Nacional do Seguro Social para tratamento, em vez de aplicar a penalidade de demissão. Por sua vez, a empresa afirmou não ter conhecimento sobre a dependência química do trabalhador, argumentando que ele sempre negou o consumo de bebidas alcoólicas nas informações prestadas sobre seu histórico de saúde.

DOENÇA RECONHECIDA PELA OMS – A desembargadora relatora do recurso, afirmou que, pelo acervo probatório dos autos, o trabalhador estava nitidamente doente no momento de sua dispensa. Ela destacou ainda que o alcoolismo crônico é uma doença reconhecida pela Organização Mundial da Saúde, o que impede que a condição seja considerada falta grave para efeitos de dispensa motivada. A magistrada lembrou que o alcoolismo é uma patologia que causa compulsão e afeta o discernimento do trabalhador sobre seus atos.

Além da reintegração, o TRT-10 condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 5 mil, considerando que a dispensa foi indevida e ignorou a condição de saúde do empregado. (Processo 0000918-31.2023.5.10.0022)

Empresa é condenada por descumprir cota legal para contratação de jovens aprendizes

Após ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), a empresa de telemarketing terá que pagar multa e indenização por danos extrapatrimoniais coletivos, no valor total de **R\$ 2,3 milhões**, por descumprir a cota legal de aprendizagem profissional. A decisão também confirma a antecipação de tutela -pedida pelo MPT - para a empresa realizar a contratação de aprendizes em caráter de urgência.

TST- publicada a redação final das 21 novas teses de recursos repetitivos

A fixação das teses impede a subida de recursos ao TST e evita decisões com entendimentos conflitantes sobre o mesmo tema. Destacamos as de maior interesse para o setor:

- **Impossibilidade de pagamento de FGTS direto ao empregado** - "Nas reclamações trabalhistas, os valores relativos aos recolhimentos do FGTS e da respectiva indenização de 40% devem ser depositados na conta vinculada, e não pagos diretamente ao trabalhador" (Processo: RRAg-0000003-65.2023.5.05.0201)
- **Multa por atraso nas verbas rescisórias em caso de rescisão indireta** - "Reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho é devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT". (Processo: RRAg-0000367-98.2023.5.17.0008)
- **Demissão da empregada gestante e assistência sindical** - "A validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da garantia provisória de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT". (Processo: RR-0000427-27.2024.5.12.0024)
- **Parte que não leva testemunhas à audiência** - "Não configura cerceio de defesa o ato de indeferir o adiamento da audiência una ou de instrução quando a parte, intimada previamente, não apresenta o rol de testemunhas, tampouco, diante da previsão de comparecimento espontâneo (art. 825, caput, da CLT), justifica a ausência". (Processo: RRAg-0000444-07.2023.5.17.000)
- **Banheiro e área para alimentação para trabalhadores de limpeza e conservação que realizam atividades externas** - "A ausência de instalações sanitárias adequadas e de local apropriado para alimentação a empregados que exercem atividades externas de limpeza e conservação de áreas públicas autoriza a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais, pois desrespeitados os padrões mínimos de higiene e segurança do trabalho, necessários e exigíveis ao ambiente de trabalho (NR-24 do MTE, CLT, art. 157, Lei nº 8.213/91, art. 19, e CRFB, art. 7º, XXII)". (Processo: RRAg-0011023-69.2023.5.18.0014)
- **Dano moral em transporte de valores** - "O transporte de valores por trabalhador não especializado configura situação de risco a ensejar reparação civil por dano moral in re ipsa, independentemente da atividade econômica do empregador". (Processo: RR-0011574-55.2023.5.18.0012)

ATUALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO

- **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.292, DE 12 DE MARÇO DE 2025 (DOU de 12/03/2025 Seção I Extra Pág. 01)** - Altera a Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, que trata sobre as operações de crédito consignado de empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, de trabalhadores regidos pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, e de diretores não empregados com direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, para dispor sobre a operacionalização das operações de crédito consignado por meio de sistemas ou de plataformas digitais.
- **DECRETO Nº 12.417, DE 21.03.2025 - DOU DE 24.03.2025** - Regulamenta o art. 6º, § 5º, e o art. 12-A da Lei nº 14.601, de 19 de junho de 2023, e altera o Decreto nº 12.064, de 17 de junho de 2024, que versa sobre o Programa Bolsa Família e do CadÚnico.
- **DECRETO Nº 12.411, DE 14 DE MARÇO DE 2025 (DOU de 17/03/2025 Seção I Pág. 02)** - Dispõe sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência;
- **DESPACHOS DE 14 DE MARÇO DE 2025 (DOU de 17/03/2025 Seção I Pág. 108)** - Cancela o registro sindical das referidas entidades sindicais, considerando que as entidades listadas permanecem desatualizadas, com fundamento na Análise Técnica 47 (4868878), tendo em vista o término do prazo de 180 (cento e oitenta) dias para a atualização dos dados do mandato de sua diretoria no Sistema CNES.
- **RESOLUÇÃO CODEFAT/MTE Nº 1.012, DE 26 DE FEVEREIRO DE 2025 (DOU de 10/03/2025 Seção I Pág. 111)** - Dispõe sobre a destinação de recursos provenientes de condenações e acordos em ações civis públicas trabalhistas e estabelece diretrizes para a sua aplicação e gestão no âmbito do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);
- **RESOLUÇÃO CODEFAT/MTE Nº 1.013, DE 26 DE FEVEREIRO DE 2025 (DOU de 10/03/2025 Seção I Pág. 111)** - Altera a Resolução CODEFAT/MTE nº 1.011 de 18 de dezembro de 2024, que estabelece o Calendário de Pagamento do Abono Salarial - exercício de 2025;

- PARCEIROS INSTITUCIONAIS OURO -



- PARCEIROS INSTITUCIONAIS BRONZE -

