



A LEI Nº 15.179/2025 E A RECONFIGURAÇÃO DO CRÉDITO CONSIGNADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ASPECTOS CONSTITUCIONAIS, OPERACIONAIS E COMPARADOS

THE LAW Nº 15.179/2025 AND THE RECONFIGURATION OF PAYROLL-DEDUCTIBLE CREDIT IN EMPLOYMENT RELATIONS: CONSTITUTIONAL, OPERATIONAL, AND COMPARATIVE ASPECTS

GABRIEL HENRIQUE ZANI FURLAN

Mestre e Doutorando em Direito do PUC/SP. Especialista em Direito do Trabalho pela USP (2018-2019). Especialista em Direito Previdenciário pela UEL (2022-2023). Ganhador do prêmio Santander Ibero-Americanas de 2013, com extensão universitária na *Universidad de Granada* (Espanha). E-mail: gfurlan.adv@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8875551684897537>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5391-7814>.

CARLA TERESA MARTINS ROMAR

Pós-Doutora em Novas Tecnologias e Direito – *Mediterranea International Centre for Human Rights Research*, Itália; Doutora em Direito – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), Brasil; Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), Brasil. E-mail: cromar@terra.com.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2894936015065718>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4079-1137>.

RESUMO

A Lei nº 15.179/2025, resultante da conversão da Medida Provisória nº 1.292/2025, reorganiza a disciplina do crédito consignado para empregados do setor privado por meio da criação de plataformas públicas digitais de operacionalização (eSocial/CNIS/Portal Emprega Brasil). O presente artigo possui o objetivo de analisar, de forma crítica e dogmática, as alterações introduzidas na Lei nº 10.820/2003, incluindo o redirecionamento automático de consignações entre vínculos, a responsabilização dos empregadores pela escrituração e repasse, a instituição do Termo de Débito Salarial, seus reflexos constitucionais (proteção do salário, dignidade humana e função social do FGTS) e os desafios de implementação (proteção de dados, verificação biométrica e exclusão digital). O estudo adota o método hipotético-dedutivo, baseado em análise bibliográfica e legislativa. Realiza, ainda, comparação com regimes europeus e conclui propondo linhas de compatibilização de interpretação e sugestões para mitigar riscos à proteção salarial, bem como recomendando que a nova legislação seja analisada à luz da proteção do trabalhador.





Palavras-chave: Crédito consignado; intangibilidade salarial; eSocial; LGPD; trabalho em plataformas.

ABSTRACT

Law No. 15,179/2025, resulting from the conversion of Provisional Measure No. 1,292/2025, reorganizes the legal framework of payroll-deductible credit for private-sector employees through the creation of public digital operational platforms (eSocial/CNIS/Emprega Brasil Portal). This article aims to critically and dogmatically analyze the amendments introduced to Law No. 10,820/2003, including the automatic redirection of deductions between employment relationships, employers' liability for bookkeeping and remittance, the creation of the Salary Debt Instrument, its constitutional implications (protection of wages, human dignity, and the social function of the FGTS), and the implementation challenges (data protection, biometric verification, and digital exclusion). The study adopts the hypothetical-deductive method, based on bibliographic and legislative analysis. It also provides a comparison with European systems and concludes by proposing harmonizing interpretative approaches and suggestions to mitigate risks to wage protection, as well as recommending that the new legislation be examined in light of worker protection.

Keywords: Payroll-deductible credit; wage intangibility; eSocial; LGPD; platform work.

1 INTRODUÇÃO

A promulgação da Lei nº 15.179, de 24 de julho de 2025, representa um marco na regulação do crédito consignado no Brasil, ao estabelecer o Programa Crédito do Trabalhador como instrumento de acesso ao crédito, inserido em um ecossistema digital de gestão pública.

A referida Lei é oriunda da Medida Provisória nº 1.295/2025, e consolidou alterações substanciais na Lei nº 10.820/2003, introduzindo uma disciplina própria para a concessão de empréstimos com desconto em folha, em sintonia com os avanços tecnológicos e com a crescente integração entre sistemas de governança digital e relações laborais.

A inovação legislativa opera sobre três eixos centrais: (i) a ampliação da liberdade do trabalhador para contratar crédito consignado junto a múltiplas instituições financeiras habilitadas; (ii) a transferência de encargos operacionais ao empregador, especialmente no que se refere à escrituração mensal no eSocial e ao repasse dos valores descontados; e (iii) a administração de dados pessoais e biométricos em ambiente público-digital, em estreita relação com a Lei nº 13.709/2018 conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).





Esses vetores supramencionados revelam a tentativa do legislador de compatibilizar o direito fundamental à proteção salarial com a modernização do sistema de crédito e a expansão da inclusão financeira.

Não obstante, a lei inaugura tensões relevantes que serão analisados no presente artigo, como é o caso de inserir o empregador como agente operacional do crédito, deslocando o núcleo da proteção trabalhista para a esfera financeira, abrindo espaço para conflitos entre descontos obrigatórios, voluntários e consignados.

Ademais, a ausência de disciplina explícita sobre a hierarquia entre essas modalidades de desconto gera risco de comprometer a intangibilidade salarial, princípio constitucional de matriz protetiva que assegura a função alimentar da remuneração de acordo com o art. 7º, VI e X da Constituição Federal.

Assim sendo, o presente artigo tem por objetivo analisar criticamente a Lei nº 15.179/2025, examinando seus impactos sobre a relação de emprego e seus reflexos na tutela do salário, em especial no que se refere à colisão entre descontos múltiplos, à governança de dados e ao uso do FGTS como instrumento de garantia creditícia.

Para tanto, serão mobilizados aportes da doutrina trabalhista nacional e decisões jurisprudenciais paradigmáticas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) para enfrentar e analisar a problemática, além de serem indicados, exemplificativamente, legislação de alguns outros países sobre o tema.

Dessa forma, a presente investigação propõe-se a examinar de maneira crítica a disciplina do crédito consignado instituída pela Lei nº 15.179/2025, não apenas para delimitar seus impactos imediatos nas relações de emprego e na tutela do salário, mas também para situá-la em um contexto mais amplo de transformação das garantias trabalhistas diante da crescente financeirização da remuneração.

Assim sendo, a análise será conduzida em três planos complementares: a interpretação normativa e os conflitos práticos emergentes da aplicação da Lei nº 15.179/2025 e da Portaria MTE nº 435/2025; o exame doutrinário e jurisprudencial sobre a compatibilidade entre o crédito consignado e o princípio constitucional da intangibilidade salarial; e, por fim, o estudo comparado com legislações estrangeiras, especificamente de Portugal, Espanha e Itália, como forma de identificar eventuais limites adotados por esses ordenamentos que possam orientar a evolução legislativa do modelo brasileiro.





Com isso, busca-se contribuir para o debate científico e institucional acerca da preservação do caráter alimentar do salário e da efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas em face das novas dinâmicas do crédito.

2 O CRÉDITO CONSIGNADO NO CONTEXTO DA PROTEÇÃO FUNDAMENTAL AO SALÁRIO: IRREDUTIBILIDADE, INTANGIBILIDADE SALARIAL E IMPENHORABILIDADE

No âmbito infraconstitucional, a Lei nº 10.820/2003, recentemente alterada pela Lei nº 15.179/2025 (advinda da Medida Provisória nº 1.292/2025), trouxe novos contornos à disciplina dos descontos salariais destinados à quitação de operações de crédito ao permitir a consignação em folha de pagamento, inserindo, porém, a problemática do endividamento do trabalhador na esfera da proteção salarial.

A Portaria nº 435/2025 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), ao regulamentar a disciplina do crédito consignado, estabelece conceitos fundamentais que estruturam a relação jurídica entre empregado, empregador e instituição financeira.

O art. 2º da referida Portaria define o empréstimo consignado em folha como operação financeira pela qual o trabalhador, na qualidade de tomador de crédito, obtém recursos de instituição consignatária habilitada, comprometendo-se ao pagamento parcelado acrescido de encargos financeiros.

Nessa configuração, o empregado assume papel central como sujeito contratante, enquanto a instituição financeira atua sob autorização do MTE, em conformidade com a Lei nº 10.820/2003, incumbindo ao empregador a função de agente operacional responsável pela retenção diretamente na folha de pagamento e repasse dos valores.

Ademais, o supramencionado artigo da Portaria conceitua a chamada “margem consignável”, fixada como limite máximo de 35% da remuneração disponível do trabalhador, a ser utilizada para a contratação de operações de crédito com desconto em folha.

O art. 1º, §1º, Lei nº 10.820 (texto oriundo da Lei nº 14.431/2022) descreve o limite máximo em 40% da remuneração líquida, sendo 35% para empréstimos e 5% para cartão de crédito consignado.





Esse parâmetro normativo não apenas delimita a capacidade de endividamento do empregado, mas também dialoga diretamente com o princípio constitucional da intangibilidade salarial, ao buscar evitar que a remuneração seja comprometida em patamar incompatível com sua natureza alimentar.

Mesmo assim, importante destacar que os limites fixados por tais normas devem ser lidos à luz do princípio da intangibilidade, que resguarda o salário de ingerências desmedidas que comprometam a subsistência do obreiro.

Isso porque o salário representa o núcleo vital da tutela jurídica conferida pelo Direito do Trabalho, assumindo função não apenas patrimonial, mas essencialmente social, por garantir a subsistência do trabalhador e de sua família.

Nesse sentido, Cueva (1975, p. 297) entende que salário é a retribuição que deve perceber o trabalhador por seu trabalho, a fim de que possa conduzir uma existência que corresponda à dignidade da pessoa humana ou retribuição que assegure ao trabalhador e à sua família uma existência decente.

A Constituição da República de 1988 (CF/88), em seu art. 7º, VI e X, consagrou como direitos fundamentais a irredutibilidade salarial, salvo o disposto em negociação coletiva, e a proteção contra a retenção dolosa dos salários, instituindo uma moldura normativa que reforça o caráter alimentar da remuneração.

Considerando as previsões constitucionais, constata-se que a proteção salarial não se trata de prerrogativa absoluta já que o próprio texto constitucional admite a possibilidade de flexibilização mediante negociação coletiva. (MARTINEZ, 2025, p. 685-688)

No entanto, mesmo não sendo absoluta, a irredutibilidade salarial deve ser compreendida como princípio estruturante, destinado a preservar a estabilidade econômica do trabalhador, cuja relativização deve ser pautada por circunstâncias excepcionais e por contrapartidas reais em favor da coletividade laboral. (MARTINEZ, 2025, p. 685-688)

A intangibilidade, prevista no art. 462 da Consolidação das leis do Trabalho (CLT), proíbe descontos salariais que não estejam expressamente autorizados em lei, em sentença judicial ou em norma coletiva.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), contudo, relativizou a rigidez do dispositivo ao admitir descontos autorizados pelo empregado, desde que revertam em seu benefício ou de seus dependentes, salvo se ficar demonstrada a





existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico, conforme a Súmula 342 do TST.

Nesse mesmo sentido, a Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 160 da Seção de Dissídios Individuais 1 (SDI-1) firmou o entendimento de que não se presume vício de consentimento apenas porque a autorização foi concedida no momento da admissão, exigindo-se prova concreta de eventual coação o que novamente reforça a salvaguarda relativa, compatibilizada com situações em que os descontos representem vantagens efetivas ao trabalhador.

Ademais, o princípio da impenhorabilidade salarial, positivado atualmente no art. 833, IV, do Código de Processo Civil (CPC), atua como corolário da intangibilidade, protegendo a remuneração contra a constrição de credores, ressalvadas as exceções legais. Assim, para as dívidas de natureza alimentar houve uma consolidação no sentido de que o bloqueio de valores em conta-salário somente pode ocorrer nas hipóteses expressamente autorizadas, sob pena de violação ao mínimo existencial e à dignidade do trabalhador.

Desta feita, é possível concluir que a proteção salarial fundamental encontra respaldo em um tripé normativo formado pelos princípios da irredutibilidade, da intangibilidade e da impenhorabilidade e a conjugação desses elementos revela que, embora a ordem jurídica brasileira reconheça a possibilidade de flexibilizações pontuais, essas devem ser interpretadas de forma restritiva e sempre orientadas pela finalidade última do salário: assegurar a subsistência digna do trabalhador e de sua família.

A partir desses parâmetros básicos e fundamentais devem ser analisadas as previsões normativas que autorizaram, no âmbito das relações de emprego, os descontos de prestações em folha de pagamento, chamado de *crédito consignado em folha*.

Portanto, a recente atualização legislativa promovida pela Lei nº 15.179/2025 impõe o desafio de harmonizar a expansão do crédito consignado com a preservação do núcleo essencial do direito fundamental à remuneração, situação que certamente será debatida pela jurisprudência durante os próximos anos.





3 UNIVERSALIZAÇÃO DA CONSIGNAÇÃO E AS PRINCIPAIS MUDANÇAS PROMOVIDAS PELA LEI Nº 15.179/2025

O Programa Crédito do Trabalhador (Lei nº 15.179/2025, advinda da Medida Provisória nº 1.292/2025) substituiu o modelo tradicional de descontos autorizados de prestações em folha de pagamento, já que, além de expandir a operação de crédito para os empregados com vínculo ativo, previu de forma diferente o acesso ao crédito consignado que, anteriormente, dependia da celebração de convênios entre empresas e instituições financeiras.

Agora, o trabalhador pode contratar diretamente com qualquer instituição financeira habilitada, por meio da Carteira de Trabalho Digital ou do Portal Emprega Brasil, cabendo ao empregador apenas a execução da consignação.

Ou seja, com relação ao empregador houve uma transferência das funções típicas de agentes financeiros, impondo-lhe deveres de fiscalização e registro que podem acarretar responsabilização em caso de falha diante do que dispõe o art. 2º-A, §2º, I da Lei nº 10.820/2003.

A facilitação do mecanismo de obtenção de crédito é inegável, tanto é que pouco tempo após a entrada em vigor da Lei nº 15.179/2025, o Ministério do Trabalho e Emprego informou que cerca de setenta instituições financeiras já se encontravam habilitadas para ofertar essa modalidade de consignação.

O modelo adotado amplia a liberdade de escolha do empregado, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana, conforme o art. 1º, III da CF/88 e com a lógica da proteção do consumidor de serviços financeiros, conforme o art. 170, V do mesmo Diploma.

A Lei nº 15.179/2025 ampliou as possibilidades de concessão de crédito em consignado, cuja inovação mais sensível ao contrato de trabalho advém da nova redação do § 9º do art. 1º que universaliza a consignação voluntária sobre “todos os vínculos empregatícios ativos”.

A situação é reforçada pelo art. 5º da Portaria nº 435/2025 do MTE que ressalta que a permissão da operação de crédito abrange os empregados com vínculo ativo (celetista, rural, doméstico), prevendo também essa possibilidade para diretores não empregados com direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Ainda no que tange ao § 9º do art. 1º, da Lei nº 15.179/2025, há a determinação que, no caso de rescisão ou suspensão do contrato de trabalho, haja





um redirecionamento automático para outros vínculos ativos existentes à época da contratação ou vínculos que surjam posteriormente, dispensado novo consentimento do devedor.

Assim sendo, o dispositivo prestigia a garantia de pagamento para a instituição e mitiga risco moral, mas tensiona a irredutibilidade e a intangibilidade salarial, previstas no art. 7º, VI da CF e no art. 462 da CLT.

Prosseguindo, o art. 2º-A da Lei nº 15.179/2025 impõe a operacionalização via sistemas ou plataformas digitais mantidas por agentes operadores públicos, sem prejuízo de canais próprios dos bancos (conforme art. art. 2º, VIII da Portaria n. 435/2025 do MTE, o agente operador de consignação é a própria Empresa de Tecnologia de Informações da Previdência S.A. – DATAPREV).

Quanto às instituições consignatárias habilitadas, ou seja, as empresas que ofertam a consignação, essas se obrigam ao dever de adaptação de sistemas e à operacionalização do empréstimo nos sistemas ou nas plataformas, e ao cumprimento de atos regulatórios expedidos pelo Poder Executivo Federal, sob pena de suspensão ou cancelamento de habilitação (art. 2º-A, § 2º, III).

O art. 5º da Lei nº 10.820/2003, complementado pelo art. 25 da Portaria nº 435/2025 do MTE, atribui ao empregador um papel central na operacionalização do crédito consignado, o que suscita reflexões relevantes acerca da proteção salarial e da própria função social da empresa.

O inciso I, do art. 25 da Portaria impõe ao empregador a obrigação de fornecer ao empregado e à instituição consignatária as informações necessárias à contratação da operação de crédito, medida que, embora fundamental para assegurar a transparência da relação creditícia, transfere ao empregador uma função tipicamente bancária, ampliando suas responsabilidades para além da esfera trabalhista.

O inciso II do mesmo dispositivo da Portaria ao obrigar a disponibilização de dados também às entidades sindicais, busca fortalecer o controle coletivo, mas revela-se insuficiente se não houver mecanismos de fiscalização efetiva que assegurem a correta comunicação de custos e encargos incidentes sobre a remuneração.

Ainda mais sensíveis são os incisos III e IV, que determinam ao empregador a realização dos descontos autorizados pelo empregado, inclusive sobre verbas rescisórias, e o repasse dos valores por meio dos sistemas ou das plataformas digitais previstas pela Lei nº 10.820/2003.





Essa previsão, embora juridicamente justificada pela necessidade de garantir a adimplência da operação financeira, abre margem para colisões com o princípio da intangibilidade salarial, sobretudo diante da possibilidade de comprometer recursos destinados à subsistência do trabalhador e de sua família.

A crítica que emerge, portanto, é a de que a Portaria desloca o núcleo da tutela do salário para o campo da intermediação financeira, conferindo ao empregador a função de agente arrecadador e transmissor de valores em nome de terceiros, deduzindo ser um dever jurídico primário cuja não observação pode gerar responsabilidade civil (danos ao empregado e ao banco) e multa administrativa.

No que tange aos agentes operadores públicos, esses recebem autorização legal para acesso e compartilhamento de dados pessoais necessários à operacionalização, vedado o intercâmbio entre bancos para outras finalidades (art. 2º-B, *caput* e § 2º, Lei nº 10.820/2003, incluídos pela Lei nº 15.179/2025), desde que tenha sido dado o devido consentimento pelo empregado, na forma prevista no art. 2º-A, II, b, Lei nº 10.820/2003, incluído pela Lei nº 15.179/2025.

Em termos de governança, houve a instituição do Comitê Gestor das Operações de Crédito Consignado (art. 2º-G), cujos membros são representantes da Casa Civil da Presidência da República, do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério da Fazenda, não recebendo remuneração para tanto e com competência para fixar parâmetros contratuais e operacionais, reforçando a prestação de contas.

O art. 2º-I exige mecanismos de verificação biométrica com prova de vida e assinaturas eletrônicas que, por sua vez, deve ser qualificada (ICP-Brasil) ou avançada que assegure autoria e integridade, com requisitos cumulativos: autenticação biométrica de alto nível e evidências técnicas aptas a uso administrativo ou judicial.

Ademais, houve a criação da averbação obrigatória no sistema público das autorizações firmadas fora da plataforma, sob pena de nulidade (“*caput*” do art. 2º-D), com janela de 120 dias para que bancos averbem contratos preexistentes, condicionada a adequação aos novos termos (art. 2º-D, § 2º).

Além disso, a Lei nº 15.179/2025 previu o refinanciamento compulsoriamente direcionado por 120 dias às dívidas não consignadas ou consignadas com parcelas vincendas do mutuário (art. 2º-E, *caput*), com taxa inferior à da operação originária (§§ 1º e 2º), pressionando a queda de juros e facilitando a negociação para o trabalhador,





inclusive com portabilidade plena das operações averbadas na plataforma, com taxa inferior à da operação original (conforme parágrafo único, do art. 2º-F).

Assim sendo, trata-se de um direito do consumidor-trabalhador de trocar de instituição para condições mais vantajosas, com integração via eSocial e CNIS como condição de formalização/averbação (art. 2º-A, § 4º).

Diante do exposto, não há dúvidas que a atualização legislativa vem ao encontro da expansão do crédito consignado ao universalizar sua possibilidade de concessão, mas isso não deve dar ensejo a uma ruptura protecionista laboral. Ao contrário, o trabalhador deve ser visto como duplamente vulnerável, ou seja, pelo âmbito trabalhista e pelo âmbito consumerista.

4 DAS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR NO PROGRAMA DE CRÉDITO CONSIGNADO

A Lei nº 15.179/2025 inaugura um regime jurídico detalhado acerca do crédito consignado trabalhista, impondo um conjunto de obrigações recíprocas a empregadores e trabalhadores.

Quanto ao empregador, destacam-se três núcleos de deveres (art. 2º-A, § 2º, I, “a” a “c”): a execução dos procedimentos necessários para os descontos, inclusive em verbas rescisórias; o fornecimento de informações fidedignas relativas à folha de pagamento, remuneração disponível, acréscimos e descontos, bem como ao Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), a agentes operadores, ao empregado e ao órgão federal competente; e, por fim, a garantia da eficácia operacional do contrato perante a instituição escolhida pelo trabalhador, ainda que inexista convênio prévio.

Dante disso, esse desenho legal desloca o empregador para uma posição de protagonismo na cadeia do crédito consignado, atribuindo-lhe responsabilidades diretas pela lisura do processo.

A centralidade é reforçada pelos arts. 3º, § 5º, e 5º da referida Lei, que preveem responsabilidade pelo recolhimento, pela prestação das informações e pelas consequências do inadimplemento.





Observa Delgado (2023, p. 1482) que “a ingerência do empregador em operações de consignação coloca-o em posição de garante, cujas omissões podem implicar responsabilidade civil, administrativa e penal”.

Nesse diapasão, cabe ao empregador a obrigação de detalhar, no demonstrativo de rendimentos do trabalhador, o valor de cada desconto mensal, discriminando a operação correspondente e seus custos operacionais, respondendo pela exatidão das informações fornecidas, pela retenção dos valores descontados e pelo repasse às instituições consignatárias, devendo este ocorrer até o quinto dia útil após o pagamento da remuneração ao empregado. (MARTINS, 2025, p. 378)

Ressalta-se que, salvo previsão contratual em sentido diverso, o empregador não se torna corresponsável pelo pagamento das operações de crédito, financiamentos, cartões de crédito ou arrendamentos mercantis, mas é solidariamente responsável perante a instituição consignatária caso haja falha ou omissão na retenção ou no repasse dos valores devidos. Na hipótese de desconto realizado do empregado sem posterior repasse à instituição consignatária, esta não poderá incluir o trabalhador em cadastro de inadimplentes. (MARTINS, 2025, p. 378)

Ademais, em caso de falência do empregador antes do repasse dos valores descontados, a instituição consignatária mantém o direito de requerer a restituição das importâncias retidas. (MARTINS, 2025, p. 378)

Desta feita, não há dúvidas que as responsabilidades do empregador sobre as operações de crédito consignado tomadas pelo empregado foram visivelmente reforçadas em face do empregador diante da nova previsão legislativa.

O art. 3º, § 5º, da Lei nº 10.820/2003, incluído pela Lei nº 15.179/2025 estabelece que, caso o empregador descumpra a obrigação de repassar os valores consignados, deverá arcar com o documento de arrecadação atualizado, acrescido de juros e correções, bem como com perdas e danos ao trabalhador e à instituição financeira.

Como consequência de eventuais descumprimentos pelos empregadores dessas obrigações impostas pela Lei, que os colocam como intermediário-responsável no contexto da relação entre o empregado que toma o empréstimo e a instituição consignatária, podem ser ajuizadas ações de perdas e danos, podendo haver dúvidas quanto à competência, a depender do autor da ação.

Nesse sentido, a ação de perdas e danos entre trabalhador e empregador, ao que tudo indica, deve ser analisada à luz dos incisos I e IX do art. 114 da CF que





confere competência da Justiça do Trabalho para as ações que envolvam controvérsias oriundas da relação de trabalho, não deslocando a competência caso a instituição financeira contribua com o processo como terceira interessada.

Entretanto, perdas e danos entre empregador e instituição financeira trata-se de uma relação tipicamente civilista, não envolvendo, seja direta ou indiretamente, a relação de trabalho e, com isso, a natureza da relação determina que a competência seja da Justiça Comum.

Ademais, o inadimplemento pode configurar ilícito administrativo, civil e penal, sobretudo em hipóteses de apropriação indébita que, novamente, pela natureza da ação, deve ser analisada pela Justiça Comum, como acontece com a apropriação indébita previdenciária.

Nos termos do art. 3º da Lei nº 15.179/2025, compete à Inspeção do Trabalho verificar o cumprimento das obrigações legais relativas ao pagamento da remuneração aos empregados, sendo que, constatada a retenção indevida de valores descontados da remuneração do empregado a título de empréstimo consignado, sem o correspondente repasse à instituição consignatária, ou ausência de pagamento integral do salário no prazo legal, a Auditoria Fiscal do Trabalho emitirá Termo de Débito Salarial (TDS), conferindo-lhe natureza de título executivo extrajudicial, nos termos do art. 784, XII, do CPC, com o objetivo de dar maior celeridade à cobrança de valores retidos de forma indevida.

Trata-se de um título extrajudicial emitido pelo Auditor Fiscal do Trabalho que confere à instituição financeira ou ao trabalhador lesado uma maior agilidade na execução, suprimindo a necessidade do reconhecimento judicial de um direito para só então ser executado.

Nesse sentido, Delgado (2023, p. 1490) observa que as estruturas de execução mais céleres podem tensionar o princípio da proteção ao trabalhador.

Entretanto, para evitar qualquer displasia na proteção trabalhista, é necessário ressaltar que a mera existência do Termo de Débito Salarial (TDS) não proíbe que o trabalhador proponha sua ação de conhecimento (art. 785 do CPC aplicável supletiva e subsidiariamente ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT e do art. 15 do CPC).

Por fim, a Lei nº 15.179/2025 atribuiu à Inspeção do Trabalho a competência para fiscalizar rubricas de folha, estabelecendo multa administrativa de 30% sobre



valores retidos e não repassados ou sobre remunerações não pagas no prazo legal, observado o critério da dupla visita (art. 627 da CLT).

Sendo assim, a partir da vigência da referida Lei o empregador passou a ter mais encargos e responsabilidades, devendo ser ainda mais cauteloso na preservação dos dados e retenção dos valores na folha de pagamento já que responde pelo risco da atividade (princípio da alteridade).

5 RESPEITO AO LIMITE DE DESCONTOS SALARIAIS E ANÁLISE JURISPRUDENCIAL À LUZ DA PRESERVAÇÃO DA SUBSISTÊNCIA MÍNIMA

A disciplina dos descontos incidentes sobre a remuneração do trabalhador é tema de tradicional controvérsia no Direito do Trabalho, em razão da tensão permanente entre a proteção da intangibilidade salarial e a possibilidade de realização de deduções legalmente autorizadas.

A CLT, em seu art. 82, prevê que a soma dos descontos não pode superar 70% da remuneração, mas não define a precedência entre modalidades, como planos de saúde empresariais e empréstimos consignados e tal lacuna normativa gera insegurança jurídica e demanda interpretação jurisprudencial uniformizadora ou regulamentação infralegal específica.

Como já visto anteriormente, o art. 462 da CLT estabelece a vedação ao empregador de efetuar descontos nos salários, salvo hipóteses ali previstas, bem como a Súmula nº 342 do TST, que consolidou entendimento no sentido de que, além do previsto no artigo supramencionado, os descontos só serão lícitos quando expressamente autorizados pelo empregado, e desde que se refiram a situações que revertam em seu benefício e de seus dependentes.

Assim sendo, o núcleo normativo e jurisprudencial priorizou a intangibilidade da remuneração como expressão prática da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, fundamentos da ordem constitucional brasileira (art. 1º, III e IV e art. 7º, VI da CF).

A Lei nº 15.179/2025, regulamentada pela Portaria nº 435/2025 do MTE, inovou ao instituir parâmetros objetivos para a margem consignável para todos os vínculos ativos, limitando os descontos decorrentes de operações de crédito a 40% do salário do trabalhador, sendo 35% destinados exclusivamente a empréstimos,





financiamentos e arrendamentos mercantis e 5% destinados exclusivamente à amortização de despesas contraídas por meio de cartão de crédito consignado ou à utilização com a finalidade de saque por meio de cartão de crédito consignado.

A novidade legislativa, todavia, não solucionou o conflito entre descontos obrigatórios, consignados e voluntários, pois, embora tenha definido que o limite incide após as deduções obrigatórias (como contribuições previdenciárias, imposto de renda e pensão alimentícia), silenciou quanto à hierarquia de compatibilidade com descontos de natureza voluntária que são reconhecidamente autorizados, como é o caso dos descontos oriundos de convênios de saúde, planos educacionais ou associações profissionais.

Com fundamento em Sussekind, Vianna e Severo (2005, p. 789), podemos concluir que a margem consignável não deve ser lida como uma autorização irrestrita para descontos sucessivos, mas como um teto protetivo, destinado a preservar a natureza alimentar do salário

Barros (2019, p. 652) afirma que qualquer desconto que comprometa a sobrevivência digna do trabalhador e de sua família afronta diretamente o princípio constitucional da intangibilidade salarial, o que também deve ser observado na análise sobre o teto máximo de desconto que pode ser feito no salário do empregado, nele estando abrangidos os descontos de diversas origens e fundamentos (legais, voluntários, consignados).

Nesse contexto, conforme Martins (2025, p. 378), os descontos autorizados na forma legal têm prioridade sobre outras deduções de mesma natureza posteriores, o que faz com que a hierarquia dos descontos possa ser sistematizada da seguinte forma: em primeiro lugar, prevalecem os descontos obrigatórios, por imperativo legal e constitucional; em seguida, os descontos consignados válidos, desde que respeitado o teto da margem; e, por último, os descontos voluntários, os quais somente poderão incidir se houver saldo remuneratório suficiente, sem prejuízo da subsistência do trabalhador.

A jurisprudência trabalhista tem desempenhado papel relevante na definição dos contornos materiais dos descontos, em especial no que concerne à preservação do caráter alimentar da remuneração.

O TST vem reiteradamente afirmado a responsabilidade do empregador quanto à observação dos limites previstos com relação aos descontos, sendo que em recente julgado a sua 2ª Turma, ao analisar caso concreto, entendeu que, após a





destituição do empregado do cargo comissionado, a manutenção pelo empregador do valor integral dos descontos referentes aos empréstimos contraídos com terceiros resultou em descontos que tornaram irrisórios os valores recebidos a título de salário, desrespeitando a limitação legal prevista no artigo 2º, § 2º, da Lei nº 10.820/2003 (Ag-ARR-649-72.2015.5.19.0005, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 29/05/2025).

A decisão, adotada por unanimidade na forma do voto da Relatora, foi no sentido de que, ainda que autorizados os descontos efetuados pelo empregador, não houve a observância do limite mínimo para assegurar a subsistência do empregado em razão da natureza alimentar do salário, configurando dano *in re ipsa*, ou seja, a lesão decorreu da conduta antijurídica do reclamado em razão do excesso nos descontos realizados, sendo imposta condenação de cinquenta mil reais a título de dano moral.

No mesmo sentido decisão adotada no Ag-AIRR-11756-70.2017.5.03.0173, de relatoria da Ministra Katia Magalhaes Arruda, na qual a 6ª Turma do TST, considerando que o empregador foi claramente negligente na observância da legislação que impõe limite aos descontos salariais para empréstimos consignados e, ainda, deixou o reclamante sem a percepção de nenhuma parcela salarial, sendo a situação agravada diante da inscrição do nome do reclamante no SPC e no SERASA em razão de empréstimos inadimplidos e super endividamento, impôs condenação de vinte mil reais a título de dano moral (DEJT 03/09/2021).

Assim, ainda que haja autorização do empregado para os descontos, não se pode admitir a conduta passiva da empresa em não fixar teto máximo, não podendo o empregador se limitar à conduta meramente formal de lançar automaticamente na folha de pagamento todos e quaisquer descontos, independentemente de seu montante, sem limite nenhum.

Por fim, destaque-se que a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do TST, em julgamento de Recurso Ordinário em Mandado de Segurança, ratificou o respeito ao art. 8º da Convenção n. 95 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), concernente à proteção do salário, mantendo decisão que impedia desconto salarial acima do limite legal, reconhecendo o direito líquido e certo de não ter descontado numerário proveniente de salário acima dos limites legais (RO-6802-16.2016.5.15.0000, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 23/02/2018).





Os entendimentos jurisprudenciais, ainda que não possuam caráter vinculante, configuram importantes referências hermenêuticas para a interpretação da Lei nº 15.179/2025, consolidando a compreensão de que a margem consignável deve ser interpretada como um limite protetivo à remuneração do trabalhador, e não como autorização para descontos ilimitados.

À luz dessa perspectiva, a jurisprudência tem enfatizado que a responsabilidade do empregador vai além da mera observância formal das deduções legais ou voluntárias, impondo-se um dever concreto de proteção à subsistência do empregado e o descumprimento desse limite legal, com o comprometimento de forma significativa da remuneração, pode gerar a caracterização de dano moral *in re ipsa*, evidenciando a gravidade da violação.

Essa análise adquire maior relevância com a entrada em vigor da referida Lei que universalizou a consignação, ampliando o acesso ao crédito consignado e reforçando a necessidade de que o empregador observe rigorosamente os limites de desconto para resguardar a função social do salário.

Por fim, e para complementar o entendimento sobre os descontos permitidos no salário e o limite a eles imposto, ressalte-se que a Portaria nº 435/2025 do MTE previa no parágrafo único do art. 7º como remuneração disponível para os descontos “(...) o somatório das rubricas de vencimento e informativas com incidência de contribuição previdenciária, (...)”.

No entanto, a Portaria MTE nº 491, de 31 de março de 2025, aprimorando a redação anterior e deixando mais claro o alcance da previsão, explicitou que a remuneração considerada para efeito de descontos em empréstimos consignados comprehende as rubricas habituais de vencimento com incidência de contribuição previdenciária, subtraindo-se: i) rubricas de desconto com incidência de contribuição previdenciária; ii) descontos relativos à contribuição previdenciária devida pelo trabalhador; iii) retenções de imposto de renda retido na fonte; e iv) demais rubricas de descontos compulsórios (art. 7º, parágrafo único).

Assim, compatibilizando as previsões normativas e o entendimento jurisprudencial a respeito do tema, a margem consignável, que é fixada em até 40% da remuneração do trabalhador (art. 1º, § 1º, Lei nº 10.820/2003), deve ser calculada após os descontos obrigatórios (INSS, IRRF, pensão alimentícia etc). Após devem ser realizados os descontos referentes aos empréstimos consignados e, por fim, os descontos dos valores voluntariamente autorizados pelo empregado referentes a





benefícios que revertem em seu benefício e de seus dependentes. E sempre limitado, no todo, a 70% do salário, em respeito ao quanto previsto no art. 82, da CLT, visando assegurar o mínimo de subsistência ao trabalhador.

6 O PROGRAMA CRÉDITO DO TRABALHADOR: DESAFIOS DE PROTEÇÃO SALARIAL E RISCOS DE DESVIRTUAMENTO DO FGTS

Como visto nos itens anteriores, a edição da Lei nº 15.179/2025 facilitou o acesso para o empregado ao crédito consignado com desconto em folha de pagamento, instituindo uma nova disciplina a essa possibilidade e promovendo uma descentralização significativa: ao contrário do modelo anterior, em que a contratação dependia de convênios entre empresas e instituições financeiras, agora o trabalhador pode contratar operações de crédito diretamente pela Carteira de Trabalho Digital ou por canais das instituições financeiras habilitadas.

A inovação ampliou a liberdade de escolha do empregado, e, paralelamente, atribuiu ao empregador um papel ativo na operacionalização dos descontos, impondo-lhe deveres como a escrituração mensal no eSocial, a conferência das informações disponibilizadas no Portal Emprega Brasil e no Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET), além da responsabilidade pelo repasse correto dos valores.

Ponto de destaque sobre o tema, porém, que não é novidade, mas foi mantido na regulamentação das operações de crédito consignado, refere-se ao uso do FGTS como garantia parcial à operação, em até 10% do saldo disponível na conta vinculada e 100% da multa rescisória, conforme §5º, do art. 1º da Lei nº 10.820/2003, o que suscita preocupação no que tange ao respeito à garantia constitucional do FGTS como direito dos trabalhadores.

O FGTS, previsto no art. 7º, III, da CF, foi concebido como instrumento de proteção contra o desemprego involuntário e de formação de patrimônio social. Considerando que os fundos de natureza social, como é o caso do FGTS, devem respeitar rigorosamente sua destinação específica, com aplicação dos seus recursos vinculada às finalidades previstas por lei (no caso do FGTS, a Lei nº 8.036/1990), sua utilização como garantia de crédito bancário pode configurar desvio de finalidade, deslocando a função protetiva para o campo da financeirização.





Portanto, se, por um lado, o programa democratiza o acesso ao crédito e fomenta a concorrência entre instituições financeiras, de outro lado é necessária uma interpretação restritiva, não só à luz do princípio constitucional da proteção e intangibilidade salarial, como visto nos itens acima, mas também em relação à garantia que representa o FGTS no contexto de proteção social que a Constituição Federal desenhou para os trabalhadores, sob pena de vulnerar a função alimentar do salário e comprometer a segurança social mínima assegurada ao trabalhador.

Nesse cenário, a jurisprudência trabalhista e constitucional deverá exercer papel central na delimitação dos contornos da norma, a fim de evitar que um instrumento concebido para ampliar a inclusão financeira converta-se em mecanismo de endividamento estrutural dos trabalhadores, sobretudo os mais vulneráveis, que não só afeta a sobrevivência cotidiana assegurada pelo salário recebido, mas também atinge a segurança financeira que o FGTS permite em caso de desemprego involuntário.

7 O PROGRAMA CRÉDITO DO TRABALHADOR E SUA INSERÇÃO NO DIREITO COMPARADO

A disciplina do crédito consignado em folha de pagamento não constitui peculiaridade brasileira, mas insere-se em um contexto internacional no qual diversos ordenamentos jurídicos enfrentam a tensão entre o acesso ampliado ao crédito e a proteção da intangibilidade do salário como núcleo da dignidade do trabalhador. Nesse sentido, essa dualidade revela-se também no modelo europeu que, em geral, embora permitindo os descontos, adota um posicionamento mais restritivo de crédito.

Constata-se a existência na Europa de situações diversas em relação à utilização do salário como garantia de crédito, havendo países em que a prática é possível, mas com exigências mais restritivas, e outros em que, embora a utilização seja mais ampliada, os limites de desconto nos salários são restritos. Exemplificativamente Espanha, Portugal e Itália adotam modelos diversos, estipulando restrições para o desconto de prestações em salários.

Na Espanha, o Estatuto dos Trabalhadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, art. 27) estabelece a impenhorabilidade absoluta do salário até o valor do salário-mínimo “*interprofessional*”, assegurando sua indisponibilidade. Portanto, deve-se





assegurar sempre o pagamento de valor de salário correspondente ao salário-mínimo, não podendo os descontos atingir esse limite.

Em Portugal, o Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, art. 279.º) admite compensações de créditos apenas em hipóteses legais, judiciais ou mediante acordo escrito, desde que não comprometam a subsistência do trabalhador e de sua família. Não há previsão expressa de um limite, mas o não comprometimento da subsistência do trabalhador e de sua família é assegurado.

Já na Itália, vigora a “*cessione del quinto dello stipendio*” (tradução livre – cessão de um quinto do salário), disciplinada pela Lei nº 180/1950 e pelo Decreto do Presidente da República nº 895/1950, que permite o consignado até 20% da remuneração líquida, preservando ao menos 80% do salário para a subsistência, diferentemente da experiência brasileira que, como já analisado anteriormente, possui uma margem consignável de 40%, que se soma aos descontos legais e voluntários, desde que respeitado o limite de 30% do salário, e, ainda, autoriza o uso do FGTS como garantia, reforçando uma lógica de financeirização do salário, aproximando-se do modelo italiano, porém em versão consideravelmente mais flexível.

Nesse sentido, a comparação internacional evidencia caminhos distintos: enquanto Portugal e Espanha consolidam salvaguardas rígidas à subsistência mínima, a Itália relativiza com certas concessões, ao passo que o Brasil apostou em um modelo consideravelmente mais flexível, com margens de consignação mais elevadas e riscos de endividamento estrutural dos trabalhadores quando comparado com o modelo italiano.

De toda forma, apesar das questões tratadas nos itens anteriores, que são questionamentos importantes diante das inovações legislativas sobre o tema frente às garantias previstas pelo ordenamento jurídico para o sustento do trabalhador e de sua família, o fato é que, comparativamente com outros países, o Brasil se destaca por uma legislação específica e centralizada que criou um mercado de crédito consignado acessível, com regras claras sobre limites e garantias.

A recente digitalização via Carteira de Trabalho Digital reforça essa estrutura, algo que não é comum em muitos outros países, onde o crédito com desconto em folha é mais fragmentado ou depende de acordos bilaterais empregador-credor.





8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei nº 15.179/2025, ao instituir o Programa Crédito do Trabalhador, inaugura uma etapa de modernização do ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro no campo do crédito consignado.

A digitalização dos contratos, a integração de cooperativas de crédito e a possibilidade de inclusão de trabalhadores autônomos de aplicativos revelam avanços importantes, que ampliam o acesso a instrumentos financeiros antes restritos a vínculos laborais tradicionais.

A Lei também se insere em um movimento de governança digital mais amplo, ao prever mecanismos de assinatura eletrônica forte, interoperabilidade de dados e fiscalização contínua pela Inspeção do Trabalho, fortalecendo a transparência e a rastreabilidade das operações.

Não obstante, a inovação normativa desloca para o empregador atribuições que transcendem o núcleo clássico da relação de emprego, transformando-o em agente operacional de fluxos financeiros que, em tese, deveriam permanecer circunscritos ao sistema bancário.

Malgrado, esse redimensionamento dos papéis institucionais exige cautela, a fragilização da intangibilidade salarial pode levar à erosão da função alimentar do salário, comprometendo a própria lógica protetiva do Direito do Trabalho.

Do ponto de vista jurídico-constitucional, a norma deve ser interpretada à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), da intangibilidade salarial (CF, art. 7º, VI e X) e do mínimo existencial, de modo a evitar que a margem consignável de até 40% e o uso do FGTS, que é uma garantia de subsistência após o término involuntário do contrato de trabalho, conduzam a formas de financeirização do salário que esvaziem a sua função social.

Conclui-se, portanto, que o Programa Crédito do Trabalhador deve ser visto como um instrumento de inclusão financeira, mas sua efetividade depende de uma construção jurisprudencial de limites materiais que assegurem a indisponibilidade parcial do salário.

Assim sendo, é recomendado que a jurisprudência avance na fixação de valores impenhoráveis absolutos, à semelhança dos modelos ibéricos e analise a nova legislação à luz da proteção do trabalhador bem como é necessário que o legislador incorpore políticas de educação financeira obrigatória, de modo a prevenir





o superendividamento e promova o debate normativo, não apenas sob ao aspecto creditício.

Portanto, a Lei nº 15.179/2025 pode representar um marco de modernização e inclusão, desde que aplicada em consonância com os princípios constitucionais e com uma construção jurisprudencial que impeça a derrocada da lógica protetiva do Direito do Trabalho frente ao sistema financeiro.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 3 set. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 3 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003. Dispõe sobre a autorização para desconto de prestações em folha de pagamento e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 dez. 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 3 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 15 de março de 2015. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 março 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 3 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 3 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.431, de 03 de agosto de 2022. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 04 agosto 2022. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 3 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 15.179, de 24 de julho de 2025. Institui o Programa Crédito do Trabalhador. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 2025. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 3 set. 2025.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.292, de 2025. Institui o Programa Crédito do Trabalhador. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2025. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 3 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Instituições habilitadas – Crédito do Trabalhador. Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/instituicoes-habilitadas-credito-do-trabalhador>.





emprego/pt-br/assuntos/credito-do-trabalhador/instituicoes-financeiras-habilitadas/instituicoes-habilitadas. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 435, de 15 de fevereiro de 2025. Regulamenta os limites de consignação em folha. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 fev. 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-435-de-20-de-marco-de-2025-619007509>. Acesso em: 3 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 491, de 31 de março de 2025. Altera a Portaria MTE Nº 435. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 mar. 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-491-de-31-de-marco-de-2025-621072137>. Acesso em: 3 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 5017/DF. Relator Ministro Luís Roberto Barroso. Julgamento em 19 fev. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4437805>. Acesso em: 3 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-11756-70.2017.5.03.0173. 6ª Turma. Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 3 set. 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-215-78.2017.5.09.0656. 6ª Turma. Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 16 dez. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-ARR-649-72.2015.5.19.0005. 2ª Turma. Relatora Ministra Maria Helena Mallmann. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 29 maio 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 160 da SDI-1. Diário da Justiça, Brasília, 23 mar. 1999. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/oj>. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO-6802-16.2016.5.15.0000. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 23 fev. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 342. Diário da Justiça, Brasília, 12 set. 2003. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/sumulas>. Acesso em: 21 set. 2025.

CUEVA, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo. 3. ed. México: Porrúa, 1975.





DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

ESPAÑA. Real Decreto Legislativo nº 2/2015, de 23 de outubro. Aprova o texto refundido da Lei do Estatuto dos Trabalhadores. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 24 out. 2015. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acesso: 3 set. 2025.

ITÁLIA. Decreto del Presidente della Repubblica nº 895, de 28 de julho de 1950. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Roma, 1950. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.del.presidente.della.repubblica:1950-07-28;895!vig=>. Acesso em: 3 set. 2025.

ITÁLIA. Lei nº 180, de 5 de janeiro de 1950. Norme sulla cessione del quinto dello stipendio. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Roma, 7 jan. 1950. Disponível em: https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Selezione_normativa/D-P-R/DPR05-01-1950_180.pdf. Acesso: 3 set. 2025.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 41. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2025.

PORUGAL. Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Diário da República, Lisboa, 12 fev. 2009. Disponível: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>. Acesso: 3 set. 2025.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023.

SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; SEVERO, José Luiz. Instituições de direito do trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2005.

