

Visão do Direito



Elisa Alonso

Sócia do RCA Advogados, especialista em direito do trabalho

Nova modalidade de crédito consignado digital: avanço ou armadilha para empresas e trabalhadores?

A Medida Provisória nº 1292/2025, que regulamenta o novo modelo de crédito consignado digital, viabilizado diretamente pela Carteira de Trabalho Digital, promete facilitar o acesso ao crédito pelos trabalhadores com carteira assinada. No entanto, sob a aparência de modernização e inclusão financeira, esconde-se um complexo sistema que transfere às empresas um conjunto significativo de novas obrigações — técnicas, operacionais e legais — sem contrapartidas adequadas.

Diferentemente do modelo anterior, que exigia convênio entre empregadores e instituições financeiras, agora o trabalhador pode contratar o empréstimo por conta própria. Basta acessar a plataforma digital pública e autorizar a operação. O sistema, interligado ao eSocial, cruza automaticamente os dados do vínculo empregatício, verifica a margem consignável (limitada a 35% do salário líquido) e libera a operação.

Não há necessidade de autorização da empresa, nem aviso prévio por parte do banco.

Mas isso não significa que a empresa esteja fora da equação. Pelo contrário: ela passa a ter responsabilidades imediatas, como realizar os descontos em folha de pagamento, repassar os valores à instituição financeira e manter todos os dados dos empregados atualizados no sistema. A simples presença da empresa no eSocial já gera a presunção de ciência do empréstimo.

O desafio é grande, especialmente para pequenas empresas, que nem sempre contam com estrutura de Recursos Humanos dedicada. A nova dinâmica exige acompanhamento constante da plataforma digital oficial, atenção redobrada com a exatidão das informações prestadas (salários, vínculo, descontos legais, verbas rescisórias etc.), além da execução correta dos repasses.

A negligência ou erro em qualquer etapa pode acarretar responsabilização. Isso inclui

desde prejuízos ao trabalhador — que pode ter um valor descontado indevidamente — até perdas às instituições financeiras. E mais: em casos extremos, como retenção de valores descontados, a empresa pode ser enquadrada por apropriação indébita, com reflexos na esfera criminal.

Por outro lado, os trabalhadores também precisam estar atentos. A nova medida amplia o acesso ao crédito, inclusive, para quem trabalha em empresas que não tinham convênio com bancos, ou atua no setor doméstico e rural. As ofertas surgem rapidamente, com a promessa de contratação digital e condições facilitadas, incluindo o uso do FGTS como garantia. Porém, o risco de superendividamento é real, principalmente entre profissionais de menor renda. Afinal, a contratação se dá sem qualquer filtro externo, e o desconto é feito diretamente na folha.

A crítica que se impõe é clara: ao centralizar a contratação nas mãos do trabalhador,

o modelo promove uma autonomia apenas aparente. E, ao mesmo tempo, impõe ao empregador responsabilidades complexas, sem que esse tenha participação efetiva na operação. Trata-se de uma política que, na prática, beneficia as instituições financeiras, precariza a proteção ao trabalhador e sobrecarrega as empresas com novos deveres.

Portanto, antes de celebrarmos a medida como um avanço digital, é preciso refletir sobre seus impactos concretos. Sob o argumento de promover a inclusão financeira, transfere-se ao empregador obrigações técnicas e legais relevantes, ao mesmo tempo em que se expõe o trabalhador a um sistema de crédito mais acessível, porém desprovido de salvaguardas eficazes contra o superendividamento. Nesse contexto, a inclusão financeira não pode ser construída à custa da segurança jurídica dos empregadores, nem da estabilidade econômica dos empregados.

Visão do Direito



Danilo Collavini

Sócio da área de contencioso cível do escritório Collavini Borges Molinari Advogados

STJ valida exclusão de sócio com base em estatuto não registrado: entenda o impacto

A Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) considerou válida a exclusão extrajudicial de um sócio por falta grave com base em um estatuto assinado por todos os sócios, mesmo que não tenha sido registrado na Junta Comercial. A principal questão discutida foi se essa exclusão precisava estar prevista no contrato

social da empresa ou se poderia constar apenas em um documento particular. O STJ considerou que aquele estatuto, por conter todas as formalidades legais, funcionava como um aditamento ao contrato social, vinculando todos os sócios.

Essa decisão tem importantes implicações para as relações empresariais, pois

reafirma a força vinculante dos contratos e a segurança jurídica em sociedades limitadas que optam por não registrar acordos que contêm informações sigilosas. Isso pode facilitar a gestão interna das empresas, permitindo que sócios tomem decisões sem a necessidade de formalizar todos os acordos em registros públicos.

Entretanto, é fundamental ressaltar que essa decisão não estabelece um precedente que dispense a necessidade de incluir a previsão de exclusão extrajudicial por justa causa no contrato social registrado na junta comercial, pois essa exigência está prevista no artigo 1.085 do Código Civil.