

FAQ

Crédito Consignado



1 - O que é crédito consignado? Qual lei disciplina as regras do crédito consignado?

R: O crédito consignado é uma modalidade de crédito disponível às pessoas físicas contratadas sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), onde o pagamento das parcelas do empréstimo é realizado por meio de descontos em folha de pagamento, podendo, inclusive, contar com garantia do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). A vantagem do crédito consignado comparado ao crédito pessoal é a taxa de juros que tende a ser menor, já que há maior segurança quanto ao pagamento dessa modalidade de crédito. As principais regras que regulam o crédito consignado estão dispostas na Lei nº 10.820 de 17 de dezembro de 2003 (“Lei 10.820/2003”) e no Decreto nº 4.840 de 17 de setembro de 2003 (“Decreto 4.840/2003”). Para consulta-los basta acessar: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.820.htm e http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4840.htm, respectivamente.

2 - Qual é o limite de descontos que o empregado pode ter para pagamento das parcelas do crédito consignado?

R: A Lei 10.820/2003 estipula que na modalidade de empréstimo pessoal consignado o limite de desconto é de até 35% (trinta e cinco por cento) calculado sobre a remuneração disponível do empregado. Esse limite de desconto é chamado de margem consignável.

3 - O que significa remuneração disponível?

R: O Decreto 4.840/2003 determina que é o valor da remuneração após a dedução dos descontos compulsórios.

4 - O que são descontos compulsórios?

R: São os descontos legais previstos em lei, sendo os principais deles: contribuições previdenciárias, imposto de renda retido na fonte (IRRF), contribuição sindical (quando houver), pensão alimentícia ou outros descontos determinados judicialmente.

5 - Por que o desconto do crédito consignado não é considerado um desconto compulsório?

R: Porque ele só ocorre quando o empregado contrata o crédito consignado, ou seja, ele é um desconto facultativo que depende de prévia autorização do empregado.

6 - Para calcular o valor de margem disponível, podemos considerar o valor adicional de hora extra e décimo terceiro salário? E as comissões, podem ser consideradas para o cálculo?

R: Esses valores não devem ser considerados no cálculo de margem disponível, conforme determina o Decreto 4.840/2003. Também não são considerados os seguintes valores: diárias, ajuda de custo, auxílio natalidade, auxílio-funeral, adicional de férias, vale-alimentação (mesmo quando é pago em dinheiro), vale-transporte (mesmo quando é pago em dinheiro) e parcelas referentes a antecipação de remuneração de competência futura ou pagamento em caráter retroativo. Já as comissões, se forem constantes, serão consideradas para o cálculo da margem consignável.

7 - O que significa crédito consignado com garantia do FGTS? Qual a fundamentação legal para utilização do FGTS no pagamento do crédito consignado? A empresa conveniada possui alguma responsabilidade adicional nessa modalidade?

R: Crédito consignado com garantia do FGTS é quando há possibilidade de utilização de até 10% (dez por cento) do saldo do FGTS como garantia de pagamento do crédito contratado. Caso o valor da garantia seja insuficiente para liquidar o saldo devedor da operação de crédito, também há a possibilidade de utilização de até 100% (cem por cento) da multa rescisória para pagamento ou amortização de eventual saldo devedor remanescente. O FGTS dado em garantia somente poderá ser utilizado para pagamento do saldo devedor caso o empregado seja demitido sem justa causa, por culpa recíproca ou força maior. A possibilidade de utilização do FGTS como garantia está previsto no artigo 1º, §5º da Lei 10.820/03. A empresa conveniada não terá qualquer responsabilidade adicional além de comunicar a Caixa Econômica Federal sobre a existência do crédito consignado no momento do desligamento. A vantagem do crédito consignado com garantia do FGTS comparado ao crédito consignado “comum” é a taxa de juros mais atrativa, já que há maior segurança quanto ao pagamento em caso de desligamento. Essa modalidade de garantia e pagamento depende de prévia autorização do empregado.

8 - Por que é necessário que o empregado autorize o desconto? Caso não haja autorização, quais são as consequências?

R: Conforme dito acima, os descontos decorrentes do crédito consignado são considerados descontos facultativos, conforme previsto na Lei nº 10.820/03, sendo assim, sempre estarão condicionados à prévia autorização do cliente. Caso não haja autorização, o BV fica impossibilitado de prosseguir com a contratação do crédito consignado, sendo assim, a autorização de descontos é condição obrigatória para a contratação.

9 - O empregado pode contratar mais de um crédito consignado?

R: Sim, desde que ele tenha margem para isso, ou seja, se ele tem um crédito consignado em que a parcela consome, por exemplo, 15% (quinze por cento) de margem, ele ainda tem 20% (vinte por cento) de margem disponível para contratar outro crédito consignado.

10 - Caso o empregado contrate mais de um crédito consignado e, por algum motivo (desconto compulsório) ocorra a diminuição da margem, como a empresa conveniada deve proceder com os descontos e repasses?

R: O art. 3º, §4º da Lei 10.820/2003 determina que descontos de mesma natureza terão preferência entre si, ou seja, caso haja mais de um desconto para pagamento de crédito consignado, os descontos e repasses deverão seguir a ordem cronológica de autorização do empregado (do antigo para o mais recente).

11 - Em caso entrada do empregado em período de férias, quais são os procedimentos?

R: A parcela do crédito contratado com vencimento nesse período será paga mediante: (a) retenção no adiantamento das férias; (b) reaverbação ao final da operação; (c) emissão de boleto avulso; ou (d) outra forma de pagamento acordada com o BV. Essa obrigação está prevista no art. 14 do Decreto 4.840/2003.

12 - Em caso de afastamento temporário pago pelo INSS (licença médica), quais são os procedimentos?

R: Nesse caso, a empresa conveniada deve informar o afastamento ao BV pelos meios de comunicação disponibilizados, e fica desobrigada de efetuar a retenção e o repasse das parcelas devidas durante o período de afastamento. Essa obrigação está prevista no art. 14 do Decreto 4.840/03.

13 - Em caso de desligamento, quais são os procedimentos?

R: Caso o empregado seja desligado, a empresa conveniada deverá descontar e repassar até 35% (trinta e cinco por cento) das verbas rescisórias. Caso o saldo devedor seja inferior aos 35% (trinta e cinco por cento), a empresa conveniada deverá reter e repassar somente o valor suficiente para pagamento integral da operação de crédito. Por outro lado, se o valor das verbas rescisórias for insuficiente para o pagamento do saldo devedor total, caberá ao empregado efetuar o pagamento da diferença diretamente ao BV, ficando a empresa conveniada isenta de qualquer responsabilidade sobre o saldo remanescente.

14 - O que significa pré-averbação? Como funciona? Quais os impactos para os empregados nessa modalidade?

R: Pré-averbação é uma forma de facilitar o fluxo de informações entre o BV e a empresa conveniada e melhorar a experiência de contratação do crédito consignado pelo empregado. Mensalmente a empresa conveniada encaminha uma lista contendo os números de matrícula e os respectivos valores de margem consignável de cada um dos empregados, não havendo qualquer prejuízo aos empregados, já que a proposta para contratação de crédito consignado somente se efetiva após a manifestação de interesse do empregado. Se for cadastrada uma proposta com margem consignável igual ou inferior ao informado na lista enviada para pré-averbação, automaticamente a proposta fica averbada e liberada para o pagamento, sem a necessidade de uma ação manual por parte da empresa conveniada.

15 - Na pré-averbação, os dados dos meus empregados estarão seguros, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados (“LGPD”)?

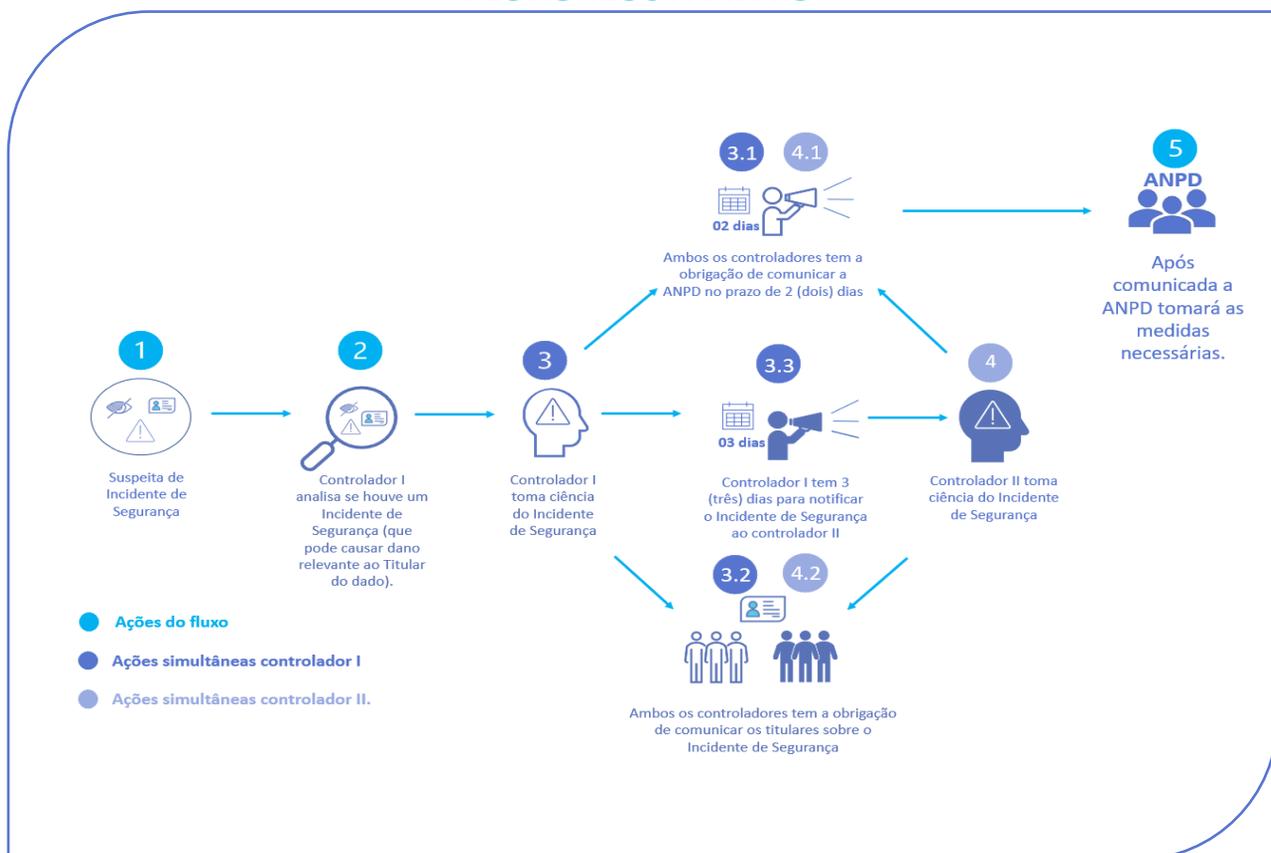
R: O BV tem especial atenção ao tratamento de dados de seus clientes, seguindo os protocolos de segurança previstos em lei. A pré-averbação não viola a LGPD, pois a base de dados encaminhada pela empresa conveniada é anonimizada, ou seja, não são enviadas informações que possibilitem a identificação dos empregados. Para saber mais sobre o tratamento de dados, acesse nossa política de privacidade: <https://www.bv.com.br/politica-de-privacidade>.

16 - O que é um Incidente de Segurança? O que fazer em caso de um Incidente de Segurança?

R: Ocorre quando as Partes identificam uma ocorrência que esteja relacionado aos Dados Pessoais compartilhados no âmbito do Convênio e possa causar dano relevante ao Empregado, de acordo com a LGPD e eventuais regulamentações que venham a ser emitidas pela ANPD. Deverão notificar a outra Parte por escrito no prazo de 3 (três) dias contados da data que tiver tomado conhecimento do Incidente de Segurança. A notificação deverá conter informações suficientes (no mínimo, descrição do ocorrido, data, causa, possíveis impactos aos Empregados, ações de mitigação adotadas, e próximos passos) para que a outra Parte possa cumprir com eventuais exigências impostas pela LGPD.

Atenção: Quando a Conveniada ou o BV tomarem ciência de um Incidente de Segurança, inicia-se o prazo de 3 (três) dias para que uma Parte comunique à outra sobre o Incidente. A LGPD estabelece que a comunicação deve ser feita em prazo razoável. A ANPD entende que o prazo razoável é de 2 (dois) dias contados da data em que a outra Parte tomou ciência. Este prazo não está previsto em lei, mas é uma forma de cooperação mútua entre as Partes.

FLUXO ILUSTRATIVO



17 - A empresa conveniada é obrigada a divulgar aos empregados o Crédito Consignado BV?

R: A forma de divulgação é previamente acordada com a empresa conveniada. A ideia de divulgação é apenas informar aos empregados a parceria entre a empresa conveniada e o BV, já que muitas vezes o empregado tem interesse em contratar um crédito e não sabe que pode conseguir taxas melhores com o Crédito Consignado BV. Para saber mais sobre as formas de divulgação entre em contato com o seu Gerente de Relacionamento.

18 - O BV pode oferecer outros produtos financeiros aos empregados sem configurar venda casada?

R: Em conjunto com o crédito consignado, o BV pode oferecer outros produtos, como por exemplo seguros, assistências e capitalização, mas de forma alguma isso configura venda casada. A contratação desses produtos é opcional, ou seja, o BV não condiciona essa contratação à concessão do crédito. O BV preza pela transparência com seus clientes e parceiros, de modo que durante todo o processo de contratação são apresentadas as condições comerciais dos produtos, sendo a contratação de livre escolha do empregado.

19 - O que é cessão do contrato celebrado com o BV?

R: É uma forma de transmissão de direitos e obrigações, onde quem transfere é denominado cedente e quem recebe é denominado cessionário. É uma prática comum no mercado e possui como premissa a manutenção de todas as condições originalmente contratadas, ou seja, nenhuma condição contratual será alterada. Caso o BV ceda o contrato celebrado com a empresa conveniada, esta será notificada previamente e poderá manter o contrato com o cessionário ou encerrá-lo mediante prévio aviso.

20 - O que é cessão da carteira de créditos oriundos das operações de crédito consignado contratadas pelos empregados?

R: A cessão da carteira de crédito é uma prática comum de mercado, sem qualquer alteração nas condições contratadas com a empresa conveniada e com o empregado. Na prática, apenas será alterada a conta/boleto para repasses que passará a ser de titularidade de outra instituição. Essa alteração de conta/beneficiário do boleto é de exclusiva responsabilidade do BV.



Em caso de dúvidas ou sugestões converse com o seu Gerente de Relacionamento.