

Mudanças no PAT: como garantir a segurança jurídica nas empresas

09/11/2023

Criado para melhorar a qualidade da alimentação dos trabalhadores brasileiros, por meio da Lei nº 6.321/1976, o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) é um benefício de adesão voluntária que oferece a concessão de incentivos fiscais para as empresas inscritas, que por sua vez oferecem de vale-alimentação e vale-refeição para os seus colaboradores, visando à promoção de sua saúde e prevenção de doenças profissionais.

Devido à atuação das operadoras de benefícios, que durante muitos anos passaram a oferecer vantagens financeiras para as empresas por meio de práticas como o rebate, o PAT deixou de ser usado com o fim pelo qual foi criado, por isso vem sofrendo algumas alterações nos últimos anos.

A mais recente delas ocorreu no dia 31 de agosto, quando o governo federal publicou o Decreto nº 11.678/2023, que altera o decreto regulamentador 10.854/2021 (novo PAT), reforçando as restrições relacionadas aos subsídios (rebate), diretos ou indiretos, que eram oferecidos em contratos de benefícios de organizações beneficiárias do PAT.

Na prática, com essa medida, as emissoras de cartões de vale-refeição e vale-alimentação não podem mais pagar às suas contratantes serviços que não estejam atrelados à monitorar e aprimorar a segurança alimentar e nutricional dos trabalhadores. Traduzindo em miúdos, ficam proibidos pagamentos de notas fiscais, faturas, *cashbacks* ou boletos, inclusive por meio de programas de pontuação ou similares — o que inclui, entre outros itens, planos de saúde, odontológicos, cestas de Natal, subsídios de programas de academias.

Antonio Cruz/Agência Brasil



Antonio Cruz/Agência Brasil

Desta forma, empresas beneficiárias (empregadores) cujos contratos contemplem esses subsídios indiretos, que não estão atrelados exclusivamente à nutrição e segurança alimentar, devem procurar seu fornecedor de benefícios para a adequação de seus contratos, ainda que tenham sido firmados antes da publicação do Decreto 10.678/2023. Como o artigo 3 da nova norma determina que todas as suas disposições entram em vigor na já mencionada data de sua publicação, 31 de agosto deste ano, o tempo para adequação já está correndo.

A recomendação geral é que as companhias que forneçam o auxílio-alimentação no âmbito do PAT promovam o quanto antes o ajustamento de seus contratos com as facilitadoras de benefícios, nos termos da legislação vigente.

Vale ressaltar que os riscos decorrentes do descumprimento das normas regulamentadoras incluem descadastramento do PAT e a perda de seus incentivos fiscais; multas de R\$ 5.000 a R\$ 50.000, e, em caso de reincidência, a aplicação do dobro da penalidade; e devolução dos incentivos já recebidos pelo programa, o que pode significar prejuízos na casa dos milhões de reais, visto que a maioria das empresas cadastradas no programa são de grande porte.

A proibição dos subsídios indiretos pode ser vista como uma forma positiva de incentivo para que os empregadores contratem o fornecedor que tenha, de fato, o melhor produto, tanto para o RH, que faz a gestão desses benefícios, quanto para os colaboradores, que buscam uma rede de aceitação mais ampla.

A questão dos arranjos de pagamento

Nesse contexto de mudanças legais e aumento de competitividade entre os players de benefícios, é de suma importância entender os arranjos de pagamento disponíveis neste mercado e que são permitidos por lei.

As empresas que trabalham com o arranjo fechado — aquelas com cartão de bandeira proprietária — possuem uma rede de aceitação limitada. Isso quer dizer que os colaboradores que dispõem desse tipo de cartão possuem acesso restrito a supermercados, restaurantes e padarias. Além disso, os estabelecimentos conveniados são obrigados a pagar taxas que chegam a 8% para aceitar pagamentos, valor que é repassado aos trabalhadores, encarecendo a alimentação e consequentemente reduzindo o seu poder de compra.

Por outro lado, os cartões de benefícios que operam por meio do arranjo aberto, ou os chamados cartões bandeirados (como Mastercard, Visa ou Elo), em geral, possuem aceitação em mais de 2 milhões de estabelecimentos, o que amplia a rede de aceitação, sobretudo para trabalhadores que atuam além do eixo Rio-São Paulo. Nesse modelo, as taxas são as mesmas praticadas pelo restante do mercado, menos de 2%, o que evita repasses indevidos que acabam encarecendo o prato do trabalhador.

Vale dizer que a escolha da modalidade de arranjo (aberto ou fechado) funciona hoje como uma alavanca para atração e retenção dos colaboradores. Uma pesquisa realizada pela *Flash* em parceria com a *Think Work*, que ouviu mais de 140 empresas, mostrou que 60% das companhias que migraram para o arranjo aberto registraram aumento da satisfação dos funcionários com o benefício oferecido.

Tecnologia a favor da segurança jurídica

Além da rede de aceitação, existe outro fator a ser considerado na hora de escolher uma empresa de benefícios que garanta segurança jurídica: a tecnologia. As últimas mudanças na lei do PAT estão gerando um esforço de inovação por parte das incumbentes do mercado, o que acelera a adoção de novas tecnologias em um segmento que ficou quase cinco décadas parado no tempo. Com este movimento de modernização, se comparadas com startups de multibenefícios já consolidadas, é como se essas companhias se tornassem as novas entrantes do mercado.

Hoje, empresas de tecnologia que estão à frente da Câmara Brasileira de Benefícios ao Trabalhador (CBBT), não só garantem uma ampla rede de aceitação como asseguram o uso



correto dos benefícios para as empresas contratantes, garantindo rastreabilidade e segurança jurídica. Para isso, essas startups utilizam o *Merchant Category Code* (MCC) ou Código de Categoria do Estabelecimento (CCE), um número de quatro dígitos registrado na ISO 18245 que classifica o negócio pelo tipo de bens e/ou serviços fornecidos.

Desta forma, o colaborador somente poderá utilizar o saldo do benefício contratado em estabelecimentos que possuam o MCC/CCE destinado à sua finalidade (por exemplo, o vale-refeição poderá ser utilizado somente em restaurantes, aplicativos de *delivery* de comida e/ou padarias). É justamente esse mecanismo que garante que não haja uso indevido na utilização dos multibenefícios.

Como essas inovações vêm sendo acompanhadas por mudanças nas políticas públicas do setor, cabe aos profissionais da área jurídica acompanhar essas transformações. É preciso analisar não só como os fornecedores de benefícios evitam riscos de desvio de finalidade, mas também como asseguram a segurança dos clientes em contratos livres de rebate e subsídios proibidos por lei.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2023-nov-09/ludmila-machado-mudancas-programa-alimentacao-trabalhador/>