

DECRETO N° 11.678/2023:

10 passos para o RH se adaptar às novas regras do PAT



flash

Sumário

Sobre a Flash **P. 03**

Apresentação: Novo decreto coloca colaborador no centro **P. 04**

1. Evolução jurídica do PAT **P. 05**

2. Novas regras do PAT: como se adaptar em 10 passos **P. 07**

A Flash

Quando a Flash surgiu, nós tínhamos uma meta ousada: revolucionar o mercado de benefícios no Brasil. De lá para cá, avançamos ao trazer agilidade, tecnologia e flexibilidade para RHs e colaboradores.

Hoje, oferecemos soluções inovadoras para transformar as rotinas de trabalho dentro das empresas. Além de uma plataforma que une benefícios flexíveis com despesas corporativas, temos uma ferramenta completa de gestão para o RH.

Conte com a Flash para se livrar da burocracia e otimizar com mais assertividade todas as operações de pessoas da sua empresa.



Apresentação: novo decreto coloca colaborador no centro

O mercado de benefícios tem passado por uma série de transformações para se adequar às necessidades e aos interesses dos colaboradores — e a legislação vem acompanhando essa tendência.

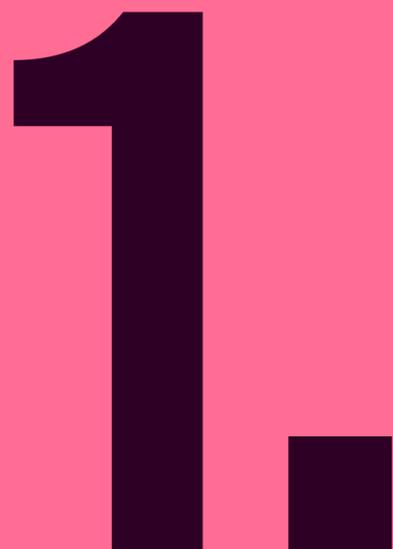
Um passo importante neste caminho foi dado recentemente. No dia 30 de agosto de 2023, a publicação do Decreto nº 11.678/2023 pôs fim às práticas de rebate e às vantagens diretas e indiretas concedidas em contratos selados no âmbito do PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), como subsídios de planos de saúde e odontológico.

Em outras palavras, o novo decreto altera a lei do PAT. **O que vai impactar diretamente nos contratos de benefícios das empresas e requer atenção especial das áreas de RH e jurídico.**

A nova legislação traz limitações claras para práticas que podiam interferir direta ou indiretamente na decisão das empresas na hora de contratar as operadoras de benefícios. **E as mudanças são imediatas!**

“Esse decreto é uma continuação do Decreto nº 10.854/2021, apelidado de Novo PAT, e veio trazer mais clareza para pontos que estavam nebulosos, como a questão dos subsídios indiretos, dado que o novo PAT previa a concessão de benefícios indiretos atrelados à saúde e segurança alimentar, porém não existia um conceito formal sobre saúde e segurança alimentar na norma. Com o novo Decreto, o governo foi muito expresso em vedar quaisquer tipos de subsídios indiretos que não estejam atrelados exclusivamente à nutrição do trabalhador”, explica Ludmilla Machado, diretora jurídica da **Flash**.

Mas o que realmente muda? Como essas alterações devem impactar o dia a dia das empresas e dos RHs? Para esclarecer dúvidas como essa, listamos a seguir os principais pontos do novo decreto.



Evolução jurídica do PAT

Ao longo de quase cinco décadas, as mudanças na legislação relacionada ao PAT trouxeram os colaboradores para o centro das decisões e garantiram maior flexibilização na utilização do benefício.

O que é

PAT é a sigla para **Programa de Alimentação do Trabalhador**, programa governamental criado para estimular o fornecimento de alimentação nutricionalmente adequada aos trabalhadores.

A adesão ao programa não é obrigatória e pode ser feita de forma online pelo site do PAT. Ao ingressar no programa, as empresas precisam cumprir uma série de requisitos. Em troca, as companhias recebem alguns benefícios fiscais, como a insenção de encargos sociais sobre valores concedidos em forma de auxílio-alimentação e refeição.

Cronologia legal dos benefícios no Brasil



1976

14.abr

O PAT é instituído pela Lei nº 6.321, mas só foi regulamentado em 1991. Desde sua criação, seu principal objetivo foi melhorar as condições nutricionais e de saúde dos colaboradores brasileiros. E já previa a concessão de incentivos fiscais aos empregadores que fossem aderentes aos critérios do PAT.

2013

9.out

É publicada a Lei nº 12.865/2013, conhecida como Lei dos Arranjos, pelo Banco Central. A lei instituiu oficialmente os arranjos de pagamentos no Brasil e suas modalidades.

2017

13.jul

Com a Reforma Trabalhista de 2017, disposta na Lei nº 13.467/17, a CLT fortalece a segurança jurídica dos benefícios de alimentação e refeição, reforçando que tais valores não possuem natureza salarial.

2019

Flash é cadastrada no PAT

2021

11.dez

Conhecido também como Novo PAT, o Decreto nº 10.854/2021 provoca mudanças profundas no setor, o fim do rebate, a extinção dos prazos de pagamento e a previsão da portabilidade.

2022

5.set

A Lei nº 14.442/2022 amplia algumas regras do Novo PAT (Decreto nº 10.854/2021) para a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e reforça alterações como a proibição do desvio de finalidade do vale-alimentação e fim do rebate.

2023

30.ago

O Decreto nº 11.678/2023 põe fim às práticas de cashback e subsídios indiretos, como pagamentos de planos de saúde e odontológico.

2.

Novas regras do PAT: como se adaptar em 10 passos



Fim do rebate disfarçado

Que o rebate já havia sido proibido pelo Decreto nº 10.854/2021 (Novo PAT) e pela Lei nº 14.442/2022, não é novidade.

No entanto, a legislação havia deixado uma brecha que permitia uma exceção para subsídios atrelados a saúde e segurança do trabalho.

Agora, com o Decreto nº 11.678/2023, ficam vetados quaisquer tipos de subsídios, diretos ou indiretos, nos contratos de benefícios.

Em outras palavras, práticas como pagamento de notas fiscais, faturas ou boletos pelas operadoras de benefícios, inclusive por meio de programas de pontuação ou similares, estão proibidas.

“O recado que foi dado é: benefício para pessoa jurídica não vale. O foco é a saúde e segurança física das pessoas, dos usuários”,

afirma o advogado Caio Taniguchi, sócio do TozziniFreire Advogados.



Cashback não é mais permitido

O novo decreto também **proíbe a prática de cashback** e, para não deixar dúvidas, traz uma definição do que ele significa:

“(...) Operações que envolvam programas de recompensas em que o consumidor receba de volta em dinheiro parte do valor pago ao adquirir produto ou contratar serviço após o pagamento integral de empresa fornecedora ou a prestadora”.

Empresas devem criar programas para promover e monitorar a saúde dos colaboradores

Outro ponto de destaque do Decreto nº 11.678/2023 é a definição de que **as empresas deverão contar com programas destinados a promover e monitorar a saúde e a aprimorar a segurança alimentar e nutricional de seus trabalhadores.**

Como a lei não traz definições claras sobre como devem ser os programas, Caio sugere ações que se enquadram nesse conceito:



Educação nutricional

Construção de cardápios saudáveis nos refeitórios das empresas

Campanhas de conscientização sobre saúde e doenças como hipertensão, diabetes, entre outras

Programas que incentivem uma alimentação equilibrada e a prática de exercícios físicos

Restrição a alimentos nocivos

Avaliação de riscos alimentares



Novas regras já estão valendo!

Se, por um lado, a Lei nº 14.442/2022 trouxe um prazo para que as empresas se adaptassem às mudanças propostas por ela, o mesmo não ocorre com o Decreto nº 11.678/2023.

As mudanças determinadas por ele passam a valer desde a data de sua publicação, no dia 30 de agosto de 2023. **E as empresas que não se adaptarem estão sujeitas a multas e sanções de benefícios fiscais.**

Webinar da Flash detalha todos os pontos do Decreto nº 11.678/2023. [Assista aqui](#)



Contratos devem ser revisados já

Por ter validade imediata, todos os contratos celebrados no âmbito do PAT com SVAs (Serviços de Valor Agregado) e/ou benefícios indiretos precisam ser regularizados o quanto antes. Isso vale, inclusive, para aqueles firmados antes da nova legislação.



E, claro, os novos acordos também precisam passar por um pente-fino: **só devem ser fechados após a exclusão das cláusulas que estabeleçam subsídios ou benefícios indiretos**, em conformidade com a legislação vigente.

“Procure o seu fornecedor. Se tiver um contrato no âmbito do PAT com subsídios indiretos ou SVAs, altere o quanto antes para que não haja questionamento dos órgãos fiscalizadores, pois o Decreto publicado não prevê período de adaptação ou transição (vacatio legis)”, alerta Ludmilla.

Portabilidade ainda deve passar por regulamentação

A portabilidade, já prevista no Decreto nº 10.854/2021, **foi assegurada pelo novo decreto**. Mas, apesar da vigência imediata da lei, isso não quer dizer que os colaboradores já podem migrar seus benefícios para outros fornecedores.

O governo deve publicar um novo ato para operacionalizar a portabilidade. Ou seja, o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) ainda precisa se manifestar para fornecer diretrizes para que as empresas possam colocar a portabilidade em prática.



CONTINUE APRENDENDO: [Baixe agora nosso e-book](#) “Manual Jurídico dos Benefícios Corporativos”



Canal de denúncia reforça fiscalização

A partir de agora, será possível denunciar irregularidades na execução do PAT por meio dos canais de denúncias disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Segundo o órgão, denúncias online podem ser feitas [neste endereço](#) de forma anônima.



“O decreto deixa expresso um mecanismo para a denúncia online. Usuários e concorrentes podem denunciar, assim como advogados. Existe uma abertura grande para que os órgãos fiscalizadores recebam materiais que levem à apreensões na prática”, salienta Taniguchi.



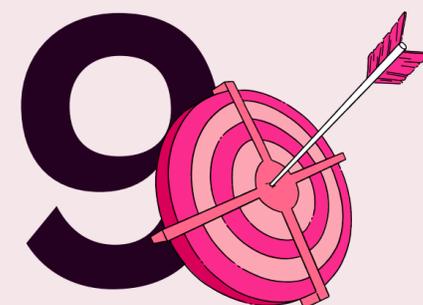
Penas vão de multa a descredenciamento

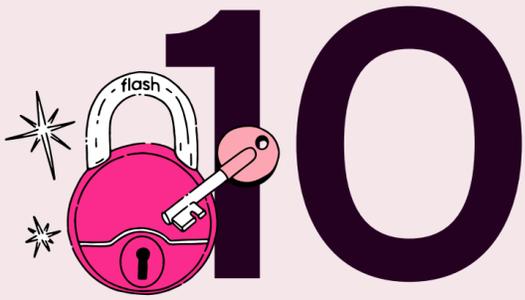
O Decreto nº 10.854/2021 (Novo PAT) e a Lei nº 14.442/2022 determinam que as empresas que descumprirem as determinações legais **podem receber multas que vão de R\$ 5 mil a R\$ 50 mil** (aplicada em dobro em caso de reincidência ou de embaraço à fiscalização). Outras sanções incluem descredenciamento no PAT, perda do incentivo fiscal previsto pelo programa ou devolução dos incentivos recebidos pelo programa à Receita Federal.

Decreto reforça que foco do PAT está nos colaboradores

Ao proibir o rebate e os benefícios indiretos, o Decreto nº 11.678 incentiva que as empresas contratem fornecedores que tenham mais afinidade com **as necessidades dos seus colaboradores.**

Ou seja, as empresas têm a oportunidade de focar em fornecedores de benefícios com o melhor produto e a melhor rede de aceitação de estabelecimentos. **“O RH deve pensar na mudança como uma oportunidade para escolher com liberdade o fornecedor que seja a melhor opção para o colaborador e para o próprio RH que faz gestão dos benefícios no dia a dia”**, diz Ludmilla.





Mudanças trazem segurança jurídica

Com a proibição de práticas como SVA (Serviço de Valor Agregado), cashback ou outros benefícios indiretos, a expectativa é que as decisões sobre vale-refeição e vale-alimentação se tornem cada vez **mais estratégicas e seguras**.

A **Flash**, por exemplo, **aposta na tecnologia para garantir a segurança** jurídica de seus clientes.

“A **Flash** já nasceu com pilares muito fortes relacionados a esse tema. A gente sempre usou e usa a tecnologia a serviço da política pública, dos nossos produtos e sempre garantindo a conformidade para nossos clientes”, ressalta Ludmilla.

Um exemplo é o saldo exclusivo que verifica o MCC, uma combinação de 4 dígitos que determina a categoria dos estabelecimentos. Ele funciona como uma espécie de “trava”, garantindo que a utilização do saldo seja autorizada apenas em locais cujo MCC corresponda à categoria em questão. Em outras palavras, **não é possível, por exemplo, usar o valor destinado à alimentação para transporte ou vale-cultura**.

Com o cartão multibenefício Flash, os saldos são separados por categorias e a empresa define o valor disponível para cada uma delas. Ou seja, no final, **a Flash garante flexibilidade para colaboradores e empresas sem abrir mão da conformidade com a lei**.

Além de uma plataforma que une benefícios flexíveis e despesas corporativas, temos uma ferramenta completa de gestão para o RH. [Agende uma demonstração agora](#)



CONTINUE APRENDENDO:

Confira outros conteúdos desenvolvidos pela Flash



PLANILHA

Sem dor de cabeça: planilha de controle de ponto da Flash vai ajudar os RHs



CHECKLIST

Baixe nosso cronograma em 4 etapas para a gestão dos benefícios



TEMPLATE

Veja o nosso “Plano de comunicação de novo benefício”

