Tudo sobre o novo Decreto do PAT

11.678/2023

flash

No último dia 30 de agosto, o governo federal publicou o Decreto 11.678/2023, que põe fim às práticas de cashback, rebate e subsídios indiretos, como pagamentos de planos de saúde e odontológico. O texto também assegura que o Ministério do Trabalho será responsável por estabelecer as condições de operacionalização da portabilidade.

Para auxiliar o RH a compreender a atualização da legislação e o que muda a partir de agora, nosso time jurídico elaborou esta FAQ com a finalidade de esclarecer os principais pontos.

Nas próximas páginas, vamos passar por:

1. Fim dos rebates e benefícios indiretos;
2. Vedação do cashback;
3. Primeiro passo para a retomada da discussão sobre a portabilidade

1 - REBATE E O NOVO DECRETO

O que muda, a partir de agora, com relação à proibição do rebate?

Os benefícios diretos e indiretos (rebate) já haviam sido proibidos através do Decreto 10.854/2021 (“Novo PAT”) e Lei 14.442/2022 (“Auxílio-alimentação da CLT”). No entanto, existia uma exceção para subsídios atrelados à saúde e segurança do trabalho.

Com o Decreto 11.678/2023, o Ministério do Trabalho veda expressamente quaisquer tipos de subsídios indiretos, incluindo aquelas atrelados ao pagamento de plano de saúde, odontológico e correlatos.

O Decreto 11.678/2023 também incluiu o parágrafo 4, bem como os incisos I e II ao artigo 175 do Novo PAT, deixando expresso que as verbas e benefícios diretos e indiretos: I - não poderão incluir o pagamento de notas fiscais, faturas ou boletos pelas facilitadoras, inclusive por meio de programas de pontuação ou similares; e II - deverão estar associados aos programas de que trata o art. 173.” (NR)”

Desta forma, todo e qualquer benefício, seja na forma de SVA (Serviço de Valor Agregado), seja na forma de subsídio/custeio de pagamento de notas fiscais de serviços, faturas ou boletos, passam a ser proibidos a partir da data da publicação do Decreto, qual seja, 30 de agosto de 2023.

2. FIM DOS CASHBACKS

O que o Decreto diz sobre a prática de cashback?

No artigo 175-A, caput e parágrafo único, o Decreto 11.678/2023 também proíbe, no âmbito do PAT, a concessão de vantagens como “cashback” como forma de recompensa pela contratação da facilitadora (emissora PAT). Com isso, fica vedado qualquer tipo de programa de recompensas, que possibilite tanto às empresas quanto seus funcionários receberem dinheiro de volta, seja via descontos em parceiros, seja na utilização do auxílio-alimentação.

“Parágrafo único. Para fins do disposto neste Decreto, consideram-se operações de cashback aquelas que envolvam programa 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 à empresa fornecedora ou prestadora.”

As disposições contidas no artigo 175-A também passam a valer desde a publicação do Decreto, ocorrida em 30 de agosto de 2023.

3. PORTABILIDADE

Como fica a questão da portabilidade?

O Novo PAT já havia trazido a possibilidade da portabilidade dos valores aportados no âmbito do PAT pelo trabalhador após a transcorrida a vacância da lei (tempo de adaptação e implementação) de 18 meses, contados a partir da publicação do Decreto 10.854/2021 (também conhecido como “Novo PAT”).

Agora, o Decreto 11.678/23 atualizou o artigo 182 com o intuito de incluir mais algumas considerações sobre a portabilidade, dentre elas, (i) que a portabilidade de que trata o caput abrangerá o saldo e todos os valores que venham a ser creditados na conta de pagamento; (ii) ocorrerá por solicitação expressa do trabalhador e será gratuita, vedada qualquer cobrança pela execução do serviço; (iii) poderá ser cancelada, a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador: (a) no mês imediatamente posterior à solicitação, na hipótese de esta ter sido realizada com antecedência mínima de cinco dias úteis da data do créditos dos valores; e (b) no segundo mês após a solicitação, nas demais hipóteses.

No entanto, o legislador dispõe no parágrafo 10 do artigo 182 que a portabilidade somente poderá ser implementada após a publicação de ato do Ministério do Trabalho e Emprego (“MTE”) sobre as condições de operacionalização, conforme abaixo:

“§ 10 Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego poderá dispor sobre as condições de operacionalização da portabilidade de que trata o caput, observadas as disposições deste Decreto.”

Isso significa que a portabilidade, no âmbito do PAT, mesmo que prevista no Decreto 11.678/2023, não poderá ser colocada em prática até que seja publicado ato específico pelo MTE com as diretrizes de sua operacionalização.

PRINCIPAIS DÚVIDAS

O que acontece com contratos que possuíam benefícios indiretos antes da publicação do Decreto?

Todos os contratos celebrados no âmbito do PAT, ainda que anteriores ao Decreto 11.678/2023, deverão ser regularizados de imediato, pois o artigo art. 3º do referido Decreto determina que todas as suas disposições passam a vigorar na data de sua publicação (30 de agosto de 2023).

Vale lembrar que o instituto da vacatio legis ou vacância da lei (período entre a data da publicação de uma lei e o início de sua vigência, também conhecido como período de transição ou adaptação) não foi utilizado em nenhum dos artigos do Decreto 11.678/2023, desta forma, todas as suas disposições devem ser cumpridas por facilitadoras (emissoras PAT) e empresas beneficiárias (empregadores) desde a data de sua adaptação.

O que acontece com contratos em fase de negociação (não assinados) e que possuíam a previsão do recebimento de benefícios indiretos?

Os contratos somente poderão ser assinados após a exclusão das cláusulas que estabeleceriam os subsídios ou benefícios indiretos, pois o artigo art. 3º do referido Decreto determina que todas as suas disposições passam a vigorar na data de sua publicação (30 de agosto de 2023).

Sendo assim, para que o contrato seja considerado um ato jurídico válido, é imprescindível que seja assinado por todas as partes e que suas disposições estejam em conformidade com a legislação vigente.

PRINCIPAIS DÚVIDAS

Se a empresa beneficiária (empregador) desejar contratar diretamente o SVA (serviço de valor agregado) e/ou benefício indireto, a facilitadora (Emissor PAT) poderá manter o contrato de prestação de serviços no âmbito do PAT?

Sim, os artigos 175 e 175-A do Decreto 11.678/2023 proíbem expressamente o subsídio, pelas instituições de pagamento (Emissores PAT), dos valores atrelados ao custeio (ainda que parcial) dos SVAs e/ou quaisquer benefícios indiretos, como por exemplo, o cashback.

No entanto, se a empresa beneficiária (empregador) desejar pagar pela contratação dos serviços ofertados pelos fornecedores de SVAs, tal contratação é permitida.

Quais as penalidades em caso de descumprimento ou irregularidades no âmbito do PAT?

De acordo com o artigo 179 do Decreto 10.854/2021 (“Novo PAT”) e artigo 3-A da Lei 14.442/2022 a execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades dos programas de alimentação do trabalhador pelas pessoas jurídicas beneficiárias ou pelas empresas registradas no Ministério do Trabalho e Previdência, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretarão:
I - a aplicação de multa no valor de R$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a qual será aplicada em dobro em caso de reincidência ou de embaraço à fiscalização;
II - o cancelamento da inscrição da pessoa jurídica beneficiária ou do registro das empresas vinculadas aos programas de alimentação do trabalhador cadastradas no Ministério do Trabalho e Previdência, desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento, conforme estabelecido em ato específico; e
III - a perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária, em consequência do cancelamento previsto no inciso II deste caput.”

Importante frisar que, na hipótese de execução inadequada e/ou irregularidade do PAT, além da perda do incentivo fiscal mencionado acima, a Receita Federal poderá cobrar a diferença do IRPJ inadimplido ou não recolhido por conta da adesão ao PAT.

Sobre a Flash

Quando a Flash surgiu, nós tínhamos como objetivo revolucionar o mercado de benefícios no Brasil. De lá para cá, avançamos ao trazer agilidade, tecnologia e flexibilidade tanto para RHs quanto colaboradores.

Hoje, oferecemos soluções inovadoras para transformar a jornada 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 os processos da sua empresa.

Quero ser Flash

flash

@meuflash /meuflash /meuflash