MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.173, DE 2023

EMENDA SUPRESSIVA N°

Altera o prazo previsto no art. 1º-A da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, referente à operacionalização dos serviços de pagamento e à portabilidade dos programas de alimentação do trabalhador.

Suprima-se o inciso II do art. 1º-A, Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, modificado pelo art. 1º da Medida Provisória nº 1173/2023.

JUSTIFICAÇÃO

Tomando por empréstimo o conceito de portabilidade aplicável ao cadastro de conta bancária, aos contratos de planos de saúde, às assinaturas de linhas telefônicas, e sob o argumento de que seria uma iniciativa benéfica ao trabalhador, criou-se o conceito de portabilidade do benefício do Programa de Alimentação ao Trabalhador – PAT.

Com características completamente distintas das outras portabilidades mencionadas, no caso da portabilidade do benefício do PAT, o resultado foi desorganização do sistema em evidente prejuízo para o trabalhador por vários motivos.

- Ignorou-se o fato de que a concessão do benefício é uma liberalidade do empregador. A adoção ao programa não é obrigatória.

- O empregador é severamente punido, nos termos do artigo 3º-A da Lei nº Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, caso não observe a adequada aplicação da concessão do benefício. Em outras palavras, se houver alguma distorção, como por exemplo a compra de cigarros com recursos do PAT pelo trabalhador, a empresa que concedeu o benefício pode ser multada de R$ 5.000,00 a R$ 50.000,00 (aplicando-se o dobro em caso de reincidência), além do cancelamento de sua inscrição no programa e a perda do incentivo fiscal. **Se o trabalhador “levar” o benefício para uma empresa de solução de alimentação com a qual não exista qualquer relação contratual com o empregador, como este fiscalizará a referida empresa para gerir esse risco**?

- Suponha que o custo contratado pelo empregador com a empresa escolhida para oferecer a alimentação/refeição para o seu trabalhador seja de 1% do valor do benefício.

O trabalhador, por sua livre decisão, opte por levar o benefício para uma empresa com custo de 5% do valor do benefício. Os empregadores estariam sujeitos a tal elevação de custo, independentemente de sua vontade, para assegurar o direito de portabilidade ao seu empregado?

- Na hipótese de um trabalhador ser convencido uma empresa que cometa fraude e desapareça com seus recursos, a Justiça do Trabalho determinaria que a responsabilidade foi do próprio trabalhador por sua decisão livre ou haveria a possibilidade de ser considerado hipossuficiente obrigando o empregador a repor esses recursos?

- Tendo em vista que a portabilidade implicaria em escolha pelo empregado de empresa de solução de alimentação com a qual o empregador não tem qualquer relação, inclusive contratual, estaria o empregador dispensado de suas responsabilidades e ações realizadas por intermédio da empresa que foi substituída? Em outras palavras, a escolha pelo empregado de empresa distinta daquela escolhida pelo empregador exime este de suas responsabilidades?

- Embora quem mais seja beneficiado pelo PAT seja o empregador, o beneficiário formal do Programa é a empresa empregadora, justamente de quem está se retirando a liberdade de escolha da empresa de solução de alimentação que melhor lhe atenda a partir de suas peculiaridades.

A concessão de auxílio refeição-alimentação no âmbito do PAT faz parte de um programa de benefícios que o empregador elege para atrair e reter seus empregados. Retirar do empregador a decisão de escolha na verdade cria um incentivo para que o auxílio não seja oferecido.

O aumento da insegurança jurídica trazida pela portabilidade do benefício do PAT além de desorganizar um sistema que funcionava muito bem, na verdade reduz o interesse pelos empregadores de concedê-lo.

Quem perde com isso? Justamente os quase 20 milhões de trabalhadores que atualmente recebem esse benefício sendo que, destes, 85% recebem até 5 salários mínimos.

A portabilidade no âmbito do PAT em nenhum momento pode ser comparada com as outras portabilidades aqui citadas pois, diferentemente das demais, no caso do PAT, quem arca com o custo é o empregador. Além disso, envolve incentivo fiscal (a renúncia anual média é de R$ 734 milhões).

Além de todos esses argumentos, a operacionalização dessa portabilidade e os respectivos custos de implementação criariam nova camada de custos, onerando ainda mais o sistema e, mais uma vez, o trabalhador.

O mercado das empresas de solução de alimentação hoje está consolidado e atende a mais de 22 milhões de trabalhadores, com impacto também, por exemplo, em mais de 100 mil de estabelecimentos do setor de alimentação fora do lar, como bares e restaurantes. Toda medida tem de ser avaliada para que não traga prejuízo à concorrência entre as empresas de benefícios, aos estabelecimentos da cadeia dos setores de alimentação e, por fim, aos próprios trabalhadores.

Como configurada, a portabilidade faz com que os estabelecimentos onde o trabalhador usa o benefício sejam prejudicados.

A alteração abre espaço para que a disputa pelos trabalhadores pelas empresas de benefícios se dê com uso de incentivos como o reembolso (cashback).

Para compensar o dinheiro investido nesta ação e outras que visem "adquirir" o portador do benefício, as taxas cobradas por estas empresas dos estabelecimentos (como restaurantes) tendem a subir.

Os estabelecimentos se verão obrigados, por sua vez, a repassar estes aumentos aos preços do cardápio, criando-se um círculo vicioso com efeitos deletérios para os próprios estabelecimentos, que perdem competitividade, para os trabalhadores, que pagarão mais pela refeição, e para o país, com pressão na inflação. Um efeito em cascata ignorado pela medida, cujo resultado final é o prejuízo ao programa e ao trabalhador.

Ante o exposto, é nosso dever alertar sobre os efeitos negativos que essa portabilidade trouxe e o risco de criar barreiras e aumentar os riscos para a existência de um programa que beneficia a tantos trabalhadores no país e que merece prosperar.

Sala da Comissão,   de maio de 2023.

Deputado GILBERTO ABRAMO

Republicanos - MG