

Reduções e isenções da TSU serão menores do que o esperado

FERNANDA SILVA TEIXEIRA
fernandateixeira@vidaeconomica.pt

Ao contrário do que o Governo tinha avançado aos parceiros sociais, as reduções e isenções na Taxa Social Única (TSU) para as empresas que beneficiem do apoio progressivo à retoma vão incidir apenas sobre uma pequena parte das contribuições sociais a cargo dos patrões. O diploma agora publicado prevê que o empregador que beneficie do apoio extraordinário à retoma progressiva “tem direito à isenção ou dispensa parcial do pagamento de contribuições a seu cargo relativas aos trabalhadores abrangidos, calculadas sobre o valor da compensação retributiva”, indica Gonçalo Pinto Ferreira, sócio da TELLES. Segundo o especialista em Direito Laboral, parece até um “benefício importante”, o problema é que o texto do diploma “não acompanha o que estava previsto na Resolução de Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho, pois se esta Resolução considerava uma dispensa ou isenção total de TSU, o diploma vem limitar esse benefício à ínfima parte da compensação retributiva que cabe ao empregador. Ou seja, cus-

tos acrescidos e inesperados para a empresa, num momento em que cada euro faz a diferença”.

Não será, por acaso que “várias empresas estão a ponderar não requerer a estes apoios, cientes porventura que a gravidade da situação não se ultrapassa com pequenas panaceias, mas com medidas mais profundas de reestruturação”, afirma Gonçalo Pinto Ferreira.

Chegou ao fim o lay off simplificado

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, que criou o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, o Governo fechou o pacote de medidas laborais que visam, no imediato e até ao final do ano, apoiar empresas em situação de crise empresarial. Este diploma marca em definitivo, o fim da aplicação generalizada do lay off simplificado.

A mais importante matriz desta “retoma progressiva”, face ao lay off simplificado, está na circunstância de apenas se prever a redução temporária do período normal de trabalho, ficando, por isso, de

fora a possibilidade de suspensão de contrato. No caso de um empregador com quebra de faturação igual ou superior a 40%, a redução do Período Normal de Trabalho (PNT), por trabalhador, pode ser, no máximo: de 50%, nos meses de agosto e setembro de 2020; e de 40%, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.

No caso de empregador com quebra de faturação igual ou superior a 60%, a redução do PNT, por trabalhador, pode ser, no máximo: de 70%, nos meses de agosto e setembro de 2020; e de 60%, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.

É certo que o diploma prevê um apoio adicional às empresas com quebra de faturação igual ou superior a 75% correspondente a 35% da retribuição normal ilíquida pelas horas trabalhadas devidas a cada trabalhador com redução do período normal de trabalho. “Ainda assim, a imprevisibilidade e volatilidade da atividade económica que se adivinham para os tempos que aí vêm recomendariam, parece, uma maior flexibilidade e uma extensão diferente da medida”, indica Gonçalo Pinto Ferreira.