

Vida Judiciária

Este suplemento faz parte integrante da Vida Económica nº 1908, de 26 de novembro 2021

Legal &
Imobiliário

MARIA DOS ANJOS GUERRA
marianjosguerra-3012p@adv.oo.pt



ARRENDAMENTO

Contrato celebrado com prazo certo em 2014 – oposição à renovação

FIM DA SUSPENSÃO DA PRODUÇÃO DE EFEITOS DA OPOSIÇÃO À RENOVAÇÃO

«Dado que iria para o estrangeiro por alguns anos, no fim de 2014, arrendei um apartamento, pelo “prazo certo” de cinco anos, renovável por períodos de um ano, dado que, depois dos primeiros cinco anos, a qualquer altura, poderia voltar ao País e, nesse caso, precisaria do imóvel para voltar a habitá-lo.

Dado que, precisamente por causa da COVID, acabei por regressar no ano passado, comuniquei ao inquilino que não pretendia renovar o contrato e ele respondeu-me dizendo que não entregaria o apartamento tão cedo, porque havia uma “lei COVID” que lhe permitia continuar a habitá-lo. Parece que essa lei existia e que está para ser renovada. É verdade, ou será que finalmente vou poder voltar a usar a minha própria casa?»

Atendendo ao contexto social pandémico, a Lei 1-A/2020, de 19 de março, efetivamente, criou um re-

gime extraordinário e transitório de proteção dos arrendatários.

O referido regime, a partir do dia 20.03.2020 e até à cessação das medidas de prevenção e contenção, suspendeu

to habitacional e não habitacional efetuados pelo senhorio e ainda aos prazos de caducidade dos contratos de arrendamento, nos casos em que o termo desses prazos ocorresse durante o período de suspensão.

O alargamento do supra referido regime de proteção aos arrendatários, até ao fim de 2022, foi chumbado. O contrato que o Leitor celebrou em 2014 ter-se-ão renovado pelo prazo de três anos, determinado na lei.

a produção de efeitos das denúncias de contratos de arrendamento habitacional e não habitacional efetuadas pelo senhorio, bem assim como a execução de hipoteca sobre imóvel que constituísse habitação própria e permanente do executado.

Posteriormente, foram legislados vários alargamentos do referido prazo de proteção aos arrendatários, também aplicáveis à oposição à renovação de contratos de arrendamen-

to. Não obstante a proposta de Orçamento do Estado prevísse algumas medidas de proteção aos arrendatários, é sabido que tal proposta não foi aprovada e, muito embora tenha existido um projeto de Lei que propunha o alargamento do supra referido regime de proteção aos arrendatários, até ao fim de 2022, o certo é que este foi recentemente chumbado na Assembleia da República.

Independentemente do supra exposto, de acordo com o disposto na Lei 13/2019, anterior à pandemia, a legislação veio sobrepor-se ao princípio da liberdade contratual, dispondo que, salvo disposição em contrário, o contrato de arrendamento habitacional permanente celebrado com prazo certo se renova automaticamente no seu termo e por períodos de igual duração ou de três anos se esta for inferior, pelo que tudo indica que o contrato que o Leitor celebrou em 2014, por cinco anos, se terá renovado pelo prazo, não de um ano aí previsto, mas de três anos, conforme determinado na lei.

Pelo exposto, tudo indica que o Leitor só poderá, validamente, opor-se à renovação do contrato, que ocorrerá em 2022. O que deverá fazer por carta registada com aviso de receção, enviada com 120 dias de antecedência relativamente ao termo do prazo de renovação do contrato.

Legal
Imobiliário
GABINETE DE ADVOGADOS

Prevenção e Mediação
de Conflitos

Silke Buss
Mediadora de Conflitos
Licenciada em
comunicação



Mudança de geração – solo fértil para cultivar conflitos

Vestida a rigor, portátil debaixo do braço e passo determinado – é assim que a sobrinha entra no seu novo escritório. Com o MBA no bolso e a quota maioritária recebida pelos avós, veio para dinamizar e modernizar a empresa, até ao momento gerida pelos tios.

O casal, surpreendido com a decisão dos avós, recebeu-a de braços abertos e viu na formação e juventude dela uma grande mais-valia para o futuro da empresa. A sobrinha encarava os tios como parceiros valiosos, pela longa experiência no negócio. Iniciaram a colaboração com o foco na comunicação aberta e na troca de impressões, com reuniões diárias e uma excelente atmosfera de trabalho. Motivadíssimos e satisfeitos no trabalho, desenvolveram em conjunto a estratégia do futuro.

Ou não foi bem assim? Na realidade, foi um salto para água gelada. Os tios

viam a sobrinha como intrusa e trataram-na como tal. O que poderia ela saber do negócio, tão novinha que era, com muita teoria, mas sem conhecer o mercado? A sobrinha via os tios como carga, como empresários antiquados e com

conhecimentos ultrapassados. Devido aos preconceitos mútuos, não havia diálogo nem reuniões nem estratégia comum. Não havia motivação nem satisfação no trabalho. A colaboração estava limitada ao inevitável.

Foi mesmo na última que conseguiram dar a volta. A teimosia era tal que os três foram aguentando, dia

após dia, semana após semana, mês após mês o péssimo clima de trabalho. Não demorou muito até o conflito pegar fogo e envolver cada vez mais elementos da família. Só quando a má gestão começou a refletir-se gravemente nos resultados,

a sobrinha e os tios decidiram procurar ajuda profissional.

A mediação de conflitos é o melhor método para resolver conflitos entre gerações porque fomenta o diálogo e a compreensão. A mediadora ou o mediador ajuda as gerações a compreenderem e a respeitarem-se: com diferentes técnicas de comunicação, consegue tornar neutros

os depoimentos das pessoas em conflito e permite assim uma reinterpretção do sucedido, uma nova postura e maior abertura. Esta abertura permite que as pessoas envolvidas definam como querem conviver no futuro. Comprometem-se no acordo de mediação com pontos mesuráveis.

A mudança de gerações em empresas é um solo fértil para cultivar conflitos. Melhor do que uma mediação é prevenir e convidar profissionais de comunicação para acompanharem o processo: para incentivarem, criarem estratégias e treinarem técnicas de comunicação e, assim, tornarem possível e produtivo o diálogo vivo entre forças conservadoras e progressivas.

A mediação de conflitos é o melhor método para resolver conflitos entre gerações, porque fomenta o diálogo e a compreensão

Silke Buss Managing Partner
Mobile: +351 938 223 762 | sbuss@buss.pt
MINDSET IS EVERYTHING
BUSS Comunicação | Coaching | Marketing
Tel.: +351 261 938 487 | www.buss.pt