



Newsletter

Março 2017



TFRA

TEIXEIRA
DE FREITAS,
RODRIGUES &
ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS SP RL

Alojamento Local

de decisão em decisão até à decisão final

Na nossa [newsletter de Dezembro passado](#), havíamos explorado as questões de i) saber se o proprietário de uma fração autónoma poderá afetar-la ao alojamento temporário de turistas, quando o título constitutivo da propriedade horizontal o destina a habitação, e (ii) saber se pode o Regulamento de Condomínio (ou a Assembleia de Condóminos) impor a proibição de um condómino afetar a sua fração habitacional a alojamento local.

Como vimos, existem pelo menos dois acórdãos recentes de Tribunais de Segunda Instância, um do [Tribunal da Relação do Porto](#) e outro do [Tribunal da Relação de Lisboa](#) que, em casos similares, adotaram decisões diametralmente opostas.

Em termos sucintos, o Tribunal da Relação de Lisboa defendeu no acórdão citado que “destinando-se a fração autónoma, segundo o título constitutivo, a habitação, não lhe pode ser dado outro destino (alojamento mobilado para turistas) sendo para tanto irrelevante o licenciamento do local para a atividade comercial acima referida por aquelas entidades”, i.e. seria necessário proceder à alteração do fim a que se destina a fração em sede do título constitutivo da propriedade horizontal em que se insere, o que impunha a unanimidade de todos os condomínios, nos termos do artigo 1419.º do Código Civil.

Ao invés, o Tribunal da Relação do Porto no acórdão supra citado vem esclarecer que, apesar de estarmos perante uma prestação de serviços de vertente

comercial, “no alojamento local o único serviço que é prestado é o próprio alojamento e, como tal, o espaço é utilizado unicamente para alojamento. O contrato de prestação de serviços é apenas o modo como a utilização é proporcionada a terceiros, não é algo que defina por si mesmo o âmbito ou as características dessa utilização”.

Não existindo ainda qualquer decisão de uniformização de jurisprudência, sobreveio recentemente um [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça](#) proferido a 28 de Março de 2017 que vem sufragar a posição tomada pela Relação do Porto – com a qual concordamos.

O Acórdão em referência centra-se na questão de aferir se o arrendamento de uma fração autónoma a turistas por curtos períodos (alojamento local), viola o título constitutivo da propriedade horizontal, do qual consta que o seu fim é habitação, na medida em que a fração em causa não pode ser destinada a outro fim que não seja a habitação, sob pena de violação do título constitutivo.

Para tanto, o Acórdão elucida que ainda que o alojamento local encerre um ato de comércio, nenhuma atividade comercial é exercida na fração, já que o uso dado à mesma é o de habitação, não sendo desenvolvida uma atividade comercial no caso.

Por forma a ilustrar isto mesmo, o Acórdão refere o seguinte exemplo: “Uma Imobiliária, quando celebra

contratos de arrendamento das frações que administra, pratica atos de comércio, mas o fim das mesmas não tem que ser o comércio, podendo ser a habitação, comércio ou indústria, em consonância com o que consta do respetivo título constitutivo da propriedade horizontal”, entendendo que o alojamento local no caso citado não viola o fim a que se destina a fração conforme inscrito no título constitutivo da propriedade horizontal.

Atenta a multiplicidade de casos que sabemos correrem termos nos Tribunais Portugueses, é uma questão de tempo até que sobrevenha um Acórdão de

Uniformização de Jurisprudência que resolva esta questão, a contento da segurança jurídica e da liberdade de iniciativa económica dos cidadãos.

Estamos confiantes de que o Supremo Tribunal de Justiça manterá a sua decisão na linha constante deste Acórdão, a única que compõe, de forma equilibrada e sistemática, os vários interesses e disposições legais em jogo.

Ana Sofia Catarino | ana.catarino@tfra.pt
Delfim Vidal Santos | delfim.santos@tfra.pt

Vantagens da Comissão de Serviços na Contratação de Trabalhadores

O elevado nível de responsabilidade e especial confiança depositada pelo empregador em determinados cargos não passou incólume ao legislador, tendo este criado o regime do contrato de trabalho em comissão de serviços. Trata-se de uma modalidade contratual específica, prevista no Código do Trabalho, que pode ser utilizada apenas para a contratação de trabalhadores com cargos de administração ou equivalente, de direção/chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente (ou seja, cargos de coordenação indireta que suponham a “chefia de chefias”) e funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos. Os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) podem, ainda, prever a aplicação deste regime a funções que suponham uma especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia.

O contrato de comissão de serviço tem de ser celebrado por escrito, indicar o cargo a desempenhar e fazer menção ao regime da comissão de serviço, sob pena de não ser considerado como tal. Em regra, não é aposto qualquer prazo a este vínculo jurídico .

Este contrato pode ser celebrado com trabalhador da organização ou outro admitido especificamente para o efeito. No caso de trabalhador da organização, a Lei obriga a que o contrato preveja a atividade que o trabalhador exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão de serviço.

Habitualmente, finda a comissão de serviço, o trabalhador da organização regressa às funções que desempenhava anteriormente, sem que se considere existir qualquer violação da proibição de abaixamento de categoria e/ou da irredutibilidade da retribuição, o que constitui uma clara vantagem.

Não obstante, a Lei confere ao trabalhador o direito de optar pela resolução do contrato ao invés de permanecer na organização em caso de cessação da comissão de serviço. Para o efeito, dispõe de 30 dias a contar da decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço, com direito a receber uma indemnização (atualmente, e em traços gerais, corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, salvo valor superior previsto em IRCT/contrato de trabalho).

Tratando-se de novo trabalhador admitido especificamente em regime de comissão de serviço e esta cessar por iniciativa do empregador (por facto não imputável ao trabalhador) o mesmo terá direito à indemnização indicada supra. As partes podem, contudo, convencionar no contrato a permanência do trabalhador na organização após a cessação da comissão de serviços, indicando as funções que passará a desempenhar.

É precisamente, no âmbito da cessação da comissão de serviços, que reside a grande vantagem deste tipo contratual, prevendo a Lei que qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, a todo o tempo e sem justificação, mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado, respetivamente, até 2 anos ou período superior. O Tribunal Constitucional veio assegurar a constitucionalidade desta forma de cessação.

A falta de aviso prévio não obsta à cessação contratual, ficando a parte faltosa obrigada a indemnizar a outra em valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao aviso prévio em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados.

Cláudia Mendes Torres | claudia.torres@tfra.pt

Novos Incentivos à Contratação

Medida Contrato Emprego

Para combater os níveis de precariedade no trabalho e do desemprego foi publicada a Portaria n.º 34/2017, de 18/01, que regula a nova medida “Contrato-Emprego” tendo como público-alvo os desempregados inscritos no Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP).

Esta medida prevê a diferenciação no apoio pecuniário concedido, pelo IEFP, ao empregador consoante a modalidade contratual, favorecendo os contratos de trabalho sem termo. Em traços gerais,

esta medida (i) confere um especial enfoque a grupos em situações desfavorecidas; (ii) fixa limites à cumulação de apoios; (iii) prevê um reforço dos mecanismos para sua monitorização; e (iv) cria períodos de candidatura regulares com dotações financeiras específicas, divulgados em www.iefp.pt. (no ano de 2017 são abertos 3 períodos de candidatura, tendo o 1.º já encerrado a 10 de março de 2017; o 2.º decorrerá entre 1 e 31 de maio de 2017 e o 3.º decorrerá entre 1 e 31 de outubro de 2017).

Para poder candidatar-se a esta medida é necessário, designadamente, que o empregador esteja regularmente constituído, disponha de contabilidade organizada, não tenha dívidas perante trabalhadores e entidades públicas (e.g. Autoridade Tributária e Segurança Social), e não tenha quaisquer condenações por violações da Lei laboral, em regra, nos últimos 3 anos.

Adicionalmente, é exigido que (i) a vaga de emprego seja publicitada e registada em www.netemprego.gov.pt, mencionando a intenção de candidatura à medida; (ii) seja celebrado contrato de trabalho com desempregado nos termos definidos na lista do artigo 6.º da Portaria, o qual pode ser sem termo ou a termo certo (por prazo igual ou superior a 12 meses, com desempregados que sejam beneficiários do rendimento social de inserção ou apresentem deficiência e incapacidade ou sejam refugiados ou sejam ex-reclusos ou toxicodependentes em processo de recuperação; ou com desempregados inscritos há pelo menos 2 meses no IEFP e que tenham idade igual ou superior a 45 anos; ou, ainda, com desempregados que se encontrem inscritos no IEFP há 25 ou mais meses); (iii) exista criação líquida de emprego e a manutenção do nível de emprego atingido por via do apoio; (iv) seja proporcionada formação profissional; e (v) seja observada a retribuição mínima mensal garantida ou a retribuição mínima prevista em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho quando aplicável.

Realce-se, todavia, que a concessão do apoio dependerá sempre da aplicação de critérios de análise definidos pelo IEFP na Portaria e da dotação orçamental.

Ao ser concedido o apoio, o empregador tem direito a receber, em prestações, o valor global de: (i) 9 vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais – IAS (EUR 421,32 x 9 = EUR 3,791,88) no caso de contrato sem termo que terá de permanecer em vigor pelo período mínimo de 24 meses (ou seja, se o contrato cessar, mesmo que por vontade do trabalhador, terá de ser devolvido o apoio); ou (ii) 3 vezes o valor do IAS (EUR 421,32 x 3 = EUR 1.263,96), no caso de contrato a termo certo que terá de permanecer em vigor durante a duração inicial prevista no contrato. Estes valores podem ser majorados nos casos previstos na Portaria ou reduzidos proporcionalmente tratando-se de contrato de trabalho a tempo parcial.

Para promover uma maior estabilidade no emprego, a conversão do contrato de trabalho a termo certo em sem termo poderá conferir ao empregador um “prémio de conversão” no valor duas vezes a retribuição base mensal prevista no contrato (até ao limite de 5 vezes o valor do IAS).

Cláudia Mendes Torres | claudia.torres@tfra.pt

PORTUGAL

Lisboa

Av. da República, 32 - 4.º Esq.
1050-193 Lisboa
T +351 217 815 660
F +351 217 815 679
lawfirm@tfra.pt

Funchal

Edifício Marina Forum, Av. Arriaga, 77 - 6.º
9000-060 Funchal – Madeira
T +351 291 232 374
F +351 291 230 32

ANGOLA

Luanda

Masuika Office Plaza
Rua Centro de Convenções S8, Bloco B, 4.º andar A.
Talatona - Luanda
T +244 938 709 036
F +244 927 121 466
lga@legallgroupafrica.com



/ Teixeira de Freitas, Rodrigues & Associados | TFRA

Teixeira de Freitas, Rodrigues & Associados, SP RL

Esta Newsletter é de distribuição reservada e não deve ser interpretada como qualquer forma de publicidade. A sua cópia ou circulação é expressamente proibida e o seu conteúdo não pode ser reproduzido. Toda a informação facultada nesta Newsletter e opiniões expressas são de carácter geral, não substituindo o aconselhamento jurídico para a resolução de casos jurídicos concretos. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre estes ou outros assuntos de carácter jurídico contate Ana Sofia Catarino (ana.catarino@tfra.pt).



TFRA
TEIXEIRA
DE FREITAS,
RODRIGUES &
ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS SP RL