

Vida Judiciária

Este suplemento faz parte integrante da Vida Económica nº 1988, de 7 de julho 2023

Legal &
Imobiliário

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



ARRENDAMENTO URBANO

APOIO EXTRAORDINÁRIO À RENDA INTERPRETAÇÃO ILEGAL DA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL?

«Há alguns meses li, nesta coluna, um artigo sobre o “Novo apoio extraordinário às rendas”.

De acordo com o que aí li, fiquei convencido de que receberia o referido apoio, dado que, de acordo com o que consta na última liquidação do meu IRS, o valor dos rendimentos do meu agregado familiar não excede o 6.º escalão.

Sendo do conhecimento público que o apoio já está a ser pago há algum tempo, gostaria de saber porque é que eu ainda nada terei recebido».

Efetivamente, o subsídio mensal de apoio à renda já está ser pago às famílias com efeitos retroativos a janeiro de 2023, conforme determinado no Decreto-Lei 20-B/23 de 22 de março, que, desde logo considerou como «rendimento anual» o total do rendimento para determinação da taxa apurada pela AT na liquidação do IRS do beneficiário referente ao último período de tributação disponível, ou seja, o valor indicado no campo 9 da liquidação do IRS.

Pelo exposto e no pressuposto de que o contrato de arrendamento em questão é anterior a 15 de março de 2023, se encontra devidamente registado na

Autoridade Tributária e que a renda praticada implica uma taxa de esforço superior a 35%, em princípio só pode haver duas explicações para o facto de o leitor não ter recebido o referido apoio.

Um dos motivos prende-se com a modalidade de pagamento utilizada para o efeito, na medida em que, dado que o mesmo é efetuado, de forma automática,

suposta interpretação da Lei que criou o referido Novo Apoio Extraordinário às Rendas.

Isto porque, embora o diploma supra referido seja muito claro quando estipula qual é o rendimento determinante para efeito de concessão do referido apoio, a Secretaria de Estado dos Assuntos Fiscais emitiu um despacho no qual entendeu

famílias sejam apoiadas e até com que o apoio para as que mais precisam seja inferior ao previsto inicialmente, reduzindo o impacto do apoio nas contas do Estado a menos de 250 milhões de euros, em vez dos cerca de cem mil milhões de euros previstos inicialmente.

Muito embora o despacho em questão seja ilegal, na medida em que um despacho não pode alterar um Decreto-Lei, pelo que o leitor e demais afetados poderiam reclamar administrativamente junto do Ministério das Finanças ou até, pedir judicialmente uma indemnização pelos prejuízos sofridos, o certo é que em 28.06.2023 o Grupo Parlamentar do Partido Socialista apresentou uma proposta de alteração ao “Programa +Habitação” que inclui um aditamento ao referido Decreto-Lei 20-B/2023, que visa implementar a interpretação que o executivo tem vindo a aplicar e se tal alteração for considerada interpretativa o seu efeito retroage ao momento em que o referido diploma entrou em vigor, o que fará com que o leitor não chegue a receber o apoio a que de acordo com o diploma publicado em março, teria direito.

A Secretaria de Estado dos Assuntos Fiscais emitiu um despacho no qual entendeu que o rendimento anual é o rendimento bruto e não o rendimento coletável apurado para determinação da taxa do IRS, conforme o Decreto-Lei 20-B/23 claramente estipulou.

por transferência bancária, pelo que o leitor deverá conferir, junto dos serviços de finanças se o IBAN associado ao seu número de contribuinte está atualizado, na medida em que uma considerável parte dos beneficiários não recebeu o apoio porque os respetivos IBAN se encontravam desatualizados.

Caso o leitor constate que o IBAN está correcto, poderá não ter recebido o referido apoio por um motivo mais complexo que se prende com uma

que o rendimento anual indicado no referido diploma legal é o rendimento bruto e não o rendimento coletável apurado para determinação da taxa do IRS, conforme o Decreto-Lei 20-B/23 claramente estipulou.

Pelo exposto, o cálculo que visa a atribuição do subsídio de renda passou a considerar o rendimento bruto e as pensões de alimentos, em vez da matéria coletável que deveria ser considerada para o efeito, o que fez com que menos

Legal
Imobiliário
GABINETE DE ADVOGADOS

Prevenção e Mediação de Conflitos

Conflitos nas equipas – Como a chefia pode assegurar um clima saudável

Silke Buss
Mediadora de Conflitos,
Especialista
em Comunicação



Os prefácios escrevem-se no fim. Decidi aplicar esta velha regra porque fui apanhada ontem por uma notícia pesada que confirma a importância de climas saudáveis. Mais: dá continuação ao meu último artigo sobre conflitos entre irmãos. E ainda: confirma que a mediação é a melhor forma para resolver conflitos entre pessoas emocionalmente relacionadas. O caminho jurídico leva a uma sentença, mas não consegue estabelecer paz emocional entre as partes. Até pode ter um efeito agravante e, como é o caso da notícia que já vou partilhar, pode provocar doenças. Enquanto na mediação, as pessoas envolvidas no conflito trabalham ativamente na sua relação e criam um guião para o seu relacionamento no futuro, costumam afastar-se quando se enfrentam em tribunal. Qual é então a notícia? Soube ontem de graves problemas de coração

de um amigo. Em janeiro, ele estava saudável, mas abriu um processo contra a única irmã a contestar o testamento da recém-falecida mãe. O desentendimento com a irmã tinha começado anos antes e foi-se agravando. No funeral nem sequer se falaram. Agora, cinco meses depois, corre o risco de precisar de um *pacemaker*.

Boas relações e um ambiente positivo são essenciais para o bem-estar de uma pessoa, quer no trabalho quer em privado. Quando surgem conflitos, o que a chefia pode e deve fazer? Deve intervir ou deixar a equipa resolver a situação sozinha? Depende. Depende do tema do conflito, do nível de escalação, do sofrimento das pessoas envolvidas, da sua atitude democrática, ética e da sua flexibilidade mental, assim como depende das perdas para a empresa quanto à produtividade, à qualidade e, eventualmente, à reputação. A resposta

é muito vaga e teórica? Certo. Vamos então aos exemplos.

O responsável por uma equipa de cerca de 30 pessoas contou-me uma situação de um alegado assédio sexual na sua equipa. O caso dividiu a equipa em a) pró-vítima b) pró-agressor c) não querem saber. Intervir ou não intervir? Resposta: intervir, quanto antes melhor. Como? Convidar as duas pessoas envolvidas para uma conversa individual e saber o que aconteceu de facto, quais as interpretações, quais as emoções e como seria possível resolver a situação. A seguir, deve conseguir avaliar a gravidade do conflito e decidir se é preciso recorrer a ajuda profissional na resolução.

Fui consultada por um chefe de vendas que tinha “egos incompatíveis na equipa”. Por isso, havia conflitos permanentes que afetavam toda a equipa. Confirmou que eram sempre

outras divergências, o que indica que os colegas conflituosos são capazes de ultrapassar as situações. Recomendou-lhe investir em *teambuildings* e formação para comunicação em equipas.

Nas empresas, o bom clima na equipa é um fator decisivo para a produtividade. Conflitos podem levar a uma perda entre 20 e 30 por cento. No entanto, a competição de ideias e de opiniões, bem como a crítica construtiva contribuem para a motivação, o empenho e a qualidade. São, por isso, vitais para os resultados alcançados pela equipa e para o negócio.

Silke Buss
938223762
sbuss@buss.pt
www.mediacao.buss.pt
BUSS Comunicação