

Vida Judiciária

Este suplemento faz parte integrante da Vida Económica nº 2026, de 26 de abril 2024

Legal &
Imobiliário

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



CONTRATO-PROMESSA DE COMPRA E VENDA

COM EFICÁCIA REAL OU MERO REGISTO DO CONTRATO?

«Pretendo comprar uma casa e como me disseram para ter “cuidado com o vendedor” queria acautelar o negócio.

Embora, para já, só possamos fazer o contrato-promessa, gostaria de saber o que devo fazer para acautelar o negócio.»

Antes de celebrar qualquer negócio imobiliário, é, desde logo, conveniente que o comprador consulte o registo predial.

Para o efeito qualquer interessado se poderá dirigir à conservatória do registo predial da zona na qual se situa o imóvel e, indicando, se souber, o número da descrição do imóvel no registo, ou o seu artigo matricial e freguesia da localização do prédio, averiguar, em primeiro lugar, se a pessoa que se intitula proprietária do imóvel é, legalmente, a sua dona e, em segundo lugar, se há registo de algum ónus real sobre o imóvel, designadamente, alguma hipoteca.

Em alternativa, sabendo o n.º da descrição do imóvel na conservatória

e a freguesia da sua localização, o interessado poderá requerer, “online”, ou directamente na conservatória do registo predial, certidão da descrição do imóvel e de todas as inscrições em vigor.

De referir, contudo, que a informação assim obtida não protege o adquirente, contra terceiros, relativamente a

que convém, também, acautelar essa hipótese.

Isto porque, em princípio, o contrato-promessa apenas vincula as partes que o celebraram mas, nos termos legais, em casos de promessa de transmissão ou constituição de direitos reais sobre imóveis, as partes podem atribuir ao

A promessa de compra e venda de imóvel a que as partes pretendam atribuir a referida eficácia real, terá de constar de escritura pública ou de documento particular autenticado. É possível proceder ao registo de inscrição de aquisição através de contrato-promessa de compra e venda, desde que as assinaturas dos promitentes se encontrem devidamente reconhecidas.

registos cuja requisição até já pode ter sido apresentada na conservatória mas ainda não constem nas inscrições averbadas, muito menos dos registos requeridos antes de o promitente comprador registar a sua aquisição pelo

contrato eficácia real, ou seja eficácia perante terceiros, mediante declaração expressa e inscrição no registo.

Para o efeito a promessa de compra e venda de imóvel a que as partes pretendam atribuir a referida eficácia

real, terá de constar de escritura pública ou de documento particular autenticado.

Ainda que as partes não tenham atribuído eficácia real ao contrato-promessa, de acordo com o previsto no Código do Registo Predial, é possível proceder ao registo de inscrição de aquisição, mediante declaração do proprietário do imóvel nesse sentido ou através de contrato-promessa de compra e venda, desde que as assinaturas dos promitentes se encontrem devidamente reconhecidas mas, neste caso, o registo apenas ficará feito provisoriamente por natureza.

Não obstante o prazo de vigência do registo provisório ser, salvo disposição em contrário, de seis meses, tratando-se de inscrição baseada em contrato-promessa de alienação, ela será renovável por períodos de seis meses e até um ano após o termo do prazo fixado para a celebração do contrato prometido.

Legal
Imobiliário
GABINETE DE ADVOGADOS

PREVENÇÃO E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS

Foco nas pessoas e não nos relatórios – O papel fundamental dos recursos humanos

Silke Buss
Mediadora de Conflitos,
Especialista
em Comunicação



Na Alemanha, as férias escolares de verão duram seis semanas. Muito tempo para fazer novas experiências! Que tal aproveitar, conhecer a empresa do meu pai por dentro e ganhar algum dinheiro? Tinha 15 anos quando, pela primeira vez, trabalhei na NTS, uma fábrica têxtil em Gronau, no noroeste da Alemanha, que empregava 100 pessoas. Levantava-me às 6 da manhã e ia de bicicleta até ao edifício enorme de quatro andares para começar às 7. Trabalhei em diferentes áreas de produção e de logística. Cada manhã, entre as 9 e as 10 horas, o meu pai dava a sua volta pela fábrica para conversar com os seus colaboradores e as suas colaboradoras. Sabia os nomes de todas as pessoas e fixava detalhes para utilizar no dia seguinte. Curioso é que a função do meu pai tenha sido a de chefe de vendas e a do seu sócio a de responsável da produção, mas esse senhor raras vezes lá meteu os pés e, quando lá ia, passava a ritmo acelerado sem olhar para o lado.

Em 2016, numa empresa em Palmela, surgiram-me essas imagens do meu pai em conversa com o pessoal da

fábrica quando conheci a diretora de recursos humanos. Não, respondeu-me ela, não tinha esse hábito, raras vezes passava pela produção, não tinha tempo, tinha de escrever muitos relatórios, as pessoas poderiam ter com ela, a porta estava sempre aberta. Fiquei sem palavras. Que atitude era essa?

Ainda por cima, a diretora de recursos humanos seria um elo fundamental da estratégia de comunicação da nossa agência com o propósito de introduzir um novo modelo de turnos. Conteí-lhe a história do meu pai e tentei entusiasma-la para conversas proativas e regulares com os colaboradores e as colaboradoras. Como poderia escrever

os relatórios em menos tempo? Torná-los mais concisos? Criar modelos-base? Melhorar a datilografia? Elaborá-los noutra altura, sem interrupções? Delegá-los? Há tantas possibilidades! Onde há vontade, há caminho.

Conheci e colaborei com outras diretoras de recursos humanos do

Uma cultura empresarial de diálogo aberto é fundamental para prevenir conflitos. Há empresas que realizam pequenos almoços regulares com funcionários, funcionárias e responsáveis, o que é uma excelente ideia.

mesmo estilo, com foco nos relatórios e não nas pessoas. No que diz respeito aos conflitos, considero esse padrão preocupante. Claro que pode ter sido coincidência, no entanto, a escolha da profissão reflete a personalidade e há personalidades mais extrovertidas e mais introvertidas, de inovação ou de manutenção, de mais energia ou

de menos energia. Enfim, em dezenas de *workshops* de *coaching*, apenas uma vez apareceu um diretor de recursos humanos no início das nossas ações de formação para criar ligação e nos confiar a sua equipa.

Uma cultura empresarial de diálogo aberto é fundamental para prevenir conflitos. Há empresas que realizam pequenos almoços regulares com funcionários, funcionárias e responsáveis, o que é uma excelente ideia. Ainda mais importante, mesmo essencial é ter um diretor ou uma diretora de recursos humanos em estreito contacto com o pessoal, que domine a escuta ativa e as perguntas de *coaching*. Desta forma, pode influenciar o clima de trabalho, contribuir para o bem-estar e a motivação das pessoas e representar a ponte entre elas e a direção.

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