

## PROJETO DE INVESTIGAÇÃO INTERNACIONAL

*«Estatuto jurídico de los trabajadores-socios de cooperativas y otras organizaciones de la economía social y solidaria»*

*«ASOCIACION IBEROAMERICANA DE DERECHO COOPERATIVO, MUTUAL Y DE LA ECONOMIA SOCIAL Y SOLIDARIA»*

# AS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS COOPERATIVAS PORTUGUESAS

**Coordenação do Programa:** CECEJ (*Centro de Estudos de Ciências Empresariais e Jurídicas do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto*), sob a orientação de Deolinda Meira e Freitas Santos.

**Parceiros:** Uninorte, Cooperativa dos Pedreiros e Observatório da Economia Social em Portugal (OBESP) do CIRIEC Portugal/CASES.

## PARTE I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

## PARTE II. AS RELAÇÕES DE TRABALHO E O EMPREENDEDORISMO COOPERATIVO — ESTUDO EMPÍRICO

# **AS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS COOPERATIVAS PORTUGUESAS**

## **PARTE I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

Coordenação: Deolinda Meira

## INTRODUÇÃO

Este estudo, subordinado ao tema «As relações de trabalho nas cooperativas portuguesas», insere-se no projeto de investigação internacional intitulado «*Estatuto jurídico de los trabajadores-socios de cooperativas y otras organizaciones de la economía social y solidaria*», promovido pela «ASOCIACION IBEROAMERICANA DE DERECHO COOPERATIVO, MUTUAL Y DE LA ECONOMIA SOCIAL Y SOLIDARIA». Este projeto abrange os seguintes países: Argentina, Venezuela, Brasil, Chile, Equador, Espanha, Portugal, México, Costa Rica, Paraguai e Porto Rico, assumindo como seu objetivo principal a delimitação do regime jurídico das relações de trabalho nas cooperativas e em outras entidades da economia social e pode ser consultado em:

<http://www.aidcmess.com.ar/index.php/component/jdownloads/viewcategory/80-programaiberoamericano-de-investigacion?Itemid=401>

O estudo português assume-se como um estudo interdisciplinar, ainda que o enfoque principal seja jurídico, e tem como principais objetivos:

1. delimitar o regime jurídico das relações de trabalho nas cooperativas;
2. caracterizar o regime fiscal e da segurança social das contribuições em trabalho;
3. distinguir entre o estatuto do cooperador trabalhador e do trabalhador não membro da cooperativa
4. avaliar os contributos das relações de trabalho para o empreendedorismo cooperativo;
5. formular linhas de reforma da legislação cooperativa no âmbito das relações de trabalho cooperativas.

Para alcançar estes objetivos, o projeto português sistematiza-se em duas partes. Na parte I, faremos o devido enquadramento teórico do objeto do nosso estudo. Na parte II, abordaremos as relações entre as contribuições em trabalho e o empreendedorismo cooperativo, e apresentaremos os resultados do estudo empírico.

A Parte I divide-se em 7 capítulos.

No primeiro capítulo faremos o enquadramento jurídico do cooperativismo em Portugal, com particular destaque para o enquadramento constitucional e para a relevância da Lei de Bases da Economia Social, terminando com uma breve referência à legislação ordinária que servirá de suporte ao nosso estudo.

No segundo capítulo, tomando como referente a identidade cooperativa, procuraremos identificar os reflexos jurídicos desta no regime jurídico das relações de trabalho cooperativas.

No terceiro capítulo, faremos uma análise do regime jurídico das relações de trabalho nas cooperativas. Daremos particular destaque à questão do procedimento de requisitos de admissão do cooperador trabalhador, à problemática da natureza jurídica do vínculo que une o cooperador trabalhador à cooperativa, à questão da contrapartida do trabalho prestado pelo cooperador trabalhador, à relevância da reserva de educação e formação cooperativas na formação profissional dos trabalhadores membros e não membros, aos reflexos do princípio da não discriminação nas relações laborais cooperativas, às formas de cessação da qualidade de cooperador trabalhador, e às especificidades do regime disciplinar.

O quarto capítulo incidirá sobre o regime fiscal e de proteção social das relações de trabalho nas cooperativas.

No quinto capítulo debruçar-nos-emos sobre outras prestações de atividade na cooperativa, com particular destaque para as prestadas pelo cooperador-administrador e pelos gerentes e mandatários.

No sexto capítulo, enunciaremos as posições jurisprudenciais produzidas neste âmbito.

No último capítulo, enunciaremos algumas linhas de reforma que entendemos deverem ser tidas em conta pelo legislador no momento de repensar o regime jurídico das relações de trabalho nas cooperativas portuguesas.

Do ponto de vista metodológico, para além dos enquadramentos teóricos, procedeu-se à elaboração de um questionário com vista à obtenção de informação que nos permita conhecer a realidade das relações de trabalho nas cooperativas portuguesas, recorrendo-se, igualmente, a um estudo de caso de uma cooperativa centenária, a

referida *Cooperativa dos Pedreiros*. Quer no enquadramento teórico quer no estudo empírico tivemos em conta, não apenas as relações de trabalho em sentido estrito, mas outras prestações de atividade com relevância para o funcionamento das cooperativas, designadamente as realizadas pelos titulares dos órgãos de administração e de fiscalização da cooperativa.

Assinale-se, desde já, que, no ordenamento português, não tem expressão jurídica o ramo «cooperativas de trabalho». Efetivamente, no estado atual da legislação cooperativa, os ramos cooperativos em que as relações cooperativas têm por objeto principal a prestação de trabalho por parte dos cooperadores são os ramos de produção operária, de serviços (na modalidade de produtores de serviços), de artesanato, de pescas, de ensino e de cultura. Contudo, tal como será destacado ao longo do relatório, em todos os ramos cooperativos poderão existir prestações de trabalho por parte do cooperador, pois o legislador permite que o capital subscrito das cooperativas possa ser realizado em trabalho ou em serviços. Claro que, nesta segunda hipótese, o exercício da atividade corresponderá à «entrada» do cooperador, geradora de vínculos associativos, no sentido de que este entra para a cooperativa «com trabalho ou serviços» ao lado de cooperadores que realizam entradas em espécie ou em dinheiro.

Assim, ainda que o enfoque deste estudo se centre nos ramos cooperativos nos quais as relações cooperativas têm por objeto principal a prestação de trabalho por parte dos cooperadores, abordaremos, igualmente, as prestações de trabalho por parte do cooperador em todos os ramos cooperativos.

Sendo esta uma obra que resulta da colaboração autónoma de uma multiplicidade de autores, os contributos de cada um deles aparecem devidamente identificados. Destaque-se que, não obstante a maioria dos autores partilhar das teses monistas ou societárias quanto à qualificação do vínculo que une o cooperador trabalhador à cooperativa, comungando da construção jurídica latino-americana do ato cooperativo, outros defendem uma teoria dualista ou contratualista.

Neste contexto, optou-se por, nesta fase do projeto, não se avançar com a formulação de conclusões, mas antes pela apresentação de linhas de reforma da legislação cooperativa portuguesa quanto ao estatuto do cooperador trabalhador. Esta

opção parece-nos a mais adequada, pois atualmente está em curso em Portugal a reforma da legislação cooperativa que visa cumprir o imperativo de «desenvolvimento legislativo» constante do art. 13.º da Lei n.º 30/2013, de 8 de março [*Lei de Bases de Economia Social (LBES)*].

# CAPÍTULO I. O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO COOPERATIVISMO EM PORTUGAL

## 1. O ENQUADRAMENTO CONSTITUCIONAL

*Deolinda Meira*

As cooperativas e as demais entidades da economia social têm o seu substrato jurídico em sede constitucional, uma vez que este setor é objeto de um tratamento jurídico autónomo por parte da Constituição da República Portuguesa (CRP), ainda que o texto constitucional não utilize esta designação, mas a expressão «setor cooperativo e social».

A CRP dedica a este setor mais de uma dezena de artigos dispersos por todo o seu texto, mas articulados entre si por um conjunto de princípios estruturantes, como o princípio da coexistência dos três setores (público, privado, e cooperativo e social) consagrado no art. 82.º, o princípio da liberdade de iniciativa cooperativa (art. 61.º), o princípio da proteção do setor cooperativo e social (art. 80.º), o princípio da obrigação do Estado estimular e apoiar a criação de cooperativas (art. 85.º), e o princípio da conformidade com os princípios cooperativos da ACI (art. 61.º, n.º 2, *in fine*) (Meira, 2011a, pp. 31-46).

O *Princípio da coexistência dos três setores*, consagrado no art. 82.º, é considerado um dos preceitos-chave da «constituição económica» configurada na CRP. Esta norma garante a coexistência de três setores económicos — o setor público, o setor privado, e o setor cooperativo e social —, no mesmo plano e com a mesma dignidade constitucional, enquanto estruturas necessárias de um modelo económico consagrado constitucionalmente e que podemos caracterizar como sendo de uma economia social de mercado. Nos termos do n.º 4 do art. 82.º da CRP, o setor cooperativo e social reparte-se por quatro subsectores, que correspondem a duas vertentes: a cooperativa (que engloba o subsector cooperativo) e a social (que abrange os subsectores autogestionário, o comunitário e o solidário).

Refira-se que o Princípio da coexistência dos três setores é de tal modo relevante que faz parte do elenco dos limites materiais de revisão [art. 288.º, al. f), da CRP], tratando-se, por isso, de uma matéria que não está na disponibilidade do poder de revisão. Assim, esta norma assume-se como uma típica garantia constitucional, na medida em que garante a existência de todos e de cada um dos setores, seja qual for o



modelo económico que se queira implementar. Deste modo, o legislador poderá fazer variar a dimensão de cada um dos setores e deslocar as balizas entre eles, mas não poderá eliminar nenhum deles. Esta proibição é igualmente válida para os vários subsectores componentes do setor cooperativo e social. Além de assegurar o substrato mínimo de cada um dos referidos setores e subsectores, a garantia constitucional assegura também um tratamento público essencialmente igual das empresas dos diversos setores, sem discriminações injustificadas, mas sem prejuízo das discriminações positivas da Constituição relativamente ao setor cooperativo e social — art. 85.º da CRP. Daqui resulta que a «definição dos setores de propriedade dos meios de produção», a que a CRP se refere no art. 165.º, n.º 1, al. j), não tem de ser imutável, podendo portanto variar os «limites entre o setor público, o setor privado e o setor cooperativo e social» [art. 136.º, n.º 3, al. b)], dando maior peso a um ou a outro consoante a perspetiva mais ou menos liberal ou intervencionista do poder político. Todavia, quanto ao setor cooperativo e social, tal variação terá de atender à obrigação de o Estado o proteger especialmente [art. 80.º, al. e)], e de apoiar e estimular as cooperativas e as experiências de autogestão (art. 85.º).

O art. 61.º da CRP consagra a liberdade de iniciativa cooperativa. Assim, o n.º 2 desta norma dispõe que «a todos é reconhecido o direito à livre constituição de cooperativas, desde que observados os princípios cooperativos». Por sua vez, o n.º 3 garante às cooperativas a liberdade de organização consagrando que «as cooperativas desenvolvem livremente as suas atividades no quadro da lei e podem agrupar-se em uniões federações e confederações e em outras formas de organização legalmente previstas».

A esta liberdade de iniciativa cooperativa corresponderão três direitos constitucionalmente garantidos: a) o direito de todas as pessoas constituírem livremente cooperativas; b) o direito das cooperativas de desenvolverem livremente a sua atividade (direito de auto-organização e de autogoverno); c) o direito de livre associação de cooperativas em cooperativas de grau superior (uniões, federações ou confederações de cooperativas), o qual se relaciona de forma direta com o princípio cooperativo da intercooperação, consagrado no art. 3.º do CRP, de que falaremos mais adiante.

A constituição de cooperativas está constitucionalmente sujeita à observância dos princípios cooperativos (n.º 2, *in fine*). Dá-se, deste modo, uma espécie de receção

constitucional a estes Princípios, os quais adquirem valor jurídico-constitucional, com o preciso sentido e alcance que possuem na doutrina cooperativista.

É indubitável que esta liberdade de iniciativa cooperativa (o direito de constituir cooperativas e o direito de estas se organizarem e constituírem livremente) goza de absoluta proteção constitucional. Já quanto à atividade económica que estas desenvolvem (a liberdade de empresa das cooperativas), a proteção constitucional estará sujeita às regras gerais da «constituição económica». Efetivamente, não obstante gozarem de um estatuto privilegiado na ordem constitucional económica (arts. 85.º, n.ºs 1 e 2, 94.º, n.º 2, e 95.º), as cooperativas terão que observar os princípios gerais da organização económica. Em consequência, embora não sejam diretamente aplicáveis às cooperativas as regras da «constituição económica» expressamente previstas apenas para as empresas privadas propriamente ditas, nada impede que elas sejam aplicadas às cooperativas. Assim, por exemplo, ainda que a CRP só mencione expressamente a possibilidade de vedar certas atividades económicas à iniciativa privada (art. 86.º, n.º 3), não é constitucionalmente proibido estender tal proibição às cooperativas (Canotilho & Moreira, 2007, pp. 793-794).

Particular atenção merece também o Princípio da proteção do setor cooperativo e social [al. f) do art. 80.º da CRP] que fundamenta quer as discriminações positivas deste setor relativamente aos restantes quer a previsão de medidas materiais que permitam o seu desenvolvimento. Na decorrência deste princípio, o art. 85.º consagra, no seu n.º 1, o estímulo e o apoio à criação e à atividade das cooperativas, afirmando que «o Estado estimula e apoia a criação e a atividade de cooperativas» e, no seu n.º 2, garante que «a lei definirá os benefícios fiscais e financeiros das cooperativas, bem como condições mais favoráveis à obtenção de crédito e auxílio técnico». O «estímulo» decorrerá, sobretudo, de medidas de natureza legislativa que suscitem o interesse pelo exercício da atividade cooperativa, enquanto que o «apoio» decorrerá, essencialmente, de medidas de natureza administrativa que visem, em concreto, facilitar esse mesmo exercício. O n.º 2 do art. 85.º concretiza a discriminação positiva das cooperativas relativamente ao setor privado (o que será de estender às restantes entidades do setor social), definindo as formas de fomento à criação e atividade das cooperativas, impondo à lei a definição de benefícios fiscais e financeiros, bem como o estabelecimento de condições privilegiadas em matéria de acesso ao crédito e ao auxílio técnico.

Note-se, todavia, que este cooperativismo estimulado e apoiado pelo Estado não deve ser entendido no sentido de cooperativismo tutelado. Como destacam Canotilho e Moreira (2007, p. 1009), esta obrigação estadual não pode pôr em causa a liberdade de constituir cooperativas, nem o direito destas de prosseguir livremente as suas atividades (art. 61.º, n.ºs 2 e 3), pelo que os estímulos e apoios do Estado não podem traduzir-se em formas de ingerência na constituição ou na vida das cooperativas e devem pautar-se pelos princípios da igualdade, da imparcialidade e da não-discriminação (arts. 13.º e 266.º, n.º 2).

## **2. A LEI DE BASES DA ECONOMIA SOCIAL E AS COOPERATIVAS: DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES AOS COMANDOS LEGISLATIVOS E POLÍTICOS.**

*Rita Calçada Pires*

### **2.1. O contexto da criação da Lei de Bases da Economia Social**

Como resulta do quadro jurídico-constitucional do cooperativismo em Portugal, do processo de revolução de 1974 surgiu a construção de uma Lei Fundamental, em 1976, onde a organização económica do País está expressamente ancorada em três setores: o setor público, o setor privado e o setor cooperativo e social. A referência expressa ao movimento e à realidade cooperativa revela um contexto social, económico e político, mas demonstra igualmente a preocupação em reconhecer um formato de organização social existente há muito em Portugal: aquele onde as entidades da Economia Social já existiam, desenvolviam a sua atividade e promoviam a lógica do Bem Comum. Com esse olhar reconhecia-se serem as cooperativas uma relevante representação do dinamismo de organização coletiva.

Após a integração do setor social no ordenamento constitucional, o respetivo quadro legislativo foi desenvolvido, de acordo com cada família de organizações, numa lógica individualizada. E até 2013, data da aprovação e publicação da Lei de Bases da Economia Social, o setor da Economia Social, juridicamente, não oferecia uma imagem de unidade na diferença, não sendo potenciadas as sinergias que as diferentes formas de organização do setor oferecem. Assim, até 2013, as cooperativas estavam enquadradas

num regime legal que privilegiava a sua individualidade e não a sua inter-relação com as outras entidades da Economia Social.

Com a Lei de Bases da Economia Social, a Lei n.º 30/2013, de 8 de maio, doravante referida como Lei de Bases, tenta-se uma alteração dessa visão demasiado individualizada, promovendo-se uma lógica de unidade do setor. Porém, atenda-se que tal não significa que se anulem as especificidades de cada tipo de entidade, pois o que caracteriza e identifica cada tipo de entidade pertencente ao setor é reconhecido e promovido na Lei de Bases. A tónica está antes no lançar das fundições para o enriquecimento do setor da Economia Social, com todas as suas valências, integrações e interações. O objetivo da Lei de Bases encontra-se na necessidade de reconhecer validade ao setor e dar corpo unitário e partilhado ao setor constitucionalmente reconhecido. Ou seja, a Lei de Bases surge como instrumento de concretização constitucional de um setor e não de um conjunto de entidades individualmente relacionadas. A novidade está aí, nessa congregação de entidades em torno daquilo que partilham e que caracteriza o seu ADN comum. É por essas entidades partilharem ADN que existe um setor da Economia Social e não apenas um conjunto de entidades que atuam em torno dos mesmos âmbitos. E tal é algo que até aí não havia acontecido

Porém, a análise da atual Lei de Bases não deve surgir desagregada do procedimento a partir do qual foi construída, onde a sua aprovação e publicação se assume como o segundo ato de uma peça constituída por vários atos.

A existência concreta da atual Lei de Bases não começa em 2013, mas antes em fevereiro de 2011. Nessa data um Grupo Parlamentar apresenta um Projeto de Lei das Bases da Economia Social, o Projeto de Lei n.º 68/XII.

Inspirados na Lei de Bases da Economia Social espanhola<sup>1</sup>, um grupo de deputados propõe a aprovação de um quadro legislativo aplicável às entidades da Economia Social que seja transparente, coerente e adequado à realidade e exigências da sociedade portuguesa.<sup>2</sup> A análise da exposição de motivos desse Projeto de Lei é

---

<sup>1</sup> *Ley 5/2011, de 29 de Marzo, de Economía Social*, publicada no BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, n.º 76, Sec. I.

<sup>2</sup> As seguintes citações em itálico correspondem ao contido na exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 68/XII

fundamental para compreender a génese da atual Lei de Bases. Aí apresenta-se o reconhecimento da longa história do setor em Portugal, das várias formas jurídicas das entidades que o compõem, do seu peso na economia nacional, do seu papel de agente subsidiário do Estado. Revela-se o setor na sua visão histórica, mas igualmente apresenta-se a sua dinâmica contemporânea — refere-se a expressão moderno conceito de Economia Social — e aí estabelece-se a íntima conexão com o modo como a União Europeia (UE) encara a Economia Social, tendo sido, inclusivamente, feita referência à importância que o setor assume igualmente na América Latina. Apresenta-se como causa direta para essa crescente importância, por um lado, o peso crescente no Produto Interno Bruto dos países e o relevante contributo para a criação de emprego estável e, por outro lado, afirma-se que a Economia Social contribui fortemente para o desenvolvimento sustentável, a inovação social, ambiental, tecnológica e o reforço da coesão social, económica e regional. Quanto à visão que a UE tem da Economia Social, o Projeto de Lei, citando a Resolução do Parlamento Europeu Sobre a Economia Social, de 25 de março de 2009, revela ser a Economia Social, para o projeto europeu, uma alternativa ao atual modelo de abordagem empresarial, onde o motor principal não é a rentabilidade financeira mas sim a rentabilidade social.

Reconhecem ainda os autores do Projeto de Lei de 2011 que, apesar de ser uma realidade reconhecida pela Constituição, a Economia Social *não logrou obter ainda o estatuto que lhe é devido*. Por isso, afirmam a necessidade de aprovar uma Lei de Bases para a Economia Social, que *lhe outorgue um justificado reconhecimento e uma maior visibilidade, dotando-o da necessária segurança jurídica*. Também por tal não é de estranhar que a ideia de unidade comece aqui a ficar reconhecida e a ser trabalhada. O Projeto de Lei, apesar de assumir a diversidade de formas, refere o setor como uma unidade, fruto de *um conjunto de princípios unificadores que constituem o seu traço distintivo*.

O Projeto de Lei não foi aprovado. Contudo, não ficou esquecido. Em 2012 o procedimento legislativo para a aprovação do diploma foi reiniciado, através de proposta do mesmo Grupo Parlamentar. No entanto, a proposta assumiu-se como uma proposta aberta a vários ajustes no seu conteúdo, por forma a conseguir a aprovação parlamentar por unanimidade. O que veio a acontecer a 15 de março de 2013. Este dado é relevante por forma a compreender algumas das opções do legislador parlamentar.

Algumas opções são fruto de consensos que tiveram de ser criados entre os vários Grupos Parlamentares. Ou seja, a atual Lei de Bases não deve ser lida sem se compreender que a sua aprovação por unanimidade forçou a uma mescla de posições que tiveram de ser integradas, não tendo o diploma um cunho exclusivo de uma força política. Inclusivamente, é nos pormenores das alterações que se pode encontrar o confronto entre as várias posições políticas sobre o setor.

De notar ainda que não foi apenas tida em consideração a posição dos Grupos Parlamentares. O procedimento legislativo envolveu a análise e propostas do CIRIEC Portugal — Centro de Estudos de Economia Pública e Social, da CASES — Cooperativa António Sérgio para a Economia Social, bem como foi indagado sobre as preocupações e sensibilidades dos representantes da Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS), da União das Misericórdias Portuguesas e da União das Mutualidades. Ou seja, tentou-se ampliar o consenso e fazer intervir no procedimento legislativo as partes interessadas, os destinatários do regime a criar. Tal é mais uma revelação de um trabalho que, em 2011/2012, foi sendo estabelecido de aproximação ao setor da Economia Social, de sua valorização e de promoção das suas atividades.

Esse trabalho de unificação da relação do Estado com a Economia Social teve um momento relevante em dezembro de 2012, quando o Executivo procedeu à revitalização, à reestruturação orgânica e do funcionamento do Conselho Nacional para Economia Social (CNES). Esse órgão, existente em Portugal desde 2010, teve um olhar mais atento por parte do Governo que o (re)assumiu como uma plataforma efetiva de diálogo com as entidades da Economia Social. A tentativa de construir um caminho de valorização e promoção do setor foi o mote. Ou seja, a ideia de unidade na diferença. Assim, em 2012, não apenas a representatividade do setor fica verdadeiramente assegurada na sua completude e complexidade, tal como se passa a assumir o CNES como um fórum adequado e catalisador de uma maior intervenção das entidades na discussão sobre a intervenção pública social e a sua interação com a Economia Social nesse domínio.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Sobre o CNES, conferir a Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2012, de 7 de dezembro

E se a Economia Social foi valorizada, legislativamente e politicamente, com a revitalização do CNES e com a aprovação por unanimidade da Lei de Bases da Economia Social, a aprovação, no seio do CNES, da *Carta de Cascais para a Economia Social*, de 28 de junho de 2013, é o culminar de um percurso determinado a enfatizar o valor da unidade do setor e das suas máximas potencialidades.

Do exposto resulta que a análise da Lei de Bases está enquadrada num contexto institucional, político e jurídico que, no momento em que é aprovada, assentava numa tentativa de robustecimento da imagem da Economia Social como um todo e num reconhecimento efetivo de que o seu papel na sociedade é essencial ao bom desenvolvimento das políticas públicas sociais.

## **2.2. O conceito de economia social na Lei de Bases da Economia Social: a inclusão expressa das cooperativas**

A Lei de Bases, apesar de se apelidar da Economia Social, refere igualmente, no seu artigo 1.º, a terminologia utilizada pelo texto constitucional: setor cooperativo e social. Utiliza-o para ligar a nomenclatura atualmente utilizada à nomenclatura que o legislador constituinte então utilizou e que permanece inalterada para, constitucionalmente, se referir ao setor. É por isso que o citado artigo estatui que a *presente lei estabelece, no desenvolvimento do disposto na Constituição quanto ao setor cooperativo e social, as bases gerais do regime jurídico da economia social*. Porém, a referência ao setor cooperativo e social está contextualizada e torna a surgir apenas num caso específico do artigo 4.º, a propósito da identificação das entidades pertencentes à Economia Social.

No artigo 2.º, n.º 1 avança-se uma definição: Entende-se por economia social o conjunto das atividades económico-sociais, livremente levadas a cabo pelas entidades referidas no artigo 4.º da presente lei. O conceito de Economia Social radica, assim, em dois elementos fundamentais: um elemento subjetivo e um elemento objetivo.

Para se detetar o setor é necessário que se esteja perante um tipo de agente económico, um tipo de entidade concretamente determinado pela Lei de Bases. O artigo 4.º apresenta uma lista das entidades que, abrangidas pelo ordenamento jurídico português, são as entidades da Economia Social. Em primeiro lugar, surgem as Cooperativas, seguidas das Associações Mutualistas, das Misericórdias, das Fundações,

das Instituições Particulares de Solidariedade Social que não tenham forma jurídica anterior, bem como se identificam as Associações com fins altruísticos que atuem no âmbito cultural, recreativo, do desporto e do desenvolvimento local, tal como as Entidades abrangidas pelos subsectores comunitário e autogestionário, integrados, nos termos da Constituição, no setor cooperativo e social.

Por forma a não cristalizar o setor, retirando-lhe vitalidade e o reconhecimento da inovação, o legislador introduziu uma alínea residual que procura manter a possível inclusão de *outras entidades dotadas de personalidade jurídica, que respeitem os princípios orientadores da economia social previstos no artigo 5.º da presente lei e constem da base de dados da economia social, sejam parte integrante do setor*. Esta alínea não é de somenos importância. Pense-se na figura das Empresas Sociais e compreenda-se que essas podem ser integradas no setor por essa via, caso a opção do legislador, quando se lhes dirigir, seja a de lhes conceder uma forma jurídica própria, em detrimento de um mero estatuto. Aliás, proposta do Grupo Parlamentar continha a referência expressa à Empresa Social e à sua integração na Economia Social. Porém, na busca dos consensos tal referência expressa à figura foi retirada.

Além do elemento subjetivo, o legislador exige que tais entidades desenvolvam atividades que têm por finalidade prosseguir o interesse geral da sociedade, quer diretamente quer através da prossecução dos interesses dos seus membros, utilizadores e beneficiários, quando socialmente relevantes (artigo 4.º, n.º 2). Exige-se que o Bem Comum seja o núcleo da existência e da atuação, desligando-se das finalidades lucrativas que norteiam as entidades da Economia Privada, reconhecendo-se que esse Bem Comum tanto é alcançado por via direta — numa lógica de universalidade ou, pelo menos, de direcionamento à sociedade em geral e, em especial, àqueles que têm necessidades sociais essenciais por satisfazer —, como é igualmente alcançado por via indireta — através da concretização dos interesses e necessidades de membros, onde as cooperativas têm um destaque de forma inegável.

Algo que parece divergir entre o Projeto de Lei de 2011 e a Lei de Bases aprovada é a questão das entidades da Economia Social na sua ação internacional. No Projeto de Lei de 2011, na exposição de motivos, afirmava-se o seguinte: *É igualmente de particular relevo o trabalho social desenvolvido pelas entidades enquadradas na economia social, que embora, não se encontrem sediadas em território nacional, nem,*



*por outro lado, se encontrem sujeitos ao direito português, desenvolvem atividade junto das comunidades portuguesas residentes fora do território nacional.* Na Lei de Bases, no artigo 4.º, como referido a propósito da identificação das entidades que estão abrangidas no setor, diz-se: *Integram a economia social as seguintes entidades, desde que abrangidas pelo ordenamento jurídico português.*

### **2.3. Os princípios orientadores da Economia Social contidos na Lei de Bases da Economia Social. Identificação**

Após o desenho da composição do setor, o artigo 5.º da Lei de Bases estabelece um conjunto de princípios que, cumulativamente, devem encontrar presença nas entidades constitutivas do setor social.

O primeiro elemento a evidenciar é a autonomia das organizações da Economia Social. Tal característica é fundamental. Por isso mesmo, a Lei de Bases estabelece que *a gestão (é) autónoma e independente das autoridades públicas e de quaisquer outras entidades exteriores à economia social* (artigo 5.º, f)). O facto de as organizações da Economia Social promoverem o Bem Comum e serem parceiras do Estado no desenvolvimento das políticas públicas sociais, tal não implica dependência do seu funcionamento. A utilização da expressão autonomia no artigo 5.º surge como algo crucial e que deve ser analisado em paralelo com os artigos 9.º e 10.º, normas que densificam a relação entre o Estado e o setor. Da análise desses normativos resulta claro que, apesar da autonomia, em nome do interesse geral que a atividade das organizações da Economia Social assumem, o poder público tem o dever de estimular e apoiar as entidades do setor, garantindo a estabilidade das relações, tanto quanto assegurando a cooperação, designadamente no planeamento e no desenvolvimento dos sistemas sociais públicos [artigo 9.º, a), b) e d)]. Assume-se como crucial o poder público desenvolver estímulos, valorização e ações de desenvolvimento do setor e das suas entidades, em virtude do que se destacam três aspetos cruciais que cabe aos poderes públicos garantir:

- em nome da rentabilidade das entidades e do fomento da autossustentabilidade, compete aos poderes públicos fomentar a criação

de mecanismos que reforcem essa autossustentabilidade no domínio económico-financeiro [artigo 10.º, n.º 2, b)]<sup>4</sup>;

- espaço para a inovação social e para diversidade de respostas sociais que satisfaçam as necessidades da população local, regional e nacional, quer através de remoção de obstáculos à criação e desenvolvimento de atividade das organizações da Economia Social [artigo 10.º, n.º 2, c)] quer através do incentivo à investigação e à inovação na Economia Social, favorecendo a capacitação, a eficiência e a eficácia das instituições [artigo 10.º, n.º 2, d)];
- aprofundamento do diálogo entre os poderes públicos, nacionais e europeus, por forma a dar-lhe mais visibilidade e disseminação de boas práticas [artigo 10.º, n.º 2, e)].

E precisamente porque a relação entre os poderes públicos e a Economia Social é suporte essencial, havendo variado auxílio financeiro, e porque a atividade desenvolvida pelas organizações da Economia Social é uma atividade de interesse geral, como expresso no artigo 10.º, n.º 1, é fundamental garantir uma relação transparente entre as entidades e os seus membros, conseguindo uma otimização dos recursos providos. Nesse sentido, ainda que a autonomia seja o princípio norteador, o facto é que tal não implica a inexistência de um mecanismo de supervisão ao setor, como elemento que procura promover, precisamente, a necessidade de o interesse geral ser sempre acautelado e prosseguido. Assim, o legislador prevê que, em articulação com as organizações representativas das entidades da Economia Social, se desenvolvam mecanismos de supervisão [artigo 9.º, c)].

Ao ter sido manifestada a opção de o legislador reconhecer a atividade das organizações da Economia Social como de interesse geral, tal resulta igualmente do facto de essas organizações terem como princípio orientador o primado das pessoas e

---

<sup>4</sup> Como exemplos de tais mecanismos, entretanto aprovados, podem ser avançados, no âmbito assistencialista, o Fundo de Reestruturação do Setor Solidário, criado pelo Decreto-Lei n.º 165-A/2013, de 23 de dezembro, e regulamentado pela Portaria n.º 31/2014, de 5 de fevereiro, e no âmbito da inovação e empreendedorismo sociais, a Iniciativa Portugal Inovação Social, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-A/2014, de 16 de dezembro, que tem em vista criar um fundo para a inovação social, títulos de impacto social, um programa de parcerias para o impacto e um programa de capacitação para o investimento social. Serão invocados no ponto 4 do presente estudo.

dos objetos sociais, promovendo necessariamente uma conciliação entre o interesse dos membros, utilizadores ou beneficiários e o interesse em geral, onde o respeito pelos valores da solidariedade, da igualdade e da não discriminação, da coesão social, da justiça e da equidade, da transparência, da responsabilidade individual e social partilhada e da subsidiariedade são componentes da essência das entidades em causa (artigo 5.º, a), d) e e), respetivamente). São os fatores que, em primeira linha, diferenciam as organizações da Economia Social das entidades da Economia Privada tradicional lucrativa. E nessa linha afirma o legislador que a afetação dos excedentes é dirigida à prossecução dos fins das organizações da Economia Social de acordo com o interesse geral, sem prejuízo do respeito pela especificidade da distribuição dos excedentes, própria da natureza e do substrato de cada organização da Economia Social, constitucionalmente consagrada. Este último aspeto de extrema relevância para as cooperativas [artigo 5.º, g)].

Em nome do exposto não é de estranhar que a adesão e participação seja livre e voluntária, promovendo que os órgãos das entidades sejam democraticamente controlados pelos seus membros [artigo 5.º, b) e c)].

Com específica relevância para as cooperativas surge o último dos princípios identificados no artigo 5.º, g): a afetação dos excedentes à prossecução dos fins das entidades da economia social de acordo com o interesse geral, sem prejuízo do respeito pela especificidade da distribuição dos excedentes, própria da natureza e do substrato de cada entidade da economia social, constitucionalmente consagrada.

#### **2.4. A lei de bases da Economia Social e os comandos dados ao legislador ordinário e ao decisor político**

Ainda que uma pequena Lei de Bases, a Lei n.º 30/2013, para lá da identificação de quem pertence à Economia Social e quais os princípios norteadores do setor social, contém uma série de comandos que merecem especial atenção por parte do legislador e do decisor político. Analisa-se, em seguida, cada um dos aspetos que são fundamentais e surgem como comando ao legislador ordinário e ao decisor político na relação com as organizações da Economia Social.

## 2.5. A reforma legislativa do setor. *Work in progress*

O artigo 13.º da Lei de Bases estabelece que, no prazo de 180 dias, deveriam ser aprovados os diplomas legislativos específicos de cada tipo/família de organização da Economia Social. Não significa tal que não existam já, no ordenamento português, regimes legais específicos de cada família organizacional. Existem e são aplicados. Porém, o legislador pretendeu impulsionar uma modernização do setor, promovendo uma revisão dos regimes atuais por forma a dotar de maior atualidade e maior eficácia e eficiência os mecanismos jurídicos que regulam cada tipo de organização identificados no artigo 4.º.

A decisão política, aquando a aprovação da Lei de Bases, foi criar um modelo de criação legislativa participado, de acordo com a técnica *bottom-up*. Assim, a partir do CNES, foram criados vários grupos de trabalho interdisciplinares, tendo como objetivo a construção, discussão e apresentação de projetos de regimes legais que, *a posteriori*, seriam analisados pelo Executivo, com relevante apoio da Direção-Geral da Segurança Social, e decido o conteúdo das opções jurídicas apresentadas. Assim, a ideia de uma parceria público-social entre o Estado e as organizações da Economia Social tomaria forma concreta igualmente no momento do desenho dos regimes jurídicos que as regulam e não apenas em momento ulterior de mera audição, como normal método no quadro do procedimento legislativo.

Até ao momento não se conhece ainda o resultado de tais grupos de trabalho. O prazo dos 180 dias foi já largamente ultrapassado. Porém, a ideia seria a promoção de uma unidade dentro da diversidade, garantindo a adesão das várias famílias que, em cooperação e diálogo comum, estabeleceriam os patamares de regulação do setor, encontrando espaços de comunicação, em interação próxima e pessoal com o Governo legislador. Tal formato parece ser um modelo a ter em consideração na edificação da relação de confiança essencial à existência efetiva das parcerias público-sociais enquanto modelo privilegiado no desenho e na execução das políticas públicas sociais contemporâneas. Aguardam-se os resultados globais do modelo da iniciativa.

## 2.6. O fomento e promoção pública da Economia Social

Um aspeto que se releva da análise pormenorizada da Lei de Bases é o do tipo de relacionamento que se promove entre o Estado e as organizações da Economia Social, ou seja, entre a Economia Pública e a Economia Social.

Como já trabalhado na análise efetuada dos artigos 9.º e 10.º, normas que densificam a relação entre o Estado e o setor social, verifica-se que a Lei de Bases promove uma lógica de interação, de promoção e de garantia dos poderes públicos em face do setor social. Porém, é fundamental compreender em que medida, nos casos concretos, tal relação de proximidade e de construção de uma verdadeira parceria público-social, mais do que uma mera cooperação, se constrói. E esta é a primeira referência. Aquilo que a Lei de Bases enfatiza ser necessário na relação Estado-Setor Social consubstancia a construção de um modelo de parceria, mais do que um mero modelo de simples cooperação. A ideia assenta na construção de uma relação de confiança de longo prazo, com partilha efetiva de responsabilidades e de riscos, mais do que uma transferência desses elementos. E tal mais não é do que um reconhecimento do Pluralismo de Bem-Estar e da relação complexa e densa entre um dos lados do *Triângulo do Bem-Estar*, elemento caracterizador das atuais políticas públicas sociais.

Revelador dessa preocupação, o primeiro aspeto a ser indicado assenta na necessidade de ainda se regulamentar a representação das entidades da Economia Social no Conselho Económico e Social (CES). Se, no plano das relações do setor social com o Governo, o CNES já existe e está em funcionamento, como anteriormente referido, na relação do setor social com a Assembleia da República, a interação e a edificação de um espaço de diálogo e de influência ainda está por ser construído. A Lei de Bases prevê, no seu artigo 7.º, que as *entidades da economia social estão representadas no CES e nos demais órgãos com competências no domínio da definição de estratégias e de políticas públicas de desenvolvimento da economia social* e tal é um aspeto de saudar e de destacar, porém aguarda-se a formalização de tal participação. Atenda-se que a representação no CES conferiria às entidades da Economia Social a assunção destas como parceiros sociais, a par das entidades representativas dos trabalhadores e dos

empregadores, seguindo posição defendida pelo Parlamento Europeu e que a Comissão Europeia hesita em aceitar<sup>5</sup>.

O comando emanado do artigo 10.º, n.º 2, b) afirma a necessidade de o Estado fomentar a criação de mecanismos que permitam reforçar a autossustentabilidade económico-financeira das entidades da economia social. Nesse sentido a discussão sobre quais os métodos adequados para a gestão das organizações da Economia Social, mas, sobretudo, que instrumentos de financiamento próprio devem ser pensados para o setor social, está na ordem do dia. No seguimento dessa discussão, ainda incipiente e profundamente em ebulição, encontramos uma figura já criada pelo legislador português para auxílio financeiro a algumas das entidades do setor social: o Fundo de Reestruturação do Setor Solidário (FRSS)<sup>6</sup>. O regime legal criador do instrumento prevê que o FRSS destina-se a apoiar a reestruturação e a sustentabilidade económica e financeira das Instituições Particulares de Solidariedade Social e equiparadas, permitindo a manutenção do regular desenvolvimento das respostas e serviços prestados. Para tal é criado um Fundo autónomo, com personalidade jurídica, dotado de autonomia administrativa e financeira. No preâmbulo do diploma criador afirma-se que, reconhecendo o inegável papel das entidades do setor social e solidário no desenvolvimento de instrumentos de política pública que prossigam os fins da ação social, o XIX Governo Constitucional pretende reforçar esta parceria criando o Fundo de Reestruturação do Setor Solidário com o propósito de incentivar, apoiar e promover a capacidade instalada destas entidades, com o objetivo último de fortalecer a sua atuação no desenvolvimento de respostas e programas, potenciadoras da economia social, através do acesso criterioso a instrumentos de reestruturação financeira que permitam o seu equilíbrio e sustentabilidade económica, fator fundamental para a estabilidade e o progresso do desenvolvimento social. Porém, convém alertar para o facto de o FRSS não estar disponível para todas as organizações da Economia Social, mas apenas para uma família, as Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) e entidades equiparadas. São estas que celebram acordos de cooperação com o

---

<sup>5</sup> Cfr. Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de fevereiro de 2009, sobre a Economia Social (2008/2250(INI))

<sup>6</sup> O regime jurídico do FRSS encontra-se no Decreto-Lei n.º 165-A/2013, de 23 de dezembro, e na Portaria n.º 31/2014, de 5 de fevereiro

Executivo para desenvolvimento da ação social e para as quais está dirigido o Fundo para correção de desequilíbrios financeiros e promoção da autossustentabilidade. Importa atender que o financiamento do FRSS é feito, em parte, por uma percentagem da atualização anual da comparticipação financeira atribuída no quadro dos protocolos de colaboração celebrado entre o Governo, a CNIS, a União das Misericórdias Portuguesa e a União das Mutualidades Portuguesas. Ou seja, em termos concretos, houve a opção legislativa e financeira de criar um instrumento financeiro apenas para parte do setor, aguardando-se o desenho de mais instrumentos que possam ser utilizados pelo setor social como um todo.

Um terceiro exemplo que pode ser oferecido da efetivação deste modelo de promoção pública do setor social, caminho de construção de parcerias público-sociais, está contido na Rede Local de Intervenção Social (RLIS)<sup>7</sup>. Este instrumento, criado igualmente após a aprovação da Lei de Bases, pretende a *criação de uma rede de intervenção social que garanta a articulação estreita entre os serviços descentralizados da segurança social, as instituições do setor social e os demais agentes da comunidade. Assume-se como um modelo de organização, de uma intervenção articulada e integrada, de entidades públicas ou privadas com responsabilidade da ação social que pretende, não apenas garantir o acolhimento social imediato e permanente em situações de crise e ou emergência social, assegurar o atendimento/acompanhamento social das situações de vulnerabilidade, como pretende, naquilo que pode ser assumido como promoção do setor social e intensificação da qualidade e da proximidade da ação social, assegurar a coordenação eficiente de todos os meios e recursos que integram a rede e reforçar a plataforma de cooperação estabelecida com as instituições que localmente desenvolvem respostas sociais no âmbito da ação social.*

Uma quarta referência que é importante fazer quanto aos caminhos que, a breve trecho, serão continuados no desenvolvimento das ações públicas de incentivo e promoção da Economia Social é a questão da cláusula social, no quadro do regime da contratação pública. Semelhante à já existente cláusula ambiental no Código dos Contratos Públicos português, a União Europeia, quando em 2014 reviu a Diretiva da

---

<sup>7</sup> Despacho n.º 12154/2013, de 24 de setembro, e Despacho n.º 11675/2014, de 18 de setembro

Contratação Pública<sup>8</sup> introduziu a possibilidade de se criar, nas legislações nacionais, uma cláusula social segundo a qual, para efeitos de concursos públicos, no caderno de encargos, permite-se a valorização dos serviços e dos bens do setor social, oferecendo-lhes espaços de prevalência comparativa com outros concorrentes lucrativos. Esta cláusula social pode ser assumida como um meio de o Estado promover a autossustentabilidade das organizações e criar espaços onde a sua ação, de inegável interesse geral, pode ser enfatizada, dando cumprimento ao que os artigos 9.º e 10.º da Lei de Bases portuguesa projetam.

O quinto e último exemplo que se apresenta está no Acordo de Parceria entre a União Europeia e o Governo Português, para acesso e utilização das dotações dos fundos comunitários atribuídas a Portugal no período financeiro 2014-2020. Um dos aspetos negociados e assumidos é o valor das organizações da Economia Social, promovendo-se o que, na expressão do citado Acordo, é referido como *aumento das respostas de parcerias locais e das abordagens integradas de desenvolvimento social*. Para tal refere-se a necessidade de *capacitação das instituições do setor da economia social, que potencie os recursos existentes na comunidade visando a sua qualificação e a eficácia da sua intervenção*, tal como se prevê a existência de *iniciativas de apoio a estruturas que prestam serviços de proximidade para criar novos empregos*, bem como a criação de programas de apoio à inserção de desempregados em organizações de Economia Social. Ou seja, assume-se a imperiosidade de pensar a política pública social numa lógica de parceria com a Economia Social, sendo imprescindível desenvolver as capacidades do setor para intensificar esse modelo de relação.

E precisamente a propósito do Acordo de Parceria urge estabelecer o patamar de ligação com a temática do setor social como setor que vai para lá da visão meramente assistencialista e que é fundamental quando se analisa o contexto de atuação das cooperativas.

---

<sup>8</sup> Diretiva 2014/24/UE, de 26 de fevereiro de 2014, relativa aos contratos públicos e que revoga a Diretiva 2004/18/CE



## **2.7. A abordagem à Economia Social numa perspetiva não-assistencialista. A via da inovação e do empreendedorismo sociais**

Tradicionalmente a imagem do setor social está associada às entidades que surgem como plataformas de garantia de suporte social à consagração de um mínimo de existência para consideração de um Bem-Estar coletivo e integrado num projeto de proteção social com níveis elevados de proteção. Porém, sobretudo quando nos referimos às cooperativas, essa realidade assistencialista não casa com a realidade subjacente. Precisamente por tal, o olhar efetuado pelos poderes políticos sobre a Economia Social assume-se como dualista, identificando uma parcela de organizações que assumem a vertente assistencialista, mas igualmente enfatizando a existência de um outro tipo de atuação inerente à realidade social, que é não-assistencialista, e muito mais embebido em espírito empreendedor e, atualmente, na dinâmica da inovação social.

Na Lei de Bases não se encontra referência expressa à figura que, contemporaneamente, por via da construção da Comissão Europeia, representa de modo mais imediato essa visão: a empresa social. Analisando o artigo 4.º da Lei de Bases não se encontra tal referência expressa, como anteriormente foi relatado. Numa análise comparativa com o primeiro projeto de Lei de Bases em 2011, da leitura da exposição de motivos encontrava-se expressamente uma referência à figura. Citando a Resolução do Parlamento Europeu, de 25 de março de 2009, invocava-se a figura da empresa social como reveladora de uma alternativa ao atual *modelo de abordagem empresarial*, onde o *motor principal não é a rentabilidade financeira mas sim a rentabilidade social*. Independentemente da concordância ou discordância da individualização da figura da empresa social, independentemente da crítica mais feroz ou menos feroz a essa tipologia e às pretensões embutidas na sua construção no espaço europeu, a realidade é que a inovação social, o empreendedorismo social e o investimento social são temáticas crescentemente presentes na narrativa política, económica e social.

E a Lei de Bases não está totalmente afastada dessa temática. Em primeiro lugar, notar que, como afirmado, apesar de o artigo 4.º não prever expressamente a figura da empresa social, nele não se encontra qualquer proibição à sua existência. Através da alínea h) deixa-se a porta aberta à criação suplementar de outras organizações com formatos ou estatutos jurídicos diferenciados, mas com existência e atividade assentes nos princípios norteadores previstos no artigo 5.º. Por outro lado, a

questão da inovação social está assumida como parte integrante do setor quando, no artigo 10.º, n.º 2, alínea d) se estabelece deverem os poderes públicos *incentivar a investigação e a inovação na economia social, a formação profissional no âmbito das entidades da economia social, bem como apoiar o acesso destas aos processos de inovação tecnológica e de gestão organizacional*. Ou seja, denota a existência de um universo relevante, para lá do universo meramente assistencialista, um universo enraizado na ideia de inovação e de capacidade de construir respostas inovadoras aos problemas sociais, mas igualmente uma forma inovadora de criar formas de auto-organização, onde as cooperativas se assumem com um formato especial.

Reflexo dessa visão encontramos atuais construções jurídicas, pós-Lei de Bases, como a contida no quadro da Iniciativa Portugal Inovação Social<sup>9</sup>. Na decorrência do Acordo de Parceria já invocado, e no quadro dos fundos da União Europeia destinados à intervenção social, Portugal começa a desenhar um projeto de financiamento específico para *entidades de direito público e privado e entidades da economia social que desenvolvam projetos de inovação e empreendedorismo social*. Esta iniciativa irá ser desenvolvida tendo por base:

- Fundo para a Inovação Social: financiamento de natureza grossista com fundos participados, para apoio a iniciativas e investimentos em inovação social e empreendedorismo social em fase de consolidação ou disseminação, através da concessão de empréstimos, bonificação de juros, prestação de garantias ou quase-capital;
- Títulos de impacto social: apoios reembolsáveis contratualizados em parceria, para financiamento de soluções inovadoras na prestação de serviços públicos, orientadas para a obtenção de resultados e redução de custos;
- Programa de parcerias para o impacto: apoios não reembolsáveis a entidades da economia social, nomeadamente fundações e misericórdias, para suporte a iniciativas de inovação e empreendedorismo social de elevado impacto que se encontrem em fase embrionária ou exploratória;

---

<sup>9</sup> Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-A/2014, de 16 de dezembro de 2014

- Programa de capacitação para o investimento social: vales de capacitação atribuídos aos destinatários, para reforço das suas competências no desenho e implementação de projetos de inovação e empreendedorismo social.

Pelo quadro inicial traçado será de atender ao regime concretizador que se seguirá e que oferecerá mais um exemplo de como o Estado estimula, promove e apoia a Economia Social, nomeadamente na sua capacidade inovadora.

## **2.8. A difícil questão das regras de concorrência**

Um aspeto que surge na Lei de Bases, algo deslocado num artigo com a epígrafe *Legislação aplicável* — artigo 12.º — é a questão das regras de concorrência ao setor social. Não procedendo a uma resposta direta e imediata, algo que igualmente Bruxelas tem debatido e não assume uma posição totalmente linear na matéria, a Lei de Bases remete as entidades da Economia Social para o regime dos serviços sociais de interesse geral<sup>10</sup>, algo que parece flexibilizar fortemente os caminhos a serem prosseguidos na temática e o já eterno confronto entre o mercado e as organizações da Economia Social em áreas de atuação partilhada. Contudo, algo deve ser frisado, as circunstâncias de não só não se estabelecer uma disposição do tipo *aplicam-se as regras gerais da concorrência*, como o facto de se ter estabelecido a consagração legal do interesse geral das atividades desenvolvidas no seio da Economia Social criam uma dinâmica própria e acrescentam argumentos à discussão referida. E não olvidar o facto de a parte final do artigo 12.º remeter para o princípio constitucional de proteção do setor social, o que faz surgir armaduras protetoras que antes, de modo expreso, não eram encontradas.

## **2.9. O mapeamento do setor**

Por forma a finalizar as referências aos comandos que merecem especial atenção por parte do legislador e do decisor político das organizações da Economia

---

<sup>10</sup> Cfr. COM (2007) 725 final, que acompanha a comunicação «Um mercado único para a Europa do século XXI». Os serviços de interesse geral, incluindo os serviços sociais de interesse geral: um novo compromisso europeu

Social é ainda necessário, por forma a apresentar o quadro regulador mais relevante, referir a temática da visibilidade e da monitorização do peso da Economia Social no quadro da criação de riqueza nacional. Essa parece ser a causa da atribuição da competência ao Governo *elaborar, publicar e manter atualizada em sítio próprio a base de dados permanente das entidades da economia social* (artigo 6.º, n.º1). Mas, para lá de se manter um registo atualizado da composição do setor, prevê a Lei de Bases *a criação e a manutenção de uma conta satélite para a economia social, desenvolvida no âmbito do sistema estatístico nacional* (artigo 6.º, n.º 2). Apesar de o projeto da conta satélite já ter sido iniciado pela CASES, previamente à aprovação da Lei de Bases, a sua inclusão no diploma fornece-lhe relevância acrescida e confere-lhe dignidade. A visibilidade do setor, a justificação da sua importância e a utilização desses dados como elementos fundamentais para justificar opções das políticas públicas sociais são os elementos justificativos da opção legislativa.

### **3. A LEGISLAÇÃO COOPERATIVA E OUTRA LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA RELEVANTE**

*Deolinda Meira*

Em termos de legislação ordinária, neste relatório teremos, igualmente, por referência o regime previsto no Código Cooperativo Português (CCoop)<sup>11</sup> e ainda os doze diplomas legais que regem cada um dos doze ramos cooperativos. Nos termos do art. 4.º do CCoop, os ramos hoje existentes em Portugal são: consumo; comercialização; agrícola; crédito; habitação e construção; produção operária; artesanato; pescas; cultura; serviços; ensino; solidariedade social, admitindo-se, expressamente, que uma cooperativa abranja atividades próprias de vários ramos<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Lei n.º 51/96, publicada em setembro de 1996 e que entrou em vigor em 1 de janeiro de 1997. O *Código Cooperativo* foi, entretanto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 343/98, de 6 de novembro; pelo Decreto-Lei n.º 131/99, de 21 de abril; pelo Decreto-Lei n.º 108/2001, de 6 de abril; pelo Decreto-Lei n.º 204/2004, de 19 de agosto; e pelo Decreto-Lei n.º 76-A/2006, de 29 de março.

<sup>12</sup> Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de agosto (cooperativas agrícolas); Decreto-Lei n.º 523/99, de 10 de dezembro (cooperativas de comercialização); Decreto-Lei n.º 522/99, de 10 de dezembro (cooperativas de consumo); Decreto-Lei n.º 24/91, de 11 de janeiro, com as alterações do: Decreto-Lei n.º 230/95, de 12 de setembro; Decreto-Lei n.º 320/97, de 25 de novembro; Decreto-Lei n.º 102/99, de 31 de março; e do Decreto-Lei n.º 142/2009, de 16 de junho (cooperativas de crédito); Decreto-Lei n.º 313/81, de 19 de novembro (cooperativas culturais); Decreto-Lei n.º 441-A/82, de 6 de novembro (cooperativas de ensino);

Atenderemos, ainda, ao direito das sociedades comerciais, designadamente das sociedades anónimas, dado que o art. 9.º do CCoop, relativo ao direito subsidiário aplicável a situações não previstas no CCoop, estabelece a possibilidade de recurso, «na medida em que se não desrespeitem os princípios cooperativos, ao Código das Sociedades Comerciais, nomeadamente aos preceitos aplicáveis às sociedades anónimas». Esta remissão para o Código das Sociedades Comerciais (doravante CSC) deverá, contudo, preencher duas condições: por um lado, a solução a que se chegue não poderá desrespeitar os princípios cooperativos; e, por outro, dentro do espaço constituído pelo CSC deverá dar-se prioridade aos preceitos aplicáveis às sociedades anónimas<sup>13</sup>.

Finalmente, faremos referência aos regimes constantes do Código do Trabalho (doravante CT)<sup>14</sup> e do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social<sup>15</sup>, dada a relevância dos mesmos para a delimitação do regime jurídico das relações de trabalho nas cooperativas.

---

Decreto-Lei n.º 502/99, de 19 de novembro (cooperativas de habitação e construção); Decreto-Lei n.º 312/81, de 18 de novembro (cooperativas de pescas); Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de novembro (cooperativas de produção operária); Decreto-Lei n.º 323/81, de 4 de dezembro (cooperativas de serviços); Decreto-Lei n.º 7/98, de 15 de janeiro (cooperativas de solidariedade social).

<sup>13</sup> Para uma análise desenvolvida desta questão, ver FRADA & GONÇALVES (2009, pp. 888-904).

<sup>14</sup> Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro; 53/2011, de 14 de outubro; 23/2012, de 25 de junho; 47/2012, de 29 de agosto; 69/2013, de 30 de agosto; 27/2014, de 8 de maio; e 55/2014, de 25 de agosto.

<sup>15</sup> Aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro e que foi objeto de várias alterações.

## CAPÍTULO II. AS RELAÇÕES LABORAIS COOPERATIVAS E A IDENTIDADE COOPERATIVA

Deolinda Meira

### 1. PRELIMINAR

A análise do regime das relações de trabalho nas cooperativas confronta-nos com a singularidade e complexidade do mesmo, as quais decorrem da *Identidade Cooperativa*, cuja compreensão se revela, assim, como essencial para o estudo do referido regime<sup>16</sup>.

O fenómeno cooperativo tem a sua expressão mais completa na *Identidade Cooperativa*, cuja formulação atual é a que resultou do Congresso da Aliança Cooperativa Internacional (ACI), realizado em Manchester, em 1995. Esta *Identidade Cooperativa* assenta num conjunto de princípios (os *Princípios Cooperativos*), num conjunto de valores (os *Valores Cooperativos*) que enformam aqueles princípios, e numa *Noção de Cooperativa*.

Os Princípios Cooperativos constituem o aspeto da Identidade Cooperativa com reflexos jurídicos mais importantes e diretos, tendo uma especial relevância no regime das relações de trabalho nas cooperativas. A eles dedicaremos, de seguida, uma análise desenvolvida.

Em 1995, a ACI juntou aos *Princípios* um conjunto de *Valores* relativos às cooperativas e aos cooperadores individuais. Quanto às cooperativas, esses *Valores* são os da autoajuda, os da responsabilidade individual, os da democracia, os da igualdade, os da equidade e os da solidariedade. Quanto aos cooperadores individuais, são os *Valores* da honestidade, os da transparência, os da responsabilidade social e os do altruísmo

Quanto à Noção de cooperativa, a ACI estabeleceu que «uma cooperativa é uma associação autónoma de pessoas unidas voluntariamente para prosseguirem as suas necessidades e aspirações comuns, quer económicas, quer sociais, quer culturais, através de uma empresa comum e democraticamente controlada». Desta Noção resultam vários aspetos relevantes para a análise do regime das relações laborais nas cooperativas, a saber: a importância das relações entre os cooperadores e a cooperativa; a vertente

---

<sup>16</sup> Sobre o conceito de «identidade cooperativa», NAMORADO (2001) e FICI (2013).

empresarial da cooperativa; o facto de a cooperativa não se destinar a fazer frutificar um capital, mas sim a responder à satisfação de necessidades dos cooperadores que constituem a cooperativas, as quais variam de ramo para ramo.

## **2. OS PRINCÍPIOS COOPERATIVOS**

Para a definição de cooperativa, a observância dos *Princípios Cooperativos* constituirá um imperativo, uma vez que estes «contêm o essencial da *Identidade Cooperativa*, refletindo o que ela tem de mais específico» (Namorado, 2005, p. 10). Estes *Princípios* estão consagrados no art. 3.º do *CCoop*: adesão voluntária e livre; gestão democrática pelos membros; participação económica dos membros; autonomia e independência; educação, formação e informação; intercooperação; e interesse pela comunidade.

Na ordem jurídica portuguesa, os *Princípios Cooperativos* são de obediência obrigatória, tendo consagração no texto constitucional, como vimos.

O regime jurídico das relações de trabalho assenta numa lógica própria resultante da necessária obediência aos *Princípios cooperativos*.

Percorramos, então, o elenco dos *Princípios Cooperativos*, analisando os seus efeitos sobre o regime das relações de trabalho nas cooperativas.

### **2.1. O Princípio da educação, formação e informação**

Diz o legislador que «as cooperativas promoverão a educação e a formação dos seus membros, dos representantes eleitos, dos dirigentes e dos trabalhadores, de modo que possam contribuir eficazmente para o desenvolvimento das suas cooperativas. Elas devem informar o grande público, particularmente os jovens e os líderes de opinião, sobre a natureza e as vantagens da cooperação» (art. 3.º do *CCoop*).

Este princípio realça a importância vital da educação e formação nas cooperativas. Seguindo o pensamento de MacPherson (1996, p. 33), «educação» significará, mais do que distribuir informação, «empenhar as mentes dos membros, líderes eleitos, gestores e trabalhadores na compreensão total da complexidade e riqueza do pensamento e ação cooperativa». Por sua vez, «formação» significará assegurar que

todos os que estão envolvidos nas cooperativas terão as capacidades requeridas de forma a levar a cabo as suas responsabilidades de modo efetivo.

Em termos gerais, poderemos afirmar que a educação e a formação cooperativas, deverão proporcionar aos membros da cooperativa conhecimentos acerca dos princípios e métodos cooperativos, designadamente: induzindo-os a participar ativamente na sua cooperativa, a deliberar corretamente nas assembleias, a eleger conscientemente os seus órgãos e a controlar a sua atuação; ensinar aos dirigentes a orientar e expandir adequadamente as atividades comuns; fornecer aos empregados os conhecimentos técnicos e doutrinários necessários para o seu correto desempenho; finalmente, deverá fomentar o sentido de solidariedade e de responsabilidade da população em geral.

Existe uma indiscutível polivalência no *Princípio da educação, formação e informação*, a qual se repercutirá no regime jurídico das relações de trabalho nas cooperativas, pois a educação e formação dirigem-se em primeira linha à qualificação profissional dos cooperadores, representantes, dirigentes e trabalhadores não membros. Além disso, a educação cooperativa direciona-se ao público em geral, de modo a sensibilizá-lo quanto à forma sócio-empresarial especial que a cooperativa é, quanto à filosofia e ideais que prossegue, com vista a fomentar novas adesões, e sobretudo «adesões conscientes» (Leite, 1994, p. 209).

Destaca-se, igualmente, a importância que deve ser atribuída à «informação» no seio da cooperativa, sendo que esta «informação» situar-se-á em dois planos: no plano interno e no plano externo. O primeiro plano atende à especial estrutura participativa em que assenta este peculiar tipo organizativo<sup>17</sup>, sendo certo que o adequado uso do direito à informação, atribuído pela lei aos cooperadores, será fator determinante na boa organização, funcionamento e resultados da empresa cooperativa. No plano externo, a informação dirigir-se-á à comunidade em que a cooperativa está inserida, visando sensibilizá-la quanto à natureza e benefícios da cooperação e mais uma vez fomentar novas adesões.

---

<sup>17</sup> Nos termos do art. 33.º, n.º 1, al. c), do *CCoop*, os cooperadores terão direito a «requerer informações aos órgãos competentes da Cooperativa e examinar a escrita e as contas da Cooperativa nos períodos e nas condições que forem fixadas pelos estatutos, pela Assembleia-geral ou pela direção».



Este princípio concretiza-se, no *CCoop*, através da consagração de uma reserva obrigatória «para a educação cooperativa e a formação cultural e técnica dos cooperadores, dos trabalhadores da cooperativa e da comunidade» (art. 70.º), que será objeto da nossa atenção mais adiante.

## **2.2. O Princípio do interesse pela comunidade**

O *Princípio do interesse pela comunidade* aparece enunciado no art. 3.º do *CCoop*, da seguinte forma: «As cooperativas trabalham para o desenvolvimento sustentável das suas comunidades, através de políticas aprovadas pelos membros».

A *ACI* adverte que os fins da cooperação não se limitarão, simplesmente, à defesa e promoção dos interesses dos seus membros. Na Declaração de 1995, sobre a *Identidade Cooperativa*, onde se reformulam os princípios para o séc. XXI, apresentava-se este novo princípio cooperativo — *Princípio do interesse pela comunidade* — afirmando-se que, «ao mesmo tempo que se centram nas necessidades e desejos dos seus sócios, as cooperativas trabalham para conseguir o desenvolvimento sustentável das suas comunidades, segundo os critérios aprovados por estes».

As cooperativas são organizações que, existindo para benefício dos seus membros, assumirão concomitantemente uma responsabilidade perante a comunidade em que se insiram, ou seja, assegurarão que se realizará o desenvolvimento sustentável dessas comunidades, nas suas distintas facetas (económica, social e cultural).

A conexão deste princípio com o *Princípio da adesão voluntária e livre*, do qual falaremos de seguida, é evidente, uma vez que a permeabilidade que acompanhou tradicionalmente a cooperativa no momento de incorporar novos membros encontra justificação na vontade de serviço à comunidade em que aquela está inserida. A incorporação de membros provenientes do âmbito territorial onde a cooperativa realiza maioritariamente a sua atividade foi uma constante neste tipo de entidades, cuja finalidade última seria a da satisfação das necessidades sentidas pela comunidade.

Este princípio relaciona-se, igualmente, com o já referido *Princípio da educação, formação e informação*. Neste sentido, o legislador quando, no art. 70.º, do *CCoop*, previu a *Reserva para educação e formação cooperativas*, estabeleceu, no seu n.º 1, que a mesma se destinaria à educação cooperativa e à formação cultural e técnica,

não apenas dos cooperadores e dos trabalhadores da cooperativa, mas também da comunidade.

Assim, as cooperativas terão a particular responsabilidade de assegurar que o desenvolvimento das suas comunidades seja — económica, social e culturalmente — sustentado.

Deste princípio decorrerá, portanto, o envolvimento das cooperativas no contexto social, cabendo aos cooperadores a escolha das políticas através das quais esse envolvimento se concretizará.

Nesta decorrência, tem sido reconhecido pelas organizações internacionais, designadamente pela OIT [Relatório V da OIT — A crise do emprego jovem: Tempo de agir (2012)]<sup>18</sup> que as cooperativas se apresentam como uma solução de autoemprego, de criação de oportunidades de trabalho designadamente para os mais jovens, possibilitando-lhes transformar as suas ideias num negócio empreendedor como resposta às suas necessidades.

### **2.3. O Princípio da adesão voluntária e livre**

O *Princípio da adesão voluntária e livre* aparece formulado, no art. 3.º do *CCoop*, nos seguintes termos: «As cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços e dispostas a assumir a responsabilidade de membro, sem discriminações de sexo, sociais, políticas, raciais ou religiosas».

Este princípio corresponde ao tradicional *Princípio da porta aberta* que poderá ser encarado através de duas perspetivas, a saber: em primeiro lugar, a adesão deverá ser voluntária, uma vez que dependerá, exclusivamente, da vontade do cooperador; em segundo lugar, a adesão deverá ser aberta a todas as pessoas, desde que estas, como candidatas a cooperadores, preencham duas condições: a possibilidade de fruírem a utilidade própria da cooperativa e a aceitação das responsabilidades inerentes à filiação.

Portanto, este princípio preconiza que a ninguém poderá ser recusada a entrada numa cooperativa sem uma razão objetiva, ou seja, sem uma razão que, pela sua própria natureza, possa significar uma qualquer discriminação (social, racial, política ou

---

<sup>18</sup> [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao\\_a\\_crise\\_emprego\\_jovem.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_a_crise_emprego_jovem.pdf).

religiosa). Também ninguém poderá ser obrigado a entrar para uma cooperativa ou a permanecer nela contra a sua vontade, assim como não poderá ser excluído da cooperativa sem uma razão objetiva comprovada. Diremos, então, que o *Princípio da adesão voluntária e livre* comporta duas vertentes: a voluntariedade na adesão e a liberdade na saída.

Veremos, mais adiante, que o *Princípio da adesão voluntária e livre* constitui um dos princípios com maior incidência no regime das relações de trabalho nas cooperativas.

#### **2.4. O Princípio da gestão democrática pelos membros**

Em nome do *Princípio da gestão democrática pelos membros*, o art. 3.º do *CCoop* consagra que «as cooperativas são organizações democráticas geridas pelos seus membros, os quais participam ativamente na formulação das suas políticas e na tomada de decisões. Os homens e as mulheres que exerçam funções como representantes eleitos são responsáveis perante o conjunto dos membros que os elegeram. Nas cooperativas de primeiro grau, os membros têm iguais direitos de voto (um membro, um voto), estando as cooperativas de outros graus organizadas também de uma forma democrática». Este princípio reflete a intrínseca democraticidade das cooperativas, da qual decorrerá a necessária participação ativa, por parte dos cooperadores, na definição das políticas da cooperativa e na tomada de decisões. Nas cooperativas constitui um requisito *sine qua non* o envolvimento direto e ativo dos cooperadores na própria atividade que a cooperativa desenvolve, ou seja, no cumprimento do seu objeto social. Em muitas cooperativas este envolvimento ativo ocorrerá sobretudo nas Assembleias gerais, enquanto órgão supremo da cooperativa, em cuja esfera de competências se integram as mais importantes e decisivas matérias da vida da cooperativa (art. 49.º do *CCoop*) e cujas decisões são obrigatórias para os restantes órgãos e para todos os membros (n.º 1 do art. 44.º do *CCoop*) (Meira, 2014, pp. 391-394). Em outras cooperativas — como as de produção operária, de produtores de serviços, de pesca, de artesanato, de cultura — os membros estarão diariamente envolvidos nas operações das cooperativas.

As cooperativas não pertencem aos representantes eleitos, nem pertencem aos trabalhadores que dependem desses representantes. Pertencem aos membros e, por isso, todos os representantes eleitos prestarão contas aos membros, na altura das eleições e

durante o seu mandato, pela sua atuação. A *gestão democrática pelos membros* assenta, igualmente, na igualdade de direitos de voto (pelo menos nas cooperativas de primeiro grau)<sup>19</sup>.

Este princípio reforça o caráter personalista da cooperativa: a pessoa do cooperador é mais importante do que a sua contribuição económica e, por isso, o poder de decisão não dependerá das contribuições de capital, tendo cada cooperador o mesmo poder de decisão.

## **2.5. O Princípio da autonomia e independência**

O *Princípio da autonomia e independência* é o quarto princípio fixado no art. 3.º do *CCoop*, artigo este que consagra que «as cooperativas são organizações autónomas de entreajuda, controladas pelos seus membros. No caso de entrarem em acordos com outras organizações, incluindo os governos, ou de recorrerem a capitais externos, devem fazê-lo de modo que fique assegurado o controlo democrático pelos seus membros e se mantenha a sua autonomia como cooperativas».

Este princípio tem uma dupla finalidade: por um lado, garantir que as relações das cooperativas com o Estado não conduzam à sua instrumentalização; por outro lado, assegurar que a entrada de capitais de fontes externas não ponha em causa, nem a autonomia, nem o controlo democrático das cooperativas pelos seus membros.

As cooperativas serão, desde logo, afetadas pelo seu relacionamento com o Estado, tanto mais que nos termos da Constituição, o Estado está obrigado a estimular e a apoiar a criação de cooperativas, bem como a sua atividade (art. 85.º, n.º 1, da *CRP*), como vimos. Todavia, já foi por nós destacado que Estado deverá estimular o cooperativismo, mas não o poderá tutelar.

Por outro lado, as cooperativas poderão aderir a projetos conjuntos com empresas do setor privado e poderão ir buscar capital a fontes externas, devendo fazê-lo de forma a garantir o controlo democrático pelos seus membros e a manter a sua autonomia cooperativa. Assim, nada impedirá que a cooperativa opte por fórmulas de financiamento externo, tendo em vista o aumento da sua eficácia empresarial. Neste

---

<sup>19</sup> Nas cooperativas de segundo grau (uniões de cooperativas, federações e confederações), pode não vigorar a regra de «um membro, um voto». Admite-se, expressamente e desde que estatutariamente consagrado, o voto plural, definido em função de um «critério objetivo» e de acordo com o *Princípio democrático* (art. 83.º do *CCoop*).

sentido, a cooperativa poderá recorrer à emissão de títulos de investimento (arts. 26.º a 29.º do *CCoop*) e à emissão de obrigações (art. 30.º do *CCoop*).

## **2.6. O Princípio da intercooperação**

O *Princípio da intercooperação* é o sexto princípio contido no art. 3.º do *CCoop*, que consagra que «as cooperativas servem os seus membros mais eficazmente e dão mais força ao movimento cooperativo, trabalhando em conjunto, através de estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais».

Assiste-se, então, à integração, horizontal ou vertical, das atividades afins à cooperativa, chegando a formar-se, inclusivamente, cooperativas «de grau superior ou de segundo grau», para se incrementar, quer a competitividade deste tipo organizacional, quer o seu potencial económico. Neste sentido, o *CCoop* prevê, nos arts. 74.º a 76.º, a fusão e cisão de cooperativas. As cooperativas «de grau superior ou de segundo grau» estão previstas nos arts. 81.º a 86.º do *CCoop*, nos quais o legislador trata das uniões, federações e confederações.

## **2.7. O Princípio da participação económica dos membros**

O *Princípio da participação económica dos membros* é o terceiro princípio, descrito no art. 3.º do *CCoop*, e foi formulado do seguinte modo: «Os membros contribuem equitativamente para o capital das suas cooperativas e controlam-no democraticamente. Pelo menos parte deste capital é, normalmente, propriedade comum da cooperativa. Os cooperadores, habitualmente, recebem, se for caso disso, uma remuneração limitada pelo capital subscrito como condição para serem membros. Os cooperadores destinam os excedentes a um ou mais dos objetivos seguintes: desenvolvimento das suas cooperativas, eventualmente através da criação de reservas, parte das quais pelo menos será indivisível; benefício dos membros na proporção das suas transações com a cooperativa; apoio a outras atividades aprovadas pelos membros».

Este princípio cooperativo fala numa contribuição equitativa para o capital das cooperativas que impende sobre todos os membros, consagrando a necessidade de essa contribuição se articular com o controlo democrático da cooperativa. Dele resulta que

uma parte desse capital será propriedade coletiva da cooperativa e que o capital subscrito pelos membros poderá originar uma compensação limitada.

Os excedentes, a existirem, terão três possíveis destinos: o desenvolvimento da cooperativa, designadamente através da criação de reservas (parte das quais, será irrepartível); a distribuição pelos cooperadores proporcionalmente às operações realizadas com a cooperativa; o apoio a outras atividades que os membros aprovem. O retorno dos excedentes aos cooperadores é uma possibilidade aberta, não dependendo, o seu montante, dos títulos de capital que cada um tenha realizado, mas sim do volume de operações que tenham ocorrido entre cada cooperador e a cooperativa.

### **3. O ESCOPO MUTUALÍSTICO DAS COOPERATIVAS**

Da noção de cooperativa, constante do art. 2.º do *CCoop*, resulta que as cooperativas são «pessoas coletivas autónomas, de livre constituição, de capital e composição variáveis, que, através da cooperação e entreajuda dos seus membros, com obediência aos princípios cooperativos, visam, sem fins lucrativos, a satisfação das necessidades e aspirações económicas, sociais ou culturais daqueles».

A atividade social da cooperativa orienta-se necessariamente para os seus membros, que são os destinatários principais das atividades económicas e sociais que esta leva a cabo. Neste sentido, o n.º 1 do art. 2.º do *CCoop* estabelece que faz parte do escopo cooperativo «a satisfação das necessidades e aspirações económicas, sociais e culturais» dos cooperadores. Assim, as cooperativas de trabalho serão formadas por pessoas que querem cooperar entre si ou, mais especificamente, querem trabalhar conjuntamente. Para cumprir este propósito, constituem uma pessoa coletiva (a cooperativa) no âmbito da qual exercem a sua atividade laboral. Como afirma Correia (1966, p. 162) «ao contrário da empresa capitalista, que tem como base um capital ou uma combinação de capitais que se trata de fazer reproduzir, procurando-lhes um máximo de remuneração, a empresa cooperativa tem como estrutura um conjunto de homens que, necessitando dos respetivos serviços para fortificar a sua posição económica de compradores, trabalhadores, devedores, etc., se associaram para a fundar».

Namorado (2005, p. 157) destaca que, numa cooperativa de produção, os cooperadores pretendem exercer a sua profissão em condições de trabalho aceitáveis e justas, sem dependerem de um poder externo, seja ele público ou privado; numa cooperativa de ensino (que não inclua alunos como cooperadores), a utilidade procurada será a possibilidade de prestação de um serviço educacional sob a responsabilidade de todos os que trabalham no conjunto do estabelecimento de ensino. Na mesma linha, escreveu Gonçalves (1914, p. 541), que as cooperativas procuram «libertar os operários do regime do salariado, da exploração capitalista, eliminando o patrão, visto que os trabalhadores, associando-se e produzindo em comum, se apropriavam do lucro da produção, sendo patrões de si próprios»

Este escopo mutualístico reporta-se, então, ao facto de a atividade social da cooperativa se orientar necessariamente para os seus membros, que são os destinatários principais das atividades económicas e sociais que esta leva a cabo. Na decorrência do escopo mutualístico da cooperativa, o cooperador assume a obrigação de participar na atividade da cooperativa. Ou seja, as cooperativas operam com os seus membros, no âmbito de uma atividade que a eles se dirige e na qual participam cooperando (atividade cooperativizada). Neste sentido, o art. 34.º, n.º 2, al. c), do CCoop estabeleceu que os cooperadores deverão «participar em geral nas atividades da cooperativa e prestar o trabalho ou serviço que lhes competir».

Esta obrigação de participação na atividade da cooperativa surge como o mecanismo básico para desenvolver o objeto social da cooperativa e a obtenção da vantagem mutualista, como veremos.

Destas relações estabelecidas entre o cooperador e a cooperativa no desenvolvimento da atividade mutualística decorrem ulteriores negócios e obrigações sobre cuja natureza jurídica o CCoop e a legislação setorial não se pronunciam, mas que não se enquadram, adequadamente, nas categorias jurídicas tradicionais. Assim, quando o cooperador presta o seu trabalho numa cooperativa, estamos perante um negócio jurídico com várias especificidades resultantes: dos sujeitos que intervêm no negócio (a cooperativa e o cooperador); do ramo da cooperativa em questão; do escopo mutualístico subjacente ao objeto social da cooperativa, traduzido na satisfação das necessidades dos cooperadores.

Perante o silêncio do legislador, a doutrina e a jurisprudência dividem-se entre duas teses. Tomando por referência o nosso objeto de estudo — as relações de trabalho nas cooperativa — encontramos por um lado os que partilham a «tese dualista» (ou «contratualista»), nos termos da qual tais negócios seriam externos ao vínculo cooperativo, merecendo a qualificação própria que lhes caiba no caso concreto — contrato de trabalho — sujeitando-se ao correspondente regime, surgindo o cooperador na dupla posição de cooperador e contraente (a chamada «dupla qualidade»). Por outro lado, os que partilham a «tese monista» (ou «societária»), segundo a qual tais obrigações e negócios subsumir-se-iam na relação cooperativa, sendo uma «dimensão» desta, pelo que corresponderiam a direitos e deveres estatutários, e estariam por isso submetidos em primeira via às regras cooperativas constantes da lei, dos estatutos, dos regulamentos internos, das deliberações dos órgãos sociais. Esta tese monista anda próxima da categoria jurídica do «ato cooperativo»<sup>20</sup>, prevista nos ordenamentos latino-americanos, dado tratar-se de uma construção jurídica que enquadra as operações das cooperativas com os seus membros e com terceiros, na prossecução do seu objeto social.

Tendo em conta esta construção jurídica, quando o cooperador presta atividade laboral na cooperativa, este ato tem a estrutura formal de um contrato de trabalho, mas apresenta especificidades que o diferencia de um mero contrato de trabalho, e que serão analisadas com desenvolvimento mais adiante. Tais especificidades decorrem do já referido escopo mutualístico da cooperativa, que assenta no pressuposto de que não há uma oposição de interesses entre os cooperadores e a cooperativa, nem uma barreira entre personalidades jurídicas distintas (da cooperativa e dos membros), dado que a personalidade jurídica própria da cooperativa é um instrumento para se desenvolver uma atividade económica dirigida à satisfação das necessidades dos cooperadores.

Diversamente da sociedade comercial que visa desenvolver uma atividade económica, operando com terceiros, com vista à obtenção de um lucro, a cooperativa visa realizar uma atividade económica com vista à satisfação das necessidades dos seus cooperadores e na qual este participam, como vimos.

---

<sup>20</sup> Sobre a noção de «ato cooperativo», ver CRACOGNA, 2002.



#### 4. AS OPERAÇÕES COM TERCEIROS

Note-se, contudo, que o nexu teleológico existente entre a cooperativa e os seus membros não deverá ser entendido de um modo absoluto, ou seja, não deverá considerar-se a cooperativa como uma organização fechada, centrada apenas nos seus membros.

Efetivamente, o princípio da mutualidade, que subjaz à cooperativa e que a distingue dos outros tipos sociais, não implica que esta desenvolva atividade exclusivamente com os seus membros, podendo atuar, igualmente, com terceiros não sócios.

Estas relações contratuais com terceiros evidenciam, desde logo, a afirmação da sociabilidade reivindicada pela empresa cooperativa: a cooperativa satisfará, antes de mais, os interesses dos seus membros ao trabalho e, contemporaneamente, *transbordará* para o exterior, difundindo os seus serviços também a favor daqueles que, apesar de não serem cooperadores, têm as mesmas necessidades que estes últimos. Por outro lado, esta nova conceção da mutualidade permitirá às cooperativas tornarem-se mais competitivas, passando a concorrer no mercado com outros entes empresariais, oferecendo bens e serviços a terceiros não sócios.

Nesta decorrência, o *CCoop*, no seu art. 2.º, n.º 2, estabeleceu que «as cooperativas, na prossecução dos seus objetivos, poderão realizar operações com terceiros, sem prejuízo de eventuais limites fixados pelas leis próprias de cada ramo».

O Código Cooperativo eliminou, desta forma, a obrigatoriedade do carácter complementar da atividade com terceiros, que existia na legislação anterior (Decreto-Lei n.º 454/80, de 9 de outubro), na qual se dispunha que as cooperativas podiam «ainda, a título complementar, realizar operações com terceiros».

Ainda que a lei não defina o que se deve entender por terceiro, parece ser doutrina assente que, na esteira dos ensinamentos de Namorado (2005, pp.184-185): «Terceiros, de um ponto de vista cooperativo, são todos aqueles que mantenham com uma cooperativa relações que se enquadrem na prossecução do seu objeto principal, como se fossem seus membros embora de facto não o sejam».

Tal significa que as atividades com terceiros, de que fala o legislador, se reportarão a atividades do mesmo tipo da atividade cooperativizada desenvolvida com

os cooperadores. Tomando por referência, por exemplo, as cooperativas de produção e de produtores de serviços serão terceiros «os produtores não admitidos como membros» (art. 6.º do Decreto-Lei nº 309/81, de 16 de novembro e art. 6.º do Decreto-Lei nº 323/81, de 4 de dezembro). A figura do «terceiro» surge assim nas cooperativas de trabalho quando estas recorrem à contratação no mercado de trabalho de mão de obra de que eventualmente necessitem.

Admite-se que as operações com terceiros possam ser objeto de limitações na legislação setorial dos diferentes ramos do setor cooperativo. Ora, ainda que previstas expressamente no art. 9.º do Decreto-Lei nº 523/99, de 10 de dezembro (cooperativas de comercialização), no art. 7.º do Decreto-Lei nº 313/81, de 19 de novembro (cooperativas culturais), no art. 14.º do Decreto-Lei nº 502/99, de 19 de novembro (cooperativas de habitação e construção), no art. 6.º do Decreto-Lei nº 309/81, de 16 de novembro (cooperativas de produção operária), no art. 6.º do Decreto-Lei nº 323/81, de 4 de dezembro (cooperativas de serviços) e no art. 24.º, n.ºs 2 e 3 do Decreto-Lei nº 24/91, de 11 de janeiro (cooperativas de crédito agrícola), apenas esta última norma estabelece limites às operações de crédito com não associados (35% do respetivo ativo líquido total, o qual poderá ser elevado para 50%, mediante autorização do Banco de Portugal).

Do exposto resulta que, no ordenamento português, as cooperativas se caracterizarão por «um escopo prevalentemente, mas não exclusivamente, mutualístico, podendo desenvolver operações com terceiros (Meira, 2012b, pp.413-425).

## CAPÍTULO III. O REGIME JURÍDICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS COOPERATIVAS

### 1. PROCEDIMENTO E REQUISITOS DE ADMISSÃO DO COOPERADOR TRABALHADOR

*Deolinda Meira*

#### 1.1. Preliminar

O acesso à condição de cooperador trabalhador pode ocorrer por três vias: pela participação inicial na constituição da cooperativa (cooperador fundador); pelo posterior ingresso na cooperativa constituída; ou pela transmissão *inter vivos* ou *mortis causa* de títulos de capital.

Do *Princípio da adesão voluntária e livre* decorre, tal como já foi referido, a voluntariedade na adesão. Tal significa que, dado o fim mutualista da cooperativa, qualquer pessoa interessada — e que cumpra os requisitos de admissão exigidos — deverá poder ingressar como membro na cooperativa e beneficiar dos serviços que esta lhe oferece. Isto significa que, para poder ingressar como membro na cooperativa, não será necessário adquirir a participação social de outro cooperador ou esperar que a cooperativa realize um aumento de capital.

Contudo, consideramos que o candidato a membro de uma cooperativa não tem um direito de admissão sem limites ou condições, devendo, assim, falar-se de uma relatividade do *Princípio da adesão voluntária e livre*. Efetivamente, poderão existir limitações, quer condicionadas pela natureza específica dos interesses que os membros prosseguem em comum, quer baseadas em critérios objetivos — como, por exemplo: a cláusula profissional, pela qual só poderão ser cooperadores as pessoas que sejam proprietárias de determinado tipo de empresa ou que exerçam determinada profissão (v. g. as cooperativas de pesca servem sobretudo pescadores; as cooperativas de artesanato servem sobretudo artesãos); a cláusula de residência, através da qual só poderão ser cooperadores as pessoas que vivam na zona de atividade da cooperativa; razões de natureza técnica, resultantes dos limites da dimensão da empresa ou do objeto social da cooperativa, ou, ainda, a vinculação a determinada entidade (Polónio, 1999, p.46).

O que não se permite são limitações arbitrárias. Nesta linha, Namorado (1995, p. 61) sustenta que «qualquer restrição à livre entrada de novos cooperadores deve

resultar da própria natureza da cooperativa e não de um juízo arbitrário de rejeição, potencialmente discriminatório, por ser de mera incidência individual». Assim, ter-se-á de verificar, em concreto, a aptidão do candidato a cooperador, quer para utilizar os serviços da cooperativa ou para desenvolver o trabalho que a integração na cooperativa implicará, quer para aceitar a cultura e *Valores Cooperativos*.

Quanto a esta questão, destaque-se a ausência no ordenamento português da expressa consagração de um período experimental, que encontramos quer na legislação cooperativa espanhola<sup>21</sup>, quer na italiana<sup>22</sup>, com a figura dos chamados «sócios à prova». De facto, nestes ordenamentos acolheu-se a possibilidade de os estatutos preverem um período experimental, período durante o qual se dá a conhecer, ao aspirante a cooperador, o tipo de cooperativa que escolheu, os órgãos da mesma, o seu funcionamento, os seus direitos e deveres como membro. Se, durante esse período, o aspirante a cooperador — que beneficia, como qualquer cooperador de direito, de todos os serviços que lhe poderá prestar a cooperativa — demonstrar aos restantes cooperadores que foi capaz de se adaptar a esse funcionamento, será definitivamente admitido.

Tomando por referência a figura do período experimental prevista no Código de Trabalho (art. 111.º), estaríamos perante um período em que o aspirante a cooperador se certificaria se possui as aptidões laborais requeridas para o cabal desempenho das suas funções e se as condições (humanas, logísticas, ambientais, entre outras.) de realização da sua atividade profissional são as esperadas. Estariam naturalmente dispensados deste período experimental os cooperadores trabalhadores que já exerciam atividade na cooperativa e que posteriormente são admitidos como cooperadores.

## **1.2. Procedimento de admissão**

O legislador estabeleceu que os estatutos de cada cooperativa deverão conter as «condições de admissão» dos membros [al. a), do n.º 2, do art. 15.º, do *CCoop*]; e, se um candidato preencher essas condições, a proposta de admissão terá ainda que ser

---

<sup>21</sup> Assim, por exemplo, a *Lei 5/1998, de Cooperativas de Galicia* prevê, no seu art. 27.º, os *sócios a proba*.

<sup>22</sup> O art. 2527, parágrafo 2.º, do *Codice Civile* remete para o ato constitutivo a possibilidade de admissão de *soci in prova*.

objeto de deliberação da Direção e/ou da Assembleia geral [arts. 49.º e 56.º, al. d), do *CCoop*]<sup>23</sup>. Esta deliberação terá caráter constitutivo, quanto à aquisição da qualidade de cooperador.

Não haverá, por isso, em regra, um verdadeiro direito subjetivo a ser admitido como membro de uma cooperativa. Estaremos perante uma simples expectativa jurídica, ou seja, perante uma posição ativa que, embora tenha relevância jurídica, não dispõe dos mecanismos de garantia que correspondem aos direitos subjetivos (Meira, 2009, p.108). Não se reconhecendo, ao aspirante a cooperador, um direito subjetivo ou, sequer, um interesse legítimo a ser admitido na cooperativa, afasta-se a «possibilidade de se configurar um direito ao ressarcimento de danos em caso de recusa de admissão» (Paolucci, 2004, p.55).

Todavia, consideramos que no âmbito das relações de trabalho cooperativas existem verdadeiros direitos de admissão para os candidatos a cooperadores. Neste sentido, o art. 6.º do DL n.º 303/81, de 12 de novembro (cooperativas de artesanato); art. 8.º do DL n.º 309/81, de 16 de novembro (cooperativas de produção operária); e art. 8.º, do DL n.º 323/81, de 4 de dezembro (cooperativas de serviços), depois de consagrarem que a admissão dos cooperadores só poderá ser recusada «com fundamento em inaptidão patente do interessado para o desenvolvimento da sua atividade profissional ou na desnecessidade de momento dessa atividade para o prosseguimento dos fins da cooperativa», estipulam que «a admissão não poderá em caso algum, ser recusada com base em qualquer dos fundamentos enunciados no número anterior, às pessoas que, em regime de contrato de trabalho», desenvolvam a sua atividade há mais de dois anos ao serviço da cooperativa.

Em qualquer caso exigir-se-á a fundamentação da recusa de admissão (Meira, 2009, pp. 107-109). E a recusa poderá ser motivada, quer por razões de ordem subjetiva (por exemplo, o aspirante a cooperador não preencher as condições de admissão previstas na lei ou nos estatutos), quer por razões de ordem objetiva (por exemplo, a

---

<sup>23</sup> Cite-se, a este propósito, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21/3/1995 [*Sumários da Coletânea de Jurisprudência*, IV, 1991 a 1995, pág. 143], o qual dispunha: «I. Só em concreto e fundando-se em justa causa surge o direito de os membros de uma cooperativa se oporem à entrada de novos membros. II. Assim, não têm aqueles o direito de exigir antecipadamente que a direção se abstenha de admitir novos cooperadores».

dimensão da empresa ou as condições de mercado não aconselharem, naquele momento, o aumento do número de cooperadores).

### **1.3. Requisitos da aquisição da qualidade de cooperador trabalhador**

#### **1.3.1. Requisitos gerais**

*Tiago Pimenta Fernandes*

Nas cooperativas de trabalho, a aquisição da qualidade de cooperador trabalhador implica para este último o compromisso de participar nas atividades que são levadas a cabo pela cooperativa, com vista à prossecução do seu objeto social. Trata-se de uma prestação de trabalho pessoal, *intuitus personae*, o que acaba por evidenciar a ideia de que «o vínculo societário que rege a relação entre o sócio trabalhador e a cooperativa nasce de uma relação de natureza laboral» (García, 2011, p. 194). Significa isto que, não obstante a sua base societária, o vínculo que une o cooperador trabalhador a este tipo de cooperativas acaba também por evidenciar um cariz típico de uma relação de trabalho subordinado, muito embora seja duvidoso entender que o mesmo assente num puro contrato de trabalho (Gomes, 2007, pp. 173-180). Sublinhamos nesta sede que «a laboralidade da relação cooperativa neste tipo de sociedades não é incompatível com a sua origem societária, no sentido em que o contrato de sociedade pode também ser fonte de relações laborais» (Vargas Vasserot, 2006, p. 183).

Do que vem de dizer-se resulta que a aquisição da qualidade de cooperador trabalhador, para além dos requisitos de carácter económico que lhe são exigidos especificamente pela legislação aplicável a estas entidades e que serão abordados mais adiante, fica ainda dependente do preenchimento prévio, na pessoa daquele, de requisitos gerais que lhe permitam contratar a prestação do seu trabalho. Esclareça-se que a aplicação do Direito do Trabalho nesta sede apenas se fará sentir no que diz respeito à vertente «laboral» do vínculo do cooperador trabalhador, e não implicará qualquer distorção da sua base cooperativa, nem «a mutação da própria configuração jurídica do trabalho» que é prestado por este (García, 2011, pp. 194-195).

Na falta de previsão específica que se debruce sobre esta matéria na legislação cooperativa portuguesa (contrariamente, p. ex., ao ordenamento jurídico espanhol, cujo art. 80.º da *Ley General de Cooperativas*, prevê expressamente que «*podrán ser socios*

*trabajadores quienes legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo*»), cumprirá então recortar os requisitos gerais da aquisição da qualidade de cooperador trabalhador por referência à legislação juslaboral.

Exige-se, antes de mais, que o aspirante a cooperador trabalhador seja uma pessoa física, sendo de rejeitar o entendimento segundo o qual esta posição possa ser ocupada por uma pessoa coletiva (Fernandes, 2012, p. 254, e Ramalho, 2012, p. 93). Além disso, este deverá reunir os requisitos subjetivos de que depende a contratação da prestação do seu trabalho, nomeadamente, a capacidade e a assunção do compromisso de participação nas atividades a que a cooperativa se dedique (García, 2011, p. 196).

A capacidade jurídica para o trabalho, no sistema português, fica dependente «da articulação entre fatores de idade e de escolaridade» (Fernandes, 2012, p. 254)<sup>24</sup>. Com efeito, ao mesmo tempo que fixa os 16 anos como a idade mínima para prestar trabalho (n.º 2), o art. 68 do CT também dispõe, no seu n.º 1, que «só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho». Apesar disso, o legislador luso prevê que o menor com idade inferior a 16 anos e que tenha concluído a escolaridade obrigatória (que, em Portugal, é de 9 anos) possa prestar «trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não são suscetíveis de prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico<sup>25</sup>, moral, intelectual e cultural» (n.º 3 do

---

<sup>24</sup> Note-se que a *nacionalidade* não afeta a capacidade jurídica para o trabalho nas relações de direito privado, o que resulta do art. 15.º, n.º 1, da CRP, o qual dispõe que «os estrangeiros e apátridas que se encontrem ou residam em Portugal gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres do cidadão português», e consagra uma igualdade de direitos no que respeita ao exercício de atividades profissionais no nosso país. O acesso ao emprego em Portugal por estrangeiros encontra-se aliás hoje regulado expressamente nos arts. 4.º e 5.º CTrab, pelo que não se vislumbra qualquer fundamento legal para se impedir o acesso de um estrangeiro à condição de cooperador trabalhador, desde que se encontrem cumpridos os requisitos legais enunciados nos referidos preceitos.

<sup>25</sup> A exigência de aptidão física e moral do menor conduz à obrigatoriedade de este ser sujeito a um exame médico que ateste a sua capacidade a esse nível para o exercício das funções, o qual deverá ser realizado antes da celebração do contrato, ou, em caso de urgência na contratação, até 15 dias após a sua admissão, desde que com o consentimento dos representantes legais (art. 72.º, n.º 1 al. a) CTrab). Prevê-se ainda a realização de um exame médico anual para reavaliação da sua situação [al. b) do mesmo preceito].

referido preceito), um «aligeiramento» da referida regra geral que parece explicar-se «pela importância económica do bem trabalho, que é, muitas vezes, o principal ou mesmo o único meio de subsistência do trabalhador ou da sua família» (Ramalho, 2012, p. 94). Além da idade, também a escolaridade assume relevância no acesso ao emprego, já que mesmo o menor com idade superior a 16 anos não deve, em princípio, assumir a qualidade de trabalhador caso não tenha completado a escolaridade obrigatória, a não ser em casos excecionais, admitidos expressamente pelo art. 69.º do CT.

No que respeita à capacidade jurídica para o exercício de direitos, ou seja, para a celebração de um contrato de trabalho e recebimento da respetiva retribuição, dispõe o art. 13.º CT que a mesma se regula nos termos gerais de direito, remetendo subsidiariamente para o Direito Civil, e ainda pelo disposto especificamente no Código do Trabalho quanto a essa matéria. Como é sabido, decorre das regras gerais que a capacidade de exercer, por si próprio, os direitos de que se é titular adquire-se com a maioridade, isto é, aos 18 anos de idade (arts. 122.º e 130.º do CCiv)<sup>26</sup>. Esta regra, contudo, é excecionada pela legislação laboral, prevendo-se que, no que respeita aos direitos e deveres próprios do trabalhador subordinado, a capacidade de exercício se adquire aos 16 anos, com a escolaridade obrigatória concluída, desde que os seus representantes legais não se oponham à aquisição dessa qualidade de trabalhador (art. 70.º, n.º 1 CT). Por outro lado, admite-se a validade da celebração de um contrato de trabalho com um menor que não tenha completado 16 anos de idade ou que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, desde que exista uma autorização válida e escrita daqueles nesse sentido (art. 70.º, n.º 2 CT). Em qualquer um destes casos, o menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais (n.º 3). Note-se ainda que as normas laborais relativas ao trabalho prestado por menores deverão qualificar-se como normas imperativas, pelo que o regime por si instituído apenas poderá ser alterado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho se este, sem oposição daquelas, dispuser em sentido mais favorável ao trabalhador, o que resulta da alínea c) do n.º 3 do art. 3.º CT.

---

<sup>26</sup> Para além do menor, são também incapazes para o exercício de direitos e, nessa medida, para a celebração de um contrato de trabalho, os interditos (arts. 138.º e ss. CCiv) e os inabilitados (arts. 152.º e ss. CCiv). A qualificação de uma insolvência como culposa tem também, quanto às pessoas afetadas pelas mesmas, a mesma consequência da inabilitação (LEITÃO: 2008, p. 204).



Na senda do exposto, sublinhamos que a celebração de um contrato de trabalho por quem não disponha da correspondente capacidade jurídica conduz à nulidade do negócio, ao passo que, tratando-se de trabalhador que não disponha de capacidade para o exercício de direitos, a sanção será, em regra, a anulabilidade do contrato (Fernandes, 2012, p. 257, Ramalho, 2012, pp. 98-99)<sup>27</sup>.

Refira-se ainda que, tratando-se de uma atividade que, nos termos da lei, apenas possa ser desenvolvida por quem tenha a respetiva habilitação legal, esse requisito há de verificar-se igualmente na pessoa do potencial cooperador trabalhador. Não se trata aqui de apreciar um pressuposto negocial genérico, mas que se relaciona com o conteúdo concreto da atividade a que o sujeito se irá dedicar ao ingressar na cooperativa. Nas palavras de Martínez (2012, p. 428), «o problema não está em saber se ele pode, materialmente, exercer a atividade, mas se a lei permite que aquela pessoa, em concreto, exerça aquele trabalho». Em causa está uma eventual situação de impossibilidade jurídica para a prestação, a qual, uma vez verificada, conduzirá à nulidade do negócio, por força do disposto no art. 280.º, n.º 1 CCiv. Entre as várias habilitações que poderão ser exigidas para a prática de uma determinada atividade no âmbito de uma cooperativa, destacamos a eventual exigência de uma carteira profissional, sendo que a falta desta (ou de título com valor equivalente) importa a nulidade do contrato de trabalho, nos termos do art. 113.º, n.º 1 CT, situação que, quanto a nós, prejudicará a mencionada aquisição da qualidade de cooperador trabalhador.

Por outro lado, exige-se que o aspirante a cooperador trabalhador assuma o *compromisso de participar na atividade da cooperativa*. Torna-se, assim, necessário que aquele esteja «consciente de que a sua integração na estrutura organizativa de uma cooperativa supõe o acatamento das fontes societárias que a regem» (García, 2011, p. 201). Esta asserção revela-se particularmente relevante no caso das cooperativas de trabalho, onde a necessidade participação do cooperador na atividade daquelas se faz sentir de um modo mais intenso, na medida em que só assim se logrará atingir a prossecução do objeto social a que as mesmas se dedicam. Daí que a prestação da sua atividade não constitua um fim em si mesmo, no âmbito destas cooperativas, mas antes

---

<sup>27</sup> Sobre a capacidade dos menores emancipados pelo casamento para a celebração de contratos de trabalho, *vd.* RAMALHO: 2012, p. 98.

um meio imprescindível para que aquela finalidade seja alcançada (García, 2011, p. 201<sup>28</sup>). O nível de compromisso e de dedicação assumidos pelo cooperador trabalhador revelam-se aqui superiores aos que caracterizam uma pura relação laboral, o que resulta do escopo mutualístico que caracteriza a cooperativa, bem como do regime jurídico que a regula.

### **1.3.2. Requisitos económicos**

*Deolinda Meira*

#### **1.3.2.1. A realização da obrigação de entrada para o capital social**

O aspirante a cooperador deverá realizar uma entrada para o capital social da cooperativa, a qual poderá consistir em dinheiro, espécie e indústria. Assim, no direito português, o art. 21.º, n.º 1, do *CCoop*, dispôs que o capital subscrito das cooperativas pudesse ser realizado em dinheiro, em bens, em direitos, em trabalho ou em serviços.

Nos termos do art. 21.º, n.º 6, do *CCoop*, as entradas em espécie (bens ou direitos, trabalho ou serviços) serão avaliadas pela assembleia de fundadores, sob proposta da Direção. Se ultrapassarem os 7 000 euros, por cada membro, ou os 35 000 euros, pela totalidade das entradas, terão que ser avaliadas por um Revisor Oficial de Contas (ou pela Sociedade de Revisores Oficiais de Contas)<sup>29</sup>.

Quanto às entradas de indústria, elas são admitidas nas cooperativas, uma vez que se permite que o capital subscrito das cooperativas possa ser realizado em trabalho ou em serviços (art. 21.º, n.º 1, do *CCoop*). Assiste-se, nesta matéria, a uma diferença significativa relativamente ao estabelecido para as entradas de indústria nas sociedades comerciais. É que, nos termos do art. 178.º, n.º 1, do *CSC*, estas entradas não serão computadas no capital social, ao contrário do que sucede nas cooperativas.

---

<sup>28</sup> No mesmo sentido, DÍEZ: 2000, pp. 218-219.

<sup>29</sup> Aplicar-se-á, nesta matéria, o disposto no art. 28.º, n.º 1, do *CSC*, o qual submete as entradas em bens diferentes de dinheiro a uma avaliação de um Revisor Oficial de Contas, sem interesses na sociedade. Nesse relatório o Revisor deverá, pelo menos, descrever os bens, identificar os seus titulares, avaliar os bens indicando os critérios utilizados e, por fim, declarar se os valores encontrados atingem ou não o valor nominal da participação social (art. 28.º, n.º 3, do *CSC*). Verificado um erro através da avaliação feita pelo Revisor, o sócio é responsável pela diferença que porventura exista, até ao valor nominal da sua participação social (art. 25.º, n.º 2, do *CSC*). Este preceito tem em vista as situações em que o Revisor Oficial de Contas errou, porque atribuiu ao bem um valor superior ao que ele efetivamente tinha. Consequentemente, o valor real do bem não atinge o valor nominal da participação social, o que justifica que o sócio seja responsável pela diferença existente.

É nosso entendimento que esta contribuição de trabalho não deveria ser entendida como uma contribuição para o capital social, propondo-se, por isso, uma interpretação restritiva daquela norma. A razão da exclusão resulta do facto de o «trabalho» não constituir um valor quantificável e atual, suscetível de expressão monetária, pelo que não pode cumprir com a função de garantia que é própria do capital. Contudo, apesar de o trabalho do cooperador-trabalhador não dever ser entendido como uma contribuição para o capital social, tal não obsta ao seu valor enquanto contribuição social. Consideramos, então, que estaremos perante uma prestação laboral, de características peculiares, como veremos ao longo deste estudo, mas que não é capital social.

No direito português, em alguns ramos cooperativos, por nós incluídos no conceito de «cooperativas de trabalho», exige-se uma contribuição obrigatória de capital e de trabalho. É o caso das cooperativas de artesanato (art. 5.º, do DL n.º 303/81, de 12 de novembro), das cooperativas de produção operária (art. 7.º, do DL n.º 309/81, de 16 de novembro) e das cooperativas dos produtores de serviços (art. 7.º, n.º1, do DL n.º 323/81, de 4 de dezembro). Nestas normas consagra-se que a contribuição de trabalho consistirá na prestação, segundo regras definidas pela Assembleia geral ou pela direção, da atividade profissional dos cooperadores ao serviço da cooperativa. Esta contribuição obrigatória com trabalho só não será exigível quanto aos «membros que posteriormente à admissão se incapacitem para o trabalho por razões de acidente, de doença ou de idade». Nestas cooperativas, a aquisição e manutenção da qualidade de membro da cooperativa dependerá, obrigatoriamente, da sua contribuição para a cooperativa com capital e trabalho. Esta contribuição com trabalho fará então parte do conteúdo do ato jurídico através do qual se opera a aquisição da qualidade de membro, sendo por isso um elemento necessário à aquisição da qualidade de cooperador, mas não integrará, no nosso entendimento, o capital social (Meira, 2009, pp. 183-184).

O princípio cooperativo que se refere à «participação económica dos membros» fala numa contribuição equitativa para o capital das cooperativas que impende sobre os membros. A este propósito, defende Namorado (1999, pp. 8-9) que poderá «sustentar-se que o montante das entradas de cada cooperador pode ser qualquer um decidido pelos cooperadores, desde que seja equitativo. Por exemplo, pode ligar-se o montante do capital a subscrever por cada cooperador com o volume das operações

que realize com a cooperativa, ajustando-o anualmente enquanto tal for necessário ao seu bom funcionamento». Nesta decorrência, o legislador cooperativo estabeleceu como regra que as entradas mínimas de capital, a subscrever por cada cooperador, seriam determinadas pela legislação complementar aplicável aos diversos ramos do setor cooperativo<sup>30</sup> ou pelos estatutos, mas que não poderiam, em nenhum caso, ser inferiores ao equivalente a três títulos de capital (art. 19.º do *CCoop*).

O capital social surgirá, assim, dividido em títulos, cujo valor não poderá ser inferior a 5 euros cada um (art. 20.º, n.º 1, do *CCoop*) e cada cooperador deverá efetuar uma entrada mínima de três títulos de capital, ou seja, de 15 euros, que deverá ser realizada em dinheiro, pelo menos em 50% (arts. 19.º, 20.º, n.º 1, e 21.º, n.º 2, do *CCoop*).

A lei designa os títulos representativos do capital social de «títulos de capital» (art. 20.º do *CCoop*). Estes títulos serão, obrigatoriamente, nominativos (n.º 2, do art. 20.º, do *CCoop*), o que se justificará pelo facto de a aquisição da qualidade de cooperador estar intimamente ligada «à subsistência de requisitos subjetivos» (Paolucci, 2004: p.48). Tal significa que a sua mera detenção não conferirá, automaticamente, ao detentor a qualidade de cooperador. Esta qualidade terá que ser conferida pelo órgão social competente, verificados que sejam os requisitos de admissão, legais e estatutários (art. 31.º do *CCoop*). Nos termos do n.º 3, do art. 20.º, do *CCoop*, «os títulos representativos do capital social das cooperativas podem ser representados sob a forma escritural, aplicando-se aos títulos escriturais, o disposto no Título II, do *Código dos Valores Mobiliários*, com as necessárias adaptações».

Tal como as ações das sociedades anónimas, os títulos de capital das cooperativas são, simultaneamente, bens mobiliários que integram o património dos cooperadores e títulos de crédito. Contudo, diferentemente das ações, os títulos de capital das cooperativas não serão transacionáveis no mercado de títulos, ou seja, na

---

<sup>30</sup> O capital individual mínimo nas cooperativas agrícolas é de 100 euros, sendo que nas cooperativas polivalentes o membro é obrigado a subscrever tantas entradas mínimas de capital quantas as secções em que pretenda inscrever-se (art. 6.º, n.ºs 2 e 3, do DL n.º 335/99, de 20 de agosto, com a redação dada pelo DL n.º 23/2001, de 30 de janeiro). Nas *Caixas de Crédito Agrícola Mútuo*, o capital individual mínimo é de 100 000 \$00, ou seja 500 euros (art. 15.º, do *Regime Jurídico do Crédito Agrícola Mútuo*, publicado em anexo ao DL n.º 24/91, de 11 de janeiro, com a redação dada pelo DL n.º 320/97, de 25 de novembro). O capital individual mínimo nas cooperativas de comercialização é de 100 euros (art. 8.º, do DL n.º 523/99, de 10 de dezembro). Finalmente, o capital individual mínimo nas cooperativas de habitação e construção é de 100 euros (art. 6.º, do DL n.º 502/99, de 19 de novembro).

Bolsa de Valores, dado que não é possível separar a participação social da pessoa do cooperador.

Quanto ao cumprimento efetivo da obrigação de entrada, a lei estabelece que 10% do capital a realizar em dinheiro deverá ser efetuado aquando da subscrição. Permite-se, contudo, que os estatutos possam exigir uma entrega superior (art. 21.º, n.º 4, do *CCoop*). Admite-se, desta forma, o diferimento da realização das entradas em dinheiro, cujo valor deverá, no entanto, estar integralmente realizado no prazo máximo de cinco anos (n.º 3, do art. 21.º, do *CCoop*).

A possibilidade de diferimento circunscreve-se portanto às entradas em dinheiro. Quanto às entradas em espécie, estas deverão realizar-se no momento da celebração do ato constituinte, não sendo possível o seu diferimento para lá do momento da celebração daquele ato. Quanto às entradas em trabalho, como são de execução continuada, não serão realizáveis instantaneamente. O cooperador trabalhador ficará assim vinculado à realização da sua obrigação de entrada a partir do contrato social, mas o cumprimento dessa obrigação prolongar-se-á no tempo.

Os cooperadores só se constituirão em mora, quanto à sua obrigação de entrada, depois de interpelados para o pagamento pela cooperativa, num prazo que poderá variar entre 30 e 60 dias. A direção poderá avisar, por carta registada, os cooperadores que se encontrem em mora de que lhes é concedido um novo prazo, não inferior a 90 dias, para efetuarem o pagamento da importância em dívida, acrescida de juros. Todas estas regras derivam da aplicação, a título subsidiário, do disposto nos n.ºs 2 a 4, do art. 285.º, do *CSC*.

A dívida de entrada poderá conduzir à exclusão do cooperador (art. 37.º, n.º 4, do *CCoop*)<sup>31</sup>. Contudo, não se aplicará ao cooperador a sanção da perda dos títulos de capital a favor da cooperativa (art. 37.º, n.º 9, do *CCoop*)<sup>32</sup>, nem o impedimento do

---

<sup>31</sup> O art. 37.º, n.º 4, do *CCoop*, dispõe que «o processo previsto no número anterior não se aplica quando a causa de exclusão consista no atraso de pagamento de encargos [...]».

<sup>32</sup> O art. 37.º, n.º 9, do *CCoop*, estabelece que, ao membro da cooperativa excluída, se aplicará o disposto na parte final do n.º 1, do art. 36.º (manutenção da responsabilidade pelo cumprimento das suas obrigações como membros da cooperativa), e o disposto nos n.ºs 3 e 4, do citado artigo (ou seja, o direito à liquidação da entrada para o capital social). Exclui-se, por isso, a sanção da perda dos títulos de capital em favor da cooperativa. Diversamente, nas sociedades anónimas, o sócio que, depois de interpelado pela sociedade, não cumpra o montante em dívida, ficará sujeito a perder, a favor da sociedade, as ações em relação às quais a mora se verifique e os pagamentos efetuados quanto a essas ações (n.º 4, do art. 285.º, do *CSC*).

exercício do direito de voto (previsto para as sociedades comerciais no art. 384.º, n.º 4, do *CSC*) por força do princípio da gestão democrática pelos membros (Meira & Ramos, 2014, p.106).

A mora terá efeitos na distribuição de resultados aos cooperadores (art. 27.º, n.ºs 4 e 5, do *CSC*, aplicável subsidiariamente à cooperativa, por força do art. 9.º, do *CCoop*). Assim, não poderá haver distribuição de excedentes aos cooperadores que se encontrem em mora relativamente ao capital que subscreveram, sendo-lhes creditados os resultados distribuíveis como compensação pela dívida de capital (único caso em que a lei permite a compensação de dívidas de capital). Além disso, a mora no pagamento de entradas diferidas acarretará o vencimento imediato de todas as demais prestações em dívida pelo mesmo cooperador (art. 27.º, n.º 6, do *CSC*).

Acresce que a lei confere aos credores da cooperativa o poder de se lhe subrogarem e exigirem dos cooperadores, em favor da cooperativa, o pagamento das entradas em dívida, inclusivamente àqueles que ainda não estejam em mora, mas cujo pagamento seja necessário para a conservação dos seus créditos (art. 30.º do *CSC*, aplicável subsidiariamente por força do art. 9.º do *CCoop*).

### **1.3.2.2. A joia**

No ordenamento português está prevista a possibilidade de serem exigidas aos cooperadores outras prestações que não integram o capital social.

Tais prestações correspondem à figura da «joia», que está prevista no art. 25.º do *CCoop*, nos termos do qual «os estatutos da cooperativa podem exigir a realização de uma joia de admissão, pagável de uma só vez ou em prestações periódicas».

O n.º 2 do art. 25.º do *CCoop* dispõe que o montante das joias «reverte para reservas obrigatórias, conforme constar dos estatutos, dentro dos limites da lei». Um mínimo de 5% do valor das joias reverterá para a reserva legal até que esta «atinga um montante igual ao máximo do capital atingido pela cooperativa» (art. 69.º, n.ºs 2 e 3, do *CCoop*). O valor remanescente das joias deverá reverter para a reserva para a educação e formação cooperativas [art. 70.º, n.º 2, al. a), do *CCoop*].

A exigência da joia no momento da admissão do cooperador funcionará como um contributo a fundo perdido, reclamado a cada cooperador e motivado pelas despesas que o seu ingresso implica, as quais serão suportadas pela cooperativa (despesas de

instalação de novos instrumentos de trabalho, despesas de manutenção acrescidas, e outras);

Claro que deveremos ter sempre presente o princípio cooperativo da adesão voluntária e livre, que impedirá o estabelecimento de condições de admissão excessivamente gravosas para os aspirantes a cooperadores. Efetivamente, o estabelecimento de quantias excessivas para a cooperativa, em concreto para a joia, constituiria um obstáculo ao direito de admissão. Neste sentido, consideramos criticável que o legislador cooperativo português tenha eliminado o valor máximo da joia (Meira&Ramos, 2014, p.122). De facto, deixou de existir, como no Código de 1980 (art. 27.º), um valor máximo do montante da joia, em função do capital social, que era então definido por uma percentagem sobre o capital social reportado ao último balanço aprovado.

#### **1.4. Aquisição da qualidade de membro em virtude da transmissão *inter vivos* e *mortis causa* de títulos de capital**

*Deolinda Meira*

A aquisição da qualidade de cooperador poderá ocorrer, igualmente, por via da transmissão *inter vivos* ou *mortis causa* de títulos de capital, ainda que a aquisição por esta via esteja sempre dependente da circunstância de os candidatos a cooperadores reunirem as condições que para isso forem exigidas.

Nesta matéria, haverá que destacar que a titularidade dos títulos de capital não é uma posição separável da qualidade de cooperador. Tal explica que, nas cooperativas, a limitação da livre transmissão dos títulos de capital seja a regra geral e não a exceção, impedindo-se a livre transmissibilidade dos títulos de capital a pessoas alheias à cooperativa (Meira, 2011).

Neste sentido, o art. 23.º do CCoop dispõe que os títulos de capital só serão transmissíveis mediante autorização da direção ou, se os estatutos da cooperativa o impuserem, da assembleia geral, sob condição de o adquirente ou o sucessor já ser cooperador ou, reunindo as condições exigidas, solicitar a sua admissão. Daqui resultou que o legislador tenha feito depender a transmissão dos títulos de capital, *inter vivos* ou *mortis causa*, da verificação de duas condições: da prévia autorização dos órgãos da cooperativa, a qual constituirá uma condição de eficácia da transmissão; de serem já

membros da cooperativa ou, no caso de o não serem, pedirem a respetiva admissão. Neste último caso, o pedido de admissão só poderá ser feito se os candidatos a cooperadores reunirem as condições que para isso forem exigidas, as quais variam segundo o ramo de cooperativa de que se trate.

A autorização para a transmissão será dada, por regra, pela direção, só sendo competência da assembleia geral se os estatutos o impuserem. O adquirente, não sendo já cooperador, necessitará de solicitar expressamente a sua admissão.

No entanto, o CCoop não regula o formalismo e prazos a observar aquando do pedido e da concessão da autorização para a transmissão dos títulos de capital, devendo tal questão ser regulada nos estatutos da cooperativa [aplica-se, nesta matéria, subsidiariamente, o disposto no art. 329.º, n.º 3, al. a), do CSC, por força do art. 9.º do CCoop]. Assim, se for requerida por um cooperador a transmissão dos respetivos títulos de capital, os órgãos sociais da cooperativa (direção ou assembleia geral, consoante o previsto estatutariamente) deverão pronunciar-se, no sentido da concessão ou da recusa de autorização, no prazo máximo de 60 dias, sob pena de essa transmissão se considerar válida e eficaz (Meira, 2011). A recusa de consentimento deve ser fundamentada<sup>33</sup>, fundamentação esta que visa, por um lado, evitar a configuração de um vínculo absoluto, aprisionando o cooperador aos seus títulos de capital e, por outro, compreender o *iter* seguido pelos órgãos sociais no exercício do controlo relativo à compatibilidade da transmissão com o interesse da cooperativa.

Porque o legislador não trata de forma distinta os dois tipos de transmissão (*inter vivos* e *mortis causa*), compreende-se a necessidade de introduzir uma disposição legal (o n.º 4 do art. 23.º do CCoop) que protegesse a posição dos herdeiros e legatários, no caso de não ser pedida, de não ser dada ou de nem sequer poder ser pedida, a referida admissão. Nesta situação, os herdeiros e legatários «têm direito a receber o montante dos títulos do autor da sucessão». Este montante será fixado «segundo o valor nominal, corrigido em função da quota-parte dos excedentes ou dos prejuízos e das reservas não obrigatórias». Por outras palavras, os herdeiros terão direito à liquidação da entrada. O pagamento aos sucessores, previsto no n.º 4 do art. 36.º do CCoop, deverá, por

---

<sup>33</sup> Nos termos do art. 329.º, n.º 2, do CSC (aplicável subsidiariamente às cooperativas por força do art. 9.º do CCoop), «quando o contrato não especificar os motivos da recusa do consentimento, é lícito recusá-lo com fundamento em qualquer interesse relevante da sociedade, devendo indicar-se sempre na deliberação o motivo da recusa».



aplicação analógica do n.º 3 do art. 36.º do mesmo diploma, ser feito no prazo máximo de um ano, a partir da morte do cooperador.

A transmissão *mortis causa* dos títulos de capital coloca alguns problemas complexos, no caso das cooperativas de trabalho. Estando perante cooperativas que se estruturam em função das contribuições de trabalho, tornar-se-ia necessário, por isso, que o herdeiro ou o conjunto dos herdeiros reunissem em si as condições objetivas para serem membros da cooperativa. Não existe um verdadeiro direito subjetivo para que os herdeiros sejam titulares e que os invista, automaticamente, na posição ocupada na cooperativa pelo *de cuius*. Se a qualidade de cooperador não puder ser obtida pelos herdeiros, dever-se-á proceder à liquidação da entrada, nos termos acima mencionados, a quem suceda na posição do cooperador falecido (Meira, 2011b)

Quanto ao *modus operandi* de transmissão, o art. 23.º do CCoop distingue entre a transmissão *inter vivos* e a transmissão *mortis causa*. A transmissão *inter vivos* operar-se-á por endosso do título a transmitir assinado pelo transmitente, pelo adquirente e por quem obrigar a cooperativa, sendo averbada no *Livro de Registo* (n.º 2). Por sua vez, a transmissão *mortis causa* operar-se-á por apresentação do documento comprovativo da qualidade de herdeiro ou de legatário e será averbada, em nome do titular, no *Livro de Registo* e nos títulos, que deverão ser assinados por quem obriga a cooperativa e pelo herdeiro ou legatário (n.º 3). Quanto à transmissão dos títulos de capital escriturais, ela segue, com as adaptações necessárias, o regime de transmissão dos valores mobiliários escriturais previsto no *Código dos Valores Mobiliários – CVM* (n.º 5)<sup>34</sup>.

## 2. A NATUREZA JURÍDICA DO VÍNCULO QUE UNE O COOPERADOR TRABALHADOR À COOPERATIVA

*André Martins*

---

<sup>34</sup> A transmissão dos títulos de capital escriturais dar-se-á pelo seu lançamento a débito, na conta do anterior proprietário, e a crédito, na conta de que o adquirente seja titular ou que para o efeito abrirá. É este o regime que resulta do art. 80.º, n.º 1, do CVM, quando refere que «os valores mobiliários escriturais transmitem-se pelo registo na conta do adquirente».

A questão da natureza jurídica do vínculo que une cooperador trabalhador e cooperativa tem sido tema controverso na doutrina e jurisprudência portuguesas<sup>35</sup>. Nesta matéria, há principalmente duas posições doutrinárias sobre a qualificação do vínculo contratual entre cooperador e cooperativa de trabalho, com diferentes apoios na jurisprudência nacional. Com efeito, registam-se decisões jurisprudenciais e autores que sustentam que a referida relação jurídica deve ser considerada um contrato individual de trabalho, enquanto que para outros o vínculo que une cooperador trabalhador e cooperativa é um negócio misto apelidado de «*acordo de trabalho cooperativo*».

Como é óbvio, a questão é fundamental para a determinação da lei aplicável aos possíveis litígios: caso se entenda que existe um contrato individual de trabalho, a legislação reguladora dessa relação será o CT, ao passo que caso se rejeite essa qualificação, as normas relevantes serão, em face da lei vigente, as contidas no Ccoop.

Na verdade, desde a década de 1980, ainda antes da vigência do atual CCoop, já a questão era submetida à apreciação dos Tribunais portugueses<sup>36</sup>. Numa primeira fase, que se pode situar nas décadas de 80 e 90 do século passado, prevaleceu na jurisprudência o entendimento de que o vínculo que une cooperador trabalhador e cooperativa era composto por duas «*relações jurídicas distintas e autónomas*» (Aparício Meira, 2009, p. 237, nota 597) uma societária e outra laboral. Esta dimensão laboral mais não era do que a afirmação da existência de um contrato de trabalho subordinado entre o cooperador trabalhador e cooperativa concluindo-se assim pela aplicação das normas do CT.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Seguimos de muito perto os nossos anteriores trabalhos sobre o tema indicados nas referências bibliográficas

<sup>36</sup> Neste âmbito, destaca-se o acórdão de 6 de junho de 1980 do STJ, onde se sumariou que «Nada impede que o sócio de uma cooperativa seja simultaneamente seu trabalhador, sendo distintas e autónomas as relações jurídicas decorrentes dessas duas qualidades e não envolvendo a exclusão de sócio necessariamente a cessação do contrato» (Acórdão do STJ de 6 de junho de 1980, Rec. 37/79, BMJ n.º 298, p. 156).

<sup>37</sup> Vide Acórdão da Relação de Évora de 10 de janeiro de 1989, Coletânea de Jurisprudência, Ano XIV, Tomo I, p. 267; Acórdão da Relação de Coimbra de 30 de março de 1995, Coletânea de Jurisprudência, Ano XX-1995, Tomo II, p. 55, no qual se sumariou que «*Nada obsta a que o sócio cooperante seja, simultaneamente, trabalhador da cooperativa*»; Acórdão da Relação de Coimbra de 10 de outubro de 1996, Coletânea de Jurisprudência, Ano XXI, Tomo IV, p. 84-85; Acórdão da Relação de Coimbra de 17 de abril de 1997, Boletim do Trabalho e Emprego, 2.ª série, n.º 1-6, 2000, p. 359. Não obstante o domínio deste entendimento, não deixaram de surgir decisões que apresentavam uma perspetiva e uma solução diferente. Por exemplo, em acórdão de 12 de junho de 1991, o Tribunal da Relação de Lisboa decidiu que «*Nas cooperativas de produção operária não existe, em relação a cada um dos cooperantes que a integram, qualquer relação laboral, em que se contraponham entidade patronal e trabalhador, pois que*

Não obstante o domínio deste entendimento, não deixaram de surgir decisões que apresentavam uma perspetiva e uma solução diferente para a questão em apreço. Por exemplo, em acórdão de 12 de junho de 1991, o Tribunal da Relação de Lisboa decidiu que «*Nas cooperativas de produção operária não existe, em relação a cada um dos cooperantes que a integram, qualquer relação laboral, em que se contraponham entidade patronal e trabalhador, pois que todos os cooperantes funcionam como trabalhadores-empresários*»<sup>38</sup>.

A contradição entre o acórdão cujo sumário se acaba de citar e outro acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (de 6 de junho de 1980) foi precisamente o mote a partir do qual a doutrina, especificamente o juslaboralista Jorge Leite (1994), se debruçou sobre a questão.

Este Autor, perspetivando a questão simultaneamente do ponto de vista cooperativo e laboral, veio contrariar o entendimento jurisprudencial dominante, afirmando que a relação que se estabelece entre cooperador trabalhador e cooperativa não é uma relação laboral, antes é uma relação cuja natureza jurídica e qualificação se tem que encontrar no seio do próprio Direito Cooperativo. Leite (1994) destaca que este tipo de cooperativas «*traduz-se numa via ou num processo de juntar o que a empresa capitalista separa: junta nos trabalhadores, que são seus membros, as funções e, conseqüentemente, também o risco e demais vantagens e desvantagens que, na empresa capitalista, deles estão dissociados, assim os transformando em produtores autónomos*» ou em «*empresários de si mesmo*» ou «*patrões de si mesmos*». Por este motivo, conclui Jorge Leite terão de ser perspetivadas como «*indissociáveis as dimensões de sócio e de trabalhador dos membros deste tipo de cooperativa*» (p. 101).

Nesta perspetiva, a posição deste sócio cooperador trabalhador apresenta-se como complexa, visto que a atividade cooperativa de trabalho a que está obrigado, tem um conteúdo muito próximo da laboral, muito embora a sua origem assente num vínculo de evidente cariz societário, formalizado na aceitação dos estatutos. É nesta sequência que o Autor introduziu a terminologia que daí em diante seria utilizada pelos defensores da inexistência de um contrato de trabalho, qualificando a relação entre

---

*todos os cooperantes funcionam como trabalhadores-empresários*» (Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12 de junho de 1991, Rec. 6694, CJ, 1991, T. III, p.218).

<sup>38</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12 de junho de 1991, Rec. 6694, CJ, 1991, T. III, p.218.

cooperador e cooperativa como um negócio misto que apelida de «*acordo de trabalho cooperativo*».

Esta posição sobre a natureza jurídica da prestação do cooperador nas cooperativas de trabalho foi posteriormente adotada, pelo lado dos cooperativistas, por Deolinda Meira (2009). Destacando que a função económica e social do vínculo que liga estes cooperadores à cooperativa só se concretiza com a realização de uma prestação global (que congrega, simultaneamente, caracteres societários e de natureza próxima à laboral), a Autora sustenta que «*entre a cooperativa e o sócio cooperador trabalhador não há duas relações distintas e autónomas, mas um negócio jurídico misto*» e «*não se pode pretender a aquisição da qualidade de membro de uma cooperativa de trabalho recusando a correspondente contribuição em trabalho, como não se poderá manter aquela qualidade recusando a prestação, para o futuro, da atividade a que se comprometera*» (p. 235 e 239).

Na senda desta posição, despontaram na jurisprudência decisões que, aplicando a doutrina de Jorge Leite, começaram a qualificar a relação jurídica entre cooperador e cooperativa nas cooperativas de trabalho como «*acordo de trabalho cooperativo*», negando a natureza laboral da mesma e assim afastando a aplicação (e a proteção) do Código do Trabalho. Entre essas decisões destacamos, pela argumentação utilizada na fundamentação, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 19 de setembro de 2011<sup>39</sup>.

Com efeito, o Tribunal da Relação do Porto começa por afirmar que «enquanto o contrato de trabalho se caracteriza pelos elementos da subordinação jurídica e económica, a atividade desenvolvida pelos trabalhadores-sócios assenta numa relação de cooperação. Pois, apesar de o trabalhador não sócio e o trabalhador sócio executarem a mesma atividade e serem dirigidos pelas mesmas pessoas físicas, estas intervêm em qualidades jurídicas diferentes, para o primeiro como empregador e para o segundo como o cooperador que tem funções de distribuição de trabalho». Desta conclusão, o Tribunal passa a destacar as diferenças em termos de procedimento disciplinar<sup>40</sup> e

---

<sup>39</sup> Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 19 de setembro de 2011, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Este acórdão foi o ponto de partida para CARVALHO (2012) se pronunciar sobre a questão da qualificação da relação jurídica entre cooperador e cooperativa nas cooperativas de trabalho.

<sup>40</sup> «Daí que o primeiro [o trabalhador] possa ser perseguido disciplinarmente pela prática de uma infração e o segundo [o trabalhador-sócio] possa, perante o incumprimento de deveres cooperativos, ser objeto de

remuneração<sup>41</sup> e explica que a eventual semelhança com o Direito do Trabalho na «nomenclatura» utilizada pelo Direito Cooperativo deriva da dificuldade deste último em criar e adotar terminologia própria. A conclusão do Tribunal da Relação do Porto é a de que «nas cooperativas de produção o sócio trabalhador não tem um duplo estatuto: trabalhador subordinado, por um lado, e sócio ou cooperador, por outro», antes se deve qualificar a relação entre ambos existente como «acordo de trabalho associado», «acordo de cooperação laboral» ou «acordo de trabalho cooperativo», sendo seu elemento essencial, que o permite distinguir de qualquer outro negócio jurídico, a prestação de trabalho cooperativo que, nas cooperativas de produção, traduz o designado «ato cooperativo».

Nos segmentos citados, o Tribunal da Relação do Porto aborda um ponto de partida essencial nesta matéria e que está relacionado com a análise da distinção entre aquilo que caracteriza o contrato de trabalho e os aspetos que definem o vínculo do cooperador trabalhador à cooperativa.

Ora, no ordenamento jurídico-laboral português, o contrato de trabalho é objeto de definição legal, estabelecendo o artigo 11.º do CT, que tal contrato é *«aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas»*<sup>42</sup>. Partindo desta definição legal, é possível identificar três elementos essenciais do contrato de trabalho: a prestação da atividade laboral a que o trabalhador se obriga, a retribuição e a subordinação jurídica (sobre esta matéria vide, por todos, Ramalho,

---

um processo escrito e de uma deliberação de exclusão da Assembleia Geral. Isto apesar de facticamente ambos os trabalhadores terem praticado a mesma infração e de ela ter sido apreciada em prévio processo escrito, só que ali ele tem natureza disciplinar e aqui social. Dai que o trabalhador sócio não possa resolver o vínculo, mas demitir-se e não possa ser despedido, mas excluído». Sobre o processo disciplinar cooperativo, vide ANDRÉ ALMEIDA MARTINS, «A suspensão preventiva de cooperadores no âmbito do processo disciplinar cooperativo», in *Jurisprudência Cooperativa Comentada — Coordenação Geral DEOLINDA APARÍCIO MEIRA*, Imprensa Nacional Casa da Moeda, Lisboa, 2012, p. 463-477.

<sup>41</sup> «Por outro lado, a circunstância de ambos receberem mensalmente uma importância, tal também não significa identidade de estatuto, ainda que a quantia seja de igual montante. Na verdade, para o trabalhador não sócio tal quantia é retribuição, contrapartida do trabalho prestado e para o sócio é uma parte do rendimento anual da cooperativa, que é antecipada previsionalmente e que será contabilizada no final do ano económico, podendo haver excedentes para distribuir entre os sócios, ou perdas a suportar pelos mesmos».

<sup>42</sup> Veja-se, igualmente, a definição do CC: «Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta».

2012, pp. 23-55). Assim, importa averiguar se estes elementos se apresentam igualmente no âmbito da relação que se estabelece entre o cooperador trabalhador e a cooperativa.

Em primeiro lugar, no que diz respeito a prestação da atividade, julgamos que é certa a conclusão de Meira (2009) quando refere que *«o sócio cooperador vê-se obrigado a duas prestações principais: a prestação de capital e a prestação de trabalho»*. Além disso, como sublinha a Autora, o sócio trabalhador não cumpre a sua obrigação se realizar uma só das prestações, nomeadamente, para o que aqui nos interessa, a prestação de trabalho. De facto, trata-se de uma *«obrigação cumulativa ou conjuntiva, uma vez que a obrigação do sócio cooperador engloba estas duas prestações — a prestação de capital e a prestação de trabalho —, só se liberando mediante a realização conjunta de uma e outra»* (p. 236). Assim, não se podem dizer idênticas e equiparáveis as prestações devidas no âmbito do contrato de trabalho e na relação entre cooperador e cooperativa nas cooperativas de trabalho.

Por outro lado, no que diz respeito à retribuição, é certo que, tal como no âmbito de um contrato de trabalho, o cooperador trabalhador recebe mensalmente uma importância. Porém, ficam por aqui as semelhanças. Com efeito, como salienta o Tribunal da Relação do Porto, desta feita em Acórdão de 27 de fevereiro de 2012, o facto de ambos receberem um montante mensal *«não significa uma identidade de estatuto, ainda que a quantia seja de igual montante»*, uma vez que *«para o trabalhador não sócio tal quantia é retribuição, contrapartida do trabalho prestado e para o sócio é uma parte do rendimento anual da cooperativa, que é antecipada previsionalmente e que será contabilizada no final do ano económico, podendo haver excedentes para distribuir entre os sócios, ou perdas a suportar pelos mesmos»*<sup>43</sup>.

Por último, parece também ser de excluir a existência de subordinação jurídica no âmbito da relação entre cooperador e cooperativa nas cooperativas de trabalho. Ainda citando o último aresto referido, *«a atividade desenvolvida pelos trabalhadores-sócios assenta numa relação de cooperação. Pois, apesar de o trabalhador não sócio e o trabalhador sócio executarem a mesma atividade e serem dirigidos pelas mesmas pessoas físicas, estas intervêm em qualidades jurídicas diferentes, para o primeiro*

---

<sup>43</sup> Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 27 de fevereiro de 2012, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

*como empregador e para o segundo como o cooperador que tem funções de distribuição de trabalho».*

Não obstante a existência de decisões no sentido da doutrina do «*acordo cooperativo de trabalho*», a verdade é que a questão está longe de ser pacífica, existindo ainda vários Autores, quer do espectro do Direito Cooperativo, quer da área do Direito do Trabalho, que mantêm a posição contrária e defendem a existência de um vínculo laboral.

Nesse sentido, por exemplo, Rodrigues (2011), ligado ao estudo do Direito Cooperativo, pronunciando-se sobre as consequências da exclusão de cooperador no âmbito de um processo disciplinar em que se aprecia uma infração disciplinar do âmbito cooperativo, entende que muito embora possa cessar o vínculo societário, «*todas as outras relações jurídicas subsistem. Ou seja, sendo o cooperador um trabalhador ou um prestador de serviços da cooperativa, mantém o seu vínculo laboral. O que não obsta a que, integrando a sua conduta que deu origem à exclusão, justa causa para despedimento, nos termos da legislação laboral, não possa a cooperativa — no mesmo processo disciplinar conducente à exclusão, ou o que nos parece preferível, em processo autónomo — promover o seu despedimento, por violação de normas do direito laboral*» (p. 102). Este Autor sustenta a defesa da tese da existência de um vínculo laboral (ao lado do vínculo societário) em duas ordens de razões: por um lado, «*porque a própria legislação cooperativa prevê quadros jurídicos distintos nas relações entre as cooperativas e os cooperadores*» e, por outro lado, na circunstância de em caso de conflito entre o contrato de sociedade e o direito ao trabalho, ser o segundo o bem jurídico que deve prevalecer (Rodrigues, 2011, p. 102).

Por parte dos juslaboralistas, há igualmente Autores de destaque que defendem a qualificação laboral do vínculo entre a cooperativa e o cooperador trabalhador nas cooperativas de produção e serviços, criticando a posição mais recente da jurisprudência. Neste âmbito destacamos a posição de Gomes (2007) e Carvalho (2012).

Estes Autores criticam a posição defensora do «*acordo de trabalho cooperativo*» na medida em que o mesmo assenta numa conceção de inexistência nas cooperativas da lógica conflitual entre capital e trabalho que marca o Direito do Trabalho, o que, segundo estes Autores, não corresponderá à realidade atual das cooperativas.

Com efeito, partindo daquilo que designaríamos como uma consideração concreta e realista da realidade laboral, Gomes (2007) deixa a conclusão de que «*na raiz do conflito que, de facto, alimenta o contrato de trabalho não está necessariamente a diferença entre os que detêm e os que não detêm os meios de produção, mas mais singelamente entre os que exercem o poder e os que obedecem*» (p. 177), pelo que subtrair à aplicação do Direito do Trabalho a relação jurídica em análise em homenagem a uma conceção que vê a ausência de conflito na cooperativa, é uma posição «*irrealista, explicável por uma certa utopia cooperativa e por uma fase histórica de entusiasmo pelo ideal cooperativo*» (p. 177), que não pode ser hoje subscrita, sob pena de se deixar o cooperador abandonado — sem a proteção das regras laborais — aos perigos característicos de uma estrutura empresarial.

Neste mesmo sentido, explica Catarina de Oliveira Carvalho (2012) que «*excluir ab initio os sócios-trabalhadores da proteção conferida pela legislação laboral pode significar negar a tutela a quem mais dela necessita em homenagem a princípios cooperativos cuja aplicação em concreto se pode mostrar insuficiente ou mesmo irrealista*» (p. 592). Por isso, concluem os juslaboralistas citados que «*a única circunstância relevante para a determinação da existência de um contrato de trabalho entre a cooperativa e o sócio trabalhador é a identificação da subordinação jurídica, tal como sucede em geral na distinção entre trabalho autónomo e trabalho subordinado*» (Carvalho, 2012, p. 593; no mesmo sentido, Gomes, 2007, p. 179).

Neste âmbito, será igualmente útil abordar o tema numa perspetiva de Direito Comparado, uma vez que a questão em análise foi também objeto de acesa discussão doutrinal em Espanha e Itália.

No que diz respeito ao caso espanhol, como informa López Gandía (2006), trata-se de «*uma polémica já antiga, que remonta aos anos setenta nos laboristas e que ressuscitou do ponto de vista doutrinal em alguns setores da doutrina dos anos noventa*». (p. 35) As posições doutriniais sobre a questão podem ser divididas entre aquelas que defendiam que o vínculo entre o cooperador e a cooperativa era societário, os que defendiam a sua natureza laboral e, por último, as que catalogavam essa relação como um «*tertium genus*» ou de natureza mista<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> ghggifj



Com efeito, uma parte da doutrina destacava que a relação entre cooperador e cooperativa «é especial e societária, mas não laboral» e que «os sócios trabalhadores não são assalariados da sua cooperativa, nem sequer têm a dupla condição de sócios e trabalhadores» (Hierro Hierro, 2004, p. 61, com referências bibliográficas sobre o tema). De destacar, porém, que mesmo autores que afirmam a natureza exclusivamente societária ou associativa do vínculo em causa, não deixam de referir que a prestação de trabalho deste cooperador «está claramente impregnada ou influenciada pelo direito laboral que, em muitos casos, tem o caráter de direito mínimo, com o louvável propósito de que os sócios trabalhadores não resultem discriminados, em relação aos trabalhadores por conta de outrem» (Costa Comesaña, 2005, p. 53).

Porém, não faltava doutrina em Espanha que, influenciada pelos juslaboralistas italianos, se inclinava para a qualificação laboral da relação entre sócio trabalhador e cooperativa (Santiago Redondo, 1998, p. 125 e ss). Por outro lado, houve também autores que procuraram conciliar as diferenças entre as posições anteriores, defendendo que o negócio em causa tinha uma natureza mista que comungava elementos de ambas as posições anteriormente expostas (Montoya Melgar, 1980, pp. 139-141).

A polémica foi encerrada pela Lei n.º 27/1999, de 16 de julho, a Ley Estatal de Cooperativas, cujo número 1 do artigo 80.º prescreve «*São cooperativas de trabalho associado as que tem por objeto proporcionar aos seus sócios postos de trabalho, mediante o seu esforço pessoal e direto, a tempo parcial ou completo, através da organização em comum da produção de bens ou serviços para terceiros. Também poderão contar com sócios colaboradores. A relação dos sócios trabalhadores com a cooperativa é societária*»<sup>45</sup>.

No entanto, note-se que esta opção legal não significou uma desconsideração total da influência dos institutos laborais na regulação da relação que se estabelece entre o sócio trabalhador e a cooperativa. Muito pelo contrário, como destaca a doutrina, no articulado da Ley Estatal de Cooperativas encontra-se a «*regulação de um estatuto laboral para tais sócios*» (Hierro Hierro, 2004, p. 13), onde se encontram normas sobre a capacidade para ser sócio trabalhador, antecipações por conta, período experimental, regime disciplinar, etc. A doutrina destaca que a introdução destas normas na Ley

---

<sup>45</sup> Opção que foi igualmente seguida pelas leis autonómicas da Comunidade Valenciana, Castilla y León, Aragón y La Rioja (LÓPEZ GANDÍA, 2006, p. 35, nota 64).

Estatutal de Cooperativas é o resultado de um *«procedimento de extensão do Direito do Trabalho às cooperativas»* (López Gandía, 2006, p. 69).

Já no que concerne a Itália, o problema da qualificação da relação jurídica que se estabelece entre cooperador e cooperativa suscitou igualmente diversas posições na doutrina e na jurisprudência.

Júlio Gomes (2007) dá-nos nota da evolução das posições jurisprudenciais italianas sobre o tema, desde a tradicional posição da *«natureza puramente associativa da relação entre as cooperativas de trabalho e produção e os cooperantes»* até à abertura para uma *«via de tendencial aproximação da relação de trabalho subordinado com a relação cooperativa»* (p. 174).

A esta abertura e a aproximação ao Direito do Trabalho não foi indiferente o interesse que, a partir de certa altura, o tema em análise despertou nos juslaboralistas italianos. Assim, ao nível da doutrina, se houve autores que defenderam de forma irredutível a posição que rejeita a existência de um vínculo laboral, abundam outros que sustentam que a questão da qualificação do vínculo entre cooperador e cooperativa não difere daquele que se coloca quando há que distinguir o trabalho autónomo do trabalho subordinado: há que fazer o teste da existência da subordinação jurídica (vide Gomes, 2007, p. 179, nota 467).

É, aliás, nesta sequência que, como refere Catarina de Oliveira Carvalho (2012), vários autores italianos defendem que a relação cooperativa determina a existência de dois vínculos entre cooperador e cooperativa: *«uma relação de carácter associativo que tem por objeto o exercício em comum de uma atividade empresarial e uma relação laboral em sentido próprio (ou, em alternativa, consoante a factualidade concreta do caso, um contrato de prestação de serviços)»* (p. 592, nota 22). Por seu turno, López Gandía (2006) realça que a jurisprudência italiana evoluiu desde a ideia da *«absoluta incompatibilidade entre o vínculo societário e vínculo laboral»* até admitir que *«os estatutos no exercício da sua autonomia negocial podem estabelecer que também as prestações que se refiram ao objeto social, isto é que a atividade desenvolvida pelo sócio para a atividade institucional da cooperativa possa ser objeto de um contrato de trabalho que se acumula ao da sociedade, sempre que não se trate de um contrato de trabalho simulado»* (p. 40).

Esta doutrina, de clara influência juslaboralista, acabou por se impor contra o domínio da jurisprudência contrária anterior e foi mesmo consagrada pela Lei n.º 142/2001, de 3 de abril<sup>46</sup> que dispõe que o cooperador estabelece com a cooperativa, no momento da formação do vínculo associativo ou posteriormente, uma relação (um contrato) de trabalho subordinado ou autónomo<sup>47</sup>.

De regresso ao Direito Português, cumpre salientar que a intervenção juslaboralista tem o mérito de chamar à colação um tema relevante: a possibilidade de «*utilização fraudulenta do instrumento cooperativo*» (Gomes, 2007, p. 176).

Com efeito, considerando que, por um lado, a «*aquisição crescente pelas cooperativas de uma fisionomia empresarial*» (Gomes, 2007, p. 175, nota 447) e a consequente concentração da gestão da cooperativa numa estrutura dirigente, que se destaca dos cooperadores trabalhadores, a que acresce uma substituição progressiva dos princípios cooperativos por objetivos capitalistas (Oliveira Carvalho, 2012, p. 590)<sup>48</sup>, bem como, por outro lado, a evidente semelhança dos caracteres e institutos associados a uma prestação de trabalho, seja ela «*laboral*» ou «*cooperativa*» — por exemplo, a sujeição a poder disciplinar, existência de um horário de trabalho, marcação de férias, faltas justificadas e injustificadas — torna-se evidente que é possível que nas cooperativas de trabalho com inúmeros cooperadores trabalhadores, se verifiquem simulações de «*acordos de trabalho cooperativo*» que são verdadeiros e próprios contratos individuais de trabalho, de modo a escapar à aplicação das regras laborais.

Assim, estes Autores defendem que deve existir por parte do cooperador «um real poder de controlo sobre a cooperativa», decorrente de «uma participação genuína nas deliberações sociais ou qualquer influência sobre as decisões concretas da

---

<sup>46</sup> Lei 3 aprile 2001, n.º 142 — Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore — alterada pela Lei n.º 30/2003, de 14 de fevereiro (esta última também conhecida por Lei Biagi, por referência ao juslaboralista MARCO BIAGI que esteve na sua origem).

<sup>47</sup> Artigo 1, n.º 3 da Lei n.º 142/2001: «*Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali*».

<sup>48</sup> Note-se que, como destaca VALDÉS DAL-RE (2010), em princípio as cooperativas de trabalho prosseguem «pelo menos tendencialmente, abolir certas leis não escritas do capitalismo, nomeadamente a que confere ao proprietário do capital investido o direito de extrair da força de trabalho empregada uma utilidade superior à do seu custo» (p. 3).

cooperativa» (Oliveira Carvalho, 2012, p. 590). Se assim não for, e se constatar que o vínculo societário é simulado e que há subordinação jurídica, não resta outra alternativa que não seja qualificar o vínculo como contrato de trabalho.

Porém, caso não se esteja na presença de uma simulação como acima se descreveu, tendemos a concordar com os autores que sustentam que a presença do contrato de sociedade não é indiferente a esta forma de prestar trabalho e que, em consequência, a subordinação existente na relação em causa não é laboral do ponto de vista jurídico. Por esse motivo, defendemos que, no que diz respeito às chamadas cooperativas de trabalho, não existe entre a cooperativa e o cooperador que lhe presta o seu trabalho um contrato de trabalho subordinado, mas sim o já referido *«acordo de trabalho cooperativo»*.

Porém, como vimos, ao contrário do que sucede noutros ordenamentos jurídicos, no âmbito do Direito Cooperativo Português, não encontramos autonomizado um regime específico para regular a relação que se estabelece entre o sócio trabalhador e a cooperativa. Com efeito, não existe, como por exemplo no caso Espanhol, nenhuma regulação de um estatuto laboral para tais cooperadores, onde se encontram normas sobre a capacidade para ser sócio trabalhador, antecipações por conta, período experimental, regime disciplinar, etc. Na verdade, além do estatuto de direitos e deveres gerais acima referenciado, comum a todos os tipos de cooperadores, não há nenhuma norma que tenha em consideração o estatuto específico do cooperador trabalhador.

Não obstante, parece claro que o cooperador trabalhador, além dos direitos e obrigações gerais de qualquer cooperador, ocupa uma posição que lhe confere (devia conferir) um estatuto próprio. Com efeito, como destaca a doutrina, *«este socio cooperativiza su trabajo y colabora económicamente en proporcionar los recursos que forman la estructura financiera de la empresa en que él se integra en un puesto de trabajo»* e, por conseguinte, *«la incidencia de las normas laborales es muy importante, en aspectos tales como la retribución, la capacidad para contratar, jornada de trabajo, descanso semanal, fiestas, vacaciones, permisos, subrogación empresarial, seguridad social, etc.»* a que acrescem um *«conjunto de derechos y obligaciones que están condicionados por tratarse de una cooperativa, como puede ser el cese definitivo de la prestación de trabajo si deja de ser socio trabajador, la posibilidad de que los*

*asalariados de la cooperativa puedan acceder a la condición de socio, el régimen disciplinario etc.»* (Lassaleta García, 2013, p. 255).

A ausência de um regime jurídico próprio para os cooperadores trabalhadores está eventualmente associada à ausência de definição, por parte do legislador, da natureza jurídica do vínculo entre cooperador trabalhador e cooperativa. Com efeito, como vimos supra, ao contrário do que sucede em Itália e Espanha, o legislador português não tomou posição sobre a questão da qualificação jurídica da relação entre o cooperador trabalhador e cooperativa. Com efeito, não existe no CCoop qualquer norma semelhante ao número 3 do artigo 1 da Lei Italiana n.º 142/2001, de 3 de abril italiana, nem ao número 1 do artigo 80.º da Lei n.º 27/1999, de 16 de julho, a espanhola *Ley Estatal de Cooperativas*.

Do nosso ponto de vista, como afirmado, defendemos que, no que diz respeito às chamadas cooperativas de trabalho, não existe entre a cooperativa e o cooperador que lhe presta o seu trabalho um contrato de trabalho subordinado, mas sim um negócio de natureza distinta e específica que parte da doutrina e a jurisprudência vêm designando de «*acordo de trabalho cooperativo*».

Com efeito, é nosso entendimento que, quanto a esta matéria, a razão assiste aqueles autores que sustentam que entre a cooperativa e o sócio cooperador não há duas relações jurídicas distintas e autónomas ou um duplo estatuto, marcado por dois vínculos autónomos com a cooperativa, isto é, por um lado, sócio cooperador e, por outro lado, trabalhador subordinado. Tendo em conta a função económica e social do vínculo que liga estes cooperadores à cooperativa que se traduz, para os cooperadores, numa prestação global com caracteres simultaneamente societários e de natureza próxima à laboral, parece-nos que a tese do «*acordo de trabalho cooperativo*» é aquela que tem mais aptidão para caracterizar corretamente a relação complexa que existe entre estas partes, já que qualificá-la simplesmente como um contrato de trabalho parece redutor.

Do nosso ponto de vista, porém, as teses avançadas pelos laboristas — qualificação do vínculo como contrato de trabalho subordinado — pecam por não levar em linha de conta as especificidades do Direito Cooperativo, centrando-se unicamente numa perspetiva de Direito do Trabalho.

De todo o modo, as teses laboristas têm o inegável mérito de chamar a atenção para circunstâncias que não podem deixar de ser consideradas.

Em primeiro lugar, a fraude à lei pela utilização da cooperativa para mascarar um verdadeiro contrato de trabalho é uma possibilidade real, sobretudo em épocas de maiores constrangimentos financeiros para as empresas, em que efetivamente nos podemos deparar com «*casos em que os trabalhadores de cooperativas são pressionados para assumirem a posição de sócio, como forma de redução dos custos laborais*» (Oliveira Carvalho, 2012, p. 590). Por isso mesmo, exige-se que os tribunais estejam atentos às situações de simulação de «*acordos de trabalho cooperativo*», reveladas quer pelas circunstâncias que rodearam a formação do vínculo com a cooperativa, quer ausência de exercício efetivo e real dos vários direitos associados à participação do sócio cooperador na vida cooperativa<sup>49</sup>, nos casos em que essa falta de exercício derive de impedimento da cooperativa e não da falta de iniciativa do cooperador trabalhador. Por outro lado, o cooperador trabalhador que pretenda ver qualificado o seu vínculo como laboral, por simulação do «*acordo de trabalho cooperativo*», terá que alegar os factos demonstrativos da simulação.

Em segundo lugar, é inevitável concordar que nas cooperativas de grande dimensão a grande maioria dos sócios cooperadores dificilmente poderão ser considerados patrões ou empresários de si mesmos. De facto, se do ponto de vista formal, tal afirmação pode ainda aceitar-se como verdadeira, a verdade é que «*a questão de que o sócio seja empresário de si mesmo, não se coloca de facto da mesma forma na pequena cooperativa e na de grandes dimensões, onde já se nota uma certa distância, uma vez que os órgãos de direção estão mais afastados dos sócios, com o seu próprio funcionamento e com um reforço da empresa como organização face aos próprios sócios*» (López Gandía, 2006, p. 42). Como salienta, LÓPEZ GANDÍA (2006), «*o sócio trabalhador, por sua conta, não organiza, controla ou dirige o processo produtivo, o seu próprio trabalho, antes se encontra inserido no círculo organizativo, diretivo e disciplinar de outra pessoa, que leva a cabo a direção e controlo do trabalho e exerce os poderes de especificação e disciplinares*» (p. 48). É por isso que nas cooperativas é necessário vigiar aquilo que sucede «*em nome do pretenso interesse coletivo*» uma vez que «*também nas cooperativas podem existir condutas discriminatórias, assédios e está em jogo a necessária tutela da integridade física e moral do trabalhador*».

---

<sup>49</sup> Aspeto que, como salienta CARVALHO (2012), p. 590, nem sempre é observado pela jurisprudência.

Ainda assim, mantemos que a relação em apreço não é laboral, não deriva de um contrato de trabalho, antes de um negócio específico de natureza associativa. Porém, concordamos com JORGE LEITE (1994), quando o Autor defende que há várias ordens de razões que recomendam que o regime da relação entre cooperativa e o sócio cooperador trabalhador, muito embora não possa ser regulado pela legislação laboral, deva «*em alguns aspetos, ser temperado por princípios e normas de natureza laboral*» que funcionariam como «*limites laborais à regras cooperativas*» (p. 105)<sup>50</sup>.

O problema que se coloca é, contudo, a forma como esses princípios e regras laborais se podem aplicar ao «*acordo de trabalho cooperativo*».

Quanto a nós, o recurso à analogia com o CT revelar-se-á como uma solução de recurso e casuística. Assim, na nossa perspetiva, o caminho a seguir terá necessariamente que passar por uma intervenção legislativa.

Da experiência do Direito Italiano e Espanhol, retiramos que foi este o caminho seguido, embora os ordenamentos em causa tenham consagrado conceções diferentes e utilizado métodos legislativos diversos.

Em Itália, a intervenção foi ao nível própria da configuração jurídica do trabalho prestado à cooperativa que não se «leva a cabo através do contrato de sociedade, mas sim mediante um contrato laboral adjunto e conectado sem separação do societário numa espécie de negócio jurídico complexo» (López Gandía, 2006, p. 70). Ao passo que em Espanha, se optou por afirmar o vínculo societário e introduzir um procedimento de extensão do Direito do Trabalho às cooperativas que salvaguarda a natureza não laboral da relação, mas cria um estatuto laboral para os cooperadores trabalhadores.

Em Portugal, GOMES (2007, p. 179) já defendeu, *de iure condendo*, uma intervenção legislativa semelhante à que se verificou no ordenamento italiano.

Para nós, em coerência com a nossa posição quanto à natureza da relação, entendemos preferível a extensão das normas laborais às cooperativas.

Este procedimento de extensão das normas laborais às cooperativas pode seguir dois caminhos diferentes. A primeira opção é proceder ao que a doutrina espanhola

---

<sup>50</sup> Questão interessante também é a de saber qual o tratamento jurídico, e qual a possível ligação à legislação laboral, dos direitos coletivos dos sócios trabalhadores cooperadores. Para Jorge LEITE (1994), esta análise «reforçaria a tese da não configurabilidade das duas relações distintas e autónomas» (p. 108, nota 30).

designou de «*cooperativização das instituições laborais*» que consiste «*numa utilização pela legislação cooperativa de institutos e categorias próprias do ordenamento laboral, ajustadas na sua introdução, porém, às singularidades próprias do trabalho cooperativo ou às especificidades organizativas em que se desenvolve*»<sup>51</sup>. Por outro lado, também é possível obter o resultado pretendido através de uma «*laboralização do regime de prestação do sócio trabalhador*» que basicamente consiste em «*remeter a regulação dessa prestação (ou das suas condições de execução) ao bloco de legalidade laboral, ao seu conjunto ou a respeito de aspetos determinados*»<sup>52</sup>.

Seja qual for a opção eleita, parece claro que apenas uma intervenção legislativa evitará as oscilações da jurisprudência, tutelando a posição específica do cooperador trabalhador e valorizando o Direito Cooperativo.

Nessa perspetiva, e em conclusão, dir-se-ia que seria útil que se procedesse à definição legal de um conjunto de normas aplicáveis às cooperativas de trabalho destinadas a regular o «*acordo de trabalho cooperativo*» e a prestação devida pelo cooperador trabalhador à cooperativa, definindo assim um estatuto profissional do cooperador trabalhador. Nesse âmbito, seriam definidas regras aplicáveis, por exemplo, às seguintes matérias essenciais:

- i. Regime de tempo de trabalho (horário laboral, trabalho suplementar, trabalho por turnos, trabalho noturno, descanso diário e semanal etc.)
- ii. Regime de faltas
- iii. Regime de férias
- iv. Regime disciplinar cooperativo
- v. Formação profissional

No mínimo, a lei devia impor que estas matérias fundamentais estivessem reguladas nos Estatutos da cooperativa e de acordo com limites impostos pela própria lei, que funcionaria como um direito de conteúdo mínimo.

A ausência de definição legal leva à autorregulação que o estudo empírico demonstra e que se tem traduzido, na maior parte destas matérias, na aplicação prática

---

<sup>51</sup> FERNANDO VALDÉS DAL-RE, op. cit., p. 9.

<sup>52</sup> FERNANDO VALDÉS DAL-RE, op. cit., p. 9.



pelas cooperativas do mesmo regime a que estão sujeitos os trabalhadores não cooperadores.

### **3. A QUESTÃO DA CONTRAPARTIDA DO TRABALHO PRESTADO PELO COOPERADOR TRABALHADOR**

*Deolinda Meira e Tiago Pimenta Fernandes*

Em contrapartida do trabalho prestado, o cooperador trabalhador receberá periodicamente, nos termos previstos nos estatutos ou nos regulamentos internos da cooperativa, uma parte do rendimento anual da cooperativa, que lhe é antecipado provisoriamente («levantamentos por conta» dos excedentes), e que será contabilizado no final do exercício económico quando se proceder ao apuramento dos resultados, mais especificamente dos excedentes.

Neste sentido, quanto às cooperativas de produção operária (Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de novembro), o art. 9.º estabelece que, após a determinação dos excedentes, se deduzirão «os levantamentos dos membros recebidos por conta dos mesmos». Por sua vez, o diploma que regula as cooperativas de serviços (Decreto-Lei n.º 323/81, de 4 de dezembro), estipula, no seu art. 9.º, que a distribuição dos excedentes, nas cooperativas de prestação de serviços, será feita «proporcionalmente ao trabalho de cada membro, segundo critérios definidos nos estatutos e/ou regulamentos internos da cooperativa, nos termos do art. 73.º do CCoop, deduzindo-se após a sua determinação, os levantamentos dos membros recebidos por conta dos mesmos».

Estes «levantamentos por conta» dos excedentes não constituem uma retribuição, nos termos previstos na lei geral do trabalho, mas uma participação antecipada de resultados, mais especificamente de excedentes.

O excedente define-se como um valor provisoriamente pago a mais pelos cooperadores à cooperativa ou pago a menos pela cooperativa aos cooperadores, como contrapartida da participação destes na atividade da cooperativa. O excedente resulta, assim, de operações da cooperativa com os seus cooperadores, sendo gerado à custa destes, constituindo «o resultado de uma renúncia tácita dos cooperadores a vantagens cooperativas imediatas» (Namorado, 2005, p.183).

Esta definição torna evidente que o conceito de excedente cooperativo decorre da prossecução do escopo mutualístico pela cooperativa.

Este excedente poderá retornar aos cooperadores, tal como resulta do art. 73.º, n.º 1, do CCoop, quando dispõe que «os excedentes anuais líquidos, com exceção dos provenientes de operações com terceiros, que restarem depois do eventual pagamento de juros pelos títulos de capital e das reversões para as diversas reservas, poderão retornar aos cooperadores».

Do preceito resulta, de forma inequívoca, que apenas os excedentes resultantes de operações da cooperativa com os cooperadores poderão retornar a estes. Já os resultados provenientes de operações com terceiros não poderão ser repartidos pelos cooperadores. O fundamento deste regime legal está no facto de, nas cooperativas, os resultados das operações com terceiros serem juridicamente encarados como lucros e não como verdadeiros excedentes cooperativos, uma vez que não foram realizados no âmbito de uma atividade mutualista.

O retorno, entendido como o instrumento técnico de atribuição ao cooperador do excedente, surge, então, como uma distribuição diferida do mesmo, significando a devolução ou a restituição que se faz ao membro de uma dada cooperativa, ao fazer o balanço e a liquidação do exercício económico, daquilo que já é seu desde o início da atividade. No caso dos cooperadores trabalhadores, o retorno de excedentes funcionará, deste modo, como uma correção *a posteriori*, através da qual se devolverá, a quem formou o excedente, a diferença entre as receitas líquidas e os adiantamentos laborais pagos («levantamentos por conta»), diferença esta determinada com exatidão no final de cada exercício (Meira, 2012a, pp. 355-376).

A distribuição do retorno entre os cooperadores será proporcional às operações feitas por cada um deles com a cooperativa, no referido exercício. Sendo os excedentes, resultantes de operações da cooperativa com os seus cooperadores, gerados à custa dos próprios membros da cooperativa, compreende-se, assim, que, quando ocorra o retorno, ele corresponda ao volume dessas operações e não ao número de títulos de capital que cada um detenha.

Para além da orientação genérica consagrada no art. 3.º, no sentido de uma repartição dos excedentes em «benefício dos membros na proporção das suas transações com a cooperativa», não encontramos no CCoop qualquer critério substancial explícito

que regule a distribuição dos excedentes. O art. 73.º, que se ocupa da distribuição dos excedentes, limita-se a afirmar que estes poderão «retornar aos cooperadores». Na legislação aplicável aos diferentes ramos, também não encontramos qualquer critério explícito de repartição.

Por outras palavras, o legislador limitou-se a consagrar uma orientação genérica quanto à repartição dos excedentes, cabendo às cooperativas e aos cooperadores a definição concreta dos critérios de repartição dos excedentes nos estatutos<sup>53</sup>, nos regulamentos internos<sup>54</sup>, ou nas assembleias gerais das cooperativas.

A determinação do retorno numa cooperativa de trabalho poderá ter como base, quer o trabalho prestado, quer o tipo de prestação laboral exigida. Namorado (2005, pp. 191-192) destaca que, à semelhança do que acontece nas atividades económicas exteriores ao âmbito cooperativo, a introdução de «critérios qualitativos na valorização do tempo de trabalho parece ser inquestionável». Esta diferenciação, em função não apenas da quantidade, mas também da qualidade do trabalho prestado, revelar-se-á essencial para permitir «a fixação nessas cooperativas de trabalhadores especializados e de quadros técnicos». É claro que nada impedirá que uma cooperativa de trabalho decida pagar igualmente a todos os que nela trabalham, independentemente do tipo de tarefas de que estejam incumbidos.

Note-se, contudo, que a inclusão, entre os direitos do cooperador, do direito ao retorno cooperativo (art. 73.º, n.º 1, do CCoop) não supõe o reconhecimento, a favor do cooperador, de um direito (concreto) a exigir a aplicação de parte dos excedentes disponíveis como retorno. A utilização, pelo legislador, da expressão «poderão retornar aos cooperadores» evidencia a possibilidade de que o direito ao retorno seja derogado por deliberação da assembleia geral.

Destaque-se, desde logo, que nas cooperativas uma percentagem do excedente de exercício, resultante das operações com os cooperadores, reverterá para a reserva

---

<sup>53</sup> Esta possibilidade de, estatutariamente, se definirem normas de distribuição dos excedentes resulta também da al. a) do n.º 2 do art. 15.º do CCoop, quando estabelece que os estatutos poderão, ainda, incluir «as condições de admissão, suspensão, exclusão e demissão dos membros, bem como os seus direitos e deveres».

<sup>54</sup> Nos termos do art. 90.º, n.ºs 1 e 2, do CCoop, «os regulamentos internos das cooperativas vinculam os cooperadores se a sua existência estiver prevista nos estatutos» e, para obrigarem os cooperadores, «terão de ser propostos pela direção para serem discutidos e aprovados em assembleia geral convocada expressamente para esse fim».

legal [art. 69.º, n.º 2, al. b), do *CCoop*] e para a reserva para educação e formação cooperativa [art. 70.º, n.º 2, al. b), do *CCoop*], assim como para o eventual pagamento de juros pelos títulos de capital (art. 73.º, n.º 1, do *CCoop*).

Só depois de efetuadas estas reversões e pagamentos se estará em condições de apurar o retorno (art. 73.º, n.º 1, do *CCoop*).

Além disso, não se poderá proceder à distribuição de excedentes «antes de se terem compensado as perdas dos exercícios anteriores ou, tendo-se utilizado a reserva legal para compensar essas perdas, antes de se ter reconstituído a reserva ao nível anterior ao da sua utilização» (art. 73.º, n.º 2, do *CCoop*). Por outras palavras, o legislador impede a distribuição de excedentes quando e na medida em que forem necessários para cobrir prejuízos transitados ou para reconstituir a reserva legal.

Consagra-se, deste modo, um regime inderrogável de cobertura de prejuízos, devendo os excedentes de exercício ser afetados em primeira linha a tal finalidade.

Acresce que, para as cooperativas em geral, as normas não determinam uma distribuição automática dos excedentes a título de retorno e, por isso, a distribuição não se operará sem uma deliberação social nesse sentido. No silêncio dos estatutos, tal deliberação de repartição deverá ser tomada por maioria dos votos emitidos, dado que é esta a regra para a aprovação da generalidade das deliberações (art. 51.º, n.º 2, do *CCoop*; e art. 386.º do CSC, aplicável por força do art. 9.º do *CCoop*).

Assim, havendo resultados positivos no exercício, será inequívoco o espaço de discricionariedade de que disporá a assembleia geral, quanto à aplicação dos mesmos.

Por um lado, a assembleia geral poderá optar livremente entre a distribuição pelos cooperadores ou pela formação de reservas. A assembleia poderá considerar que a política de constituição de reservas, com vista ao autofinanciamento (a grande opção que se contrapõe à distribuição), poderá ser muito mais conveniente, do ponto de vista dos cooperadores e da cooperativa.

Por outro lado, a assembleia geral poderá determinar a retenção temporária de parte dos retornos individuais [«retorno diferido», nas palavras de Costa (1981, p.94)], para obviar à falta de capitais próprios suficientes. Este diferimento do retorno constituirá um empréstimo do cooperador à cooperativa, devendo, por isso, ser consentido pelo cooperador (art. 294.º, n.º 2, do CSC, aplicável por remissão do art. 9.º do *CCoop*).

Tudo isto está em harmonia com o *Princípio da participação económica dos membros* (art. 3.º do CCoop) que aponta três destinos possíveis para os excedentes: 1.º «desenvolvimento das suas cooperativas»; 2.º «apoio a outras atividades aprovadas pelos membros»; 3.º «distribuição dos excedentes em benefício dos membros na proporção das suas transações com a cooperativa». Daqui resultará que o retorno é um dos três destinos admitidos pelo legislador, no caso de se colocar essa hipótese, sendo que existe também a possibilidade de se conjugarem os três tipos de objetivos ou dois deles.

O direito ao retorno será por isso um direito derogável do cooperador, estando contudo esta derogabilidade limitada pelo *Princípio geral do abuso de direito*. Não poderá recusar-se a distribuição de excedentes sem mais e, também, não poderá fundar-se a recusa em motivos extrassociais, o que a acontecer poderá fundamentar ações de responsabilidade contra os membros da direção. A assembleia geral, em obediência aos princípios gerais de natureza contratual, designadamente ao Princípio da boa-fé, deve pois fundamentar a deliberação que afaste a distribuição de excedentes a título de retorno. Assim, a deliberação sobre a retenção dos excedentes no património da cooperativa terá de fundamentar-se no «interesse social», nomeadamente nas necessidades de autofinanciamento da cooperativa. Daqui resulta que tal deliberação será inválida se os cooperadores da maioria, com o seu voto, visarem prosseguir interesses extrassociais e, simultaneamente, prejudicarem interesses da cooperativa ou de outros cooperadores.

No caso específico das cooperativas de trabalho, consideramos que esta derogabilidade do direito ao retorno dos excedentes sofre uma outra limitação decorrente do facto de «os levantamentos por conta» constituírem, na maior parte dos casos, a principal ou a única fonte de subsistência do cooperador e do seu agregado familiar. Efetivamente, esta contrapartida patrimonial, ainda que não possa ser qualificada como uma retribuição, assume um carácter alimentar, permitindo a subsistência do trabalhador e da sua família, pelo que será de defender que a legislação sectorial aplicável às cooperativas de trabalho consagre a impossibilidade de, sendo apurados excedentes no final do exercício, e depois de feitas as deduções para as reservas obrigatórias acima mencionadas, e eventual cobertura de prejuízo transitados,

reter temporária ou definitivamente excedentes, quando exista uma situação de dependência económica do cooperador trabalhador.

Esta mesma filosofia parece ter sido acolhida pelo legislador laboral, que não afasta a possibilidade de uma eventual participação do trabalhador nos lucros da empresa, sua empregadora, vir a ter carácter retributivo. Com efeito, dispõe o atual art. 260.º, al. d) CT que esta participação não integra, em princípio, o conceito de retribuição, desde que esteja assegurada ao trabalhador, pelo contrato, ou diretamente por remissão para o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

Pese embora a previsão do aludido preceito não se destinar à realidade que aqui tratamos em específico, o certo é que, feito o enquadramento dos «levantamentos por conta» dos excedentes da cooperativa como uma repartição antecipada dos resultados desta última, caberá questionarmo-nos sobre a eventual aplicação analógica do regime juslaboral a estas situações. Com efeito, equacionam-se com relativa facilidade situações em que o cooperador trabalhador, tendo em conta a natureza da prestação por si desempenhada e o nível de compromisso por si assumidos ao ingressar na cooperativa, não se dedique a quaisquer outras atividades profissionais, ou em que pelo menos seja este o seu principal rendimento profissional, sem que lhe seja assegurada outra retribuição tida como «adequada» ao seu trabalho. Daí que, quanto a nós, seja razoável equacionar uma aproximação ao regime e às garantias previstas para o conceito de retribuição, no domínio da legislação laboral, com vista a proteger o carácter alimentar que, por vezes, os levantamentos por conta dos excedentes poderão assumir, com particular destaque para uma periodicidade no pagamento, nos termos estabelecidos nos estatutos.

#### **4. A RESERVA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO COOPERATIVA E O DEVER DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS COOPERATIVAS**

*Deolinda Meira*

No caso específico das contribuições de trabalho, as cooperativas deverão assumir-se como agentes de formação contínua, com vista ao desenvolvimento da qualificação profissional dos seus trabalhadores, membros ou não membros. Acresce

que, tal como tem vindo a ser enfatizado ao longo deste relatório, materialmente a posição jurídica do cooperador trabalhador apresenta muitas similitudes com a do trabalhador subordinado em sentido próprio, pelo que estes terão direito, tal como os trabalhadores não membros, a formação profissional, nos termos regulados nos arts 131.º e ss do Código do Trabalho.

Para o efeito, a cooperativa poderá utilizar a reserva de educação e formação cooperativas, regulada pelo art. 70.º do *CCoop*, e que é de constituição obrigatória.

O n.º 1, deste preceito, dispõe que «é obrigatória a constituição de uma reserva para a educação cooperativa e a formação cultural e técnica dos cooperadores, dos trabalhadores da cooperativa e da comunidade». Destaca-se, deste modo, a utilização desta reserva para a formação técnica dos trabalhadores (membros e não membros) e dos dirigentes da cooperativa.

Tal como já foi destacado, a existência desta reserva deriva diretamente do *Princípio da educação, formação e informação* e do *Princípio do interesse pela comunidade*. Efetivamente, a constituição deste tipo de reserva, com esta finalidade, significa que a cooperativa é não só uma organização económica mas também uma organização com finalidades pedagógicas e sociais. Este fundo de reserva destinar-se-á, por isso, a custear atividades que ultrapassam a satisfação dos interesses puramente individuais dos seus membros, atividades que, não sendo propriamente económicas podem produzir, direta ou indiretamente, imediata ou diferidamente, efeitos de alcance económico, quer para a cooperativa, quer para a comunidade onde a cooperativa se insere, sensibilizando-a quanto às vantagens do modelo cooperativo, com o conseqüente aumento de adesões de cooperadores.

Reverterão para esta reserva, conforme o n.º 2, do art. 70.º: a parte das joias que não for afetada à reserva legal; pelo menos 1% dos excedentes líquidos anuais, provenientes das operações com os cooperadores (sendo que esta percentagem poderá ser mais elevada se os estatutos ou a Assembleia geral assim o entenderem); os donativos e os subsídios que forem especialmente destinados à finalidade da reserva; e os excedentes provenientes de operações com terceiros que não forem afetados a outras reservas.

Nos termos do art. 70.º, n.º 3, do *CCoop*, «as formas de aplicação desta reserva serão determinadas pela assembleia geral». Daqui resulta que será a Assembleia geral o

órgão competente para fixar as linhas básicas de aplicação deste fundo de reserva. A titularidade da gestão ordinária deste fundo caberá ao órgão de administração da cooperativa, ou seja, à Direção, enquanto gestor ordinário da cooperativa, uma vez que o n.º 4, do art. 70.º, impõe à Direção o dever de «integrar anualmente no plano de atividades um plano de formação para aplicação desta reserva».

O n.º 5, daquele artigo, torna possível que a Assembleia geral permita à Direção a entrega total ou parcial do «montante desta reserva a uma cooperativa de grau superior, sob condição de esta prosseguir a finalidade da reserva em causa e de ter um plano de atividades em que aquela cooperativa seja envolvida».

Por último, o n.º 6 consagra, nos mesmos termos, a possibilidade de uma parte ou da totalidade dessa reserva ser afetada «a projetos de educação e formação que, conjunta ou separadamente, impliquem a cooperativa em causa e: a) uma ou mais pessoas coletivas de direito público; b) uma ou mais pessoas coletivas de direito privado, sem fins lucrativos; c) outra ou outras cooperativas».

Diversamente de outros ordenamentos, na legislação cooperativa portuguesa, esta reserva não foi configurada como um fundo especial, constituído em património autónomo<sup>55</sup>, mas apenas como uma conta, em sentido contabilístico, de capitais próprios. Contudo, consideramos que os bens afetos a esta reserva, por fidelidade à sua vocação legal, só responderão pelo pagamento das dívidas contraídas na atividade a que está adstrita e não pelas restantes dívidas da cooperativa (Meira&Ramos, 2014, pp. 131-132).

Em suma, tendo em conta as finalidades desta reserva, consideramos que a mesma deverá ser utilizada quer na formação contínua dos cooperadores trabalhadores e trabalhadores não membros, quer na formação em contextos especiais, como por exemplo a formação destinada à reconversão profissional de trabalhadores. Para o efeito, deverá a Direção da cooperativa integrar anualmente no plano de atividades um

---

<sup>55</sup> É o que acontece, no ordenamento espanhol, com algumas leis autonómicas. Neste sentido, veja-se, por exemplo, o art. 4.º da *Ley 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana* dispôs que «a cooperativa responderá pelas suas dívidas com todo o seu património presente e futuro, exceto o correspondente ao fundo de formação e promoção cooperativas, que só responderá pelas obrigações estipuladas para o cumprimento dos seus fins» (na mesma linha o art. 72.º da referida Lei); e o n.º 1 do art. 5.º da *Ley 4/1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid* estabeleceu que a cooperativa responderá pelas suas dívidas sociais perante terceiros com todo o seu património presente e futuro, exceto o correspondente ao *Fondo de formación y promoción cooperativa* que «só responderá pelas obrigações estipuladas para o cumprimento dos seus fins».



plano de formação profissional desenhado em conformidade com o disposto nesta matéria no CT.

## **5. OS REFLEXOS DO PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS COOPERATIVAS**

*Tiago Pimenta Fernandes*

### **5.1. O princípio da não discriminação nas relações laborais. Notas gerais.**

Tradicionalmente associada a um princípio de igualdade<sup>56</sup>, que encontra consagração constitucional nos arts. 13.º e 59.º, n.º 1, al. a) da CRP, a proibição de tratamentos discriminatórios assume-se como um princípio fundamental de direito laboral em Portugal, positivado entre nós já desde os primórdios da produção legislativa juslaboralista nacional<sup>57</sup>. O regime atualmente vigente sobre essa matéria apresenta-se ainda como uma transposição parcial de algumas regras contidas em várias diretivas comunitárias<sup>58</sup>, e incorpora, no essencial, os princípios gerais anteriormente consagrados em vários diplomas nacionais, paladinos da igualdade em função do sexo<sup>59</sup> e em função da raça, cor, nacionalidade ou origem étnica<sup>60</sup>.

---

<sup>56</sup> Entendendo o princípio da não discriminação como um subprincípio do princípio da igualdade, mas «distinto e autónomo do seu ascendente», GONÇALVES (2010, p. 323).

<sup>57</sup> A Subsecção III, da Secção II, do Capítulo I do atual Código do Trabalho, dedicada à «Igualdade e não discriminação», correspondente aos arts. 23.º a 28.º do diploma, abrange no essencial as soluções anteriormente consagradas nos art. 22.º a 26.º do CT2003 e arts. 30.º a 36.º da **LECT**, a propósito do princípio da igualdade e não discriminação, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação profissional e às condições de trabalho.

<sup>58</sup> Designadamente, as Diretivas n.º 75/117/CEE, de 10 de fevereiro, n.º 76/208/CEE, de 9 de fevereiro, alterada pela Diretiva n.º 2002/73/CE, de 23 de setembro, n.º 2000/43/CE, de 29 de junho de 2000, n.º 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000 e n.º 2002/73/CEE, de 23 de setembro. No plano comunitário, destaque ainda para os arts. 153.º, n.º 1, al. i) e 157.º do TFUE. Ao nível internacional, refira-se ainda o art. 7.º, al. a) e i) do Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais e as Convenções da OIT n.º 100 de 1951 (sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres) e n.º 156 de 1981 (sobre a igualdade de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos), ambas estas últimas ratificadas por Portugal em 1966 e 1984, respetivamente. Para uma apreciação geral do tratamento do direito da igualdade no Direito do Trabalho português, cf. DRAY (1999), e RAMALHO (2004, pp. 173-189).

<sup>59</sup> Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro e Lei n.º 105/97, de 13 de setembro.

<sup>60</sup> *Vd.* a Lei n.º 134/99, de 28 de agosto e o DL n.º 111/2000, de 4 de julho.

No plano das relações laborais, proíbe-se a discriminação<sup>61</sup> direta, que ocorrerá quando, «em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável» (art. 24.º, n.º 1, al. a) CT), bem como a discriminação indireta do trabalhador, entendendo-se esta como toda a situação em que «uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um facto de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários» (al. b) do mesmo preceito)<sup>62</sup>. O preenchimento de ambos estes conceitos deverá ser necessariamente articulada com aquilo que o Código prevê hoje como fatores de discriminação. Com efeito, «o conceito de discriminação envolve um juízo de desvalor e de censura relativamente a determinadas práticas que se traduzem no tratamento desvantajoso conferido a trabalhadores ou candidatos a emprego em função de certos elementos categoriais» (Dray, 2012, p. 178). A fórmula atualmente em vigor procede a uma conjugação dos fatores discriminatórios constantes do CT2003 — a orientação sexual, o património genético, a capacidade de trabalho reduzida, a doença crónica e a filiação sindical — com aqueles que constavam já da LECT (art. 32.º) — a situação económica, instrução ou condição social, por um lado, e a raça, território de origem e língua, por outro. Daí que o atual art. 24.º do CT preveja, no seu n.º 1, que «o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade,

---

<sup>61</sup> Sobre o conceito de «discriminação» para efeito da formação de contratos individuais de trabalho, *vd.* DRAY (1999, pp. 270 e ss., e 2001, pp. 58 e ss.).

<sup>62</sup> Note-se que, antes do CT 2003, a proibição de práticas discriminatórias indiretas apenas era prevista a propósito da discriminação em função do sexo (arts. 3.º do DL n.º 392/79, de 20 de setembro e 2.º da Lei n.º 105/97, de 13 de setembro). Com a aprovação do referido diploma, esta proibição foi alargada a outros domínios, uma tendência que o atual CT2009 manteve.

origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos»<sup>63</sup>. Daqui decorre que «o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior», leia-se, atrás identificados<sup>64</sup>.

Trata-se, no entanto, de um regime que deverá ser sujeito a alguma flexibilização. Por um lado, aceita-se hoje que o princípio da igualdade, na vertente de proibição de comportamentos discriminatórios, deverá «operar de forma aberta e dinâmica, obedecendo aos elementos materiais fornecidos pelo caso concreto e negocial entre as partes envolvidas» (DRAY: 2012, pp. 178-179)<sup>65</sup>. Por outro lado, é o próprio art. 25.º CT, no seu n.º 2, que prevê que o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um «requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução», não constitui discriminação, desde que o objetivo seja legítimo e o requisito proporcional. Inversamente, serão ilícitas as «discriminações abusivas, perversas, que não encontrem um motivo justificável» (MARTÍNEZ: 2013, p. 367)<sup>66</sup>.

A averiguação de um comportamento discriminatório, por banda do empregador, incidirá sobre três momentos, temporalmente distintos: o acesso ao trabalho; a execução do contrato de trabalho; e a cessação do contrato de trabalho. Ao nível procedimental, cabe a quem alega a existência de uma prática discriminatória indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado,

---

<sup>63</sup> Conforme assinala alguma doutrina, existem fatores discriminatórios que são mesmo «irrelevantes quanto à prestação do trabalho», como é o caso da orientação sexual, da raça ou origem étnica, ao passo que outros apenas ocasional e temporariamente incidirão sobre a capacidade ou disposição para realizar um trabalho (como o sexo, no caso da trabalhadora grávida, ou da religião, se pensarmos na prestação de trabalho em certos dias, como feriados religiosos). Sobre este ponto, e quanto aos diversos agrupamentos destes fatores que têm sido avançados na doutrina, *vd.* GOMES (2007, pp. 385 e ss.).

<sup>64</sup> Nos termos do n.º 1 do art. 27.º CT, não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função do fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social. São as chamadas *medidas de discriminação positiva*, admitidas e até incentivadas pelo legislador, com o fito de eliminar ou atenuar desequilíbrios que se verifiquem nas relações laborais.

<sup>65</sup> Daí que, segundo o autor, «há de ser-se particularmente exigente quanto à atuação de grandes empresas e menos exigente em relação a microempresas ou, por hipótese, numa relação de trabalho doméstico».

<sup>66</sup> Como nota o autor, «não constitui discriminação o facto de se condicionar o recrutamento a um ou outro sexo nas atividades da moda, da arte ou do espetáculo».

cabendo o empregador o ónus da prova do inverso<sup>67</sup>, ou seja, de demonstrar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação (art. 25.º, n.º 4 CT), regime que se reputa igualmente aplicável em situação de acesso ao trabalho, formação profissional ou nas condições de trabalho (n.º 6).

Por fim, a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito (art. 28.º CT). O legislador optou por não obrigar o empregador a contratar o trabalhador discriminado nestes casos, conferindo antes a este último o direito a uma indemnização<sup>68</sup>, assente na verificação de uma culpa *in contrahendo* na atuação daquele (MARTÍNEZ: 2013, p. 371). Prevê-se ainda a responsabilização contraordenacional do empregador nestes casos, constituindo a prática de ato discriminatório uma contraordenação muito grave, nos termos do art. 25.º, n.º 8 CT.

Refira-se ainda, por se afigurar relevante para o presente estudo, que o princípio da não discriminação nas relações laborais incide particularmente sobre a contratação em direito privado (no âmbito da qual as cooperativas operam<sup>69</sup>), a qual se encontra sujeita às normas constitucionais acima citadas (MARTÍNEZ: 2013, p. 367). Daí que as limitações à liberdade de contratação que, por vezes, se fazem sentir no âmbito do emprego público não hajam necessariamente de ser entendidas como discriminatórias à luz do regime que vimos expondo.

## **5.2. As cooperativas e a contratação laboral. Regime aplicável.**

Tal como já foi destacado, no âmbito da sua atividade, e com vista à prossecução dos seus fins, aceita-se que as cooperativas possam realizar operações com terceiros, o que aliás decorre do n.º 2 do art. 2.º do Código Cooperativo. Na verdade, o

---

<sup>67</sup> Consagra-se, assim, uma regra de inversão do ónus da prova (MARECOS, 2012, p. 134), se bem que, para alguns, este regime parece consistir antes num «aligeiramento do ónus da prova de quem invoca ou alega uma discriminação» (o trabalhador), que terá sempre que provar a existência de uma diferença de tratamento, cabendo ao empregador «provar que a diferença não resulta de um facto discriminatório» (GOMES, 2007 p. 424).

<sup>68</sup> Sobre a natureza e o conteúdo desta indemnização, *vd.* DRAY (2001, pp. 83-92).

<sup>69</sup> Nos termos do n.º 2 do art. 7.º do CCoop, «não pode (...) ser vedado, restringido ou condicionado às cooperativas o exercício de atividades que possam ser desenvolvidas por empresas privadas ou por outras entidades da mesma natureza», sendo aplicáveis àquelas as normas que regulam e garantem o exercício das atividades prosseguidas por estas (n.º 3).

caráter ou escopo mutualístico das cooperativas, segundo o qual «toda a atividade social da cooperativa orientar-se-á necessariamente para os seus membros, que são os destinatários principais das atividades económicas e sociais que esta leva a cabo», é hoje entendido de forma bem menos rígida, ao ponto de em vários ordenamentos jurídicos (de que o português é exemplo) se admitir a realização de operações entre a cooperativa e terceiros, «com o objetivo de tornar as cooperativas mais competitivas e permitir a sua viabilidade empresarial» (Meira, 2009, pp. 50- 54)<sup>70</sup>. Nessa sequência, nada parece obstar a que a cooperativa recorra à contratação de mão de obra de que eventualmente necessite, sem que o faça forçosamente dentro da sua própria estrutura<sup>71</sup>. Com efeito, não raras serão as situações em que a cooperativa se serve do trabalho que lhe é prestado pelos sócios cooperadores que a integram, o que coloca a relevante questão de saber como qualificar as relações contratuais que aí se estabelecem<sup>72</sup>. Por outro lado, a cooperativa procede frequentemente à contratação de trabalhadores não-cooperadores, de recursos humanos que não se identificam com os seus membros.

Neste último caso, a natureza jurídica do vínculo criado entre a cooperativa e os trabalhadores não membros não nos oferece particulares dúvidas, aceitando-se pacificamente a existência de subordinação jurídica, típica de uma relação jurídico-laboral. O mesmo é dizer, o contrato firmado entre uma cooperativa e um trabalhador não membro, nos moldes supra referidos, configura um puro contrato de trabalho, sendo-lhe por isso consequentemente aplicáveis as normas jurídicas e os princípios que o regulam<sup>73</sup>.

Mais duvidoso será o enquadramento legal a atribuir ao vínculo estabelecido com os cooperadores que, simultaneamente, sejam trabalhadores da cooperativa, questão que, tal como foi já analisado em sede própria, parece continuar a dividir a doutrina e jurisprudência portuguesas.

---

<sup>70</sup> No mesmo sentido, PLAZA (2000/2001, p. 50).

<sup>71</sup> Inserindo a contratação de trabalhador não-sócio, por conta de outrem, no conceito de «terceiros» para este efeito, COMESAÑA (2013, pp. 1207-1257) e MEIRA (2009, p. 214).

<sup>72</sup> Sobre este ponto, cfr. GOMES (2007, pp. 173 e ss.) CARVALHO (2012, pp. 587-594) e LEITE (1994, pp. 94 e ss.).

<sup>73</sup> *Vd.* Acórdão da Relação do Porto de 27 de fevereiro de 2012 (proc. n.º 378/09.0TTVLG.P2, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

Vejamos então de que modo este quadro legal, nomeadamente as normas que enformam o princípio da não discriminação nas relações laborais, se articulará com a estrutura e a própria razão de ser destas entidades, em ambas estas situações.

### **5.3. O princípio da não discriminação nas relações laborais cooperativas.**

Dada a plena aplicabilidade da legislação laboral aos contratos de trabalho que venham a ser celebrados entre a cooperativa e trabalhadores não membros, a sujeição dos mesmos à normativa acima referida, designadamente aos constrangimentos inerentes à proibição de discriminação, quer no momento da contratação, quer durante a sua execução, e até na cessação de tais vínculos, não nos suscita hesitações. No âmbito de tais relações contratuais, serão inadmissíveis quaisquer diferenças de tratamento que configurem uma prática discriminatória, em razão dos fatores elencados no n.º 1 do art. 24 CT.

Do que vem de dizer-se não resulta necessariamente que a cooperativa não possa limitar a admissão de trabalhadores não membros, de acordo com critérios objetivos e razoáveis, por si definidos. O próprio Código do Trabalho admite a validade de um comportamento diferenciador baseado em fatores de discriminação, desde que este «constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução»<sup>74</sup>, e que tal objetivo seja «legítimo e o requisito proporcional» (art. 25.º, n.º 2), pelo que nada parece obstar, p. ex., a que uma cooperativa opte por contratar um trabalhador mais velho ou com um maior grau de especialização, desde que esse fator seja revelador de que o mesmo será profissionalmente mais apto e experiente para o exercício da atividade a que a mesma se dedique<sup>75</sup>. Nas palavras de Dray (2012, p. 180) «importa, em suma, compatibilizar as exigências decorrentes do princípio da igualdade e da defesa da dignidade humana, por um lado, com a autonomia privada, a liberdade negocial e a liberdade de gestão empresarial, por outro lado», pelo que «o que está em causa é a proscrição de discriminações irrazoáveis, arbitrárias e injustificadas, contrárias à

---

<sup>74</sup> Criticando a formulação excessivamente vaga da locução «pelo contexto da execução do contrato», RAMALHO (2001, p. 186).

<sup>75</sup> O próprio n.º 3 do art. 25.º CT admite «diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional».

dignidade humana». Fora destes limites, o facto de uma cooperativa estipular, p. ex., que o número de trabalhadores não sócios não pode ser superior a uma determinada percentagem, ou que essa prestação não poderá ultrapassar um determinado limite de horas/ano, por comparação com o trabalho que é prestado na cooperativa pelos sócios trabalhadores<sup>76</sup>, não configura uma ofensa à ideologia que vimos assinalando. Em tais casos, não identificamos qualquer ato discriminatório, na medida em que a cooperativa é livre de definir limiares numéricos internos à contratação, até porque, para além do «reduo intransponível» da não discriminação, «rege a autonomia privada, no seguinte sentido: no domínio privado, não se deve exigir uma fundamentação racional na escolha do parceiro contratual; aquilo que o princípio da igualdade impõe é a inexistência de práticas discriminatórias lesivas da dignidade humana» (Dray, 2012, p. 180)<sup>77</sup>.

A questão, contudo, poderá revelar-se mais discutível nos casos em que a aquisição da qualidade de cooperador por parte de um trabalhador da cooperativa fique subordinada ao preenchimento, na pessoa deste, de determinados requisitos de natureza económica, tipicamente exigidos por estas entidades no momento da admissão de novos membros. Vejamos: *quid iuris* se uma determinada cooperativa prevê nos seus estatutos que a aquisição da qualidade de cooperador fica dependente do pagamento de uma joia de valor significativo? Serão tais previsões lícitamente aplicáveis ao trabalhador da cooperativa que pretenda ingressar como membro, porque utilizadas ao abrigo da prerrogativa de autogestão de que a cooperativa goza, na definição dos critérios que melhor servirão a prossecução dos seus fins? Ou haverá de concluir-se pela irrazoabilidade de tal aplicação, por atentar contra princípios juslaborais essenciais, designadamente, de igualdade e não discriminação? A questão não é desprovida de

---

<sup>76</sup> Em Espanha, as leis cooperativas previam uma relação proporcional entre o trabalho cooperativo e o trabalho assalariado, de modo que o número de trabalhadores contratados por contrato de trabalho sem termo não podia ser superior a 10% do número de sócios trabalhadores da cooperativa. Atualmente, a maior parte da legislação cooperativa abandonou este critério de comparação do número de sócios com o número de trabalhadores não sócios, para passar a prever uma relação entre o número de horas ou jornadas de trabalho realizadas pelos trabalhadores assalariados com aquelas que sejam realizadas pelos sócios trabalhadores da cooperativa (*vd.*, a título de exemplo, o art. 89.4 da *Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana*). Aplaudindo este novo critério, que julga ser mais «flexível», COMESAÑA (2013, p. 1214).

<sup>77</sup> Como ensina MARTÍNEZ (2012, p. 369) «desde que a distinção não seja discriminatória, é lícito que o empregador opte; a autonomia privada, neste ponto, tem como limite a discriminação, isto é, a perversidade na escolha».

interesse prático, nem porventura de conexão com a realidade de algumas cooperativas portuguesas, o que despertou o nosso interesse para o seu estudo.

Antes de tudo, convirá frisar que as entidades de economia social, nas quais as cooperativas se incluem, baseiam o seu funcionamento em valores como a democracia, a igualdade, a solidariedade, os quais se revelam amplamente contrários a qualquer tipo de discriminação (León, 2011, pp. 143-172).

Esse intuito não discriminatório, aliás, decorre do *princípio da adesão voluntária e livre*, consagrado no art. 3.º do CCoop, segundo o qual «as cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços e dispostas a assumir a responsabilidade de membro, sem discriminações de sexo, sociais, políticas, raciais ou religiosas»<sup>78</sup>. Tal princípio, que «constitui um dos princípios com maior incidência no regime económico das cooperativas», prevê que a ninguém poderá ser recusada a entrada numa cooperativa sem uma razão atendível, ou seja, «sem uma razão que, pela sua natureza, possa significar uma qualquer discriminação (social, racial, política ou religiosa)» (Meira, 2009, p. 64). Trata-se de um regime que espelha bem a filosofia que inspirou estas entidades, abertas ao exterior, por um lado, e avessas à discriminação, por outro. Daí que, em nossa opinião, não se vislumbrem quaisquer obstáculos a que tal princípio possa ter também reflexos em sede da admissão de cooperadores que já ostentem a qualidade de trabalhadores da cooperativa. Em todo o caso, dada a natureza marcadamente laboral de tais vínculos, esta questão deverá, antes de tudo, ser analisada dentro do quadro normativo que lhes é diretamente aplicável, isto é, das normas do Código do Trabalho que se ocupam da discriminação (ou da sua proibição), a que já fizemos referência.

É certo que a situação ora retratada não parece encontrar amparo direto em nenhum dos elementos que a lei tipifica como fatores discriminatórios. No entanto, não é menos verdade que o próprio art. 24.º, n.º 1 CT, que procede a esse elenco, prossegue uma enumeração exemplificativa desses elementos, o que parece permitir a inclusão de outros fatores na lógica deste regime. Nesse seguimento, a eventual sujeição do trabalhador não membro à obrigatoriedade de pagamento de uma joia de valor excessivo poderá configurar, a nosso ver, uma forma de discriminação indireta desse trabalhador,

---

<sup>78</sup> Este princípio corresponde ao tradicional *princípio da porta aberta*, como nota MEIRA (2009, p. 64). Sobre este ponto, *vd.* NAMORADO (1995, pp. 57 e ss.) e SILVA (2003, pp. 96-103).



podendo mesmo dissuadi-lo de ingressar na estrutura destas entidades. Contra este entendimento, dir-se-á que, nos termos da al. b) do n.º 1 do art. 23.º CT, inexistirá discriminação indireta nos casos em que a «disposição, critério ou prática» seguido pelo empregador «seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários». Ainda assim, somos da opinião de que a aplicação deste regime excecional a estas situações será de rejeitar. Relembre-se que a figura da joia (art. 25.º CCoop.) se justifica por uma ideia de compensação dos gastos que o ingresso do novo sócio implicará para a cooperativa, designadamente, das despesas de instalação de novos instrumentos de trabalho ou despesas acrescidas de manutenção. Ora, no caso da admissão de um trabalhador não membro, o fundamento para a exigência de uma joia de valor excessivo não se verifica, segundo cremos, uma vez que o facto de este já ocupar a posição de trabalhador da mesma será desde logo suficiente para nos levar a crer que a necessidade de pagamento de tais despesas acrescidas não se fará sentir da mesma forma. Por outro lado, note-se que as exigências de adequação e necessidade a que alude o art. 23.º, n.º 1, al. b) CT poderão colidir com o valor manifestamente desproporcional que lhe venha a ser exigido a título de joia. O mesmo, aliás, resulta do próprio princípio da adesão livre e voluntária, «que impedirá o estabelecimento de condições extremamente gravosas» à sua admissão (Meira, 2009, p. 211)<sup>79</sup>.

Corresponde isto a dizer que a aplicação de tais previsões estatutárias ao aspirante a sócio que, no momento da admissão, seja já trabalhador da cooperativa, poderá configurar uma verdadeira discriminação (ainda que indireta), para efeitos do art. 25.º CT, sendo-lhe conseqüentemente aplicável o correspondente regime legal. Em nosso entender, não se vislumbra qual o fundamento para que possa vir a alegar-se uma eventual preferência das normas ou previsões estatutárias da própria cooperativa, que deverão ceder em face de valores que lhe são superiores. O contrário significaria admitir a possibilidade de determinados agentes económicos operarem em condições distintas (e mesmo privilegiadas) dentro do mercado da contratação privada, o qual se encontra subordinado a um princípio de igualdade constitucional, como vimos.

---

<sup>79</sup> Do ponto de vista civilístico, a validade de tais estipulações será igualmente questionável, na medida em que a obrigação de pagamento de uma joia parece desestabilizar o sinalagma que une as duas prestações inerentes ao contrato de trabalho, enquanto negócio jurídico bilateral.

Duvidosa será também a questão de saber se a cooperativa poderá sujeitar o trabalhador não membro à aquisição da qualidade de cooperador<sup>80</sup>. Quanto a nós, será porventura razoável supor que, no caso da cooperativa de trabalho, onde a aquisição da qualidade de cooperador pressupõe precisamente a prestação de uma atividade por parte deste, goze de uma certa liberdade quanto a este ponto, ao abrigo de uma autonomia contratual que não parece colidir com princípios de igualdade e de não discriminação, se bem que, na opinião de Comesaña (2013, p. 1218), o exercício do direito de o trabalhador ingressar como sócio da cooperativa deverá ficar sempre dependente da vontade deste<sup>81</sup>.

Destacamos ainda as situações em que, numa mesma cooperativa, coexistam sócios-trabalhadores e trabalhadores não membros, que se dediquem ao exercício da mesma atividade, e que eventualmente se encontrem sujeitos a condições de trabalho diversas. Ora, independentemente do entendimento que se sustente quanto à qualificação do vínculo que une o cooperador à cooperativa, sufragamos a opinião de que «materialmente a posição jurídica do sócio-trabalhador apresenta muitas similitudes com a do trabalhador subordinado em sentido próprio» (Carvalho, 2012, p. 591), pelo que, mesmo que se rejeite a caracterização do vínculo dos sócios-trabalhadores como uma relação laboral, sufragamos a aplicação analógica a este de normas e de princípios juslaborais, nomeadamente, do princípio não discriminatório acima descrito<sup>82</sup>. O contrário significaria ignorar as evidentes similitudes que, sobretudo nas cooperativas (ditas) de trabalho, efetivamente se verificam entre o vínculo que une os trabalhadores cooperadores, por um lado, e os não cooperadores, por outro, à cooperativa. Esta «ineludível aproximação à figura do trabalhador subordinado» (Carvalho, 2012, p. 591) leva, a nosso ver, a que se trate de modo igual o que é, de facto, igual. Solução idêntica, aliás, poderá ser alcançada por via do art. 10.º CT, que permite a aplicação das normas legais respeitantes à igualdade e não discriminação no trabalho a situações equiparadas

---

<sup>80</sup> Trata-se de uma hipótese altamente provável, dadas as evidentes vantagens laborais e fiscais de que a cooperativa pode vir a beneficiar quando recorre ao modelo cooperativo para dissimular uma verdadeira relação de trabalho. Sobre este ponto, GOMES (2007, pp. 173 e ss.), GUTIÉRREZ (2010, pp. 104-105), CARVALHO (2012, pp. 589-590).

<sup>81</sup> Inclusivamente, o art. 106.4 da *Ley de Cooperativas de la Comunidad de Madrid*, aprovada pela Ley 4/1999, de 30 de março, prevê que «em nenhum caso poderá impôr-se ao trabalhador da cooperativa a sua conversão em sócio», à semelhança, aliás, de outros diplomas espanhóis.

<sup>82</sup> CARVALHO (2012, p. 591), autora que inclusivamente se pronuncia no mesmo sentido.

a uma relação laboral, ou seja, «em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade», o que, muitas vezes, poderá ser o caso do cooperador trabalhador quando se demonstre que este recebe da cooperativa uma parte significativa dos seus rendimentos. Acresce que, tal como resulta do estudo empírico que foi realizado no âmbito do presente estudo, a larga maioria das cooperativas inquiridas revelou conferir na prática aos sócios-trabalhadores o mesmo tratamento legal que é devido a um trabalhador subordinado, o que só por si é revelador da posição de igualdade em que estes realmente se encontram no panorama português.

O que vem de dizer-se implica que as eventuais diferenças de tratamento que se registem entre os trabalhadores não membros da cooperativa e trabalhadores cooperadores, ou mesmo destes últimos entre si, poderão ser analisadas à luz do princípio da não discriminação, desde que se trate divergências que dizem respeito a condições de trabalho que, na pessoa do cooperador trabalhador, respeitem exclusivamente ao trabalho por si prestado e não derivem da sua condição de sócio. Salientamos ainda a possibilidade de a relação entre o cooperador e a cooperativa poder vir a ser qualificada como um contrato de trabalho, nomeadamente «nos casos em que há fraude à lei decorrente da natureza fictícia do vínculo associativo ou da desarticulação entre este e a prestação de trabalho concretamente realizada» (Carvalho, 2012, pp. 589-590)<sup>83</sup>, em que este princípio já será plenamente aplicável, reclamando a igualdade de tratamento entre estes e os trabalhadores não membros.

#### **5.4. A questão de género nas relações laborais cooperativas**

Um pouco por todo o lado, não é novidade que a progressiva incorporação da mulher no mundo do trabalho não obteve ainda uma presença paritárias nas empresas, tanto públicas como privadas (Léon, Sario e Hernández, 2011, p. 143). Por outro lado, reconhece-se que «as cooperativas são um reflexo dos seus membros e da sociedade na qual operam, e por conseguinte refletem os prejuízos sociais e culturais predominantes»

---

<sup>83</sup> Segundo a autora, «na hipótese de se verificar que as relações societárias são simuladas ou que o exercício da atividade laboral ocorre em desvio do escopo social, há que qualificar o contrato com o sócio-trabalhador como contrato de trabalho, desde que seja identificável a subordinação jurídica». De qualquer modo, e independentemente da existência de fraude à lei, a autora admite a aplicação analógica de normas e princípios de Direito do Trabalho a estas situações, o que poderá suscitar a questão da possível intervenção do princípio da igualdade e da não discriminação.

(VIDAL: 2011, p. 58), o que desperta a pertinente questão de saber de que forma estas entidades têm logrado assegurar a igualdade entre géneros e, nessa medida, combater a discriminação em razão do sexo em Portugal.

Conforme se referiu, os valores que regem o funcionamento das entidades de economia social, como é o caso das cooperativas, tornam estas organizações especialmente sensíveis a questões relacionadas com prática de atos discriminatórios, designadamente, com a igualdade de género (Bonet e Moreno, 2011, p. 36). A própria Aliança Cooperativa Internacional (ACI), a propósito do 16.º Dia Internacional das Cooperativas das Nações Unidas, já reconheceu inclusive que «as empresas cooperativas valorizam a participação das mulheres»<sup>84</sup>. Por outro lado, as mulheres têm vindo a descobrir nas cooperativas opções atrativas de trabalho, seja para alcançar as suas aspirações empresariais, seja como forma de aceder a produtos e serviços de que necessitam, como forma de participarem numa empresa que baseia a sua filosofia em valores e princípios éticos que proporcionam uma maior igualdade de oportunidades no que diz respeito ao acesso ao emprego (Vidal, 2011, p. 58) ou mesmo no acesso a cargos de direção (Salvador, 2013, pp. 96 e ss.), comparativamente com outras entidades.

Observando a amostra que foi obtida junto das cooperativas portuguesas inquiridas no âmbito do presente estudo, foi-nos possível concluir que a situação laboral das mulheres no âmbito das referidas entidades não apresenta desigualdades de maior, sendo a sua representação no âmbito dos quadros destas organizações inclusivamente superior à dos homens<sup>85</sup>.

Ao nível da tipologia da contratação de trabalhadoras do sexo feminino pelas cooperativas portuguesas, também não identificamos desequilíbrios que possam apontar no sentido de uma maior precariedade da situação laboral destas, já que a percentagem

---

<sup>84</sup> <http://www.ica.coop/activities/idc/2010-idc-es.pdf>.

<sup>85</sup> De acordo com os elementos recolhidos, constata-se que a média de trabalhadoras femininas empregadas nas cooperativas portuguesas, através de um contrato de trabalho, é de 52,90%, um valor, quanto a nós, satisfatório.

de trabalhadoras contratadas quer por contrato a termo, quer por contrato de trabalho a tempo parcial, se revela reduzida<sup>86</sup>.

Da amostra que nos foi disponibilizada, constatamos, com agrado, que não se registam grandes sinais de discriminação em função do género dos trabalhadores contratados pelas cooperativas, no que diz respeito ao exercício de funções não diretivas. Relativamente à questão «As trabalhadoras do sexo feminino gozam de iguais condições de trabalho, comparativamente com os restantes trabalhadores da cooperativa, quando em situação comparável?», quase todas as cooperativas responderam afirmativamente. Do mesmo modo, quando auscultadas sobre a existência de eventuais regalias internas relacionadas com a prestação laboral cujo acesso seja, direta ou indiretamente, vedado à trabalhadora do sexo feminino por parte da sua empregadora, a esmagadora maioria das entidades consultadas negou a existência de tais regalias. Note-se que, como vimos, uma das aspirações básicas da cooperativa deverá ser a de conseguir a igualdade real entre homens e mulheres, sobretudo no que diz respeito à retribuição, à formação e promoção destes (Vidal, 2011, p. 74).

Assinalamos, contudo, a existência de uma acentuada segregação vertical nestas entidades, na medida em que, da análise dos dados obtidos, a percentagem de trabalhadoras do sexo feminino que desempenha cargos de chefia ou de direção nestas entidades é manifestamente reduzida<sup>87</sup>, pelo que caberá certamente promover a implementação de políticas de igualdade de oportunidades quanto a este aspeto. Recomendamos, assim, a definição expressa dos critérios e do processo de seleção dos trabalhadores contratados para o exercício de tais cargos, que garantam a objetividade, a transparência e a equidade de género, de forma a eliminar as barreiras que parecem persistir neste campo.

Salientamos, por fim, que o presente estudo parte da análise da amostragem que nos foi possível obter, pelo que o combate à discriminação no seio destas entidades estará, segundo cremos, longe de terminar. A luta contra o tratamento desigual nas

---

<sup>86</sup> A percentagem média de trabalhadoras contratadas a tempo parcial e por contrato a termo nas cooperativas portuguesas é de 7,40% e de 22,60%, respetivamente. Quanto a este último valor, ainda assim revela-se sensivelmente superior ao dos trabalhadores masculinos contratados a termo (17,70%).

<sup>87</sup> Os elementos apurados não nos permitiram apurar a eventual existência de uma segregação horizontal nas cooperativas, ou seja, da concentração das trabalhadoras do sexo feminino em determinados setores produtivos.

cooperativas enfrentará sempre o contexto social e económico no qual as estas entidades operam, e que acaba por ter influência ao nível de tradições, de estereótipos e de uma cultura de sociedade que, infelizmente, ainda hesita em encarar o homem e a mulher como iguais a muitos níveis. Haverá, então, que tirar proveito dos valores empresariais distintos que caracterizem a cooperativa, no sentido de atenuar, e mesmo eliminar, essas desigualdades. Nas palavras de SÁNCHEZ, e em jeito de remate, «a igualdade deve constituir não a exceção mas a regra na atuação da cooperativa» (2011, p. 131).

## **6. A CESSAÇÃO DA QUALIDADE DE COOPERADOR TRABALHADOR DA COOPERATIVA**

### **6.1.As formas de cessação**

*Deolinda Meira*

O Código Cooperativo prevê duas formas de cessação da qualidade de cooperador: a demissão (artigo 36.º) e a exclusão (artigo 37.º), cuja análise deverá ser feita tendo em conta o princípio cooperativo da adesão voluntária e livre (art. 3.º do CCoop). Na verdade este princípio relaciona-se não apenas com a adesão de cooperadores mas também com a saída destes da cooperativa: aquilo a que Correia (1966, p. 127) chamou a «liberdade de exoneração».

Efetivamente, os cooperadores terão um verdadeiro direito de saída ou direito de demissão, tal como resulta do art. 36.º, n.º 1, do CCoop, nos termos do qual estabeleceu que «os cooperadores podem solicitar a sua demissão nas condições estabelecidas nos estatutos ou, no caso de estes serem omissos, no fim de um exercício social, com pré-aviso de 30 dias, sem prejuízo da responsabilidade pelo cumprimento das suas obrigações como membros da cooperativa».

Contudo, nesta fase, deparamos com dois interesses que, pelo menos tendencialmente, se apresentam contrapostos: o interesse da cooperativa em não ver diminuído o seu número de membros; e a liberdade de o cooperador abandonar a cooperativa quando esta já não responder aos objetivos que justificaram, inicialmente, a sua adesão. Assim, haverá que encontrar um ponto de equilíbrio entre os interesses da cooperativa e os interesses de cada cooperador. Neste contexto, será plenamente

legítima a consagração de mecanismos estatutários «que desencorajem abandonos, envolvendo-os de alguma onerosidade»<sup>88</sup>. Apontem-se, neste sentido, certas soluções legais constantes do *CCoop*, tais como a possibilidade de diferir o reembolso durante um certo período de tempo (n.º 3 do art. 36.º); a possibilidade de estabelecer deduções ao direito ao reembolso (n.º 4 do art. 36.º); o estabelecimento de prazos mínimos de permanência e de regras que condicionem a saída a um aviso prévio (n.º 2 do art. 36.º); o regime de responsabilidade externa dos cooperadores (art. 35.º); o recurso a outros instrumentos financeiros (arts. 26.º a 29.º e art. 30.º); a fixação de um número mínimo de cooperadores (art. 32.º); a fixação de um capital social mínimo (n.º 2 do art. 18.º); o regime jurídico-legal definido para as reservas, designadamente para as reservas obrigatórias (arts. 69.º e ss).

No entanto, no ordenamento português, estes mecanismos nunca poderão limitar, e muito menos suprimir, o direito de demissão. Nesta decorrência, o art. 36.º, n.º 2, do *CCoop*, estabelece que «os estatutos não suprimirão ou limitarão o direito de demissão, podendo, todavia, estabelecer regras e condições para o seu exercício» (Meira, 2009, pp. 109-112).

A liberdade de adesão implica, ainda, que nenhum cooperador poderá ser arbitrariamente compelido a sair de uma cooperativa. O *CCoop* trata da exclusão, no art. 37.º. O n.º1 desta norma estabelece que «os cooperadores podem ser excluídos por deliberação da assembleia geral». Ora, poderá levantar a dúvida de saber se o legislador ao aplicar a palavra «podem» não estará a admitir a possibilidade de outro órgão também ter essa competência. Contudo, o art. 49.º, al. *l*), do *CCoop* é perentório: «É da competência exclusiva da assembleia geral: *l*) Deliberar sobre a exclusão de cooperadores [...] e ainda funcionar como instância de recurso [...] em relação às sanções aplicadas pela direção». Daqui resulta que a Direção não tem competência para deliberar a exclusão de cooperadores<sup>89</sup>.

Esta exclusão terá de se fundar em violação «grave e culposa» da legislação cooperativa, dos estatutos da cooperativa ou dos seus regulamentos internos (n.º 2 do art. 37.º do *CCoop*), devendo ser precedida do competente processo escrito, do qual

---

<sup>88</sup> Ver RUI NAMORADO, *Os Princípios Cooperativos*, cit., p. 64.

<sup>89</sup> Ver sobre esta questão, SOVERAL MARTINS (2012, pp 439- 443).

constará a indicação das infrações, a sua qualificação, a prova produzida, a defesa do arguido e a proposta de aplicação da medida de exclusão. Os motivos de exclusão e as normas que regerão o respetivo processo deverão estar expressas, de forma clara, nos estatutos, para que cada cooperador saiba, à partida, em que casos correrá o risco de ser excluído, assegurando-se ao cooperador os direitos processuais de defesa. Assim, o art. 15.º, n.º 2, al. a), do *CCoop*, estabelece que os estatutos poderão, ainda, incluir «as condições de admissão, suspensão, exclusão e demissão dos membros, bem como os seus direitos e deveres».

Finalmente, dever-se-á ter ainda em conta o teor do art. 37.º, n.º 5, do *CCoop*, segundo o qual é «insuprível a nulidade resultante: a) Da falta de audiência do arguido; b) Da insuficiente individualização das infrações imputadas ao arguido; c) Da falta de referência aos preceitos legais, estatutários ou regulamentares violados; d) Da omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade».

## **6.2. Direitos dos cooperadores trabalhadores em caso de insolvência**

*Margarida Almeida*

É nosso objetivo refletir sobre a posição dos trabalhadores cooperadores em caso de insolvência da cooperativa. Reunindo as qualidades de cooperadores e de trabalhadores, coloca-se o problema do tratamento dos créditos laborais de que são titulares, assim como o problema a sua proteção em caso de desemprego.

A tutela da retribuição é um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho. O legislador é sensível ao facto de frequentemente a retribuição ser uma importante ou mesmo a exclusiva fonte de rendimento do trabalhador<sup>90</sup>. Várias são as manifestações desta preocupação, cabendo-nos salientar a posição privilegiada dos credores trabalhadores por créditos salariais em face dos credores comuns, com vista a analisar a possibilidade de o cooperador trabalhador beneficiar do regime de proteção dos créditos laborais em caso de insolvência da cooperativa.

O *CCoop*, no seu art. 79.º/1, prescreve que, uma vez satisfeitas as despesas decorrentes da liquidação, os créditos dos trabalhadores são graduados à cabeça, prevalecendo sobre as pretensões dos credores comuns, incluindo as dos cooperadores.

---

<sup>90</sup> Sobre a proteção da retribuição como crédito alimentar, ver RAMALHO (2013, pp. 601 e segs.).



A nível do Direito do Trabalho, são reconhecidos aos trabalhadores, por créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação um privilégio mobiliário geral, bem como um privilégio imobiliário especial sobre o imóvel no qual o trabalhador exerce a sua atividade.

O Código de Trabalho prevê igualmente a possibilidade de os trabalhadores recorrerem ao Fundo de Garantia Salarial no seu art. 336.º. Este Fundo destina-se a antecipar e a garantir o pagamento dos créditos laborais em empresas em situação de insolvência ou situação económica difícil. O art. 336.º do Código do Trabalho remete sua regulamentação para legislação especial.

No que respeita ao subsídio de desemprego, recentemente o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social veio a reconhecer proteção no desemprego aos membros dos órgãos estatutários de pessoas coletivas que exerçam funções de gerência ou de administração (art. 65.º). O mesmo aconteceu quanto aos trabalhadores independentes que sejam economicamente dependentes de uma única entidade, assim como aos empresários (art. 141.º/ 2 e 3, respetivamente).

Quanto a este último aspeto, não parecem existir obstáculos a que os cooperadores tenham acesso a um regime de proteção no desemprego, dado que esta tutela se estende a pessoas que se encontrem vinculados por um contrato de trabalho.

Já mais dúvidas se poderiam levantar no que respeita à aplicação das normas que privilegiam a posição do trabalhador em face dos restantes credores na satisfação dos créditos laborais e no que concerne ao acesso ao fundo de garantia salarial, uma vez que estes direitos estão previstos para pessoas que desenvolvam a sua atividade no âmbito de um contrato de trabalho.

Contudo, o que parece ser decisivo é a *ratio* da tutela da retribuição. Na verdade, este regime protetor nasce da preocupação de evitar que o trabalhador fique privado de uma importante ou, por vezes, da sua única fonte de sustento. Deste modo, verificando-se uma idêntica necessidade de proteção por parte dos cooperadores trabalhadores, impõe-se que beneficiem do tratamento que a lei dispensa aos trabalhadores subordinados, não devendo ser tratados nos mesmos termos que os credores comuns.

## **7. O REGIME DISCIPLINAR APLICÁVEL AO COOPERADOR E AO TRABALHADOR MEMBRO E NÃO MEMBRO DE COOPERATIVAS DE PRODUÇÃO OPERÁRIA E DE COOPERATIVAS DE SERVIÇOS**

*Helena Salazar*

### **7.1. Delimitação da questão a tratar**

O tema que nos propomos tratar impõe que nos detenhamos sobre a identificação e a caracterização do regime disciplinar aplicável ao trabalhador de cooperativa, tendo presente que este também pode ser membro da cooperativa, isto é, cooperador.

A identificação do regime disciplinar a aplicar ao trabalhador reveste-se de particular relevância no que respeita às cooperativas de produção operária e de serviços, em especial quando se verifica uma coincidência da prestação a que o sujeito se obriga enquanto cooperador e enquanto trabalhador.

No que tange ao trabalhador não cooperador a matéria afigura-se nos simples, pois atendendo a que o vínculo que mantém com a cooperativa assenta exclusivamente na prestação do seu trabalho, a questão do regime disciplinar aplicável será resolvida com base no tipo de vínculo que o liga à cooperativa. Neste caso, consoante a atividade seja prestada com ou sem autonomia face à cooperativa, aplicar-se-á, de acordo com os contornos da situação concreta, a disciplina do contrato de prestação de serviços ou o regime do contrato de trabalho<sup>91</sup>.

Quanto à determinação das normas a aplicar ao trabalhador cooperador, a complexidade parece-nos notória, pois não se revela evidente estabelecer os contornos e os limites da prestação de atividade que o ligam à cooperativa em cada uma das vertentes, enquanto cooperador e enquanto trabalhador.

Acresce ainda que a determinação do regime disciplinar a aplicar ao cooperador trabalhador não se mostra absolutamente linear, atenta a dupla ligação que mantém com a cooperativa, em que se podem identificar o vínculo que o liga à

---

<sup>91</sup> No primeiro caso aplica-se o regime do contrato de prestação de serviços regulado no artigo 1154.º do Código Civil, sendo que aqui não se pode falar na previsão de um regime disciplinar; diversamente, no segundo caso, aplica-se o Código do Trabalho.

cooperativa enquanto membro e o que o liga à cooperativa enquanto trabalhador subordinado<sup>92</sup>.

Esta matéria, sendo controversa e não tendo colhido tratamento unânime da Doutrina e da Jurisprudência, motiva-nos a apresentar de seguida algumas notas sobre o tema.

## **7.2. A qualificação da relação jurídica entre o cooperador trabalhador e a cooperativa: contrato misto**

Para a identificação do regime disciplinar a aplicar ao cooperador trabalhador numa cooperativa de produção operária e de serviços, é indispensável uma tomada de posição quanto à natureza do vínculo que o liga à cooperativa<sup>93</sup>. Como dissemos, o tema não é consensual, porém atual e pertinente. A sua relevância advém não só das necessidades de compreensão e de enquadramento dogmático da figura do cooperador trabalhador para, a partir daí, se definir o seu estatuto jurídico, como também das necessidades de tutela de direitos evidenciadas pelo cooperador trabalhador que, com frequência, solicita a intervenção judicial para a resolução dos litígios que o opõem à cooperativa, quer os que respeitam ao estatuto como cooperador, quer os que respeitam à prestação da sua atividade à cooperativa<sup>94</sup>.

Importa por isso tomar posição sobre a natureza da relação jurídica do cooperador trabalhador.

A questão tem conhecido duas soluções distintas, ainda que com diferentes perspetivas sobre a natureza do vínculo. Esta diversidade é de resto comum no plano nacional e internacional.

Para alguns autores todas as obrigações e direitos do cooperador trabalhador se reconduzem ao vínculo cooperativo, não sendo possível autonomizar nem dissociar

---

<sup>92</sup> Neste sentido LEITE (1994, pp. 89-108 (95)), refere existir uma dupla dimensão de trabalhador e de sócio.

<sup>93</sup> Como nota LEITE (1994, p. 94), esta questão da qualificação do vínculo que liga o cooperador trabalhador à cooperativa também se pode afigurar relevante nas cooperativas de artesanato e nas cooperativas de ensino em que todos os trabalhadores executem a sua atividade no estabelecimento de ensino.

<sup>94</sup> Trataram do tema, entre outros, os seguintes acórdãos: AC. STJ de 6 de junho de 1980, BMJ n.º 298, p. 156; AC. RC de 30 de março de 1995, CJ, XX, T. II, p. 55; AC. RC de 17 de abril de 1997, BTE, 2.ª série, n.º 1-6, 2000, p. 359; AC. RP. de 19 de setembro de 2011, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

qualquer das relações jurídicas, devendo, por isso, a relação jurídica ser integralmente disciplinada pelo Código Cooperativo<sup>95</sup>. Ao passo que para outros a ligação do cooperador trabalhador tem necessariamente dois planos distintos, aquele que o liga estatutariamente à cooperativa, este disciplinado pelo Código Cooperativo, e aquele outro que o liga à sua entidade patronal, disciplinado pela lei laboral, em especial pelo Código do Trabalho<sup>96</sup>.

Aqui chegados, e antes porém de tomarmos uma posição sobre a questão da natureza da relação jurídica, impõe-se a constatação óbvia de que as regras disciplinares que o Código Cooperativo ostenta foram concebidas na perspectiva da aplicação ao cooperador. Não há regras especiais para aplicar ao trabalhador, vertente que aliás o Código Cooperativo não contempla.

Somos assim de opinião que o Código Cooperativo não se mostra adequado a resolver por si só e na íntegra as questões relativas ao foro da prestação da atividade do trabalhador, como por exemplo em matérias como as faltas ao trabalho, a limitação dos tempos de trabalho, as férias do trabalhador e também a questão disciplinar<sup>97</sup>.

Acresce que, para além da exiguidade das normas de disciplina no Código Cooperativo, também o elenco das sanções revela ter sido pensado para aplicação ao cooperador e não ao cooperador trabalhador. Veja-se em especial a sanção de suspensão temporária de direitos, direcionada para a inibição temporária dos direitos do cooperador, em especial os previstos no artigo 33.º, assim como a perda de mandato dos órgãos sociais cujo intuito é direcionado para punir o cooperador face aos seus direitos estatutários enquanto tal.

Estes argumentos levam-nos a intuir que a proteção do cooperador trabalhador em matéria disciplinar não é suficientemente garantida pela aplicação das regras do Código Cooperativo, pelo que admitimos poder ser outra a solução proposta.

Em consequência, consideramos que a solução encontrada, mais do que enquadrar o problema da existência de um ou de vários vínculos, tem de ser aquela que

---

<sup>95</sup> Neste sentido, LEITE (1994, pp. 89-108), MEIRA (2009), MARTINS (2014, pp. 31-53).

<sup>96</sup> Neste sentido, GOMES (2007, pp. 173-180); CARVALHO (2012, pp. 587-594).

<sup>97</sup> De notar ainda que na legislação complementar aplicável às cooperativas de produção operária, Decreto-Lei n.º 309/81 de 16 de novembro, e às cooperativas de serviços, Decreto-Lei n.º 323/81 de 4 de dezembro, não existem normas sobre o tema.

primordialmente garantida de forma objetiva uma tutela eficaz ao sujeito face ao conjunto de direitos e deveres estatutários, assim como ao trabalhador face à cooperativa<sup>98</sup>.

Admitimos assim que a relação jurídica entre o cooperador trabalhador e a cooperativa de trabalho assenta na existência de um único contrato de natureza mista, pelo que invocando a teoria da combinação seria defensável aplicar a cada uma das suas vertentes, estatutária e laboral, respetivamente as regras do Código Cooperativo e as regras do Código do Trabalho<sup>99</sup>. No entanto, atentas as especialidades da situação em concreto, admitimos que a aplicação das normas laborais possa sofrer adaptações de modo a respeitar as regras e princípios cooperativos.

### **7.3. Algumas notas sobre o regime disciplinar aplicável ao cooperador nas cooperativas de produção operária e nas cooperativas de serviços**

As regras sobre disciplina no Código Cooperativo são transversais a todos os ramos de cooperativas elencadas no artigo 4.º, encontrando-se previstas nos artigos 37.º e 38.º.

Como referimos, entendemos que estas apenas serão aplicadas quando o cooperador infrator violar as regras do Código Cooperativo, as regras estatutárias, assim como as constantes em regulamentos internos da cooperativa.

Analisado o seu conteúdo, constatamos que se trata de um regime disciplinar genérico, espelhado apenas em duas normas, e cuja aplicação prática certamente acarreta alguns desafios.

Na verdade o exercício da ação disciplinar em qualquer instituição (seja ela uma sociedade comercial, uma associação, uma cooperativa ou qualquer outra) denota uma posição de poder do seu titular em relação ao destinatário, o que enfatiza a necessidade de estabelecer garantias adequadas para o sujeito contra quem corre essa

---

<sup>98</sup> Sobre a natureza do vínculo que liga o cooperador trabalhador à cooperativa, as posições divergem entre os que o consideram um acordo de trabalho cooperativo, um contrato de trabalho, um contrato de trabalho associado ou um contrato misto. Consideramos que em relação a qualquer das posições não se pode escamotear a existência de prestação de trabalho à cooperativa, parecendo-nos difícil considerar que as questões relacionadas com a prestação de trabalho subordinado possam ser solucionadas sem os contributos de outras leis.

<sup>99</sup> No sentido de que o princípio geral da autonomia privada do artigo 405.º do Código Civil é possível a celebração de um contrato de trabalho em união com outro contrato, assim como a celebração de contratos mistos, e outras situações de combinação de contratos, ver RAMALHO (2012, p. 213).

ação. A vertente garantística dos direitos do destinatário alvo da ação disciplinar, não pode, por conseguinte, ser descurada ou subestimada.

Os efeitos da previsão de um regime disciplinar escasso, poderão ser minorados, por um lado, pela previsão de regras disciplinares próprias nos estatutos de cada cooperativa e, por outro, pela faculdade do cooperador sindicarem a ação disciplinar da cooperativa, nomeadamente recorrendo aos tribunais.

O artigo 37.º regula o regime relativo à mais grave das sanções aplicáveis ao cooperador, a sanção de exclusão. É no âmbito da aplicação desta sanção que o legislador cooperativo se munuiu de especiais cuidados, atentas as consequências gravosas que produz, nomeadamente ao determinar a cessação do vínculo de cooperador.

Colhe-se do texto da lei a preocupação de caracterizar o comportamento violador do cooperador, o qual terá de ser culposo e grave, embora se omita qualquer referência às consequências ou efeitos que deverá produzir para se poder apreciar concretamente a gravidade.

Do ponto de vista procedimental, existe a obrigação de realizar processo escrito, com verificação de diversas formalidades, em especial a acusação, a defesa, a realização da prova e a decisão.

Verifica-se a cominação com a nulidade, quando ocorra algum dos seguintes vícios: a falta de audiência do arguido, a insuficiente individualização das infrações imputadas ao arguido, a falta de referência aos preceitos legais, estatutários ou regulamentares violados, bem como a omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade<sup>100</sup>.

O legislador revelou ainda especial cuidado quando previu a atribuição da competência para aplicação da sanção de exclusão à assembleia geral, e não, como sucede para as demais sanções, à direção da cooperativa. Visa com isto que a aplicação da exclusão do cooperador espelhe a decisão maioritária dos membros da cooperativa e se mostre conforme aos princípios cooperativos, em particular o da gestão democrática pelos seus membros.

---

<sup>100</sup> A proteção do cooperador com base no regime da invalidade garante-lhe a possibilidade de obter a declaração de nulidade da aplicação da sanção e, por recurso às regras civilísticas, o direito a reclamar uma indemnização por danos.

Por sua vez, o artigo 38.º elenca as restantes sanções passíveis de aplicação ao cooperador: repreensão registada, multa, suspensão temporária de direitos e perda de mandato. Estabelece igualmente a necessidade de efetivar a aplicação destas sanções através de um processo, o que faz por remissão para o artigo 37.º.

Acresce por último notar que o Código Cooperativo confere à direção a competência para aplicar todas as sanções elencadas, com a exceção da sanção de perda de mandato dos órgãos sociais, cuja competência defere também à assembleia geral, valendo aqui as mesmas razões que estiveram na base da atribuição da competência à assembleia geral para expulsar cooperadores.

Um dos aspetos notórios quanto nos detemos sobre o regime disciplinar previsto no Código Cooperativo é a omissão do conceito de infração disciplinar ou, pelo menos, quais os seus elementos.

Do texto da lei colhe-se tão só uma fixação, muito genérica, dos pressupostos da aplicação da sanção de exclusão, que terá de ser fundada em violação grave e culposa do Código Cooperativo, da legislação complementar aplicável ao respetivo ramo do setor cooperativo, dos estatutos da cooperativa ou dos seus regulamentos internos.

Regra geral, caberá à direção da cooperativa a valoração dos factos violadores dos deveres dos cooperadores que se apresentem como infrações disciplinares conducentes à aplicação de sanções. Também caberá à direção a escolha da sanção a aplicar, sem que, contudo, se fixem os critérios de escolha e de aplicação dessa sanção. Não se fixam as consequências da aplicação de sanções abusivas.

Nestes termos, o poder disciplinar pode revelar-se exagerado, quando não arbitrário.

Acresce também que, se por um lado, não se fixam os elementos que preenchem o conceito de infração, por outro, também não se colhem do texto da lei quais os limites máximos à aplicação das sanções, o que poderá ser particularmente relevante em sede da pena de multa e da suspensão temporária de direitos sociais. No que toca à pena de multa, a permissividade do regime permitirá, por exemplo, que a mesma ultrapasse o benefício económico obtido pelo cooperador. E, ao conceder que o destinatário da cobrança da multa seja a própria cooperativa, pode levar a uma aplicação interessada desta sanção.

Já quanto à perda temporária de direitos, constata-se que a sua aplicação não está limitada temporalmente, pelo que subsistem dúvidas sobre se esta pena poderá ser aplicada ao cooperador por vários anos consecutivos e por uma ou mais vezes ao mesmo membro<sup>101</sup>.

Outro aspeto que não está regulado é o da possibilidade de aplicar mais do que uma sanção ao mesmo comportamento infrator do cooperador, o que nos leva a concluir que, face ao texto da lei, tal é permitido desde que as sanções não se revelem incompatíveis entre si.

Na perspetiva das garantias do cooperador arguido, a previsão de um regime disciplinar recomendaria o estabelecimento de prazos quer para o exercício da ação disciplinar, quer para aplicação das respetivas sanções. Neste domínio, verificamos apenas que o artigo 37.º n.º 7 do Código Cooperativo prevê que a exclusão dos cooperadores haverá de ser deliberada no prazo máximo de um ano a partir da data em que algum dos membros da direção tomou conhecimento do facto que a permite. Nada se estatui, contudo, quanto ao prazo para aplicação das restantes sanções. Demonstra-o a experiência que a manutenção no tempo da possibilidade de exercer a ação disciplinar (que se verifica pelo menos no que toca às sanções diferentes da exclusão) inibe e coarta a liberdade do cooperador enquanto membro da cooperativa, o que é claramente indesejável.

Ademais não se preveem regras sobre aplicação de sanções ilegais ou excessivas, apenas a possibilidade de o cooperador expulso poder utilizar o recurso para os tribunais, sem se fixar o prazo de que dispõe, os meios processuais e os efeitos da aplicação de uma tal sanção.

Ao cooperador a quem seja aplicada pela direção uma das sanções (repreensão registada, multa ou suspensão temporária de direitos) confere-se o poder de recorrer da sua aplicação para a assembleia geral<sup>102</sup>.

---

<sup>101</sup> A aplicação desta sanção, ao incidir sobre direitos como a participação na assembleia geral, ou o direito de ser designado para os órgãos sociais, pode ser uma forma de a direção afastar cooperadores importunos ou indesejados de participar nos desígnios da cooperativa.

<sup>102</sup> Em relação à sanção de perda de mandato, sendo esta aplicável pela assembleia geral, não se prevê qualquer meio de sindicância. Da aplicação desta sanção deverá existir recurso para os tribunais.



Outro aspeto que o Código Cooperativo não fixou foi a necessidade de existir um registo disciplinar, atualizado e passível de ser consultado pelo cooperador arguido ou por quem nisso tenha interesse manifesto.

#### **7.4. Algumas notas sobre o regime disciplinar aplicável ao trabalhador membro e não membro nas cooperativas de produção operária e de serviços**

A premissa para aplicação do regime disciplinar laboral ao trabalhador membro e não membro assenta na existência de uma relação de trabalho com subordinação jurídica, que não se apresenta incompatível com as características e individualidade das cooperativas<sup>103</sup>.

A ligação do sujeito individual à cooperativa advém em qualquer das situações de uma relação jurídica subordinada, em que aquele recebe ordens e instruções da direção da cooperativa em relação às tarefas a executar, podendo ser fiscalizado e punido quando as não cumpra ou a elas desobedeça. Tal ordenação justifica a existência de regras laborais reguladoras destas relações. De outro modo, também não parece expectável o funcionamento organizado da cooperativa, em termos hierárquicos e orgânicos<sup>104</sup>.

A prestação de trabalho subordinado à cooperativa pelo sujeito individual, não obstante as especificidades da sua prestação, consubstancia um contrato de trabalho, devendo por isso ser disciplinado pelo regime constante do Código do Trabalho.

Na verdade, do ponto de vista da prestação do trabalho, consideramos que não há razões que justifiquem fazer qualquer diferenciação de tratamento destes dois tipos de trabalhadores, sob pena de tal atuação se revelar injusta e discriminatória para o cooperador que presta a sua atividade à cooperativa.

Mesmo admitindo como LEITE (1994, pp. 93-94) que o cooperador trabalhador possa não ser considerado um trabalhador em sentido próprio por não ser

---

<sup>103</sup> Como refere GOMES (2007, p. 171), a existência de um contrato de trabalho numa cooperativa não se mostra incompatível com a figura do contrato de trabalho, ao considerar que aqueles que defendem o contrário partem de uma pré-compreensão ideológica do contrato de trabalho assente numa lógica conflitual entre capital e trabalho, ou seja, entre os detentores e não detentores dos meios de produção, dicotomia que não se verifica nas cooperativas.

<sup>104</sup> Embora possamos admitir que estas características (direção, organização e hierarquia) possam não ser tão vincadas como, por exemplo, numa sociedade comercial, em razão das especialidades demonstradas por esta pessoa coletiva consideramos imprescindível um conjunto de regras de cariz laboral.

um terceiro em relação à cooperativa, entendemos que, apesar das especificidades da situação, que são várias, o sujeito não deixará de ser trabalhador e cooperador — não havendo razão para distinguir o que respeita à prestação de atividade de ambos à cooperativa.

Na verdade, identificamos em qualquer das situações de trabalhador membro e não membro os requisitos necessários à existência de um contrato de trabalho previsto no artigo 11.º do Código do Trabalho (CT).

Por conseguinte, consideramos que em ambos os casos o sujeito individual presta a sua atividade mediante retribuição ao empregador (ainda que quanto ao trabalhador membro a retribuição possa ter algumas particularidades não deixará de corresponder ao pagamento pelo trabalho prestado), o que faz no âmbito da sua organização e sob a sua autoridade<sup>105</sup>.

A caracterização da relação jurídica de trabalho assente num contrato de trabalho desenvolve-se, como sabemos, entre dois vetores essenciais, por um lado a posição de poder do empregador, e por outro a posição de submissão ou de dependência do trabalhador face às ordens e instruções que lhe são dirigidas pelo empregador<sup>106</sup>. A ser assim, não vemos razão bastante para tratar de maneira diferente o trabalhador membro e o trabalhador não membro de uma cooperativa.

Existe subordinação jurídica do trabalhador, existe contrato de trabalho.

Uma relação de trabalho subordinado submete o sujeito trabalhador ao poder de direção do empregador, sendo este aspeto que sobressai em qualquer das situações.

O poder ou poderes do empregador, por um lado, e a subordinação jurídica do trabalhador, por outro, tornam a relação de trabalho desequilibrada. Tem cabido às leis do trabalho, em especial ao Código do Trabalho, atenuar essa desproporção, designadamente através da previsão de normas imperativas, que definem limites à atuação do empregador e que, em simultâneo, estabeleçam garantias para o trabalhador.

De entre os poderes do empregador sobressai especialmente o poder disciplinar, cuja aplicação tem-se revelado um dos aspetos mais peculiares e ao mesmo tempo mais complexos do regime jurídico do contrato de trabalho.

---

<sup>105</sup> A subordinação jurídica não se confunde com a dependência económica, de resto como considera FERNANDES (2012, pp. 116 e ss.), pode existir contrato de trabalho sem dependência económica.

<sup>106</sup> Neste sentido, entre outros, FERNANDES (2012, p. 209 e ss.).

Este poder plasmado no artigo 98.º CT permite que o empregador exerça o poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço enquanto vigorar o contrato de trabalho. O exercício deste poder permite ao empregador aplicar sanções ao trabalhador, o que deve acontecer em respeito dos pressupostos, dos procedimentos e dos prazos previstos na lei. Ou seja, perante a constatação do cometimento de uma infração disciplinar relativa à prestação da atividade, é legítima a ação da cooperativa que aplique ao trabalhador a correspondente sanção disciplinar.

A prática de uma infração disciplinar pode justificar a aplicação ao trabalhador de uma das seguintes sanções: repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade e o despedimento sem indemnização ou compensação (328.º, n.º 1, CT).

O Código do Trabalho procede no artigo 328.º n.º 1 ao elenco gradativo das sanções, começando por prever a menos gravosa, aumentando gradualmente a sua gravidade até à mais grave das sanções — o despedimento do trabalhador sem indemnização ou compensação. A escolha da sanção a aplicar ao trabalhador será da responsabilidade da direção da cooperativa e deve observar não só os critérios de decisão e aplicação do artigo 330.º CT, como também, os diversos limites previstos na lei<sup>107</sup>.

A sanção a aplicar deve ser escolhida de entre o elenco já referido, tendo por base o princípio da proporcionalidade, adequando-se forçosamente à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

Para além do exposto, constata-se ainda que no regime disciplinar laboral vinculam-se, por um lado, os limites da entidade patronal, e, por outro, fixam-se as garantias de defesa do trabalhador.

Neste contexto compreendem-se a previsão de prazos de prescrição e de caducidade (artigo 329.º), que condicionam o exercício do poder disciplinar, e a realização de procedimento disciplinar para aplicar as sanções disciplinares, que o tornam mais seguro e transparente<sup>108</sup>.

---

<sup>107</sup> O n.º 1 do artigo 330.º CT impede o empregador de aplicar ao trabalhador mais do que uma sanção pela prática da mesma infração.

<sup>108</sup> Quando vise o despedimento do trabalhador, o processo disciplinar tem de seguir a forma escrita com o cumprimento de um rigoroso procedimento, quando o objetivo for a aplicação de outra sanção, esta não poderá ser aplicada sem a audiência prévia do arguido (329.º n.º 6 CT).

A estes mecanismos garantísticos acrescem outros, como a previsão de diversos limites máximos em relação a algumas das sanções, designadamente a sanção pecuniária, a perda de dias de férias e a suspensão com perda de retribuição e de antiguidade [nos termos das alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 328.º CT]. Preveem-se ainda um núcleo de casos que configuram sanções abusivas, e respetivas consequências, e ainda a obrigação de existência de um registo de sanções disciplinares que permita a verificação das regras legais aplicáveis.

Em conclusão, e apesar das especificidades da posição do cooperador trabalhador face à cooperativa de trabalho, avolumadas pelo facto de a sua prestação como cooperador coincidir com a atividade que executa enquanto trabalhador, consideramos a necessidade de destringir dois planos distintos — a relação estatutária e a relação laboral com a cooperativa.

Esta ligação perspectivada como um contrato misto permite separar cada um dos planos e aplicar em simultâneo as leis cooperativas e as leis laborais, o que consegue através da teoria da combinação.

Mais do que a questão da natureza jurídica da relação que liga o cooperador trabalhador à cooperativa, motivou-nos a procura de uma solução que do ponto de vista da tutela dos seus direitos se revelasse a todos os níveis razoável e eficaz.

Tal desiderato só se consegue alcançar separando os dois planos da ação do cooperador. E nessa medida, só a disciplina laboral poderá ser adequada a tutelar a posição jurídica do trabalhador membro e não membro de uma cooperativa de trabalho.

Esta especial necessidade de reclamar a intervenção da lei laboral, sente-se de modo muito particular, perante o fim da relação de trabalho e, com ela, a fonte de rendimento que em regra lhe está subjacente.

Consideramos pois que a cessação da relação de trabalho não seria suficientemente acautelada e garantida se assentasse apenas no regime do Código Cooperativo, podendo mesmo permitir situações de utilizações fraudulentas do contrato de trabalho.

Em matéria de disciplina — reveladora da posição de poder da cooperativa face aos seus membros — entendemos dever ser tratado separadamente o plano das relações entre o cooperador e a cooperativa, este disciplinado pelo Código Cooperativo,

e o das relações dos trabalhadores membros e não membros, aqui regido pelo Código do Trabalho.

As regras de disciplina presentes no Código Cooperativo são escassas, genéricas e pouco garantidas na perspetiva do arguido, e também por isso desadequadas à aplicação ao trabalhador.

Parte das dificuldades sentidas na aplicação do regime disciplinar cooperativo poderão ser minoradas pela previsão de regras estatutárias para cada cooperativa.

Aos trabalhadores membros e não membros, ambos em situação de subordinação jurídica perante a cooperativa, aplicamos as regras disciplinares do Código do Trabalho.

Na perspetiva do trabalhador, o regime disciplinar laboral apresenta-se face à disciplina cooperativa mais detalhado, transparente e seguro, pois é assente em vários limites da ação do empregador que visam preservar o trabalhador dos abusos que o exercício desregulado da ação disciplinar pode propiciar.

A previsão de critérios de proporcionalidade para escolha da sanção e a imposição de aplicação de uma única sanção por infração são essenciais para garantir este objetivo.

A fixação de prazos rígidos para o exercício da ação disciplinar e para a aplicação de sanções, de limites máximos para aplicação das sanções, de um regime de sanções abusivas, assim como a obrigatoriedade de fazer um registo disciplinar, destinam-se igualmente a asseverar a certeza e segurança jurídica que matéria tão sensível impõe.

## **CAPÍTULO IV. O REGIME FISCAL E DE PROTEÇÃO SOCIAL DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS COOPERATIVAS**

### **1. UMA ANÁLISE A PARTIR DA LEI DE BASES DA ECONOMIA SOCIAL: A QUESTÃO ESPECÍFICA DO ESTATUTO FISCAL DAS COOPERATIVAS**

*Rita Calçada Pires*

Um dos aspetos que se apresenta como nuclear no regime legal das organizações da Economia Social é o seu tratamento fiscal. Saber qual a carga fiscal devida pela atividade desenvolvida e compreender qual o peso das obrigações acessórias é algo que surge em permanência no foco das atenções do setor social.

Ao tratar-se a temática fiscal não se deve deslocalizar a questão para uma discussão sobre a legitimidade da tributação das organizações da Economia Social. O dever fundamental de pagar impostos é algo que não deve ser colocado em causa no âmbito do princípio da igualdade e, especificamente, na universalidade do dever de contribuir para o financiamento da atividade pública concretizadora do interesse público, de acordo com a respetiva possibilidade de pagar. Porém, a igualdade fiscal não deve ser interpretada de modo absoluto, mas antes em conexão com a equidade, o que faz contextualizar a questão fiscal das organizações da Economia Social no âmbito de um regime especial uma vez que a sua atividade é considerada de interesse geral. Precisamente nesse sentido o artigo 11.º da Lei de Bases assume que *as entidades da economia social beneficiam de um estatuto fiscal mais favorável definido por lei em função dos respetivos substrato e natureza*.

O artigo não cria uma corrente inovadora naquilo que o sistema fiscal português contém. A tributação das pessoas sem fins lucrativos — expressão até ao momento existente nos códigos fiscais — tem um tratamento específico em vários momentos da determinação do imposto devido. A título de exemplo, refiram-se as regras de tributação do rendimento das pessoas coletivas que não desenvolvem, a título principal, uma atividade comercial, industrial ou agrícola — tributação pelo rendimento global e não pelo lucro fiscal; as isenções de tributação, em sede de Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas, de algumas organizações da Economia Social, como as IPSS e aquelas a essas legalmente equiparadas; a possibilidade de restituição do

Imposto sobre o Valor Acrescentado, suportado por IPSS, quanto a despesas com *aquisições de bens ou serviços relacionados com a construção, manutenção e conservação de imóveis utilizados total ou principalmente na prossecução dos respetivos fins estatutários, desde que constantes de faturas de valor não inferior a € 997,60, com exclusão do IVA; aquisições de bens ou serviços relativos a elementos do ativo imobilizado corpóreo sujeitos a deprecimento utilizados única e exclusivamente na prossecução dos respetivos fins estatutários, com exceção de veículos e respetivas reparações, desde que constantes de faturas de valor unitário não inferior a € 99,76, com exclusão do IVA, e cujo valor global, durante o exercício, não seja superior a € 9 975,96, com exclusão do IVA*<sup>109</sup>.

O que o artigo 11.º vem estabelecer é a obrigação do legislador gerar um estatuto fiscal próprio para a Economia Social, capaz de refletir, individualmente, as especificidades de cada um dos tipos de organizações aí contidos, assumindo um tratamento fiscal mais favorável do que a generalidade das entidades económicas, precisamente em consequência do reconhecimento de que a atividade das organizações da Economia Social representa interesse geral. Assume-se, assim, o compromisso de repensar e de melhorar o regime fiscal atual, criando um verdadeiro Estatuto Fiscal da Economia Social.

Ainda não se assistiu à concretização expressa deste comando da Lei de Bases. E para tal contribuíram dois aspetos fundamentais: o impacto do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica (MoU), datado de 2011, e a revogação prévia do Código Fiscal Cooperativo.

Uma das obrigações fiscais assumidas por Portugal no MoU passou pelo compromisso da limitação dos benefícios fiscais existentes e a serem criados. Foi criada uma cláusula *stand-still* e uma cláusula *roll-back*.<sup>110</sup> Ou seja, não se assumiu apenas o dever de não criação de novos benefícios fiscais, igualmente se assumiu o compromisso de revisão dos atuais benefícios fiscais e derrogação de vários desses. Nesse sentido, a

---

<sup>109</sup> Citação da Ficha Doutrinária da Autoridade Tributária e Aduaneira sobre o tema, identificada com o Processo n.º 3245 — Despacho do SDG dos Impostos, substituto legal do Diretor-Geral, em 2012-06-19. O regime, em concreto, está previsto no Decreto-Lei n.º 20/90, de 13 de janeiro, na sua versão atualizada e alvo de repristinação sucessiva nos últimos anos orçamentais.

<sup>110</sup> Cfr., em especial, a medida 1.12. do MEMORANDUM OF UNDERSTANDING ON SPECIFIC ECONOMIC POLICY CONDITIONALITY, maio de 2011

margem para a construção de um estatuto fiscal mais favorável para as organizações da Economia Social ficou comprometido até ao momento de término do trabalho conjunto com a anteriormente designada *Troika*. Politicamente, aquando a aprovação da Lei de Bases, o Primeiro-Ministro assumiu o compromisso de, após a saída da *Troika*, o previsto no artigo 11.º da Lei de Bases ser trabalhado.

Porém, a questão fiscal não ficou marcada apenas por esse fator. Especificamente para o universo das cooperativas, o Orçamento do Estado para 2012 trouxe algum desassossego. Até 2012 existia o Código Fiscal Cooperativo, um diploma fiscal onde se concentrava a matéria tributária para as cooperativas no campo de todos os impostos existentes no sistema fiscal português aplicáveis às citadas entidades. O Orçamento do Estado para 2012, na senda do acima referido sobre o MoU, revogou tal diploma, tendo-o substituído por um artigo específico no Estatuto dos Benefícios Fiscais. Aí foi aditado um Capítulo XI, composto por um único artigo, o artigo 66.º-A. Esse artigo apresenta quase uma colagem ao anterior Código, prevendo-se os benefícios fiscais a que as cooperativas têm atualmente direito. De modo sintético e simplificado:

No âmbito da tributação do rendimento, e sem envolver a pormenorização do respetivo regime:

- isenção total de tributação do rendimento para as cooperativas agrícolas, culturais, de consumo, de habitação e construção e de solidariedade social, com exceção dos resultados gerados de operações com terceiros e a partir de atividades alheias aos próprios fins;
- isenção parcial de tributação do rendimento das restantes cooperativas que, cumulativamente, 75% das pessoas que nelas auferiram rendimentos do trabalho dependente sejam membros da cooperativa e que 75% dos seus membros nela prestem serviço efetivo;
- isenção de dois tipos de rendimentos específicos — os apoios e subsídios financeiros ou de qualquer outra natureza atribuídos pelo Estado como compensação pelo exercício de funções de interesse e utilidade públicas delegadas pelo Estado; rendimentos resultantes das quotas pagas pelas cooperativas associadas e cooperativas de grau superior;



- de notar que é permitido assumir como gasto fiscalmente relevante, em valor correspondente a 120% do respetivo total e para efeitos de apuramento do lucro tributável as despesas com aplicação da reserva para educação e formação cooperativas.

No âmbito da tributação do património:

- isenção de imposto municipal sobre imóveis quanto aos imóveis destinados a sede e ao exercício das atividades que constituam o objeto social da cooperativa;
- isenção de imposto municipal sobre as transmissões onerosas de imóveis quanto aos imóveis destinados a sede e ao exercício das atividades que constituam o objeto social da cooperativa;
- no caso de cooperativas de habitação e construção atender , a extensão da isenção do imposto municipal sobre imóveis, mediante certas condições, dos prédios urbanos habitacionais cedidos aos seus membros em regime de propriedade coletiva para habitação própria e permanente destes;
- isenção de imposto do selo em encargos das cooperativas sobre os atos, contratos, documentos, títulos e outros factos, incluindo as transmissões gratuitas de bens.

No quadro das organizações da Economia Social pode afirmar-se serem as cooperativas as entidades que apresentam uma condensação, em local próprio e específico, do seu regime fiscal mais favorável. Tal não retira a necessidade de, nos termos do artigo 11.º da Lei de Bases, ser revisto o regime e analisada a necessidade de ampliação dos benefícios concedidos.

A propósito da questão fiscal foi ainda referida a influência que as obrigações acessórias podem ter para as organizações da Economia Social. Ou seja, para além da determinação do *quantum* da obrigação fiscal principal, o Estatuto Fiscal da Economia Social igualmente tem de atender às obrigações acessórias e às especificidades do setor.

No quadro do regime atual, símbolo de tal fator foi a criação de um regime de normalização contabilística específico para as entidades do setor não lucrativo (ESNL),

que integra o Sistema de Normalização Contabilística, mas oferece um regime atento às especificidades do setor social.<sup>111</sup> E tendo tal regime sido aprovado em 2011, posteriormente foram aprovadas melhorias<sup>112</sup> por forma a rever algumas obrigações, como a existência/desnecessidade de um Revisor Oficial de Contas, atento os valores em causa para certas organizações. De notar que o diploma de 2011 excluiu do conceito de ESNL as cooperativas. Em 2012, o Orçamento do Estado para 2013 — Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro — promoveu uma alteração do diploma por forma a incluir no âmbito subjetivo do ESNL as cooperativas de solidariedade social.

Denota-se falta de harmonia no regime legal, pelo que a concretização do impulso legislativo do artigo 11.º da Lei de Bases para a criação de um estatuto fiscal próprio é aguardada com ansiedade.

## **2. A RELEVÂNCIA FISCAL DAS PRESTAÇÕES DE TRABALHO NAS COOPERATIVAS**

*Nina Aguiar*

### **2.1. Introdução. O requisito fiscal da «estrutura prevalentemente mutualista do fator trabalho»**

A atual legislação fiscal portuguesa em matéria de cooperativas contém dois regimes fiscais distintos. Um primeiro regime aplica-se às cooperativas agrícolas, culturais, de consumo, de habitação e construção e de solidariedade social. Este primeiro regime consiste numa isenção de imposto sobre o rendimento<sup>113</sup> limitada aos resultados provenientes de operações cooperativizadas<sup>114</sup>, à qual acresce isenção de Imposto Municipal sobre Imóveis, de Imposto Municipal sobre Transmissões Onerosas de Imóveis e de Imposto do Selo. Para poderem acolher-se a este regime de isenções, as cooperativas pertencentes aos ramos cooperativos mencionados têm de provar que a sua

---

<sup>111</sup> Decreto-Lei n.º 36-A/2001, de 9 de março

<sup>112</sup> Decreto-Lei n.º 64/2013, de 13 de maio

<sup>113</sup> Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas (IRC), regulado no Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas (CIRC), republicado pela Lei n.º 2/ 2014, de 16 de janeiro.

<sup>114</sup> Sobre o conceito de operações cooperativizadas, Meira, D. (2009). *O regime económico das cooperativas no Direito português. O capital social*. Porto: Vida Económica, p. 56.

atuação se desenvolve em conformidade com a legislação cooperativa substantiva aplicável, quer geral quer sectorial.

Um segundo regime aplica-se às cooperativas de comercialização, de crédito, de produção operária, de artesanato, de pescas, de serviços e de ensino. O regime fiscal destas cooperativas contempla igualmente a isenção de Imposto Municipal sobre Imóveis, de Imposto Municipal sobre Transmissões Onerosas de Imóveis e de Imposto do Selo e, à semelhança do regime anterior, também estas cooperativas devem demonstrar que o seu funcionamento é totalmente conforme com a legislação cooperativa aplicável, para que possam beneficiar das isenções fiscais. A diferença entre este regime e o anterior localiza-se no plano da tributação do rendimento. Este segundo grupo de cooperativas, ao contrário do anterior, goza de total isenção de imposto sobre o rendimento, independentemente da proveniência dos rendimentos, i.e., ficam isentos tanto os rendimento provenientes de operações cooperativizadas como aqueles gerados através de operações com terceiros ou atividades extracooperativas.<sup>115</sup> Porém, para poderem beneficiar desta isenção de imposto sobre o rendimento, as cooperativas deste segundo grupo devem satisfazer uma dupla condição: 75 por cento das pessoas que auferem rendimentos de trabalho na cooperativa devem ser membros da mesma, ao mesmo tempo que 75 por cento dos membros devem prestar serviço efetivo na cooperativa. Para designarmos, de ora em diante, esta condição, utilizaremos uma expressão que consideramos poder sintetizar o essencial desta dupla condição — «estrutura prevalentemente mutualista do fator trabalho».

Não é clara a razão por que o legislador fiscal estabelece este requisito para todos estes ramos cooperativos, quando as outras legislações que se conhecem apenas o estabelecem para as cooperativas de trabalho. O critério mostra-se pouco adequado a vários dos setores abrangidos, conduzindo a um tratamento inequitativo e penalizador para um grande conjunto de cooperativas<sup>116</sup>.

---

<sup>115</sup> Sobre os conceitos de operações com terceiros e de atividades não cooperativizadas, ver Meira, D. (2012). *As Operações com Terceiros no Direito Cooperativo Português*. In D. Meira (coord.), *Jurisprudência Cooperativa Comentada*. Lisboa: INCM – Imprensa Nacional Casa da Moeda, p. 105.

<sup>116</sup> Um estudo recente (Aguilar, N., Meira, D. & Raquel, S. (2014). *La “liebre y la tortuga”, o el régimen fiscal cooperativo portugués a la luz de una realidad cooperativa en transformación*. XV Congresso de Investigadores em Economia Social, Santander, Espanha, 23-24 setembro 2014, indica que apenas uma percentagem muito reduzida das cooperativas dos ramos cooperativos abrangidos por este regime fiscal preenchem a condição indicada.

## 2.2. Breve análise de direito comparado

Numa breve análise de direito comparado, constatamos a existência de normas com uma certa semelhança com a norma portuguesa descrita, nos ordenamentos canadiano, italiano e espanhol, cuja análise pode ajudar a contextualizar este aspeto do regime fiscal português.

Começando pelo ordenamento canadiano, a lei cooperativa deste país exige, no que às cooperativas de trabalho se refere, e como requisito para que estas possam ser legalmente qualificadas como cooperativas de trabalho e gozar do respetivo estatuto, que 100 por cento dos membros da cooperativa sejam admitidos como trabalhadores e que, simultaneamente, 75% dos trabalhadores da cooperativa sejam membros da mesma. Quanto a esta última condição, não se exige que a mesma se encontre verificada desde o momento da constituição da cooperativa, mas exige-se que a condição esteja cumprida após cinco anos contados a partir da constituição da cooperativa ou da aquisição de uma empresa (de um negócio) por parte da cooperativa<sup>117</sup>.

No direito espanhol, o Regime Fiscal das Cooperativas refere-se, no seu artigo 8.º, às «cooperativas de trabalho» associado. De acordo com a Lei de Cooperativas, são cooperativas de trabalho associado as que tenham por objeto proporcionar aos sócios postos de trabalho, a tempo parcial ou completo, através da organização em comum da produção de bens ou serviços para terceiros<sup>118</sup>. Já de acordo com o Código Fiscal Cooperativo, poderão beneficiar de um regime fiscal de especial proteção as «cooperativas de trabalho associado» que cumpram os seguintes requisitos: 1) que associem pessoas físicas que prestem o seu trabalho pessoal na cooperativa para produzir em comum bens e serviços para terceiros; 2) em que o montante médio das retribuições totais efetivamente efetuadas não seja superior a 200% da média das remunerações normais no mesmo setor de atividade; 3) em que o número de trabalhadores não sócios (com contrato de trabalho por tempo indeterminado) não seja superior a 10 por cento do total dos sócios; e 4) em que o número de dias de trabalho

---

<sup>117</sup> *Canada Cooperatives Act*, artigo 359.

<sup>118</sup> Artigo 80 da Lei de Cooperativas (Ley 27/1999, de 16 de julho, de Cooperativas).

prestado por trabalhadores não sócios com outros tipos de contrato de trabalho não seja superior a 20 por cento do total de dias de trabalho realizados pelos sócios.

No direito italiano, a lei<sup>119</sup> faz depender a possibilidade de as cooperativas beneficiarem de um regime fiscal favorável<sup>120</sup> (em comparação com as sociedades comerciais) de as mesmas cumprirem os requisitos para poderem ser qualificadas como «cooperativas de mutualidade prevalente». O Código Civil italiano define por seu turno (no seu artigo 2512) o que são cooperativas de mutualidade prevalente, prevendo três situações que se enquadram no conceito. São assim cooperativas de mutualidade prevalente, à luz do direito italiano: as cooperativas que desenvolvem a sua atividade predominantemente a favor dos sócios consumidores ou utentes de bens ou serviços (aqui se poderão incluir, entre outras, as cooperativas de consumo); as cooperativas que utilizam de forma predominante, no desenvolvimento da sua atividade, prestações laborais dos sócios; e finalmente, as cooperativas que utilizam predominantemente, no desenvolvimento da sua atividade, bens ou serviços adquiridos aos sócios. Estes três critérios são subseqüentemente concretizados no artigo 2513 do Código Civil. No que respeita à segunda situação, que é aqui a que mais relevância tem, esclarece aquela disposição que se considera que uma cooperativa utiliza predominantemente no desenvolvimento da sua atividade económica prestações laborais dos sócios quando o custo do trabalho dos sócios é superior a cinquenta por cento do total do custo do trabalho.

Nos três casos analisados estamos perante normas que fazem da utilização predominante de prestações laborais dos sócios, por parte da cooperativa, uma condição (exclusiva nuns casos, disjuntiva noutros) para certos tipos de cooperativas poderem beneficiar de um regime fiscal favorável. No entanto, existem diferenças a assinalar entre os vários ordenamentos analisados.

Um primeiro aspeto a assinalar é que tanto a norma do ordenamento canadiano como a do ordenamento espanhol se referem exclusivamente a cooperativas de trabalho. Já a norma do direito italiano refere-se a qualquer tipo de cooperativa. Mas enquanto no direito fiscal espanhol a questão da mutualidade prevalente do fator trabalho se coloca

---

<sup>119</sup> Artigo 223, n.º 6, duodécies das «disposizioni di attuazione del Codice Civil».

<sup>120</sup> DPR n.º 601 de 1973.

apenas para efeitos fiscais, já no direito canadiano é o próprio direito cooperativo substantivo, e não a lei fiscal, que estabelece a condição de mutualidade prevalente do fator trabalho, não podendo constituir-se como cooperativas de trabalho segundo o direito canadiano as entidades que não cumpram a referida condição.

Assim, vemos que a condição de mutualidade prevalente do fator trabalho aparece configurada no direito comparado segundo três esquemas diferentes.

Segundo um primeiro esquema (correspondente ao direito canadiano), o direito cooperativo exige, para que uma entidade se qualifique como cooperativa de trabalho, que a mesma possua uma estrutura prevalentemente mutualista do fator trabalho. A mutualidade prevalente do fator trabalho tem uma dupla face, pois ao mesmo tempo que se exige que a cooperativa utilize predominantemente o trabalho dos seus sócios, exige também que a maioria ou a totalidade (a totalidade no caso do direito canadiano) dos sócios prestem trabalho à cooperativa. Se no mesmo ordenamento jurídico existir uma norma fiscal que vise em especial as cooperativas de trabalho, essa norma só se aplicará às cooperativas que cumpram a condição da mutualidade prevalente do fator trabalho, por mera remissão para o conceito do direito cooperativo. O que significa que uma entidade que não cumpra esta condição não poderá nunca beneficiar do regime fiscal aplicável às cooperativas de trabalho porque não se qualifica legalmente como tal, do ponto de vista do direito substantivo.

De acordo com um segundo esquema (que é o que encontramos no direito espanhol) a qualificação das cooperativas de trabalho (cooperativas de trabalho associado na terminologia do direito espanhol) segundo o direito cooperativo não está dependente de quaisquer requisitos relativos à prevalência da mutualidade no fator trabalho. Pressupõe-se que neste esquema a cooperativa de trabalho pode ter um número de trabalhadores não sócios igual ou superior ao número de trabalhadores sócios, não constituindo essa característica um obstáculo a que a cooperativa goze do estatuto jurídico de cooperativa de trabalho. O direito cooperativo atribui a qualificação de cooperativa de trabalho baseando-se exclusivamente no objeto da cooperativa. O direito privado flexibiliza assim o estatuto de cooperativa de trabalho, abrindo-o a uma ampla utilização de fórmulas contratuais não mutualistas. A norma fiscal, ao distinguir entre as cooperativas de trabalho «especialmente protegidas» e apenas «protegidas», e exigindo para as primeiras um requisito de mutualidade prevalente do fator trabalho, realiza uma

seleção das cooperativas de trabalho que devem gozar de benefícios fiscais em função da prevalência da mutualidade. Também neste caso, a prevalência da mutualidade no fator trabalho se apresenta com a mesma dupla face, referente à relação entre trabalhadores sócios e não sócios e à relação entre sócios e sócios trabalhadores. Esta norma fiscal é uma norma que se aplica exclusivamente às cooperativas de trabalho.

Segundo um terceiro esquema (o qual se encontra no direito italiano), a norma civil não exige para que a cooperativa se qualifique como cooperativa de trabalho e produção que a mesma tenha uma estrutura prevalentemente mutualista do fator trabalho. Quanto a este aspeto o direito italiano segue o mesmo esquema do direito espanhol. Apenas, se uma cooperativa de trabalho e produção — i.e. uma cooperativa cujo objeto consista em proporcionar aos seus membros trabalho em condições mais vantajosas do que aquelas que o sócios poderia obter junto de entidades não cooperativas — não possuir uma estrutura prevalentemente mutualista do fator trabalho, essa mesma cooperativa não será considerada dentro da categoria das cooperativas «de mutualidade prevalente». Diremos então que este terceiro esquema, no que toca ao direito cooperativo, representa uma solução intermédia entre o esquema do ordenamento canadiano e o esquema do direito espanhol. O direito cooperativo adota uma posição flexível, admitindo, implicitamente, a existência de cooperativas de trabalho e produção que não tenham uma estrutura prevalentemente mutualista do fator trabalho, em consequência de utilizarem fórmulas negociais não mutualistas. Mas estabelece ele próprio uma divisão entre cooperativas de mutualidade prevalente e cooperativas de mutualidade não prevalente, tornando esta divisão relevante no plano do direito substantivo. É interessante sublinhar que a estrutura prevalente do fator trabalho não aparece ligada especificamente às cooperativas de trabalho. O que significa que se uma cooperativa de serviços, de educação ou cultural, por exemplo, que não tenham a qualificação de cooperativas de trabalho e produção, tiverem uma estrutura prevalentemente mutualista do fator trabalho irão gozar do estatuto de cooperativa de mutualidade prevalente. Mas a estrutura prevalentemente mutualista do fator trabalho é apenas um dos três critérios dos quais pode resultar o estatuto de mutualidade prevalente. Se uma cooperativa de serviços, uma cooperativa de ensino ou uma cooperativa cultural, para retomar os exemplos anteriores, não tiverem uma estrutura prevalentemente mutualista do fator trabalho mas preencherem qualquer dos outros

critérios, essa cooperativa gozará do estatuto de mutualidade prevalente. A fim de garantir que apenas as cooperativas de mutualidade prevalente recebem proteção fiscal, o direito fiscal apenas tem de remeter para a qualificação que as cooperativas recebem no direito cooperativo.

### **2.3. O Direito português**

#### ***2.3.1. A norma do artigo 66º-A, n.º 2 do Estatuto dos Benefícios Fiscais***

Já quanto à norma fiscal, o artigo 66º-A, n.º 2 do Estatuto dos Benefícios Fiscais estabelece também, como já foi referido anteriormente, o requisito da mutualidade prevalente do fator trabalho. O requisito não é totalmente coincidente com o estabelecido na lei sectorial das cooperativas de produção operária, exigindo-se que três quartos dos trabalhadores sejam membros da cooperativa e que três quartos dos membros prestem trabalho no âmbito da relação cooperativa. No entanto, a norma do artigo 66º-A, n.º 2 não se aplica apenas às cooperativas de produção operária. Aplica-se, além destas, às cooperativas de comercialização, de crédito, de artesanato, de pescas, de serviços e de ensino.

Vale a pena notar que este critério da norma fiscal tem a sua origem numa legislação fiscal de 1963<sup>121</sup>, na qual as cooperativas operárias de produção operária ficavam isentas de imposto sobre o rendimento, apenas, quando fossem membros três quartos, pelo menos, do número dos seus trabalhadores e nenhum participasse em mais de 10 por cento no capital da empresa. O regime estabelecido nesta lei foi substituído em 1980<sup>122</sup> por uma lei que isentava de imposto os rendimentos das cooperativas, subordinando a aplicação da isenção, no caso das cooperativas de produção operária, de serviços e de artesanato, a «que fossem membros três quartos, pelo menos, do número dos seus trabalhadores e que nenhum deles possuísse mais de 10% do capital social da cooperativa»<sup>123</sup>. O critério da mutualidade prevalente do fator trabalho vê-se assim estendido a dois setores além das cooperativas de produção

---

<sup>121</sup> Código da Contribuição Industrial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 45103, de 1 de julho de 1963.

<sup>122</sup> Regime Fiscal das Cooperativas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 456/80, de 9 de outubro.

<sup>123</sup> Art.º 2º, números 1 e 2 do Decreto-Lei n.º 456/80 de 9 de outubro.



operária: serviços e artesanato. O Código Fiscal de 1998 manteve o mesmo critério, estendendo-o a quatro novos setores: as cooperativas de crédito, de comercialização, de pescas e de ensino. O critério que hoje existe no artigo 66.º-A, n.º 2 do Estatuto dos Benefícios Fiscais resultou, portanto de uma progressiva extensão do critério estabelecido, em 1963, apenas para as cooperativas de produção operária. Impõe-se analisar em que medida o critério se mostra adequado para ser aplicado a outros ramos cooperativos que não sejam as cooperativas de produção operária, para as quais terá sido inicialmente concebido.

### ***2.3.2. O critério da mutualidade prevalente do fator trabalho nas cooperativas de produção operária***

O direito cooperativo português não prevê a categoria da cooperativa de trabalho, mas apenas a de cooperativa de produção operária.<sup>124</sup> Inicialmente, as cooperativas de produção operárias — que estiveram, juntamente com as cooperativas de solidariedade operária e as cooperativas de consumo, entre as primeiras formas cooperativas surgidas em Portugal, no início do séc. XX — estavam limitadas às atividades que envolvessem qualquer trabalho físico por parte dos cooperadores. Segundo a legislação atualmente em vigor, são cooperativas de produção operária «as que tenham por objeto principal a extração, bem como a produção e a transformação, de bens no setor industrial». Tomando à letra esta delimitação da categoria, não seria possível a qualquer entidade cooperativa cuja finalidade fosse a organização mutualista do trabalho mas que desenvolvesse atividade no setor de serviços, do comércio, ou do setor primário receber o estatuto de cooperativa de produção operária. A jurisprudência dos tribunais administrativos e fiscais, porém, alargou o conceito de cooperativas de produção operária a qualquer cooperativa «em que os sócios sejam trabalhadores»<sup>125</sup>, transformando, pois as cooperativas de produção operária em verdadeiras cooperativas de trabalho. Pode questionar-se sobre o alcance que tal jurisprudência pode ter no plano do direito cooperativo, uma vez que se trata de jurisprudência dimanada dos tribunais

---

<sup>124</sup> Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de novembro.

<sup>125</sup> *Supreme Administrative Court*, Sentença de 11-02-1987, Processo n.º 4044; *Supreme Administrative Court*, Sentença de 19-10-1988, Processo n.º 3444; *Supreme Administrative Court*, Sentença de 26-04-1989, Processo n.º 5657.

administrativos e fiscais. Cremos dever entender-se que a referida jurisprudência operou um alargamento da categoria não apenas para efeitos fiscais mas no plano do próprio direito cooperativo, uma vez que é sobre o próprio conceito de cooperativas de produção operária que as decisões judiciais se pronunciam. Mas sublinha-se também que este alargamento do conceito de cooperativas de produção operária, efetuado por via jurisprudencial de modo a torná-lo abrangente de qualquer cooperativa de trabalho (i.e de qualquer cooperativa cujo objetivo seja a organização mutualista do trabalho) denota a carência de uma categoria de cooperativas de trabalho, carência que só é colmatada pela descrita via jurisprudencial de modo parcial, dada a jurisprudência não ser, no ordenamento português, fonte imediata de direito.

De acordo com a legislação setorial aplicável às cooperativas de produção operária, nestas cooperativas são «admitidos obrigatoriamente como membros pelo menos três quartos dos trabalhadores que direta e permanentemente exerçam atividade profissional remunerada»<sup>126</sup>. Por outro lado, a aquisição e manutenção da qualidade de membro dependem necessariamente de uma contribuição em capital e em trabalho, excetuando-se, no que diz respeito a este último, o caso dos membros que, após a admissão, se tornarem incapacitados para o trabalho, em consequência de acidente, doença ou idade.<sup>127</sup> A legislação portuguesa segue o modelo do direito canadiano ao exigir que a cooperativa, a fim de se qualificar como cooperativa de produção operária, deva preencher o critério da mutualidade prevalente do fator trabalho na sua dupla face anteriormente descrita.

A norma portuguesa é similar à do direito canadiano também no que diz respeito aos limites exigidos: todos os membros da cooperativa (excetuados os que se tenham tornado incapacitados para os trabalho) devem prestar trabalho no âmbito da sua relação cooperativa e 75 por cento dos trabalhadores devem ser membros da cooperativa. Este requisito assegura que a cooperativa tem como finalidade a organização mutualista do fator trabalho.

---

<sup>126</sup> Artigo 8.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de novembro.

<sup>127</sup> Artigo 7.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de novembro.

### ***2.3.3. O critério da mutualidade prevalente do fator trabalho nas cooperativas de pescas, artesanato e ensino***

De acordo com a lei sectorial aplicável às cooperativas de pescas<sup>128</sup>, são cooperativas de pesca as que tenham por objeto principal a exploração dos recursos vivos do mar, designadamente: a) A captura, a apanha, a cultura, a conservação, a transformação, a carga, o transporte, a descarga e a venda dos produtos de pesca e demais recursos vivos do mar, neste se incluindo o fundo do mar e as áreas sob jurisdição marítima; b) A extração, e tratamento e a venda do sal marinho. As cooperativas de pescas têm uma atividade de produção que se destina à venda a terceiros. Neste sentido, pode-se dizer que as cooperativas de pescas têm em comum com as cooperativas de produção operária o terem por principal finalidade a organização mutualista do fator trabalho. No entanto, o setor das pescas tem especificidades que podem tornar difícil a verificação do requisito da mutualidade prevalente do fator trabalho.

Quanto às cooperativas de artesanato, a lei<sup>129</sup> define-as como as que tenham por objeto principal a organização do trabalho de artesãos que, em unidades de produção, transformem matérias-primas ou produzam ou reparem bens. Como se extrai da própria definição legal, trata-se de cooperativas estreitamente aparentadas com as cooperativas de trabalho, visando a organização do trabalho de artesãos.

As cooperativas de ensino são as que tenham por objeto principal a manutenção de um estabelecimento de ensino<sup>130</sup>. Também aqui se pode dizer que a cooperativa existe para organizar a prestação de serviços destinados a ser adquiridos por não membros. A cooperativa também não adquire nem bens nem serviços a membros. Assim sendo, os sócios naturais de uma cooperativa de ensino são as pessoas que prestam trabalho na cooperativa, tornando possível o exercício da atividade.

Nestes três setores cooperativos, estamos perante cooperativas que se baseiam na organização cooperativa ou mutualista do fator trabalho, pelo que a aplicação do

---

<sup>128</sup> Decreto-Lei nº 312/81 de 18 de novembro, artigo 2º.

<sup>129</sup> Decreto-Lei nº 303/81, de 12 de novembro.

<sup>130</sup> Decreto-Lei nº 441-A/82, de 6 de novembro.

critério da mutualidade prevalente do fator trabalho é o que as distingue de entidades não mutualistas que exerçam as mesmas atividades.

#### ***2.3.4. O critério da mutualidade prevalente do fator trabalho nas cooperativas de comercialização, de serviços e de crédito***

O setor cooperativo da comercialização é multiforme. Na maior parte das vezes, porém, a cooperativa terá por finalidade comercializar os produtos ou serviços dos seus sócios. Sendo os sócios naturais da cooperativa de comercialização entidades que produzem bens ou prestam serviços, tais entidades não podem prestar trabalho no âmbito da relação cooperativa. O critério da mutualidade prevalente do fator trabalho é, portanto, totalmente desajustado para este setor cooperativo, uma vez que as cooperativas de comercialização não poderão.

Quanto às cooperativas de serviços, elas podem ter como finalidade prestar um serviço a terceiros, caso em que a mutualidade residirá no fator trabalho, ou poderão ter como finalidade prestar serviços aos sócios. Neste último caso, que é muito frequente, a situação será idêntica à das cooperativas de comercialização: os sócios naturais da cooperativa são entidades que adquirem serviços à cooperativa, não podendo, conseqüentemente, nem estando vocacionadas para prestar trabalho na organização cooperativa. Aliás, os sócios destas cooperativas poderão ser, e em muitos casos serão pessoas coletivas. Sendo assim, o critério da mutualidade prevalente do fator trabalho será inadequado, pois estas cooperativas não o poderão cumprir.

O que foi dito para as cooperativas de serviços é inteiramente válido para as cooperativas de crédito. Seria totalmente inviável uma cooperativa de crédito em que 75 por cento dos sócios prestassem trabalho na cooperativa, pelo que também neste setor o critério da mutualidade prevalente do fator trabalho, como critério de elegibilidade para a aplicação da isenção fiscal é inadequado.

#### **2.4. O tratamento fiscal dos pagamentos efetuados pela cooperativa aos sócios por prestações de trabalho no âmbito da relação cooperativa**

Vimos, nos pontos anteriores, que não só as cooperativas de produção operária mas igualmente as cooperativas de pescas, de artesanato e de ensino têm por principal finalidade a organização mutualista do fator trabalho. Também as cooperativas de

serviços ou agrícolas (cooperativas de trabalho agrícola) podem enquadrar-se nesta descrição, quando a relação cooperativa tenha por objeto principal a prestação de trabalho por parte dos sócios na organização cooperativa. Por outro lado, vimos que não existem no direito português as chamadas «cooperativas de trabalho». Por este motivo nos referimos aos pagamentos efetuados pela cooperativa aos sócios por prestações de trabalho no âmbito da relação cooperativa, para abranger todas as situações em que a relação cooperativa tenha por objeto principal a prestação de trabalho por parte dos sócios, independentemente do ramo cooperativo a que a cooperativa pertença.<sup>131</sup>

Em abstrato estas remunerações poderão ser tributadas de três formas distintas: como rendimentos de trabalho dependente, como rendimentos de trabalho independente ou como rendimentos de capital. A doutrina tem-se pronunciado no sentido de que as remunerações devem ser tributadas como rendimentos de trabalho dependente<sup>132</sup> e a escassa jurisprudência existente parece apontar no mesmo sentido. No entanto, entendemos que a questão merece ser objeto de discussão.

O artigo 2.º, n.º 1 do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares<sup>133</sup> diz que se consideram rendimentos de trabalho dependente as remunerações provenientes de:

- a) trabalho por conta de outrem prestado ao abrigo de contrato individual de trabalho ou de outro a ele legalmente equiparado;
  - b) trabalho prestado ao abrigo de contrato de aquisição de serviços ou outro de idêntica natureza, sob a autoridade e a direção da pessoa ou entidade que ocupa a posição de sujeito ativo na relação jurídica dele resultante;
- (...)

---

<sup>131</sup> Consideramos, acompanhando neste ponto SANTOS, J. G. (2011/2012). Parecer-Proposta de diretiva comunitária sobre a matéria coletável comum consolidada do imposto sobre as sociedades (MCCCIS) e eventuais implicações para o setor cooperativo nacional. *Cooperativismo e Economia Social*, 34, 299, que os ramos cooperativos em que a relação cooperativa pode ter por objeto principal a prestação de trabalho por parte dos sócios são, a par das cooperativas de produção operária, as cooperativas culturais, as cooperativas de ensino, as cooperativas de pescas, as cooperativas de artesanato e as cooperativas de serviços.

<sup>132</sup> SANTOS, J. G., op. cit., p. 300.

<sup>133</sup> Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88.

Ora, como observa MARTINS<sup>134</sup>, o contrato ao abrigo do qual o sócio cooperador exerce a sua atividade laboral numa cooperativa que vise a organização mutualista do fator trabalho não é um contrato de trabalho. Entre outros aspetos, porque numa prestação de trabalho efetuada no âmbito de uma relação cooperativa não existe a subordinação típica do contrato de trabalho. No entanto, o trabalho no âmbito de uma relação cooperativa poderia enquadrar-se facilmente na segunda alínea: «Trabalho prestado ao abrigo de contrato de aquisição de serviços ou outro de idêntica natureza, sob a autoridade e a direção da pessoa ou entidade que ocupa a posição de sujeito ativo na relação jurídica dele resultante». O aspeto chave nesta questão parece ser, portanto, o de se poder considerar que o trabalho é prestado sob a autoridade e a direção da cooperativa. Ora, sobre esta questão não deve existir, em nossa opinião, uma resposta única. Uma vez que, como vimos, a organização mutualista do fator trabalho pode ter lugar em cooperativas de ramos diversos e com objetos diversos, também a particular configuração da organização mutualista do trabalho pode seguir fórmulas diversas. Um fator decisivo para destrinçar as diversas fórmulas possíveis é a quem cabe suportar os custos inerentes à prestação de trabalho. Se todos os custos são suportados pela cooperativa — que fornece o local da organização, mas também todas as matérias-primas e equipamentos, será de considerar que existe trabalho dependente. Se, ao contrário, o sócio cooperador suporta os custos com materiais e equipamentos, este deverá ser considerado um trabalhador independente, ao menos para efeitos fiscais, pois só assim poderá deduzir ao rendimento os custos que suporta com a sua atividade. Outro fator a levar em consideração será o de o modelo organizativo compreender ou não a direção sobre a prestação de trabalho exercida por parte da cooperativa.

Quanto aos retornos pagos pelas cooperativas em conexão com a prestação de trabalho no âmbito de uma relação cooperativa, pensamos que eles devem ter a mesma qualificação das remunerações auferidas a longo do ano, uma vez que são geradas da mesma maneira.

---

<sup>134</sup> MARTINS, A. (2013/2014). A relação jurídica entre cooperador trabalhador. Notas sobre a sua qualificação e regime. *Cooperativismo e Economia Social*, 36, 46.

### **3. A QUESTÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL DOS MEMBROS DAS COOPERATIVAS: BREVES NOTAS AO REGIME CONTIDO NO SISTEMA CONTRIBUTIVO DE SEGURANÇA SOCIAL**

*Rita Calçada Pires*

No desenho da Lei de Bases em nenhum momento surge uma invocação expressa ao domínio da segurança social e dos regimes de proteção social dos membros das cooperativas. Porém, tal não significa a inexistência de regimes específicos no quadro do sistema contributivo português. Por forma a ficar-se com a visão geral das problemáticas decorrentes da Lei de Bases para as cooperativas, apontando, ainda que perfunctoriamente, os elementos de destaque no ordenamento jurídico português, a questão da proteção social é ainda uma peça fundamental a inserir no presente estudo. Assim, sem qualquer pretensão de esgotar a matéria e as interrogações que do regime atual podem surgir, apresentam-se agora os traços gerais do regime de segurança social especificamente existente para as cooperativas.

No quadro do regime geral dos trabalhadores por conta de outrem, os trabalhadores das cooperativas surgem no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social<sup>135</sup>, especificamente com referência ao universo cooperativo, em uma de duas situações: ou como gerente das cooperativas ou como trabalhadores de entidades sem fins lucrativos.

No caso de ser um gerente da cooperativa, prevê-se o seu enquadramento num regime específico, o dos membros dos órgãos estatutários das pessoas coletivas e entidades equiparadas (artigo 61.º a 70.º). Na prática serão trabalhadores cuja taxa social única é inferior ao regime geral e o âmbito da proteção é igualmente reduzido, não sendo aplicável, enquanto membros dos órgãos estatutários, proteção social a todas as eventualidades mas apenas às de doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte. Quanto à proteção no desemprego, essa, atualmente é objeto de um regime próprio atentas as especificidades da atividade. Quando se apresenta a identificação das categorias de trabalhadores abrangidos, expressamente o legislador prevê os gerentes das cooperativas (artigo 62.º, a)). Uma possibilidade existe para outros membros de demais órgãos estatutários, pois o legislador permite a sua inclusão

---

<sup>135</sup> Aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro. Com várias alterações até ao momento.

no regime, independentemente do fim prosseguido pela pessoa coletiva, se não estiverem abrangidos por nenhum outro regime de proteção social de inscrição obrigatória nem for enquadrado no regime de proteção social convergente dos trabalhadores em funções públicas (artigo 62.º, e)). Porém, excluídos ficam deste enquadramento se os membros da cooperativa não receberem qualquer tipo de remuneração pelo exercício da atividade no órgão estatutário (artigo 63.º, a)).

No caso de não se estar perante um trabalhador-membro da cooperativa que seja membro de órgão estatutário, então o regime aplicável é o dos trabalhadores ao serviço de entidades empregadoras sem fins lucrativos (artigos 110.º a 112.º). Para efeitos das entidades abrangidas por este regime expressamente são apresentadas as cooperativas [artigo 111.º, g)]. Prevê-se uma redução da taxa contributiva em face ao regime geral, sendo *determinada em função do âmbito material de proteção e pela dedução da percentagem imputada à parcela de solidariedade laboral correspondente ao respetivo âmbito material* (artigo 110.º, n.º 2).

No quadro dos trabalhadores dependentes nenhuma outra referência expressa é encontrada no regime, ainda que existam regimes especiais para a atividade agrícola e para a atividade piscatória (artigos 95.º a 96.º e 97.º a 99.º, respetivamente), mas em qualquer dos dois sem invocação da figura cooperativa.

No quadro do regime dos trabalhadores independentes, o Código Contributivo apresenta o direito de opção das cooperativas, estatutando que *as cooperativas de produção e serviços podem optar, nos seus estatutos, pelo enquadramento dos seus membros trabalhadores no regime dos trabalhadores independentes, mesmo durante os períodos em que integrem os respetivos órgãos de gestão e desde que se encontrem sujeitos ao regime fiscal dos trabalhadores por conta própria*. Assim, no caso específico das cooperativas de produção e de serviços, o regime de proteção social aplicado aos seus trabalhadores pode ser, por opção expressa da cooperativa nos seus estatutos, o regime dos trabalhadores independentes. Todavia, o legislador exige unidade de tratamento entre os domínios fiscal e o domínio da segurança social. Ou seja, os trabalhadores da cooperativa para poderem concretizar a opção têm de estar inscritos para efeitos fiscais como trabalhadores por conta própria, obtendo rendimentos empresariais ou profissionais.



Não especificamente para as cooperativas, mas para o âmbito das organizações da Economia Social, é ainda de referir a possibilidade de, perante o trabalho de voluntários sociais, tais serem objeto de proteção social no âmbito do regime do Seguro Social Voluntário. Exige, para isso, o legislador que os voluntários sociais exerçam, de forma organizada, atividades de tipo profissional, não remuneradas, em favor de IPSS. Para o caso das cooperativas sociais, este regime é relevante quanto aos seus voluntários sociais [artigo 170.º, n.º 2, a)].

Para terminar o percurso sobre as temáticas genéricas do sistema de proteção social no quadro das cooperativas, convém ainda fazer uma referência ao facto de, na delimitação da base de incidência contributiva para apuramento do valor sobre o qual atua a taxa social única, se tem em consideração não apenas as remunerações que constituem prestações pecuniárias, mas igualmente as prestações em espécie que, nos termos do contrato de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, são devidas pelas entidades empregadoras aos trabalhadores como contrapartida do seu trabalho, ainda que com algumas ressalvas (artigos 46.º, 47 e 48.º). No caso de remunerações em espécie consideradas sujeitas, a quantificação do seu valor é feita segundo as regras fiscais contidas no Código do Imposto sobre as Pessoas Singulares para efeito de equivalência pecuniária (artigo 31.º do Decreto-Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro).

## **CAPÍTULO V. OUTRAS PRESTAÇÕES DE ATIVIDADE NAS COOPERATIVAS**

### **1. A NECESSÁRIA PARTICIPAÇÃO DO COOPERADOR TRABALHADOR NA TOMADA DE DECISÃO DA COOPERATIVA**

*Deolinda Meira e Paulo Vasconcelos*

Tal como já foi destacado, na decorrência do princípio da gestão democrática pelos membros (art. 3.º do *CCoop*), os cooperadores trabalhadores participam ativamente na definição das políticas da cooperativa e na tomada de decisões, participando nas assembleias gerais [arts. 33.º, n.º 1, al. a), e 34.º, n.º 2, al. a), do *CCoop*] e integrando os demais órgãos sociais da cooperativa.

O Capítulo V do *CCoop*, dedicado aos «órgãos das cooperativas», distingue os órgãos legais — a Assembleia Geral, a Direção, o Conselho Fiscal (art. 39.º, 1, do *CCoop*) — dos órgãos criados estatutariamente (art. 39.º, 2, do *CCoop*).

A Direção é o órgão de administração da cooperativa, tendo a seu cargo, enquanto tal, poderes de gestão e de representação da cooperativa (art. 56.º do *CCoop*), enquanto que o Conselho Fiscal se assume como um órgão de controlo e fiscalização (art. 61.º do *CCoop*).

A Assembleia Geral é qualificada pelo *CCoop* como sendo o «órgão supremo da cooperativa» (art. 44.º, n.º 1, do *CCoop*). Este termo «órgão supremo» da cooperativa assume, no *CCoop*, um triplo significado: (i) as mais importantes e decisivas matérias da vida da cooperativa integram-se na esfera de competências da Assembleia Geral (art. 49.º do *CCoop*); (ii) os membros dos órgãos sociais são eleitos pela Assembleia Geral de entre o coletivo dos cooperadores (n.º 1 do art. 40.º do *CCoop*); (iii) as decisões da assembleia geral são obrigatórias para os restantes órgãos e para todos os membros (n.º 1 do art. 44.º do *CCoop*).

Nos termos do art. 49.º do *CCoop*, para além de outras constantes dos estatutos, a Assembleia Geral tem competências eletivas (eleição e destituição dos membros dos órgãos da cooperativa), estratégicas (alteração dos estatutos; aprovação da fusão, cisão ou dissolução voluntária da cooperativa, filiação voluntária da cooperativa em uniões, federações e confederações), de gestão (apreciação e votação anual do relatório de gestão e contas do exercício; apreciação e certificação legal das contas;

apreciação e votação do orçamento e do plano de atividades; fixação das taxas de juro a pagar aos membros da cooperativa; aprovação da forma de distribuição dos excedentes; fixação da remuneração dos membros dos órgãos sociais da cooperativa) e de controlo (deliberação sobre a exclusão dos cooperadores e a perda de mandato dos órgãos sociais; funcionamento como instância de recurso quanto à admissão ou recusa de novos membros e quanto às sanções aplicadas pela Direção; decisão quanto ao exercício do direito da ação civil ou penal contra diretores, gerentes e outros mandatários ou membros do Conselho Fiscal).

Deste modo, nas cooperativas não se assiste a uma concentração dos poderes de gestão no órgão de Direção, podendo a Assembleia Geral deliberar sobre assuntos diretamente ligados à gestão da cooperativa. Assim, para além das competências mencionadas no art. 49.º do *CCoop*, os estatutos poderão acrescentar outras competências de gestão a ser exercidas pela Assembleia Geral. Deste modo, será lícita uma cláusula estatutária que atribua aos cooperadores o direito de deliberar sobre outras matérias relativas à gestão das cooperativas, ou que imponha à Direção o dever de submeter aos cooperadores alguma dessas matérias, de modo a obter prévio consentimento para a prática de determinadas categorias de atos de gestão.

Neste contexto, os estatutos podem reservar para deliberação dos cooperadores poderes em matéria de gestão, à semelhança do regime previsto para as sociedades por quotas (art. 246.º, n.º 1, do *CSC*) ou preverem a possibilidade de os cooperadores deliberarem emitindo instruções sobre a política empresarial geral da cooperativa ou sobre certos assuntos, desde que se ressalvem os poderes que, imperativamente, são atribuídos por lei à Direção, com particular destaque para a elaboração do relatório de gestão e da proposta de aplicação de resultados [al. a) do art. 56.º do *CCoop*]. Note-se, contudo, que, no nosso ordenamento, não será lícita a cláusula estatutária que atribua aos cooperadores praticamente todo o poder de decisão em assuntos de gestão, cabendo à Direção a mera execução de tais deliberações (estamos a falar da administração e não da representação da cooperativa). Tendo em conta o modelo previsto no *CCoop*, a Direção é um órgão necessário de administração e ainda que vigore um princípio de dependência entre o órgão de administração e a assembleia geral, tal princípio terá de respeitar a estrutura corporativa que, por força da lei, as cooperativas devem adotar,

assente em órgãos diferenciados com competências determinadas (Meira, 2014, pp. 391-394).

Acresce que, nas cooperativas, serão vinculativas para o órgão de administração as deliberações dos cooperadores («as suas deliberações, tomadas nos termos legais e estatutários, obrigatórias para os restantes órgãos da cooperativa» — n.º 1 do art. 44.º do *CCoop*).

Desta forma, deveremos ter sempre presente que a Direção não pode ser encarada como um órgão puramente executivo. Estamos perante um órgão que dispõe de competências próprias em matéria de gestão e de representação, assinaladas no art. 56.º do *CCoop*, e que não poderão ser avocadas pela Assembleia Geral, designadamente aquelas cujo desempenho requer requisitos particulares de carácter técnico e um conhecimento adequado da atividade da cooperativa.

Os membros do órgão Direção são eleitos pela assembleia geral [al. a) do art. 49.º do *CCoop*] entre os cooperadores (art. 40.º, n.º 1, do *CCoop*), afastando-se, assim, a possibilidade de não membros poderem integrar este órgão.

É válida a designação de um cooperador — pessoa coletiva (o art. 5.º do *CCoop* prevê a possibilidade de os membros serem pessoas coletivas) — como membro da Direção, desde que este nomeie uma pessoa singular para exercer o cargo em nome próprio (art. 390.º, n.º 4, do *CSC*, por remissão do art. 9.º do *CCoop*). Entendemos que, tal como defende Ventura (2003, p. 181), a pessoa física nomeada «exerce o cargo em nome próprio, tal como se pessoal e diretamente tivesse sido designada pelo contrato ou eleita pela assembleia», pelo que essa pessoa singular deverá ser um cooperador, atendendo à restrição do n.º 1 do art. 40.º do *CCoop*. Este nosso entendimento é confirmado pelo n.º 1 do art. 46.º do Regulamento (CE) n.º 1 435/2003, do Conselho, de 22 de julho de 2003, relativo ao *Estatuto da Sociedade Cooperativa Europeia (ESCE)*, quando dispõe que o representante da pessoa coletiva «fica sujeito às mesmas condições e obrigações a que estaria sujeito se fosse pessoalmente membro desse órgão» (Meira, 2014, p. 400).

Nas cooperativas, os membros do órgão de administração podem ser designados pelos cooperadores fundadores em cláusula autónoma, no momento da constituição da cooperativa [al. h) do n.º 1 do art. 12.º do *CCoop*], mas não será admissível a designação por outro órgão, dada a restrição do n.º 1 do art. 40.º do *CCoop*.

Nas cooperativas vigora a regra supletiva da designação por quatro anos civis, podendo os estatutos derrogar essa regra, mas sempre para um período mais curto (n.º 1 do art. 40.º do *CCoop* e n.º 3 do art. 391.º do *CSC*).

Nas cooperativas permite-se a reeleição (n.º 3 do art. 40.º do *CCoop*).

Assim, nas cooperativas, dispõe-se que os estatutos podem limitar o número de mandatos consecutivos para a Direção, pelo que no silêncio dos estatutos vigora a regra do número ilimitado de mandatos consecutivos.

Atendendo ao princípio da gestão democrática pelos membros (art. 3.º do *CCoop*), designadamente a regra «um homem, um voto», não se assiste na cooperativa ao fenómeno dos administradores propostos ou eleitos por minoritários (previsto no art. 392.º do *CSC*), mas nas cooperativas de interesse público consagra-se a regra da designação de administradores por parte do Estado ou entidade pública a ele equiparada, independentemente de qualquer deliberação da assembleia geral (art. 8.º do DL n.º 31/84, de 21 de janeiro).

## **2. DETERMINAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DE ADMINISTRAÇÃO**

Questão complexa e muito controversa na doutrina é a da determinação da natureza jurídica da relação de administração, questão que assume uma importância fundamental no âmbito deste trabalho. Na esteira do que defende Abreu (2010, pp. 72-75) e Guedes (2011, pp. 31-33) consideramos que esta relação não assenta num contrato de trabalho ou num contrato de mandato. Trata-se de uma relação de conteúdo essencialmente legal. A deliberação de designação constitui um negócio unilateral da cooperativa e fundada nesta, a relação ganha conteúdo suficiente na lei, nos estatutos e em deliberações. Todavia, não se exclui que possa existir um contrato entre o diretor designado e a cooperativa, com o objetivo de regular as remunerações se existirem.

Esta questão da natureza jurídica do vínculo que se estabelece entre a pessoa coletiva e os seus administradores tem sido sobretudo tratada a propósito das sociedades, mas pode ser aqui aplicada por analogia. Porém, não é pacífica na doutrina portuguesa a natureza dessa relação.

Há aqueles que defendem que se está perante uma relação contratual, constituindo a eleição pela assembleia uma proposta, que forma um contrato pela

aceitação da mesma. Neste sentido se pronunciaram, entre outros, Ventura (2003, p. 32), Correia (1993, p. 485), Pupo Correia (2011, pp. 246-247), Almeida (2007, p. 195) e Gomes (2007, pp. 163 e ss.)<sup>136</sup>.

Por seu lado, no sentido de que não estamos perante um contrato se pronunciam, designadamente, Coutinho de Abreu e Menezes Cordeiro. Para Coutinho de Abreu estamos face a um negócio unilateral da sociedade, constituindo a aceitação uma condição de eficácia<sup>137</sup>. Já Menezes Cordeiro entende que se trata antes de uma figura própria do Direito das Sociedades, «decalcada das nomeações públicas»<sup>138</sup>. No mesmo sentido se pronunciou Pinto Furtado, que equipara a nomeação dos administradores à situação dos agentes da administração pública<sup>139</sup>.

Há ainda quem sustente que a relação em causa se funda não apenas no ato unilateral de designação, mas também num contrato de emprego. Isto é, para além da designação o exercício da administração importa a celebração de um contrato entre a sociedade e o administrador. Neste sentido, por exemplo, Ferrer Correia<sup>140</sup>, Ilídio Duarte Rodrigues<sup>141</sup> e Alexandre Soveral Martins<sup>142</sup>.

De todo o modo, a relação que se estabelece entre a cooperativa e cada diretor dependerá sempre, por um lado, da sua eleição pela assembleia geral e, por outro, da sua aceitação, expressa ou tácita, de tal designação. Sendo recomendável que antes desta aceitação sejam acordadas as condições (designadamente remuneratórias) do exercício desse cargo. Como refere Coutinho de Abreu, «não se ignora que os atos societários-unilaterais de designação — bem como outros atos societários-unilaterais

---

<sup>136</sup> Para este Autor, na linha do que é sustentado por Monteiro (in «Algumas Notas sobre o Trabalho Dirigente», VIII Congresso Nacional do Direito do Trabalho, Coord. António José Moreira, Almeida, Coimbra, p. 233 e ss) entre a sociedade e o administrador estabelece-se um contrato de emprego em sentido amplo que, em função do caso concreto, pode ser ou não de trabalho subordinado.

<sup>137</sup> Cf. Abreu (2011, p. 582).

<sup>138</sup> Cf. Cordeiro (2009, p. 963).

<sup>139</sup> Cf. Furtado (2004, p. 340).

<sup>140</sup> Cf. Correia (1968, pp. 330-331). Para este Autor, no contexto anterior ao CSC, do contrato emergem as obrigações de gerir (para os administradores) e de remunerar (para a sociedade).

<sup>141</sup> Cf. Rodrigues (1990, p. 271).

<sup>142</sup> Cf. Martins (1998, p. 59).

conformadores da relação administrativa — são normalmente precedidos de acordo entre a sociedade e o administrador»<sup>143</sup>.

Certo é que apenas após a aceitação, que exprime a vontade do designado, se pode considerar eficaz tal deliberação dos cooperantes, quer no plano externo, quer mesmo no plano interno, à semelhança do que sucede nas sociedades comerciais<sup>144</sup>.

### **3. A REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA DIREÇÃO**

#### **3.1. O princípio da presunção da gratuidade**

O legislador cooperativo português consagra um princípio de presunção da gratuidade das funções dos membros do órgão de Direção, uma vez que o art. 43.º, n.º 6, do *CCoop* não impõe a remuneração, determinando apenas que será a Assembleia Geral o órgão competente para a fixar, quando devida, competência esta que é reafirmada pela al. m) do art. 49.º do *CCoop*. Acresce que esta última norma estabelece a possibilidade de os estatutos impedirem a remuneração dos membros dos órgãos sociais da cooperativa. No silêncio dos estatutos vigora então a regra da gratuidade.

No caso das cooperativas, a presunção da gratuidade das funções advém das origens do cooperativismo, ligando-se à ideia de que os líderes das cooperativas se movem sobretudo por um sentimento de responsabilidade social e de serviço aos membros (porque também o são) e não pela obtenção de uma compensação remuneratória. Acresce que, como o titular do órgão de administração é necessariamente cooperador tem, por esse facto, interesses diretos no resultado da atividade cooperativa (traduzida na promoção dos interesses dos cooperadores), aceitando dedicar-se à cooperativa sem obter quaisquer contrapartidas.

Consideramos que esta presunção de gratuidade das funções dos administradores não se coaduna com as necessidades atuais da generalidade das cooperativas de assegurarem a competência e disponibilidade daqueles. Efetivamente, a questão da remuneração dos titulares do órgão de administração é relevante, sobretudo

---

<sup>143</sup> Cf. Abreu (2011, p. 584).

<sup>144</sup> Cf. art. 391.º, 5, do CSC. Neste sentido, Costa (2013, pp. 236 e ss.)

se tivermos em vista a profissionalização da gestão. A complexidade das funções orgânicas a que os membros do órgão de administração estão adstritos no exercício das suas funções, o severo regime de responsabilidade a que estão submetidos, designadamente nas cooperativas de média e grande dimensão, justifica que as mesmas sejam compensadas com uma remuneração.

### 3.2. Critérios de fixação das remunerações

Nas cooperativas, a fixação das remunerações compete, tal como nas sociedades, à assembleia geral. Sendo certo que não há uma liberdade absoluta na fixação das políticas remuneratórias, a verdade é que o *CCoop*, diversamente do *CSC*, não estabelece os critérios a ter em conta para a referida fixação. A parte final do n.º 1 do art. 399.º do *CSC* manda atender às funções desempenhadas e à situação económica da sociedade, critérios que serão aplicáveis às cooperativas por remissão do art. 9.º do *CCoop*, desde que não se desrespeitem os princípios cooperativos.

A este propósito cumpre destacar a solução prevista no ordenamento francês que consagra a possibilidade de, mediante cláusula estatutária, se utilizarem dois critérios para a determinação da remuneração dos administradores [art. 15.º da L. n.º 47-1775, de 10 de setembro de 1947 (*portant statut de la coopération*<sup>145</sup>)]: as operações efetuadas pela cooperativa e os resultados obtidos. No entanto, o legislador francês não esclarece: (i) se as operações em causa se reportam apenas às operações com os membros, ou abrangem também as operações com terceiros<sup>146</sup>; (ii) e ainda se os resultados obtidos se referem apenas aos excedentes, ou abrangem também os lucros provenientes das operações com terceiros ou outros resultados<sup>147</sup>. Estes esclarecimentos

---

<sup>145</sup> *Journal Officiel* de 11 de setembro, p. 9 088.

<sup>146</sup> O *CCoop*, no seu art. 2.º, n.º 2, estabeleceu que «as cooperativas, na prossecução dos seus objetivos, poderão realizar operações com terceiros, sem prejuízo de eventuais limites fixados pelas leis próprias de cada ramo». Sobre esta questão, v. MEIRA (2012, pp. 413-425).

<sup>147</sup> Nas cooperativas são identificáveis três tipos principais de resultados: os resultados cooperativos, designados de excedentes, correspondentes aos resultados provenientes da atividade económica desenvolvida entre a cooperativa e os seus membros (atividade cooperativizada); os resultados extracooperativos, correspondentes aos resultados provenientes das operações com terceiros; e os resultados extraordinários, provenientes de atividade alheia ao fim social da cooperativa. Esta distinção está expressamente prevista na legislação cooperativa espanhola (v.g. art. 57.º da Lei Estatal de Cooperativas – Ley 27/1999, de 16 de julho). V., sobre esta distinção, FAJARDO GARCÍA (1997, pp. 120 e ss.); e PANIAGUA ZURERA (2013, pp. 659-686).



são muito importantes para se prevenirem excessos por parte dos administradores, aumentando o volume de operações com terceiros em detrimento das operações com os membros, o que poderá conduzir a fenómenos de desmutualização da cooperativa<sup>148</sup>.

Todos os critérios de determinação da remuneração dos administradores terão de estar alinhados com as especificidades das cooperativas enquanto entidades não lucrativas, cuja finalidade principal é a de satisfazer as necessidades dos membros (escopo mutualístico) e que assentam no primado da pessoa e dos objetivos sociais sobre o capital<sup>149</sup>. Neste contexto, será de defender a adoção de políticas remuneratórias justas, transparentes mas moderadas<sup>150</sup>, tendo em conta o Princípio da participação económica dos membros, o qual, a propósito da remuneração dos títulos de capital, prescreve uma compensação limitada (critério que deverá ser aplicado à fixação das remunerações dos titulares dos órgãos sociais).

### **3.3. O caso específico da remuneração variável correspondente a participações especiais nos resultados**

Nas sociedades comerciais permite-se que a componente variável da remuneração corresponda a uma percentagem dos lucros do exercício, desde que autorizada por cláusula estatutária (n.º 2 do art. 399.º do CSC).

Diversamente, nas cooperativas não serão admissíveis remunerações compostas por uma parte variável que consista numa participação especial nos resultados positivos do exercício correspondentes a lucros do exercício, ou seja, lucros provenientes de operações com terceiros, pois o *CCoop* proíbe a sua repartição pelos cooperadores (art. 73.º, n.º 1, do *CCoop*), determinando a sua afetação obrigatória a reservas irrepartíveis (art. 72.º do *CCoop*)<sup>151</sup>. O fundamento deste regime legal está no facto de, nas cooperativas, os resultados das operações com terceiros serem

---

<sup>148</sup> V., neste sentido, HIEZ (2013, pp. 209-210).

<sup>149</sup> Este primado é um dos princípios orientadores da economia social, expressamente consagrado na al. a) do art. 5.º da Lei de Bases da Economia Social. Sobre esta matéria v. MEIRA (2103, pp. 21-52).

<sup>150</sup> VARGASVASSEROT (2009, p. 17) defende que o critério que deve presidir à fixação das remunerações dos administradores nas cooperativas é o da moderação.

<sup>151</sup> No ordenamento belga proíbe-se, expressamente, a remuneração variável composta pela participação nos resultados (art. 2.º, par. 3, do Decreto Real de 8 de janeiro de 1962). Sobre a legislação cooperativa belga, v. COATES (2013, PP. 251- 269). Diversamente, o legislador francês admite essa possibilidade no art. 15.º da L. n.º 47-1775, de 10 de setembro de 1947 (*portant statut de la coopération*).

juridicamente encarados como lucros e não como verdadeiros excedentes cooperativos, uma vez que não foram realizados no âmbito de uma atividade mutualista.

Quanto aos excedentes gerados no exercício, entendemos que não é teoricamente nem juridicamente impossível a sua utilização para o apuramento da componente variável da remuneração dos titulares do órgão de Direção (que, lembre-se, no nosso ordenamento são sempre cooperadores).

Claro que poderá questionar-se se a natureza jurídica do excedente cooperativo, que se reporta ao intercâmbio mutualístico entre o cooperador e a cooperativa, será compatível com esta utilização. De facto, o excedente corresponde aos resultados que provêm das operações da cooperativa com os seus cooperadores, sendo valores provisoriamente pagos a mais pelos cooperadores à cooperativa ou pagos a menos pela cooperativa aos cooperadores, constituindo, por isso, o resultado de uma renúncia tácita dos cooperadores a vantagens cooperativas imediatas. Daí que, quando ocorra o retorno de excedentes, após a aprovação das contas do exercício e deliberação da assembleia geral nesse sentido, a distribuição entre os cooperadores seja proporcional às operações feitas por cada um deles com a cooperativa.

No entanto, consideramos que o *CCoop* não impede essa utilização. Em defesa desta nossa posição poderão invocar-se duas razões.

Por um lado, o princípio cooperativo da participação económica dos membros (art. 3.º do *CCoop*), quando trata do destino dos excedentes, consagra a possibilidade de os cooperadores os destinarem ao apoio a outras atividades aprovadas pelos membros e entre estas poderá incluir-se o incentivo, por via remuneratória, ao bom desempenho das funções dos diretores.

Por outro lado, poderá invocar-se o regime previsto no art. 73.º do *CCoop*, que permite a utilização dos excedentes para remunerar, com juros, os títulos de capital, desde que tal esteja previsto nos estatutos da cooperativa. Assim, mediante autorização estatutária, poderia deduzir-se dos excedentes brutos uma parcela, nunca superior a uma determinada percentagem fixada estatutariamente, destinada a fixar a componente variável da remuneração dos membros do órgão de administração (aplicação analógica do n.º 3 do art. 73.º do *CCoop*).

Contudo, esta remuneração ficaria dependente da verificação de duas condições: da sua previsão estatutária e da existência de resultados disponíveis.

Existindo previsão estatutária, será da exclusiva competência da Assembleia geral fixar a percentagem dos excedentes que irá ser utilizada para remunerar os diretores [art. 49.º, als. f) e m), do *CCoop*].

Claro que essa remuneração variável prevista nos estatutos ficaria dependente da existência de resultados positivos, nunca podendo ocorrer «antes de se terem compensado as perdas dos exercícios anteriores ou, tendo-se utilizado a reserva legal para compensar essas perdas, antes de se ter reconstituído a reserva ao nível anterior ao da sua utilização» (art. 73.º, n.º 2, do *CCoop*). Os excedentes utilizados para remuneração dos administradores em contravenção desta regra serão considerados «excedentes fictícios», responsabilizando civilmente os diretores, gerentes e mandatários que procedem à sua distribuição (art. 65.º, n.º 1, al. d), do *CCoop*).

Mas não poderá a remuneração dos diretores ser variável, em função dos resultados (ou até da faturação) mas não constituir uma distribuição de excedentes mas um custo da cooperativa, calculado em função dos resultados? Isto é, não poderá considerar-se que não é uma aplicação de resultados, mas antes um custo que afeta os resultados?

De facto, podemos considerar que há duas fases distintas: a fase da construção do resultado e a fase da sua aplicação. Na primeira, é determinado o resultado, de acordo com as regras contabilísticas aplicáveis. Na segunda, procede-se à sua aplicação, determinando o destino a dar aos resultados.

Sucedem que alguns gastos podem ter de ser calculados em função dos resultados, designadamente, direitos de participação nos resultados, como pode ser o caso da remuneração variável dos administradores.

Ora, na medida em que tal pagamento constitui uma obrigação a que a cooperativa está vinculada, parece que não se pode deixar de qualificar como gasto que afeta o resultado da mesma. É que não há razão para não considerar tal componente da retribuição dos administradores como um custo para a cooperativa, que afeta o resultado do exercício, não tendo pois a natureza de atribuição de excedentes.

Assim, não se trata, em bom rigor, de entregar (parte) do excedente aos administradores, mas de lhes atribuir um complemento de retribuição ou gratificação, cujo cálculo é efetuado em função dos resultados apurados em determinado exercício.

### **3.4. A impossibilidade da remuneração com base em títulos de capital**

Nas sociedades comerciais, a componente variável pode corresponder a uma remuneração com base em ações. Nas cooperativas, dado que, no ordenamento português, todos os titulares do órgão de Direção são obrigatoriamente cooperadores, em princípio, não terá qualquer interesse prático para o diretor uma componente acessória da sua remuneração com base em títulos de capital. Os diretores já são cooperadores e, sendo assim, já partilham dos mesmos interesses que os demais membros da cooperativa. Claro que, em abstrato, nada impede que, mediante deliberação da assembleia geral, haja uma remuneração dos diretores com títulos de capital adquiridos gratuitamente pela cooperativa a cooperadores (art. 24.º do *CCoop*). Contudo, coloca-se, mais uma vez, a questão do interesse prático desta forma de remuneração. Por um lado, os títulos de capital não conferem direitos políticos e os direitos económicos associados à sua posse são muito limitados. Efetivamente, na cooperativa, apenas o direito à remuneração dos títulos de capital (n.º 3 do art. 73.º do *CCoop*) e a responsabilidade do cooperador por dívidas sociais (quando este assume responsabilidade ilimitada, em virtude do disposto nos estatutos — art. 35.º do *CCoop*) estão em relação com a participação no capital social. Todos os demais direitos terão outros parâmetros como o direito de voto (art. 51.º do *CCoop*), no qual prevalecerá, como vimos, a regra «um homem, um voto»; e a participação nos excedentes que terá como parâmetro a participação na atividade da cooperativa (art. 73.º, n.º 1, do *CCoop*). Finalmente, mesmo que, por hipótese, o diretor não fosse cooperador (o que não é possível no estado atual da legislação portuguesa), haveria que ter em conta que a mera detenção de títulos de capital não confere, automaticamente, ao detentor a qualidade de cooperador. Esta qualidade terá que ser conferida pelo órgão social competente, verificados que sejam os requisitos de admissão, legais e estatutários (art. 31.º do *CCoop*).

## **4. OS GERENTES E OS MANDATÁRIOS DAS COOPERATIVAS**

*Deolinda Meira e Raul Guichard*

Na esteira da doutrina societária, também nas cooperativas os diretores não têm de exercer, eles próprios, todos os poderes de gestão de que são titulares, devendo ser-

lhes facultada a possibilidade de delegar em terceiros o exercício de alguns desses poderes. O art. 59.º do *CCoop* dispõe que a Direção pode delegar poderes de representação e administração, para a prática de certos atos ou de certas categorias de atos, em qualquer dos seus titulares (delegação orgânica) ou em pessoas que não são titulares do órgão — gerentes ou outros mandatários (delegação inorgânica). Não poderá é tratar-se de uma delegação de poderes gerais, sob pena de se estar perante uma decisão que tem como consequência ilidir normas legais imperativas.

Assim, o *CCoop* vem permitir que a delegação restrita possa ser, igualmente, atribuída a «gerentes e a outros mandatários», ou seja, a pessoas que não são titulares do órgão Direção.

Contudo, várias dúvidas se colocam nesta matéria. Desde logo a questão de saber o que é o «gerente» para o *CCoop*, sendo certo que não o define e nas disposições relativas à responsabilidade dos órgãos parece não fazer a distinção entre gerente e mandatário<sup>152</sup>. Consideramos que os gerentes serão trabalhadores da cooperativa (como os «gerentes de comércio» de que se fala no *Código Comercial*, sendo, por isso, pessoas que «em nome e por conta de um comerciante tratam do comércio deste no lugar onde este o exerce ou noutra qualquer — *Código Comercial*, arts. 248.º, 250.º e 251.º»).

Os mandatários exercem a sua atividade ao abrigo do contrato de mandato previsto na lei civil.

O *CCoop* submete o gerente à mesma responsabilidade dos titulares do órgão de administração; sujeita-o às mesmas proibições (art. 64.º), à mesma responsabilidade (art. 65.º) e às mesmas regras de isenção de responsabilidade (art. 67.º do *CCoop*). Destaque-se, em particular, o n.º 2 do art. 67.º, nos termos do qual são «isentos de responsabilidade os membros da direção [...], gerentes e outros mandatários que não tenham participado na deliberação que a originou ou tenham exarado em ata o seu voto contrário». Desta norma parece resultar que os gerentes e outros mandatários participam nas deliberações da Direção.

---

<sup>152</sup> No mesmo sentido, cite-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 17 de fevereiro de 1994, *Jurisprudência Cooperativa – Coletânea*, INSCOOP, 1995, p. 73, nos termos do qual «Nas sociedades cooperativas para o exercício de atribuições integrantes da sua competência específica a direção pode designar um ou mais gerentes ou mandatários, delegando-lhes os poderes previstos nos estatutos ou aprovados pela assembleia geral e revogar-lhe os respetivos mandatos; Ainda que exista uma situação de emprego com a pessoa coletiva, essa relação, apesar de remunerada, supõe uma autonomia que a distingue dos trabalhadores subordinados e reveste a categoria jurídica de mandato».

Várias questões se podem colocar quanto aos gerentes e mandatários: será a procuração irrevogável? Têm os «gerentes» ou «mandatários» que ser membros da cooperativa? Parece bem que não. Podem inclusive ser pessoas coletivas. As relações deles com a cooperativa, neste domínio, parecem de facto dever reger-se pelas regras do contrato de mandato, ainda que exista simultaneamente uma relação laboral.

## **CAPÍTULO VI. AS RELAÇÕES LABORAIS COOPERATIVAS NA JURISPRUDÊNCIA PORTUGUESA**

*André Martins*

### **1. PRELIMINAR**

As relações laborais cooperativas são um tema pouco tratado pela doutrina. Com efeito, além dos Autores e trabalhos supracitados no capítulo relativo à natureza jurídica do vínculo entre cooperador trabalhador e cooperativa, são muito escassos os contributos da doutrina.

No que diz respeito à jurisprudência, os temas recorrentes são a qualificação da natureza jurídica do vínculo entre a cooperativa e o cooperador e a impugnação de sanções disciplinares cooperativas aplicadas pela cooperativa ao cooperador trabalhador.

Nos arestos que caem no âmbito da primeira situação, surgem acórdãos em que tipicamente um cooperador trabalhador de cooperativa de produção operária ou serviços intenta uma ação declarativa emergente de contrato individual de trabalho. Neste âmbito, o cooperador trabalhador peticiona ao Tribunal de Trabalho que reconheça a existência de um contrato de trabalho entre si e a cooperativa e, consequentemente, condene a cooperativa de que era membro e a pagar-lhe uma quantia devida por força da cessação da relação laboral, designadamente, uma indemnização pela cessação sem justa causa do contrato de trabalho e montantes devidos a título de férias, subsídio de férias e de natal, salários e subsídio de refeição. Para tanto, o cooperador alega a existência de elementos típicos do contrato de trabalho: (i) trabalho prestado sob autoridade e direção efetiva da cooperativa, (ii) mediante retribuição mensal, (iii) executando as funções inerentes à sua profissão com instrumentos de trabalho propriedade da cooperativa.

### **2. JURISPRUDÊNCIA QUANTO À QUALIFICAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA DO VÍNCULO ENTRE A COOPERATIVA E O COOPERADOR**

Como já foi destacado, a jurisprudência tem oscilado desde os anos 80 do século passado quanto à qualificação como contrato de trabalho ou acordo cooperativo

do vínculo entre cooperador trabalhador e cooperativa de trabalho. Neste sentido, deixam-se sumariadas as principais decisões dos Tribunais superiores relativamente a esta questão:

### **2.1. Supremo Tribunal de Justiça**

Acórdão de 6 de junho de 1980 — «Nada impede que o sócio de uma cooperativa seja simultaneamente seu trabalhador, sendo distintas e autónomas as relações jurídicas decorrentes dessas duas qualidades e não envolvendo a exclusão de sócio necessariamente a cessação do contrato» (Rec. 37/79, BMJ n.º 298, p. 156).

Acórdão de 11 de novembro de 1989 — «I - Nada impede que o sócio de uma cooperativa seja simultaneamente seu trabalhador, sendo distintas e autónomas as relações jurídicas decorrentes dessas duas qualidades; (...)» (BMJ n.º 391, p. 378).

Acórdão do STJ de 22 de setembro de 1989 que «I - Nada impede que o sócio de uma cooperativa seja simultaneamente seu trabalhador, sendo distintas e autónomas as relações jurídicas decorrentes dessas duas qualidades; II - É, aliás, o próprio diploma legal que regulamenta as cooperativas de serviços (Decreto-Lei n.º 323/81) que admite expressamente a existência de contrato de trabalho subordinado; III - Face ao direito português é também admissível a acumulação das qualidades de administrador e de empregado da empresa; IV - Para conhecimento das questões emergentes da relação jurídica laboral são competentes os tribunais do trabalho» (BMJ n.º 391, p. 378).

Para decisões convergentes do STJ nos temas abordados nestes acórdãos dos anos 80 vide: Acórdão de 1986-02-25, Supremo Tribunal de Justiça, Acórdãos Doutriniais, n.º 304, Pág. 580; Acórdão de 1986-02-07, Supremo Tribunal de Justiça, Acórdãos Doutriniais, n.º 292, Pág. 500; Acórdão de 1986-07-29, Supremo Tribunal de Justiça, Acórdãos Doutriniais, ano XXVI, n.º 304; Acórdão, de 1986-07-25, Supremo Tribunal de Justiça, Acórdãos Doutriniais, n.º 304, Pág. 580; Acórdão, de 1986-07-25, Supremo Tribunal de Justiça; Acórdão, de 1986-02-07, Supremo Tribunal de Justiça, Acórdãos Doutriniais, n.º 292, Pág. 500.



## **2.2. Tribunal da Relação de Lisboa**

Acórdão de 12 de junho de 1991, «Nas cooperativas de produção operária não existe, em relação a cada um dos cooperantes que a integram, qualquer relação laboral, em que se contraponham entidade patronal e trabalhador, pois que todos os cooperantes funcionam como trabalhadores-empresários» (Rec. 6694, CJ, 1991, T. III, p.218).

## **2.3. Tribunal da Relação do Porto**

Acórdão de 19 de setembro de 2011 — «I - Dentro dos três setores de propriedade dos meios de produção, as cooperativas inserem-se no setor cooperativo, como dispõe o Art. 82.º da Constituição da República, sendo um dos seus ramos o da “Produção operária”. II - As cooperativas de produção operária, visando garantir trabalho aos seus sócios, estabelecem com estes acordos de trabalho cooperativo, figura distinta do contrato de trabalho, pois este pressupõe a subordinação jurídica e aquele a cooperação. III - Tendo o sócio trabalhador proposto uma ação emergente de contrato de trabalho contra a cooperativa, o Tribunal do Trabalho é incompetente em razão da matéria para conhecer o litígio existente entre as partes, o que traduz uma exceção dilatória, conducente à absolvição da R. da instância, atento o disposto nos Arts. 101.º, 105.º, n.º 1, 288.º, n.º 1, alínea a), 493.º, n.ºs 1 e 2 e 494.º, alínea a) do Cód. Proc. Civil» (disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

Acórdão de 27 de fevereiro de 2012 — «I - As cooperativas de produção operária, visando garantir trabalho aos seus sócios, estabelecem com estes acordos de trabalho cooperativo, figura distinta do contrato de trabalho, pois este pressupõe a subordinação jurídica e aquele a cooperação. II - Enquanto o contrato de trabalho se caracteriza pelos elementos da subordinação jurídica e económica, a atividade desenvolvida pelos trabalhadores-cooperadores assenta numa relação de cooperação. Pois, apesar de o trabalhador não sócio e o trabalhador sócio/cooperador executarem a mesma atividade e serem dirigidos pelas mesmas pessoas físicas, estas intervêm em qualidades jurídicas diferentes, para o primeiro como empregador e para o segundo como o cooperador que tem funções de distribuição de trabalho» (disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

#### **2.4. Tribunal da Relação de Coimbra**

Acórdão de 30 de março de 1995 — «I - Nada obsta a que o sócio cooperante seja, simultaneamente, trabalhador da cooperativa. II - O Tribunal só tem competência para as questões emergentes do contrato de trabalho» (Coletânea de Jurisprudência, Ano XX-1995, Tomo II, p. 55).

#### **2.5. Tribunal da Relação de Évora**

Acórdão de 16 de dezembro de 2008 — «I - O Código do Trabalho não é aplicável nas relações societárias das Sociedades cooperativas, designadamente no âmbito disciplinar dos cooperadores, mesmo que e considere haver lacuna legal. Na verdade o Código de Trabalho é uma lei especial que regula essencialmente as relações de trabalho subordinado e o Código Cooperativo é claro em afirmar que para colmatar lacunas que o não possam ser com recurso à legislação complementar aplicável aos diversos ramos do setor cooperativo, podemos socorrer-nos, tão só e na medida em que não desrespeitem os princípios cooperativos, do Código das Sociedades Comerciais, nomeadamente aos preceitos aplicáveis às sociedades anónimas (cfr. art. 9.º do Código Cooperativo). II - A sanção de suspensão de direitos de cooperador imposta por deliberação da direção da cooperativa só é válida e eficaz se for aplicada na sequência de um processo escrito, com salvaguarda do direito do contraditório, tal como é previsto nas disposições combinadas dos artºs 38 n.º 1 al. c) e n.º 2 e 37.º ambos do Código Cooperativo. III - O quórum exigido para que a Assembleia Geral da cooperativa reúna na data e hora para que foi convocada é o da presença ou representação de mais de metade dos membros cooperadores com direito de voto, conforme resulta do disposto no art. 48.º, n.º 1, do Código Cooperativo. IV - As deliberações da Assembleia Geral, enquanto órgão supremo da cooperativa, tomadas nos termos legais e estatutários, são obrigatórias para os restantes órgãos da cooperativa e para todos os seus membros, por força do disposto no art. 44.º, n.º 1, do Código Cooperativo. V - O prazo de caducidade do direito de ação cautelar com vista à suspensão da execução de deliberações tomadas em assembleia geral é de 10 dias a contar da data da assembleia, caso o requerente tenha sido regularmente convocado para a mesma, ou não o tendo sido, a contar da data do conhecimento das deliberações em causa.» (disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

### **3. JURISPRUDÊNCIA QUANTO AO PROCESSO DISCIPLINAR COOPERATIVO**

Relativamente à outra matéria relativamente à qual se registam decisões na jurisprudência — processo disciplinar cooperativo — deixam-se igualmente sumariadas as principais decisões dos Tribunais superiores:

#### **3.1. Supremo Tribunal de Justiça**

Acórdão de 15 de maio de 2003 — «I. As regras do ónus da prova, sua repartição, e as consequências do respetivo incumprimento (arts. 341.º e ss. do C. Civil e 516.º do CPC), prendem-se diretamente com o mérito substantivo da ação, já que contendem intimamente com a interpretação e aplicação das normas jurídicas reguladoras da questão dirimenda, constituindo, assim, a respetiva apreciação objeto típico de um recurso de revista, tal como se plasma no n.º 2 do art. 721.º do CPC. II. Para que um cooperante possa ser validamente excluído desse seu “status”, há que observar os pressupostos para o efeito cominados quer no Código Cooperativo quer nos estatutos da respetiva cooperativa. III. Se as normas legais e estatutárias contemplarem — antes do decretamento da pena expulsiva — a prévia intimação/interpelação do cooperante para proceder, em certo prazo, ao pagamento das quantias alegadamente em dívida à pessoa jurídica, o ónus da prova do cumprimento desse requisito imponderá sobre a cooperativa. IV. Constitui princípio estruturante do direito sancionatório o de que recai sobre a entidade acusatória e/ou detentora do «*jus puniendi*» o encargo de demonstrar o preenchimento dos pressupostos formais e substantivos do respetivo procedimento. V. Procedimento no qual assume relevo fundamental — como formalidade essencial cuja preterição representa mesmo nulidade insuprível — a observância dos princípios da audiência e defesa, ou seja o princípio do contraditório» ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

Acórdão 29 de setembro de 2003 «I - Nos termos do n.º 1 do art. 37º do CCoop, os cooperadores podem ser excluídos por deliberação da assembleia geral. II - A exclusão, que terá de assentar em qualquer dos fundamentos indicados no n.º 2, não pode ser aplicada sem precedência de processo escrito, do qual constem a indicação das

infrações, a sua qualificação, a prova produzida, a defesa do arguido e a proposta de aplicação da medida de exclusão. III - A proposta de exclusão, a formular no processo, será fundamentada e notificada por escrito ao arguido com uma antecedência de, pelo menos, sete dias em relação à data da assembleia geral que sobre ela deliberará. IV - Este regime visa assegurar ao cooperador, arguido no processo disciplinar, não só as necessárias garantias de defesa contra propostas de exclusão infundamentadas, como ainda a garantir-lhe a efetivação do direito, conferido pelo n.º 8 daquele art. 37º, de impugnar judicialmente a sanção, quando deliberada pela assembleia geral. V - A falta de audiência do arguido, a insuficiente individualização das infrações que lhe são imputadas, a falta de indicação dos preceitos legais, estatutários ou regulamentares violados ou a omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade implica a nulidade do processo disciplinar, sendo tal nulidade insuprível. VI - Constitui omissão de diligências essenciais para a descoberta da verdade, traduzindo, em última análise, falta de audiência do arguido, a não inquirição, no processo disciplinar, de testemunhas de defesa por ele arroladas, mesmo que, na assembleia geral onde foi apreciada e votada a proposta de aplicação ao arguido da medida de exclusão de cooperador, tenha sido dada a palavra às aludidas testemunhas, não tendo, aliás, ficado a constar da ata o essencial do relato das testemunhas. VII - Nos casos em que a deliberação social viola preceitos legais que não possam ser derogados, nem sequer por vontade unânime dos sócios, a deliberação só é nula quando a ilegalidade — o desrespeito de normas inderrogáveis, de carácter imperativo ou cogente — se traduz no conteúdo daquela, isto é, quando, com a deliberação, se estatui um regime diverso do da norma violada. VIII - Se o desrespeito de normas daquela natureza se verifica, não no conteúdo, mas no processo que, para a formação da deliberação, foi efetivamente seguido no caso concreto, já esta não será nula, mas apenas anulável. IX - Por tal razão, a deliberação de exclusão do cooperador, tomada na sequência de processo disciplinar eivado das nulidades indicadas em VI, é meramente anulável: a violação de normas imperativas inderrogáveis ocorreu no processo para a formação da deliberação, situando-se fora desta. X - O prazo para a propositura de ação de anulação de deliberação social é de 30 dias contados a partir da data em que foi encerrada a assembleia geral [art. 59.º/2.a) do CSC]. O art. 389.º/1.a) do CPC tem apenas em vista a caducidade da providência de suspensão de deliberação social, e não a concessão de um

novo prazo para a ação de anulação de que aquela é preliminar, não contendo com o prazo de propositura desta: a pendência do procedimento cautelar não impede o decurso do prazo do citado art. 59.º/2.a). XII - Não obstante a caducidade do direito do autor à anulação da deliberação em causa, deve a ação prosseguir para conhecimento dos pedidos subsidiários igualmente formulados pelo autor» ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

Acórdão de 5 de junho de 2013 — «1. O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e do respetivo autor, nos termos do art. 372.º, n.º 1, do CT de 2003, regime que se funda na necessidade de tutela de interesses coletivos em matéria de segurança jurídica, em especial, dos interesses dos trabalhadores. 2. As Cooperativas são pessoas coletivas de direito privado e utilidade pública, que gozam de um estatuto especialmente protegido pela lei e pela Constituição, beneficiando de uma discriminação positiva, em virtude dos interesses sociais que prosseguem. 3. O dever de lealdade tem uma dimensão ampla, que abrange, para além do cumprimento do contrato, de acordo com a boa fé, um aspeto pessoal e um aspeto organizacional, cujo conteúdo se densifica quando os trabalhadores exercem cargos de responsabilidade na gestão financeira da empresa. 4. A quebra da relação da confiança com a Cooperativa, enquanto pessoa jurídica autónoma, assume um aspeto decisivo na avaliação da justa causa de despedimento, dada a particular exigência da componente fiduciária nela pressuposta, pelo que a insubsistência desta torna imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral, verificando-se, assim, justa causa de despedimento» ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

### **3.2. Tribunal da Relação de Lisboa**

Acórdão 21 de fevereiro de 2002 — «I - A assembleia geral de uma Cooperativa não se pode substituir à entidade instrutora realizando perante si, em processo oral, a audição do arguido e testemunhas por ele arroladas em defesa a fim de decidir sobre a exclusão ou não do cooperador/arguido. II - Identificando-se as regras procedimentais constantes do artigo 37.º/5 do Código Cooperativo das do processo disciplinar que seja movido a um trabalhador, as garantias de defesa que aqui lhe são reconhecidas, reconhecidas devem ser ao cooperador a excluir. III - Assim, a não

audição de testemunhas de defesa arroladas pelo cooperador, sem qualquer justificação, traduz omissão de diligência essencial para a descoberta da verdade constituindo nulidade insuprível. IV - É nula a deliberação de assembleia geral de uma Cooperativa, que excluiu um cooperador sem que tenha ela sido precedida de processo escrito onde conste a prova produzida e a defesa do arguido, nos termos do artigo 56.º/1, alínea d) do CSC aplicável ao Código Cooperativo (artigo 9º) por estarmos face a normas imperativas inderrogáveis em que está em causa o próprio interesse público que se evidencia no estímulo e apoio à atividade de cooperativas (artigo 85.º/1 da Constituição) que se traduz em impedir que o vínculo do cooperador à Cooperativa se não desfaça de uma forma que não seja séria e garantística» ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

## CAPÍTULO VII. PROPOSTA DE LINHAS DE REFORMA

A análise do estudo empírico realizado no âmbito do presente projeto, que se pretende transversal a este trabalho, justifica-se, a nosso ver, pelo facto de o estudo e confronto da realidade das cooperativas portuguesas permitirem que o intérprete avance, por via de uma reflexão crítica, no sentido do aperfeiçoamento do direito interno, ou mesmo da sua eventual reforma.

Nesta sede, ainda que se sustente a tese segundo a qual a relação entre cooperador e cooperativa não é laboral, mas antes de um negócio específico de natureza associativa, a que chamamos «*acordo de trabalho cooperativo*», utilizando a designação proposta por LEITE (1994), a conclusão de que se trata de um vínculo com traços marcadamente laborais é, quanto a nós, inevitável.

Na esteira dos ensinamentos do mesmo Autor, consideramos que há várias ordens de razões que recomendam que o regime da relação entre cooperativa e o cooperador trabalhador, muito embora não possa ser regulado pelo Direito do Trabalho, deva «*em alguns aspetos, ser temperado por princípios e normas de natureza laboral*» que funcionariam como «*limites laborais às regras cooperativas*» (p. 105).

O problema que se coloca é, contudo, a forma como esses princípios e regras laborais se podem aplicar ao «*acordo de trabalho cooperativo*».

Realçamos que o recurso à analogia com o Código do Trabalho revelar-se-á como uma solução de recurso e casuística, pelo que, na nossa perspetiva, o caminho a seguir terá necessariamente que passar por uma intervenção legislativa.

Em Portugal, GOMES (2007, p. 179) já defendeu, *de iure condendo*, uma intervenção legislativa semelhante à que se verificou no ordenamento italiano.

Para nós, e em coerência com a nossa posição quanto à natureza da relação, julgamos ser preferível socorrer-nos de um procedimento de extensão das normas laborais às cooperativas, o qual poderá seguir dois caminhos diferentes:

- a primeira opção passará por proceder ao que a doutrina espanhola designou de «*cooperativização das instituições laborais*», que consiste «*numa utilização pela legislação cooperativa de institutos e categorias próprias do ordenamento laboral,*

ajustadas na sua introdução, porém, às singularidades próprias do trabalho cooperativo ou às especificidades organizativas em que se desenvolve»<sup>153</sup>;

- a segunda opção consistiria em proceder a uma «laboralização do regime de prestação do sócio trabalhador» que basicamente consiste em «remeter a regulação dessa prestação (ou das suas condições de execução) ao bloco de legalidade laboral, ao seu conjunto ou a respeito de aspetos determinados»<sup>154</sup>.

Seja qual for a opção eleita, parece claro que apenas uma intervenção legislativa evitará as oscilações da jurisprudência, tutelando a posição específica do cooperador trabalhador e valorizando o Direito Cooperativo.

Nessa perspetiva, dir-se-ia que seria útil que se procedesse à definição legal de um conjunto de normas aplicáveis aos ramos cooperativos que incluímos no conceito de cooperativas de trabalho destinadas a regular o «*acordo de trabalho cooperativo*» e a prestação devida pelo cooperador trabalhador à cooperativa («levantamentos por conta» dos excedentes), definindo assim um estatuto profissional do cooperador trabalhador. Nesse âmbito, seriam definidas regras aplicáveis, por exemplo, às seguintes matérias essenciais: Regime de tempo de trabalho (horário laboral, trabalho suplementar, trabalho por turnos, trabalho noturno, descanso diário e semanal etc.); Regime de faltas; Regime de férias; Regime disciplinar cooperativo; e Formação profissional.

No mínimo, a lei devia impor que estas matérias fundamentais estivessem reguladas nos Estatutos da cooperativa e de acordo com limites impostos pela própria lei, que funcionaria como um direito de conteúdo mínimo.

No âmbito fiscal, era importante que o legislador, em sede de Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Físicas, clarificasse o estatuto do cooperador trabalhador, regulando-o especificamente. Esta regulação, porém, só poderá ser realizada após uma clarificação do estatuto do cooperador trabalhador por parte do direito cooperativo. Assim, se, como defendemos, se optar por qualificar juridicamente este vínculo como um acordo de trabalho cooperativo e não como um contrato de trabalho, será inevitável que o legislador fiscal tome posição quanto a incluir essa situação na categoria do

---

<sup>153</sup> FERNANDO VALDÉS DAL-RE, op. cit., p. 9.

<sup>154</sup> FERNANDO VALDÉS DAL-RE, op. cit., p. 9.



trabalho dependente ou na categoria do trabalho independente. Em nossa opinião, o legislador fiscal deve, à semelhança do que já acontece no regime das contribuições para a segurança social, deixar aberta a possibilidade de os cooperadores trabalhadores poderem enquadrar-se fiscalmente na categoria dos trabalhadores dependentes, quer na categoria dos trabalhadores independentes, de acordo com as condições em que o trabalho é efetivamente prestado e da configuração da relação de trabalho que resultar do cooperativo.

Sendo certo que os levantamentos por conta dos excedentes constituem uma repartição antecipada dos resultados e não poderão ser qualificados como retribuição, consideramos importante equacionar uma aproximação ao regime e às garantias previstas para o conceito de retribuição, no domínio da legislação laboral, com vista a proteger o carácter alimentar que por vezes os referidos levantamentos por conta dos excedentes poderão assumir, com particular destaque para uma periodicidade no pagamento, nos termos estabelecidos nos estatutos, e para o estabelecimento de limites à derogabilidade do direito ao retorno dos excedentes nas cooperativas que têm por objeto principal a prestação de trabalho por parte dos cooperadores.

É igualmente importante que o legislador esclareça se estes «levantamento por conta dos excedentes» pagos aos cooperadores trabalhadores que prestam trabalho no âmbito da relação cooperativa devem ser tratados como rendimentos de trabalho — dependente ou independente — ou se devem ser tratados como rendimentos de capital ou ainda como outros incrementos patrimoniais. Em nossa opinião, sendo o excedente gerado pela atuação do cooperador no âmbito da sua relação de trabalho cooperativo, o retorno comunga da natureza da contrapartida que o cooperador recebe pela sua prestação de trabalho. Nessa medida, os retornos devem ser tratados como rendimentos de trabalho dependente ou como rendimentos de trabalho independente, conforme o enquadramento que se aplicar no caso concreto, como deixámos exposto acima.

A ausência de uma definição legal destas matérias conduz a uma autorregulação das mesmas por parte das cooperativas. Ora, de acordo com nosso estudo empírico, constatamos que essa regulação autónoma se tem traduzido, na grande maioria dos casos, na aplicação aos cooperadores trabalhadores das mesmas condições a que os trabalhadores não cooperadores se encontram sujeitos, ou seja, a um regime juslaboral. Quanto a nós, não obstante o atual art. 10.º do CT admita expressamente a

possibilidade de aplicação das normas legais previstas nesse diploma em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho a situações que, ainda que sem subordinação jurídica, evidenciem uma subordinação económica por parte do prestador — um cenário no qual o cooperador trabalhador facilmente se poderá encontrar —, destacamos a importância da aproximação do estatuto jurídico deste último às soluções previstas no ordenamento juslaboral, sob pena de se acabar por tratar de forma diversa aquilo que, na realidade, merece um tratamento similar. Nas palavras de George RIPERT, «quando o Direito ignora a realidade, a realidade vinga-se, ignorando o Direito». Descurar a experiência efetivamente vivida nas cooperativas portuguesas, e bem assim as especificidades do vínculo que une o cooperador trabalhador a estas entidades, impedir-nos-á de dotar o ordenamento jurídico nacional de meios eficazes que lhe permitam assegurar uma adaptação séria e um acompanhamento próximo da dinâmica das cooperativas em Portugal e, nessa medida, de servir a função reguladora a que o Direito se propõe.

## **BIBLIOGRAFIA:**

.....

## ÍNDICE

AS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS COOPERATIVAS PORTUGUESAS .....	3
PARTE I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....	3
INTRODUÇÃO .....	4
CAPÍTULO I. O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO COOPERATIVISMO EM PORTUGAL .....	8
1. O ENQUADRAMENTO CONSTITUCIONAL.....	8
2. A LEI DE BASES DA ECONOMIA SOCIAL E AS COOPERATIVAS: DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES AOS COMANDOS LEGISLATIVOS E POLÍTICOS.....	11
2.1. O contexto da criação da Lei de Bases da Economia Social	11
2.2. O conceito de economia social na Lei de Bases da Economia Social: a inclusão expressa das cooperativas	15
2.3. Os princípios orientadores da Economia Social contidos na Lei de Bases da Economia Social. Identificação	17
2.4. A lei de bases da Economia Social e os comandos dados ao legislador ordinário e ao decisor político	19
2.5. A reforma legislativa do setor. <i>Work in progress</i>	20
2.6. O fomento e promoção pública da Economia Social	21
2.7. A abordagem à Economia Social numa perspectiva não-assistencialista. A via da inovação e do empreendedorismo sociais	25
2.8. A difícil questão das regras de concorrência	27
2.9. O mapeamento do setor	27
3. A LEGISLAÇÃO COOPERATIVA E OUTRA LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA RELEVANTE.....	28
CAPÍTULO II. AS RELAÇÕES LABORAIS COOPERATIVAS E A IDENTIDADE COOPERATIVA.....	30
1. PRELIMINAR.....	30
2. OS PRINCÍPIOS COOPERATIVOS.....	31

2.1.	O Princípio da educação, formação e informação	31
2.2.	O Princípio do interesse pela comunidade	33
2.3.	O Princípio da adesão voluntária e livre	34
2.4.	O Princípio da gestão democrática pelos membros	35
2.5.	O Princípio da autonomia e independência	36
2.6.	O Princípio da intercooperação	37
2.7.	O Princípio da participação económica dos membros	37
3.	O ESCOPO MUTUALÍSTICO DAS COOPERATIVAS.....	38
4.	AS OPERAÇÕES COM TERCEIROS.....	41
<b>CAPÍTULO III. O REGIME JURÍDICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b>		
<b>NAS COOPERATIVAS .....</b>		
		<b>43</b>
1.	PROCEDIMENTO E REQUISITOS DE ADMISSÃO DO COOPERADOR TRABALHADOR.....	43
1.1.	Preliminar	43
1.2.	Procedimento de admissão	44
1.3.	Requisitos da aquisição da qualidade de cooperador trabalhador	46
1.3.1.	Requisitos gerais.....	46
1.3.2.	Requisitos económicos .....	50
1.4.	Aquisição da qualidade de membro em virtude da transmissão <i>inter vivos</i> e <i>mortis</i> <i>causa</i> de títulos de capital	55
2.	A NATUREZA JURÍDICA DO VÍNCULO QUE UNE O COOPERADOR TRABALHADOR À COOPERATIVA.....	57
3.	A QUESTÃO DA CONTRAPARTIDA DO TRABALHO PRESTADO PELO COOPERADOR TRABALHADOR.....	73
4.	A RESERVA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO COOPERATIVA E O DEVER DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS COOPERATIVAS .....	78
5.	OS REFLEXOS DO PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS COOPERATIVAS .....	81
5.1.	O princípio da não discriminação nas relações laborais. Notas gerais.	81

5.2.	As cooperativas e a contratação laboral. Regime aplicável.	84
5.3.	O princípio da não discriminação nas relações laborais cooperativas.	86
5.4.	A questão de género nas relações laborais cooperativas	91
<b>6.</b>	<b>A CESSAÇÃO DA QUALIDADE DE COOPERADOR</b>	
	<b>TRABALHADOR DA COOPERATIVA .....</b>	<b>94</b>
6.1.	As formas de cessação	94
6.2.	Direitos dos cooperadores trabalhadores em caso de insolvência	96
<b>7.</b>	<b>O REGIME DISCIPLINAR APLICÁVEL AO COOPERADOR E</b>	
	<b>AO TRABALHADOR MEMBRO E NÃO MEMBRO DE COOPERATIVAS DE</b>	
	<b>PRODUÇÃO OPERÁRIA E DE COOPERATIVAS DE SERVIÇOS .....</b>	<b>98</b>
7.1.	Delimitação da questão a tratar	98
7.2.	A qualificação da relação jurídica entre o cooperador trabalhador e a cooperativa: contrato misto	99
7.3.	Algumas notas sobre o regime disciplinar aplicável ao cooperador nas cooperativas de produção operária e nas cooperativas de serviços	101
7.4.	Algumas notas sobre o regime disciplinar aplicável ao trabalhador membro e não membro nas cooperativas de produção operária e de serviços	105
	<b>CAPÍTULO IV. O REGIME FISCAL E DE PROTEÇÃO SOCIAL DAS</b>	
	<b>RELAÇÕES DE TRABALHO NAS COOPERATIVAS .....</b>	<b>110</b>
<b>1.</b>	<b>UMA ANÁLISE A PARTIR DA LEI DE BASES DA ECONOMIA</b>	
	<b>SOCIAL: A QUESTÃO ESPECÍFICA DO ESTATUTO FISCAL DAS</b>	
	<b>COOPERATIVAS .....</b>	<b>110</b>
<b>2.</b>	<b>A RELEVÂNCIA FISCAL DAS PRESTAÇÕES DE TRABALHO</b>	
	<b>NAS COOPERATIVAS .....</b>	<b>114</b>
2.1.	Introdução. O requisito fiscal da «estrutura prevalentemente mutualista do fator trabalho»	114
2.2.	Breve análise de direito comparado	116

<b>2.3.    O Direito português</b>	
<b>120</b>	
2.3.1.    A norma do artigo 66º-A, n.º 2 do Estatuto dos Benefícios Fiscais.....	120
2.3.2.    O critério da mutualidade prevalente do fator trabalho nas cooperativas de produção operária	121
2.3.3.    O critério da mutualidade prevalente do fator trabalho nas cooperativas de pescas, artesanato e ensino .....	123
2.3.4.    O critério da mutualidade prevalente do fator trabalho nas cooperativas de comercialização, de serviços e de crédito .....	124
<b>2.4.    O tratamento fiscal dos pagamentos efetuados pela cooperativa aos sócios por prestações de trabalho no âmbito da relação cooperativa</b>	
<b>124</b>	
<b>3.            A QUESTÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL DOS MEMBROS DAS COOPERATIVAS: BREVES NOTAS AO REGIME CONTIDO NO SISTEMA CONTRIBUTIVO DE SEGURANÇA SOCIAL .....</b>	<b>127</b>
<b>CAPÍTULO V. OUTRAS PRESTAÇÕES DE ATIVIDADE NAS COOPERATIVAS.....</b>	<b>130</b>
<b>1.            A NECESSÁRIA PARTICIPAÇÃO DO COOPERADOR TRABALHADOR NA TOMADA DE DECISÃO DA COOPERATIVA .....</b>	<b>130</b>
<b>2.            DETERMINAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DE ADMINISTRAÇÃO .....</b>	<b>133</b>
<b>3.            A REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA DIREÇÃO.....</b>	<b>135</b>
3.1.    O princípio da presunção da gratuidade	135
3.2.    Critérios de fixação das remunerações	136
3.3.    O caso específico da remuneração variável correspondente a participações especiais nos resultados	137
3.4.    A impossibilidade da remuneração com base em títulos de capital	140
<b>4.            OS GERENTES E OS MANDATÁRIOS DAS COOPERATIVAS</b>	<b>140</b>

<b>CAPÍTULO VI. AS RELAÇÕES LABORAIS COOPERATIVAS NA JURISPRUDÊNCIA PORTUGUESA .....</b>	<b>143</b>
<b>1. PRELIMINAR.....</b>	<b>143</b>
<b>2. JURISPRUDÊNCIA QUANTO À QUALIFICAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA DO VÍNCULO ENTRE A COOPERATIVA E O COOPERADOR .....</b>	<b>143</b>
2.1. Supremo Tribunal de Justiça	144
2.2. Tribunal da Relação de Lisboa	145
2.3. Tribunal da Relação do Porto	145
2.4. Tribunal da Relação de Coimbra	146
2.5. Tribunal da Relação de Évora	146
<b>3. JURISPRUDÊNCIA QUANTO AO PROCESSO DISCIPLINAR COOPERATIVO .....</b>	<b>147</b>
3.1. Supremo Tribunal de Justiça	147
3.2. Tribunal da Relação de Lisboa	149
<b>CAPÍTULO VII. PROPOSTA DE LINHAS DE REFORMA .....</b>	<b>151</b>
<b>BIBLIOGRAFIA:.....</b>	<b>155</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>156</b>