

# **O projeto de investigação português desenvolvido no âmbito do programa internacional «Estatuto jurídico de los trabajadores-socios de cooperativas y otras organizaciones de la economía social y solidaria»**

**Deolinda Meira**

Professora Adjunta da Área Científica de Direito  
Instituto Politécnico do Porto/ISCAP/CECEJ

O estudo português, subordinado ao tema «As relações de trabalho nas cooperativas portuguesas», e inserido 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» —, foi coordenado pelo CECEJ (*Centro de Estudos de Ciências Empresariais e Jurídicas do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto*), sob a orientação conjunta do Dr. Freitas Santos e da minha pessoa (Deolinda Meira), e contou com a participação de um Grupo de Investigadores da área jurídica e da área da economia<sup>1</sup>.

1. A equipa de investigadores integra, por ordem alfabética do primeiro nome: Ana Maria Bandeira; Ana Siamens, André Martins; Deolinda Meira; Helena Salazar; José Freitas Santos; Margarida Almeida; Nina Aguiar; Paulo Vasconcelos; Raúl Guichard; Rita Pires; Susana Bernardino; e Tiago Fernandes.

Teve, ainda, como parceiros o «Observatório da Economia Social em Portugal» (OBESP) do CIRIEC Portugal/CASES (*Cooperativa António Sérgio para a Economia Social*), a «Uninorte» e a «Cooperativa dos Pedreiros».

## **Apresentação sumária do trabalho desenvolvido**

O estudo português assumiu-se como um estudo interdisciplinar, ainda que o foco principal seja jurídico, e teve como principais objetivos: delimitar o regime jurídico das relações de trabalho nas cooperativas; caraterizar o regime fiscal e da segurança social das contribuições em trabalho; distinguir entre o estatuto do cooperador trabalhador e do trabalhador não membro da cooperativa; avaliar os contributos das relações de trabalho para o empreendedorismo cooperativo; e formular linhas de reforma da legislação cooperativa no âmbito das relações de trabalho cooperativas. Este último objetivo não pode ser desligado da circunstância de atualmente estar 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), tendo sido já aprovado o novo Código Cooperativo (Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto, que revoga a Lei n.º 51/96, de 7 de setembro), que entrou em vigor em 30 de setembro de 2015, a que se seguirá a reforma da legislação complementar relativa aos ramos cooperativos. O tema tem, por isso, indiscutível atualidade.

Para alcançar os objetivos mencionados, o projeto português sistematizou-se em duas partes. Na parte primeira, fizemos o devido enquadramento teórico do objeto do nosso estudo. Na parte segunda, abordámos as relações entre as contribuições em trabalho e o empreendedorismo cooperativo, e apresentámos os resultados do estudo empírico.

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 permitisse conhecer a realidade das relações de trabalho nas cooperativas portuguesas.

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.

## **Principais conclusões e proposta de linhas de reforma da legislação cooperativa**

Nesta apresentação, dadas as limitações de tempo, dedicarei a minha intervenção a algumas das problemáticas abordadas pelo Grupo de Investigadores. De fora ficarão outros aspetos importantes do projeto, mas que serão tornados públicos a breve trecho, pois é nossa intenção publicar, em livro, os relatórios produzidos.

Destaque-se, desde logo, que, no ordenamento português, o ramo das «cooperativas de trabalho» não tem expressão jurídica. 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.

Aquando do enquadramento teórico — que assentou num levantamento e análise da legislação, da doutrina e da jurisprudência —, constatou-se que, no ordenamento português, não existe um regime jurídico próprio para os cooperadores trabalhadores. Esta ausência conduz à autorregulação, tal como ficou demonstrado no estudo empírico.

A ausência de um regime jurídico próprio para os cooperadores trabalhadores decorre, eventualmente, da circunstância de o legislador português não se pronunciar quanto à natureza jurídica do vínculo que une o cooperador trabalhador à cooperativa. Com efeito, ao contrário do que sucede em outros ordenamentos (como no italiano, no espanhol e nos latino-americanos), o legislador português não tomou posição sobre a questão da qualificação jurídica da relação entre o cooperador trabalhador e a cooperativa.

A análise da doutrina e da jurisprudência produzidas sobre as relações de trabalho nas cooperativas evidenciou a existência de grandes oscilações quanto a esta questão da natureza jurídica do vínculo que une cooperador trabalhador e cooperativa, a qual se tornou, por isso, uma questão central quer na fase inicial quer na fase final do estudo, quando se procedeu à análise dos resultados do estudo empírico.

Constatou-se que são identificáveis duas correntes doutrinárias sobre a qualificação do vínculo que une o cooperador trabalhador à cooperativa de trabalho, com diferentes apoios na jurisprudência nacional:

- i. corrente que sustenta que a referida relação jurídica deve ser considerada um contrato individual de trabalho (teses juslaboristas ou contratualistas);
- ii. corrente que considera que o vínculo que une o cooperador trabalhador e a cooperativa é um negócio misto apelidado de «acordo de trabalho cooperativo» (tese societária ou monista).

A tomada de posição sobre esta questão apresenta uma evidente relevância prática. Desde logo, 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 Código de Trabalho, ao passo que caso se rejeite essa qualificação, as normas relevantes serão, em face da lei vigente, as contidas no Código Cooperativo, na legislação complementar, nos estatutos da cooperativa, no regulamento interno e nas deliberações da assembleia geral da cooperativa.

O entendimento prevalecente no Grupo de Investigadores foi o de que 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 designamos de «acordo de trabalho cooperativo». Nas cooperativas de trabalho, os membros apresentam-se como «produtores autónomos» ou «empresários de si mesmos». Por este motivo, são indissociáveis, neste tipo de cooperativas, as dimensões de cooperador e de trabalhador. Nesta perspetiva, a posição deste cooperador trabalhador apresenta-se como complexa, visto que a prestação de atividade a que está obrigado tem um conteúdo muito próximo da laboral, muito embora a sua origem assente num vínculo de evidente cariz societário/cooperativo, formalizado na aceitação dos estatutos.

Assim, entre a cooperativa e o cooperador trabalhador 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, cooperador e, por outro lado, trabalhador subordinado. A tese do «acordo de trabalho cooperativo» é aquela que tem mais aptidão para caracterizar corretamente a relação complexa que existe entre a cooperativa e o cooperador, já que qualificá-la como um contrato de trabalho parece inadequado face às especificidades da cooperativa.

Para fundamentar e fortalecer esta nossa posição, realizamos um teste, a que chamamos o «teste da existência dos três elementos essenciais do contrato de trabalho». De facto, no ordenamento jurídico-laboral português, o contrato de trabalho é objeto de definição legal, estabelecendo o artigo 11.º do Código do Trabalho 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». 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.

Assim, procurou-se 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 à prestação da atividade, consideramos que o cooperador trabalhador vê-se obrigado a duas prestações principais: a prestação de capital e a prestação de trabalho (arts. 83.º e 85.º do Código Cooperativo e arts. art. 5.º, do Decreto-Lei n.º 303/81, de 12 de novembro, quanto às cooperativas

de artesanato, art. 7.º, do Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de novembro, quanto às cooperativas de produção operária, e art. 7.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 323/81, de 4 de dezembro, quanto às cooperativas dos produtores de serviços). Nestas cooperativas, a aquisição e manutenção da qualidade de membro da cooperativa dependerá, obrigatoriamente, da sua contribuição para a cooperativa com capital e trabalho. Além disso, o cooperador 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 cooperador trabalhador engloba estas duas prestações —a prestação de capital e a prestação de trabalho—, só se liberando mediante a realização conjunta de uma e outra. 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 periodicamente um determinado montante. Porém, as semelhanças ficam por aqui. Com efeito, o facto de ambos —cooperador trabalhador e trabalhador não membro— receberem com periodicidade um determinado montante não significa uma identidade de estatuto, mesmo que a quantia seja de igual montante, uma vez que para o trabalhador não membro tal quantia é retribuição, sendo uma contrapartida do trabalho prestado, e para o cooperador trabalhador tal montante é uma parte do rendimento anual da cooperativa, que lhe é antecipada provisoriamente e que será contabilizada no final do exercício económico, podendo haver excedentes para distribuir entre os cooperadores, ou perdas a suportar pelos mesmos. Isto mesmo é confirmado pela terminologia utilizada pelo legislador para qualificar tais montantes, quando os designa por «levantamentos por conta» dos excedentes (art. 9.º do Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de novembro).

Por último, exclui-se a existência de subordinação jurídica no âmbito da relação entre cooperador e cooperativa nas cooperativas de trabalho. A atividade desenvolvida pelos cooperadores trabalhadores assenta numa relação de cooperação. Reúnem-se na mesma pessoa qualidades antagónicas que o contrato de trabalho subordinado separa: a de trabalhador e a de empregador. O cooperador trabalhador torna-se empresário de si mesmo. Assim, apesar de o trabalhador não membro e o cooperador trabalhador executarem a mesma atividade e serem dirigidos pelas mesmas pessoas físicas, estas intervêm em qualidades jurídicas diferentes: (i) para o primeiro como empregador; (ii) e para o segundo como o cooperador que tem funções de organização e distribuição de trabalho.

Não obstante as críticas tecidas às teses juslaboralistas ou contratualistas, o Grupo de Investigadores não deixou de ter em conta o facto de estas alertarem para um conjunto de riscos e circunstâncias que também resultavam do estudo empírico.

Em primeiro lugar, o risco de camuflagem de verdadeiros contratos de trabalho em «acordos de trabalho cooperativo» como forma de redução dos custos laborais, risco acrescido em épocas de maiores constrangimentos financeiros para as empresas, como aquela que estamos a viver. Em segundo lugar, o risco da situação inversa, ou seja a camuflagem de verdadeiros «acordos de trabalho cooperativo» em contratos de trabalho, como forma de o cooperador trabalhador ver qualificado o seu vínculo como laboral para beneficiar de certos regimes aplicáveis aos trabalhadores subordinados. Em terceiro lugar, a constatação de que em algumas cooperativas de grande dimensão se assiste a uma concentração da gestão da cooperativa numa estrutura dirigente, que se destaca dos cooperadores trabalhadores, os quais dificilmente poderão ser considerados empresários de si mesmos, a que acresce uma substituição progressiva dos princípios cooperativos por objetivos capitalistas.

O reconhecimento da existência destes riscos levou a que o Grupo de Investigação considerasse relevante a aplicação de certos princípios e regras laborais ao «acordo de trabalho cooperativo».

Essa aplicação passa, não por um recurso à analogia com o Código de Trabalho (solução que se revelará como uma solução de recurso e casuística), mas por uma intervenção legislativa, tal como aconteceu nos ordenamentos espanhol e italiano, ainda que consagrando conceções diferentes e utilizando métodos legislativos diversos.

Essa intervenção legislativa evitará as já referidas oscilações da jurisprudência a que se tem assistido no ordenamento português, tutelando a posição específica do cooperador trabalhador e valorizando as especificidades do Direito Cooperativo.

Nessa perspetiva, dir-se-ia que seria útil que se procedesse à definição legal de um conjunto de normas aplicáveis às cooperativas de trabalho e destinadas a regular o «acordo de trabalho cooperativo», definindo assim um estatuto profissional do cooperador trabalhador. Nesse âmbito, seriam definidas regras aplicáveis, por exemplo, às seguintes matérias essenciais: capacidade (definição dos requisitos gerais da aquisição da qualidade de cooperador trabalhador por referência à legislação jusbatal); regime de tempo de trabalho; regime de faltas; regime de férias; regime disciplinar cooperativo; condições de trabalho; formação profissional; levantamentos por conta dos excedentes; proteção no desemprego, entre outras.

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.

Tal como já foi destacado, 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 pelas cooperativas do mesmo regime a que estão sujeitos os trabalhadores não cooperadores.

Deste modo, além do estatuto de direitos e deveres gerais comum a todos os tipos de cooperadores, haverá que consagrar na legislação cooperativa normas que tenham em consideração o estatuto específico do cooperador trabalhador.

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. Sendo este vínculo qualificado juridicamente 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 trabalho dependente ou na categoria do trabalho independente, pois no estado atual da legislação não se prevê outra categoria, designadamente a de trabalhador cooperativo autogestionado. 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 quer 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 dos estatutos da cooperativa.

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. Tal aproximação visará proteger o carácter alimentar que, por vezes, os referidos levantamentos por conta dos excedentes poderão assumir. Destaque-se, desde logo, a consagração de uma periodicidade no pagamento, nos termos estabelecidos nos estatutos, e no 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. Para o efeito, inspirámo-nos na filosofia acolhida pelo legislador laboral, que consagra a possibilidade de uma eventual participação do trabalhador nos lucros da empresa, sua empregadora, ter carácter retributivo quando ao trabalhador não estiver assegurada, pelo seu contrato, uma retribuição certa, variável ou mista adequada ao seu trabalho (art. 260.º, n.º 1, al. d), do Código de Trabalho).

Em matéria de procedimento disciplinar, e em coerência com a natureza societária/cooperativa do vínculo que une o cooperador trabalhador à cooperativa, a prática de uma infração por parte de um cooperador trabalhador terá natureza social, enquanto que a prática de uma infração por parte de um trabalhador não membro terá natureza disciplinar. Constata-se, assim, que o trabalhador não membro pode ser perseguido disciplinarmente pela prática de uma infração e o cooperador trabalhador pode, perante o incumprimento dos seus deveres cooperativos, ser objeto de um processo escrito e de uma deliberação de exclusão da assembleia geral. Deste modo, o cooperador trabalhador não pode resolver o vínculo, mas demitir-se, e não pode ser despedido, mas sim excluído.

Contudo, consideramos que nesta matéria o estatuto jurídico do cooperador trabalhador deve ser objeto de uma regulamentação mais detalhada e segura de forma a protegê-lo de eventuais abusos que um exercício desregulado da ação disciplinar possa propiciar. Destaquem-se, a título de exemplo, a não fixação dos elementos que preenchem o conceito de infração ou a ausência no texto da lei de 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. Acresce que a circunstância de se permitir que o destinatário da cobrança da multa seja a própria cooperativa pode levar a uma aplicação interessada desta sanção. Do texto da lei resulta 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. 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. A aplicação desta sanção, ao incidir sobre direitos como a participação na assembleia geral, o direito de voto 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. 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.

Importa ainda referir que, na perspetiva das garantias do cooperador, 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, verificámos apenas que o artigo 26.º, n.º 4, 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 tiver tomado conhecimento do facto que a permite. Nada se estatui, todavia, quanto ao prazo para aplicação das restantes sanções. Além disso, não se preveem regras sobre aplicação de sanções ilegais ou excessivas, mas 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.

Outra questão importante prende-se com a possibilidade de os cooperadores trabalhadores terem acesso a um regime de proteção no desemprego. Atualmente, o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social reconhece proteção no desemprego: (i) aos membros dos órgãos estatutários de pessoas

coletivas que exerçam funções de gerência ou de administração (art. 65.º); (ii) aos trabalhadores independentes que sejam economicamente dependentes de uma única entidade (art. 141.º, n.º 2); (ii) aos empresários (art. 141.º, n.º 3). Consideramos que também os cooperadores trabalhadores deverão ter direito a essa proteção desde que provada a sua dependência económica da cooperativa.

Conclua-se reforçando a ideia de que a tutela oferecida pela legislação cooperativa, nestas matérias, aos cooperadores trabalhadores é manifestamente insuficiente. Os dados do nosso estudo empírico confirmam esta opinião e demonstram a existência de uma autorregulação por parte das cooperativas, a qual 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*.

Cremos, por isso, que urge uma intervenção legislativa que consagre normas que tenham em consideração o estatuto específico do cooperador trabalhador.