

# Deusto Estudios Cooperativos

Revista del Instituto de Estudios Cooperativos  
de la Facultad de Derecho de la Universidad de Deusto

**N.º 22 (2023)**

doi: <https://doi.org/10.18543/dec222023>

---

## **A diversidade de vínculos de trabalho nas cooperativas portuguesas**

Tiago Pimenta Fernandes

doi: <https://doi.org/10.18543/dec.2712>

Recibido: 17 de mayo de 2023 • Aceptado: 12 de junio de 2023 • Publicado en línea: septiembre de 2023

### **Derechos de autor (©)**

La revista *Deusto Estudios Cooperativos* es una revista de acceso abierto lo que significa que es de libre acceso en su integridad inmediatamente después de la publicación de cada número. Se permite su lectura, la búsqueda, descarga, distribución y reutilización legal en cualquier tipo de soporte sólo para fines no comerciales y según lo previsto por la ley; sin la previa autorización de la Editorial (Universidad de Deusto) o el autor, siempre que la obra original sea debidamente citada (número, año, páginas y DOI si procede) y cualquier cambio en el original esté claramente indicado.

### **Copyright (©)**

The *Deusto Journal of Cooperative Studies* is an Open Access journal which means that it is free for full and immediate access, reading, search, download, distribution, and lawful reuse in any medium only for non-commercial purposes, without prior permission from the Publisher or the author; provided the original work is properly cited and any changes to the original are clearly indicated.

# A diversidade de vínculos de trabalho nas cooperativas portuguesas

Tiago Pimenta Fernandes

Professor Adjunto CEOS.PP/ISCAP/P.Porto  
Professor Auxiliar da Universidade Portucalense, Infante D. Henrique.  
tvmf@iscap.ipp.pt  
ORCID ID: 0000-0002-0954-9521

doi: <https://doi.org/10.18543/dec.2712>

Recibido: 17 de mayo de 2023  
Aceptado: 12 de junio de 2023  
Publicado en línea: septiembre de 2023

---

**Sumário:** 1. Introdução.—2. As diversas tipologias de vínculos de trabalho nas cooperativas portuguesas. 2.1. Membro do órgão de administração. 2.2. Trabalho subordinado 2.3. Prestação de serviços 2.4. Voluntariado 2.5. Cooperador trabalhador 2.5.1. O problema da qualificação do vínculo 2.5.2. A proteção social do cooperador trabalhador.—3. Conclusões.—4. Bibliografia.

**Resumo:** No direito cooperativo, são vários os tipos de vínculos que poderão estabelecer-se entre a cooperativa e o prestador, o que conduz a uma multiplicidade de níveis de proteção social deste último. Ao nível interno, equacionaremos o trabalho de gestão levado a cabo pelo membro do órgão de administração da cooperativa, bem como, no caso das cooperativas de trabalho, a figura do cooperador trabalhador, entendido como aquele que realiza a sua entrada na cooperativa através da prestação de uma determinada atividade. No plano das relações com terceiros, será ainda possível à cooperativa recorrer à celebração de um contrato de trabalho, a um contrato de prestação de serviços ou mesmo ao regime do voluntariado, aplicando-se, em cada um desses casos, o respetivo regime jurídico.

**Palavras-chave:** cooperativa, vínculo, trabalho, prestador, cooperador, enquadramento.

**Resumen:** En derecho cooperativo, son varios los tipos de vínculos que pueden establecerse entre la cooperativa y el prestador, lo que da lugar a una multiplicidad de niveles de protección social de este último. Internamente, consideraremos la labor de gestión realizada por el miembro del órgano de administración de la cooperativa, así como, en el caso de las cooperativas de trabajo asociado, la figura del cooperativista de trabajo asociado, entendido como aquel que entra a formar parte de la cooperativa a través de la prestación de una determinada actividad. En cuanto a las relaciones con terceros, la cooperativa también podrá celebrar un contrato de trabajo, un contrato de

prestación de servicios o incluso un contrato voluntario, y en cada uno de estos casos se aplicará el marco legal respectivo.

**Palabras clave:** cooperativa, vínculo, trabajo, proveedor, cooperador, marco.

**Abstract:** In cooperative law, there are several types of links that can be established between the cooperative and the provider, which leads to a multiplicity of levels of social protection for the latter.

Internally, we will consider the management work carried out by the member of the administrative body of the cooperative, as well as, in the case of worker cooperatives, the figure of the worker cooperador, understood as the one who enters the cooperative by providing a certain activity.

With regard to relations with third parties, the cooperative may also enter into an employment contract, a contract for the provision of services, or even a voluntary agreement, in which case the respective legal regime shall apply.

**Keywords:** cooperative, bond, work, provider, cooperador, framework.

---

## 1. Introdução

O universo dos prestadores de atividade apresenta-se hoje como complexo e heterogéneo, devido à crescente diluição da barreira que tradicionalmente separa a figura do trabalhador da do empregador. Efetivamente, nos últimos anos, as modificações operadas a nível económico e social, com recurso às novas tecnologias e a modelos organizacionais de trabalho mais ricos, desafiaram os esquemas tradicionais e rígidos de integração empresarial e, conseqüentemente, suavizaram de forma significativa a visibilidade do poder de direção do empregador<sup>1</sup>. A tudo isto acresce uma «incessante procura do despojamento da qualidade de empregador»<sup>2</sup>, fenómeno a que hoje assistimos de um modo cada vez mais generalizado, e que se caracteriza por uma tentativa desenfreada, por parte dos credores dos serviços, de usufruírem das vantagens inerentes a uma relação laboral sem que o estatuto de empregador lhes seja formalmente reconhecido, mascarando verdadeiras relações de trabalho subordinado de aparentes contratos de prestação de serviços, ou mesmo de outras figuras contratuais, assim se desviando de um regime que é, como se sabe, mais protetor para o trabalhador<sup>3</sup>. Em sentido inverso, ainda que menos frequente, assistimos à camuflagem de verdadeiros contratos de prestação de serviços em contratos de trabalho, como forma de o prestador de atividade ver qualificado o seu vínculo como laboral para beneficiar do regime de proteção conferida pela legislação laboral aos trabalhadores subordinados. De tudo isto resulta uma variedade de vínculos contratuais através dos quais alguém presta uma atividade em benefício de outrem, e que importa que analisemos, na perspetiva da cooperativa contratante. Neste âmbito, incidiremos o nosso estudo sobre as tipologias de vínculos que poderão unir uma cooperativa a um determinado prestador de atividade, procurando identificar o respetivo regime jurídico e de proteção social que lhe será aplicável.

---

<sup>1</sup> SUPIOT, A.: *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, pp. 30 e ss.

<sup>2</sup> Sobre o assunto, *vd.* REGINA REDINHA, M.: *A relação laboral fragmentada-Estudo sobre o trabalho temporário*, Coimbra Editora, Coimbra, 1995, pp. 79 e ss.

<sup>3</sup> Analisando esta problemática entre nós, NUNES VICENTE, J.: *A fuga à relação de trabalho (atípica): em torno da simulação e da fraude à lei*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, pp. 1 e ss.

## 2. As diversas tipologias de vínculos de trabalho nas cooperativas portuguesas

### 2.1. Membro do órgão de administração

A direção é o órgão de administração da cooperativa, tendo a seu cargo, enquanto tal, poderes de gestão e de representação desta última (art. 56.º do Código Cooperativo-CCoop), pese embora nem todos os poderes de gestão se concentrem na Direção, já que também a Assembleia pode deliberar sobre assuntos diretamente ligados à gestão da cooperativa (art. 49.º CCoop).

De acordo com o regime previsto no art. 49.º, al. a) CCoop, os membros do órgão da Direção são eleitos pela assembleia geral, entre os cooperadores (art. 40.º, n.º 1 CCoop), ficando assim afastada a possibilidade de não membros integrarem este órgão, o que evidencia uma clara tentativa de assegurar que os membros da direção norteiem a sua atuação por um objetivo de promoção dos interesses dos membros da cooperativa<sup>4</sup>.

Como nota MEIRA<sup>5</sup>, «o CCoop, não estabelece expressamente requisitos particulares de carácter técnico, de idoneidade e de experiência para o cargo, o que poderá representar um obstáculo acrescido à profissionalização da gestão das cooperativas, dado que todos os titulares da Direção são cooperadores», ao invés do que se passa nas sociedades comerciais, onde é possível que o cargo de administrador seja ocupado por um não sócio (art. 390.º, n.º 3 CSC). Ainda assim, e na esteira da mesma autora, nada parece obstar a que estatutos da cooperativa possam estabelecer «requisitos de natureza técnica e pessoais para os cooperadores poderem assumir a qualidade de membros da direção da cooperativa, desde que tais requisitos não resultem de juízos arbitrários e desprovidos de fundamento para aquela cooperativa em concreto»<sup>6</sup>.

No direito comparado, são vários os regimes jurídicos que permitem que terceiros integrem o órgão de administração da cooperativa, salvaguardando que a maioria dos titulares seja cooperadores, uma solução aplaudida e defendida na doutrina nacional lusa, não só por permitir a profissionalização da gestão da cooperativa, mas também por

---

<sup>4</sup> MÜNKNER, H.-H.: *Nueve Lecciones de Derecho Cooperativo*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Marburgo, 1982, p. 73.

<sup>5</sup> MEIRA, D.: «A societarização do órgão de administração das cooperativas e a necessária profissionalização da gestão», *CIRIEC-España*. n.º 25/2014, p. 17.

<sup>6</sup> *Idem, ibidem*, p. 17.

se revelar compatível com o princípio da gestão democrática, atendendo a que o recrutamento externo de administradores não membros depende de autorização estatutária, cabendo a respetiva eleição e destituição à assembleia geral<sup>7</sup>.

No que diz respeito aos elementos que caracterizam o vínculo, o legislador cooperativo português consagrou um princípio de presunção de gratuidade das funções dos membros do órgão de Direção (art. 43.º, n.º 6 CCoop), ainda que esse caráter gratuito venha sendo questionado pela doutrina, que sustenta que o mesmo não se coaduna com as necessidades atuais de profissionalização da gestão da cooperativa, que parece justificar uma compensação remuneratória daqueles<sup>8</sup>. Naturalmente que este regime não impede que venha a ser atribuída uma remuneração ao membro da direção, cabendo à assembleia geral a fixação do respetivo montante, nos termos do art. 43.º, n.º 6 CCoop, em conjugação com a alínea m) do art. 49.º do mesmo diploma, que deverá ser fixada atendendo à complexidade das funções desempenhadas, bem como à situação económica da cooperativa, uma solução que parece resultar da aplicação ao universo cooperativo dos critérios societários na fixação da remuneração dos administradores, por força da remissão do art. 9.º CCoop<sup>9</sup>.

À semelhança do que sucede nas sociedades comerciais, prevê-se a possibilidade de delegação de poderes de representação e administração por parte da Direção, 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), nos termos do art. 59.º CCoop. Note-se que a delegação de poderes admitida pelo legislador cooperativo se configura como uma delegação restrita, ou seja, direcionada para a prática de certos atos ou certas categorias de atos, não sendo de admitir a possibilidade de uma ampla delegação do dia-a-dia da cooperativa, apenas prevista no regime societário (art. 407.º, n.º 3 CSC)<sup>10</sup>.

Ao nível da proteção social, os membros da direção da cooperativa beneficiam do regime previsto para os membros de órgãos estatutá-

<sup>7</sup> *Idem, ibidem*, p. 17.

<sup>8</sup> VARGAS VASSEROT, C.: «La estructura orgánica de la sociedad cooperativa y el reto de la modernidad corporativa», *CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa*, n.º 20, 2009, pp. 17 e ss.

<sup>9</sup> MEIRA, D., «A societarização...», *cit.*, p. 22.

<sup>10</sup> Questionando e problematizando esta delegação restrita no âmbito do direito cooperativo, MEIRA, D.: «A societarização do órgão de administração...», *cit.*, pp. 27-30.

rios, nos termos dos art. 61.º e ss. do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial e da Segurança Social (CRCSPSS).

## 2.2. Trabalho subordinado

Como a qualquer outra entidade, é lícito à cooperativa admitir um prestador através da celebração de um contrato de trabalho, Porém, se por vezes a natureza jurídico-laboral do vínculo estabelecido não suscita quaisquer dúvidas interpretativas, será também frequente que a relação material existente aponte para um figurino contratual diverso daquele que as partes julgaram ou desejaram ter celebrado entre si.

De acordo com o art. 11.º do Código do Trabalho (CT), «[c]ontrato de trabalho 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». Conforme salienta AMADO<sup>11</sup>, da referida definição legal podem extrair-se três elementos essenciais do contrato de trabalho, que serão úteis na tarefa interpretativa de qualificação do vínculo. São eles:

- a) Prestação de trabalho: o objeto deste negócio obrigacional consiste na prestação de uma atividade, que se traduz no dispêndio de um conjunto de energias físicas e psíquicas que o trabalhador coloca ao dispor e em benefício de outrem —o empregador, *in casu*, a cooperativa. Significa isto que a atividade laboral corresponde a uma obrigação de meios, na medida em que o trabalhador se obriga a colocar a sua força de trabalho à disposição do empregador, independentemente de este obter ou não o fim que, através desta, visava prosseguir. Assim, «se o trabalhador desenvolver a atividade diligentemente, mas, por causa que não lhe seja imputável, o fim pretendido pelo empregador não se verificar, a remuneração continua a ser devida»<sup>12</sup>.
- b) Retribuição: contrariamente ao cargo de membro do órgão da direção, a atividade laboral é necessariamente retribuída (art. 11.º CT), e o seu pagamento constitui o principal dever do empregador. O contrato de trabalho apresenta-se, as-

---

<sup>11</sup> LEAL AMADO, J.: *Contrato de trabalho-Noções básicas*, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022, pp. 46 e ss.

<sup>12</sup> ROMANO Martínez, P.: *Direito do Trabalho*, 10.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022, pp. 293-365.

sim, como um contrato necessariamente oneroso. Nos termos do disposto no n.º 1 do art. 258.º do CT, «considera-se retribuição a prestação que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho». Esta retribuição por norma será paga em dinheiro, embora se admita a possibilidade de a mesma ser paga em espécie se: 1) se destinar à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família; 2) não lhe for atribuído valor superior ao corrente na região; e 3) o valor das prestações retributivas não pecuniárias não pode exceder o da parte em dinheiro (salvo o disposto em instrumento de regulamentação coletiva aplicável (art. 259.º CT). De referir, ainda, que a retribuição pode ser certa, variável ou mista (art. 261.º CT), sendo garantida ao trabalhador uma remuneração mensal mínima que, no ano de 2022, se situa nos € 760,00 (Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro). Salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, é proibido ao empregador diminuir o valor da retribuição [art. 129.º, n.º 1, al. d) CT].

- c) Subordinação jurídica: para que exista um contrato de trabalho, é fundamental que, no caso em concreto, o trabalhador desenvolva a sua prestação «no âmbito de organização e sob a autoridade» do empregador (art. 11.º CT). A subordinação jurídica «consiste no reverso do poder diretivo do empregador»<sup>13</sup>, na medida em que emerge legalmente entre nós por referência a um poder de direção que a este assiste e que lhe permite conformar, através de ordens e instruções, o modo como a prestação laboral é levada a cabo pelo trabalhador. Nos termos do art. 97.º do CT, «compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem», e o trabalhador vê-se forçado a cumpri-los, por força do disposto na alínea e) do n.º 1 do art. 128.º do mesmo diploma<sup>14</sup>.

Será este, então, o critério base para proceder à identificação de um contrato de trabalho, e conseqüentemente demarcá-lo de situações em que estaremos perante uma relação de trabalho autónomo.

<sup>13</sup> Assim, LEAL AMADO, J., *op. cit.*, p. 48.

<sup>14</sup> De acordo com o mencionado preceito, «o trabalhador deve cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias».

Caso se comprove a existência, no caso concreto, de subordinação jurídica na execução da prestação, estaremos perante um contrato de trabalho. Caso contrário, a figura negocial em causa configurará uma qualquer outra modalidade de contrato, que se revele mais ajustada ao modo de execução da atividade.

Da aplicação do regime laboral a este vínculo resulta que a prestação do trabalhador não poderá exceder 8 horas diárias e 40 horas de trabalho por semana (art. 203.º CT), a não ser que lhe seja aplicável um qualquer instrumento de flexibilidade de tempo de trabalho – adaptabilidade (arts. 204.º a 206.º CT), banco de horas (arts. 208.º e 208.º-B CT) ou horário concentrado (art. 209.º CT). O trabalhador terá direito a 22 dias de férias, por cada ano civil, que serão remuneradas (art. 263.º, n.º 1 CT). Em cada ano civil, o trabalhador tem ainda direito a um subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição (art. 263.º, n.º 1 CT), bem como a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho (art. 264.º, n.º 1 CT).

Nestes casos, vínculo laboral que a cooperativa venha a estabelecer com um trabalhador subordinado regular-se-á pelo regime previsto no Código do Trabalho, pelo instrumento de negociação coletiva eventualmente aplicável, pelo regulamento interno da cooperativa (se este existir) ou por acordo das partes, caso se trate de matéria passível de ser regulada por contrato individual de trabalho.

Nestes casos, o trabalhador ficará enquadrado como um trabalhador por conta de outrem junto da Segurança Social, com a consequente aplicação do respetivo estatuto em termos de proteção social (arts. 24.º e ss. CRCSPSS).

### 2.3. *Prestação de serviços*

Uma outra figura contratual a que a cooperativa poderá recorrer passa pela celebração de um contrato de prestação de serviços, previsto no art. 1154.º do Código Civil e nele definido como «aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição». Nesta situação, o prestador assume-se como um trabalhador autónomo, que não está sujeito à autoridade da cooperativa e define autonomamente os termos em que desenvolve a sua atividade. Será este então havido como um trabalhador independente, nos termos e para os efeitos previstos nos arts. 132.º e ss. do CRCSPSS, assistindo-lhe todos os direitos aí previstos para esta figura em matéria de proteção social.

Nesta figura contratual, impera o princípio da autonomia das partes no que diz respeito à delimitação do objeto contratual (leia-se, o número de horas de trabalho, dias de descanso, o valor da remuneração acordado, etc.), que não fica condicionada pelas normas previstas no Código do Trabalho, a menos que se identifique uma situação de parassubordinação<sup>15</sup> do prestador, ou seja, em que se verifique que este executa a sua prestação com autonomia jurídica, ainda que de modo economicamente dependente<sup>16</sup> relativamente à cooperativa. Efetivamente, a necessidade de regulação das mencionadas «zonas cinzentas» de trabalho, assente numa função compensatória que é reconhecida ao Direito do Trabalho<sup>17</sup>, conduziu o legislador à previsão de uma solução legal aplicável a situações de dependência económica do prestador, na qual, ao invés de se pronunciar quanto à qualificação jurídica de tais vínculos, se procedeu à equiparação ou assimilação do trabalho dito parassubordinado ao regime do contrato de trabalho (ou de parte dele).

Ainda que alguns ordenamentos jurídicos tenham avançado com a previsão legal da figura, o certo é que não se verifica ainda uniformidade no modo como cada um procedeu à respetiva consagração<sup>18</sup>. Nesse seguimento, ainda que em teoria seja possível subsumir muitas das vezes o prestador à figura do trabalhador parassubordinado, a pertinência e utilidade desse regime dependerá, no fim de contas, dos moldes em que o regime de equiparação que tenha sido legalmente consagrado. No ordenamento jurídico português, o art. 10.º CT estabelece que o trabalho prestado nestas condições ficará sujeito, não a todo o regime laboral, mas apenas às normas relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, ao passo que o art. 4.º, n.º 1 c) do Diploma Preambular do Código prevê ainda o alargamento a esta figura do regime relativo aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

---

<sup>15</sup> A noção de parassubordinação teve origem na doutrina italiana (SANTORO PASSARELLI, G.: *Il Lavoro Parasubordinato*, Franco Angeli Editore, Milão, 1979, pp. 1 e ss.).

<sup>16</sup> Problematizando o conceito de dependência económica, para efeitos de aplicação deste regime, ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, pp. 364-365.

<sup>17</sup> MONTEIRO FERNANDES, A.: *Direito do Trabalho*, 21.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022, p. 153.

<sup>18</sup> Cfr. Comité Económico e Social Europeu: «Novas tendências do trabalho independente: o caso específico do trabalho autónomo economicamente dependente», *OJ C 18*, 19/1/2011, pp. 44-52.

## 2.4. *Voluntariado*

De salientar também o possível recurso à figura do voluntariado, um dos instrumentos básicos de participação da sociedade civil nos mais diversos domínios de actividade. Em Portugal, a Lei n.º 71/98, de 3 de novembro regulamentava o voluntariado como uma forma de participação solidária, enquadrada juridicamente como um conjunto de ações realizadas de forma desinteressada, no âmbito de projetos, programas ou outras atividades desenvolvidas sem fins lucrativos, por entidades públicas ou privadas, excluindo ações de caráter isolado e esporádico ou que sejam determinadas por razões familiares e de vizinhança. O mesmo diploma aponta ainda sete princípios enquadramentos que importa enumerar: Solidariedade, Participação, Cooperação, Complementaridade, Gratuitidade, Responsabilidade e Convergência. A Organização para as Nações Unidas assinala que o voluntariado enceta um vasto leque de tipos de intervenção, que incluem formas de apoio mútuo e de auto-ajuda, a prestação de serviços e outras formas organizadas de participação cívica. Elenca diferentes áreas nas quais o voluntariado pode ser exercido, tais como a educação, a saúde, a prevenção e a gestão de catástrofes, a integração social, a luta contra a discriminação, salientando o papel do voluntariado na redução da pobreza e na promoção do desenvolvimento sustentável<sup>19</sup>. De forma similar, a Comissão Europeia reconhece que o voluntariado está presente em diversas áreas de intervenção salientando o seu papel para fomentar «a inclusão social, o emprego, a educação, o desenvolvimento de competências e a cidadania»<sup>20</sup>.

Uma cooperativa que, enquanto entidade promotora, pretenda integrar voluntários no desempenho de tarefas ou atividades no âmbito da sua organização deverá cumprir o que este regime legal dispõe, em especial no que respeita aos direitos e deveres dos voluntários e às relações entre os voluntários e entidades promotoras. Sendo a atividade de voluntariado não remunerada, o voluntário apenas poderá aceder a proteção social através da celebração de um seguro social voluntário (art. 63.º e ss. CRCSPSS), um regime contributivo de caráter facultativo.

---

<sup>19</sup> *UN General Assembly resolution on Recommendations on support for volunteering*, A/RES/56/38. Fifty-sixth session, Item 108 of the Agenda, 2022, Retirado de <http://www.worldvolunteerweb.org/fileadmin/docdb/pdf/2002/a56r038-e.pdf>.

<sup>20</sup> *Comunicação sobre as Políticas da UE e o Voluntariado: Reconhecer e Promover as Atividades de Voluntariado Transfronteiras na EU. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões*, 2011, p. 4.

tivo que visa garantir o direito à Segurança Social a cidadãos nacionais, maiores, considerados aptos para o trabalho, e que não se encontrem abrangidos por regimes obrigatórios de proteção social ou que, estando, os mesmos não relevem no âmbito do sistema de Segurança Social português.

## 2.5. Cooperador trabalhador

### 2.5.1. O PROBLEMA DA QUALIFICAÇÃO DO VÍNCULO

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 (Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de novembro), de serviços, na modalidade de produtores de serviços (Decreto-Lei n.º 323/81, de 4 de dezembro), de artesanato (Decreto-Lei n.º 303/85, de 12 de novembro), de pescas (Decreto-Lei n.º 312/81, de 18 de novembro), de ensino (Decreto-Lei n.º 441-A/82, de 6 de novembro) e de cultura (Decreto-Lei n.º 313/81, de 19 de novembro).

Nestas cooperativas, a aquisição e manutenção da qualidade de cooperador (que será, em tais casos, um cooperador trabalhador) depende, obrigatoriamente, da contribuição com capital (mediante a subscrição de títulos de capital) e trabalho (mediante a prestação, segundo regras definidas pelos estatutos, pela assembleia geral ou pelo órgão de administração, da atividade profissional do cooperador no contexto da cooperativa).

A análise da doutrina e da jurisprudência portuguesas produzidas quanto à questão da natureza jurídica do vínculo que une este cooperador trabalhador e a cooperativa, permite-nos identificar duas correntes: a) uma posição da doutrina sustenta que a referida relação jurídica deve ser considerada um contrato individual de trabalho (tese juslaborista ou contratualista)<sup>21</sup>; b) uma outra, que considera que o vínculo

---

<sup>21</sup> No âmbito da qual se podem incluir, nomeadamente, GOMES, J.: *Direito do Trabalho, Volume I*, Coimbra Editora, Coimbra, 2017, pp. 138-177; OLIVEIRA CARVALHO, C.: «Qualificação da relação jurídica entre cooperador e cooperativa: contrato de trabalho ou acordo de trabalho cooperativo?», *Jurisprudência Cooperativa Comentada. Obra coletiva de comentários a acórdãos da jurisprudência portuguesa, brasileira e espanhola*. Imprensa Nacional-Casa da Moeda, Lisboa, 2012, pág. 587-594; ANTÓNIO RODRIGUES, J., *Código Cooperativo - anotado e comentado e Legislação Cooperativa*, 4.ª ed, Quid Juris – Sociedade Editora, Lisboa, 2011, p. 102.

que une o cooperador trabalhador e a cooperativa é um negócio misto apelidado de «acordo de trabalho cooperativo» (tese monista)<sup>22</sup>.

Naturalmente que a tomada de posição sobre esta questão apresenta uma evidente relevância prática. 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.

Retomando os elementos caracterizadores de um contrato de trabalho, já cima acima analisados, o certo é que, no âmbito da cooperativa de trabalho, o cooperador trabalhador se vê obrigado a duas prestações principais: a prestação de capital e a prestação de trabalho (arts. 83.º e 85.º do CCoop e 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). Com efeito, 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. Daí que, em nossa opinião, não se podem dizer idênticas e equiparáveis as prestações devidas no âmbito do contrato de trabalho e na relação entre cooperador e cooperativa de trabalho.

No que diz respeito ao elemento retributivo, na cooperativa de trabalho, tal como no âmbito de um contrato de trabalho, o cooperador trabalhador recebe periodicamente um determinado montante. Contudo, o facto de ambos —cooperador trabalhador e trabalhador não

---

<sup>22</sup> Em que se incluem, designadamente, LEITE, J.: *Relação de trabalho cooperativo, Ano I, vol. n.º 2*, Almedina, Coimbra, 1994, pp. 89-108; MEIRA, D.: *O regime económico das cooperativas no direito português - o capital social*, Vida Económica, Porto, 2009, pp. 235-239; ALMEIDA MARTINS, A.: «A relação jurídica entre cooperador trabalhador e cooperativa - notas sobre a sua qualificação e regime», *Cooperativismo e Economia Social*, 36 (2014), pp. 31-53.

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).

Quanto à subordinação jurídica, a eventual verificação deste requisito crucial parece esbarrar quanto a nós na óbvia circunstância de que a atividade desenvolvida pelo cooperador trabalhador assenta numa relação de cooperação e não numa relação laboral, uma vez que se reúnem na mesma pessoa qualidades antagónicas que o contrato de trabalho subordinado separa: a de trabalhador e a de empregador. É neste sentido que é possível afirmar que o cooperador trabalhador se torna 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: para o primeiro, como empregador, e para o segundo, como o cooperador, que tem funções de organização e distribuição de trabalho. Daí que, em nossa opinião, não faça sequer sentido ponderar a aplicabilidade do método indiciário (e da consequente presunção) consagrado no art. 12.º CT, dado que o mesmo parte de um pressuposto —o de que o prestador da atividade e o beneficiário da mesma assumam posições opostas e perfeitamente dissociáveis— que aqui não se verifica. A própria natureza e razão de ser do poder de direção pressupõe isso mesmo, que estas duas dimensões, leia-se, a de prestador e a de beneficiário e comandante dessa mesma prestação, não se sobreponham, e é neste ponto que esta teoria cai por terra, na nossa opinião.

De acordo com outra linha de entendimento, entre a cooperativa e o cooperador que lhe presta o seu trabalho não existirá um contrato de trabalho subordinado, mas sim um negócio de natureza distinta e específica, que esta corrente apelida de «acordo de trabalho cooperativo». Assim, nas cooperativas de trabalho, os membros apresentam-se como «produtores autónomos» ou «empresários de si mesmos» e, por esse 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 cooperativo, formalizado na aceitação dos estatutos.

Este é, com efeito, o entendimento que seguimos<sup>23</sup>, por ser aquele que nos parece melhor atender à dupla função —económica e social— do vínculo que liga estes cooperadores à cooperativa, e que só se concretiza com a realização de uma prestação global (que congrega, simultaneamente, carateres cooperativos e de natureza próxima à laboral). Acompanhamos, por isso, a doutrina nacional que entende que «entre a cooperativa e o 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»<sup>24</sup>. Como atrás se disse, a figura do contrato de trabalho não parece ajustada para qualificar, por si só este vínculo, uma vez que, enquanto a relação jurídico-laboral assenta numa ideia de subordinação jurídica e económica do trabalhador, a atividade desenvolvida pelo trabalhador cooperador pressupõe uma relação de cooperação, distinta da lógica contratual que preside ao vínculo subordinado.

Defendemos, assim, que 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 (o de cooperador e o de trabalhador subordinado). Por conseguinte, a tese do «acordo de trabalho cooperativo» é aquela que revela maior aptidão para caracterizar corretamente a relação complexa que existe entre a cooperativa e o cooperador, já que, como acima se disse, qualificá-la como um contrato de trabalho (ou mesmo como uma relação de trabalho parassubordinado) se afigura inadequado face às especificidades da cooperativa.

Em todo o caso, e reconhecendo a necessidade de definição de um regime legal mais completo e protetor para o cooperador trabalhador, defendemos a aplicação de certos princípios e regras laborais ao «acordo de trabalho cooperativo», em linha, aliás, com a doutrina que

---

<sup>23</sup> Posição, de resto, já anteriormente por nós assumida em MEIRA, D., ALMEIDA MARTINS, A., e FERNANDES, T.: «Regime jurídico das cooperativas de trabalho em Portugal: Estado da arte e linhas de reforma», *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, 30 (2017), pp. 199-228.

<sup>24</sup> MEIRA, D.: O regime económico das cooperativas..., *cit.*, pp. 235-239.

identifica várias ordens de razões que recomendam que o regime da relação entre cooperativa e o 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 às regras cooperativas»<sup>25</sup>. No Direito Comparado, verificamos que essa aplicação de princípios e regras laborais ao acordo de trabalho cooperativo se concretizaria não através do recurso à aplicação analógica das normas do Código de Trabalho, mas através de uma intervenção legislativa, tal como aconteceu nos ordenamentos espanhol e italiano, ainda que consagrando conceções diferentes e utilizando métodos legislativos diversos<sup>26</sup>.

Na jurisprudência portuguesa, onde a questão da qualificação do vínculo que une o cooperador trabalhador à cooperativa é discutida desde a década de 1980, se a tese juslaborista ou contratualista começou por ser a dominante<sup>27</sup>, na década de 90 começam a surgir algumas decisões que seguem a tese monista<sup>28</sup>, uma tendência que se tem mantido até aos dias de hoje<sup>29</sup>.

### 2.5.2. A PROTEÇÃO SOCIAL DO COOPERADOR TRABALHADOR

Não obstante as diferenças assinaladas quer pela doutrina quer pela jurisprudência aos vínculos que unem o cooperador trabalhador e o trabalhador não membro à cooperativa, ambos apresentam em comum o facto de, em regra, dependerem economicamente da cooperativa a quem prestam atividade.

<sup>25</sup> LEITE, J., *op. cit.*, p. 105.

<sup>26</sup> Sobre o assunto, *vd.*, MEIRA, D., ALMEIDA MARTINS, A., e FERNANDES, T., *op. cit.*, pp. 200 e ss.

<sup>27</sup> Acórdão de 6 de junho de 1980 do Supremo Tribunal de Justiça (Rec. 37/79, Boletim do Ministério da Justiça n.º 298, p. 156), 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), Acórdão da Relação de Coimbra de 10 de outubro de 1996 (Coletânea de Jurisprudência, Ano XXI, Tomo IV, p. 84-85), e 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).

<sup>28</sup> Tribunal da Relação de Lisboa 12 de junho de 1991 (Rec. 6694, Coletânea de Jurisprudência, 1991, T. III, p. 218).

<sup>29</sup> Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 19 de setembro de 2011 e de 27 de fevereiro de 2012, e Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 18 de março de 2021, todos acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Sobre o tema, ALMEIDA MARTINS, A.: «A debatida questão da qualificação da relação jurídica entre cooperador trabalhador e cooperativa. Anotação ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 27 de fevereiro de 2012», *Cooperativismo e Economía Social*, 35 (2012), pp. 265-284.

Esta relação de dependência económica dos cooperadores trabalhadores é semelhante à que normalmente se verifica no domínio do contrato de trabalho e abrange três vertentes: o carácter de subsistência das atribuições económicas pelo trabalho prestado; a integração no processo produtivo da empresa e o carácter de continuidade no exercício da atividade.

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. 100.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<sup>30</sup>.

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»<sup>31</sup>.

---

<sup>30</sup> LEITE, J, *op. cit.*, pp. 89-108; GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *El estatuto jurídico del socio trabajador desde la perspectiva del derecho del trabajo, Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*, Fajardo García (dir.), Senent Vidal (coord.), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2016, pp. 311 e ss.; MEIRA, D., ALMEIDA MARTINS, A. e FERNANDES, T., *op. cit.*, pp. 214 e ss.

<sup>31</sup> NAMORADO, R.: *Cooperatividade e Direito Cooperativo. Estudos e Pareceres*, Alameda, Coimbra, 2005, pág. 183.

Este excedente poderá retornar aos cooperadores, tal como resulta do art. 100.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».

Ora, não obstante o cooperador trabalhador não depender juridicamente da cooperativa (inexistência de um vínculo de subordinação jurídica), é certo que depende economicamente da cooperativa, porque carece, por norma, da importância auferida com o seu trabalho para o seu sustento e da sua família.

Porque assim é, e apesar de os «levantamentos por conta» dos excedentes não constituírem uma retribuição no sentido estrito do termo, mas uma repartição antecipada dos rendimentos, é 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 facto de os referidos «levantamentos por conta» dos excedentes constituírem a principal e nalguns casos a exclusiva fonte de subsistência para o cooperador trabalhador e sua família. Destaque-se, sobretudo, a consagração de uma periodicidade no pagamento e na fixação de um valor mínimo de subsistência, nos termos estabelecidos nos estatutos /ou nos regulamentos internos da cooperativa<sup>32</sup>.

Acresce que, segundo a doutrina, para efeitos de tributação, no caso das cooperativas de trabalho, estes levantamentos por conta terão a natureza de rendimentos de trabalho e deverão ser tratados como tal<sup>33</sup>.

A doutrina invoca outros critérios a ter em conta na densificação do conceito de dependência económica, designadamente o critério da integração do prestador da atividade no processo produtivo da empresa e o critério da continuidade do exercício da atividade<sup>34</sup>.

Ora estando o cooperador trabalhador, enquanto prestador de atividade, integrado de modo contínuo no processo empresarial da cooperativa, sendo a contrapartida do seu trabalho o seu principal ou exclusivo modo de subsistência, não temos quaisquer dúvidas em afirmar que este se encontra numa situação de dependência económica em relação à sua cooperativa.

<sup>32</sup> MEIRA, D., ALMEIDA MARTINS, A. e FERNANDES, T., *op. cit.*, pp. 214 e ss.

<sup>33</sup> Neste sentido, *vd.* por todos, Aguiar, N.: «Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre fiscalidade cooperativa: uma síntese crítica», *Boletín De La Asociación Internacional De Derecho Cooperativo* 50 (2016), pp. 222-223.

<sup>34</sup> ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, pp 364 e ss.

Ao nível da proteção social, o legislador luso oscila entre a tese monista e a tese juslaborista no Código Contributivo dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social, com dois níveis de proteção diferentes para o cooperador trabalhador.

Efetivamente, no art. 135.º do diploma permite-se que a cooperativa possa optar pelo enquadramento do cooperador trabalhador na categoria dos trabalhadores independentes em matéria de proteção social, reconhecendo, assim, a notória similitude que identificamos entre ambos esses sujeitos. Relembre-se que o cooperador trabalhador se apresenta como um «produtor autónomo», como um «empresário de si mesmo». Neste sentido, o art. 135.º dispõe, no seu n.º 1, 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». Por sua vez, o n.º 2 da mesma norma estabelece que «Uma vez manifestado o direito de opção previsto no número anterior, este é inalterável pelo período mínimo de cinco anos».

Nos termos do art. 141.º do mesmo regime, a proteção social conferida pelo regime dos trabalhadores independentes integra a proteção nas eventualidades de doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte. Acresce a possibilidade, prevista no Decreto-Lei n.º 12/2013, de 25 de janeiro, de os mesmos beneficiarem de um subsídio por cessação de atividade, devido aos trabalhadores independentes que sejam economicamente dependentes de uma única entidade contratante, para compensar a perda de rendimentos resultante da cessação involuntária do contrato de prestação de serviços com a entidade contratante.

Se não houver esta opção estatutária, aplica-se o disposto nos arts 110.º a 112.º do Código, os quais se inserem numa secção relativa aos trabalhadores ao serviço das entidades empregadoras sem fins lucrativos. A al. g) do art. 111.º considera as cooperativas como entidades sem fins lucrativos e estas, enquanto entidades empregadoras, terão direito a uma redução de 33,3% da taxa contributiva global (n.º 1 do art. 110.º), sendo, respetivamente, de 22,3% e de 11% para as entidades empregadoras e para os trabalhadores (art. 112.º).

Esta disparidade de enquadramento presente no Código dos Regimes Contributivos é o melhor reflexo da divisão que ainda persiste na doutrina e na jurisprudência.

Entendemos que a dependência económica acima referida deverá ser tida em conta quanto à definição de um adequado regime de pro-

teção dos «levantamentos por conta» dos excedentes. Reforçamos o entendimento já exposto de que se impõe igualmente uma aproximação da proteção destes cooperadores trabalhadores da proteção gozada pelos trabalhadores por conta de outrem em matéria de doença, assistência a filhos e a netos, regras de tempo de trabalho ou ao regime de faltas e férias constantes do Código do Trabalho. Estas matérias deverão estar previstas nos estatutos, no regulamento interno ou resultar de deliberações da assembleia geral ou do órgão de administração da cooperativa<sup>35</sup>.

### 3. Conclusões

Atualmente, a prestação de uma atividade por uma cooperativa em Portugal poderá ser realizada através do recurso a várias modelos contratuais, seja recorrendo a prestadores que integram a sua própria estrutura (por recurso à gestão assegurada pelos membros do seu órgão de administração ou, no caso das cooperativas de trabalho, ao trabalho desempenhado pelo cooperador trabalhador) ou a recrutamento externo, através da celebração de um contrato de trabalho, de prestação de serviços ou do regime do voluntariado, o que contribui para uma multiplicidade de níveis de proteção social do prestador.

No caso do membro da direção, o conteúdo da sua prestação de trabalho fica condicionado pelo regime previsto na lei para esse cargo, pelos estatutos da cooperativa e pela vontade manifestada pelo órgão deliberativo, como vimos. Por seu turno, o vínculo laboral que a cooperativa venha a estabelecer com um trabalhador subordinado regular-se-á pelo regime previsto no Código do Trabalho, pelo instrumento de negociação coletiva eventualmente aplicável, pelo regulamento interno da cooperativa (se este existir) ou por acordo das partes, caso se trate de matéria passível de ser alterada por contrato individual de trabalho. Do mesmo modo, o vínculo estabelecido através da prática de voluntariado não poderá demarcar-se do regime legal previsto para esta forma de trabalho. Tratando-se de um contrato de prestação de serviço, a delimitação do conteúdo do vínculo ficará entregue à vontade das partes, nos termos gerais. Para todas estas figuras existirá um nível correspondente de proteção social, com exceção do regime de voluntariado, em que o voluntário apenas poderá beneficiar de proteção caso venha a contratar um seguro social voluntário, nos termos acima enunciados.

---

<sup>35</sup> MEIRA, D., ALMEIDA MARTINS, A. e FERNANDES, T., *op cit.*, pp. 219 e ss.

Quanto ao cooperador trabalhador, o problema da qualificação da relação jurídica que se estabelece entre si e a cooperativa não está ainda resolvido na legislação portuguesa e divide a doutrina e a jurisprudência portuguesas, sendo que consideramos 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 se designa como «acordo de trabalho cooperativo». Tendo em conta a especificidade do vínculo e do grau de dependência económica subjacente ao mesmo, entendemos que o legislador poderia ter avançado para uma solução uniforme em termos de proteção social dos cooperadores trabalhadores. Na falta dessa regulamentação, estas matérias deverão estar previstas nos estatutos, no regulamento interno ou resultar de deliberações da assembleia geral ou do órgão de administração da cooperativa. Em termos de proteção social, impõe-se, ainda, uma clarificação do regime previsto no Código dos Regimes Contributivos, de forma a estabelecer um nível homogêneo de proteção.

#### 4. Bibliografia

- AGUIAR, N.: «Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre fiscalidade cooperativa: uma síntese crítica», *Boletín De La Asociación Internacional de Derecho Cooperativo* 50, (2016), pp. 203-239.
- ALMEIDA MARTINS, A.: «A debatida questão da qualificação da relação jurídica entre cooperador trabalhador e cooperativa. Anotação ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 27 de fevereiro de 2012», *Cooperativismo e Economía Social*, 35 (2012), pp. 265-284.
- ALMEIDA MARTINS, A.: «A relação jurídica entre cooperador trabalhador e cooperativa – notas sobre a sua qualificação e regime», *Cooperativismo e Economía Social*, 36 (2014), pp. 31-53.
- ANTÓNIO RODRIGUES, J.: *Código Cooperativo – anotado e comentado e Legislação cooperativa*, 4.<sup>a</sup> ed., Quid Juris – Sociedade Editora, Lisboa, 2010, pág. 102.
- COMISSÃO EUROPEIA, *Comunicação sobre as Políticas da UE e o Voluntariado: Reconhecer e Promover as Atividades de Voluntariado Transfronteiras na EU. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões*, 2011, p. 4.
- COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU: «Novas tendências do trabalho independente: o caso específico do trabalho autónomo economicamente dependente», *OJ C 18*, 19/1/2011.
- GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *El estatuto jurídico del socio trabajador desde la perspectiva del derecho del trabajo, Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*, FAJARDO GARCÍA (dir.), SENENT VIDAL (coord.), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2016.

- GOMES, J.: *Direito do Trabalho*, volume I, Coimbra Editora, Coimbra, 2017.
- LEAL AMADO, J.: *Contrato de trabalho-Noções básicas*, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022.
- LEITE, J.: *Relação de trabalho cooperativo*, Ano I, vol. n.º 2, Almedina, Coimbra, 1994.
- MEIRA, D.: «A societização do órgão de administração das cooperativas e a necessária profissionalização da gestão», *CIRIEC-España*, n.º 25/2014, pp. 1-36.
- *O REGIME ECONÓMICO DAS COOPERATIVAS NO DIREITO PORTUGUÊS - O CAPITAL SOCIAL*, Vida Económica, Porto, 2009.
- MEIRA, D., ALMEIDA MARTINS, A., e FERNANDES, T.: «Regime jurídico das cooperativas de trabalho em Portugal: Estado da arte e linhas de reforma», *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, 30 (2017), pp. 199-228.
- MONTEIRO FERNANDES, A.: *Direito do Trabalho*, 21.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022.
- MÜNKNER, H.-H.: *Nueve Lecciones de Derecho Cooperativo*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Marburgo, 1982.
- NAMORADO, R.: *Cooperatividade e Direito Cooperativo. Estudos e Pareceres*, Almedina, Coimbra, 2005.
- NUNES VICENTE, J.: *A fuga à relação de trabalho (atípica): em torno da simulação e da fraude à lei*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.
- OLIVEIRA CARVALHO, C.: «Qualificação da relação jurídica entre cooperador e cooperativa: contrato de trabalho ou acordo de trabalho cooperativo?», *Jurisprudência Cooperativa Comentada. Obra coletiva de comentários a acórdãos da jurisprudência portuguesa, brasileira e espanhola*, Imprensa Nacional-Casa da Moeda, Lisboa, 2012, pp. 587-594.
- ONU. *UN General Assembly resolution on Recommendations on support for volunteering, A/RES/56/38*. Fifty-sixth session, Item 108 of the Agenda, 2002, <http://www.worldvolunteerweb.org/fileadmin/docdb/pdf/2002/a56r038-e.pdf>
- REGINA REDINHA, M.: *A relação laboral fragmentada – Estudo sobre o trabalho temporário*, Coimbra Editora, Coimbra, 1995.
- ROMANO MARTÍNEZ, P.: *Direito do Trabalho*, 10.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022.
- SANTORO PASSARELLI, G.: *Il Lavoro Parasubordinato*, Franco Angeli Editore, Milão, 1979.
- SUPIOT, A.: *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, Coimbra Editora, Coimbra, 2003.
- VARGAS VASSEROT, C.: «La estructura orgánica de la sociedad cooperativa y el reto de la modernidad corporativa», *CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa*, n.º 20, 2009, pp. 59-82.