O REGIME JURÍDICO DO VÍNCULO DO COOPERADOR TRABALHADOR – UMA QUESTÃO DE OPÇÃO?

Tiago Pimenta Fernandes

1.
DELIMITAÇÃO DO TEMA

As cooperativas de trabalho são precursoras de um fenómeno que se tem vindo a afirmar no domínio das relações laborais, caraterizado por uma diversidade de vínculos nos quais se assiste a uma difusão da figura tradicional do empregador, que tende inclusivamente a ser confundido com o próprio prestador de atividade, originando uma multiplicidade de níveis de proteção legal e social deste último.

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 e complexos, desafiaram os esquemas tradicionais e rígidos de integração empresarial e, consequentemente, suavizaram de forma significativa a visibilidade do poder de direção do empregador (SUPIOT, 2003, pp. 30 e ss.). A tudo isto acresce uma «incessante procura do despojamento da qualidade de empregador» (REDINHA, 1995, pp. 79 e ss.), 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, através de mecanismos cada vez mais ricos e complexos, assim se desviando de um regime que é, como se sabe, mais protetor para o trabalhador (VICENTE, 2008). 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, que o legislador não logrou ainda subsumir juridicamente a um figurino típico, o que coloca as partes (e, em particular, o prestador) numa inquietante situação de desproteção legal.

Neste âmbito, e certos desta incerteza, incidiremos o nosso estudo sobre a figura do cooperador trabalhador e, em particular, sobre a qualificação do vínculo que o une à cooperativa dita de trabalho, uma questão que, não sendo nova na doutrina, cada vez mais vem sendo colocada à apreciação da jurisprudência portuguesa. Em seguida, analisaremos a possibilidade de ser o próprio cooperador trabalhador a decidir qual o regime jurídico que lhe será aplicável nestas situações.

2.
A INEXISTÊNCIA DE UM REGIME JURÍDICO PARA O COOPERADOR TRABALHADOR

2.1.
ENQUADRAMENTO LEGAL

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 dessa qualidade 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: uma posição da doutrina (GOMES, 2007, pp. 138-177; MARTINS, 2014, pp. 31-53) sustenta que a referida relação jurídica deve ser considerada um contrato individual de trabalho (tese juslaborista ou contratualista), enquanto que outra (MEIRA, 2009, 235-239) considera que o vínculo que une o cooperador trabalhador e a cooperativa é um negócio misto apelidado de «acordo de trabalho cooperativo» (tese monista).

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.

2.2.
O COOPERADOR TRABALHADOR: UM TRABALHADOR SUBORDINADO?

O problema que o modo de funcionamento de uma cooperativa de trabalho levanta é, acima de tudo, um complexo problema de qualificação jurídica, que reclama desde logo uma aproximação à noção de contrato de trabalho, para aferir da compatibilidade da prestação exercida pelo cooperador trabalhador com aquele tipo legal, tal como é sustentada pela tese juslaboralista.

Relembramos nesta sede que o pressuposto de qualificação é a vontade real das partes e não a vontade declarada. É a realidade factual que determina a qualificação jurídica e não o inverso; ou seja, há que atender à vontade real das partes, patente no modo de execução do vínculo contratual, em detrimento da vontade declarada no momento da conclusão do negócio jurídico (BAPTISTA, 1999, p. 38).

Recordemos, antes de mais, a noção legal de contrato de trabalho, tal como se encontra consagrada no art. 11.º do Código do Trabalho (CT):

«Contrato 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».

Como salienta AMADO (2022, pp. 46 e ss.), da referida definição legal podem extrair-se três elementos essenciais do contrato de trabalho, de que nos serviremos nesta tarefa interpretativa de qualificação do vínculo do cooperador trabalhador.

O primeiro é o da "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. 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» (MARTINEZ, 2023, p. 293).

Ora, no âmbito da cooperativa de trabalho, o certo é que 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 Código Cooperativo (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.

O segundo elemento é a "retribuição". A atividade laboral é necessariamente retribuída, e o seu pagamento constitui o principal dever do empregador. O contrato de trabalho apresenta-se, assim, 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».

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 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).

O terceiro elemento é o da "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» (AMADO, 2022, p. 48), 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.

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

«Só que», como ensina AMADO (2022, p. 52), «nem assim os problemas qualificativos desaparecem. A riqueza e a variedade das situações da vida revelam-nos não poucas zonas cinzentas, de demarcação difícil (…)», e que tendem a proliferar nos dias de hoje, atentas as novas e cada vez mais complexas formas de organização e de funcionamento das entidades. O que sai dificultado pelo facto de a subordinação jurídica poder revelar-se em graus distintos, quer de uma forma muito intensa, quer de um modo mais ténue.

Perante a dificuldade acima assinalada, e para facilitar a tarefa do julgador (e, em certo modo, a do trabalhador), o legislador criou um método indiciário, consolidado numa presunção de laboralidade, consagrada no art. 12.º do CT, procedendo não a uma subsunção ao tipo legal, mas a uma aproximação a esse mesmo tipo.

Nos termos do n.º 1 deste preceito, na redação que lhe foi dada pelo Código do Trabalho de 2009, «presume-se a existência de um contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que

presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características: a atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade; o prestador da atividade observe as horas de início e de termo da prestação determinadas pelo beneficiário da mesma; seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador da atividade, como contrapartida da mesma; e que o prestador da atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa».

Como se vê, a lei seleciona um conjunto de elementos que auxiliam o intérprete na despistagem da subordinação jurídica, bastando a verificação de alguns deles (em princípio, dois) para que a lei presuma a existência de um contrato de trabalho, cabendo à contraparte fazer a prova do inverso. Deste modo, «provando-se, p. ex., que a atividade é realizada em local pertencente ao respetivo beneficiário e nos termos de um horário determinado por este, ou provando-se que os instrumentos de trabalho pertencem ao beneficiário da atividade, o qual paga uma retribuição certa ao prestador da mesma, logo a lei presume a existência de um contrato de trabalho» (AMADO, 2002, p. 79). O que não quer dizer, note-se, que a parte contrária não possa, ainda assim, demonstrar que as partes não celebraram qualquer contrato de trabalho, já que a presunção em causa é ilídível (ou *juris tantum*), como é de regra nos termos do art. 350.º do Código Civil. A grande vantagem da consagração de uma presunção nesta matéria, sobretudo na ótica do trabalhador, reside no facto de, uma vez verificados os indícios suficientes para a verificação da mesma, se presumir legalmente que existe um contrato de trabalho, cabendo à contraparte o ónus probatório, ou seja, a necessidade de oferecer prova do contrário. Significa isto que, se esta última não lograr demonstrar que a relação existente configura uma verdadeira prestação de trabalho autónomo, a referida presunção prevalecerá, com a consequente qualificação da figura negocial em causa como um contrato de trabalho.

Ainda assim, a eventual verificação deste requisito crucial parece esbarrar na óbvia circunstância de que a atividade desenvolvida pelos cooperadores trabalhadores 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.

Afastada, quanto a nós, a viabilidade da subsunção desta enigmática relação contratual à figura do contrato de trabalho, caberá ainda questionarmos se este vínculo será eventualmente compatível com uma ideia de parassubordinação (do cooperador trabalhador).

Efetivamente, a necessidade de regulação das mencionadas «zonas cinzentas» de trabalho, assente numa função compensatória que é reconhecida ao Direito do Trabalho (FERNANDES, 2023, p. 153), conduziu o legislador à previsão de uma solução legal aplicável a situações em que se assiste a uma prestação de trabalho que é executada com autonomia jurídica, ainda que de modo economicamente dependente por parte do prestador. Através deste regime, ao invés de se pronunciar quanto à qualificação jurídica de tais vínculos, o legislador 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. Nesse seguimento, ainda que em teoria seja possível

subsumir muitas das vezes a figura do cooperador trabalhador à figura do trabalhador parassubordinado, a pertinência e utilidade desse regime dependerá, no fim de contas, dos moldes em que o regime de equiparação 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. Uma solução que, embora evidencie uma evolução marcadamente positiva do sistema, ainda deixa o prestador deveras desprotegido legalmente no que diz respeito ao restante regime jurídico-laboral, que continua sem se lhe reputar aplicável. Nesse seguimento, julgamos não ser esta a solução legal mais ajustada à tutela do cooperador trabalhador, na medida em que não acautela a posição deste com a amplitude desejável, acabando por não se adequar à complexidade do vínculo.

Na jurisprudência portuguesa, a tese juslaborista ou contratualista começou por ser a dominante, com o Acórdão de 6 de junho de 1980 do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) a afirmar que «[n]ada 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». No mesmo sentido se decidiu no Acórdão da Relação de Évora de 10 de janeiro de 1989, no Acórdão da Relação de Coimbra de 30 de março de 1995, no Acórdão da Relação de Coimbra de 10 de outubro de 1996 e no Acórdão da Relação de Coimbra de 17 de abril de 1997.

2.3.
ACORDO DE TRABALHO COOPERATIVO

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 (MEIRA & FERNANDES, 2022, pp. 231-249; MEIRA, MARTINS & FERNANDES, 2017, pp. 199-228), 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» (MEIRA, 2009, pp. 235-238). 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 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» (LEITE, 1994, p. 105).

A partir da década de 90, este passou inclusivamente a ser o entendimento seguido para jurisprudência lusa. Neste sentido, refira-se o importante acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa 12 de junho de 1991, o qual 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». Este entendimento é reafirmado nos acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 19 de setembro de 2011 e de 27 de fevereiro de 2012, que considerou que a relação contratual que une um cooperador trabalhador e uma cooperativa deve ser qualificada como «acordo de trabalho cooperativo», não atendendo à posição do cooperador que reclamava a existência de um contrato individual de trabalho com a cooperativa e, nessa decorrência, o pagamento de uma indemnização por força da cessação da relação laboral. Mais recentemente, no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 18 de março de 2021, reafirma-se o entendimento de que esta prestação de atividade por parte do cooperador trabalhador tem na sua origem um vínculo complexo de cariz cooperativo formalizado na adesão voluntária e aceitação de estatutos e regulamentos internos. Ora, sendo os cooperadores que aprovam a elaboração e modificação dos estatutos, que aprovam e alteram os regulamentos internos, designadamente em matérias respeitantes à contribuição com trabalho para a cooperativa, tal implica que os cooperadores trabalhadores atuam segundo regras estabelecidas pelos próprios, sendo «empresários de si próprios», o que é incompatível com a subordinação jurídica própria do contrato de trabalho.

2.4. A POSSIBILIDADE DE ESCOLHA DO REGIME APLICÁVEL PELO COOPERADOR TRABALHADOR

Pese embora o que acima se expôs, o certo é que o ordenamento jurídico português ainda não se pronunciou definitivamente acerca da natureza jurídica do vínculo que une o cooperador trabalhador à cooperativa, originando incerteza e insegurança jurídica para ambos os intervenientes desta relação.

Da breve análise de Direito Comparado efetuada no âmbito do presente estudo, resulta que existem cá casos de verdadeira intervenção legislativa sobre o tema, como sucede nos ordenamentos espanhol e italiano, ainda que consagrando conceções diferentes e utilizando métodos legislativos diversos.

Com efeito, em Itália, a intervenção foi ao nível própria da configuração jurídica

do trabalho prestado à cooperativa que não se «levaria 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» (GANDÍA, 2006, 70; FICI, 2016, p. 86). Por seu turno, o legislador espanhol 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 (JIMÉNEZ, 2016, pp. 293-314).

Ainda assim, caberá que nos questionemos sobre a possibilidade de ser o próprio cooperador a determinar qual o regime jurídico aplicável ao seu vínculo com a cooperativa. Trata-se, aliás, de um regime que, para além de reconhecer ao cooperador trabalhador um papel de relevo num cenário complexo de qualificação jurídica que o impacta diretamente, parece alinhar-se com o espírito democrático que caracteriza a cooperativa. Essa é, na verdade, a opção mais comummente adotada em vários dos países onde a lei já se debruçou sobre esta questão, de que são exemplo a Inglaterra, a

Alemanha, a Suécia, a Dinamarca, os Países Baixos, a Bélgica ou a Irlanda (PÉREZ, 2014, p. 183). Em todos estes casos, a lei faculta ao cooperador trabalhador a possibilidade de enquadrar juridicamente o seu vínculo como um contrato de trabalho subordinado ou outra figura contratual, muito embora cada país acabe por regular esta possibilidade de acordo com as suas especificidades históricas e sociais. A título de exemplo, saliente-se o facto de o direito dinarmarquês não facultar ao cooperador trabalhador o direito à greve, ao passo que, na Suécia, os instrumentos de regulamentação coletiva do setor não lhe poderão ser aplicáveis, salvo em caso de adesão voluntária (ESPAGNE, 2007).

Embora reconhecendo que esta poderá ser efetivamente uma possível solução legislativa, alertamos para 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 organizações, como a que atravessamos. Efetivamente, prever a possibilidade de opção abrirá certamente a porta a casos em que os cooperadores trabalhadores venham a ser pressionados para assumirem a posição de sócio, como forma de redução dos encargos associados a um vínculo de natureza laboral. Em tais casos, caberia à jurisprudência um importante papel fiscalizador, no sentido de ficar atenta às situações de simulação de «acordos de trabalho cooperativo», reveladas quer pelas circunstâncias que rodearam a formação do vínculo com a cooperativa, quer pela ausência de exercício efetivo e real dos vários direitos associados à participação do cooperador trabalhador na vida da cooperativa (CARVALHO, 2012, p. 590), nos casos em que essa falta de exercício derive de impedimento da cooperativa e não da falta de iniciativa do cooperador trabalhador. Em sentido inverso, também identificamos como risco a eventual 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.

Pese embora o legislador luso não se tenha pronunciado ainda acerca deste tema, o certo é que, no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, este oscila entre a tese monista e a tese juslaborista, com dois níveis de proteção diferentes para o cooperador trabalhador, e de certa forma acaba por atribuir estes casos o direito de escolha do regime jurídico aplicável, ainda que essa opção seja atribuída à cooperativa e não ao cooperador trabalhador.

Efetivamente, no art. 135.º do referido 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. º1, que «[a]s 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, «[u]ma 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 daquele diploma, 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 portuguesas, e que aguarda ainda uma tomada de posição por parte do legislador.

3. CONCLUSÕES

Atualmente, o universo dos prestadores de atividade apresenta-se como complexo e heterogéneo, devido à crescente diluição da barreira que tradicionalmente separa a figura do trabalhador e do empregador. Este cenário contribui para uma multiplicidade de níveis de proteção social do prestador, que frequentemente carecem de um enquadramento normativo adequado.

O problema da qualificação da relação jurídica que se estabelece entre o cooperador trabalhador e a cooperativa não está ainda resolvido na legislação portuguesa e divide a doutrina e a jurisprudência.

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». A posição do 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. Apesar de não existir uma dependência jurídica entre o cooperador trabalhador e a sua cooperativa, existe uma relação de dependência económica deste face à cooperativa, semelhante à que normalmente se verifica no domínio do contrato de trabalho.

Uma das possíveis soluções a adotar passaria por atribuir ao cooperador trabalhador o direito de optar pelo regime jurídico que lhe será aplicável, à semelhança de que sucede já em vários outros ordenamentos jurídicos. Em todo o caso, alertamos para o facto de que um regime nesses moldes poderá dar azo a situações de simulação de acordos de trabalho cooperativo, ou em que o cooperador se sentirá verdadeiramente pressionado no momento do exercício desse direito de opção, acabando por optar por um regime que favorece outros interesses que não os do próprio prestador.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA MARTINS, A. (2014). A relação jurídica entre cooperador trabalhador e cooperativa – notas sobre a sua qualificação e regime. *Cooperativismo e Economía Social,* n.º 36, 31-53.

APARÍCIO MEIRA, D. (2009). *O regime económico das cooperativas no direito português – o capital social.* Porto: Vida Económica.

ESPAGNE, F. (2007). *Les differents forms de travail associe dans les sociétés coopératives ouvrières de production en Europe*. http://www.scop.coop/HOMEV2/liblocal/docs/Histoire/Travail_associ%C3%A9.pdf.

GARCÍA JIMÉNEZ, M. (2016). El estatuto jurídico del socio trabajador desde la perspetiva del derecho del trabajo». *Coooperativa de trabajo associado y estatuto jurídico de sus sócios trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch, 293-313.

GOMES, J. (2007). *Direito do Trabalho*. Vol. I. Coimbra: Coimbra Editora.

LEAL AMADO, J. (2022). *Contrato de Trabalho – Noções básicas*. Coimbra: Almedina.

LEITE, J. (1994). *Relação de Trabalho Cooperativo.* Ano I, Vol. 2. Coimbra: Almedina, 89-108.

LÓPEZ GANDÍA, J., *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo.* Madrid: Tirant lo Blanch.

FICI, A. (2016). *Governance e Partecipazione del Socio nelle Cooperative di Lavoro*. Euricse Working Papers 1686, Euricse (European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises).

MEIRA, D., ALMEIDA MARTINS, A. e FERNANDES, T. (2017). 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, 199-228.

MEIRA, D., e FERNANDES, T., (2021-2022). Enquadramento legal e jurisprudencial do cooperador trabalhador em Portugal. *Cooperativismo e Economia Social*, 44, 231-249.

MENDES BAPTISTA, A. (1999). *Jurisprudência do trabalho anotada,* Coimbra: Almedina.

MONTEIRO FERNANDES, A. (2023). *Direito do Trabalho* (22.ª ed.). Coimbra: Almedina.

NUNES VICENTE, J. (2008). *A fuga à relação de trabalho (atípica): em torno da simulação e da frente à lei.* Coimbra: Coimbra Editora.

OLIVEIRA CARVALHO, C. (2012). 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*, Coord. de D. Meira. Lisboa: Imprensa Nacional – Casa da Moeda, 587-594.

REGINA REDINHA, M. (1995). *A relação laboral fragmentada – Estudo sobre o trabalho temporário*. Coimbra: Coimbra Editora.

ROMANO MARTÍNEZ, P. (2023). *Direito do Trabalho* (11.ª ed.). Coimbra: Almedina.

SUPIOT, A. (2003). *Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora.

VILLAFAÑEZ PÉREZ, I. (2014). *Cooperativa y concurso. Estudio de las relaciones jurídicas con sus socios*. Madrid: Marcial Pons.