

COOPERATIVA ANTÓNIO SÉRGIO PARA A ECONOMIA SOCIAL



Webinar

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

6 de maio de 2025

Tiago Pimenta Fernandes



DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

- As cooperativas e o Direito do Trabalho.
- As fontes do Direito. Em particular, os usos e a aplicabilidade de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT)

CCT entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade – CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

CCT entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade – CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais – FNSTFPS

*“regula as relações de trabalho entre as **instituições particulares de solidariedade social (IPSS)** representadas pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade – CNIS (...)”*

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

*As cooperativas de solidariedade social e as casas do povo **podem requerer equiparação a Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS)**, desde que prossigam os objetivos definidos no estatuto das IPSS e cumpram os requisitos legais*

Eventual aplicação de Portaria de Extensão do CCT?

*Estende o âmbito do CCT às “Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social **não filiadas na confederação outorgante** que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas”*

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

Aplicabilidade das normas de Contratação Pública?

- A exclusão do CCP relativamente a contratos individuais de trabalho (art. 4.º, n.º 2, al. a) do Código).
- Por outro lado, a cooperativa não parece integrar o conceito de entidade a adjudicante a que alude o CCP (art. 2.º CCP), a não ser nos casos de equiparação a IPSS

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

- A diversidade de vínculos a que se assiste no mundo laboral
- A fuga à figura do empregador
- Os diferentes níveis de proteção legal e social do prestador

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

- A complexa tarefa de qualificação face à multiplicidade de vínculos
- O mascarar da verdadeira natureza do contrato
- O elemento determinante para a qualificação do contrato de trabalho é a **subordinação jurídica**, a qual se traduz na “relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações da entidade empregadora, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem”.

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

- A difícil tarefa de confirmar a existência de subordinação jurídica
- O poder de direção do empregador
- 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

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

Nos termos do n.º 1 deste preceito, 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) a atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- c) o prestador da atividade observe as horas de início e de termo da prestação determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador da atividade, como contrapartida da mesma; e
- e) que o prestador da atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

A grande vantagem da consagração de uma presunção nesta matéria, sobretudo na ótica do trabalhador, reside no facto de que, 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

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

A necessidade de regulação das mencionadas “zonas cinzentas” de trabalho, assente numa função compensatória que é reconhecida ao Direito do Trabalho

A 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.

O trabalho parassubordinado

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

A importância dos moldes em que o regime de equiparação trabalhador parassubordinado 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.**

A **desproteção do trabalhador parassubordinado** em relação às restantes regras jurídico-laborais.

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

E o cooperador trabalhador?

- O ramo «cooperativas de trabalho» não tem expressão jurídica
- 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.

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

No ordenamento português, **não existe um regime jurídico próprio** para os cooperadores trabalhadores.

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.

Ao contrário do que sucede em outros ordenamentos (como no italiano, no espanhol e nos latino-americanos), o legislador português ainda não tomou posição sobre a questão da qualificação jurídica da relação entre o cooperador trabalhador e a cooperativa.

DESAFIOS
LABORAIS NO
SETOR
COOPERATIVO
PORTUGUÊS

Tema controverso na doutrina e jurisprudência portuguesas
(duas posições)

Posição que sustenta que a referida relação jurídica deve ser considerada um contrato individual de trabalho (teses juslaboristas ou contratualistas);.

A legislação reguladora dessa relação será o CT.

Posição 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 legislação reguladora desta relação jurídica abrange o o Ccoop, legislação complementar, estatutos e regulamentos internos da cooperativa.

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

A nossa posição – a existência nestes casos de um **Acordo de Trabalho Cooperativo**.

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.

Ausência de subordinação jurídica.

O Acordo de Trabalho Cooperativo

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

A figura do trabalhador subordinado (ou mesmo parassubordinado) revela-se inadequada

A possível **aplicação de certos princípios e regras laborais**, em resposta à necessidade de definição de um regime legal mais completo e protetor para o cooperador trabalhador.

O Acordo de Trabalho Cooperativo

O que sucede em caso de **cessação do vínculo de cooperador trabalhador** por iniciativa da cooperativa?

Configurará um verdadeiro despedimento?

A necessidade de ser precedida de um **procedimento escrito**, seguindo as regras previstas para um despedimento por justa causa (art. 25.º, n.º 2 CCoop)

O Acordo de Trabalho Cooperativo

A essencialidade de **nomeação de um instrutor**

O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21 de fevereiro de 2002, n.º 00115208, que sublinha que “a assembleia geral de uma cooperativa não se pode substituir à entidade instrutora realizando perante si, em processo oral, a audição do arguido e testemunhas por ele arroladas em defesa a fim de decidir sobre a exclusão ou não do cooperador/arguido”.

À luz do regime previsto no CCoop, no exercício do direito de exclusão são identificáveis duas formalidades:

- (1) processo (**disciplinar**) escrito (formalidade essencial e comum a toda as sanções) – art. 25.º CCoop; e
- (2) deliberação da assembleia geral com envio prévio da proposta de exclusão (formalidade adicional) – art. 26.º, n.º 3 CCoop.

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

Relativamente ao processo escrito, ele deverá obedecer ao mesmo ritualismo previsto para um despedimento por justa causa, desdobrando-se necessariamente nos seguintes momentos:

- a) Acusação, corporizada numa **Nota de Culpa**, na qual se concede ao cooperador trabalhador um prazo razoável para a sua defesa
- b) Uma fase de **Instrução**, na qual se diligenciará pela realização das diligências requeridas pelo arguido e que se entendam essenciais para a descoberta da verdade; e
- c) Uma **Decisão Final**, na qual se dê a conhecer ao arguido a sanção aplicada e bem assim os fundamentos em que a mesma assenta.

O regime jurídico do vínculo do cooperador trabalhador

Um olhar sobre o **Direito Comparado** revela-nos que existem casos de verdadeira intervenção legislativa sobre o tema, ainda que consagrando concepções diferentes e utilizando métodos legislativos diversos

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

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



DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

- A possibilidade de ser o próprio cooperador a determinar qual o regime jurídico aplicável ao seu vínculo com a cooperativa
- Essa é, na verdade, a opção mais comumente 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**

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

- 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 dinamarquês 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

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

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.

No art 135.º do referido diploma, permite-se que a cooperativa opte 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.

DESAFIOS LABORAIS NO SETOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

Se não houver esta opção estatutária, este regime aplica à cooperativa o regime previsto para as entidades sem fins lucrativos, as quais, enquanto entidades empregadoras, terão direito a uma redução de 33,3% da taxa contributiva global, sendo, respetivamente, de 22,3% e de 11% para as entidades empregadoras e para os (cooperadores) trabalhadores.

Algumas questões

O enquadramento de membros de órgãos estatutários das cooperativas

- São obrigatoriamente abrangidos pelo regime geral dos trabalhadores por conta de outrem, com algumas especificidades, isto é, têm uma **proteção social reduzida**, desde que não exerçam funções de gerência ou administração (29,6% de contribuição – 20,3% + 9,3%)

Os membros dos órgãos estatutários das cooperativas que exerçam funções de gerência ou de administração têm direito à **proteção na eventualidade de desemprego** (34,75% de contribuição – 23,75% + 11%)

Algumas questões

Situações possíveis de isenção de IVA (e outros impostos) no trabalho "Intracooperativo"?

- Trabalho independente
- Possibilidade de isenção de IVA apenas nos termos do art. 53.º CIVA (limite de € 15.000,00)

Algumas questões

Diferentes categorias profissionais para as mesmas funções?

- Princípio do trabalho igual/salário igual
- Reclassificação profissional
- O papel da ACT
- Recurso à via judicial

Algumas questões

Organização de horários de trabalho em regime de turnos rotativos

- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho (8 horas) – art. 221.º, n.º 3 CT.
- O trabalhador só pode mudar de turno **após o dia de descanso semanal** (art. 221.º, n.º 4).
- Os trabalhadores de cada turno devem gozar **pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias**, sem prejuízo do descanso adicional a que tenham direito (art. 221.º, n.º 5).

MUITO OBRIGADO PELA VOSSA ATENÇÃO!

Tiago Pimenta Fernandes

tvmf@iscap.ipp.pt