

CES
COOPERATIVISMO E ECONOMIA SOCIAL

Núm. 36 (2014), páxs. 31-53
ISSN: 1130-2682

A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE COOPERADOR
TRABALHADOR E COOPERATIVA.
NOTAS SOBRE A SUA QUALIFICAÇÃO E REGIME

*THE RELATIONSHIP BETWEEN COOPERATIVE
WORKER AND COOPERATIVE.
NOTES ON ITS QUALIFICATION AND REGIME*

ANDRÉ ALMEIDA MARTINS¹

¹ Equiparado a Assistente da Área Científica de Direito do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. Mestre em Direito. Doutorando em Direito. Advogado na Uría Menéndez - Proença de Carvalho. Rua do Campo Alegre, 830 - 3.º, sala 12 4150-171 Porto. Correio eletrónico: andre.almeidamartins@uria.com / a.almeidamartins@gmail.com.

RESUMO

No presente artigo procura-se, de forma resumida, evidenciar os traços gerais da relação jurídica entre cooperador trabalhador e cooperativa no âmbito do Direito Português, bem como salientar algumas das questões que nesse âmbito são discutidas pela doutrina e jurisprudência portuguesas. Para o efeito, além de uma breve análise dos elementos constitucionais e legais relevantes, abordam-se os temas da qualificação da relação jurídica entre cooperador trabalhador e cooperativa e do processo disciplinar cooperativo.

PALAVRAS-CHAVE: cooperador trabalhador, acordo de trabalho cooperativo, processo disciplinar cooperativo.

ABSTRACT

The present article renders an overview of the general features of the legal relationship between cooperative workers and cooperatives under Portuguese law, highlighting some issues discussed by the Portuguese scholars and jurisprudence. Accordingly, in addition to briefly analyse the relevant constitutional and legal provisions, our main scope is to address the issues of the qualification of the legal relationship between cooperative workers and cooperatives and the cooperative disciplinary proceedings.

KEY WORDS: cooperative workers, cooperative labor agreement, cooperative disciplinary proceedings

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO. 2. ELEMENTOS NORMATIVOS RELEVANTES. 3. ALGUMAS NOTAS SOBRE A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE COOPERADOR E COOPERATIVA DE TRABALHO: 3.1. *Qualificação da relação jurídica.* 3.2 *Processo disciplinar cooperativo.*

CONTENTS: 1 INTRODUCTION. 2. RELEVANT LEGAL ELEMENTS. 3. SOME NOTES REGARDING THE LEGAL RELATIONSHIP BETWEEN COOPERATIVE AND COOPERATIVE WORKERS: 3.1. *Qualification of the legal relationship.* 3.2 *Cooperative disciplinary proceedings.*

I INTRODUÇÃO

A relação jurídica entre cooperador trabalhador e cooperativa de produção operária ou de serviços², no Direito Português, é um tema com que os tribunais portugueses têm que lidar com frequência em face de litígios, as mais das vezes, oriundos da cessação da relação entre aquelas duas partes ou, pelo menos, da ocorrência de factos que levam à aplicação de uma sanção disciplinar ao cooperador trabalhador por parte da cooperativa.

Com efeito, não é raro depararmo-nos com situações em que um cooperador trabalhador intenta uma ação judicial emergente de contrato individual de trabalho em que peticiona ao Tribunal de Trabalho que condene a cooperativa de produção operária ou de serviços de que era membro a pagar-lhe uma quantia devida por força da cessação da relação laboral que invoca existir, o que é veementemente contestado pela cooperativa. Por outro lado, são também frequentes as situações de aplicação de sanções disciplinares a cooperadores trabalhadores, sendo suscitadas perante os tribunais diferentes questões sobre o respetivo regime e a possibilidade de convocar regras próprias do ordenamento jurídico-laboral.

Nestes termos, a questão da relação jurídica entre cooperador trabalhador e cooperativa é um tema que desperta o interesse, não só dos cooperativistas, mas também dos autores juslaboralistas, não sendo sempre fácil à jurisprudência conciliar os diferentes subsídios doutrinários disponíveis.

Interessa, pois, tentar proceder a uma sistematização e resumo das principais questões suscitadas, para o que se entende conveniente, em primeiro lugar, passar em breve revista alguns contributos legais relevantes para o tema em análise.

² Como se explicará infra ponto 2, o Ccoop divide o sector cooperativo em vários ramos, entre eles o da produção operária e de serviços. É, sobretudo, no âmbito destes dois ramos do sector cooperativo que o tema identificado em texto é, de forma recorrente, problematizado e discutido, pelas razões que à frente também se evidenciarão.

2 ELEMENTOS NORMATIVOS RELEVANTES

A Lei Fundamental do ordenamento jurídico português, a CRP, refere-se expressamente às cooperativas. Em nenhum momento, porém, se refere especificamente ao regime jurídico aplicável aos cooperadores trabalhadores.

Ainda assim, de entre os artigos que se referem às cooperativas cumpre destacar, pelo sua importância central, o artigo 82.º da CRP no qual se estabelece que: “*O sector cooperativo e social compreende especificamente: a) Os meios de produção possuídos e geridos por cooperativas, em obediência aos princípios cooperativos, sem prejuízo das especificidades estabelecidas na lei para as cooperativas com participação pública, justificadas pela sua especial natureza (.).*”. Assim, como destaca RUI NAMORADO, “*o respeito pelos princípios cooperativos é imperativo, apenas se autorizando que as cooperativas de interesse público (ou régies cooperativas) possam não obedecer a alguns deles, na estreita medida em que isso seja necessariamente implicado pelo facto de nelas participarem entes públicos nessa qualidade.*”³

Por outro lado, importa destacar que a iniciativa cooperativa é protegida na CRP não só como direito fundamental (artigo 61.º da CRP) mas também como garantia institucional (artigo 82.º da CRP), encontrando-se igualmente estabelecido que o sector cooperativo e social merece uma proteção específica, que é objeto de concretização no artigo 85.º da CRP.

Com efeito, é apontado como ponto comum entre a iniciativa privada e a iniciativa cooperativa, o facto de ambas constituírem direitos fundamentais e, dentro da categoria, direitos de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias, sem prejuízo da necessidade de se perspetivarem ambos os sectores em interdependência com os respetivos direitos de natureza económica e social que lhes surgem associados.⁴

Não obstante serem considerados sobretudo direitos de liberdade e de defesa e, nesse sentido, direitos de natureza essencialmente negativa, marcando a autonomia de pessoas e grupos formados na sociedade civil face ao Estado, tal constatação não implica que se limitem a essa vertente negativa, nem que, por outro lado, esteja totalmente excluída a intervenção reguladora e corretiva do poder do Estado.

No que diretamente concerne ao sector cooperativo, o confronto do estatuto da iniciativa privada com o da iniciativa cooperativa revela efetivamente um especial estímulo ou favor das regras sobre o sector cooperativo, sem prejuízo da exigência

³ R. NAMORADO, «Sobre o sector cooperativo em Portugal», CES 31, (2008-209), p. 233-240 (233).

⁴ Vide G. CANOTILHO / V. MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Tomo I, p. 619, bem como Tomo II, p. 50, Coimbra Editora, 2007.

de respeito pelos princípios cooperativos (artigo 61.º, n.º 2 da CRP), chegando mesmo a falar-se de “*estatuto privilegiado na ordem constitucional económica*”⁵.

O estatuto de especial favor de que é objeto o sector cooperativo e social con-substancia-se de modo inequívoco e concretizador no artigo 85.º da CRP. Com efeito, é inegável a imposição de uma discriminação positiva do sector cooperativo face a outros sectores (com destaque, naturalmente, para o privado). O número 2 deste artigo 85.º da CRP não podia ser mais claro quanto à exigência de um tratamento diferenciado, quer a nível fiscal (designadamente, na imposição ao legislador ordinário da definição de benefícios fiscais específicos), quer a nível financeiro e da obtenção de crédito e auxílio técnico.

Como razões explicativas do tratamento privilegiado das cooperativas, além do que resulta do mandato constitucional atrás referido, tem sido apontada, por um lado, a sua relevante função social, em particular, no acesso dos trabalhadores aos meios de produção e no investimento expressivo na sua formação profissional, bem como, por outro lado, no diferente regime económico-financeiro a que estas entidades estão sujeitas em relação ao disposto quanto a outras entidades coletivas⁶.

Este percurso permite perceber que, não obstante a ausência de uma referência expressa ao cooperador trabalhador, a função social das cooperativas subjaz à especial proteção que a CRP lhe outorga. A referida função social está também relacionada com o mundo laboral cooperativo, que sendo obviamente diferente do privado, nem por isso pode estar isento de uma possível intervenção reguladora e corretiva do poder do Estado.

Por outro lado, no que diz respeito à legislação ordinária, importa também destacar algumas normas e princípios consagrados no Ccoop.

Em primeiro lugar, em relação aos princípios cooperativos⁷, importa começar por realçar, no artigo 3.º, a consagração do princípio da “*Gestão democrática pelos membros*”, nos termos do qual “*as cooperativas são organizações democráticas geridas pelos seus membros, os quais participam activamente na formulação das suas políticas e na tomada de decisões. Os homens e as mulheres que exerçam funções como representantes eleitos são responsáveis perante o conjunto dos*

⁵ Vide G. CANOTILHO / V. MOREIRA, op. cit., Tomo I, p. 793.

⁶ Vide C. VARGAS VASSEROT / M. AGUILAR RUBIO, «Régimen Económico y Fiscal de las Cooperativas Agrarias y de las SAT. El capital social, determinación de resultados, distribución de excedentes y obligación de auditoria», in Cooperativas Agrarias y sociedades agrarias de transformación, direcção de J. PULGAR EZQUERRA, Dykinson, S.L., 2006, p. 154 e ss (223 e 224).

⁷ Como destaca J. ANTÓNIO RODRIGUES, *Código Cooperativo - anotado e comentado e Legislação Cooperativa*, 4.ª Edição, Quid Iuris - Sociedade Editora, Lisboa, 2011, p. 28, “*a relevância dos princípios cooperativos na ordem jurídica da cooperação resulta directamente do disposto no n.º 2 do artigo 61.º da Constituição da República Portuguesa: «a todos é reconhecido o direito a livre constituição de cooperativas, desde que observados os princípios cooperativos»*”.

membros que os elegeram. Nas cooperativas do primeiro grau, os membros têm iguais direitos de voto (um membro, um voto), estando as cooperativas de outros graus organizadas também de uma forma democrática;”.

Neste âmbito, destaca-se também, no artigo 3.º, o princípio da “*Participação económica dos membros*” que prescreve que “*Os membros contribuem equitativamente para o capital das suas cooperativas e controlam-no democraticamente. Pelo menos parte desse capital é, normalmente, propriedade comum da cooperativa. Os cooperadores, habitualmente, recebem, se for caso disso, uma remuneração limitada pelo capital subscrito como condição para serem membros. Os cooperadores destinam os excedentes a um ou mais dos objectivos seguintes: desenvolvimento das suas cooperativas, eventualmente através da criação de reservas, parte das quais, pelo menos, será indivisível; benefício dos membros na proporção das suas transacções com a cooperativa, apoio a outras actividades aprovadas pelos membros*”

Os princípios citados têm relevância para o tema em análise tendo em conta o que à frente se dirá sobre a possibilidade de utilização fraudulenta do instrumento cooperativo para mascarar verdadeiras relações laborais e assim afastar a aplicação do Código do Trabalho (daqui em diante, “CT”). Com efeito, nesses casos, estes princípios são completamente postergados, ficando o trabalhador cooperador numa situação de subordinação jurídica típica dos contratos de trabalho, desprovida de alguns dos caracteres básicos da relação cooperativa, alguns dos quais enunciados nos princípios que se acabam de citar.

Por outro lado, o estatuto jurídico do cooperador está definido no Capítulo IV do Ccoop.

Em primeiro lugar, o número 1 do artigo 31.º do CCoop estabelece que “*Podem ser membros de uma cooperativa de primeiro grau todas as pessoas que, preenchendo os requisitos e condições previstos no presente Código, na legislação complementar aplicável aos diversos ramos do sector cooperativo e nos estatutos da cooperativa, requeiram à direcção que as admita*”.

De seguida, nos artigos 33.º e 34.º do Ccoop estabelecem-se, respetivamente, os direitos e deveres dos cooperadores⁸.

Como principais direitos dos cooperadores são enumerados os seguintes: “*a) Tomar parte na assembleia geral, apresentando propostas, discutindo e votando os pontos constantes da ordem de trabalhos; b) Eleger e ser eleitos para os órgãos da cooperativa; c) Requerer informações aos órgãos competentes da cooperativa e examinar a escrita e as contas da cooperativa nos períodos e nas condições que forem fixados pelos estatutos, pela assembleia geral ou pela direcção;*

⁸ Para uma análise dos direitos e deveres dos cooperadores, vide J. ANTÓNIO RODRIGUES, op. cit. p. 96 e ss.

d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos definidos nos estatutos e, quando esta não for convocada, requerer a convocação judicial; e) Apresentar a sua demissão.”.

Já no campo dos deveres, após se definir que “*Os cooperadores devem respeitar os princípios cooperativos, as leis, os estatutos da cooperativa e os respectivos regulamentos internos.*”, estabelecem-se como principais deveres os seguintes: “*a) Tomar parte nas assembleias gerais; b) Aceitar e exercer os cargos sociais para os quais tenham sido eleitos, salvo motivo justificado de escusa; c) Participar, em geral, nas actividades da cooperativa e prestar o trabalho ou serviço que lhes competir; d) Efectuar os pagamentos previstos no presente Código, nos estatutos e nos regulamentos internos.*”⁹

Ainda no âmbito do Ccoop, importa também ter em consideração que, nos termos do artigo 4.º, o sector cooperativo divide-se nos seguintes ramos: consumo, comercialização, agrícola, crédito, habitação e construção, produção operária, artesanato, pescas, cultura, serviços, ensino e, por fim solidariedade social.¹⁰

A doutrina portuguesa tem identificado os ramos da produção operária e de serviços¹¹ como aqueles em que a questão da qualificação do vínculo contratual entre cooperador e cooperativa surge com mais frequência e relevo “*uma vez que apenas nestas o sócio se vincula a contribuir com o respetivo trabalho*”¹².

As cooperativas de produção operária e as cooperativas de serviços são regidas, além do CCoop, por legislação complementar específica.

As cooperativas do ramo da produção operária têm como legislação complementar o Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de Novembro. Este Decreto-lei estabelece

⁹ Como destaca, J. ANTÓNIO RODRIGUES, op. cit., p. 107, “*Os deveres dos cooperadores enunciados nas alíneas a) e b) do n.º 2 deste artigo são, simultaneamente, deveres e direitos - ver artigo 33.º, n.º 1, a) e b)*”

¹⁰ Acresce que, nos termos do n.º 2, “*É admitida a constituição de cooperativas multisectoriais, que se caracterizam por poderem desenvolver actividades próprias de diversos ramos do sector cooperativo, tendo cada uma delas de indicar no acto de constituição por qual dos ramos opta como elemento de referência, com vista à sua integração em cooperativas de grau superior.*”

¹¹ Respetivamente, alíneas f) e j) do artigo 4.º do Ccoop.

¹² Vide C. DE OLIVEIRA CARVALHO, «Qualificação da relação jurídica entre cooperador e cooperativa: contrato de trabalho ou acordo de trabalho cooperativo?», in *Jurisprudência Cooperativa Comentada - Coordenação Geral Deolinda Aparício Meira, Imprensa Nacional Casa da Moeda, Lisboa, 2012, p. 587-594 (588)*. Não obstante, cumpre notar, com J. LEITE, «Relação de Trabalho Cooperativo», *Questões Laborais*, Ano I, n.º 2, Coimbra, 1994, p. 89-108 (94 e nota 8), que a questão da qualificação do vínculo como laboral ou cooperativo também poderá surgir nas cooperativas de artesanato, previstas no Decreto-Lei n.º 303/81, de 12 de Novembro e, numa das modalidades das cooperativas de ensino, as cooperativas de prestação de serviços, exclusivamente constituídas por docentes, investigadores e outros trabalhadores do estabelecimento de ensino ou da cooperativa, nos termos do Decreto-Lei 441/82, de 6 de Novembro.

que as cooperativas do ramo da produção operária têm “*por objeto principal a extração, bem como a produção e a transformação, de bens no sector industrial*”¹³.

Qualquer profissional das atividades desenvolvidas pela cooperativa pode ser sócio, apresentando uma proposta, subscrevendo 3 títulos de capital e pagando uma jóia, adquirindo o direito de eleger e ser eleito para os órgãos da direção, assembleia geral ou conselho fiscal. Este sócio desenvolve a sua atividade ao serviço da cooperativa, recebe uma quantia mensal e pode receber no fim do ano económico os designados excedentes.¹⁴

No entanto, um profissional das atividades desenvolvidas pela cooperativa, mesmo não sendo sócio, também pode desenvolver a sua atividade profissional para a cooperativa, como seu trabalhador subordinado - i.e., com vínculo proveniente de contrato individual de trabalho - e, neste caso, é considerado terceiro, não tendo os direitos atribuídos aos sócios, *maxime*, o direito à distribuição de excedentes.¹⁵

Por seu turno, as cooperativas de serviços têm como legislação complementar o Decreto-Lei n.º 323/81, de 4 de dezembro.

A referida legislação estabelece como por objeto principal das cooperativas de serviços “*a prestação de serviços, exceptuados aqueles que se encontram expressamente abrangidos por legislação aplicável a outro ramo do sector cooperativo*”¹⁶. Tal como sucede para as cooperativas de produção operária, os profissionais interessados serão admitidos como cooperadores desde que estejam aptos a desenvolver a atividade profissional em causa, beneficiando dos direitos e ficando obrigados a cumprir as obrigações gerais dos cooperadores, nos termos acima descritos. De igual modo, um profissional das atividades desenvolvidas pela cooperativa, mesmo não sendo sócio, também pode desenvolver a sua atividade profissional para a cooperativa, como trabalhador subordinado.

¹³ Artigo 2.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de Novembro.

¹⁴ Vide os artigos 25.º, 31.º, 33.º, 51.º e 73.º do Ccoop., bem como os artigos 5.º e 7.º a 9.º do Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de Novembro.

¹⁵ Vide artigos 2.º, n.º 2, 72.º e 73.º, n.º 1 do Ccoop. e os artigos 6.º e 9.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de Novembro.

¹⁶ Artigo 2.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de Novembro.

3 ALGUMAS NOTAS SOBRE A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE COOPERADOR E COOPERATIVA DE TRABALHO

3.1. Qualificação da relação jurídica

A qualificação do vínculo contratual entre cooperador e cooperativa de trabalho afigura-se como ponto de partida incontornável para a determinação da lei aplicável aos possíveis litígios neste domínio: caso se entenda que existe um contrato individual de trabalho, a legislação reguladora dessa relação será o CT, ao passo que caso se rejeite essa qualificação, as normas relevantes serão, em face da lei vigente, as contidas no Ccoop.

A questão da qualificação jurídica do vínculo que une cooperador trabalhador e cooperativa é tema controverso na jurisprudência portuguesa.

De facto, desde a década de 1980, ainda antes da vigência do atual CCoop, já a questão era submetida à apreciação dos Tribunais¹⁷. O entendimento de que a situação jurídica do cooperador trabalhador se caracteriza pela existência de duas “*relações jurídicas distintas e autónomas*”¹⁸ (uma societária e outra laboral, i.e., emergente de um contrato de trabalho subordinado) prevaleceu na jurisprudência durante a década de 80 e 90 do século passado.¹⁹

Este entendimento dominante foi depois contrariado, afirmando-se que a relação em causa é uma relação cuja natureza jurídica e qualificação se tem que encontrar no seio do próprio Direito Cooperativo, concluindo-se que terão de ser

¹⁷ Neste âmbito, destaca-se o acórdão de 6 de junho de 1980 do STJ, onde se sumariou que “*Nada impede que o sócio de uma cooperativa seja simultaneamente seu trabalhador, sendo distintas e autónomas as relações jurídicas decorrentes dessas duas qualidades e não envolvendo a exclusão de sócio necessariamente a cessação do contrato*” (Acórdão do STJ de 6 de junho de 1980, Rec. 37/79, BMJ n.º 298, p. 156).

¹⁸ D. APARÍCIO MEIRA, *O Regime Económico das Cooperativas no Direito Português - O capital social*, Vida Económica, Porto, 2009, p. 237, nota 597.

¹⁹ Vide Acórdão da Relação de Évora de 10 de janeiro de 1989, Colectânea de Jurisprudência, Ano XIV, Tomo I, p. 267; Acórdão da Relação de Coimbra de 30 de março de 1995, Colectânea de Jurisprudência, Ano XX-1995, Tomo II, p. 55, no qual se sumariou que “*Nada obsta a que o sócio cooperante seja, simultaneamente, trabalhador da cooperativa.*”; Acórdão da Relação de Coimbra de 10 de outubro de 1996, Colectânea de Jurisprudência, Ano XXI, Tomo IV, p. 84-85; Acórdão da Relação de Coimbra de 17 de abril de 1997, Boletim do Trabalho e Emprego, 2.ª série, n.º 1-6, 2000, p. 359. Não obstante o domínio deste entendimento, não deixaram de surgir decisões que apresentavam uma perspetiva e uma solução diferente. Por exemplo, em acórdão de 12 de junho de 1991, o Tribunal da Relação de Lisboa decidiu que “*Nas cooperativas de produção operária não existe, em relação a cada um dos cooperantes que a integram, qualquer relação laboral, em que se contraponham entidade patronal e trabalhador, pois que todos os cooperantes funcionam como trabalhadores-empresários.*” (Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12 de junho de 1991, Rec. 6694, CJ, 1991, T. III, p.218).

perspetivadas como “*indissociáveis as dimensões de sócio e de trabalhador dos membros deste tipo de cooperativa*”.²⁰

Neste enquadramento, a posição deste sócio cooperador trabalhador apresenta-se como complexa, visto que a atividade cooperativa de trabalho a que está obrigado, tem um conteúdo muito próximo da laboral, muito embora a sua origem assente num vínculo de evidente cariz societário²¹, formalizado na aceitação dos estatutos, qualificando-se a relação entre cooperador e cooperativa como um negócio misto que foi apelidado de “*acordo de trabalho cooperativo*”²². Os Autores defensores desta tese sustentam que “*entre a cooperativa e o sócio cooperador trabalhador não há duas relações distintas e autónomas, mas um negócio jurídico misto*” e “*não se pode pretender a aquisição da qualidade de membro de uma cooperativa de trabalho recusando a correspondente contribuição em trabalho, como não se poderá manter aquela qualidade recusando a prestação, para o futuro, da atividade a que se comprometera*”²³.

Sob a égide deste entendimento despontaram na jurisprudência decisões que começaram a qualificar a relação jurídica entre cooperador e cooperativa nas cooperativas de trabalho como “*acordo de trabalho cooperativo*”, afastando a sua suposta natureza laboral e assim precludindo a aplicação (e a proteção) do CT.

Neste sentido, o Tribunal da Relação do Porto, em Acórdão de 19 de setembro de 2011, afirma que “*enquanto o contrato de trabalho se caracteriza pelos elementos da subordinação jurídica e económica, a actividade desenvolvida pelos trabalhadores-sócios assenta numa relação de cooperação. Pois, apesar de o trabalhador não sócio e o trabalhador sócio executarem a mesma actividade e serem dirigidos pelas mesmas pessoas físicas, estas intervêm em qualidades jurídicas diferentes, para o primeiro como empregador e para o segundo como o coope-*

²⁰ J. LEITE, op. cit., p. 101.

²¹ Ainda que não se ignore que a opinião maioritária na doutrina portuguesa é a de que as cooperativas não são sociedades (neste sentido vide por todos J. M. COUTINHO DE ABREU, Curso de Direito Comercial, vol. II - Das sociedades, 3.^a ed., Almedina, Coimbra, 2009, p. 24, com indicações bibliográficas), é manifesto que a relação entre cooperativa e cooperador trabalhador é marcada por uma dimensão próxima da laboral (relacionada com a prestação de trabalho) e outra relacionada com os caracteres específicos associados ao vínculo tipo cooperativo que aqui se designam como de “*cariz societário*”, sem se tomar posição definitiva sobre o tema da qualificação da natureza jurídica da cooperativa.

²² Contudo, é necessário ter em atenção que J. LEITE defende que há várias ordens de razões que recomendam que o regime da relação entre cooperativa e o sócio cooperador trabalhador, muito embora não deva, nem possa, ser regulado pela legislação laboral, deva “*em alguns aspectos, ser temperado por princípios e normas de natureza laboral*” que funcionariam como “*limites laborais à regras cooperativas*”. J. LEITE, op. cit., p. 105. J. GOMES, *Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 177, destacando esta posição moderada de J. LEITE, chama, no entanto, a atenção para o facto de o Autor não apresentar uma “*justificação para a aplicação das regras e princípios de Direito do Trabalho que considera poderem aplicar-se*”.

²³ D. APARÍCIO MEIRA, op. cit. p. 235 e 239.

rador que tem funções de distribuição de trabalho.” A conclusão do Tribunal da Relação do Porto é a de que “*nas cooperativas de produção o sócio trabalhador não tem um duplo estatuto: trabalhador subordinado, por um lado, e sócio ou cooperador, por outro.*”, antes se deve qualificar a relação entre ambos existente como “*acordo de trabalho associado*”²⁴.

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

Ora, no ordenamento jurídico-laboral português, o contrato de trabalho é objeto de definição legal, estabelecendo o artigo 11.º do CT, que tal contrato é “*aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.*”²⁵ Partindo desta definição legal, é possível identificar três elementos essenciais do contrato de trabalho: a prestação da atividade laboral a que o trabalhador se obriga, a retribuição e a subordinação jurídica.²⁶ Assim, importa averiguar se estes elementos se apresentam igualmente no âmbito da relação que se estabelece entre o cooperador trabalhador e a cooperativa.

Em primeiro lugar, no que diz respeito à prestação da atividade, julgamos que é certa a conclusão de DEOLINDA APARÍCIO MEIRA quando refere que “*o sócio cooperador vê-se obrigado a duas prestações principais: a prestação de capital e a prestação de trabalho*”. Além disso, como sublinha a Autora, o sócio trabalhador não cumpre a sua obrigação se realizar uma só das prestações, nomeadamente, para o que aqui nos interessa, a prestação de trabalho. De facto, trata-se de uma “*obrigação cumulativa ou conjuntiva, uma vez que a obrigação do sócio cooperador engloba estas duas prestações - a prestação de capital e a prestação de trabalho -, só se liberando mediante a realização conjunta de uma e outra*”²⁷. Assim, não se podem dizer idênticas e equiparáveis as prestações devidas no âmbito do contrato de trabalho e na relação entre cooperador e cooperativa nas cooperativas de trabalho.

Por outro lado, no que diz respeito à retribuição, é certo que, tal como no âmbito de um contrato de trabalho, o cooperador trabalhador recebe mensalmente uma importância. Porém, ficam por aqui as semelhanças. Com efeito, como salienta o

²⁴ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 19 de setembro de 2011, disponível em www.dgsi.pt.

²⁵ Veja-se, igualmente, a definição do CC: “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.*”

²⁶ Sobre esta matéria vide, por todos, M. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações laborais individuais*, 4.ª edição Almedina, Coimbra, 2012, p. 23 a 55.

²⁷ D. APARÍCIO MEIRA, op. cit. p. 236.

Tribunal da Relação do Porto, desta feita em Acórdão de 27 de fevereiro de 2012, o facto de ambos receberem um montante mensal “*não significa uma identidade de estatuto, ainda que a quantia seja de igual montante*”, uma vez que “*para o trabalhador não sócio tal quantia é retribuição, contrapartida do trabalho prestado e para o sócio é uma parte do rendimento anual da cooperativa, que é antecipada previsionalmente e que será contabilizada no final do ano económico, podendo haver excedentes para distribuir entre os sócios, ou perdas a suportar pelos mesmos.*”²⁸.

Por último, parece também ser de excluir a existência de subordinação jurídica no âmbito da relação entre cooperador e cooperativa nas cooperativas de trabalho. Ainda citando o último aresto referido, “*a actividade desenvolvida pelos trabalhadores-sócios assenta numa relação de cooperação. Pois, apesar de o trabalhador não sócio e o trabalhador sócio executarem a mesma actividade e serem dirigidos pelas mesmas pessoas físicas, estas intervêm em qualidades jurídicas diferentes, para o primeiro como empregador e para o segundo como o cooperador que tem funções de distribuição de trabalho.*”²⁹

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

No que diz respeito ao caso espanhol, como informa JUAN LÓPEZ GANDÍA, trata-se de “*uma polémica já antiga, que remonta aos anos setenta nos laboristas e que ressuscitou do ponto de vista doutrinal em alguns sectores da doutrina dos anos noventa*”.³⁰ As posições doutrinárias sobre a questão podem ser divididas entre aquelas que defendiam que o vínculo entre o cooperador e a cooperativa era societário, os que defendiam a sua natureza laboral e, por último, as que catalogavam essa relação como um “*tertium genus*” ou de natureza mista³¹.

Com efeito, uma parte da doutrina destacava que a relação entre cooperador e cooperativa “*é especial e societária, mas não laboral*” e que “*os sócios trabalhadores não são assalariados da sua cooperativa, nem sequer têm a dupla condição de sócios e trabalhadores*”³². De destacar, porém, que mesmo autores que afirmam a natureza exclusivamente societária ou associativa do vínculo em

²⁸ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 27 de fevereiro de 2012, disponível em www.dgsi.pt.

²⁹ Veja-se, contudo, o que à frente se dirá sobre a possibilidade de “*utilização fraudulenta do instrumento cooperativo*”.

³⁰ J. LÓPEZ GANDÍA, *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Madrid, 2006, p. 35.

³¹ Com referências bibliográficas sobre o tema, vide J. HIERRO HIERRO, «Las relaciones laborales en las cooperativas de trabajo asociado», *Aranzadi Social*, n.º 20/2004, Editorial Aranzadi, Madrid, 2004, p. 49 a 68 (61).

³² F. VICENT CHULIÁ, *Ley General de Cooperativas*, Tomo XX, Vol. 3.º, Editorial Revista de Derecho Privado / editoriales de Derecho Reunidas, Madrid, 1994, p. 586-587

causa, não deixam de referir que a prestação de trabalho deste cooperador “*está claramente impregnada ou influenciada pelo direito laboral que, em muitos casos, tem o carácter de direito mínimo, com o louvável propósito de que os sócios trabalhadores não resultem discriminados, em relação aos trabalhadores por conta de outrem*”³³.

Porém, não faltava doutrina em Espanha que, influenciada pelos juslaboralistas italianos, se inclinava para a qualificação laboral da relação entre sócio trabalhador e cooperativa³⁴. Por outro lado, houve também autores que procuraram conciliar as diferenças entre as posições anteriores, defendendo que o negócio em causa tinha uma natureza mista que comungava elementos de ambas as posições anteriormente expostas.³⁵

A polémica foi encerrada pela Lei n.º 27/1999, de 16 de julho, a Ley Estatal de Cooperativas, cujo número 1 do artigo 80.º prescreve “*São cooperativas de trabalho associadas as que tem por objeto proporcionar aos seus sócios postos de trabalho, mediante o seu esforço pessoal e direto, a tempo parcial ou completo, através da organização em comum da produção de bens ou serviços para terceiros. Também poderão contar com sócios colaboradores. A relação dos sócios trabalhadores com a cooperativa é societária.*”³⁶

No entanto, note-se que esta opção legal não significou uma desconsideração total da influência dos institutos laborais na regulação da relação que se estabelece entre o sócio trabalhador e a cooperativa. Muito pelo contrário, como destaca a doutrina, no articulado da Ley Estatal de Cooperativas encontra-se a “*regulação de um estatuto laboral para tais sócios*”³⁷, onde se encontram normas sobre a capacidade para ser sócio trabalhador, antecipações por conta, período experimental, regime disciplinar, etc. A doutrina destaca que a introdução destas normas na Ley Estatal de Cooperativas é o resultado de um “*procedimento de extensão do Direito do Trabalho às cooperativas*”³⁸.

³³ J. COSTA COMESAÑA, “Apuntes sobre la regulación estatal e autonómica das cooperativas de trabalho”, *Cooperativismo e Economía Social* n.º 28, Universidade de Vigo, p. 53 apud D. APARÍCIO MEIRA, op. cit., p. 235, nota 591.

³⁴ Vide neste sentido, K. MIKEL SANTIAGO REDONDO, *Socio de cooperativa y relación laboral*, IBIDEM Ediciones, Madrid, 1998, p. 125 e ss.

³⁵ Vide A. MONTOYA MELGAR, «Sobre el socio-trabajador de la cooperativa de trabajo asociado», *Estudios de Derecho de Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, p. 139-141.

³⁶ Opção que, como nos dá nota JUAN LÓPEZ GANDÍA, op. cit., p. 35, nota 64, foi igualmente seguida pelas leis autonómicas da Comunidade Valenciana, Castilla y León, Aragón y La Rioja.

³⁷ J. HIERRO HIERRO, op. cit., p. 13.

³⁸ J. LÓPEZ GANDÍA, op. cit., p. 69.

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

JÚLIO GOMES³⁹ dá-nos nota da evolução das posições jurisprudenciais italianas sobre o tema, desde a tradicional posição da “*natureza puramente associativa da relação entre as cooperativas de trabalho e produção e os cooperantes*” até à abertura para uma “*via de tendencial aproximação da relação de trabalho subordinado com a relação cooperativa*”.

A esta abertura e a aproximação ao Direito do Trabalho não foi indiferente o interesse que, a partir de certa altura, o tema em análise despertou nos juslaboralistas italianos. Assim, ao nível da doutrina, se houve autores⁴⁰ que defenderam de forma irredutível a posição que rejeita a existência de um vínculo laboral, abundam outros que sustentam que a questão da qualificação do vínculo entre cooperador e cooperativa não difere daquele que se coloca quando há que distinguir o trabalho autónomo do trabalho subordinado: há que fazer o teste da existência da subordinação jurídica⁴¹.

É, aliás, nesta sequência que, como refere CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, vários autores italianos defendem que a relação cooperativa determina a existência de dois vínculos entre cooperador e cooperativa: “*uma relação de carácter associativo que tem por objecto o exercício em comum de uma actividade empresarial e uma relação laboral em sentido próprio (ou, em alternativa, consoante a factualidade concreta do caso, um contrato de prestação de serviços)*”⁴². Por seu turno, JUAN LÓPEZ GANDÍA realça que a jurisprudência italiana evoluiu desde a ideia da “*absoluta incompatibilidade entre o vínculo societário e vínculo laboral*” até admitir que “*os estatutos no exercício da sua autonomia negocial podem estabelecer que também as prestações que se refiram ao objeto social, isto é que a atividade desenvolvida pelo sócio para a atividade institucional da cooperativa possa ser objeto de um contrato de trabalho que se acumula ao da sociedade, sempre que não se trate de um contrato de trabalho simulado*”⁴³.

Esta doutrina, de clara influência juslaboralista, acabou por se impor contra o domínio da jurisprudência contrária anterior e foi mesmo consagrada pela Lei n.º 142/2001, de 3 de abril⁴⁴ que dispõe que o cooperador estabelece com a coope-

³⁹ J. GOMES, op. cit., p. 174.

⁴⁰ A. VALLEBONA, *Il Lavoro in Cooperativa*, RIDL, 1991, parte I, p. 291 e ss.

⁴¹ M. MARIANI, *Cooperativa di Lavoro*, Enciclopedia del Diritto, Aggiornamento, vol. I, Giuffrè, Milano, 1997, p. 459, cit apud J. GOMES, op. cit., p. 179 e nota 467;

⁴² CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, op. cit., p. 592 e nota 22.

⁴³ J. LÓPEZ GANDÍA, op. cit., p. 40.

⁴⁴ Lei 3 aprile 2001, n.º 142 - Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore - alterada pela Lei n.º 30/2003, de 14 de fevereiro (esta

rativa, no momento da formação do vínculo associativo ou posteriormente, uma relação (um contrato) de trabalho subordinado ou autónomo⁴⁵.

Ora, regressando ao âmbito direito português, não obstante a posição mais recente da jurisprudência, a verdade é que a questão continua longe de ser pacífica. Com efeito, existem ainda Autores, quer do espectro do Direito Cooperativo⁴⁶, quer da área do Direito do Trabalho⁴⁷, que defendem a qualificação laboral do vínculo entre a cooperativa e o cooperador trabalhador nas cooperativas de produção e serviços, criticando a posição mais recente da jurisprudência.

De qualquer modo, cumpre salientar que a intervenção juslaboralista tem o mérito de chamar à colação um tema relevante: a possibilidade de “*utilização fraudulenta do instrumento cooperativo*”⁴⁸.

Com efeito, considerando que, por um lado, a “*aquisição crescente pelas cooperativas de uma fisionomia empresarial*”⁴⁹ e a conseqüente concentração da gestão da cooperativa numa estrutura dirigente, que se destaca dos cooperadores trabalhadores, a que acresce uma substituição progressiva dos princípios cooperativos por objetivos capitalistas⁵⁰, bem como, por outro lado, a evidente semelhança dos caracteres e institutos associados a uma prestação de trabalho, seja ela “*la-*

última também conhecida por Lei Biagi, por referência ao juslaboralista MARCO BIAGI que esteve na sua origem).

⁴⁵ Artigo 1, n.º 3 da Lei n.º 142/2001: “*Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all’instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali.*”

⁴⁶ Na área do Direito Cooperativo, J. ANTÓNIO RODRIGUES, que sustenta a defesa da tese da existência de um vínculo laboral (ao lado do vínculo societário) em duas ordens de razões: por um lado, “*porque a própria legislação cooperativa prevê quadros jurídicos distintos nas relações entre as cooperativas e os cooperadores*” e, por outro lado, na circunstância de em caso de conflito entre o contrato de sociedade e o direito ao trabalho, ser o segundo o bem jurídico que deve prevalecer (op. cit., p. 102.)

⁴⁷ Neste âmbito destacamos a posição de J. GOMES, seguida de perto por C. DE OLIVEIRA CARVALHO. Estes Autores criticam a posição defensora do “*acordo de trabalho cooperativo*” na medida em que o mesmo assenta numa conceção de inexistência nas cooperativas da lógica conflitual entre capital e trabalho que marca o Direito do Trabalho, o que, segundo estes Autores, não corresponderá à realidade atual das cooperativas. C. DE OLIVEIRA CARVALHO, op. cit., p. 593, concluindo estes autores que “*a única circunstância relevante para a determinação da existência de um contrato de trabalho entre a cooperativa e o sócio trabalhador é a identificação da subordinação jurídica, tal como sucede em geral na distinção entre trabalho autónomo e trabalho subordinado*”.

⁴⁸ J. GOMES, op. cit., p. 176.

⁴⁹ J. GOMES, op. cit., p. 175, nota 447

⁵⁰ Como assinala C. DE OLIVEIRA CARVALHO, op. cit., p. 590. Note-se que, como destaca F. VALDÉS DAL-RE, em princípio as cooperativas de trabalho prosseguem “*pelo menos tendencialmente, abolir certas leis não escritas do capitalismo, nomeadamente a que confere ao proprietário do capital investido o direito de extrair da força de trabalho empregada uma utilidade superior à do seu custo*”(in “*La cooperativa de trabajo asociado: una mirada desde las legislaciones estatal y*

boral” ou “*cooperativa*” - por exemplo, a sujeição a poder disciplinar, existência de um horário de trabalho, marcação de férias, faltas justificadas e injustificadas - torna-se evidente que é possível que nas cooperativas de trabalho com inúmeros cooperadores trabalhadores, se verifiquem simulações de “*acordos de trabalho cooperativo*” que são verdadeiros e próprios contratos individuais de trabalho, de modo a escapar à aplicação das regras laborais.

Assim, estes Autores defendem que deve existir por parte do cooperador “*um real poder de controlo sobre a cooperativa*”, decorrente de “*uma participação genuína nas deliberações sociais ou qualquer influência sobre as decisões concretas da cooperativa*”⁵¹. Se assim não for, e se constatar que o vínculo societário é simulado e que há subordinação jurídica, não resta outra alternativa que não seja qualificar o vínculo como contrato de trabalho.

Porém, caso não se esteja na presença de uma simulação como acima se descreveu, tendemos a concordar com os autores que sustentam que a presença do contrato de sociedade não é indiferente a esta forma de prestar trabalho e que, em consequência, a subordinação existente na relação em causa não é laboral do ponto de vista jurídico. Por esse motivo, defendemos que, no que diz respeito às chamadas cooperativas de trabalho, não existe entre a cooperativa e o cooperador que lhe presta o seu trabalho um contrato de trabalho subordinado, mas sim o já referido «*acordo de trabalho cooperativo*».⁵².

3.2. Processo disciplinar cooperativo aplicável aos cooperadores trabalhadores

Outra questão recorrente nas decisões judiciais que versam sobre o tema da relação jurídica entre cooperador e cooperativa de trabalho é o do processo disciplinar cooperativo aplicável aos cooperadores trabalhadores.

Neste âmbito, as normas legais fundamentais constam dos artigos 37.º e 38.º do Ccoop.

autonómica”, Relaciones Laborales n.º 19/2010, Edición Electrónica, La Ley, Madrid, 2010, p. 1-12 [3]).

⁵¹ Como assinala C. DE OLIVEIRA CARVALHO, op. cit., p. 590.

⁵² Neste ponto, julgamos porém que se impõe uma intervenção legislativa que proceda à extensão das normas laborais às cooperativas. Este procedimento de extensão das normas laborais às cooperativas pode seguir dois caminhos diferentes. A primeira opção é proceder ao que a doutrina espanhola designou de “*cooperativização das instituições laborais*” que consiste “*numa utilização pela legislação cooperativa de institutos e categorias próprias do ordenamento laboral, ajustadas na sua introdução, porém, às singularidades próprias do trabalho cooperativo ou às especificidades organizativas em que se desenvolve*”. Por outro lado, também é possível obter o resultado pretendido através de uma “*laboralização do regime de prestação do sócio trabalhador*” que basicamente consiste em “*remeter a regulação dessa prestação (ou das suas condições de execução) ao bloco de legalidade laboral, ao seu conjunto ou a respeito de aspectos determinados*” (F. VALDÉS DAL-RE, op. cit., p. 9).

De facto, o artigo 38.º do CCoop regula a aplicação da sanção de exclusão de cooperador, que, nos termos do número 1 da referida norma, está dependente de “*deliberação da assembleia-geral*”. Como destacou o Tribunal da Relação de Guimarães: “*A aplicação da sanção de exclusão de cooperadores é da competência exclusiva da Assembleia Geral da sociedade cooperativa. A competência para a exclusão de cooperadores não pode ser delegada na Direcção da cooperativa. É juridicamente inexistente a deliberação da Direcção sobre a exclusão de cooperadores. É nula a deliberação da Assembleia Geral que, em sede de recurso, aprovou a deliberação da Direcção sobre a exclusão de cooperadores.*”⁵³

A referida sanção terá de ser “*fundada em violação grave e culposa do Código Cooperativo, da legislação complementar aplicável ao respectivo ramo do sector cooperativo, dos estatutos da cooperativa ou dos seus regulamentos internos*” (artigo 38.º, n.º 2 do Ccoop)⁵⁴. A sanção de exclusão de cooperadores era, na vigência do Código Cooperativo de 1980, a única prevista na lei, muito embora, já então, a maioria das cooperativas estabelecesse nos respetivos estatutos outras sanções de menor gravidade a aplicar aos cooperadores pela prática de infrações menos relevantes.

Foi na versão de 1996 que o Ccoop estabeleceu a possibilidade de aplicação de outras sanções disciplinares, previstas no artigo 38.º do Ccoop. Esta norma refere que, “*sem prejuízo de outras que se encontrem previstas nos estatutos ou nos regulamentos interno*”⁵⁵, será competência da direcção da cooperativa⁵⁶ a aplicação das sanções de repreensão registada, multa e suspensão temporária de direitos, cabendo à assembleia-geral a aplicação da sanção de perda de mandato⁵⁷.

No que diz respeito ao procedimento a seguir para a aplicação de qualquer sanção disciplinar impõe-se “*processo escrito, do qual constem a indicação das infrações, a sua qualificação, a prova produzida, a defesa do arguido e a proposta de aplicação da medida de exclusão*” [ou de qualquer uma das previstas no artigo

⁵³ Acórdão da Relação de Guimarães, de 12 de junho de 2008, disponível em www.dgsi.pt

⁵⁴ O artigo 9.º do Decreto-lei n.º 335/99, de 20 de agosto prevê causas especiais de exclusão dos membros de cooperativas agrícolas. Para uma anotação a este artigo, vide J. ANTÓNIO RODRIGUES, Código Cooperativo - anotado e comentado e Legislação Cooperativa, 4.ª Edição, Quid Iuris - Sociedade Editora, Lisboa, 2011, p. 249.

⁵⁵ Salientam A. RAPOSO SUBTIL, M. ESTEVES, M. ILHÉU e L. M. MARTINS, *Legislação Cooperativa Anotada*, 2.ª Edição, Vida Económica, Porto, 2005, p. 64, que as sanções enunciadas no artigo 38.º deverão existir sempre, ainda que os regulamentos internos ou estatutos consagrem outras.

⁵⁶ Com recurso para a Assembleia Geral, conforme prevê o n.º 3 do artigo 38.º e a al. l) do artigo 49.º do Ccoop. Quanto à competência da direcção para a aplicação destas sanções, vide, também, a al. d) do artigo 56.º do Ccoop.

⁵⁷ Vide al. l) do artigo 49.º do Ccoop.

38.º do CCoop].⁵⁸ O órgão competente para tomar a decisão de instaurar o processo, bem como para a realização da respetiva instrução é a direção da cooperativa⁵⁹.

A violação dos deveres dos cooperadores, acima identificados, traduz-se em infrações disciplinares que poderão motivar a aplicação de uma sanção disciplinar, como decorre aliás do já citado artigo 38.º, n.º 2 do Ccoop. A aplicação da sanção máxima – a exclusão – está, além disso, condicionada à verificação dos requisitos de gravidade da conduta e de culpa do agente.

As exigências legais relativas ao processo disciplinar escrito implicam, necessariamente, consubstanciar a acusação numa nota de culpa, conceder ao arguido prazo razoável para apresentar a sua defesa, assegurar a realização das diligências instrutórias necessárias e formalizar as mesmas em auto.

Na grande maioria dos casos, as exigências de assegurar a realização das diligências instrutórias necessárias e formalizar as mesmas em auto tornam imprescindível a nomeação, pelo órgão competente, de um instrutor para o processo disciplinar. O STJ, em acórdão proferido a 15 de Maio de 2003, discorrendo precisamente sobre um processo disciplinar destinado à exclusão de cooperador, destacou que *“movemo-nos no domínio do direito sancionatório, ao qual preside o princípio estruturante de que impende sobre a entidade acusatória e/ou detentora do «jus puniendi»”,* o encargo de demonstrar o preenchimento dos pressupostos formais e substantivos do respetivo procedimento⁶⁰. Noutro acórdão, de 23 de Setembro de 2003, o mesmo Tribunal realçou que este regime *“visa assegurar ao cooperador, arguido no processo disciplinar, não só as necessárias garantias de defesa – quer de natureza substantiva, quer de índole processual - contra propostas de exclusão infundamentadas, como ainda a garantir-lhe a efetivação do direito, conferido pelo n.º 8 daquele artigo 37.º, de impugnar judicialmente a sanção, quando deliberada pela assembleia geral”*⁶¹.

É certo que, no último aresto citado, o STJ tratava apenas da exclusão de cooperadores, e não da aplicação de qualquer outra das sanções disciplinares previstas no Ccoop, mas parece-nos que a posição expressa se aplica a qualquer sanção disciplinar, mesmo no que se refere ao recurso para os tribunais judiciais. Com

⁵⁸ Artigo 37.º, n.º 3 e 38.º, n.º 2 do Ccoop. Porém, nos termos do artigo 37.º, n.º 4, *“o processo previsto no número anterior não se aplica quando a causa de exclusão consista no atraso de pagamento de encargos, tal como estiver fixado nos estatutos, sendo, porém, obrigatório o aviso prévio, a enviar para o domicílio do infrator, sob registo, com indicação do período em que poderá regularizar a sua situação”*. A constituição do cooperador em mora consta do artigo 21.º do Ccoop.

⁵⁹ A competência da Direção resulta do artigo 56.º, n. 1, i) do Ccoop e 186.º, n.º 2 do CSC (aplicável ex vi do art. 9.º do Ccoop) e ainda, quanto à possibilidade de delegação de poderes, do artigo 59.º do Ccoop, como salientam A. RAPOSO SUBTIL, M. ESTEVES, M. ILHÉU e L. M. MARTINS, op. cit., p. 63.

⁶⁰ Acórdão STJ, de 15 de maio de 2003, disponível em www.dgsi.pt.

⁶¹ Acórdão STJ, de 23 de setembro de 2003, disponível em www.dgsi.pt.

efeito, muito embora a lei não seja expressa quanto a tal possibilidade, limitando-se a consagrá-la para o caso da sanção da exclusão de cooperador, parece-nos inequívoco que também da aplicação de qualquer uma das restantes sanções disciplinares previstas no artigo 38.º do Ccoop, caso sejam confirmadas pela assembleia-geral em sede de recurso interposto pelo arguido, podem ser impugnadas junto de um tribunal judicial.⁶²

A importância do regime, do ponto de vista das garantias de defesa facultadas ao arguido, é igualmente evidenciado pela sanção da nulidade com que o artigo 37.º, n.º 5 do Ccoop comina a ocorrência de qualquer dos vícios enumerados nas várias alíneas desse preceito: a) falta de audiência do arguido; b) insuficiente individualização das infrações imputadas ao arguido; c) falta de referência aos preceitos legais e d) omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade. A nulidade cominada neste artigo é uma nulidade insuprível, como vem sendo entendimento da jurisprudência.⁶³

Por fim, a proposta de aplicação de sanção deverá ser “*fundamentada e notificada por escrito ao arguido com uma antecedência de, pelo menos, sete dias em relação à data da assembleia geral que sobre ela deliberará*”⁶⁴ e “*deve ser deliberada no prazo máximo de um ano a partir da data em que algum dos membros da direção tomou conhecimento do facto que a permite*”⁶⁵.

Neste enquadramento, a comparação com o procedimento disciplinar decorrente do CT, faz com que surjam litígios relacionados com a ausência de certos mecanismos no âmbito do processo disciplinar cooperativo. Uma questão que já foi objeto de decisões judiciais está relacionada com a ausência da previsão no Ccoop do mecanismo da suspensão preventiva do cooperador trabalhador na pendência de processo disciplinar ou numa fase de averiguações prévias.

⁶² Para este entendimento concorrem dois fundamentos principais. Por um lado, o princípio do acesso ao Direito e aos tribunais (artigo 20.º da Constituição da República Portuguesa), *maxime* no âmbito do direito disciplinar e sancionatório. Por outro lado, entendemos que, quanto a este ponto, não se deve atribuir particular relevância comparativa à expressão “cabe sempre” utilizada no artigo 37.º, n.º 8 do Ccoop: já era essa a redação da norma no âmbito do Código Cooperativo de 1980 (art. 35.º, n.º 6 do Ccoop), que passou incólume para o Código Cooperativo de 1996, não obstante a introdução inovatória do art. 38.º do Ccoop.

⁶³ Vide, neste sentido, entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 22 de janeiro de 2004, disponível em www.dgsi.pt. Questão diferente é a de saber qual a invalidade que afeta a deliberação da Assembleia Geral tomada na sequência de processo disciplinar eivado de nulidade insuprível: será a mera anulabilidade e não a nulidade, como decidiram, por exemplo, o Acórdão do STJ, de 17 de novembro de 2005, e o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 14 de fevereiro de 2002, ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

⁶⁴ Artigo 37.º, n.º 6 e 38.º, n.º 2, aplicável apenas, das sanções previstas no n.º 1 do artigo 38.º, à da alínea d).

⁶⁵ Como salienta, J. ANTÓNIO RODRIGUES, *op. cit.*, p. 115, trata-se de um prazo de caducidade (art. 298, n.º 2 do Código Civil).

Quanto a esta questão, para quem sustente a posição de que entre a cooperativa e o cooperador que lhe presta o seu trabalho existe um verdadeiro contrato de trabalho subordinado, a suspensão preventiva de sócio cooperador trabalhador, antes ou durante o processo disciplinar, poderá fundar-se diretamente nos respetivos artigos do CT, não se levantando qualquer questão relacionada com a ausência de previsão de mecanismo semelhante no CCoop.

Assim já não sucede para quem entenda que entre as partes existe um negócio de natureza específica e distinta de um contrato de trabalho, isto é, o já referido “*acordo de trabalho cooperativo*”.

Neste caso, da análise da jurisprudência, resulta que já foi apresentada argumentação no sentido de que para suprir tal lacuna se podia legitimar a aplicação subsidiária dos preceitos da legislação laboral, isto é, do CT.

Ora, quanto a este ponto, não pode deixar de se sufragar a posição assumida pelo Tribunal da Relação de Évora de que não é possível recorrer ao Direito do Trabalho para colmatar lacunas do Código Cooperativo⁶⁶. Na verdade, o artigo 9.º Ccoop não faz qualquer referência à aplicação da legislação laboral: “*Para colmatar as lacunas do presente Código, que não o possam ser pelo recurso à legislação complementar aplicável aos diversos ramos do sector cooperativo, pode recorrer-se, na medida em que se não desrespeitem os princípios cooperativos, ao Código das Sociedades Comerciais, nomeadamente aos preceitos aplicáveis às sociedades anónimas*”. Assim, não é possível a aplicação direta do CT para a resolução do problema da ausência de norma no CCoop prevendo a medida cautelar de suspensão preventiva do cooperador no âmbito do processo disciplinar.

Porém, como salienta JORGE LEITE, há várias ordens de razões que recomendam que o regime da relação entre cooperativa e o sócio cooperador trabalhador, muito embora não deva, nem possa, ser regulado pela legislação laboral, deva “*em alguns aspectos, ser temperado por princípios e normas de natureza laboral*” que *funcionariam como “limites laborais à regras cooperativas”*⁶⁷.

Ora, parece claro que um dos domínios em que tal limitação faz sentir com mais acuidade a sua influência é o do exercício do poder disciplinar, uma vez que é matéria particularmente sensível à coincidência de dimensões cooperador/trabalhador e que pode colidir diretamente com a manutenção do vínculo à cooperativa (mais ainda nos casos da cooperativa de trabalho, em que possivelmente esse vínculo se traduz na única fonte de rendimentos do cooperador trabalhador).

O nosso entendimento é que a suspensão preventiva do cooperador na pendência de processo disciplinar não resulta do Ccoop, mas poderá ser aplicada se surgir

⁶⁶ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 16 de dezembro de 2008, disponível em www.dgsi.pt.

⁶⁷ J. LEITE, op. cit., p. 105.

como medida cautelar expressamente prevista nos estatutos da cooperativa Aliás, até se poderá encontrar apoio legal para esta proposta no disposto no artigo 15.º, n.º 2, al. b) do CCoop, que prescreve que os estatutos podem conter “*as sanções e as medidas cautelares, bem como as condições gerais em que são aplicadas*”. O número 3 deste preceito dispõe que “*na falta de disposição estatutária relativamente às matérias enunciadas no número anterior, são aplicáveis as normas constantes do presente Código*”.

Assim, defende-se que a suspensão preventiva do cooperador na pendência de processo disciplinar poderá ser aplicada se surgir como medida cautelar expressamente prevista nos estatutos da cooperativa, desde que se encontre regulamentada de acordo com os princípios básicos do direito sancionatório e disciplinar, bem como dos princípios cooperativos.

Assim, a definição estatutária dos mecanismos disciplinares e cautelares, e, concretamente, a possibilidade de suspender preventivamente o cooperador antes e/ou na pendência de processo disciplinar, deve ter em consideração os subsídios que possam resultar da experiência legislativa, doutrinal e jurisprudencial do Direito do Trabalho, aproximando-se, tanto quanto possível, do que resulta do CT: (i) a limitação temporal da utilização do mecanismo da suspensão (no máximo, aos 30 dias anteriores à notificação), (ii) a justificação, entregue por escrito ao cooperador, das razões pelas quais a suspensão se torna inconveniente, consubstanciada em indícios de facto que lhe sejam imputáveis, bem como (iii) a justificação das razões pelas quais não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Por fim, é igualmente importante que a suspensão não se traduza num obstáculo ou impedimento ao legítimo exercício do direito de defesa do cooperador arguido, sob pena da impugnabilidade do processo disciplinar e da sanção aplicável.

Assim, conclui-se que a suspensão de cooperador antes do início ou na pendência de processo disciplinar, consagrada estatutariamente, com respeito pelos princípios cooperativos e observando os contributos decorrentes de uma análise do Direito do Trabalho, é um mecanismo perfeitamente apto a ser utilizado pelas cooperativas.

4 CONCLUSÃO

O tema da relação jurídica entre cooperador trabalhador e cooperativa, no Direito Português, é um tema que suscita várias questões, nomeadamente aquelas que ao longo deste trabalho nos ocuparam. Como conclusão final, comum a ambas, parece claro que se impõe alguma clarificação que terá de ter necessariamente origem legislativa.

Com efeito, no que concerne à qualificação da relação jurídica, essa intervenção reclama-se de modo a evitar as oscilações da jurisprudência que se têm registado, bem como para precluir a utilização fraudulenta do instrumento coo-

perativo. Aliás, é importante notar que a clarificação legislativa da questão da qualificação jurídica foi o caminho seguido pelos ordenamentos jurídicos espanhol e italiano.

No que diz respeito ao processo disciplinar cooperativo, embora as questões não se coloquem de forma tão premente, seria vantajosa uma aproximação dos mecanismos e soluções patentes na legislação laboral, de forma a assegurar um processo eficiente e com todas as garantias de defesa dos cooperadores trabalhadores.

Em suma, da breve análise que se efetuou, conclui-se que estes são temas em que se nota a necessidade de uma inovação jurídica no seio do Direito Cooperativo, que é também reclamada relativamente a outras questões neste ramo do ordenamento jurídico português.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- A. MONTOYA MELGAR, “Sobre el socio-trabajador de la cooperativa de trabajo asociado”, *Estudios de Derecho de Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, pág. 139-141.
- A. RAPOSO SUBTIL, M. ESTEVES, M. ILHÉU e L. M. MARTINS, *Legislação Cooperativa Anotada*, 2.ª Edição, Vida Económica, Porto, 2005.
- A. VALLEBONA, *Il Lavoro in Cooperativa*, RIDL, 1991, parte I, pag. 291 e ss.
- C. DE OLIVEIRA CARVALHO, “Qualificação da relação jurídica entre cooperador e cooperativa: contrato de trabalho ou acordo de trabalho cooperativo?”, in *Jurisprudência Cooperativa Comentada - Coordenação Geral Deolinda Aparício Meira*, Imprensa Nacional Casa da Moeda, Lisboa, (2012), pag. 587-594.
- C. VARGAS VASSEROT / MARINA AGUILAR RUBIO, “Régimen Económico y Fiscal de las Cooperativas Agrarias y de las SAT. El capital social, determinación de resultados, distribución de excedentes y obligación de auditoría”, in *Cooperativas Agrarias y sociedades agrarias de transformación*, direcção de JUANA PULGAR EZQUERRA, Dykinson, S.L., (2006), pag. 154 e ss.
- D. APARÍCIO MEIRA, *O Regime Económico das Cooperativas no Direito Português - O capital social*, Vida Económica, Porto, 2009.
- F. VALDÉS DAL-RE, *La cooperativa de trabajo asociado: una mirada desde las legislaciones estatal y autonómica*, Relaciones Laborales n.º 19/2010, Edición Electrónica, La Ley, Madrid, 2010, pág. 1-12.
- F. VICENT CHULIÁ, *Ley General de Cooperativas*, Tomo XX, Vol. 3.º, Editorial Revista de Derecho Privado / editoriales de Derecho Reunidas, Madrid, 1994.
- G. CANOTILHO / V. MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Tomo I e II, Coimbra Editora, 2007.
- J. ANTÓNIO RODRIGUES, *Código Cooperativo - anotado e comentado e Legislação Cooperativa*, 4.ª Edição, Quid Iuris - Sociedade Editora, Lisboa, 2011.
- J. GOMES, *Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

- J. HIERRO HIERRO, “Las relaciones laborales en las cooperativas de trabajo asociado”, *Aranzadi Social*, n.º 20/2004, Editorial Aranzadi, Madrid, 2004, pág. 49-68;
- J. LEITE, “Relação de Trabalho Cooperativo”, *Questões Laborais*, Ano I, n.º 2, Coimbra, 1994, pag. 89-108.
- J. LÓPEZ GANDÍA, *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Madrid, 2006.
- J. M. COUTINHO DE ABREU, *Curso de direito comercial*, vol. II - Das sociedades, 3.ª ed., Almedina, Coimbra, 2009.
- K. MIKEL SANTIAGO REDONDO, *Socio de cooperativa y relación laboral*, IBIDEM Ediciones, Madrid, 1998.
- M. MARIANI, “Cooperativa di Lavoro”, *Enciclopedia del Diritto*, Aggiornamento, vol. I, Giuffrè, Milano, (1997).
- M. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações laborais individuais*, 4.ª edição Almedina, Coimbra, 2012.
- R. NAMORADO, “Sobre o sector cooperativo em Portugal”, *CES* 31, (2008-2009), pag. 233-240.