

**ENQUADRAMENTO LEGAL E JURISPRUDENCIAL DO  
COOPERADOR TRABALHADOR EM PORTUGAL**

*LEGAL AND JURISPRUDENTIAL FRAMEWORK OF  
THE COOPERATOR WORKER IN PORTUGAL*

DEOLINDA MEIRA<sup>I</sup>  
TIAGO PIMENTA FERNANDES<sup>II</sup>

Recepción: 29/07/2022 - Aceptación: 2/08/2022

---

<sup>1</sup> Professora Coordenadora do Instituto Politécnico do Porto/ISCAP/CEOS.PP. Correio eletrónico: meira@iscap.ipp.pt. Correio postal: Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Rua Jaime Lopes de Amorim, 4465-004 S. Mamede de Infesta, PORTUGAL.

<sup>2</sup> Professor Adjunto do Instituto Politécnico do Porto/ISCAP/IJP. Professor Auxiliar da Universidade Portucalense, Infante D. Henrique. Correio eletrónico: tvmf@iscap.ipp.pt. Correio postal: Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Rua Jaime Lopes de Amorim, 4465-004 S. Mamede de Infesta, PORTUGAL.

## RESUMO

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 portuguesas.

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”.

Atenta a especificidade do vínculo e do grau de dependência económica do cooperador trabalhador face à cooperativa de trabalho, defendemos que o legislador poderia ter avançado para uma solução uniforme em termos de proteção social daqueles prestadores.

**PALAVRAS-CHAVE:** cooperador; trabalhador; cooperativa; vínculo; enquadramento.

## ABSTRACT

Currently, the universe of activity providers is complex and heterogeneous, due to the increasing dilution of the barrier that traditionally separates the figure of the worker from that of the employer. This scenario contributes to a multiplicity of levels of social protection for the provider, which often lack an adequate regulatory framework.

The problem of the qualification of the legal relationship established between the cooperative worker and the cooperative is not yet solved in Portuguese legislation and divides Portuguese doctrine and jurisprudence.

We believe that a subordinate employment contract does not exist between the cooperative and the cooperator who provides it with his/her work, but rather a business of a distinct and specific nature which is called a “cooperative employment agreement”.

Given the specific nature of the relationship and the degree of economic dependence of the cooperative worker on the work cooperative, we argue that the legislator could have moved towards a uniform solution in terms of social protection for those providers.

**KEY WORDS:** Cooperator; worker; cooperative; bond; framework.

**SUMÁRIO:** 1. INTRODUÇÃO. 2. A INEXISTÊNCIA DE UM REGIME JURÍDICO PARA O COOPERADOR TRABALHADOR. 2.1. O problema. 2.2. O cooperador trabalhador: um trabalhador (para)subordinado?. 2.3. Um acordo de trabalho cooperativo? 3. A PROBLEMÁTICA DA QUALIFICAÇÃO DO VÍNCULO NA JURISPRUDÊNCIA. 4. A PROTEÇÃO SOCIAL DO COOPERADOR TRABALHADOR EM PORTUGAL. 5. CONCLUSÕES.

**CONTENTS:** 1. INTRODUCTION. 2. THE INEXISTENCE OF A LEGAL REGIME FOR THE COOPERATOR. 2.1. The problem. 2.2. The cooperador worker: a (para)subordinate worker? 2.3. A cooperative work agreement? 3. THE PROBLEM OF THE QUALIFICATION OF THE RELATION IN THE JURISPRUDENCE. 4. THE SOCIAL PROTECTION OF THE COOPERATOR WORKER IN PORTUGAL. 5. CONCLUSIONS.

## I INTRODUÇÃO

As cooperativas de trabalho são precursoras de um fenómeno que se tem vindo a afirmar no domínio das relações laborais, caracterizado 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, conseqüentemente, suavizaram de forma significativa a visibilidade do poder de direção do empregador<sup>1</sup>. A tudo isto acresce uma «incesante procura do despojamento da qualidade de empregador»<sup>2</sup>, fenómeno a que hoje assistimos de um modo cada vez mais generalizado, e que se caracteriza por uma tentativa desenfreada, por parte dos credores dos serviços, de usufruírem das vantagens inerentes a uma relação laboral sem que o estatuto de empregador lhes seja formalmente reconhecido, mascarando verdadeiras relações de trabalho subordinado de aparentes contratos de prestação de serviços, ou mesmo de outras figuras contratuais, através de mecanismos cada vez mais ricos e complexos, assim se desviando de um regime que é, como se sabe, mais protetor para o traba-

<sup>1</sup> Sobre estas modificações, veja-se, por todos, SUPIOT, A., *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, pág. 30 e ss.

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

lhador<sup>3</sup>. Em sentido inverso, ainda que menos frequente, assistimos à camuflagem de verdadeiros contratos de prestação de serviços em contratos de trabalho, como forma de o prestador de atividade ver qualificado o seu vínculo como laboral para beneficiar do regime de proteção conferida pela legislação laboral aos trabalhadores subordinados. De tudo isto resulta uma variedade de vínculos contratuais através dos quais alguém presta uma atividade em benefício de outrem, 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, ao ponto de nos ser hoje possível identificar uma certa tendência no entendimento que os nossos tribunais sufragam sobre esta matéria.

Ao longo do presente trabalho, procuraremos traçar o enquadramento teórico em torno desta problemática, para, em seguida, revisitarmos atentamente a posição que os nossos tribunais têm evidenciado a esse respeito. Finalmente, refletimos, criticamente, sobre o estado da arte da proteção social do cooperador trabalhador em Portugal.

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

### 2.1. O problema

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,

---

<sup>3</sup> Analisando esta problemática entre nós, NUNES VICENTE, J., *A fuga à relação de trabalho (atípica): em torno da simulação e da fraude à lei*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, pág. 1 e ss. Analisando o problema concretamente no plano das plataformas virtuais, ver, da mesma autora, NUNES VICENTE, J., «Implicações sociais e jurídico-laborais da prestação de serviços através de plataforma virtuais – breves notas», In *A Reforma Trabalhista: Reflexos da Reforma Trabalhista no Direito do Trabalho, no Direito Processual do Trabalho e no Direito Previdenciário*, LTr, São Paulo, 2018, pág. 88-89..

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 sustenta que a referida relação jurídica deve ser considerada um contrato individual de trabalho (tese juslaborista ou contratualista)<sup>4</sup>.

Uma outra que considera que o vínculo que une o cooperador trabalhador e a cooperativa é um negócio misto apelidado de «acordo de trabalho cooperativo» (tese monista)<sup>5</sup>.

Naturalmente que a tomada de posição sobre esta questão apresenta uma evidente relevância prática. Caso se entenda que existe um contrato individual de trabalho, a legislação reguladora dessa relação será o Código de Trabalho, ao passo que caso se rejeite essa qualificação, as normas relevantes serão, em face da lei vigente, as contidas no Código Cooperativo, na legislação complementar, nos estatutos da cooperativa, no regulamento interno e nas deliberações da assembleia geral da cooperativa.

---

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

<sup>5</sup> Em que se incluem, designadamente, LEITE, J., *Relação de Trabalho Cooperativo Ano I, Vol. N.º 2*, Almedina, Coimbra, 1994, pág. 89-108; APARÍCIO MEIRA, D., *O regime económico das cooperativas no direito português - o capital social*, Vida Económica, Porto, 2009, pág. 235-239; ALMEIDA MARTINS, A., A relação jurídica entre cooperador trabalhador e cooperativa - notas sobre a sua qualificação e regime. *Cooperativismo e Economia Social* 36 (2014), pág 31-53.

## 2.2. O cooperador trabalhador: um trabalhador (para)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<sup>6</sup>.

Recordemos, antes de mais, a noção legal de contrato de trabalho, tal como se encontra consagrada no art. 11.º do 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 João Leal Amado<sup>7</sup>, 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. São eles:

*Prestação de atividade*: 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»<sup>8</sup>.

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))<sup>9</sup> e art. 5.º, do Decreto-Lei n.º 303/81, de 12 de novembro, quanto às cooperativas de artesanato,

<sup>6</sup> Neste sentido, a mero título de exemplo, MENDES BAPTISTA, A., *Jurisprudência do trabalho anotada*, 3.ª ed., Quid Juris, Lisboa, 1999, pág. 38; GOMES, J., *op. cit.*, pág. 138 e ss.

<sup>7</sup> LEAL AMADO, J., *Contrato de trabalho - Noções básicas*, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022, pág. 46 e ss

<sup>8</sup> ROMANO Martínez, P., *Direito do Trabalho*, 10.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022, pág. 293-365 (293).

<sup>9</sup> Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto, com as alterações constantes da Lei n.º 66/2017, de 9 de agosto.

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.

*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).

*Subordinação jurídica:* para que exista um contrato de trabalho, é fundamental que, no caso em concreto, o trabalhador desenvolva a sua prestação «no âmbito de organização e sob a autoridade» do empregador (art. 11.º CT). A subordinação jurídica «consiste no reverso do poder diretivo do empregador»<sup>10</sup>, na medida em que emerge legalmente entre nós por referência a um poder de direção que a este assiste e que lhe permite conformar, através de ordens e instruções, o modo como a prestação laboral é levada a cabo pelo trabalhador. Nos termos do art. 97.º do

<sup>10</sup> Assim, LEAL AMADO, J., *op. cit.*, pág. 48.

CT, «compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem», e o trabalhador vê-se forçado a cumpri-los, por força do disposto na alínea e) do n.º 1 do art. 128.º do mesmo diploma<sup>11</sup>.

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 João Leal Amado, «nem assim os problemas qualificativos desaparecem. A riqueza e a variedade das situações da vida revelam-nos não poucas zonas cinzentas, de demarcação difícil (...)»<sup>12</sup>, 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 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».

<sup>11</sup> De acordo com o mencionado preceito, «o trabalhador deve cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias».

<sup>12</sup> LEAL AMADO, J., *op. cit.*, pág.52.

Como se vê, a lei seleciona um conjunto de elementos que auxiliam o intérprete na despiستagem da subordinação jurídica<sup>13</sup>, 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»<sup>14</sup>. 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

---

<sup>13</sup> Tem-se admitido o recurso a outros indícios, ditos negociais externos, para auxiliar a tarefa do intérprete, nomeadamente, a exclusividade na prestação de trabalho, se, de acordo com o ficou ajustado entre as parte, existirá uma admissibilidade de recurso a substitutos (algo que não é característico do contrato de trabalho, na medida em que este, como se sabe, configura um contrato *intuitu personae*), se o trabalhador se encontra sindicalizado para a prestação daquele serviço, qual o seu regime fiscal e de segurança social, entre outros – ver, a propósito, PALMA RAMALHO, M-R., *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 2010” por “Situações Laborais Individuais, 8.ª ed., Almedina, Coimbra, 2021

<sup>14</sup> LEAL AMADO, J., *op. cit.*, pág. 79.

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<sup>15</sup>, 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<sup>16</sup> 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<sup>17</sup> ao regime do contrato de trabalho (ou de parte dele).

Ainda que alguns ordenamentos jurídicos tenham avançado com a previsão legal da figura, o certo é que não se verifica ainda uniformidade no modo como cada um procedeu à respetiva consagração<sup>18</sup>. Nesse seguimento, ainda que em teoria seja possível subsumir muitas das vezes 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 que tenha sido legalmente consagrado.

No ordenamento jurídico português, o art. 10.º CT estabelece que o trabalho prestado nestas condições ficará sujeito, não a todo o regime laboral, mas apenas às normas relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, ao passo que o art. 4.º, n.º 1 c) do Diploma Preambular do Código prevê ainda o alargamento a esta figura do regime relativo aos acidentes de trabalho e doenças profissionais. 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-

<sup>15</sup> MONTEIRO FERNANDES, A. *Direito do Trabalho*, 21.º ed., Almedina, Coimbra, 2022”, pág. 153.

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

<sup>17</sup> A noção de parassubordinação teve origem na doutrina italiana – *vd.*, a propósito, SANTORO PASSARELLI, G., *Il lavoro «parasubordinato»*, Franco Angeli, Milão, 1979.

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

-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 parece se adequar à complexidade do vínculo.

### 2.3. Um 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<sup>19</sup>, por ser aquele que nos parece melhor atender à dupla função – económica e social – do vínculo que liga estes cooperadores à cooperativa, e que só se concretiza com a realização de uma prestação global (que congrega, simultaneamente, carateres cooperativos e de natureza próxima à laboral). Acompanhamos, por isso, a doutrina nacional que entende que «entre a cooperativa e o cooperador trabalhador não há duas relações distintas e autónomas, mas um negócio jurídico misto» e «não se pode pretender a aquisição da qualidade de membro de uma cooperativa de trabalho recusando a correspondente contribuição em trabalho, como não se poderá manter aquela qualidade recusando a prestação, para o futuro, da atividade a que se comprometera»<sup>20</sup>. Como atrás se disse, a figura do contrato de trabalho não parece ajustada para qualificar, por si só este vínculo, uma vez que, enquanto a relação jurídico-laboral assenta numa ideia de subordinação jurídica e económica do trabalhador, a atividade desenvolvida pelo trabalhador cooperador pressupõe uma relação de cooperação, distinta da lógica contratual que preside ao vínculo subordinado.

Defendemos, assim, que entre a cooperativa e o cooperador trabalhador não há duas relações jurídicas distintas e autónomas, ou um duplo estatuto, marcado

---

<sup>19</sup> Posição, de resto, já anteriormente por nós assumida em MEIRA, D., ALMEIDA MARTINS, A., e FERNANDES, T., «Regime jurídico das cooperativas de trabalho em Portugal: Estado da arte e linhas de reforma», CIRIEC-España, *Revista jurídica de economía social y cooperativa*, 30 (2017), pág. 199-228.

<sup>20</sup> APARÍCIO MEIRA, D., *op. cit.*, pág. 235-239.

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»<sup>21</sup>. No Direito Comparado, verificamos que essa aplicação de princípios e regras laborais ao acordo de trabalho cooperativo se concretizaria não através do recurso à aplicação analógica das normas do Código de Trabalho, mas através de uma intervenção legislativa, tal como aconteceu nos ordenamentos espanhol e italiano, ainda que consagrando conceções diferentes e utilizando métodos legislativos diversos<sup>22</sup>.

Aqui chegados, uma vez descritas as possíveis vias interpretativas neste complexo processo de qualificação do vínculo do cooperador trabalhador, vejamos qual tem sido a posição da jurisprudência portuguesa em torno desta temática.

### 3 A PROBLEMÁTICA DA QUALIFICAÇÃO DO VÍNCULO NA JURISPRUDÊNCIA

Na jurisprudência portuguesa, a questão da qualificação do vínculo que une o cooperador trabalhador à cooperativa é discutida desde a década de 1980.

A tese juslaborista ou contratualista começou por ser a dominante. No Acórdão de 6 de junho de 1980 do Supremo Tribunal de Justiça (STJ)<sup>23</sup> afirmava-se 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”. Este acórdão segue o entendimento de que o vínculo que une o cooperador trabalhador e a cooperativa é composto por duas relações jurídicas distintas e autónomas: uma cooperativa e outra laboral, traduzindo-se esta última

<sup>21</sup> LEITE, J., *op. cit.*, pág. 105.

<sup>22</sup> Sobre o assunto, *vd.*, MEIRA, D., ALMEIDA MARTINS, A., e FERNANDES, T., *op. cit.*, pág. 200 e ss.

<sup>23</sup> - Rec. 37/79, Boletim do Ministério da Justiça n.º 298, p. 156.

no reconhecimento da existência de um contrato de trabalho subordinado entre o cooperador trabalhador e cooperativa, concluindo-se assim pela aplicação das normas do Código do Trabalho. No mesmo sentido se decidiu no Acórdão da Relação de Évora de 10 de janeiro de 1989<sup>24</sup>, no Acórdão da Relação de Coimbra de 30 de março de 1995<sup>25</sup>, no Acórdão da Relação de Coimbra de 10 de outubro de 1996<sup>26</sup> e no Acórdão da Relação de Coimbra de 17 de abril de 1997<sup>27</sup>.

Na década de 90, começam a surgir algumas decisões que seguem a tese monista. 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”<sup>28</sup>.

Este entendimento é reafirmado no acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 19 de setembro de 2011, no qual se afirma que “enquanto o contrato de trabalho se caracteriza pelos elementos da subordinação jurídica e económica, a atividade desenvolvida pelos trabalhadores-sócios assenta numa relação de cooperação. Pois, apesar de o trabalhador não sócio e o trabalhador sócio 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 distribuição de trabalho”<sup>29</sup>.

Na mesma linha, aponte-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 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. Este Acórdão refere-se expressamente à questão da retribuição, dispondo que é certo que, tal como no âmbito de um contrato de trabalho, o cooperador trabalhador recebe mensalmente uma importância. O Acórdão salienta que 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

<sup>24</sup> Coletânea de Jurisprudência, Ano XIV, Tomo I, p. 267.

<sup>25</sup> Coletânea de Jurisprudência, Ano XX-1995, Tomo II, p. 55.

<sup>26</sup> Coletânea de Jurisprudência, Ano XXI, Tomo IV, p. 84-85.

<sup>27</sup> Boletim do Trabalho e Emprego, 2.ª série, n.º 1-6, 2000, p. 359.

<sup>28</sup> Rec. 6694, Coletânea de Jurisprudência, 1991, T. III, p.218

<sup>29</sup> Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

e que será contabilizada no final do ano económico, podendo haver excedentes para distribuir entre os sócios, ou perdas a suportar pelos mesmos”<sup>30</sup>.

Mais recentemente, no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 18 de março de 2021<sup>31</sup>, afirma-se que “nas cooperativas de trabalho” pertencentes aos ramos de produção operária ou de serviços, mormente de ensino, a aquisição e manutenção da qualidade de membro cooperador depende obrigatoriamente da contribuição com prestação de trabalho, além de capital. Neste acórdão 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.

#### 4 A PROTEÇÃO SOCIAL DO COOPERADOR TRABALHADOR EM PORTUGAL

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

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

Em contrapartida do trabalho prestado, o cooperador trabalhador receberá periodicamente, nos termos previstos nos estatutos ou nos regulamentos internos da cooperativa, uma parte do rendimento anual da cooperativa, que lhe é antecipado provisoriamente (“levantamentos por conta” dos excedentes), e que será contabilizado no final do exercício económico quando se proceder ao apuramento dos resultados, mais especificamente dos excedentes.

---

<sup>30</sup> ALMEIDA MARTINS, A., «A debatida questão da qualificação da relação jurídica entre cooperador trabalhador e cooperativa. Anotação ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 27 de fevereiro de 2012», *Cooperativismo e Economía Social* 35 (2012), pág. 265-284.

<sup>31</sup> Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Neste sentido, quanto às cooperativas de produção operária (Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de novembro), o art. 9.º estabelece que, após a determinação dos excedentes, se deduzirão “os levantamentos dos membros recebidos por conta dos mesmos”. Por sua vez, o diploma que regula as cooperativas de serviços (Decreto-Lei n.º 323/81, de 4 de dezembro), estipula, no seu art. 9.º, que a distribuição dos excedentes, nas cooperativas de prestação de serviços, será feita “proporcionalmente ao trabalho de cada membro, segundo critérios definidos nos estatutos e/ou regulamentos internos da cooperativa, nos termos do art. 100.º do CCoop, deduzindo-se após a sua determinação, os levantamentos dos membros recebidos por conta dos mesmos”.

Estes “levantamentos por conta” dos excedentes não constituem uma retribuição, nos termos previstos na lei geral do trabalho, mas uma participação antecipada de resultados, mais especificamente de excedentes<sup>32</sup>.

O excedente define-se como um valor provisoriamente pago a mais pelos cooperadores à cooperativa ou pago a menos pela cooperativa aos cooperadores, como contrapartida da participação destes na atividade da cooperativa. O excedente resulta, assim, de operações da cooperativa com os seus cooperadores, sendo gerado à custa destes, constituindo «o resultado de uma renúncia tácita dos cooperadores a vantagens cooperativas imediatas»<sup>33</sup>.

Este excedente poderá retornar aos cooperadores, tal como resulta do art. 100.º, n.º 1, do CCoop, quando dispõe que “os excedentes anuais líquidos, com exceção dos provenientes de operações com terceiros, que restarem depois do eventual pagamento de juros pelos títulos de capital e das reversões para as diversas reservas, poderão retornar aos cooperadores”.

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

Porque assim é, e apesar de os “levantamentos por conta” dos excedentes não constituírem uma retribuição no sentido estrito do termo, mas uma repartição antecipada dos rendimentos, é importante equacionar uma aproximação ao regime e às garantias previstas para o conceito de retribuição, no domínio da legislação laboral. Tal aproximação visará proteger o facto de os referidos “levantamentos por conta” dos excedentes constituírem a principal e nalguns casos a exclusiva

---

<sup>32</sup> LEITE, J, *ob. cit.*, pág. 89-108; GARCÍA JIMÉNEZ, M., *El estatuto jurídico del socio trabajador desde la perspectiva del derecho del trabajo, Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*, Fajardo García (dir.), Senent Vidal (coord.), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2016, pág. 311 e ss.; MEIRA, D., ALMEIDA MARTINS, A. E FERNANDES, T., *ob cit*, pág. 214 e ss.

<sup>33</sup> Namorado, R., *Cooperatividade e Direito Cooperativo. Estudos e Pareceres*, Almedina, Coimbra, 2005, pág. 183.

fonte de subsistência para o cooperador trabalhador e sua família. Destaque-se, sobretudo, a consagração de uma periodicidade no pagamento e na fixação de um valor mínimo de subsistência, nos termos estabelecidos nos estatutos /ou nos regulamentos internos da cooperativa<sup>34</sup>.

Acresce que, segundo a doutrina, para efeitos de tributação, no caso das cooperativas de trabalho, estes levantamentos por conta terão a natureza de rendimentos de trabalho e deverão ser tratados como tal<sup>35</sup>

A doutrina invoca outros critérios a ter em conta na densificação do conceito de dependência económica, designadamente o critério da integração do prestador da atividade no processo produtivo da empresa e o critério da continuidade do exercício da atividade<sup>36</sup>.

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

No Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social<sup>37</sup>, o legislador oscila entre a tese monista e a tese juslaborista, com dois níveis de proteção diferentes para o cooperador trabalhador.

Efetivamente, no art. 135.º, permite-se que a cooperativa possa optar pelo enquadramento do cooperador trabalhador na categoria dos trabalhadores independentes em matéria de proteção social, reconhecendo, assim, a notória similitude que identificamos entre ambos esses sujeitos. Relembre-se que o cooperador trabalhador se apresenta como um “produtor autónomo”, como um “empresário de si mesmo”. Neste sentido, o art. 135.º dispõe, no seu n.º 1, que “As cooperativas de produção e serviços podem optar, nos seus estatutos, pelo enquadramento dos seus membros trabalhadores no regime dos trabalhadores independentes, mesmo durante os períodos em que integrem os respetivos órgãos de gestão e desde que se encontrem sujeitos ao regime fiscal dos trabalhadores por conta própria”. Por sua vez, o n.º 2 da mesma norma estabelece que “Uma vez manifestado o direito de opção previsto no número anterior, este é inalterável pelo período mínimo de cinco anos”.

Nos termos do art. 141.º daquele diploma, a proteção social conferida pelo regime dos trabalhadores independentes integra a proteção nas eventualidades de

<sup>34</sup> MEIRA, D., ALMEIDA MARTINS, A. e FERNANDES, T., *ob cit*, pág. 214 e ss.

<sup>35</sup> Neste sentido, *vd.* por todos, Aguiar, N., «Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre fiscalidade cooperativa: uma síntese crítica», *Boletín De La Asociación Internacional De Derecho Cooperativo* 50 (2016), pág. 222-223.

<sup>36</sup> ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, pág. 364 e ss.

<sup>37</sup> Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro.

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

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

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

Entendemos que a dependência económica acima referida deverá ser tida em conta quanto à definição de um adequado regime de proteção dos “levantamentos por conta” dos excedentes. Reforçamos o entendimento já exposto de que se impõe igualmente uma aproximação da proteção destes cooperadores trabalhadores da proteção gozada pelos trabalhadores por conta de outrem em matéria de doença, assistência a filhos e a netos, regras de tempo de trabalho ou ao regime de faltas e férias constantes do Código do Trabalho. Estas matérias deverão estar previstas nos estatutos, no regulamento interno ou resultar de deliberações da assembleia geral ou do órgão de administração da cooperativa<sup>38</sup>.

## 5 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 portuguesas.

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 cooperati-

<sup>38</sup> MEIRA, D., ALMEIDA MARTINS, A. e FERNANDES, T., *ob cit*, pág. 219 e ss.

vo”. 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.

Tendo em conta a especificidade do vínculo e do grau de dependência económica subjacente ao mesmo, entendemos que o legislador poderia ter avançado para uma solução uniforme em termos de proteção social dos cooperadores trabalhadores. Na falta dessa regulamentação, estas matérias deverão estar previstas nos estatutos, no regulamento interno ou resultar de deliberações da assembleia geral ou do órgão de administração da cooperativa.

Em termos de proteção social, impõe-se, ainda, uma clarificação do regime previsto no Código dos Regimes Contributivos, de forma a estabelecer um nível homogéneo de proteção.

## 6 BIBLIOGRAFIA

- AGUIAR, N., «Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre fiscalidade cooperativa: uma síntese crítica», *Boletín De La Asociación Internacional de Derecho Cooperativo* 50, (2016), pág. 203-239.
- ALMEIDA MARTINS, A., «A debatida questão da qualificação da relação jurídica entre cooperador trabalhador e cooperativa. Anotação ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 27 de fevereiro de 2012», *Cooperativismo e Economía Social* 35 (2012), pág. 265-284.
- ALMEIDA MARTINS, A., «A relação jurídica entre cooperador trabalhador e cooperativa – notas sobre a sua qualificação e regime», *Cooperativismo e Economía Social* 36 (2014), pág. 31-53.
- ANTÓNIO RODRIGUES, J., *Código Cooperativo – anotado e comentado e Legislação cooperativa, 4.ª ed.*, Quid Juris – Sociedade Editora, Lisboa, 2010, pág. 102.
- APARÍCIO MEIRA, D., *O regime económico das cooperativas no direito português – o capital social*, Vida Económica, Porto, 2009, pág. 235-239.
- GARCÍA JIMÉNEZ, M., *El estatuto jurídico del socio trabajador desde la perspectiva del derecho del trabajo*, In *Coooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus sócios trabajadores*, FARJADO CARCÍA, G. (dir.), SENENT VIDAL, M-J. (coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 311 e ss.
- GOMES, J., *Direito do Trabalho, Volume I*. Coimbra Editora, Coimbra, 2017, pág. 138-177.
- LEAL AMADO, J., *Contrato de Trabalho – Noções básicas*, 4ª ed. Almedina, Coimbra, 2016, pág. 48-79.
- LEITE, J., *Relação de Trabalho Cooperativo Ano I, Vol. n.º 2*, Almedina, Coimbra, 1994, pág. 89-108

- MEIRA, D., ALMEIDA MARTINS, A. e FERNANDES, T., «Regime jurídico das cooperativas de trabalho em Portugal: estado da arte e linhas de reforma», CIRIEC – España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa 30 (2017), pág.199-228.
- MENDES BAPTISTA, A., *Jurisprudência do trabalho anotada*, Almedina, Coimbra, 1999, pág. 138.
- MONTEIRO FERNANDES, A., *Direito do Trabalho*, 21.º ed., Almedina, Coimbra, 2022, pág. 153.
- NAMORADO, R., *Cooperatividade e Direito Cooperativo, Estudos e Pareceres*, Almedina, Coimbra, 2005, pág. 183.
- NUNES VICENTE, J., *A fuga à relação de trabalho (atípica): em torno da simulação e da frente à lei*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, pág. 1 e ss.
- NUNES VICENTE, J., *A Reforma Trabalhista: reflexos da reforma trabalhista no Direito do Trabalho, no Direito do Trabalho e no Direito Previdenciário*, LTr, São Paulo, 2018, pág. 88-89.
- OLIVEIRA CARVALHO, C., *Qualificação da relação jurídica entre cooperador e cooperativa: contrato de trabalho ou acordo de trabalho cooperativo?* In *Jurisprudência Cooperativa Comentada*. Obra Coletiva de Comentários a acórdãos da jurisprudência portuguesa, brasileira e espanhola, Imprensa Nacional – Casa da Moeda, Lisboa, 2012, pág. 587-594.
- PALMA RAMANHO, M-R., *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*. 8ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, pág. 35-42.
- REGINA REDINHA, M., *A relação laboral fragmentada – Estudo sobre o trabalho temporário*, Coimbra Editora, Coimbra, 1995, pág.79 e ss.
- ROMANO MARTÍNEZ, P., *Direito do Trabalho*, 9.º ed., Almedina, Coimbra, 2019, pág. 293-365.
- SANTORO PASSARELLI, G., *Il lavoro «parasubordinato»*, Franco Angeli, Milão, 1979.
- SUPIOT, A., *Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, pág. 30 e ss.
- IGFEJ – Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça I.P. (2022). <http://www.dgsi.pt>
- Comité Económico e Social Europeu (2011). «Novas tendências do trabalho independente: o caso específico do trabalho autónomo economicamente dependente», OJ C 18, 19/1/2011. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A5201010E0639>
- Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto (Código Cooperativo), com as alterações constantes da Lei n.º66/2017, de 9 de agosto.
- Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro (Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social), com as alterações constantes na Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro.