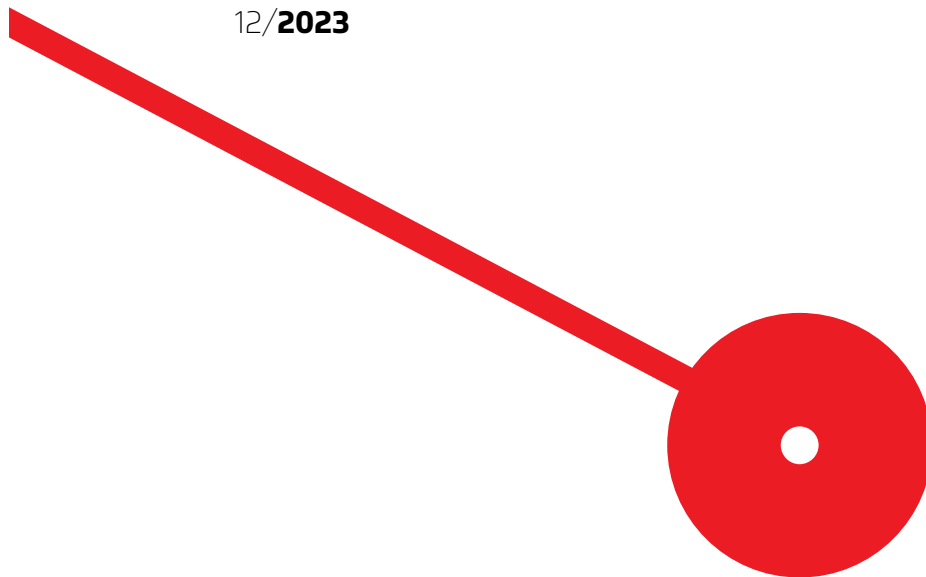




A regulamentação do trabalho nas cooperativas de produção – O caso da Youth Coop

Jorge Miguel Correia Antunes Gomes

Versão final
12/2023





A regulamentação do trabalho nas cooperativas de produção – O caso da Youth Coop

Jorge Miguel Correia Antunes Gomes

Trabalho de Projeto apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Gestão e Regime Jurídico-Empresarial da Economia Social, sob orientação da Professora Doutora Deolinda Meira e coorientação do Professor Doutor Tiago Pimenta Fernandes.

Versão final - contempla as questões, críticas e sugestões do júri composto pela Professora Doutora Ana Martinho, o Professor Doutor André Almeida Martins, a Professora Doutora Deolinda Meira e o Professor Doutor Tiago Pimenta Fernandes.

Agradecimentos

O caminho que levou à concretização deste trabalho foi uma jornada enriquecedora e desafiadora, que só foi possível graças ao apoio, orientação e incentivo de várias pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para o desenvolvimento deste projeto.

Agradeço em primeiro lugar, gostaria de expressar a minha gratidão à Professora Doutora Deolinda Meira, cujo apoio inestimável, orientação e partilha sobre conhecimento fruto da dedicação ao estudo das cooperativas e da disseminação do modelo de trabalho cooperativo foram fundamentais para a realização deste trabalho. A sua paixão e conhecimento sobre o tema foram uma fonte constante de inspiração.

Um agradecimento especial ao Professor Doutor Tiago Fernandes, pela sua coorientação valiosa, apoio e dedicação na exploração dos vínculos estabelecidos nas cooperativas de trabalho e da sua relação com a legislação laboral. O seu envolvimento e encorajamento foram importantes em várias fases deste projeto para delinear o caminho a tomar.

Estou também grato à Professora Doutora Susana Bernardino, pelo seu apoio e disponibilidade na estruturação deste trabalho, que levou a várias mudanças até à escolha final deste tema.

Agradeço aos e às restantes professores e professoras do Mestrado em Gestão e Regime Jurídico-Empresarial da Economia Social do ISCAP, cuja sabedoria e orientação enriqueceram a minha formação académica e pessoal, bem como aos e às colegas de mestrado que partilharam conhecimentos e experiências muito enriquecedoras.

Às minhas colegas da Youth Coop – a Edite Pereira, a Élia Henriques e a Inês Vasquez – que partilharam comigo o quotidiano de trabalho na cooperativa e me apoiaram nas discussões sobre a regulação do trabalho na cooperativa, o meu muito obrigado pela camaradagem, contribuições valiosas e estarmos todos juntos e juntas nesta luta pelo empoderamento dos jovens.

Um agradecimento especial à CASES e, em particular, ao Dr. João Teixeira pela sua amabilidade e paciência na resposta a dúvidas e no debate sobre a doutrina cooperativa e à Paula Correia por fazer parte da minha introdução ao mundo das cooperativas ensinando sobre os princípios e valores cooperativos através de métodos não-formais.

Por fim, mas não menos importante, a minha eterna gratidão à minha família e a todos aqueles que conviveram comigo durante este período, apoiando-me nos bons e nos maus momentos, às pessoas que contribuem para a investigação sobre cooperativas e economia social, e também ao leitor que espero que obtenha novos conhecimentos após a leitura deste documento, obtendo bases para questionar o modelo de trabalho cooperativo, disseminá-lo para outros contextos e, caso seja estudante ou investigador, orientar o seu trabalho ou investigação.

Obrigado a todos e todas por fazerem parte desta jornada significativa.

Resumo:

Este trabalho de mestrado tem como objetivo analisar a regulamentação do trabalho nas cooperativas de trabalho, designadas juridicamente de cooperativas de produtores. Ao elaborar uma proposta de regulamentação interna para a cooperativa Youth Coop, procura-se compreender como a doutrina cooperativa é aplicada no modelo de trabalho cooperativo.

A necessidade de elaborar um regulamento interno com normas sobre o trabalho surgiu da necessidade de clarificar e normatizar as relações de trabalho dentro desta cooperativa.

Através de uma abordagem que combina análise documental, revisão bibliográfica e interação com os membros da cooperativa, este trabalho procurou não apenas identificar as necessidades existentes sobre a regulamentação do trabalho, mas também realizar uma reflexão sobre a doutrina e a sua transposição para a realidade da Youth Coop. A proposta busca alinhar as práticas de trabalho desta cooperativa com o modelo de trabalho cooperativo defendido pela doutrina dominante, observando o modelo juslaboral enquanto fonte de boas práticas. A análise conduzida revela uma tendência dos membros cooperadores em aproximar o modelo de trabalho cooperativo ao modelo juslaboral, evidenciando a necessidade de um maior entendimento e valorização do modelo cooperativo.

O trabalho culmina num projeto de regulamentação que procura trazer maior clareza e equidade ao vínculo de trabalho dentro da Youth Coop, centrando-se na promoção da gestão democrática e garantindo a justiça e a dignidade dos membros cooperadores.

A proposta regulamentar elaborada busca não apenas atender às exigências legais e às necessidades da cooperativa, mas também fomentar a educação e a formação cooperativa como meio de promover uma maior compreensão e valorização do modelo cooperativo de trabalho. Os resultados deste trabalho poderão servir de referência para outras cooperativas de produtores ou mistas que visem melhorar a sua regulamentação sobre o trabalho e contribuir para a discussão mais ampla sobre estas práticas no trabalho cooperativo em Portugal.

Palavras chave: Cooperativas de trabalho; Cooperativas de Produção; Regulamentação; Acordo de trabalho cooperativo;

Abstract:

This master's work aims to analyse the regulation of labour within worker co-operatives, legally designated as producer co-operatives, by devising a regulation proposal for Youth Coop, seeking to understand how the co-operative doctrine is applied in the co-operative work model.

The need to draft an internal regulation with norms concerning labour emerged from the necessity to clarify and standardise the working relationships within this co-operative.

Through an approach that combines document analysis, literature review, and interaction with the co-operative members, this work sought to identify the existing needs regarding labour regulation and reflect on the doctrine and its transposition to the reality of Youth Coop. The proposal aims to align the working practices of this co-operative with the co-operative work model" advocated by the dominant doctrine, observing the legal model as a source of good practices. The analysis conducted reveals a tendency of co-operative members to bring the "co-operative work model" closer to the "labour law model", highlighting the need for a greater understanding and appreciation of the co-operative model.

The work culminates in a regulation project that seeks to bring greater clarity and equity to the labour bond within Youth Coop, focusing on promoting democratic management by the members, ensuring justice and dignity for co-operative members.

The regulatory proposal seeks not only to meet legal requirements and the needs of the co-operative but also to foster co-operative education and training as a means to promote a greater understanding and appreciation of the co-operative work model. The results of this work may serve as a reference for other producers or mixed co-operatives aiming to improve their labour regulation and contribute to the broader discussion on these practices within the co-operative sector in Portugal.

Key words: Worker cooperatives; Production Cooperatives; Work regulation; Cooperative working agreement

Índice Geral

| | |
|---|-----------|
| Introdução | 1 |
| Capítulo I – Motivação..... | 7 |
| 1 MOTIVAÇÃO PARA O PROJETO | 8 |
| 2 IDENTIFICAÇÃO DA YOUTH COOP | 10 |
| 2.1 CLASSIFICAÇÃO E OBJETO SOCIAL DA YOUTH COOP..... | 10 |
| 2.2 ATIVIDADE DA COOPERATIVA | 12 |
| 3 O ESCOPO MUTUALISTA E GOVERNAÇÃO DA YOUTHCOOP | 14 |
| 4 O PROBLEMA ABORDADO | 15 |
| 5 O MODELO COOPERATIVO DE TRABALHO E A SUA (IN)COMPREENSÃO | 17 |
| 6 PERCEPÇÕES E DESAFIOS SOBRE O MODELO COOPERATIVO | 27 |
| 7 A APLICAÇÃO PRÁTICA DO TRABALHO..... | 30 |
| 8 A APROXIMAÇÃO AO MODELO JUSLABORAL | 31 |
| 9 A PERTINÊNCIA E ATUALIDADE DO PROJETO..... | 33 |
| Capítulo II – Enquadramento Teórico | 35 |
| 1 O SECTOR DA ECONOMIA SOCIAL | 36 |
| 2 A RELEVÂNCIA DO SECTOR DA ECONOMIA SOCIAL..... | 40 |
| 3 AS COOPERATIVAS NO CONTEXTO PORTUGUÊS..... | 43 |
| 3.1 A IDENTIDADE COOPERATIVA..... | 44 |
| 3.2 OS PRINCÍPIOS COOPERATIVOS | 45 |
| 3.3 A ATIVIDADE ECONÓMICA DAS COOPERATIVAS..... | 46 |
| 3.4 A FORMA JURÍDICA..... | 47 |
| 3.5 RAMOS COOPERATIVOS | 49 |
| 3.6 TIPOS DE COOPERATIVAS | 51 |
| 3.7 ESPÉCIES DE COOPERATIVAS | 52 |
| 4 AS COOPERATIVAS DE SOLIDARIEDADE SOCIAL..... | 54 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 4.1 | O FIM ALTRUÍSTA DAS COOPERATIVAS DE SOLIDARIEDADE SOCIAL | 54 |
| 4.2 | A HETEROGENEIDADE DE MEMBROS | 56 |
| 4.3 | O ALTRUÍSMO NA ESFERA ECONÓMICA | 57 |
| 4.4 | A SUA LIGAÇÃO ÀS COOPERATIVAS DE SERVIÇOS | 57 |
| 5 | AS COOPERATIVAS DE TRABALHO | 59 |
| 5.1 | ENQUADRAMENTO JURÍDICO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO | 60 |
| 5.2 | O ESCOPO MUTUALISTA DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO | 61 |
| 5.3 | OS MEMBROS DE REFERÊNCIA E AS OPERAÇÕES COM TERCEIROS | 63 |
| 6 | A EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO COOPERATIVA | 65 |
| 7 | AS FALSAS COOPERATIVAS DE TRABALHO | 68 |
| 7.1 | DEFINIÇÃO DO PROBLEMA | 68 |
| 7.2 | CARACTERÍSTICAS INDICIADORAS DE FALSAS COOPERATIVAS DE TRABALHO..... | 71 |
| 7.3 | CARACTERÍSTICAS PARA PROMOVER VERDADEIRAS COOPERATIVAS DE TRABALHO | 73 |
| 8 | O TRABALHO NAS COOPERATIVAS DE TRABALHO | 74 |
| 8.1 | A QUALIFICAÇÃO DO VÍNCULO DE TRABALHO | 74 |
| 8.2 | A NATUREZA DA RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO NAS COOPERATIVAS DE TRABALHO | 78 |
| 8.3 | REGIME DISCIPLINAR APLICÁVEL AO COOPERADOR TRABALHADOR | 81 |
| | Capítulo III – O projeto de regulamentação do trabalho na Youth Coop..... | 85 |
| 1 | A DEFINIÇÃO DA COOPERATIVA | 86 |
| 1.1 | ENQUADRAMENTO JURÍDICO NO RAMO COOPERATIVO | 86 |
| 1.2 | CARACTERIZAÇÃO ENQUANTO COOPERATIVA DE PRODUTORES.. .. | 93 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 2 | OS MEMBROS DA COOPERATIVA..... | 94 |
| 3 | AS OPERAÇÕES COM TERCEIROS | 98 |
| 4 | OS DIREITOS DOS MEMBROS COOPERADORES..... | 100 |
| 5 | OS DEVERES DOS MEMBROS COOPERADORES | 114 |
| 6 | A EXCLUSÃO E O REGIME DISCIPLINAR..... | 125 |
| 7 | AS COMPETÊNCIAS DA ASSEMBLEIA GERAL..... | 142 |
| 8 | AS COMPETÊNCIAS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO | 153 |
| 9 | A REGULAÇÃO DO TRABALHO | 157 |
| 9.1 | ACORDO DE TRABALHO COOPERATIVO | 158 |
| 9.2 | FORMA E CONTEÚDO DO ACORDO DE TRABALHO COOPERATIVO | 166 |
| 9.3 | REGULAÇÃO GERAL DO TRABALHO..... | 169 |
| 9.4 | REGIMES DE TRABALHO..... | 177 |
| 9.5 | TRABALHO PRÓ-BONO | 193 |
| 9.6 | REGIME PARA ESTÁGIOS PROFISSIONAIS E DE INSERÇÃO..... | 197 |
| 9.7 | REGIME DE REMUNERAÇÕES POR LEVANTAMENTO POR CONTA DOS EXCEDENTES COOPERATIVOS | 199 |
| 9.8 | DISTRIBUIÇÃO DE EXCEDENTES COOPERATIVOS | 212 |
| 9.9 | TABELA DE PAGAMENTOS..... | 213 |
| 9.10 | REGIME DE BENEFÍCIOS, SUBSÍDIOS E OUTROS APOIOS..... | 216 |
| 9.11 | REGIME DE PROTEÇÃO, GARANTIAS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO | 220 |
| 9.12 | REGIME DISCIPLINAR..... | 229 |
| 9.13 | ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO | 233 |
| 9.14 | REGIME DE FALTAS E AUSÊNCIAS | 238 |
| 9.15 | REGIME DE DESCANSO ANUAL REMUNERADO | 243 |
| 9.16 | FERIADOS E FOLGAS..... | 248 |
| 9.17 | LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO..... | 250 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 9.18 | TELETRABALHO..... | 251 |
| 9.19 | ORGANIZAÇÃO DAS SECÇÕES E UNIDADES PRODUTIVAS | 254 |
| 9.20 | FORMAÇÃO CULTURAL, PROFISSIONAL E TÉCNICA | 255 |
| 9.21 | CÓDIGOS DE CONDUTA E PROCEDIMENTOS | 258 |
| 10 | APLICAÇÃO E ALTERAÇÃO DE REGULAMENTOS | 259 |
| 11 | CASOS OMISSOS | 260 |
| | Capítulo IV – Conclusões..... | 262 |
| | Referências bibliográficas..... | 277 |
| | Apêndices..... | 282 |
| | Apêndice Único – Proposta de Regulamento com normas de trabalho para a Youth Coop | 283 |
| | Anexos..... | 316 |
| | Anexo Único – Projeto de decreto-lei para regime Jurídico dos ramos do sector cooperativo (2023)..... | 317 |

Índice de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 - Entidades que integram o sector da economia social. | 38 |
| Figura 2 - Peso da Economia Social na Economia Nacional. | 41 |
| Figura 3 - Evolução da Economia Social e da Economia Nacional 2019/2020. | 41 |
| Figura 4 - Evolução dos principais indicadores..... | 42 |
| Figura 5 - Ramos cooperativos organizados por tipo de cooperativa..... | 52 |

Lista de abreviaturas

ABREVIATURA: DESCRIÇÃO:

| | |
|------------|---|
| Art.º | Artigo |
| ATC | Acordo de Trabalho Cooperativo |
| CASES | Cooperativa António Sérgio para a Economia Social |
| CCOOP | Código Cooperativo |
| CSC | Código das Sociedades Comerciais |
| CONFECOOP | Confederação Cooperativa Portuguesa |
| CRP | Constituição da República Portuguesa |
| CT | Código do Trabalho |
| EES | Entidade da Economia Social |
| IEFP | Instituto do Emprego e Formação Profissional |
| IPDJ | Instituto Português do Desporto e Juventude |
| IPSS | Instituição Particular de Solidariedade Social |
| IRS | Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares |
| ISS | Instituto da Segurança Social |
| LBES | Lei de Bases da Economia Social |
| ONG | Organização Não Governamental |
| ONGD | Organização Não Governamental de Desenvolvimento |
| RJCS | Regime Jurídico das Cooperativas de Serviços |
| RJCSS | Regime Jurídico das Cooperativas de Solidariedade Social |
| TSU | Taxa Social Única |
| VAB | Valor Acrescentado Bruto |
| VAL | Valor Acrescentado Líquido |
| Youth Coop | YouthCoop – Cooperativa para o Desenvolvimento e Cidadania, CRL |

O mundo do trabalho tem vindo a sofrer inúmeras metamorfoses ao longo dos séculos, adaptando-se e moldando-se às exigências socioeconómicas e culturais de cada época.

O cenário contemporâneo é moldado por uma crise económico-social e ambiental que tem desafiado o modelo económico dominante baseado no capitalismo e centrado na empresa privada que visa uma finalidade lucrativa. (Meira, 2023)

Neste contexto, as cooperativas de trabalho parecem ser uma possível resposta centrada no ser humano, onde os meios de produção são controlados pelos próprios trabalhadores por intermédio de abordagens participativas e democráticas. São modelos de trabalho que aparentam permanecer desconhecidas para as massas e podem atender às demandas económicas das pessoas, mas que também respeitem a dignidade, a autonomia e a participação ativa dos trabalhadores no tecido produtivo.

Este trabalho de mestrado tem como objetivo principal analisar a regulamentação do trabalho nas cooperativas de trabalho, designadas juridicamente de cooperativas de produtores, ao elaborar uma proposta para regulamentação para a Youth Coop, procurando compreender como a doutrina cooperativa é aplicada no modelo de trabalho cooperativo.

A Youth Coop destaca-se como uma cooperativa de profissionais dedicados, unidos por um propósito comum: capacitar a geração mais jovem e desenvolver a comunidade. Assente em princípios cooperativos, busca não apenas promover um ambiente laboral justo e inclusivo, mas também contribuir ativamente para o desenvolvimento comunitário e a capacitação de jovens e de outros grupos vulneráveis.

Este estudo reveste-se de relevância não apenas para entender o funcionamento interno da Youth Coop, mas também para contribuir para um debate mais amplo sobre a evolução e o reconhecimento das cooperativas de trabalho no panorama jurídico e laboral português. Procuramos também reconhecer o modelo de trabalho cooperativo, o direito à autorregulação das cooperativas de trabalho e o acordo de trabalho cooperativo.

Visamos explorar uma proposta de regulamentação do trabalho para a Youth Coop, analisando como os princípios cooperativos são transpostos para o regime geral de trabalho e as modalidades de organização do trabalho propostas pela cooperativa.

Esta análise permitirá não apenas compreender as dinâmicas internas da Youth Coop, mas também contribuir com um exemplo de regulamentação do trabalho numa cooperativa de

produtores e refletir sobre a contribuição das cooperativas de trabalho para a construção de modelos laborais mais justos e humanizados.

ESTRUTURA DO PROJETO

O trabalho apresentado encontra-se estruturado em capítulos distintos, cada um focado em áreas específicas relativas à regulamentação da Youth Coop enquanto cooperativa de trabalho.

A introdução apresenta a estrutura geral do projeto e a metodologia adotada para a sua execução. Este capítulo tem como objetivo contextualizar o leitor sobre a natureza prática do trabalho e os métodos utilizados para alcançar os objetivos propostos.

Serve como uma antevisão do que será abordado nos capítulos subsequentes, proporcionando uma compreensão clara dos objetivos e do alcance do projeto.

O Capítulo I, denominado "Motivação", explora a motivação subjacente a este projeto, apresentando a Youth Coop, a sua classificação e objeto social e a atividade da cooperativa, bem como o escopo mutualista e a governação da mesma.

Discute-se também o modelo cooperativo de trabalho, a sua compreensão, as perceções e desafios associados, a aplicação prática do trabalho e a aproximação ao modelo juslaboral. Também se reflete sobre a pertinência e atualidade do projeto.

No Capítulo II, "Enquadramento Teórico", é feita uma análise aprofundada do setor da economia social, a relevância do mesmo, e o posicionamento das cooperativas no contexto português.

Aborda-se a identidade e os princípios cooperativos, a atividade económica das cooperativas, a sua forma jurídica e os ramos e tipos de cooperativas, com destaque para as cooperativas de solidariedade social e de trabalho.

Examina-se o enquadramento jurídico das cooperativas de trabalho, a educação e formação cooperativa, as falsas cooperativas de trabalho, a definição do problema, e as características para promover verdadeiras cooperativas de trabalho.

Este capítulo aprofunda ainda a questão do trabalho nas cooperativas de trabalho, a qualificação do vínculo de trabalho, a natureza da retribuição do trabalho e o regime disciplinar aplicável ao cooperador trabalhador.

O Capítulo III, intitulado "O projeto de regulamentação da Youth Coop", dedica-se à apresentação e análise do projeto de regulamentação em si.

Este capítulo explora a definição da Youth Coop enquanto cooperativa, o enquadramento jurídico no ramo cooperativo, a sua caracterização enquanto cooperativa de produtores, a relação dos membros com a cooperativa, as operações com terceiros, os direitos e deveres dos membros cooperadores, o regime disciplinar e as competências da Assembleia Geral e do Órgão de Administração.

Culmina com uma secção dedicada à regulação do vínculo, regimes e formas de trabalho na Youth Coop, cruzando o tema dos direitos e os princípios cooperativos, abordando as remunerações pelo mecanismo de adiantamento por conta dos excedentes e outros temas variados associados ao trabalho.

Finalmente, o Capítulo IV, "Conclusões", sintetiza os principais achados da investigação e reflete sobre os desafios e as oportunidades identificadas acerca da regulamentação do trabalho na Youth Coop.

Aos capítulos mencionados segue-se a bibliografia, que lista todas as referências bibliográficas e documentais consultadas ao longo do desenvolvimento deste projeto prático de mestrado, evidenciando a fundamentação teórica e legal que sustenta a análise realizada nos capítulos anteriores.

Esta estrutura permitiu uma análise progressiva e aprofundada do objeto de estudo, facilitando a compreensão das diversas dimensões associadas à regulamentação do trabalho na Youth Coop.

METODOLOGIA

No desenvolvimento deste trabalho prático de mestrado sobre a regulamentação da Youth Coop enquanto cooperativa de trabalho, adotou-se uma metodologia que envolveu:

- a) Um plano de reuniões com os orientadores, a Professora Doutora Deolinda Meira e o Professor Doutor Tiago Fernandes;
- b) A consulta à professora Doutora Susana Bernardino sobre métodos de investigação e sintetização dos resultados;
- c) A análise da estrutura e metodologia utilizada no trabalho do Mestre Tiago Pombeiro intitulado “Projeto de Constituição da Associação Mutualista Mutualiza-te” (Velo, 2021); e
- d) A consulta literária e o envolvimento dos cooperadores na formulação e discussão das normas propostas.

Inicialmente, procedeu-se à contextualização e fundamentação teórica, onde se realizou um levantamento e revisão bibliográfica e documental acerca do quadro legislativo e normativo das cooperativas de trabalho em Portugal. Envolveu a leitura sobre economia social, cooperativismo, cooperativas de trabalho, falsas cooperativas de trabalho, regulamentação do trabalho em cooperativas, híbridos cooperativos e especificidades das cooperativas de trabalho em Portugal.

Seguiu-se uma análise documental da atividade, estatutos e regulamentos internos da Youth Coop. Esta análise foi complementada com uma pesquisa sobre outras cooperativas de trabalho ou de produtores a nível nacional e internacional, para identificar práticas comuns e divergentes.

Foram organizados momentos formativos com os cooperadores da Youth Coop para sintetização dos resultados da análise da jurisprudência e doutrina portuguesa sobre as cooperativas de trabalho, discutindo a aplicação do modelo cooperativo de trabalho na Youth Coop. A CASES também foi consultada sobre este tema, tendo sido sendo solicitadas recomendações para a criação de um regulamento de trabalho e opinião jurídica sobre os temas que nos pareciam mais controversos.

Desenvolveu-se, em 2022, uma proposta inicial de regulamentação do trabalho na Youth Coop, que resultou na aprovação, em 2023, da primeira versão de estatutos e regulamento interno da cooperativa realizada com base nos dados recolhidos e nas discussões com os cooperadores.

Após o desenvolvimento de uma nova ronda de consulta e discussão, a proposta de estatutos e regulamentos foi sujeita a nova revisão com base na análise de literatura adicional ligada às cooperativas de trabalho e que incluiu a consulta de artigos e estudos de alguns autores estrangeiros, além dos princípios da lei cooperativa europeia - PECOL (Fajardo et. al. 2017). Desenvolveram-se propostas concretas para aprimorar a regulamentação do trabalho na Youth Coop, com base nos dados recolhidos e nas discussões realizadas com cooperadores.

As propostas de melhoria foram apresentadas aos membros da Youth Coop, recolhendo *feedback* para refinamentos adicionais.

Realizou-se uma reflexão crítica sobre o processo de investigação, as descobertas e as propostas de melhoria, considerando as limitações do estudo, as suas implicações para a prática cooperativa e a legislação sobre o trabalho cooperativo em Portugal.

Por fim, procedeu-se à documentação clara e rigorosa de todo o processo de investigação e trabalho, preparando este relatório final com o objetivo de consolidar a proposta de regulamentação e o enquadramento literário que suporte as opções tomadas.

Esta metodologia prática procurou promover uma abordagem colaborativa e participativa, envolvendo os membros da Youth Coop em momentos chave e na revisão das propostas formuladas.

Importa referir que este processo de regulamentação não incidiu apenas sobre o trabalho, tendo também incluindo a revisão estatutária e abrangido outras matérias dos regimes de governação e económico da cooperativa. Dada a abrangência das matérias alvo de regulamentação, foi nossa opção centrar este trabalho apenas nas matérias relevantes para a regulamentação do trabalho na cooperativa.

O presente projeto tem como objetivo principal qualificar e regular o vínculo que liga o membro cooperador trabalhador à cooperativa de trabalho no contexto da cooperativa Youth Coop. Especificamente, este projeto surge da necessidade de ser elaborado um capítulo no regulamento interno da cooperativa para regular o vínculo de trabalho dos membros e propor normas para alteração dos estatutos da cooperativa, explicando e justificando as escolhas realizadas.

1 MOTIVAÇÃO PARA O PROJETO

O problema que motiva este projeto é a indefinição e a falta de clareza na qualificação do vínculo entre o cooperador trabalhador e a cooperativa de trabalho. Esta indefinição pode levar a incertezas e mal-entendidos entre os membros e na relação com entidades externas que podem afetar a eficácia e a eficiência da cooperativa. Além disso, a falta de uma definição e regulação concreta deste vínculo pode desencorajar novas adesões à cooperativa, limitando assim o seu crescimento e desenvolvimento.

Visamos qualificar e regular a ligação entre o membro cooperador trabalhador e a cooperativa de trabalho Youth Coop.

O tema deste projeto é de extrema atualidade, porque foi recentemente divulgada pela CONFECOOP uma proposta da CASES de revisão da legislação dos ramos cooperativos, onde surge de forma inovadora a figura do acordo de trabalho cooperativo para qualificar o vínculo entre o cooperador trabalhador e a cooperativa de produtores ou produção, assim estabelecendo um estatuto jurídico para cooperador produtor (Meira, 2023, p.22).

A cooperativa em apreço designa-se por «YouthCoop - Cooperativa para o Desenvolvimento e Cidadania CRL», abreviada por «Youth Coop». Trata-se de uma cooperativa de profissionais de juventude no ramo cooperativo de solidariedade social centrada no desenvolvimento de projetos de interesse público que visam a capacitação de pessoas, com destaque para os jovens, definidos pelas idades entre 12 e 30 anos, e o desenvolvimento comunitário. As fontes de receita para os projetos são, na sua maioria, subsídios à exploração associados a linhas de financiamento nacionais ou comunitárias de forma a ser possível tornar as atividades gratuitas ou acessíveis para os beneficiários. De uma forma geral, a sua atividade centra-se na prestação de serviços de solidariedade

social para o desenvolvimento da comunidade, fruto da atividade profissional prestada pelos membros cooperadores.

O autor deste projeto é um dos fundadores da Youth Coop e integra a mesma na qualidade de membro cooperador trabalhador, desempenhando as funções de gestor de projetos sociais e técnico de juventude (*Youth Worker*) e realizando também funções de gestão financeira e estratégica.

Para que a cooperativa possa cumprir eficazmente a sua missão, o autor considera ser prioritário definir e regular o vínculo entre o cooperador trabalhador e a cooperativa de forma simples e compreensível para todas as partes interessadas, internas e externas, podendo recorrer a termos e procedimentos associados a regimes de trabalho amplamente conhecidos.

Nas partes interessadas, destacam-se os cooperadores trabalhadores, os potenciais candidatos a membro cooperador, as entidades financiadoras, os mecenas, o Instituto da Segurança Social e a Autoridade Tributária.

Este trabalho visa, portanto, preencher esta lacuna, proporcionando uma estrutura clara e compreensível para regular o vínculo entre o cooperador trabalhador e a cooperativa, garantindo que existe um conjunto alargado de direitos dos cooperadores trabalhadores salvaguardados pelos estatutos e pelo regulamento interno.

A proposta poderá, em vários aspetos, aproximar-se do regime laboral constante do Código de Trabalho, apropriando-se de conceitos e procedimentos previstos naquele diploma, sendo estas opções devidamente justificadas.

Ao fazer isso, espera-se que este trabalho contribua para aumentar o número de adesões à cooperativa e o conhecimento dos atuais e futuros membros cooperadores sobre as particularidades do vínculo cooperativo relativamente a outros modelos de trabalho.

2 IDENTIFICAÇÃO DA YOUTH COOP

2.1 CLASSIFICAÇÃO E OBJETO SOCIAL DA YOUTH COOP

Cumpre-nos primeiro identificar e apresentar a cooperativa de trabalho que estará em análise e para a qual será realizada uma proposta de regulamento de trabalho.

A YouthCoop – Cooperativa para o Desenvolvimento e Cidadania CRL, doravante abreviada como «Youth Coop», é uma cooperativa de profissionais de juventude no ramo cooperativo da solidariedade social, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 7/98, de 15 de janeiro, que se dedica ao desenvolvimento comunitário através da capacitação de jovens.

No artigo 1.º número 4 dos seus estatutos, é referido que esta «desenvolve as suas atividades no ramo cooperativo de Solidariedade Social». Assim esta cooperativa constitui-se e executa a sua atividade ao abrigo do regime jurídico das cooperativas de solidariedade social regulado pelo Decreto-Lei n.º 7/98, de 15 de janeiro e do Código Cooperativo definido pela lei n.º 119/2015 de 31 de agosto, alterada pela Lei n.º 66/2017 de 09 de agosto. Também lhe é aplicável o Regime jurídico aplicável às cooperativas de prestação de serviços definido pelo Decreto-lei n.º 323/81 de 4 de dezembro, por ser uma cooperativa de prestação de serviços na área da solidariedade social.

O objeto social da Youth Coop encontra-se definido no artigo 3.º dos Estatutos, com a seguinte redação:

«O objeto social da sua atividade é promover o apoio, capacitação e formação de jovens através de iniciativas e projetos nacionais e internacionais nos seguintes domínios: educação para a cidadania, direitos humanos e promoção da participação juvenil através de metodologias no contexto da educação não formal, podendo incluir as vertentes ambiental, social, cultural e lúdica; produção e adaptação de materiais pedagógicos e educativos; produção de multimédia e aplicações informáticas para diversas plataformas digitais, consultoria, formação e apoio a entidades ligadas à área da juventude; promover a coesão social, a aproximação à comunidade e a inclusão de pessoas em situação de isolamento ou carência sócio económica; promover a cidadania, participação, autonomia, emancipação, inclusão e desenvolvimento pessoal, social e cultural dos jovens.»

O mesmo artigo dos estatutos lista um conjunto de atividades compatíveis com o objeto social, como:

1. A «Promoção de programas socioeducativos, a sensibilização, capacitação e integração cívica e profissional de jovens em cooperação com entidades públicas, privadas e do sector da economia social»;
2. A «Disponibilização de serviços para apoio a jovens e famílias em situação de vulnerabilidade com vista ao exercício dos seus direitos cívicos e humanos e satisfação das suas necessidades básicas»;
3. A «Dinamização e exploração de centros juvenis e centros comunitários, espaços de apoio ao empreendedorismo e à empregabilidade, bem como outros serviços de interesse público e comunitário e para populações juvenis e vulneráveis, incluindo o alojamento e o fornecimento de bebidas e refeições aos seus utilizadores»;

Por último é referido que a cooperativa «poderá prosseguir de modo secundário outros fins não lucrativos, ou poderá desenvolver atividades de natureza instrumental relativamente aos fins não lucrativos, sendo as receitas diretamente aplicadas em atividades de solidariedade social ou revertendo para reservas não repartíveis», listando algumas atividades como a prestação de serviços de formação, educação, sensibilização e consultoria sobre atividades enquadradas no objeto social, a venda ao público em geral de material resultado das atividades feitas no contexto do objeto social; a criação e venda de materiais de animação, formação e de facilitação, de artesanato, arte e decoração, de merchandising, bens sustentáveis ou ecológicos.

Considerando o objeto social e o tipo de atividade desenvolvido, podemos depreender que a atividade será realizada com base na prestação do trabalho disponibilizado pelos membros cooperadores para a prestação de serviços destinados à comunidade ou ao mercado.

Assim, com recurso à doutrina (Meira 2023, p. 2-3; Meira & Ramos, 2018, p. 39) e adotando a classificação por critério da participação dos membros na atividade da sua cooperativa, classificamos a Youth Coop como uma “cooperativa de produtores”, que também pode ser designada por “cooperativa de trabalho” (Meira et al., 2017, p. 6).

A própria cooperativa assume esta classificação enquanto elemento da sua identidade ao ter esta redação no artigo 1.º número 5 dos seus estatutos: «A Youth Coop é uma cooperativa de produtores de serviços, nomeadamente uma cooperativa de trabalho, caracterizada por associar cooperadores que prestam trabalho em unidades produtivas e organizadas em comum para produzir bens e serviços enquadráveis com o objeto social.».

A cooperativa foi fundada a 17 de janeiro de 2018 na Casa da Juventude da Tapada das Mercês e procura unir profissionais e empreendedores na área da juventude através de projetos estrategicamente agregados e de um funcionamento horizontal e democrático.

2.2 ATIVIDADE DA COOPERATIVA

A intervenção da Youth Coop centra-se na capacitação e desenvolvimento comunitário em três áreas temáticas:

1. **Educação para a sustentabilidade ambiental** - Promoção da economia circular, sensibilização para o combate ao desperdício e promoção de estilos de vida mais saudáveis e sustentáveis.
2. **Trabalho de juventude (*Youth Work*)** - A promoção da profissionalização e o reconhecimento do trabalho de juventude, denominado na literatura internacional como “Youth Work”, bem como a promoção da participação cívica e comunitária dos jovens.
3. **Educação para os direitos humanos contra a discriminação** - A promoção de uma educação e de atividades baseadas em valores associados aos Direitos Humanos, focando na prevenção de todas as formas de discriminação, com destaque para a prevenção do racismo e do discurso de ódio, e a promoção para a igualdade de género.

As atividades da Youth Coop são dirigidas a jovens, principalmente entre 13 e 25 anos. Este grupo inclui jovens em situação de carência socioeconómica, jovens que não trabalham nem estudam, pessoas que sejam alvo de discriminação, imigrantes ou os seus descendentes, e minorias, entre outros.

As atividades providenciadas são geralmente economicamente acessíveis ou gratuitas para o público-alvo, sendo financiadas por fundos e financiamentos nacionais e europeus,

por entidades públicas e mecenas; ou seja, a atividade económica tem sido suportada com recurso a subsídios à exploração.

A Youth Coop apresenta várias identidades e reconhecimentos, a saber:

1. Uma cooperativa de solidariedade social, pois visa empoderar pessoas e comunidades, com especial atenção às pessoas em situação de vulnerabilidade, promovendo o bem-estar, a inclusão e a justiça social. As cooperativas de solidariedade são reguladas pelo Regulamento pelo Decreto-Lei n.º 7/98, de 15 de janeiro.
2. Uma cooperativa de trabalho, por juntar profissionais de juventude para desenvolverem projetos na área da juventude;
3. Uma organização equiparada a Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS), por prosseguir fins e atividades de solidariedade social previstos no artigo 1.º do Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social, aprovado pelo Decreto-Lei 119/83 de 25 de fevereiro alterado e republicado pelo Decreto-Lei 172-A/2014 e Lei n.º 76/2015 de 28 de Julho, tendo sido equiparada ao abrigo do artigo 4.º número 4 do Código Cooperativo após obtenção do respetivo reconhecimento pela Direção-Geral da Segurança Social em 06/03/2019 com efeitos retroativos a 11/10/2018.
4. Uma Associação de Caráter Juvenil, por orientar a maioria das suas atividades para jovens. O estatuto de “associação de caráter juvenil” é definido pelo regime jurídico do associativismo jovem, na Lei n.º 23/2006, de 23 de junho e alterado pela Lei n.º 57/2019, de 7 de agosto, que determina, no seu artigo 3.º-A, que «São associações de caráter juvenil as entidades sem fins lucrativos que, não cumprindo os requisitos de associações juvenis, tenham nos últimos três anos pelo menos 50 % da sua atividade direcionada exclusivamente para jovens com idade igual ou inferior a 30 anos e/ou tenham como objeto social a realização de atividades prioritária ou exclusivamente destinadas a jovens, a reconhecer por despacho bienal do membro do Governo responsável pela área da juventude.»

3 O ESCOPO MUTUALISTA E GOVERNAÇÃO DA YOUTHCOOP

A atividade social das cooperativas orienta-se para os seus membros, sendo estes os principais destinatários das atividades económicas e sociais promovidas pela cooperativa no contexto do seu objeto social.

Assim consideramos que «a cooperativa visa realizar uma atividade económica com vista à satisfação das necessidades dos seus cooperadores e na qual estes participam».

Esta orientação da cooperativa para a satisfação das aspirações económicas, sociais e culturais dos membros designa-se de escopo mutualista.

Nas cooperativas de trabalho, também denominadas de cooperativas de produtores ou cooperativas de produção, este escopo mutualista será o trabalho, onde os cooperadores se juntam para trabalhar conjuntamente e recorrem à cooperativa como um instrumento para realizar a sua atividade profissional, produzindo assim bens e serviços para a comunidade e para o mercado (Meira et al., 2015, p. 38-40).

No ramo cooperativo da Solidariedade Social, as cooperativas de trabalho conciliam o interesse geral e comunitário com o interesse dos membros cooperadores, prosseguindo um escopo «predominantemente mutualista» (Meira, 2020a, p. 228, 231).

Assim, a atividade ou escopo mutualista da Youth Coop será a prestação de trabalho dos seus cooperadores trabalhadores para a dinamização de iniciativas, eventos ou projetos destinados a jovens, que incluam vertentes sociais, educacionais, culturais, lúdicas e ambientais, enquadradas sobretudo no Trabalho de Juventude (*Youth Work*) e que prossigam interesses públicos e comunitários.

A atividade está integrada no ramo da solidariedade social e pode ser destinada a entidades da área da juventude, desenvolvida em parceria com autarquias e entidades públicas, organizações da economia social e outras entidades privadas nacionais e europeias. Inclui-se a gestão de projetos, a prestação de serviços, a consultoria, a produção e adaptação de materiais pedagógicos, a produção de multimédia e aplicações informativas, a formação e o apoio/orientação.

A combinação do ramo cooperativo de Solidariedade Social e o objeto social da Youth Coop qualifica a cooperativa como uma cooperativa de produtores, ou cooperativa de

trabalho, onde a cooperativa pretende ser um instrumento para os membros cooperadores prestarem a sua atividade profissional com dignidade.

Podem ser membros da Youth Coop todas as pessoas que, voluntariamente, estejam dispostas a participar e assumir compromissos perante a Cooperativa, contribuindo com capital e trabalho, aceitando as responsabilidades de membro consagradas pelos estatutos e o regulamento interno em conformidade com o Código Cooperativo.

Por fim, a estrutura de governação da cooperativa é composta por quatro órgãos sociais consagrados nos seus estatutos, de acordo com o Código Cooperativo e a legislação setorial em vigor: A Assembleia Geral, que é gerida por uma Mesa, o Órgão de Administração, o Órgão de Fiscalização e o Conselho Geral.

4 O PROBLEMA ABORDADO

Um dos desafios significativos que as cooperativas de trabalho enfrentam é a indefinição legal da qualificação do vínculo entre o cooperador trabalhador e a cooperativa por ausência de tomada de posição do legislador sobre a qualificação jurídica desta relação (Martins, 2013, p. 280-284).

A qualificação e regulação deste vínculo é fundamental para o funcionamento da cooperativa, pois define a relação entre o cooperador trabalhador e a cooperativa, incluindo direitos, deveres e responsabilidades, de forma a dar garantias e proteções aos membros trabalhadores e reduzir potenciais conflitos.

A qualificação do vínculo entre o cooperador trabalhador e a cooperativa não tem sido pacífica na doutrina e no plano jurisprudencial (Meira et al., 2015, p. 63), sendo discutida desde a década de 1980 (Meira & Fernandes, 2023, p. 242). Existem diferentes interpretações e opiniões sobre como esse vínculo deve ser qualificado, o que contribui para a incerteza e a falta de clareza. Esta situação pode levar a mal-entendidos e conflitos, que podem afetar negativamente a cooperação e a produtividade dentro da cooperativa. Também poderá gerar incertezas que podem diminuir a adesão de novos membros por não serem claras as vantagens do regime cooperativo em relação a outros regimes de trabalho.

Algumas perspetivas defendem que o vínculo entre o cooperador trabalhador e a cooperativa deve ser qualificado como um vínculo laboral, semelhante ao vínculo entre um empregado e um empregador. Nessa perspetiva argumenta-se que o cooperador trabalhador contribui para a cooperativa de uma forma semelhante a um empregado, e por isso deve ter direitos e proteções semelhantes, separando-se o vínculo societário de cooperador do vínculo de trabalho (Meira et al., 2017, p. 6).

Outras perspetivas, no entanto, argumentam que o vínculo entre o cooperador trabalhador e a cooperativa é único e não deve ser comparado ao vínculo laboral. Esta perspetiva defende que o cooperador trabalhador é simultaneamente um membro e um trabalhador da cooperativa, e por isso o seu vínculo com a cooperativa deve ser qualificado de uma forma que reflita esta dualidade complexa «de natureza distinta e específica» (Martins, 2014, p. 39-40; Meira et al., 2017, p. 6-8; Meira & Ramos, 2018, p. 475; Meira & Fernandes, 2023, p. 241).

Este projeto, portanto, visa abordar esta questão, propondo uma qualificação clara e compreensível do vínculo entre o cooperador trabalhador e a cooperativa, com base nas posições que consideramos como predominantes no plano doutrinal. Visa ainda explorar a existência de um “acordo de trabalho cooperativo” que representa um vínculo único e complexo, onde a qualidade de trabalhador é indissociável da qualidade de membro cooperador, decorrendo do escopo mutualístico da cooperativa e assente num pressuposto de que não há uma oposição de interesses entre os cooperadores e a cooperativa e considerando que a cooperativa é um instrumento para se desenvolver uma atividade económica dirigida à satisfação das necessidades dos cooperadores, que a controlam de forma democrática e onde desenvolvem a sua atividade profissional.

Ao fazer isso, espera-se que este projeto contribua para:

1. A resolução do problema da indecisão do vínculo entre o cooperador trabalhador e a cooperativa de trabalho/cooperativa de produtores, sobretudo no contexto da Youth Coop;
2. A disseminação o modelo cooperativo como solução para o empreendedorismo social;
3. A melhor compreensão dos desafios e vantagens do modelo cooperativo de trabalho;

4. O aumento de adesões à Youth Coop para aumentar a eficácia e eficiência da Cooperativa;
5. Permitir uma maior flexibilidade na organização do trabalho do membro trabalhador ao mesmo tempo que são dadas à cooperativa as garantias da concretização das tarefas atribuídas.

5 O MODELO COOPERATIVO DE TRABALHO E A SUA (IN)COMPREENSÃO

Na Youth Coop, como em muitas outras cooperativas de trabalho, existem cooperadores trabalhadores que estão habituados ao modelo juslaboral ou trabalhista, regido pelo Código do Trabalho.

O modelo cooperativo associado às cooperativas de trabalho acaba por não ter expressividade no mercado de trabalho, considerando que as cooperativas de trabalho não apresentam uma significância no enquadramento jurídico português como vamos poder explorar mais à frente.

O modelo juslaboral parece-nos ser o modelo de trabalho mais comum e conhecido no mercado de trabalho. Este modelo caracteriza-se pela existência de uma relação hierárquica entre o empregador e o empregado, onde o empregador tem o poder de direção e o trabalhador presta o seu trabalho sob a direção e supervisão da entidade empregadora. O Código do Trabalho (CT) e o Código Civil¹ indicam-nos que o «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», apresentando um conjunto variado de modalidades de prestação de trabalho. Identificamos exemplos de outros modelos consideravelmente comuns no mercado de trabalho:

¹ Ver definição no artigo 11.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009 de 12/02 na redação mais atual e o artigo 1152.º do Código Civil.

- O trabalho por conta própria associado aos trabalhadores independentes, que inclui os contratos de prestação de serviços, em que não existe uma relação de subordinação entre o prestador e a entidade.
- O regime dos trabalhadores em funções públicas, que regula o vínculo de trabalho em funções públicas. Não se aplica a gabinetes de apoio a membros e órgãos do governo, entidades públicas empresariais, forças armadas, forças policiais, entre outros, e alguns dos quais são regulados por regimes próprios. Este regime é definido pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014 de 20/06) com remissão para o Código do Trabalho.
- Os estágios, onde se inclui o regime de estágios profissionais, os estágios curriculares e os estágios de acesso a profissões, estágios de inserção, entre outros. Neste contexto, o estágio profissional é definido enquanto «formação prática em contexto de trabalho que se destina a complementar e a aperfeiçoar as competências do estagiário, visando a sua inserção ou reconversão para a vida ativa de forma mais célere e fácil ou a obtenção de uma formação técnico-profissional e deontológica legalmente obrigatória para aceder ao exercício de determinada profissão» (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho).
- As bolsas de investigação ao abrigo do Estatuto do Bolseiro de Investigação (Lei n.º 40/2004 de 18/08). Aqui trata-se de um contrato celebrado entre uma pessoa (bolseiro) e uma entidade de acolhimento para realizar um plano de atividades científicas, tecnológicas e formativas, recebendo um subsídio atribuído para o desempenho das funções de investigação. A entidade de acolhimento assume um duplo papel de tutoria e financiador, providenciando apoio técnico e logístico ao bolseiro e supervisionando a atividade desenvolvida.

Dada a complexidade associada aos diferentes regimes de trabalho referenciados, optamos por não expandir os conceitos, nem os comparar, pelo que ao longo do trabalho vamos referenciar aqueles que consideramos mais comuns e relevantes para contrastar com o modelo de trabalho cooperativo, nomeadamente o modelo juslaboral abrangido pelo Código de Trabalho e o modelo dos trabalhadores independentes.

Os cooperadores trabalhadores e candidatos a cooperador, quando habituados ao modelo juslaboral, podem encontrar dificuldades na adaptação ao modelo cooperativo, que é baseado em princípios de democracia, igualdade e participação.

No modelo cooperativo, os cooperadores trabalhadores são simultaneamente membros e trabalhadores da cooperativa, o que significa que têm direitos e responsabilidades como membros e proprietários conjuntos, e como trabalhadores, no cumprimento do plano de atividades da cooperativa no contexto do seu objeto social.

Providenciamos alguns exemplos de desafios que possam surgir associados ao desconhecimento do modelo cooperativo com pessoas que estejam habituadas e conformadas com o modelo juslaboral.

Um cooperador trabalhador, habituado ao modelo laboral tradicional, poderá enfrentar desafios para compreender e aceitar que, como membro da cooperativa, possui tanto o direito quanto a responsabilidade de participar na atividade, gestão e administração da cooperativa. Aqui inclui-se o trabalho, a participação nos órgãos sociais e processos de tomada de decisão e o assumir de uma responsabilidade, geralmente limitada, pelas decisões tomadas pelo coletivo de membros cooperadores.

Deolinda Meira (2022) explora as características distintivas do modelo cooperativo, tendo por referência o modelo autogestionário cooperativo, indicando que a cooperativa é constituída por e para os cooperadores e orientam a sua atividade para os próprios membros que a dirigem e nela participam. Esta participação materializa-se num intercâmbio entre os cooperadores e a cooperativa, relativo às prestações inerentes ao seu objeto social, nomeadamente no que concerne à prestação da atividade profissional.

Assim, a autora salienta que a cooperativa alcança o seu propósito «mediante o estabelecimento de uma relação jurídica complexa», caracterizada pela participação do cooperador na atividade social e económica da cooperativa. Isto implica a realização de um pagamento referente a uma entrada no capital social da cooperativa, o dever de participar na atividade e prestar o trabalho e serviço que lhe compita, recebendo em contrapartida um benefício económico mutualista correspondente à obtenção de uma remuneração mais elevada pelo trabalho realizado. Neste contexto, a cooperativa distingue-se como uma entidade de propriedade coletiva, sustentada por uma gestão democrática e participativa, onde os membros cooperadores, além de assumirem o papel de trabalhadores, participam ativamente no processo de tomada de decisão e partilham a responsabilidade pelo desempenho e gestão da cooperativa (Meira, 2022).

Portanto, este cooperador trabalhador, possivelmente acostumado a seguir instruções e diretrizes num contexto onde a responsabilidade pela gestão da empresa não lhe é

atribuída, pode encontrar-se desconfortável e estranho perante a necessidade de participar ativamente na tomada de decisões sobre matérias que impactam tanto a si quanto aos seus colegas de trabalho.

Este processo de tomada de decisão poderá ser gerador de conflitos interpessoais quando é facilitado incorretamente, podendo não ser do interesse do cooperador assumir tal responsabilidade, mesmo que seja partilhada.

Da mesma forma, um cooperador pode ter dificuldade em aceitar que, como trabalhador da cooperativa, não possui um empregador no sentido tradicional, mas sim uma relação de cooperação com os demais membros da cooperativa. Este cooperador trabalhador pode estar acostumado a uma relação de dependência com o empregador, e pode achar insólito e desconfortável ter de assumir uma maior responsabilidade e autonomia no exercício do seu trabalho.

Outro desafio a enfrentar na adaptação ao modelo cooperativo será a gestão democrática da cooperativa. Como já foi atrás referido, no modelo cooperativo as decisões são tomadas democraticamente pelos membros da cooperativa, o que significa que cada membro tem um voto, independentemente da sua participação na cooperativa em termos de proporção de trabalho ou capital.

A participação dos membros nos processos de decisão da sua cooperativa deriva da aplicação do princípio cooperativo da “gestão democrática pelos membros”. Rui Namorado refere a centralidade deste princípio, destacando a participação dos membros cooperadores no funcionamento da sua cooperativa, a responsabilidade dos dirigentes perante os cooperadores que os elegem, a consagração da regra “um membro, um voto” (Meira & Ramos, 2018, p. 31).

Os membros cooperadores podem assim participar nas cooperativas, tendo um conjunto de direitos de acordo com o artigo 21.º do Código Cooperativo. Um dos direitos será a participação na atividade económica e social da cooperativa, que faz referência à «dupla natureza da cooperativa».

É evidenciado o direito à participação numa atividade social que corresponde à governação da cooperativa, em que os membros contribuem para os processos de decisão no dia a dia através de participação em reuniões para tomada de decisão sobre a gestão e governação da cooperativa, da participação nas assembleias gerais, da participação em

processos democráticos com recurso ao voto e da eleição de representantes e dos órgãos sociais

Nesta relação dualista, existe também o direito à participação na atividade económica que está ligada ao escopo mutualista da cooperativa e ao facto de esta ser um instrumento para cumprir com as aspirações dos seus membros, participando «enquanto trabalhadores da cooperativa», como já foi atrás abordado (Meira & Ramos, 2018, p. 131-132).

Outro direito e forma de participação na cooperativa será a participação nas atividades de educação e formação cooperativas, ou seja, nas atividades que tenham como objetivo a formação técnica e cultural dos cooperadores, trabalhadores e comunidade, fomentar a educação e formação sobre as cooperativas, as vantagens de cooperação, os direitos e deveres dos cooperadores, e sobre governação de cooperativas (Meira & Ramos, 2018, p. 132).

Por último, importa destacar o direito do membro cooperador em participar na Assembleia Geral, a quem, segundo António Fici (Meira & Ramos, 2018) cabe «o poder de apresentar propostas, enquanto manifestação do direito de iniciativa; o poder de discutir as propostas, enquanto manifestação do direito de intervenção; e o poder de voto que se encontra disciplinado nos arts. 40 e seguintes do Código» Cooperativo.

Aqui, o cooperador para além de propor, discutir e votar propostas sobre a gestão e estratégia da cooperativa, participará na tomada de decisões que podem influenciar a organização do trabalho, os benefícios atribuídos aos membros e as retribuições associadas ao trabalho, entre outras matérias. Sendo a Assembleia Geral considerada como o “órgão supremo da cooperativa”, onde participam «todos os cooperadores e membros investidores no plano gozo dos seus direitos» de acordo com o artigo 33.º do Código Cooperativo, as decisões nela tomadas são vinculativas e obrigatórias para todos os membros e órgãos da cooperativa (Meira & Ramos, 2018, p. 133).

Para além da participação na atividade económica e nos processos de decisão, os cooperadores podem agir como agentes de fiscalização da sua cooperativa de forma a garantir que esta está a cumprir com o seu escopo mutualista e a promover os interesses dos cooperadores para a satisfação das suas necessidades e aspirações e, no caso das cooperativas de solidariedade social, também a conciliar o interesse geral e comunitário.

Deolinda Meira (2016, p. 22, 38) destaca a responsabilidade partilhada dos membros cooperadores sobre a sua cooperativa ao mencionar que «o regime de responsabilidade civil pela administração e fiscalização da cooperativa é uma manifestação do princípio da gestão democrática pelos membros», referindo a existência de um nível interno de fiscalização da cooperativa realizado pelos membros da cooperativa e os órgãos sociais que são eleitos por estes membros.

A autora (2016, p. 9) define as funções de fiscalização enquanto «um conjunto de competências que se podem agregar em três áreas principais de atuação: i) o controlo da legalidade e da conformidade estatutária; ii) a fiscalização da atuação do órgão de administração; iii) a fiscalização financeira e contabilística;». Também reforça esta ideia ao realizar uma reflexão sobre a relevância dos cooperadores na fiscalização interna da sua cooperativa, concluindo: «Do princípio da gestão democrática, no qual assenta a constituição e o funcionamento da cooperativa, resulta que a vontade da cooperativa se forma através da participação dos cooperadores na Assembleia Geral, recaindo sobre os cooperadores um poder-dever de direção, vigilância e controlo diretos.» Refere também que «nas cooperativas, não se assiste a uma concentração dos poderes de fiscalização nos órgãos de fiscalização da cooperativa (...) podendo a Assembleia Geral deliberar sobre assuntos diretamente ligados à fiscalização da cooperativa» (Meira 2016, p. 25-26).

Assim, no contexto da fiscalização interna da cooperativa, verificamos um conjunto de possibilidades que são também formas de participação e direitos dos cooperadores.

Começamos por mencionar o direito do membro cooperador a requerer informações aos órgãos competentes da cooperativa e a examinar o relatório de gestão, um direito previsto no artigo 21.º do Código Cooperativo, considerado como fundamental para o cooperador verificar se a cooperativa e os órgãos sociais estão a defender o interesse coletivo, representado pelo princípio mutualista e as aspirações dos membros cooperadores. (Meira & Ramos, 2018, p. 134)

Associado ao direito de participação na Assembleia Geral, e reforçado pelo direito de os cooperadores solicitarem a sua convocação nos termos do artigo 21.º do Código Cooperativo, verificamos mais oportunidades para os membros fiscalizarem internamente a sua cooperativa. Enumeramos, assim, algumas das competências associadas à área de fiscalização e controlo de gestão das cooperativas das quais os membros cooperadores podem usufruir nos termos do artigo 38.º do Código Cooperativo, não obstante a

cooperativa poder mencionar mais áreas ou matérias de fiscalização nos seus estatutos (Meira, 2016, p. 26):

- A apreciação e votação anual do relatório de gestão e contas do exercício;
- A apreciação e certificação legal das contas;
- A apreciação e votação do orçamento e do plano anual de atividades;
- A fixação das taxas de juro a pagar aos membros da cooperativa;
- A aprovação da forma de distribuição de excedentes;
- A fixação da remuneração dos membros dos órgãos sociais da cooperativa;
- A deliberação sobre a exclusão de cooperadores e a perda de mandato dos órgãos sociais;
- O funcionamento como instância de recurso quanto à admissão ou recusa de novos membros;
- O funcionamento como instância de recurso em relação às sanções aplicadas pelo órgão de administração;
- A proposição de ações da cooperativa contra os administradores e titulares do órgão de administração.

Assim, concluímos que os membros cooperadores não se limitam simplesmente a participar na atividade económica da cooperativa. Eles desfrutam de um leque de mecanismos e abordagens, que lhes proporciona o privilégio de não apenas contribuir para a cooperativa, mas também de exercer o direito de influenciar e fiscalizar o rumo da mesma. Desta forma, garantem que a gestão da cooperativa é sensata, ponderada e alinhada com o escopo mutualista, defendendo os interesses e aspirações de todos os membros envolvidos. Já no contexto de uma cooperativa de produtores, ou cooperativa de trabalho, os cooperadores participam nos processos de decisão associados à prestação da sua atividade profissional, podendo a cooperativa prever nos seus estatutos as matérias para a apreciação da Assembleia Geral. São exemplos disso matérias como a decisão sobre prioridades associadas aos projetos e trabalhos a realizar, a fixação de tabelas para a remuneração do trabalho, a fixação de benefícios para os membros, o estabelecimento de regras para a organização do trabalho, entre outras.

Voltemos ao tema da compreensão do modelo de trabalho cooperativo. Para um trabalhador que se encontra em processo de adesão à cooperativa e habituado ao modelo juslaboral, onde as decisões são normalmente tomadas pela gestão ou pelo empregador, esta forma de tomada de decisões por meios democráticos pode ser confusa e desconfortável.

Começamos pelas inúmeras possibilidades para a sua participação, gestão, administração e fiscalização, além de uma mera participação na atividade económica, nomeadamente o

trabalho, que poderá inicialmente causar confusão ao novo elemento, um cooperador recém agregado ou até um aspirante a cooperador, sendo necessário tempo e formação para esta pessoa aprender a utilizar estes mecanismos e a fazer parte dos processos de decisão de forma consciente e informada.

Já os processos de tomada de decisão, que provavelmente não fariam parte do hábito e atribuições do trabalhador no modelo juslaboral, podem também ser variados e requererem alguma dedicação por parte do cooperador.

Os processos de decisão, sobretudo aqueles que aconteçam na égide da Assembleia Geral, devem idealmente procurar o consenso de todos os membros cooperadores, sendo necessário optar por cedências e concessões neste processo. No entanto, nem sempre é possível chegar a um consenso devido às diferentes atitudes, perspectivas, opiniões, necessidades e aspirações dos membros cooperadores, pelo que as decisões muitas vezes acabam por ser tomadas por maioria, existindo uma parte vencedora e uma vencida, não obstante de ser cumprido o princípio da gestão democrática pelos membros.

Este cooperador trabalhador, quando integra uma parte vencida, pode sentir que está a ceder o seu poder de decisão a uma maioria de colegas, o que pode levar à percepção de que a cooperativa está a dar-lhe ordens, sentindo-se um mero subordinado. Além disso, este cooperador trabalhador pode sentir que, ao ceder o seu poder de decisão à maioria, está a abdicar da sua responsabilidade e sentir-se injustiçado, não vendo a diferença para o modelo juslaboral. Isto implica uma maior troca de ideias e visões entre os membros, uma ampliada capacidade de empatia e escuta ativa, bem como uma capacidade e disponibilidade para a negociação, com cedências e compromissos entre os membros para unir as diferentes visões e chegar a uma decisão unificadora. No entanto, esta visão colaborativa requer um conjunto de capacidades, disposição e tempo que poderá ser visto pelo indivíduo. proveniente de um contexto laboral como um acréscimo desnecessário de responsabilidades e procedimentos, quando as suas aspirações se resumem a prestar o seu trabalho em troca de um pagamento.

Observamos o desconhecimento generalizado sobre o modelo de trabalho associado às cooperativas de produtores ou de trabalho e os seus potenciais benefícios em diferentes níveis da sociedade. Também consideramos que por vezes é difícil demonstrar os benefícios da cooperação em comparação com uma relação de trabalho subordinada ou até com o trabalho independente.

Este desconhecimento pode ser encontrado em várias partes interessadas, incluindo cooperadores trabalhadores, aspirantes a cooperadores, entidades financiadoras, entidades estatais, entre outras. Pode levar a mal-entendidos e preconceitos sobre o modelo cooperativo, que podem afetar negativamente a percepção e a aceitação deste modelo na sociedade. Pode inclusive levar potenciais candidatos a cooperadores a serem dissuadidos de aderir à cooperativa, por não compreenderem o modelo de trabalho cooperativo e os seus benefícios. Os trabalhadores não cooperadores podem preferir manter o seu estatuto de trabalhador por considerarem que não existe nenhuma vantagem em aderir à cooperativa, apenas as desvantagens da perda de proteções legais previstas pelo código do trabalho e o acréscimo de responsabilidade, sobretudo sobre os resultados da cooperativa.

Um cooperador trabalhador ou candidato pode não estar seguro sobre os seus direitos em relação a questões como remuneração, horário de trabalho, férias, licenças, segurança no trabalho, entre outros. Esta incerteza pode levar a sentimentos de insegurança e insatisfação, que podem afetar negativamente a motivação e o desempenho do cooperador trabalhador. Além disso, a incerteza sobre os direitos dos trabalhadores na cooperativa pode ser um obstáculo para novas adesões. Os potenciais novos membros podem ser dissuadidos de aderir à cooperativa se não tiverem uma compreensão clara dos seus direitos e deveres como cooperadores trabalhadores, o que pode limitar o crescimento e o desenvolvimento da cooperativa.

Da mesma forma, as entidades financiadoras públicas ou privadas podem ter dificuldade em compreender e negarem-se a reconhecer gastos de projetos associados ao vínculo cooperativo ou até causar entraves no reconhecimento e elegibilidade dos gastos associados à atividade profissional dos cooperadores trabalhadores ou, em particular, dos titulares dos órgãos sociais da cooperativa de trabalho, que também agem perante a cooperativa como cooperadores trabalhadores.

Estes exemplos ilustram a importância de uma comunicação clara e eficaz na cooperativa e do investimento em formação e educação cooperativa. É essencial que os membros da cooperativa compreendam que neste modelo, embora possam ter de ceder à decisão da maioria, têm o direito de expressar livremente opiniões e de participar na tomada de decisões, enquanto que no modelo juslaboral onde a participação é geralmente limitada ou inexistente e as decisões são tomadas por uma minoria que detém o controlo sobre a empresa ou associação. Além disso, é importante que a cooperativa tome medidas para

garantir a escuta e consideração de todas as opiniões dos membros, criando canais para que estes possam expressar as suas opiniões, reflexões, preocupações, queixas e propostas alternativas, valorizando e incentivando a participação de todos os membros nos processos de decisão, e estabelecendo também momentos para uma reflexão conjunta, inclusiva e igualitária, a fim de evitar sentimentos de injustiça e alienação.

Por isso, é importante que a Youth Coop e outras cooperativas de trabalho tomem medidas para aumentar a compreensão e a aceitação do modelo de trabalho cooperativo na sociedade. Isto pode ser feito através de iniciativas de educação, formação e sensibilização para diferentes partes interessadas, para explicar o modelo de trabalho cooperativo e os seus benefícios.

O investimento em formação e educação cooperativa poderá ser uma das várias soluções ao contribuir para informar os membros cooperadores sobre os mecanismos de participação dentro da cooperativa, os seus direitos e deveres, os mecanismos de fiscalização, os variados instrumentos e os órgãos sociais da cooperativa. Poderá também ajudar a transmitir as vantagens da cooperação e de fazer parte de uma organização democraticamente gerida pelos seus membros. Poderá ainda ajudar os membros cooperadores a compreenderem os processos democráticos, reduzindo o medo por vezes associado à distribuição do controlo da cooperativa e a mudarem perspetivas para aceitar, procurar compreender e apoiar decisões contrárias às suas perspetivas e aspirações.

É também necessário que se tomem medidas nas cooperativas para definir claramente os direitos e deveres dos cooperadores trabalhadores. Isto pode ser feito através da elaboração de um regulamento interno ou de alterações aos estatutos da cooperativa, que definam claramente o vínculo entre o cooperador trabalhador e a cooperativa e os direitos e deveres associados a esse vínculo.

6 PERCEPÇÕES E DESAFIOS SOBRE O MODELO COOPERATIVO

A Aliança Cooperativa Internacional define que «uma cooperativa é uma associação autónoma de pessoas unidas voluntariamente para prosseguirem as suas necessidades e aspirações comuns, quer económicas, quer sociais, quer culturais, através de uma empresa comum e democraticamente controlada».

As cooperativas executam a sua atividade económica com obediência aos princípios cooperativos visando «a satisfação das necessidades e aspirações económicas, sociais ou culturais daqueles» (Meira et al., 2015, p. 30, 38).

Atrás vimos que a “Gestão democrática pelos membros” é um dos principais princípios orientadores das cooperativas, sendo manifestado pela participação dos membros cooperadores em diversas dimensões do seu funcionamento, existindo uma responsabilidade partilhada e solidária entre os membros pela administração e fiscalização (Meira et al., 2015, p. 31; Meira 2016, p. 9).

Assim, estas necessidades e aspirações são satisfeitas através de um modelo de empresa cuja propriedade é coletiva e consequentemente detida e gerida democraticamente por e para todos os seus membros, e onde estes têm o mesmo direito e poder sobre a organização e uma participação sobre os excedentes produzidos.

No entanto, o modelo cooperativo poderá ser percecionado como uma opção com maior responsabilidade ou até precária de trabalho quando comparado com o modelo juslaboral tradicional associado ao Código do Trabalho.

Esta perceção pode ser atribuída a vários fatores, como por exemplo a responsabilização partilhada pela gestão e administração da cooperativa e os resultados atingidos – que podem ser negativos –, a reduzida fé individual em modelos democráticos de trabalho ou de corresponsabilização, o desconhecimento sobre o modelo cooperativo, a inexistência de uma regulação clara sobre os direitos e deveres dos cooperadores trabalhadores, e a incerteza associada ao vínculo de trabalho cooperativo e face aos direitos atribuídos ao trabalhador na esfera do Código de Trabalho.

Neste contexto, a “precariedade” poderá ser entendida como condições menos estáveis e previsíveis em comparação com o modelo juslaboral tradicional. Por exemplo, pode-se apresentar como argumento o facto de as remunerações dos membros cooperadores

estarem ligadas aos resultados da cooperativa e estes poderem ser negativos, por razões alheias aos membros. Por outro lado, no modelo cooperativo, os cooperadores trabalhadores são simultaneamente membros e trabalhadores da cooperativa. Isto significa que, em vez de serem empregados por uma empresa, são "empregados de si próprios". Embora isto possa oferecer vantagens, como a possibilidade de participar na gestão da cooperativa e de partilhar os seus resultados económicos positivos, também pode trazer desafios e incertezas.

Por exemplo, os cooperadores trabalhadores podem ter de assumir mais responsabilidades e riscos do que os trabalhadores tradicionais.

Ao reunirem no vínculo a condição de trabalhadores e empresários, isto significará que os membros cooperadores partilharão os riscos de gestão de uma organização, respondendo (limitadamente) perante eventuais dívidas que a cooperativa contraia e não consiga recuperar através da sua atividade económica. Nesta situação, os trabalhadores não membros não serão responsabilizados pelos maus resultados da entidade, justificada na relação de subordinação jurídica onde restringem a sua atuação ao cumprimento de ordens dos seus empregadores e aos limites deontológicos da sua atividade profissional.

Vamos ver que a prossecução do escopo mutualista numa cooperativa de trabalho significará que a retribuição dos contributos (trabalho) dos seus membros cooperadores será feita pelo mecanismo dos "levantamentos por conta dos excedentes cooperativos", que consiste em adiantamentos do resultado económico da cooperativa. Estes resultados poderão ser positivos, como poderão ser negativos e implicar a divisão de perdas pelos membros, caso as reservas económicas da cooperativa não consigam cobrir estes gastos e a Assembleia Geral decida no sentido de dividir as perdas em lugar de transitar o resultado para o exercício subsequente.

O resultado negativo poderá ser fruto da inação de membros cooperadores, de más decisões, de redução do financiamento, de condutas descuidadas ou ilícitas de membros ou trabalhadores, ou até de factos contingentes e alterações do mercado ou um misto destas justificações. No caso mais extremo, a cooperativa vai acumulando perdas em resultados transitados e acabará por contrair dívidas a terceiros quando o seu património não for suficiente. Neste contexto, o cooperador assume o risco de devolver parte dos

valores recebidos pelo seu trabalho (divisão de perdas)² ou até responder economicamente pela insolvência da cooperativa, derivada da acumulação de perdas que ultrapassam o património da cooperativa (responsabilidade perante terceiros). Já o trabalhador não membro, ao abrigo de um contrato de trabalho, vê garantida a sua remuneração pelo trabalho, independentemente dos resultados da cooperativa e do seu desempenho.

Além disso, na situação de insolvência da cooperativa, o trabalhador que presta serviço sobre contrato de trabalho terá direito a integrar a massa credora, tendo prioridade sobre membros cooperadores para o pagamento de salários e créditos associados que se encontrem em atraso, e ainda terá direito a uma compensação por cessação ou extinção do posto de trabalho, podendo estas dívidas passar a ser asseguradas pelo órgão de administração ou sócios/membros das entidades devedoras por decisão judicial.

Outro argumento utilizado é o risco de os cooperadores terem de assumir responsabilidade por situações associadas ao baixo desempenho de outros membros cooperadores ou resultantes de atos negligentes ou propositados do trabalho e gestão por parte dos demais membros.

Além disso, os seus direitos e benefícios podem não estar tão claramente definidos ou protegidos como no modelo *juslaboral*. Nomeadamente, ao não existir legislação, normas estatutárias ou regulamentação interna que proteja os membros em situações de incumprimento da cooperativa perante o cooperador, os membros cooperadores poderão encontrar-se em situação de incerteza perante litígios que surjam por inação ou ação danosa de outros membros cooperadores. Podem surgir situações em que o membro cooperador está economicamente dependente da cooperativa e os seus direitos não estão a ser cumpridos, mas é incerto o resultado da instauração de ações judiciais para os fazer cumprir, por não existir uma base legal sólida. Comparativamente, o trabalhador sobre contrato de trabalho encontra-se protegido, em diversas dimensões e situações imprevistas, pelo alargado conjunto de direitos previstos no Código do Trabalho.

² A divisão de perdas só acontecerá quando for cumprido os requisitos previsto nos números 4 e 5 do artigo 96.º do Código Cooperativo: i) utilizar primeiro as reservas económicas para cobrir as perdas do exercício; e ii) após a utilização das reservas, a diferença somente poderá ser exigida aos cooperadores, proporcionalmente às operações realizadas por cada um deles, quando for resultado de uma deliberação maioritária favorável da Assembleia Geral.

Adicionalmente, as questões juslaborais são discutidas e abordadas de forma mais ampla na jurisprudência em comparação com o modelo de trabalho cooperativo.

Neste contexto, as cooperativas de trabalho, como a Youth Coop, enfrentam o desafio de promover e demonstrar os benefícios e vantagens do modelo cooperativo. Isto pressupõe a promoção da compreensão e aceitação do modelo cooperativo, a demonstração de que a colaboração e a cooperação podem levar a resultados económicos e sociais positivos, e a criação de um ambiente de trabalho que valorize e recompense a colaboração e a participação ativa, promotora de uma cultura de empatia e respeito pelo ser humano, onde a dignidade no trabalho é uma preocupação compartilhada.

O investimento na educação e formação cooperativa torna-se um elemento essencial deste trabalho, que também deve ser acompanhado dos processos inclusivos de informação, discussão e tomada de decisão na cooperativa e de uma adequada regulação das matérias associadas ao trabalho.

7 A APLICAÇÃO PRÁTICA DO TRABALHO

Este projeto tem como objetivo contribuir para a adequada qualificação do vínculo entre o membro cooperador e a cooperativa Youth Coop, procurando proporcionar as devidas proteções e benefícios disponibilizados aos trabalhadores no modelo juslaboral. Para alcançar este objetivo, propõe-se a criação, no regulamento interno da cooperativa, de um capítulo para regular o trabalho e a inclusão, nos estatutos da cooperativa, de cláusulas para qualificar o vínculo e estabelecer um conjunto de definições e preceitos base deste vínculo cooperativo.

Este trabalho não se destina apenas a ser um exercício teórico, mas sim a ter uma aplicação prática e a ser implementado na cooperativa. Nesse sentido, o processo de proposta de normas é realizado de forma colaborativa, envolvendo os membros cooperadores em todas as etapas do processo.

Os membros da cooperativa são informados sobre a doutrina e consultados sobre as propostas de alteração do regulamento, garantindo que as suas vozes são ouvidas e que as suas preocupações e sugestões são tomadas em consideração.

No entanto, é importante notar que, devido à natureza colaborativa deste processo, as soluções propostas podem não estar totalmente alinhadas com a doutrina do modelo cooperativo. Em vez disso, as soluções podem refletir um equilíbrio entre a doutrina do modelo cooperativo e as necessidades e preferências dos membros cooperadores.

Isto pode incluir, por exemplo, a adoção de definições e conceitos do modelo juslaboral para colmatar o desconhecimento e o receio associado ao modelo cooperativo, ou a inclusão de proteções e benefícios adicionais para compensar os cooperadores trabalhadores pela responsabilidade e risco acrescidos associados ao vínculo de membro.

Em última análise, o objetivo deste projeto é contribuir para a criação de um modelo de trabalho cooperativo que seja justo, equitativo e sustentável, e que possa atrair e reter membros cooperadores, promovendo assim o sucesso e a resiliência da cooperativa a longo prazo.

8 A APROXIMAÇÃO AO MODELO JUSLABORAL

A doutrina associada ao modelo de trabalho cooperativo parece tender para aproximar a prestação do trabalho de um cooperador trabalhador à prestação do trabalhador independente e ao trabalhador por conta de outrem.

De acordo com Meira e Fernandes, os membros das cooperativas de trabalho apresentam-se como «produtores autónomos» ou «empresários de si mesmos», numa posição classificada como «complexa», para a prestação de atividade com conteúdo «muito próximo da laboral», mas assente num vínculo cooperativo e atuando segundo «regras estabelecidas pelos próprios». Afirma-se assim que «o cooperador trabalhador se torna empresário de si mesmo», reunindo «na mesma pessoa qualidades antagónicas que o contrato de trabalho subordinado separa: a de trabalhador e a de empregador» (Meira & Fernandes, 2023, p. 9, 11 e 14).

Verificamos aqui uma dualidade inerente ao papel do cooperador trabalhador, que assume simultaneamente as funções de trabalhador e de patrão de si mesmo. Esta dualidade é uma característica distintiva do modelo de trabalho cooperativo, próximo do modelo de trabalho do trabalhador independente, mas mantendo características diferenciáveis de outros modelos de trabalho sustentado num princípio de autorregulação pelos próprios membros.

As propostas de regulação que estão a ser desenvolvidas neste projeto incluem soluções que podem não estar totalmente alinhadas com a doutrina do modelo cooperativo.

Isto é em grande parte devido à necessidade de colmatar o desconhecimento e o receio associado ao modelo cooperativo, que é frequentemente observado entre os membros cooperadores e noutras partes interessadas. Para ajudar a superar estas barreiras, as propostas de regulação utilizam algumas definições e conceitos do modelo juslaboral, que são mais familiares para muitas mais pessoas. De igual forma, do ponto de vista contributivo, as propostas afastam-se da doutrina ao sugerir uma aproximação ao regime de trabalho por conta de outrem, a providenciar maiores proteções aos cooperadores trabalhadores. Alguns dos procedimentos e normas de organização do trabalho podem também ser aproximados ao modelo juslaboral para garantir o cumprimento de compromissos realizados com entidades terceiras financiadoras e simplificar o processo de *reporting* dos custos associados a projetos desenvolvidos pela cooperativa.

Importa voltar a referir que a Youth Coop desenvolve maioritariamente o seu objeto social por intermédio de projetos e atividades de interesse público, que visam o desenvolvimento comunitário. Esta forma de organização da atividade económica por projetos é partilhada com outras cooperativas, associações e fundações ligadas à área da solidariedade social e da juventude. Os projetos são frequentemente financiados por subvenções e subsídios do Estado e privados, muitos atribuídos mediante contratos, protocolos e convenções associados a linhas de financiamento e programas nacionais e europeus. Estes mecanismos de financiamento incluem elevadas exigências e mecanismos de controlo financeiro para garantir a boa utilização do dinheiro público e comunitário.

No entanto, a cooperativa enfrenta desafios ao lidar com entidades financiadoras que estão habituadas a lidar com vínculos ao abrigo da legislação juslaboral, utilizando as definições e restrições existentes no Código do Trabalho para limitar e restringir os orçamentos atribuídos e validar os custos elegíveis dos não elegíveis associados aos projetos financiados. Algumas linhas de financiamento vão mais longe e consideram não elegíveis todos os custos que não sejam considerados como obrigatórios (não sejam resultado de uma obrigação imposta pela legislação), como é o caso dos financiamentos

associados ao Fundo Social Europeu por intermédio do *Portugal Inovação Social*³. Este tipo de desafios, e a interpretação das normas associadas no modelo cooperativo, podem criar dificuldades para a cooperativa ao tentar financiar as suas atividades e projetos ou reembolsar os custos das suas atividades.

Estes e outros desafios justificam as escolhas feitas na proposta de um regulamento de trabalho que se aproxima do modelo juslaboral. Em particular, o desconhecimento das variadas entidades e partes envolvidas (cooperadores, candidatos a cooperadores, entidades financiadoras, entidades estatais, etc.) sobre o funcionamento do modelo cooperativo é um desafio significativo que este projeto procura abordar.

9 A PERTINÊNCIA E ATUALIDADE DO PROJETO

O objeto deste projeto é de extrema atualidade, dada a recente divulgação pela CONFECOOP de uma proposta de revisão da legislação dos ramos cooperativos. ("Projeto de decreto-lei", 2023), da autoria da CASES. Esta proposta está em discussão e introduz de forma inovadora o acordo de trabalho cooperativo para qualificar o vínculo entre o cooperador trabalhador e a cooperativa de produtores ou de produção.

Esta inovação representa «uma melhoria significativa quanto à definição de um estatuto jurídico para o cooperador produtor». A adoção da tese do "acordo de trabalho cooperativo" na legislação permitirá clarificar a qualificação da relação complexa entre o cooperador trabalhador e a cooperativa (Meira, 2023, p. 22). Assim, proporcionará uma maior clareza e segurança jurídica ao vínculo entre ambas as partes, contribuindo para um maior reconhecimento do modelo de trabalho cooperativo.

No entanto, apesar de trazer aspetos inovadores, esta proposta de legislação tem sido um tema de controvérsia no setor cooperativo. As razões são várias, mas destacam-se principalmente as diferentes normas adicionadas ou alteradas, sobretudo as associadas à

³ Portugal Inovação Social é uma iniciativa pública destinada a promover e apoiar a inovação social no país. Através desta iniciativa, busca-se fomentar projetos e investimentos que contribuam para resolver desafios sociais, promovendo assim um impacto positivo na comunidade. Engloba várias ações e linhas de financiamento a projetos de inovação social, incluindo a capacitação para o investimento social, parcerias para o impacto, títulos de impacto social, entre outras. Além disso, busca mobilizar investimentos sociais e fomentar a colaboração entre o setor público, o setor social e o setor privado, criando um ecossistema favorável ao desenvolvimento de iniciativas de inovação social em Portugal.

qualificação do vínculo de trabalho e a revisão do limite sobre as operações com terceiros para todos os ramos cooperativos.

As alterações propostas pelo novo decreto-lei, embora destinadas a modernizar e adaptar a legislação cooperativa às realidades atuais, têm levantado questões e preocupações entre os membros das cooperativas e outras partes interessadas. Alguns veem estas alterações como uma tentativa de aproximar o modelo cooperativo ao modelo juslaboral, enquanto outros questionam se estas alterações poderão comprometer os princípios fundamentais do cooperativismo.

Este projeto, ao procurar desenvolver propostas de regulação que sejam práticas, justas e adaptadas às necessidades dos membros cooperadores, pretende contribuir para este debate em curso.

O resultado será um exemplo de regulamentação que poderá ser assumido por uma cooperativa de trabalho, considerando que existe um princípio de autorregulação onde os cooperadores são livres de estabelecer as políticas e regulamentos que considerem pertinentes e essenciais para a sua cooperativa. Esta regulamentação deverá centrar-se no cumprimento dos princípios cooperativos, com especial atenção ao princípio “controlo democrático pelos membros”. Procurará definir regras de estabilidade e a proteção dos membros cooperadores trabalhadores, considerando a possibilidade de estes desenvolverem relações de dependência económica com a cooperativa, apesar da inexistência de uma subordinação jurídica.

CAPÍTULO II – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1 O SECTOR DA ECONOMIA SOCIAL

O setor da economia social destaca-se no panorama económico e social contemporâneo devido ao seu papel fundamental na promoção do desenvolvimento sustentável, equidade e coesão social. É caracterizado por atividades económicas e organizações guiadas por princípios, que colocam as pessoas e o bem-estar coletivo no centro das suas atividades em vez do lucro económico, promovendo o interesse geral das comunidades.

A Economia Social é retratada por Álvaro Garrido e David Pereira (2018) como «um conceito dinâmico, em constante renovação», referindo que, «no plano doutrinário, a expressão nasceu em França, nos anos 30 do século XIX, muito ligada a propostas de moralização da sociedade, num contexto social e económico em que elites burguesas e aristocráticas temiam que o corpo social fosse rompido pela industrialização e pelos efeitos imprevisíveis do pauperismo». O autor classifica a Economia Social como «uma ideia humanista e militante que nasceu da confluência entre propósitos de moralização do corpo social e da transformação progressista do sistema capitalista.»

Rui Namorado (2017, p. 3 e 7) descreve a Economia Social como um espaço socioeconómico abrangido por um conjunto de práticas e organizações que são caracterizadas por não serem integrantes do sector público e «não serem nem guiadas, nem dominadas, nem impregnadas pela lógica capitalista do lucro».

Dada a diversidade existente neste sector, o autor utiliza uma analogia onde a Economia Social é representada por uma galáxia constituída por várias constelações e respetivos astros, por sua vez indicador das diferentes famílias de organizações e diferentes naturezas, especificidades e funções destas organizações.

Em 15 de Maio de 2013, foi aprovada por unanimidade na Assembleia da República a Lei de Bases da Economia Social (LBES)⁴, que vem resolver uma confusão terminológica. Na LBES, o legislador estabelece no seu primeiro artigo uma ligação entre a nomenclatura "Economia Social" e a nomenclatura "setor cooperativo e social" utilizada na Constituição da República Portuguesa (CRP) (Meira 2013).

⁴ Lei n.º 30/2013, de 8 de maio que consagra a Lei de Bases da Economia Social.

Assim, o “sector da economia social” obteve a proteção constitucional com base nos artigos 80.º, 82.º e 86.º da CRP. No artigo 82.º, n.º 4 da CRP, surge uma definição do “sector cooperativo e social” como sendo constituído pelos seguintes meios:

- Os meios de produção possuídos e geridos por cooperativas, em obediência aos princípios cooperativos;
- Os meios de produção comunitários, possuídos e geridos por comunidades locais;
- Os meios de produção objeto de exploração coletiva por trabalhadores;
- Os meios de produção possuídos e geridos por pessoas coletivas, sem carácter lucrativo, que tenham como principal objetivo a solidariedade social.

Encontramos uma definição sobre Economia Social no artigo 2.º, n.º 1 da LBES - «entende-se por economia social o conjunto das atividades económico-sociais, livremente levadas a cabo pelas entidades referidas no artigo 4.º da presente lei» - que, de acordo com Deolinda Meira, radica assim «em dois elementos fundamentais: um elemento subjetivo e um elemento objetivo» (Meira, 2013).

Rui Namorado mostra-nos o seu entendimento sobre a atividade económica de «produção de bens e serviços, sob a égide de uma racionalidade que implique a maximização dos resultados, a contenção dos custos a reprodutibilidade das virtudes produtivas», no contexto do cumprimento dos princípios da economia social, que significa que visa satisfazer as necessidades dos membros e das comunidades onde as organizações se inserem ao invés de maximizar o lucro, prosseguindo fins de interesse geral (Meira, 2013).

O artigo 4.º da LBES traça as famílias de entidades que se consideram fazer parte da economia social em Portugal:

- As cooperativas;
- As associações mutualistas;
- As misericórdias;
- As fundações;
- As instituições particulares de solidariedade social;
- As associações com fins altruísticos que atuem no âmbito cultural, recreativo, do desporto e do desenvolvimento local;
- As entidades abrangidas pelos subsectores comunitário e autogestionário, integrados, nos termos da Constituição, no setor cooperativo e social;
- Outras entidades dotadas de personalidade jurídica, que respeitem os princípios orientadores da economia social;

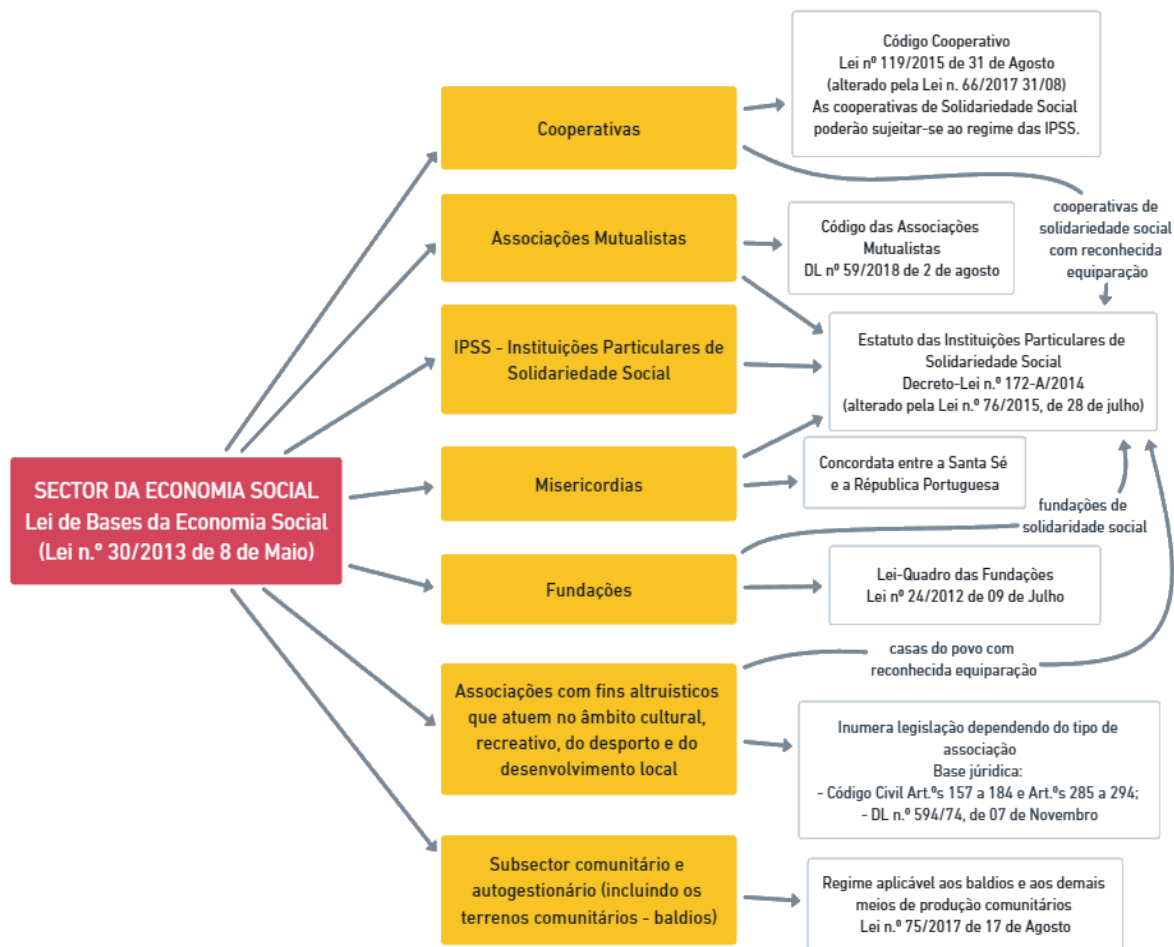


Figura 1 - Entidades que integram o sector da economia social.

Fonte: Elaboração própria.

O artigo 5.º evidencia a autonomia das organizações da Economia Social e estabelece um conjunto de princípios orientadores para a sua atuação:

- O primado das pessoas e dos objetivos sociais;
- A adesão e participação livre e voluntária;
- O controlo democrático dos respetivos órgãos pelos seus membros;
- A conciliação entre o interesse dos membros, utilizadores ou beneficiários e o interesse geral;
- O respeito pelos valores da solidariedade, da igualdade e da não discriminação, da coesão social, da justiça e da equidade, da transparência, da responsabilidade individual e social partilhada e da subsidiariedade;
- A gestão autónoma e independente das autoridades públicas e de quaisquer outras entidades exteriores à economia social;
- A afetação dos excedentes à prossecução dos fins das entidades da economia social de acordo com o interesse geral, sem prejuízo do respeito pela especificidade da distribuição dos excedentes, própria da natureza e do

substrato de cada entidade da economia social, constitucionalmente consagrada. ("Lei de Bases da Economia Social", 2013)

Destacamos aqui alguns elementos característicos das organizações do sector da economia social:

- Prosseguirem um interesse geral e «não serem nem guiadas, nem dominadas, nem impregnadas pela lógica capitalista do lucro»; (Namorado, 2017, p. 4)
- Serem entidades autónomas de autoridades públicas e outros interesses externos, não colocando em causa o estabelecimento de cooperação ou parcerias com estas entidades para promover o interesse público, nem a sua supervisão. (Meira et al., 2015, p. 15-19)

A autonomia das organizações da economia social é um elemento fundamental e intrínseca a estas entidades. Segundo o princípio plasmado na alínea f) do artigo 5.º da LBES, a gestão destas organizações é autónoma e independente das autoridades públicas e de quaisquer outras entidades exteriores à economia social.

Esta autonomia não significa, contudo, um isolamento ou uma ausência de relação com o poder público. Dada a natureza das atividades desenvolvidas por estas organizações, que são de interesse geral, poderá existir uma relação especial com os poderes públicos, muitas vezes materializada através de apoio logístico, técnico e financeiro.

No entanto, esta relação não deve ser interpretada como uma dependência. Mesmo que as organizações da economia social sejam parceiras do Estado no desenvolvimento das políticas públicas sociais, a sua operação e gestão mantêm-se autónomas.

Esta autonomia é crucial para garantir que as organizações possam promover o interesse geral, conciliando o interesse dos seus membros, utilizadores ou beneficiários com o interesse geral, sendo orientadas por valores como a solidariedade, a igualdade, a não discriminação, a coesão social, a justiça, a equidade, a transparência, a responsabilidade individual e social partilhada, e a subsidiariedade.

A LBES reforça o dever do Estado em «estimular e apoiar as entidades do setor, garantindo a estabilidade das relações, tanto quanto assegurando a cooperação, designadamente no planeamento e no desenvolvimento dos sistemas sociais públicos». (Meira et al., 2015, p. 15-19)

Apesar da autonomia ser o princípio norteador, é importante salientar que isso não exclui a existência de mecanismos de supervisão ao setor, que têm como objetivo garantir que o interesse geral seja sempre acautelado e prosseguido. A autonomia, aliada à sua missão

de promover o Bem Comum, torna as organizações da economia social parceiras indispensáveis na construção de uma sociedade mais justa, equitativa e solidária.

2 A RELEVÂNCIA DO SECTOR DA ECONOMIA SOCIAL

O sector da Economia Social tem demonstrado, ao longo dos anos, um papel fundamental no tecido socioeconómico de Portugal, e os dados de 2020 da Conta Satélite da Economia Social (INE e CASES) reiteram a sua relevância e impacto positivo na sociedade.

Em 2020, a Economia Social contou com 73.851 organizações, apresentando uma composição diversificada, que engloba desde cooperativas, associações mutualistas, fundações, misericórdias, entidades dos subsectores comunitário e autogestionário, até IPSS e, predominantemente, associações com fins altruísticos. 93,3% (68.903) das entidades são associações com fins altruísticos, 7,4% (5465) das entidades são IPSS e 2,9% (2141) são cooperativas. A presença destas entidades reforça o compromisso coletivo de trabalhar em prol do bem comum, abordando as necessidades e desafios da sociedade com um foco na sustentabilidade e no bem-estar coletivo.

Os números apresentam uma radiografia clara da importância da Economia Social, representando 3,2% do VAB nacional, traduzindo-se em 5719 milhões de euros, um peso significativo no PIB nacional. E, se considerarmos as sociedades comerciais participadas inteiramente por cooperativas, esse valor aumenta para 3,3%. Estes números demonstram que a economia social não é apenas uma ferramenta para o progresso social, mas também um motor económico.

Em relação ao emprego, a Economia Social representa 5,2% do total de empregos no país e 5,9% dos empregos remunerados, refletindo o importante papel deste sector na criação de emprego e no fornecimento de remunerações dignas e justas, sendo responsável em 2020 por 5,0% das remunerações pagas a nível nacional.

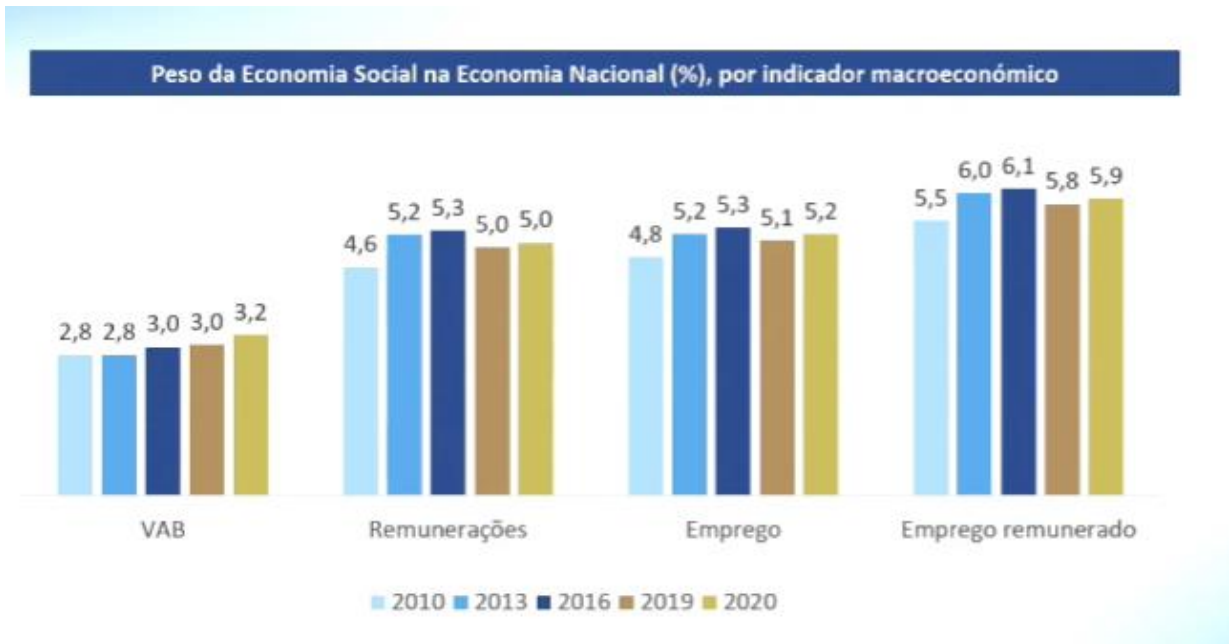


Figura 2 - Peso da Economia Social na Economia Nacional.

Fonte: Conta Satélite da Economia Social 2020

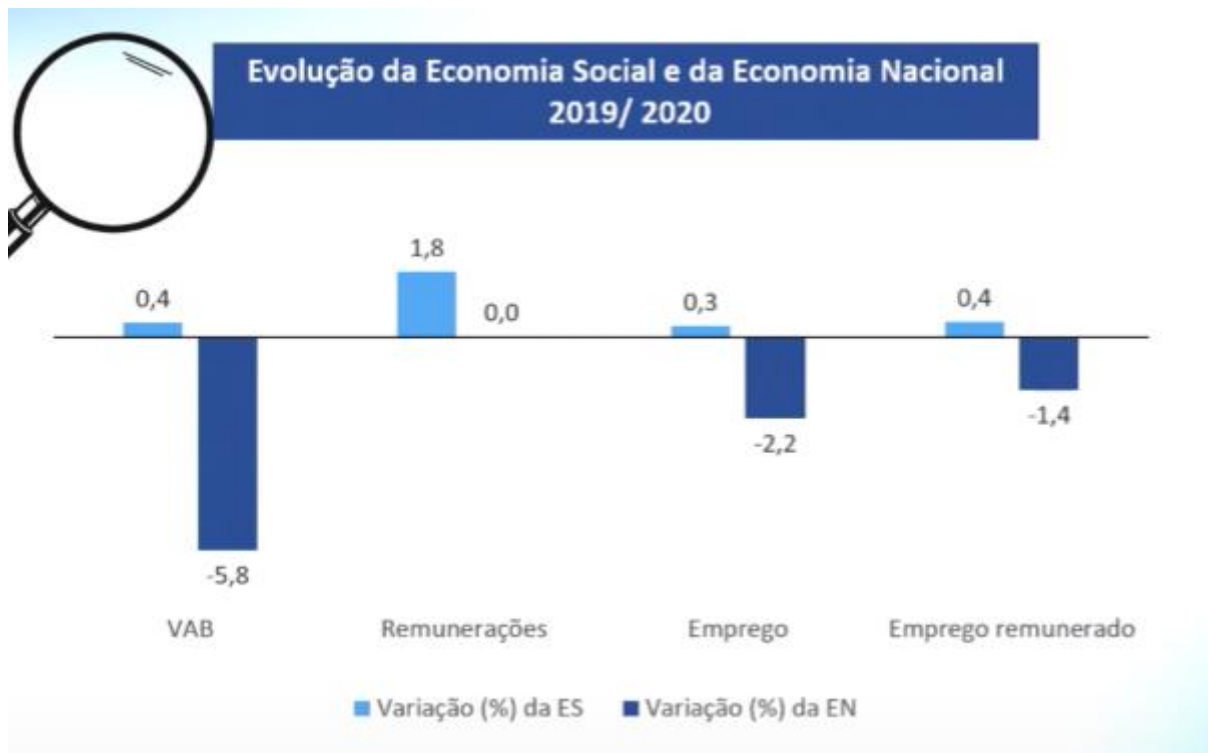


Figura 3 - Evolução da Economia Social e da Economia Nacional 2019/2020.

Fonte: Conta Satélite da Economia Social 2020

A resiliência deste sector é ainda mais evidente quando comparamos a evolução da Economia Social com a Economia Nacional em 2020. Num ano marcado por desafios sem precedentes, enquanto a Economia Nacional sofreu quedas significativas, a Economia Social mostrou-se robusta. O VAB e as remunerações da Economia Social cresceram 0,4%, contrariando a tendência negativa da Economia Nacional, que registou decréscimos de 5,8%. Similarmente, o emprego no sector da Economia Social cresceu 0,3% e o emprego remunerado 0,4%, em contraste com as quedas de 2,2% e 1,4%, respetivamente, a nível nacional.

Cooperativas

Evolução dos principais indicadores

| | 2019 | 2020 | Taxa de variação (%) |
|---|--------|--------|----------------------|
| Número de Cooperativas (N.º) | 2 174 | 2 153 | -1,0 ↓ |
| VAB (10 ⁶ euros) | 716 | 725 | 1,3 ↑ |
| Remunerações dos empregados (10 ⁶ euros) | 613 | 610 | -0,4 ↓ |
| Emprego - ETC (N.º) | 24 510 | 24 026 | -2,0 ↓ |
| Emprego remunerado - ETC (N.º) | 23 985 | 23 530 | -1,9 ↓ |

Figura 4 - Evolução dos principais indicadores.

Fonte: Conta Satélite da Economia Social 2020

Analisando especificamente o segmento das cooperativas, em 2020 existiam 2153 cooperativas, gerando um VAB de 725 milhões de euros, e um crescimento de 1,3% em relação ao ano anterior. Apesar de este ano estar marcado por uma pequena redução nas remunerações e no emprego, as cooperativas continuam a ser uma força vital no panorama da economia social, promovendo modelos de negócio sustentáveis e centrados nas pessoas.

Em conclusão, os dados de 2020 sublinham a robustez e o impacto positivo da Economia Social em Portugal. Num contexto de desafios globais, este sector emergiu como um pilar de estabilidade, resiliência e inovação, reforçando o seu papel crucial no desenvolvimento socioeconómico do país.

3 AS COOPERATIVAS NO CONTEXTO PORTUGUÊS

De acordo com Fairbairn (1994), o cooperativismo aparenta surgir aquando da revolução industrial, altura em que as famílias operárias lutavam por melhores condições de trabalho e por salários que muitas vezes não chegavam para sobreviver.

A “Fenwick Weavers’ Society” em Fenwick, East Ayrshire, Inglaterra fundada em 1769, é considerada uma das primeiras cooperativas de consumo criada pela união de tecelões locais que, frequentemente, se juntavam para vender os seus produtos com descontos.

A 21 de Dezembro de 1844, vinte e oito tecelões operários juntaram-se para cooperar e trabalharem com melhores condições, sem estarem sujeitos às ordens e exploração de patrões. Instalaram-se num armazém no bairro de Rochdale em Manchester e foi assim fundada a primeira cooperativa, denominada “Sociedade Equitativa dos Pioneiros de Rochdale”. tendo por base princípios associados ao movimento cooperativo moderno. Os seus membros fixaram regras baseadas em princípios de justiça, equidade e igualdade entre os seus membros, que hoje continuam a ser as adotadas globalmente pelo cooperativismo.

Tanto Rochdale como a Fenwick Weavers apresentam-se como exemplos primordiais que se focavam no apoio à população pelo usufruto e prestação de bens e serviços baseada em princípios solidários e comunitários. É importante referir que em 1844 a cooperação no ramo de consumo ainda não se tinha separado da produção, pelo que os membros destas cooperativas estavam fortemente envolvidos como produtores de bens e serviços. Mais à frente iremos falar da diferença entre as cooperativas de produtores e as cooperativas de utentes com base no critério de participação dos membros na atividade da cooperativa.

Não se tratando da primeira cooperativa documentada, e, de acordo com Fairbairn, sendo potencialmente um mito, Rochdale é utilizada como um símbolo ativo e vivo que influencia atualmente o entendimento sobre cooperativas por todo o mundo e inspira as novas gerações a desenvolverem novas formas de cooperação para solucionar os desafios societários (Fairbairn & University of Saskatchewan, 1994).

3.1 A IDENTIDADE COOPERATIVA

Uma cooperativa é uma associação de várias pessoas que se unem voluntariamente para defender um objetivo ou causa comum em torno de um objetivo mutualista e sem fins lucrativos.

A Aliança Cooperativa Internacional define que «uma cooperativa é uma associação autónoma de pessoas unidas voluntariamente para prosseguirem as suas necessidades e aspirações comuns, quer económicas, quer sociais, quer culturais, através de uma empresa comum e democraticamente controlada» (Aliança Cooperativa Internacional, s.d.).

Já o Código Cooperativo define as cooperativas enquanto «pessoas coletivas autónomas, de livre constituição, de capital e composição variáveis que, através da cooperação e entreajuda dos seus membros, com obediência aos princípios cooperativos, visam, sem fins lucrativos, a satisfação das necessidades e aspirações económicas, sociais ou culturais daqueles» (Meira et al., 2015, p. 30,38).

Estas necessidades e aspirações são satisfeitas através de um modelo de empresa cuja propriedade é coletiva e consequentemente detida e gerida democraticamente por e para todos os seus membros, e onde estes têm o mesmo direito e poder sobre a organização e uma participação sobre os excedentes produzidos.

As Cooperativas são identificadas como negócios orientados e geridos por valores e não pelo lucro económico, que colocam a justiça e a igualdade em primeiro lugar, permitindo que as pessoas criem empresas sustentáveis que geram empregos de longo prazo e prosperidade. São organizações geridas de acordo com a regra “um membro, um voto”, independentemente de serem compostas por produtores, utentes ou trabalhadores (Meira, 2022, p. 144-145). Baseiam-se nos valores de autoajuda e responsabilidade própria, da democracia, da igualdade, da equidade e da solidariedade na sua atuação, regendo-se pelos princípios éticos da honestidade, da transparência, da responsabilidade social e da preocupação pelos/as outros/as. Estes valores refletem-se pela aplicação dos princípios cooperativos no quotidiano da cooperativa por todos os seus membros.

Qualquer negócio e atividade económica poderá ser formalizada através do modelo cooperativo, desde que se respeite a identidade cooperativa e os sete princípios cooperativos (Meira & Ramos, 2015, p. 23-24, 52-55; Meira, 2020b, p. 74-75).

3.2 OS PRINCÍPIOS COOPERATIVOS

De acordo com Rui Namorado (cit. por Meira & Ramos, 2018, p. 29-35), os sete princípios cooperativos são linhas orientadoras para a definição do funcionamento interno e externo de uma cooperativa com base na Identidade Cooperativa da Aliança Cooperativa Internacional, sendo de obediência obrigatória de acordo com o regime jurídico português.

Passamos a enumerar os princípios cooperativos:

1.º Adesão Voluntária e Livre – As cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços e dispostas a assumir responsabilidades de membro, sem discriminações de sexo, sociais, políticas, raciais ou religiosas.

2.º Gestão Democrática Pelos Membros – As cooperativas são organizações democráticas geridas pelos seus membros, os quais participam ativamente na formulação das suas políticas e na tomada de decisões.

3.º Participação Económica dos Membros – Os membros contribuem equitativamente para o capital das suas cooperativas e controlam-no democraticamente. Os excedentes são destinados ao desenvolvimento da cooperativa, para o benefício dos membros na proporção das suas participações na cooperativa e no apoio a atividades aprovadas pelos seus membros.

4.º Autonomia e Independência – As cooperativas são organizações autónomas de entreajuda, controladas democraticamente pelos seus membros.

5.º Educação, Formação e Informação – As cooperativas promovem a educação e a formação dos seus membros, dos representantes eleitos, dos dirigentes e dos trabalhadores, de modo que possam contribuir eficazmente para o desenvolvimento das suas cooperativas.

6.º Intercooperação – As cooperativas servem os seus membros mais eficazmente e dão mais força ao movimento cooperativo, trabalhando em conjunto, através de estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais.

7.º Interesse Pela Comunidade – As cooperativas trabalham para o desenvolvimento sustentável das suas comunidades, através de políticas aprovadas pelos membros.

3.3 A ATIVIDADE ECONÓMICA DAS COOPERATIVAS

As cooperativas representam uma família de organizações que se enquadram no sector da Economia Social e que, através do respeito dos sete princípios cooperativos, promovem a satisfação das necessidades e aspirações económicas, sociais ou culturais daqueles e contribuem para o desenvolvimento das comunidades onde se inserem.

A cooperativa é comparada com a sociedade comercial por Sérvulo Correia, referindo que a empresa «tem como base um capital ou combinação de capitais» e procura maximizar o ganho económico, apelidando-a de «empresa capitalista», enquanto a cooperativa tem como base um conjunto de pessoas que se associam para fundar uma cooperativa da qual recorrem aos seus serviços para «fortificar a sua posição económica de compradores, trabalhadores, devedores, etc.» (Correia, 1966, p. 162).

Verificamos assim o propósito da sociedade comercial em obter lucro através do desenvolvimento de uma atividade económica com o trabalho de terceiros, enquanto a cooperativa «visa realizar uma atividade económica com vista à satisfação das necessidades dos seus cooperadores e na qual estes participam».

De acordo com Deolinda Meira, esta satisfação das aspirações e necessidades dos cooperadores presente na noção de cooperativa é designado de "escopo mutualístico" da cooperativa (Meira, 2018).

Não obstante o escopo mutualista, verificamos que atividade económica da cooperativa poderá ser dirigida para os seus membros ou para o mercado em geral.

Com base no critério de participação dos membros na atividade da cooperativa, podemos classificar as cooperativas em três grandes tipos, agrupando-as em: cooperativas de utentes, cooperativas de produtores e cooperativas mistas (Fajardo et al., 2017). No ponto 3.6 iremos aprofundar mais estes tipos de cooperativas.

3.4 A FORMA JURÍDICA

A cooperativas estão presentes na realidade portuguesa, tendo sido reguladas pela primeira vez em 1867, pela Lei Basilar das Cooperativas. A cooperativa é um tipo de organização com estatuto próprio e aparente autonomia formal referente às sociedades comerciais. Elisabete Ramos (2023) destaca a preservação da identidade cooperativa pela ordem jurídica portuguesa «ao não assimilar as cooperativas a sociedades». (Meira, 2016, p. 151; Ramos, 2023, p. 56).

De acordo com Elisabete Ramos (2023, p. 56), a natureza jurídica das cooperativas é atualmente alvo de debate, com a jurisprudência portuguesa a reconhecer com frequência que as cooperativas não são consideradas sociedades e autores com opiniões e posições doutrinárias distintas, nomeadamente:

- 1) A defesa do enquadramento das cooperativas na natureza jurídica das associações;
- 2) A defesa do enquadramento das cooperativas enquanto sociedades;
- 3) A argumentação de que as cooperativas são um *tertium genus*, um terceiro género, um misto entre uma sociedade comercial e uma associação.

Considerando o enquadramento das cooperativas enquanto sociedades, é comum autores utilizarem como referência as sociedades anónimas – a forma jurídica utilizada pelo legislador cooperativo como referência de direito de aplicação subsidiária às cooperativas. É também comum encontrar uma comparação entre “sociedades anónimas comerciais” e “sociedades cooperativas”, em que alguns autores afirmam que as primeiras são «sociedades de capital» e as segundas «organizações de pessoas» ou «sociedades de pessoas» (Ramos, 2023, p. 56). Apesar disso, Deolinda Meira (2016) defende a organização da cooperativa sobre a forma de empresa «para alcançar os seus objetivos», realçando que é esta a posição doutrinária assumida por Rui Namorado na doutrina portuguesa, com as seguintes características:

- i) «não se valoriza o capital, mas sim o trabalho, o que se exprime no chamado retorno», «com o qual os excedentes líquidos são distribuídos proporcionalmente às operações, serviços ou atividades realizadas pelos cooperadores nas cooperativas»,
- ii) a «vinculação da condição do sócio à participação de forma activa no processo produtivo da empresa», caracterizada pelo tipo de contributos prestados pelos membros

cooperadores e dualidades - «sendo simultaneamente sócio e fornecedor de bens ou serviços», «sócio e trabalhador» ou «sócio e cliente da empresa cooperativa».

iii) a tomada de decisões com base «numa estrutura e gestão democráticas», onde se consagra o princípio geral de “uma pessoa, um voto” (Meira 2016, p. 163);

A cooperativa tem como objetivo prosseguir uma atividade económica à semelhança das sociedades, não sendo uma «obra de beneficência» ou uma «instituição de caridade» (Verrucoli 1962, p. 550, citado por Meira 2016, p. 167).

No entanto, a gestão e organização tradicional das cooperativas poderá ser muito próximo da génese associativa, não obstante o Código Cooperativo disponibilizar diferentes modelos de organização interna.

O modelo clássico de estrutura organizativa e funcionamento de uma cooperativa assemelha-se ao modelo organizativo das associações com fins altruísticos pela existência de órgãos sociais e pela partilha de valores democráticos semelhantes.

A cooperativa reúne proteção jurídica na legislação, no Código Cooperativo, nas Lei de Bases da Economia Social e na Constituição da República Portuguesa, mediante um compromisso do respeito dos sete princípios cooperativos estabelecidos pela Aliança Cooperativa Internacional (Meira, 2013).

3.5 RAMOS COOPERATIVOS

Aquando da sua formalização, as cooperativas têm de indicar nos estatutos o ramo no qual se incluem, sendo permitida a criação de cooperativas multissetoriais, de acordo com o artigo 16.º, número 1, alínea b) do Código Cooperativo.

O sector cooperativo inclui doze ramos cooperativos que, individualmente, são regulados pelo código cooperativo e respetiva legislação complementar para cada ramo:

1. **Cooperativas Agrícolas:** Dedicam-se à produção agrícola, agropecuária e florestal. Oferecem serviços de gestão, transformação e distribuição dos produtos dos seus cooperadores, fornecem meios e animais para explorações, disponibilizam serviços técnicos e administrativos e podem gerir meios técnicos e sistemas de irrigação. São reguladas pelo Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de agosto (diploma alterado pelo Decreto-Lei n.º 23/2001, de 30 de janeiro).
2. **Cooperativas de Artesanato:** Coordenam o trabalho de artesãos para transformar matérias-primas em produtos finais ou reparar bens, enfatizando a criatividade e habilidade manual no processo produtivo, seja em unidades de produção ou no próprio domicílio do cooperador. São reguladas pelo Decreto-Lei n.º 303/81, de 12 de novembro.
3. **Cooperativas de Comercialização:** Focam-se na aquisição, armazenamento e fornecimento de bens e serviços necessários para os cooperadores, além de colocar os produtos produzidos ou transformados pelos cooperadores no mercado, com a capacidade de importar e exportar tais bens e serviços. São reguladas pelo Decreto-Lei n.º 523/99, de 10 de dezembro.
4. **Cooperativas de Consumidores:** Fornecem aos seus cooperadores e respetivas famílias bens ou serviços para consumo ou uso direto, com a melhor relação custo-benefício. As cooperativas de consumidores, também designada de consumo, são reguladas pelo Decreto-Lei n.º 522/99, de 10 de dezembro.
5. **Cooperativas de Produção Operária:** Promovem a extração, produção e transformação de bens no setor industrial. São reguladas pelo Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de novembro.

6. **Cooperativas de Cultura:** Exercem atividades em áreas de ação cultural, como criatividade, difusão, informação, dinamização e animação. São reguladas pelo Decreto-Lei n.º 313/81, de 19 de novembro.

7. **Cooperativas de Ensino:** Tutelam ou gerem um estabelecimento de ensino de educação pré-escolar, escolar, especial, profissional, superior e extraescolar. São reguladas pelo Decreto-Lei n.º 441-A/82, de 6 de novembro.

8. **Cooperativas de Habitação e Construção:** Promovem, constroem, adquirem e mantêm residências para seus cooperadores, contribuindo para a melhoria da qualidade habitacional dos espaços circundantes, e adquirem e reabilitam imóveis degradados para atender às necessidades habitacionais dos seus cooperadores. São reguladas pelo Decreto-Lei n.º 502/99, de 19 de novembro.

9. **Cooperativas de Pescas:** Focam-se na exploração dos recursos vivos do mar e de águas não marítimas, incluindo a captura, conservação, transformação, transporte e venda de produtos de pesca, bem como a extração, tratamento e venda de sal marinho. São reguladas pelo Decreto-Lei n.º 312/81, de 18 de novembro.

10. **Cooperativas de Crédito:** São instituições bancárias cooperativas que fornecem crédito agrícola e serviços bancários aos seus membros, incluindo empréstimos para apoiar investimentos e operações em vários setores, financiamento para melhorar e operar instalações de processamento e comercialização desses produtos, disponibilizar crédito habitacional e financiamento para a construção e melhoramento de infraestruturas rurais. São reguladas por diversos diplomas jurídicos, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 24/91, de 11 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 230/95, de 12 de setembro, Decreto-Lei n.º 320/97, de 25 de novembro, Decreto-Lei n.º 102/99, de 31 de março, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 142/2009, de 16 de junho.

11. **Cooperativas de Serviços:** Prestam serviços, exceto os expressamente abrangidos por legislação aplicável a outros ramos cooperativos, fornecendo resultados de trabalho intelectual ou manual aos seus membros ou a terceiros. São reguladas pelo Decreto-Lei n.º 323/81, de 4 de dezembro.

12. **Cooperativas de Solidariedade Social:** Visam atender às necessidades sociais e promover a integração, principalmente apoiando grupos vulneráveis, comunidades desfavorecidas e cidadãos portugueses residentes no exterior em situação de carência

económica, e promovem o acesso à educação e formação profissional para grupos socialmente desfavorecidos. São reguladas pelo Decreto-Lei n.º 7/98, de 15 de janeiro e também pelo Decreto-Lei n.º 323/81, de 4 de dezembro.

No âmbito deste trabalho, importa referir que a cooperativa em análise - a Youth Coop – se enquadra no ramo cooperativo de Solidariedade Social.

3.6 TIPOS DE COOPERATIVAS

Atrás, verificamos que os principais interessados e intervenientes nas cooperativas são os membros cooperadores, que cooperam e retiram vantagens da atividade económica prosseguida, independentemente dos destinatários da atividade económica.

Podemos classificar as cooperativas por tipo, com base num critério da participação dos membros na atividade da sua cooperativa, agrupando-as em três grandes tipos de cooperativas (Fajardo et al., 2017, p. 19, 23-26; Meira & Ramos, 2018, p. 39; Meira 2023, p. 2-3):

- **As cooperativas de utentes:** Os cooperadores juntam-se para terem melhores condições e poder negocial para usufruírem de bens e serviços prestados pela cooperativa. A atividade económica da cooperativa é orientada pelos membros da cooperativa. São tipicamente as cooperativas dos ramos de produção operária, artesanato, cultura, pescas, agrícola, ensino, serviços e solidariedade social, estas quatro últimas na vertente de prestação de serviços.

- **As cooperativas de produtores:** Os cooperadores juntam-se para contribuir com bens, serviços, matéria-prima ou trabalho para o desenvolvimento de uma atividade produtiva que mais dificilmente conseguiriam executar caso fosse realizada individualmente. A atividade económica da cooperativa é orientada para o mercado. São também designadas doutrinariamente de cooperativas de trabalho, como vamos mais à frente explorar. São tipicamente as cooperativas dos ramos de comercialização, consumidores, crédito, agrícola, ensino, serviços e solidariedade social, estas quatro últimas na vertente de utentes de serviços.

- **As cooperativas mistas:** Estas cooperativas desenvolvem atividades típicas das cooperativas de utentes e de produtores. Podem ser cooperativas agrícolas, de ensino, de

serviços e de solidariedade social, podendo ainda abranger as cooperativas multissetoriais associadas a ramos que possam desenvolver atividades das cooperativas de utentes e produtores.



Figura 5 - Ramos cooperativos organizados por tipo de cooperativa.

Fonte: elaboração própria.

3.7 ESPÉCIES DE COOPERATIVAS

Para além dos ramos cooperativos e do tipo de atividade atrás indicados, as cooperativas podem ter as seguintes classificações:

- **Cooperativas polivalentes:** Abrangem mais do que uma área de atividade de um ramo ou com ele diretamente relacionado ou conexo.

As “cooperativas polivalentes” surgem enquanto qualificação em alguns diplomas associados aos ramos cooperativos, nomeadamente: Artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de agosto das cooperativas agrícolas; artigos 3.º e 8.º do Decreto-Lei n.º 441-A/82, de 6 de novembro das cooperativas de ensino; artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 7/98, de 15 de janeiro das cooperativas de solidariedade social.

- **Cooperativas multissetoriais:** Desenvolvem atividades próprias de diversos ramos do sector cooperativo, geralmente separados por seções internas que possuem organização contabilística separada. As cooperativas podem ser divididas em seções e não serem

classificadas enquanto multissetoriais, desde que as seções se integrem no mesmo ramo cooperativo (por exemplo seções geográficas associadas ao mesmo ramo cooperativo).

As “cooperativas multissetoriais” surgem no artigo 4.º número 2 do Código Cooperativo.

- **Cooperativas de Primeiro Grau:** São as cooperativas cujos cooperadores são pessoas singulares ou coletivas.

As “cooperativas de primeiro grau” são definidas no artigo 5.º número 2 do Código Cooperativo.

- **Cooperativas de Grau Superior:** São as uniões, federações e confederações de cooperativas.

As “cooperativas de grau superior” são definidas no artigo 5.º número 3 do Código Cooperativo.

- **Cooperativas de Interesse Público:** São pessoas coletivas a que, para a prossecução dos seus fins, se associam o Estado ou outras pessoas coletivas de direito público e cooperativas ou utentes dos bens e serviços produzidos ou pessoas coletivas de direito privado, sem fins lucrativos. Também podem ser designadas de “Régies cooperativas”.

A designação “Cooperativas de Interesse Público” encontra-se estabelecida no artigo 6.º do Código Cooperativo. Estas cooperativas são também reguladas pelo Decreto-Lei n.º 31/84 de 21 de janeiro.

- **Cooperativas Integrais:** São organizações «de base territorial assente nos princípios de democracia direta, economia de proximidade, cooperação em rede e descentralização». São caracterizadas por uma «associação voluntária e autónoma de pessoas, guiada por princípios ecológicos, com gestão participada e sem fins lucrativos». Distinguem-se por não se cingirem a um único ramo de atividade, operando em todos os ramos de atividade social e económica «necessários ao viver» e abertas a toda a população de um determinado território. O movimento das Cooperativas Integrais é recente em Portugal e inspira-se no movimento associado à Cooperativa Integral Catalã. Embora a denominação não possua expressividade jurídica no ordenamento português, definem-se como cooperativas multissetoriais e mistas, realizando a atividade em diversos ramos cooperativos e reunindo na mesma organização cooperadores produtores e consumidores para garantir um equilíbrio entre o consumo e os meios de produção (Nunes et. al., 2023).

4 AS COOPERATIVAS DE SOLIDARIEDADE SOCIAL

As cooperativas de solidariedade social representam em Portugal uma vertente singular e valiosa do movimento cooperativo. Elas nascem da conjugação entre os princípios cooperativos tradicionais e os valores inerentes ao campo da solidariedade e da intervenção social e «inserem-se num movimento de reinvenção do modelo cooperativo iniciado em Itália em 1990» (Meira, 2020a, p. 227).

4.1 O FIM ALTRUÍSTA DAS COOPERATIVAS DE SOLIDARIEDADE SOCIAL

Estes tipos de cooperativas são consagrados enquanto um ramo cooperativo no artigo 4.º do Código Cooperativo.

O Decreto-lei 7/98, de 15 de janeiro regula este sector e apresenta uma definição:

«São cooperativas de solidariedade social as que através da cooperação e entreatajuda dos seus membros, em obediência aos princípios cooperativos, visam, sem fins lucrativos, a satisfação das respetivas necessidades sociais e a sua promoção e integração, nomeadamente nos seguintes domínios: a) Apoio a grupos vulneráveis, em especial a crianças e jovens, pessoas com deficiência e idosos; b) Apoio a famílias e comunidades socialmente desfavorecidas com vista à melhoria da sua qualidade de vida e inserção socioeconómica; c) Apoio a cidadãos portugueses residentes no estrangeiro, durante a sua permanência fora do território nacional e após o seu regresso, em situação de carência económica; d) Desenvolvimento de programas de apoio direcionados para grupos alvo, designadamente em situações de doença, velhice, deficiência e carências económicas graves; e) Promoção do acesso à educação, formação e integração profissional de grupos socialmente desfavorecidos».

Segundo Deolinda Meira (2020a), estas cooperativas são entidades que têm como principal objeto social a concretização de uma «clara missão de apoio a situações de vulnerabilidade económica e social, assentando num paradigma assistencialista de intervenção social junto de famílias, crianças, jovens, terceira idade, deficientes, desempregados e outras categorias vulneráveis, com vista à sua integração profissional, educação, formação, atendimento ocupacional e residencial», «numa clara missão de

assistência a situações de vulnerabilidade social e económica, assentando num paradigma de intervenção social, dando expressão aos valores do altruísmo e da solidariedade, contribuindo para a efetivação dos direitos sociais» (Meira, 2020a, p. 227, 233).

As cooperativas de solidariedade social portuguesas surgem, assim, «com um objetivo centrado predominantemente ou exclusivamente na prossecução do interesse geral». O escopo destas cooperativas não necessita de ser «exclusivamente mutualista», ou seja, não será somente orientado para responder às aspirações e interesses dos seus membros, mas poderá ser «predominantemente mutualista» e, assim, poderá «responder predominantemente aos interesses da comunidade» (Meira, 2020a, p. 228).

Portanto, conciliam o interesse dos seus membros e o interesse público geral, possuindo um escopo mutualístico altruísta, focando-se no bem-estar e desenvolvimento integral dos indivíduos que apoiam, colocando os valores humanos e sociais no centro da sua atuação. A autora conclui que «nas cooperativas de solidariedade social, a força motriz não é a prossecução de um fim mutualístico interessado ou egoísta, mas a prossecução de um fim mutualístico desinteressado, assente nos valores do altruísmo e da solidariedade».

Para além do desenvolvimento de atividades de solidariedade social, o legislador permite, no Decreto-lei 7/98 de 15 de janeiro, «outras ações que apresentem uma identidade de objeto com as previstas no número anterior e, nos limites do Código Cooperativo, prestar serviços a terceiros», permitindo à cooperativa realizar atividades a título complementar que não sejam propriamente “solidariedade social”, mas que sirvam para obter receitas para o objeto social estatutário da cooperativa.

Este tipo de cooperativa tem desempenhado um papel importante na complementaridade ao setor público no que diz respeito à oferta de respostas sociais. Frequentemente, surgem em contextos onde as respostas estatais se mostram insuficientes ou menos adaptadas às especificidades locais, permitindo uma intervenção mais próxima, personalizada e ajustada às necessidades concretas das comunidades.

Operando em diversos campos, desde a educação, passando pelo apoio domiciliário, lares, centros de dia, entre outros, estas cooperativas mobilizam a comunidade, fomentam a participação ativa dos seus membros e incentivam a criação de redes de suporte locais. São, por natureza, entidades que valorizam a cooperação, a democracia, a equidade e a solidariedade, sendo geridas pelos seus cooperantes de forma participativa e transparente.

4.2 A HETEROGENEIDADE DE MEMBROS

Importa também salientar a heterogeneidade de membros nas cooperativas de solidariedade social, baseada nas categorias de membros previstas pelo legislador, nomeadamente as duas categorias previstas nos artigos 4.º e 5.º do Decreto-lei 7/98 de 15 de janeiro conciliado com o artigo 20.º do Código Cooperativo:

1. Membros efetivos cooperadores - «Podem ser membros efetivos as pessoas que, propondo-se utilizar os serviços prestados pela cooperativa, em benefício próprio ou dos seus familiares, ou nela desenvolver a sua atividade profissional, voluntariamente solicitem a sua admissão».
2. Membros honorários - «Podem ser membros honorários aqueles que contribuem com bens ou serviços, nomeadamente de voluntariado social, para o desenvolvimento do objecto da cooperativa»
3. Membros investidores – São membros que não participam na atividade da cooperativa, com uma função e participação estritamente financeira, de presença facultativa e eventual (Meira, 2023; Meira & Ramos, 2018, p. 124). Este tipo de membros «poderão proporcionar à cooperativa a obtenção de meios de financiamento em melhores condições do que os oferecidos pelo mercado, quando não sejam suficientes os recursos trazidos pelos membros cooperadores» (Meira, 2020a, p.336). À luz do Código Cooperativo, os membros investidores são considerados membros efetivos, mas não são os “membros de referência” da cooperativa, sendo esta denominação reservada aos membros cooperadores (Meira, 2023, p. 13-15).

Deolinda Meira (2020a, p. 235) refere que «os membros efetivos se apresentam como os membros de referência da cooperativa» e a cooperativa de solidariedade poderá funcionar enquanto:

- Cooperativa de utentes, «quando os seus membros são os beneficiários principais dos bens ou dos serviços por ela disponibilizados»;

- Cooperativa de produtores, «quando associa pessoas que nela visam desenvolver a sua atividade profissional ou de voluntariado social»;
- Cooperativa mista de utentes e produtores.

A autora analisa a natureza destas cooperativas e refere a limitação legal do membro efetivo, que poderia mencionar o exercício de outras atividades além da profissional, designadamente o voluntariado social. Refere também que não existem impedimentos às cooperativas de solidariedade social para serem organizações promotoras de voluntariado, existindo a possibilidade destas cooperativas serem constituídas por grupos de voluntários. Neste cenário, os voluntários criam uma cooperativa de solidariedade social para exercer a sua atividade de voluntariado enquanto membros efetivos, e não enquanto membros honorários.

4.3 O ALTRUÍSMO NA ESFERA ECONÓMICA

A finalidade desinteressada ou altruística é também aplicada na esfera económica das cooperativas de solidariedade social, mais especificamente no regime jurídico dos excedentes e seu retorno a cooperadores; sendo proibida a distribuição de excedentes entre os membros, significa que estes revertem, obrigatoriamente, para as reservas da cooperativa, de acordo com o artigo 7.º do Decreto-lei 7/98 de 15 de janeiro. A proibição em nada aparenta afetar os adiantamentos por conta dos excedentes que venham a ser atribuídos a membros cooperadores para remunerar o seu trabalho prestado. No entanto, o retorno de excedentes aos cooperadores no final do exercício social já será proibido.

4.4 A SUA LIGAÇÃO ÀS COOPERATIVAS DE SERVIÇOS

As cooperativas de solidariedade social são também consideradas cooperativas de prestação de serviços na área da solidariedade social, pelo que é aceite a aplicação do Decreto-lei 323/81, de 4 de dezembro, que regulamenta as cooperativas de serviços.

De acordo com o legislador, no artigo 2.º, as cooperativas de serviços podem ser classificadas quanto ao seu objetivo de desenvolver atividades na área de Solidariedade Social.

Assim, às cooperativas de solidariedade são estendidos os conceitos aplicáveis a estas cooperativas previstos no Decreto-lei 323/81, de 4 de dezembro que não sejam contrários ao disposto no Decreto-lei 7/98 de 15 de janeiro, dos quais destacamos:

- A classificação quanto a membros (art.º 3.º n.ºs 1 e 3): As cooperativas podem ser classificadas como cooperativa de produtores de serviços e cooperativas de utentes de serviços;
- Qualidade de membro (art.º 4.º): Podem ser membros de uma cooperativa de serviços de primeiro grau todas as pessoas singulares de idade igual ou superior a 14 anos, considerando os limites impostos pelo Código Civil aos menores.
- Nas cooperativas de produtores de serviços:
 - Operações com terceiros (art.º 6.º n.º 1): «são consideradas operações com terceiros as realizadas a título complementar por produtores não admitidos como membros»;
 - Qualidade de membro (art.º 7º n.º 1): «A aquisição e manutenção da qualidade de membro da cooperativa dependem obrigatoriamente, e para todos os cooperadores, da sua contribuição para a cooperativa com capital e trabalho, salvo, quanto a este, o caso dos membros que posteriormente à admissão se incapacitem para o trabalho por razão de acidente, de doença ou de idade.»
 - Contribuição de trabalho (art.º 7.º n.º 3): «A contribuição de trabalho consiste na prestação, segundo as regras definidas pela Assembleia Geral ou [pelo órgão de administração], da actividade profissional dos cooperadores.»
 - Admissão de membros (art.º 8.º n.º 1 e 2): «a admissão de cooperadores não pode ser recusada senão com fundamento na patente inaptidão do interessado para o desenvolvimento da sua actividade profissional ou na desnecessidade de momento dessa actividade para prosseguimento dos fins da cooperativa», e «em caso algum, ser recusada (...) às pessoas que, em regime de contrato de trabalho, o prestem há mais de 2 anos ao serviço da cooperativa».

- Escopo predominantemente mutualista (art.º 8.º n.º 3): É obrigatória a admissão «pelo menos três quartos dos trabalhadores que, directa e permanentemente, exerçam actividade profissional remunerada».
- Nas cooperativas de utentes de serviços apenas se aplicarão normas sobre as operações com terceiros (art.º 6.º n.º 2): «são considerados operações com terceiros os serviços fornecidos a título complementar aos utentes não admitidos como membros».

5 AS COOPERATIVAS DE TRABALHO

As cooperativas de trabalho são um conjunto de cooperativas na qual os membros cooperadores se juntam para colaborar através da prestação de trabalho ou da sua atividade profissional. Neste modelo organizacional, Deolinda Meira (2022) afirma que a cooperativa é constituída por e para os cooperadores, orientando a sua atividade para os próprios membros que a dirigem e nela participam, retirando benefícios económicos correspondentes à obtenção de uma remuneração mais elevada pelo trabalho realizado.

Neste contexto, a cooperativa distingue-se como uma entidade de propriedade coletiva, sustentada por uma gestão democrática e participativa, onde os membros cooperadores, além de assumirem o papel de trabalhadores, participam ativamente no processo de tomada de decisão e partilham a responsabilidade pelo desempenho e gestão da cooperativa. Assim, o trabalho é estruturado de forma comum entre os membros para a realização da missão da organização (Meira, 2022).

Estas cooperativas têm por objeto principal a prestação de trabalho por parte dos seus membros cooperadores e podem ser caracterizadas por associar cooperadores/as que prestam trabalho em unidades produtivas e organizadas em comum para produzir bens e serviços ligados ao objeto social estatutário.

A atividade desenvolvida pelos membros cooperadores trabalhadores assenta numa relação de cooperação, pois, neste contexto, a cooperativa não atua como o típico patrão, mas tem funções de distribuição de trabalho, organizando o trabalho de acordo com as regras definidas pelos próprios membros por intermédio de processos democráticos (“Acórdão do Tribunal da Relação do Porto”, 2011).

5.1 ENQUADRAMENTO JURÍDICO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

Começamos por referir que não existe o ramo "cooperativas de trabalho" no ordenamento jurídico português, materializando-se nas cooperativas de produtores ou cooperativas de produção. As cooperativas de trabalho estão associadas aos «ramos cooperativos em que as relações cooperativas têm por objeto principal a prestação de trabalho por parte dos cooperadores». Assim, os tipos de cooperativas onde existe uma obrigação de contribuição com capital e trabalho do cooperador para a cooperativa são as designadas cooperativas de produtores (Meira et al., 2017, p. 6).

Importa relembrar que as cooperativas de produtores são as cooperativas onde os membros cooperadores se juntam para contribuir com bens, serviços, matéria-prima ou trabalho para o desenvolvimento de uma atividade produtiva que mais dificilmente conseguiriam executar caso fosse realizada individualmente. A atividade económica deste tipo de cooperativa é tipicamente orientada para o mercado, através da comercialização de bens ou pela prestação de serviços.

O projeto de decreto-lei para regime jurídico dos ramos do sector cooperativo apresenta uma proposta de definição legal para as cooperativas de produtores: «As cooperativas de produtores caracterizam-se por associar trabalhadores que, em unidades produtivas organizadas em comum, e em consonância com o respetivo objeto estatutário, produzem bens ou serviços destinados a ser transacionados no mercado.» ("Projeto de decreto-lei", 2023, p. 2).

São tipicamente as cooperativas nos seguintes ramos:

- Agrícola, na modalidade de produtores de serviços;
- Artesanato;
- Cultura;
- Ensino, na modalidade de produtores de serviços;
- Pescas;
- Produção operária;
- Serviços, na modalidade de produtores de serviços;
- Solidariedade Social, na modalidade de produtores de serviços.

5.2 O ESCOPO MUTUALISTA DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

Vimos atrás que a atividade social das cooperativas se orienta para os seus membros, sendo estes os principais destinatários das atividades económicas e sociais promovidas pela cooperativa no contexto do seu objeto social.

Deolinda Meira considera que «a cooperativa visa realizar uma atividade económica com vista à satisfação das necessidades dos seus cooperadores e na qual estes participam», sendo designado de "escopo mutualístico" ou "escopo mutualista" da cooperativa (Meira et al., 2015, p. 38, 40). Nas cooperativas de solidariedade social, reguladas pelo decreto-lei 7/98, de 15 de janeiro, a autora (2020a, p. 227) destaca a «conciliação do interesse dos membros e do interesse geral» como «mais intensa» em comparação com outros ramos cooperativos.

Nas cooperativas de trabalho, este escopo mutualista será o trabalho, onde os cooperadores se juntam para trabalhar e recorrem à cooperativa como um instrumento para realizar a sua atividade profissional (Meira et al., 2015, p. 40).

O papel das cooperativas de trabalho é destacado por Rui Namorado (2005, cit. por Meira et al. 2017, p. 5) como o de providenciar meios para «os cooperadores exercerem a sua profissão em condições de trabalho aceitáveis e justas, sem dependerem de um poder externo, seja ele público ou privado, ou prestarem um serviço sobre a responsabilidade de todos os que trabalham na cooperativa».

Já Luiz Gonçalves (1914, p. 541) apresenta uma visão antagónica do sistema tradicional laboral, onde refere que o objetivo das cooperativas é «libertar os operários do regime do salariado, da exploração capitalista, eliminando o patrão, visto que os trabalhadores, associando-se e produzindo em comum, se apropriavam do lucro da produção, sendo patrões de si próprios».

Esta visão é também apoiada por Deolinda Meira (2018a, p. 10) ao indicar que a cooperativa visa «eliminar o intermediário especulador, pela assunção direta, por parte dos cooperadores, da função da empresa, relegando-se assim o ente social (a cooperativa) para o papel de simples instrumento de articulação e ativação de um determinado grupo económico, com vista à obtenção de bens, serviços ou remunerações de trabalho em condições mais favoráveis do que seriam obtidas com a intervenção de intermediários».

Assim, as cooperativas de trabalho apresentam-se como «um instrumento de satisfação das necessidades individuais dos cooperadores, que, no seio dela, e através dela, cooperam», reconhecendo-se a existência do escopo mutualista no facto da cooperativa orientar a sua atividade social e económica para os seus membros, sendo eles «os destinatários principais das atividades económicas e sociais que esta leva a cabo», e assumindo aqui uma obrigação de participar na atividade social e económica da cooperativa com capital e trabalho (Meira & Ramos, 2016).

A obrigação de participação é considerada como um mecanismo para desenvolver o objeto social da cooperativa ao mesmo tempo que se obtém uma vantagem mutualista considerada como «contrapartida da sua participação na atividade cooperativizada⁵ de vantagens económicas», que podem ser traduzidas «numa maior retribuição do trabalho prestado» (Meira, 2018a, p. 11).

Nas cooperativas de trabalho inseridas no ramo cooperativo de solidariedade social voltamos a destacar uma particularidade do seu fim mutualístico: o fim destas cooperativas não será egoístico e «não se circunscreve à satisfação das necessidades dos seus membros», porque devem encontrar um balanço entre os interesses dos seus membros e o interesse geral e comunitário, procurando «atender, igualmente, aos interesses da comunidade onde a cooperativa desenvolve a sua atividade», prosseguindo assim um escopo «desinteressado ou altruísta» (Meira, 2020a, p. 231).

Em conclusão, o escopo mutualista das cooperativas de trabalho é o objetivo central da cooperativa para satisfazer as necessidades individuais dos seus membros cooperadores, mais particularmente a prestação de trabalho, considerando a particularidade do ramo cooperativo de solidariedade social em atender ao interesse geral e aos interesses da comunidade de igual forma que atende as necessidades dos membros da cooperativa. A cooperativa existe assim como um instrumento que junta os membros cooperadores para trabalharem em conjunto e realizarem a sua atividade profissional em unidades produtivas organizadas pelos próprios membros, sem quaisquer outros intermediários. A finalidade da cooperativa será proporcionar e «maximizar a vantagem que os membros retiram das operações que realizam com a cooperativa ou através da cooperativa» e não será «a obtenção de lucros para depois os repartir» pelos membros (Meira, 2020a, p. 229).

⁵ O conceito “atividade cooperativizada” é sinónimo de “atividade mutualista” no contexto cooperativo.

5.3 OS MEMBROS DE REFERÊNCIA E AS OPERAÇÕES COM TERCEIROS

Já vimos atrás que o escopo mutualista das cooperativas de trabalho, acima de tudo, envolve a satisfação das necessidades dos membros cooperadores, focando-se particularmente no desenvolvimento de uma atividade profissional.

Assim, nestas cooperativas, os membros de referência são os membros cooperadores, porque são os principais destinatários das atividades económicas e sociais promovidas pela cooperativa, orientando-se no contexto do seu objeto social e no cumprimento dos princípios cooperativos (Meira & Ramos, 2016, p. 9).

Existem, contudo, diferentes categorias de membros nas cooperativas de trabalho. Além dos já mencionados membros cooperadores, que têm o direito e o dever de participar ativamente na atividade económica e social da cooperativa, conforme os artigos 21.º e 22.º do Código Cooperativo, existem também os membros investidores e os membros honorários.

Os membros investidores, ao contrário dos cooperadores, não participam diretamente na atividade económica e mutualista da cooperativa e a sua existência na cooperativa é facultativa e eventual, carecendo de previsão estatutária de acordo com o artigo 20.º, n.º 1 do Código Cooperativo. A sua contribuição é essencialmente financeira, e, apesar de poderem ser incorporados em cooperativas de qualquer dimensão e ramo, existem restrições específicas quanto à sua participação, conforme estipulado no Código Cooperativo (Meira & Ramos, 2016, p. 9-10; Meira & Ramos, 2018, p. 124).

Por outro lado, as cooperativas de trabalho também podem desenvolver atividades com terceiros, que são trabalhadores não cooperadores. Estes "terceiros" não são definidos no código cooperativo, apesar de a eles surgirem referências na legislação complementar de alguns dos ramos cooperativos (como é o caso, a título de exemplo, do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 323/81, de 4 de dezembro referente ao regime jurídico das cooperativas de serviços). Contudo, a doutrina cooperativa tem vindo a escrever sobre o assunto. Assim, nas palavras de Rui Namorado «Terceiros, de um ponto de vista cooperativo, são todos aqueles que mantenham com uma cooperativa relações que se enquadrem na

prossecução do seu objeto principal, como se fossem seus membros embora de facto não o sejam» (Namorado, 2005, p. 184-185).

O projeto de decreto-lei para regime jurídico dos ramos do sector cooperativo apresenta uma proposta de definição legal a aplicar a todas as cooperativas que se assemelha ao disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 323/81, de 4 de dezembro: «nas cooperativas são consideradas operações com terceiros as realizadas, a título complementar, pelos produtores ou utentes, não admitidos como cooperadores» ("Projeto de decreto-lei", 2023, p. 11).

É importante sublinhar que, apesar do princípio da mutualidade ser central nas cooperativas, isso não impede que estas desenvolvam atividades com terceiros.

As cooperativas podem desenvolver atividades com terceiros, e estas atividades referem-se a atividades do mesmo tipo daquelas desenvolvidas com os cooperadores. Em certos contextos, como nas cooperativas de produção ou de produtores de serviços, os terceiros são os produtores e trabalhadores não admitidos como membros (Meira 2010, p. 100-102).

No entanto, tendo em conta o escopo mutualista da cooperativa, é essencial que a maioria dos seus membros sejam cooperadores. Consideramos que esta premissa garante que a cooperativa mantenha a sua essência, funcionando como um instrumento para os seus membros exercerem a sua atividade de trabalho numa estrutura democrática e participativa, cumprindo com os princípios cooperativos.

Sobre este tema, Deolinda Meira refere que «as cooperativas se caracterizarão por “um escopo prevalentemente, mas não exclusivamente, mutualístico”, podendo desenvolver operações com terceiros» (Campobasso 2023, p. 209 como citado em Meira, 2010, p. 100), sem prejuízo de limites fixados pelos diplomas de cada ramo cooperativo.

Assim, consideramos aconselhável que o número de terceiros numa cooperativa não ultrapasse o número de cooperadores de forma definitiva, podendo ser exceção as situações temporárias que exijam trabalhadores para sustentar um aumento súbito de atividade ou colmatar a saída inesperada de membros cooperadores.

6 A EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO COOPERATIVA

A Educação e Formação Cooperativas surgem representadas no quinto princípio cooperativo formulado pela ACI e presente no artigo 3.º do Código Cooperativo/

O modelo cooperativo é enraizado na compreensão e cumprimento dos princípios cooperativos, cuja redação foi formulados pela ACI, e na participação ativa e na gestão democrática da cooperativa pelos seus membros, o que requer uma participação ativa e informada na base da compreensão aprofundada destes valores e princípios que norteiam as cooperativas.

A educação e formação cooperativa promove o desenvolvimento de competências essenciais para a gestão eficaz de uma cooperativa, assegurando que todos os membros que se envolvam numa cooperativa possuem as capacidades necessárias para tomar decisões e assumir as suas responsabilidades sem desvirtuar o modelo cooperativo.

De acordo com Deolinda Meira (2020b) a educação e formação cooperativa deve assentar no desenvolvimento integral dos membros das cooperativas, mas também destinar-se aos dirigentes e trabalhadores das cooperativas, bem como às comunidades onde a cooperativa desenvolve as suas atividades. A informação prestada deve centrar-se nas vantagens da cooperação junto dos cooperadores e das comunidades, integrando também a compreensão das especificidades associadas às cooperativas.

A autora refere a polivalência deste princípio sumarizando a sua aplicação em três vetores: «a educação e a formação que se projetam predominantemente no âmbito interno; e a informação que se projeta predominantemente no âmbito externo».

Este princípio projeta-se no Código Cooperativo pelo reconhecimento do direito dos cooperadores em participar nas atividades de educação e formação cooperativas e o dever de a cooperativa organizar tais atividades, constituindo uma reserva obrigatória para este fim e delineando um plano de formação para aplicação desta reserva no plano de atividades da cooperativa. O direito dos cooperadores está representado no artigo 21.º número 1 alínea f) do Código Cooperativo e a obrigação de constituição de reserva para educação e formação cooperativas no artigo 97.º número 1 do Código Cooperativo (Meira, 2020b, p. 77). Destaca também a necessidade de atribuir maior relevância à educação e formação após a aquisição da qualidade de cooperador, devendo ser

ministradas e usufruídas de forma contínua, pois são importantes para estabelecer nos cooperadores a cultura e valores cooperativos.

No contexto das cooperativas de trabalho, consideramos a aplicação do princípio de Educação e Formação Cooperativa como fundamental. Este princípio é o veículo através do qual se desvenda a complexidade e a riqueza do modelo de trabalho cooperativo, permitindo uma compreensão profunda das especificidades do acordo de trabalho cooperativo que o distingue de outras formas de relação laboral.

A iniciação no modelo cooperativo por intermédio da educação e formação proporciona aos cooperadores e trabalhadores não membros uma panorâmica clara sobre as particularidades deste modelo, especialmente no que concerne aos direitos e deveres dos cooperadores trabalhadores. Esta clareza é fundamental para o usufruto e defesa dos direitos dos cooperadores, a tomada de decisões informadas sobre a gestão da cooperativa e a organização do trabalho, que estão no cerne de uma gestão democrática e participativa.

Assim, os membros estarão mais aptos a exercerem os seus direitos e a cumprirem com os seus deveres, compreendendo o enquadramento do acordo de trabalho cooperativo, e contribuindo para uma organização do trabalho mais harmoniosa e eficaz no prosseguimento do princípio cooperativo da gestão democrática pelos membros.

Além disso, a educação e formação cooperativa são essenciais para elucidar os cooperadores sobre os benefícios intrínsecos ao modelo cooperativo face ao modelo de trabalho juslaboral, permitindo uma comparação informada entre estes dois modelos de trabalho. Estes benefícios não se circunscrevem apenas ao âmbito económico, mas estendem-se à organização horizontal do trabalho, a uma maior autonomia dos cooperadores e ao resultado social e comunitário, num contexto em que a cooperativa serve os membros e pretende ser um instrumento para cumprir com as suas aspirações através da prestação da sua atividade profissional.

Importa também destacar a relevância da educação e formação cooperativa na identificação de falsas cooperativas de trabalho como vamos ver mais à frente. O fenómeno das falsas cooperativas, onde os princípios cooperativos são ignorados, onde as cooperativas são utilizadas para finalidades ou interesses pessoais, ou para escapar a obrigações laborais com vista à redução de custos e onde os trabalhadores ficam em situações mais precárias face aos “tradicionalis” contratos de trabalho, apresenta uma ameaça à integridade, sustentabilidade e reputação do movimento cooperativo. Através

da educação e formação, os cooperadores são equipados com o conhecimento e ferramentas necessárias para discernir as verdadeiras cooperativas das falsas, promovendo assim comportamentos e processos de tomada de decisão que respeitem os princípios cooperativos e permitam uma efetiva participação democrática dos membros cooperadores na sua cooperativa.

Assim, a educação e formação cooperativa alarga a consciência dos membros sobre a importância do seu envolvimento ativo na gestão e decisão cooperativa, decorrentes do princípio cooperativo da gestão democrática pelos membros. Isto inclui a participação dos cooperadores nas assembleias gerais e nas propostas nelas discutidas, mas também a participação dos membros na construção de políticas e na gestão geral da cooperativa.

Na esfera da participação na Assembleia Geral, Deolinda Meira (2020b) indica que esta não se esgota no mero voto, mas abrange o direito de estar na reunião de cooperadores, o direito a apresentar novas propostas e intervir na discussão das propostas. A autora advoga sobre a importância da educação e formação cooperativa para «proporcionar aos membros da cooperativas os conhecimentos adequados acerca dos princípios e métodos cooperativos, de forma que estes participem ativamente e de forma plena na sua cooperativa, deliberem corretamente nas assembleias, elejam consistentemente os seus órgãos e controlem a sua atuação».

A educação e formação cooperativa também será relevante para empoderar os dirigentes eleitos da cooperativa para melhor desempenharem os seus cargos e responsabilidades e garantirem que os interesses dos cooperadores se encontram diretamente representados na atuação da cooperativa. Incluirá a formação dos titulares dos órgãos sociais e os trabalhadores da cooperativa para «orientar e expandir adequadamente as atividades comuns, fornecendo os conhecimentos técnicos e doutrinários» para o correto desempenho das funções (Meira, 2020b, p.82).

No nosso entender, este princípio também será importante para os membros cooperadores e trabalhadores não membros das cooperativas de trabalho

Já a informação cooperativa deve sensibilizar a comunidade quanto às particularidades do funcionamento das cooperativas e os benefícios da cooperação, com o intuito de fomentar adesões à cooperativa.

Ao entenderem melhor o modelo cooperativo, os membros estão mais propensos a participar ativamente nas deliberações e na tomada de decisões, fortalecendo assim a democracia interna e maximizando a vantagem que os membros retiram das operações que realizam com/através da cooperativa.

Assim, concordamos com a posição de Deolinda Meira sobre a aplicação do princípio da educação, formação e informação cooperativos ser estratégico para legitimar o papel social das cooperativas e evidenciar que «a cooperativa não é só uma organização económica, mas também uma organização com finalidades pedagógicas e sociais» (Meira, 2020b, p.89), sendo fundamental para promover o modelo de trabalho cooperativo na sociedade e fomentar a adesão de novos membros.

7 AS FALSAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

É importante abordar o fenómeno das falsas cooperativas, onde organizações revestem a forma jurídica de cooperativa, mas contrariam os propósitos de cooperação e solidariedade associados às cooperativas, ignorando os princípios cooperativos e colocando os seus membros numa situação de precarização do seu trabalho.

7.1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

As falsas cooperativas, ou «pseudo-cooperativas» (Meira, 2022), são definidas por Gemma Fajardo como «aquelas empresas que são constituídas formalmente como cooperativas mas não levam a cabo uma atividade cooperativizada conforme os fins e características destas(...), sendo constituídas e utilizadas para outros fins. Ocasionalmente, procuram não assumir os riscos, assegurar-se a clientela, economizar-se gastos, evitar-se a aplicação da lei ou o acesso a subvenções e ajudas.» (Fajardo, 2020, p. 7).

Deolinda Meira refere-se a estas cooperativas enquanto organizações que se organizam sob a forma jurídica de cooperativas que incumprem de forma voluntária os princípios cooperativos para encobrir verdadeiras relações laborais, situação em que a cooperativa é dominada por outra entidade jurídica ou por um grupo muito específico de pessoas (Meira, 2022).

Tal acontece quando as cooperativas agem como as empresas em geral, com estruturas fortemente hierárquicas, onde o envolvimento dos membros cooperadores na tomada de decisão e estratégias se apresenta muito limitado ou inexistente.

Verificamos aqui situações em que um pequeno grupo de pessoas instrumentalizam o poder e todos os demais membros cooperadores trabalhadores obedecem, sob pena de serem afastados do trabalho, castigados ou até excluídos.

Também podemos considerar as cooperativas onde se criam barreiras subtis à participação e tomada de decisão conjunta entre todos membros, não sendo cultivada uma cultura e uma educação de fomento e incentivo à cooperação. Neste contexto, a falta de participação dos membros é limitada pelas práticas adotadas no seio da cooperativa.

Esta forma de atuação no sector cooperativo desvirtua e subverte a identidade cooperativa, desviando a cooperativa de um escopo mutualista que consiste na satisfação das aspirações e necessidades dos seus membros (Meira, 2022).

A utilização fraudulenta desta forma de organização societária tem geralmente como objetivo a redução dos custos aproveitando-se da relação societária entre a cooperativa e o cooperador para escapar aos custos e obrigações associadas aos “tradicionalis” contratos de trabalho (Meira, 2017, p. 10).

As falsas cooperativas de trabalho são aquelas onde pessoas e profissionais se tornam membros cooperadores e ficam em situações mais precárias face aos “tradicionalis” contratos de trabalho. As práticas de gestão destas cooperativas são pouco democráticas e os membros cooperadores não têm um efetivo poder de decisão, mesmo que queiram estar envolvidos nos processos de tomada de decisão.

Nesta situação os trabalhadores são incentivados ou até forçados a tornarem-se membros cooperadores, contribuindo com trabalho para uma atividade sem ter um efetivo poder de decisão sobre as suas políticas e organização, ao mesmo tempo que não usufruem das tradicionais proteções providenciadas pelo contrato de trabalho.

Trata-se de uma situação em que efetivos contratos de trabalho são dissimulados como acordos de trabalho cooperativo, nos quais existe ausência deliberada do exercício efetivo dos direitos associados à participação do membro cooperador (Meira et al., 2017, p. 10). Para além disso, colocamos em causa a natureza voluntária da adesão prevista no primeiro

princípio cooperativo ao forçar um trabalhador a assumir o papel de cooperador para reduzir custos laborais (Meira 2022).

Deolinda Meira destaca também que se assiste em algumas cooperativas com alguma dimensão em número de cooperadores a «concentração da gestão da cooperativa numa estrutura dirigente, que se destaca dos cooperadores trabalhadores, os quais dificilmente poderão ser considerados empresários de si mesmos, a que acresce uma substituição progressiva dos princípios cooperativos por objetivos capitalistas, colocando o cooperador trabalhador numa posição de especial fragilidade» (Meira et al., 2017, p. 11). Nesta situação, o membro trabalhador deixa de organizar o processo produtivo e o seu próprio trabalho, encontrando-se «inserido no círculo organizativo, diretivo e disciplinar de outra pessoa, que leva a cabo a direção e controlo do trabalho e exerce os poderes de especificação e disciplinares» (Gandía, 2006).

As cooperativas devem seguir um escopo mutualista, e este escopo nas cooperativas de trabalho será satisfazer as necessidades individuais dos seus membros cooperadores, mais particularmente a prestação de trabalho, desenvolvendo uma atividade onde os membros participam, cooperam e partilham a tomada de decisão. A cooperativa surge enquanto instrumento para juntar os cooperadores para trabalharem em conjunto e realizarem a sua atividade profissional em unidades produtivas organizadas pelos próprios membros, sem quaisquer outros intermediários.

Ao existirem barreiras deliberadas à participação efetiva na tomada de decisão deixa de existir cooperação e a cooperativa deixa de ser um instrumento que serve as necessidades dos cooperadores, sendo apenas um intermediário para precarizar o trabalho sem qualquer benefício para os membros da cooperativa e escapando às regras providenciadas pela legislação geral do trabalho.

Outra ameaça à prossecução do escopo mutualista das cooperativas de trabalho será a inexistência de uma massa crítica de membros cooperadores que prestem trabalho à cooperativa. Nesta situação, as contribuições em trabalho para a atividade da cooperativa são realizadas na sua maioria por trabalhadores não cooperadores, contribuições estas que anteriormente vimos que são denominadas na doutrina cooperativa de “operações com terceiros”. Neste contexto, os trabalhadores contribuem com trabalho, mas não possuem o direito a fazer parte da tomada de decisão e das políticas prosseguidas pela cooperativa. Isto poderá acontecer por motivos internos, como atrás referido, por existência de

barreiras deliberadas à participação ou concentração deliberada de poder num número limitado de membros cooperadores, ou simplesmente por fatores externos à cooperativa, por desinteresse do próprio indivíduo trabalhador em não pretender adquirir a qualidade de membro, por vontade própria.

Assim, é legítimo indicar que as cooperativas devem seguir um «escopo prevalentemente, mas não exclusivamente, mutualístico» (Meira, 2012, p. 413-425).

Isto indica que a cooperativa poderá realizar a sua atividade com os contributos de membros não cooperadores em qualquer momento, desde que se respeite os princípios cooperativos e a prossecução de um escopo mutualista.

Na nossa análise, uma cooperativa de trabalho que predominantemente realiza operações com mais trabalhadores não cooperadores do que com os próprios membros, poderá ser considerada uma falsa cooperativa. Nesta situação, a cooperativa desempenha a título acessório uma atividade com objetivo de satisfazer as necessidades individuais e profissionais dos seus membros cooperadores porque a maioria da sua atividade é desempenhada por trabalhadores não cooperadores, aproximando-se assim, na nossa perspetiva, de uma “tradicional” empresa comercial.

7.2 CARACTERÍSTICAS INDICIADORAS DE FALSAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

Assim, analisada a doutrina, poderão ser indiciadoras de uma falsa cooperativa de trabalho as seguintes características:

- As cooperativas violam constantemente os princípios cooperativos;
- As cooperativas de trabalho não possuem um escopo mutualista que envolva a prestação de uma atividade profissional onde os membros participam, cooperam e partilham a tomada de decisão;
- Os membros cooperadores não possuem um efetivo poder de decisão sobre as políticas e organização da cooperativa, nem conhecem os seus direitos, ou existem membros que têm um poder de decisão e influência consideravelmente superiores que afetam significativamente a distribuição do poder de decisão na cooperativa;
- Existem barreiras ou ausência de incentivos à participação dos membros nos processos de tomada de decisão da cooperativa;

- Os cooperadores não participam na Assembleia Geral porque existem barreiras que impedem uma participação democrática e isenta de todos. Excluem-se as situações isoladas em que a participação dos membros é causada pelo simples desinteresse do cooperador na atividade social da cooperativa ou neste instrumento de participação e tomada de decisão interno.
- O trabalho não é prestado, nem organizado e regulado em comum entre os membros cooperadores;
- Os trabalhadores são forçados a assumir o papel de cooperador com vista a reduzir custos laborais ou à precarização do seu trabalho;
- Os membros cooperadores permanecem em situações mais precárias face aos “tradicionais” contratos de trabalho, existindo barreiras internas e não democráticas que impedem uma decisão coletiva para reverter esta situação;
- Existem desigualdades na atribuição de remunerações e benefícios entre cooperadores para a mesma tipologia de funções, que serão resultado de decisões arbitrárias e tomadas por um conjunto muito restrito de pessoas.
- O trabalho numa cooperativa de trabalho é prestado maioritariamente ou exclusivamente por trabalhadores não cooperadores;
- Existe uma concentração da gestão da cooperativa numa estrutura dirigente que se destaca ou segrega dos cooperadores trabalhadores;
- A cooperativa é uma ferramenta para os membros cooperadores prestarem trabalho ou serviços a entidades terceiras de forma isolada em pelo menos uma das seguintes situações:
 - A cooperativa apenas oferece serviços de intermediação para os seus membros;
 - Os cooperadores permanecem parcialmente ou totalmente subordinados a terceiros em regime que se assemelha a subcontratação ou “outsourcing”.

Importa destacar que estes indícios devem ser analisados no contexto de cooperativas que sejam classificadas como cooperativas de produtores ou cooperativas de produção. Nas cooperativas mistas, que reúnem produtores e utentes, entendemos que esta análise se torne um pouco nebulosa porque dependerá das normas estatutárias e regulamentares da

cooperativa sobre a definição das relações entre os membros e a cooperativa e respectivos limites.

7.3 CARACTERÍSTICAS PARA PROMOVER VERDADEIRAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

Assim, para a existência de uma verdadeira cooperativa de trabalho consideramos essencial reunir as seguintes características:

- O trabalho prestado à cooperativa deve ser realizado maioritariamente por trabalhadores que sejam membros cooperadores;
- Os membros cooperadores estão efetivamente envolvidos nos processos de formulação de políticas internas e externas, planos de atividade, bem como na tomada de decisão e na partilha de tarefas de gestão corrente da cooperativa.
- São estabelecidos procedimentos, momentos e formas de organização que permitam o empoderamento e envolvimento de membros cooperadores independentemente das suas características, da sua antiguidade, da proporção do trabalho, do cargo exercido ou do capital social detido.
- Os membros são informados das particularidades do seu vínculo societário e de trabalho com a cooperativa, bem como dos seus direitos e deveres.
- Os membros cooperadores usufruem do direito a receber levantamentos por conta dos excedentes periodicamente, considerando a qualidade e proporção do seu contributo e com base em regras estabelecidas por todos os membros. A distribuição de excedentes anuais gerados pelos cooperadores será proporcional ao trabalho de cada membro, quando a legislação e os estatutos não o impeçam;
- Os membros cooperadores usufruem do direito a eleger e serem eleitos para os órgãos sociais da cooperativa.
- Os estatutos da cooperativa devem regular as matérias sobre a duração e organização do tempo de trabalho, o modo de prestação da contribuição de trabalho, o regime dos levantamentos por conta dos excedentes e o regime disciplinar.

- A cooperativa investe na “educação e formação cooperativa” para disseminar as vantagens do modelo cooperativo, bem como abordar as suas especificidades e informar as pessoas sobre os seus direitos e deveres enquanto cooperadores.
- A cooperativa estabelece um código de conduta para os cooperadores trabalhadores e cria mecanismos para relato e ação contra condutas discriminatórias, assédios e condutas que ponham em causa a integridade física e moral de todos os trabalhadores da cooperativa (Meira et al., 2015, p. 70).

8 O TRABALHO NAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

8.1 A QUALIFICAÇÃO DO VÍNCULO DE TRABALHO

O ordenamento jurídico português reúne uma quantidade substancial de normas e diplomas para consagrar o regime jurídico aplicável às cooperativas, sendo os mais importantes a Constituição da República Portuguesa, o Código Cooperativo e os diplomas associados a cada ramo cooperativo.

A legislação regula alguns aspetos associados ao estatuto jurídico dos cooperadores, estando o principal definido no Capítulo IV do Código Cooperativo. No que toca ao regime jurídico aplicável aos cooperadores trabalhadores, a legislação é omissa (Martins, 2014, p. 4). Portanto, o ramo das cooperativas de trabalho é considerado como não tendo expressividade jurídica no ordenamento jurídico português (Meira et al., 2017, p. 4).

Deolinda Meira refere que «a ausência de um regime jurídico próprio para os cooperadores trabalhadores está eventualmente associada à ausência de definição, por parte do legislador, da natureza jurídica do vínculo entre cooperador trabalhador e cooperativa» concluindo que «o legislador português não tomou posição sobre a questão da qualificação jurídica da relação entre o cooperador trabalhador e cooperativa» (Meira et al., 2017, p. 69).

Coloca-se, então, a seguinte questão: como qualificamos a relação de trabalho entre o cooperador trabalhador e a sua cooperativa, particularmente nas cooperativas de trabalho?

Antes de mergulharmos nessa análise, é imperativo aferir esta qualificação. André Martins dá-nos algumas luzes sobre este assunto ao afirmar que «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» para determinar a legislação que regula esta relação (Martins, 2014, p. 9).

Portanto, compreender qual legislação deve reger essa relação aparentemente complexa é de extrema relevância para este trabalho. Geralmente, a doutrina divide-se entre a aplicação da Legislação Geral do Trabalho ou do Código Cooperativo (Martins, 2014, p. 9; Campos, 2021, p. 5).

A natureza jurídica deste vínculo entre o cooperador trabalhador e a sua cooperativa é destacado por André Martins como um assunto que tem gerado considerável controvérsia na doutrina e jurisprudência portuguesa (Meira et al., 2015, p. 58).

É possível identificar duas posições doutrinárias dominantes na qualificação do vínculo contratual (Martins, 2014, p. 39-40; Meira et al., 2017, p. 6-8; Meira & Ramos, 2018, p. 475; Fernandes, 2023, p. 153-156):

- **Tese dualista ou contratualista:** classifica o vínculo como um contrato individual de trabalho e separa esta relação do vínculo social;
- **Tese monista ou societária:** indica que «entre a cooperativa e o cooperador não há duas relações distintas e autónomas, mas um negócio jurídico misto», classificado como «Acordo de Trabalho Cooperativo».

A doutrina posiciona-se na defesa da tese monista para melhor representar as características únicas associadas ao modelo de trabalho das cooperativas de trabalho e a relação estabelecida com os seus membros cooperadores trabalhadores.

Apresentamos alguns dos argumentos utilizados para defender a tese monista e a definição desta relação entre o cooperador e a sua cooperativa de trabalho por intermédio de “acordo de trabalho cooperativo”:

- Ana Campos refere que a relação que une um membro cooperador com a sua cooperativa de trabalho é de índole societária e não laboral, uma vez que o cooperador filiado é responsável, juntamente com os demais membros, pelo destino da cooperativa onde presta os seus serviços, descartando-se dos elementos básicos que compõem uma relação de trabalho - a agência e a dependência (Campos, 2021, p. 5).

- Deolinda Meira e Elisabete Ramos apontam que é requisito para a manutenção da qualidade de membro cooperador numa cooperativa o seu envolvimento na atividade que desenvolve no cumprimento do seu objeto social, estando não apenas sujeito à participação no capital social da cooperativa, mas obrigado a participar na atividade entregando ou adquirindo bens ou serviços ou prestando trabalho (o escopo mutualista). Assim nas cooperativas de trabalho os cooperadores trabalhadores estão sujeitos a uma contribuição obrigatória com trabalho para a sua cooperativa (Meira & Ramos, 2016, p. 18).
- Deolinda Meira expande o seu entendimento anterior e refere «não se pode pretender a aquisição da qualidade de membro de uma cooperativa de trabalho recusando a correspondente contribuição em trabalho, como não se poderá manter aquela qualidade recusando a prestação, para o futuro, da atividade a que se comprometera» (Meira, 2009, p. 235-239).
- Como já foi atrás explorado, a cooperativa tem um escopo mutualista «que assenta no pressuposto de que não há uma oposição de interesses entre os cooperadores e a cooperativa, nem uma barreira entre personalidades jurídicas distintas (da cooperativa e dos membros)» considerando que a cooperativa «é um instrumento para se desenvolver uma atividade económica dirigida à satisfação das necessidades dos cooperadores.» (Meira et al., 2015, p. 40).
- Jorge Leite ofereceu em 1994 uma perspetiva iluminadora sobre esta distinção. Segundo ele, as cooperativas de trabalho representam uma fusão de funções e responsabilidades que as empresas capitalistas tendem a separar. Nestas cooperativas, os trabalhadores, que são também membros, assumem simultaneamente os papéis que, em empresas tradicionais, seriam divididos entre proprietários e funcionários. Esta convergência de papéis transforma-os em «produtores autónomos», dando-lhes a autonomia de serem «empresários de si mesmos» ou «patrões de si mesmos». O autor destaca assim o seu entendimento sobre a impossibilidade de separar as dimensões de sócio e trabalhador nestas cooperativas (Leite, 1994, p. 101).
- A doutrina converge na aplicação da tese monista nas situações em que estamos a falar de verdadeiras cooperativas de trabalho, onde todos os cooperadores têm um real poder de controlo sobre a cooperativa, participando nas deliberações

sociais e podendo influenciar os processos de tomada de decisão e criação de políticas na cooperativa (Meira et al., 2015, p. 67-68).

Alguns autores vão mais longe nas suas análises, centrando-se nos variados elementos que caracterizam um contrato de trabalho, nomeadamente a prestação da atividade laboral, a retribuição e a subordinação jurídica, apresentando argumentos para que estas não se apliquem, apesar de ser reconhecida a possibilidade de existência de uma dependência económica do cooperador perante a cooperativa, não podendo esta ser confundida com subordinação (Meira et al., 2015, p. 77-78, 106).

Assim, a doutrina converge na classificação da relação entre a cooperativa e o cooperador trabalhador por intermédio de um «Acordo de Trabalho Cooperativo» para regular esta relação, que é apelidada de complexa e fruto de um negócio jurídico misto, justificada no escopo mutualista da cooperativa. Portanto, nas cooperativas de trabalho, afirma-se que esta contribuição de trabalho consistirá na prestação, segundo regras definidas pelos estatutos, pela Assembleia Geral ou pelo órgão de administração, da atividade profissional dos cooperadores no contexto da cooperativa (Meira et al., 2017, p. 5).

E assim parece que poderá ser este o caminho que vai ser tomado pelo legislador, de acordo com o recente projeto de decreto-lei para o regime jurídico dos ramos do sector cooperativo proposto pelo governo português e divulgado pela CONFECOOP em março de 2023 (Projeto de decreto-lei ", 2023). Neste documento, o legislador propôs a adoção da tese de «acordo de trabalho cooperativo» para classificar a relação entre o cooperador trabalhador e a cooperativa de produtores (Meira, 2023).

O legislador integra normas no Capítulo II sobre a organização de cooperativas de produtores onde propõe que «nas cooperativas de produtores, os cooperadores assumem a dupla qualidade de empresários e trabalhadores». Reforça na sua proposta que esta contribuição do trabalho é «formalizada por meio de contrato ou acordo de trabalho cooperativo», consistindo «na prestação, segundo as regras definidas pela Assembleia Geral, designadamente através de regulamento de trabalho, da atividade profissional dos cooperadores». Por último propõe uma norma para clarificar qual será a legislação a aplicar-se a esta relação ao indicar que o «acordo de trabalho cooperativo tem a natureza de ato cooperativo interno, não pressupondo uma relação jurídico-laboral subordinada, desde que construído no respeito pelos princípios cooperativos» ("Projeto de decreto-lei", 2023, p. 2).

O acordo de trabalho cooperativo estabelecerá os trâmites e os limites para a contribuição do trabalho, com base nas normas estabelecidas nos estatutos, regulamento interno e as deliberações dos órgãos sociais competentes, desde que sejam respeitados os princípios cooperativos. Depreendemos que não serão abrangidas as “falsas cooperativas de trabalho” porque geralmente estas executam a sua atividade desrespeitando diretamente ou indiretamente os princípios cooperativos, tipicamente monopolizando o poder de decisão num grupo restrito de pessoas e colocando os cooperadores trabalhadores em situações consideravelmente mais precárias contra a sua vontade ou aproveitando-se propositadamente da sua ignorância quanto aos seus direitos.

8.2 A NATUREZA DA RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO NAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

As cooperativas de trabalho possuem características particulares e um modelo de trabalho distintos. Uma das características está relacionada com a forma como o trabalho prestado pelos membros cooperadores é remunerado e como estes pagamentos estão ligados à distribuição de excedentes cooperativos entre os seus membros, que representam os resultados da atividade mutualista da cooperativa nas cooperativas de trabalho.

O cooperador trabalhador tem o direito de receber, periodicamente e conforme estipulado nos estatutos ou regulamentos internos da cooperativa, uma parte do rendimento anual da mesma associado ao seu contributo para a cooperativa, neste caso a prestação de trabalho (Meira et al., 2017, p. 16-17).

Assim, o membro cooperador poderá receber com regularidade pagamentos ao longo do ano para remunerar a sua prestação de trabalho que se classificam como "levantamentos por conta dos excedentes".

Tiago Fernandes, citando as posições de Jorge Leite, Deolinda Meira e André Martins, refere que estes montantes, designados de “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» cooperativos (Fernandes, 2023, p. 158).

Os excedentes cooperativos, de acordo com Rui Namorado (2005, p. 191-192), representam valores pagos em excesso pelos cooperadores à cooperativa ou valores pagos a menos pela cooperativa aos seus cooperadores.

Os levantamentos por conta dos excedentes são, assim, considerados uma antecipação dos resultados (excedentes cooperativos) que «resulta, assim, de operações da cooperativa com os seus cooperadores, sendo gerado à custa destes» (Fernandes, 2023, p. 158). Já para o trabalhador não membro, o montante representa uma retribuição pelo trabalho prestado num regime de subordinação (Meira et al., 2015, p. 62).

André Martins, Deolinda Meira e Tiago Fernandes defendem a proteção jurídica destes rendimentos ao referirem que estes montantes apresentam um «caráter alimentar». Os autores apresentam como razoável a garantia aos cooperadores de um pagamento periódico por conta dos excedentes para a remuneração do seu trabalho, «permitindo a subsistência do trabalhador e da sua família» sem ser necessário esperar-se pelo final do ano e o encerramento do exercício (Meira et al., 2015, p. 77-78, 152-153).

Deolinda Meira (2017, p. 18) aponta que a legislação apenas disponibiliza uma linha de orientação muito geral para a definição dos levantamentos por conta dos excedentes nas cooperativas, referindo que «o legislador limitou-se a consagrar uma orientação genérica quanto à repartição dos excedentes, cabendo às cooperativas e aos cooperadores a definição concreta dos critérios de repartição dos excedentes nos estatutos, nos regulamentos internos, ou nas assembleias gerais das cooperativas». Pode, assim, ser baseada tanto no trabalho prestado quanto no tipo de prestação laboral requerida.

A autora (Meira 2017, p. 9) também destaca a necessidade da contabilização dos levantamentos por conta dos excedentes no final do exercício económico, que poderão resultar em excedentes a distribuir entre os cooperadores ou perdas a serem assumidas por eles. Rui Namorado (2005, p. 191-192) aponta a natureza do excedente cooperativo como o resultado da prossecução do escopo mutualístico da cooperativa (nas cooperativas de trabalho – a contribuição da atividade profissional dos seus membros cooperadores, como já vimos a montante).

A distribuição de excedentes ou de perdas pelos membros deverá ser realizada proporcionalmente ao trabalho prestado por cada um dos membros à sua cooperativa,

respeitando o artigo 100.º e o 3.º princípio estipulado no artigo 3.º do Código Cooperativo⁶.

Já os resultados obtidos de operações com terceiros (os trabalhadores não cooperadores membros nas cooperativas de trabalho) são considerados “lucros” e não “excedentes cooperativos” por não serem resultados mutualistas por natureza. Por este motivo, estes resultados provenientes do trabalho realizado por pessoas não cooperadoras não podem ser repartidos entre os cooperadores, sendo obrigatoriamente reinvestidos na atividade da cooperativa por intermédio de reservas não repartíveis (Meira, 2012a, p. 355-376).

É preciso considerar os casos existentes na legislação onde não se permite o direito ao retorno, pelo que os excedentes cooperativos são reinvestidos na totalidade na cooperativa por intermédio das reservas – é o caso das cooperativas de Solidariedade Social e das cooperativas de Habitação de Construção⁷.

Nas cooperativas de Solidariedade Social, a divisão de excedentes é restrita porque estas cooperativas desenvolvem uma atividade de natureza altruística que concilia o interesse dos cooperadores com o interesse geral (Meira, 2020a, p. 242-243).

Apesar desta restrição, a cooperativa continua a poder retribuir o trabalho prestado pelos seus membros cooperadores pelo mecanismo de "levantamentos por conta dos excedentes", podendo apenas existir um acerto no final do exercício económico caso resulte em perdas a serem assumidas pelos cooperadores. O direito ao retorno, seja estes excedentes ou perdas, só será efetivado depois compensado as perdas dos exercícios anteriores, por aplicação do artigo 100.º, n.º 2 do Código Cooperativo, e mediante a existência de uma deliberação da Assembleia Geral neste sentido, caso contrário o montante será reinvestido na cooperativa e atribuído às reservas económicas (Meira, 2020a, p. 243). Já as perdas só poderão ser distribuídas quando a cooperativa tenha

⁶ O terceiro princípio cooperativo estipula «Os cooperadores destinam os excedentes a um ou mais dos objetivos seguintes: (...) benefício dos membros na proporção das suas transações com a cooperativa; (...)»

⁷ O legislador definiu uma obrigatoriedade de reversão dos excedentes cooperativos para as reservas não repartíveis pela aplicação do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 7/98, de 15 de janeiro para as cooperativas do ramo de solidariedade social e do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 502/99, de 19 de novembro para as cooperativas do ramo de habitação e construção.

esgotado as suas reservas económicas, considerando as suas regras de utilização, pela aplicação do previsto no artigo 96.º do Código Cooperativo.

Em conclusão, os levantamentos por conta dos excedentes cooperativos representam uma das peculiaridades das cooperativas de trabalho que requerem uma compreensão aprofundada. Estes montantes, longe de serem simples retribuições, refletem a natureza mutualista das cooperativas e a relação intrínseca e complexa entre a cooperativa e os seus membros cooperadores.

8.3 REGIME DISCIPLINAR APLICÁVEL AO COOPERADOR TRABALHADOR

O cooperativismo tem sido objeto de amplo estudo e aprofundamento ao longo das décadas, tanto em termos conceituais quanto práticos. Abordamos até ao momento questões essenciais sobre as cooperativas de trabalho, a sua representação no enquadramento jurídico e a definição do seu escopo mutualista.

Descobrimos que, apesar da existência de alguma controvérsia, a doutrina classifica a relação entre o membro cooperador e a sua cooperativa de trabalho recorrendo à tese monista e à figura jurídica do "Acordo de Trabalho Cooperativo" para melhor representar o ato cooperativo e a complexa relação entre as partes enunciadas.

Falta-nos abordar um tópico bastante relevante para o trabalho, considerando que se vai propor um regulamento para regular o trabalho dos cooperadores trabalhadores - o regime disciplinar aplicável.

Nesse contexto, deparamo-nos com questões cruciais relacionadas com o estatuto do cooperador trabalhador e o regime disciplinar aplicável, as quais foram abordadas pelos investigadores Helena Salazar, Deolinda Meira, André Martins e Tiago Fernandes.

Um aspeto crucial que André Martins destaca é a ausência de uma regulamentação específica para os cooperadores trabalhadores, comparativamente a outros países, como a Espanha. Isso levanta questões sobre o regime a aplicar no caso do regime disciplinar (Meira et al., 2015, p. 68).

Considerando a natureza cooperativa do vínculo entre o cooperador trabalhador e a sua cooperativa, anteriormente explorada, será possível afirmar que «a prática de uma

infração por parte de um cooperador trabalhador terá natureza social, enquanto a prática de uma infração por parte de um trabalhador não membro terá natureza disciplinar». Os autores constataam que «o trabalhador não membro pode ser perseguido disciplinarmente pela prática de uma infração e o cooperador trabalhador pode, perante o incumprimento dos seus deveres, ser objeto de um processo escrito e de uma deliberação da Assembleia Geral». Assim, devemos considerar que, nos casos mais extremos, «o cooperador trabalhador não pode resolver o vínculo, mas demitir-se, e não pode ser despedido, mas sim excluído» (Meira et al., 2017, p. 22-23).

Helena Salazar refere que as regras disciplinares e o elenco das sanções presentes no Código Cooperativo foram projetadas principalmente para a relação entre o cooperador e a sua cooperativa na multiplicidade de ramos existente, não sendo adequado para se aplicar ao cooperador trabalhador porque «não se mostra adequado a resolver por si só e na íntegra as questões relativas ao foro da prestação da atividade do trabalhador, como por exemplo em matérias como as faltas ao trabalho, a limitação dos tempos de trabalho, as férias do trabalhador e também a questão disciplinar». Propõe assim a possibilidade de combinação das normas presentes no Código Cooperativo e Código do Trabalho quanto ao regime disciplinar, referindo que podem ser necessárias adaptações às regras laborais para garantir que estejam alinhadas com os princípios cooperativos (Meira et al., 2015, p. 100-101).

O legislador tomou precauções especiais para garantir que a aplicação das sanções seja justa e bem fundamentada, impondo no artigo 25.º n.ºs 2 e 3 do Código Cooperativo a existência de um 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 sanção» e limitando-se a aplicação das sanções mais gravosas mediante deliberação da Assembleia Geral. O cooperador pode também recorrer da aplicação de sanções pelo órgão de administração para a Assembleia Geral.

De acordo com Meira et al. (2017) «a referida sanção terá de ser fundada em violação grave e culposa do Código Cooperativo, da legislação complementar aplicável ao respetivo ramo do sector cooperativo, dos estatutos da cooperativa ou dos seus regulamentos internos».

Destaca ainda as conclusões dos tribunais sobre os requisitos legais para o processo disciplinar escrito aplicável às cooperativas, onde se pressupõem a formulação da

acusação através de uma nota de culpa, proporcionar ao acusado (arguido) um período adequado para defender-se, garantir a execução das ações investigativas requeridas e registrar tais ações formalmente por escrito. Na sua vasta maioria, a necessidade de garantir a realização e formalização destas diligências requer que o órgão competente designe um instrutor para o processo disciplinar.

Os autores defendem que as sanções devem também ser fundamentadas e notificadas por escrito ao acusado, pelo menos, sete dias em relação à data da Assembleia Geral que irá deliberar a aplicação da sanção (Meira et al., 2017, p. 24).

Por fim, os autores (Meira et al., 2017, p. 22-25; Meira et al., 2015, p. 102-104, 108-109) listam as seguintes inconsistências ou omissões:

- A falta de uma definição clara de infração disciplinar no Código Cooperativo, ficando a responsabilidade de avaliar e interpretar as infrações a cargo do órgão de administração, sem diretrizes claras sobre como as sanções devem ser aplicadas pode resultar em decisões inconsistentes ou injustas, colocando os cooperadores em risco.
- A ausência no Código Cooperativo do mecanismo da suspensão preventiva do cooperador trabalhador na pendência de processo disciplinar ou numa fase de averiguações prévias, que faz com que surjam litígios no contexto do processo disciplinar cooperativo justificada na ausência de tal mecanismo na legislação.
- A ausência no Código Cooperativo de prazo para o exercício de ações disciplinares ou para a aplicação de sanções, a inexistência da obrigação em realizar um registo disciplinar que possa ser consultado pelos cooperadores, podendo levar a falta de transparência e, conseqüentemente, desequilíbrios de poder e injustiças.
- A permissividade do regime na aplicação das penas de multa, que permitirá, por exemplo, que a mesma ultrapasse o benefício económico obtido pelo cooperador.
- Inexistência de limites para a aplicação de mais do que uma sanção ao mesmo comportamento infrator do cooperador.
- Não se preveem regras sobre aplicação de sanções ilegais ou excessivas para além da mera possibilidade de o cooperador poder utilizar o recurso para os tribunais.

Em conclusão, é imperativa uma melhor regulação das matérias disciplinares no contexto do estatuto jurídico do cooperador trabalhador de forma a proteger os cooperadores de eventuais abusos e garantir a transparência dos processos disciplinares.

Esta regulação poderá ser alvo de legislação setorial aplicável às cooperativas de produtores, mas também deve ser matéria que deverá constar nos estatutos e regulamento interno das cooperativas de trabalho.

Na ausência de legislação, considera-se que as normas existentes no código cooperativo sobre o regime disciplinar são insuficientes para proteger o cooperador trabalhador, pelo que deverão ser temperadas com as regras disciplinares do código de trabalho na medida em que se garanta o cumprimento dos princípios cooperativos e se sigam as práticas e requisitos apontados na jurisprudência.

**CAPÍTULO III – O PROJETO DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO
NA YOUTH COOP**

Neste capítulo propomo-nos a desenhar o caminho percorrido para a elaboração de um regulamento de trabalho destinado à cooperativa Youth Coop.

Este esforço de regulamentação surge como uma resposta concreta às necessidades identificadas no primeiro capítulo para estruturar as relações de trabalho dentro da cooperativa de uma forma que respeite e reflita a aplicação dos princípios cooperativos, utilizando a legislação laboral como uma referência de boas práticas.

Além de descrever os passos necessários para o desenvolvimento deste regulamento, dedicaremos uma atenção particular às opções tomadas durante este processo, procurando explicar e justificar cada decisão à luz dos objetivos maiores da cooperativa e da doutrina cooperativa identificada no segundo capítulo.

Este exercício não só proporcionará uma compreensão mais profunda sobre a aplicabilidade dos princípios cooperativos no ambiente de trabalho da Youth Coop, mas também contribuirá para um diálogo mais informado sobre como as cooperativas podem navegar os desafios inerentes à regulamentação do trabalho, mantendo-se fiéis à sua identidade e missão cooperativa e à organização do trabalho de cooperadores para cooperadores e contribuindo para o desenvolvimento da comunidade onde a cooperativa desenvolve a sua atividade.

1 A DEFINIÇÃO DA COOPERATIVA

Iniciaremos esta análise mediante a identificação da cooperativa, enquadrando-a no contexto jurídico pertinente, em consonância com a respetiva doutrina portuguesa.

1.1 ENQUADRAMENTO JURÍDICO NO RAMO COOPERATIVO

Conforme aludido no Capítulo I, a Youth Coop configura-se como uma cooperativa composta por profissionais dedicados à área da juventude, que congregam esforços, prestando a sua atividade profissional à cooperativa com o intuito de desenvolver projetos e oferecer serviços de interesse geral a terceiros.

Observamos assim uma cooperativa de profissionais de juventude, que se juntam para prestar a sua atividade profissional na cooperativa, desenvolvendo projetos e proporcionando serviços de interesse geral a terceiros centrados na capacitação e

desenvolvimento comunitário, com especial destaque para jovens com idades entre 12 e 30 anos.

Artigo 2º - OBJETO SOCIAL

1. A cooperativa tem por objeto promover o apoio, capacitação e formação de jovens através de iniciativas e projetos nacionais e internacionais nos seguintes domínios: educação para a cidadania, direitos humanos e promoção da participação juvenil através de metodologias no contexto da educação não formal, podendo incluir as vertentes ambiental, social, cultural e lúdica; Produção e adaptação de materiais pedagógicos e educativos; Produção de multimédia e aplicações informáticas para diversas plataformas digitais, consultoria, formação e apoio a entidades ligadas à área da juventude; Promover a coesão social, a aproximação à comunidade e a inclusão de pessoas em situação de isolamento ou carência sócio económica; Promover a cidadania, participação, autonomia, emancipação, inclusão e desenvolvimento pessoal, social e cultural dos jovens.

2. A cooperativa prosseguirá também as seguintes atividades, compatíveis com o objeto social:

- a) Promoção de programas socioeducativos, a sensibilização, capacitação e integração cívica e profissional de jovens em cooperação com entidades públicas, privadas e do sector da economia social;*
- b) Disponibilização de serviços para apoio a jovens e famílias em situação de vulnerabilidade com vista ao exercício dos seus direitos cívicos e humanos e satisfação das suas necessidades básicas;*
- c) Dinamização e exploração de centros juvenis e centros comunitários, espaços de apoio ao empreendedorismo e à empregabilidade, bem como outros serviços de interesse público e comunitário e para populações juvenis e vulneráveis, incluindo o alojamento e o fornecimento de bebidas e refeições aos seus utilizadores;*

- d) Disponibilização de programas de formação e integração destinado a públicos juvenis e organizações que trabalhem com e para jovens, incluindo os seus profissionais de juventude e dirigentes;*
- e) A produção, adaptação e venda de jogos pedagógicos e educativos para jovens e populações vulneráveis;*
- f) Programas para populações vulneráveis que envolvam a reparação, restauro, reutilização, recondicionamento, recolha e reciclagem de equipamentos eletrónicos, eletrodomésticos, móveis, roupas, tecidos, plásticos, metais e madeiras;*
- g) Outras atividades consideradas necessárias à realização dos seus fins sociais ou comunitários em concordância com o disposto em Regulamento Interno, ou na sua omissão, aprovadas em Assembleia Geral*

(...)

Numa breve análise ao objeto social presente no artigo 2.º dos estatutos da Youth Coop, observamos as seguintes atividades:

- O apoio, capacitação e formação direcionados aos jovens;
- A promoção da cidadania, participação, autonomia, emancipação, inclusão e desenvolvimento pessoal, social e cultural dos jovens;
- A promoção de iniciativas e projetos enquadrados na educação para a cidadania, direitos humanos e promoção da participação juvenil;
- A produção e adaptação de materiais pedagógicos e educativos
- A consultoria, formação e apoio a entidades ligadas à área da juventude e do desenvolvimento juvenil.
- A promoção da coesão social, a aproximação à comunidade e a inclusão de indivíduos e famílias em situação de isolamento ou carência socioeconómica.

Conseguimos, deste modo, resumir o objeto social e a atividade económica desta cooperativa nos seguintes pressupostos fundamentais:

- O público-alvo da Youth Coop congrega os jovens, entidades associadas à área da juventude e pessoas em situações de vulnerabilidade.
- As atividades promovidas abrangem o desenvolvimento comunitário, a capacitação e sensibilização de indivíduos e organizações, bem como o apoio a pessoas e famílias socialmente desfavorecidas ou vulneráveis. Estas atividades visam a melhoria da qualidade de vida, o desenvolvimento pessoal e social e a inserção socioeconómica das pessoas.

Portanto, a missão da cooperativa e o seu objeto social encontram-se enquadrados no regime jurídico das cooperativas de solidariedade social (RJCSS), tal como estipulado no Decreto-lei 7/98, de 15 de janeiro ao cumprir com os pressupostos jurídicos presentes nas alíneas a), b), d) e e) do número 1 do artigo 2.º.

Decreto-lei 7/98, de 15 de Janeiro

Artigo 2.º Noção

1 - São cooperativas de solidariedade social as que através da cooperação e entreajuda dos seus membros, em obediência aos princípios cooperativos, visem, sem fins lucrativos, a satisfação das respectivas necessidades sociais e a sua promoção e integração, nomeadamente nos seguintes domínios:

- a) Apoio a grupos vulneráveis, em especial a crianças e jovens, pessoas com deficiência e idosos;*
- b) Apoio a famílias e comunidades socialmente desfavorecidas com vista à melhoria da sua qualidade de vida e inserção sócio-económica;*
- c) Apoio a cidadãos portugueses residentes no estrangeiro, durante a sua permanência fora do território nacional e após o seu regresso, em situação de carência económica;*
- d) Desenvolvimento de programas de apoio direccionados para grupos alvo, designadamente em situações de doença, velhice, deficiência e carências económicas graves;*

e) Promoção do acesso à educação, formação e integração profissional de grupos socialmente desfavorecidos.

2 - Além dos enumerados no número anterior, as cooperativas de solidariedade social podem desenvolver outras ações que apresentem uma identidade de objecto com as previstas no número anterior e, nos limites do Código Cooperativo, prestar serviços a terceiros.

3 - A utilização da forma cooperativa não isenta da obtenção de autorização e licenças e de outras formalidades exigíveis nos termos legais, devendo as entidades de quem dependam as referidas autorizações e licenças ter em conta a especial natureza e função social das cooperativas.

O objeto social delineado nos estatutos da Youth Coop enquadra-se nas referidas alíneas do RJCSS, devido a várias razões fundamentais que refletem a natureza e os propósitos desta cooperativa.

Primeiramente, as atividades da cooperativa orientam-se para os jovens, que são categorizados na alínea a) do RJCSS como um grupo vulnerável. Esta orientação tem como objetivo responder às necessidades específicas deste grupo etário e potenciar o seu desenvolvimento integral, facilitando assim a sua transição para a vida adulta de forma consciente e ativa.

Adicionalmente, a cooperativa prossegue ações direcionadas para a inclusão de indivíduos e famílias que se encontrem em situações de vulnerabilidade e carência socioeconómica. Esta abordagem vai ao encontro do pressuposto na alínea b) do RJCSS ao promover a melhoria da qualidade de vida e da promoção do desenvolvimento pessoal e social, visando assim a inserção socioeconómica de grupos desfavorecidos, conforme estipulado na referida alínea.

No que toca à vertente educacional, as atividades de educação para a cidadania e direitos humanos, bem como o desenvolvimento pessoal e social e a formação direcionada aos jovens, enquadram-se nas alíneas d) do RJCSS que refere o acesso à educação, formação e integração profissional de grupos socialmente desfavorecidos.

Estas atividades não só visam fomentar o conhecimento e a consciência cívica, como também propiciar o crescimento individual e coletivo, alinhando-se assim com os princípios cooperativos e com o regime das cooperativas de solidariedade social.

Deolinda Meira (2020) resume as atividades associadas a este tipo de cooperativas, referindo que «as cooperativas de solidariedade social (...) são cooperativas cujas atividades estão claramente concentradas na área dos serviços sociais. O seu objeto social concretiza-se numa clara missão de apoio a situações de vulnerabilidade económica e social, assentando num paradigma assistencialista de intervenção social junto de famílias, crianças, jovens, terceira idade, deficientes, desempregados e outras categorias vulneráveis, com vista à sua integração profissional, educação, formação, atendimento ocupacional e residencial», «dando expressão aos valores do altruísmo e da solidariedade, contribuindo para a efetivação dos direitos sociais».

A autora destaca uma maior conciliação dos interesses dos membros e do interesse geral nestas cooperativas, referindo que nelas «a força motriz não é a prossecução de um fim mutualístico interessado ou egoísta, mas a prossecução de um fim mutualístico desinteressado, assente nos valores do altruísmo e da solidariedade».

Portanto, verificamos que a Youth Coop procura promover atividades de interesse geral e comunitárias, contribuindo para a efetivação dos direitos sociais, intervindo junto de jovens, famílias e pessoas em situação de vulnerabilidade,

É pertinente realçar a flexibilidade conferida pelo número 2 do artigo 2.º do RJCSS, estipulado no Decreto-lei 7/98, de 15 de janeiro. Este preceito legal revela a intenção do legislador em consagrar o direito de as cooperativas de solidariedade social desenvolverem ações que se assemelhem ou tenham fins semelhantes àquelas determinadas no número 1 do mesmo artigo, abrindo espaço para a realização de ações que, embora com identidade de objeto, possam inovar e diversificar a atuação destas entidades no âmbito social.

Esta disposição encoraja as cooperativas de solidariedade social a explorar novas áreas de intervenção e a prestar serviços diversificados que correspondam a necessidades identificadas nas comunidades em que se inserem. Ao fazê-lo, estes organismos podem contribuir de forma mais eficaz e abrangente para a melhoria da qualidade de vida das populações, potenciando o impacto social positivo que podem gerar.

Na nossa visão, este preceito legal ressalta, assim, a visão de um modelo cooperativo dinâmico e responsivo, capaz de se adaptar às exigências e desafios emergentes da sociedade, sempre com o propósito central de promover a solidariedade social, a inclusão e o bem-estar comunitário.

Artigo 1.º Definição

1 - São instituições particulares de solidariedade social, adiante designadas apenas por instituições, as pessoas coletivas, sem finalidade lucrativa, constituídas exclusivamente por iniciativa de particulares, com o propósito de dar expressão organizada ao dever moral de justiça e de solidariedade, contribuindo para a efetivação dos direitos sociais dos cidadãos, desde que não sejam administradas pelo Estado ou por outro organismo público.

2 - A atuação das instituições pauta-se pelos princípios orientadores da economia social, definidos na Lei n.º 30/2013, de 8 de maio, bem como pelo regime previsto no presente Estatuto.

3 - O regime estabelecido no presente Estatuto aplica-se subsidiariamente às instituições que se encontrem sujeitas a regulamentação especial.

Artigo 1.º-A Fins e atividades principais

Os objetivos referidos no artigo anterior concretizam-se mediante a concessão de bens, prestação de serviços e de outras iniciativas de promoção do bem-estar e qualidade de vida das pessoas, famílias e comunidades, nomeadamente nos seguintes domínios:

a) Apoio à infância e juventude, incluindo as crianças e jovens em perigo;

b) Apoio à família;

c) Apoio às pessoas idosas;

d) Apoio às pessoas com deficiência e incapacidade;

e) Apoio à integração social e comunitária;

f) Proteção social dos cidadãos nas eventualidades da doença, velhice, invalidez e morte, bem como em todas as situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho;

g) Prevenção, promoção e proteção da saúde, nomeadamente através da prestação de cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação e assistência medicamentosa;

h) Educação e formação profissional dos cidadãos;

i) Resolução dos problemas habitacionais das populações;

j) Outras respostas sociais não incluídas nas alíneas anteriores, desde que contribuam para a efetivação dos direitos sociais dos cidadãos.

Observando também o Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social (Estatuto das IPSS), vemos que o objeto social delineado nos estatutos da Youth Coop se enquadra nas alíneas a), b), e), f) e h) do artigo 1.º-A do Decreto-Lei n.º 172-A/2014 por razões muito semelhantes às identificadas para o enquadramento do objeto social no RJCSS. Este enquadramento permite o reconhecimento da Youth Coop como entidade equiparada a IPSS pela Direção-geral da Ação Social.

Neste contexto, considera-se que foi efetuada a identificação e justificação do ramo cooperativo em que se insere a Youth Coop – trata-se de uma cooperativa que atua no ramo cooperativo de solidariedade social, com fins compatíveis com os fins presentes no Estatuto das IPSS.

Torna-se agora imperativo averiguar os pressupostos que caracterizam esta cooperativa como uma "cooperativa de trabalho".

1.2 CARACTERIZAÇÃO ENQUANTO COOPERATIVA DE PRODUTORES

Anteriormente, identificámos que as cooperativas de trabalho estão associadas às cooperativas de produtores, as quais têm como objeto principal a prestação de trabalho por parte dos cooperadores e onde subsiste a obrigatoriedade de contribuição com capital e trabalho do cooperador para a cooperativa (Meira et al., 2017, p. 6).

Constatámos também que a atividade social das cooperativas se orienta para os seus membros, sendo estes os principais destinatários das atividades económicas e sociais promovidas pela cooperativa no contexto do seu objeto social (Meira & Ramos, 2016).

Assim, o papel destas cooperativas é providenciar meios para que os cooperadores exerçam a sua profissão com dignidade e justiça, sob a responsabilidade de todos os que trabalham na cooperativa, (Namorado, 2005, p. 157) conciliando o interesse dos membros

com o interesse geral e comunitário quando atuam no ramo da Solidariedade Social (Meira 2020a, p. 227).

Ao reexaminarmos o objeto social da Youth Coop, verificamos que pressupõe um conjunto de atividades produtivas orientadas para a comunidade em geral. O objeto social será realizado através dos contributos dos membros da cooperativa que agem enquanto trabalhadores e prestam a sua atividade profissional para a concretização de projetos e serviços que são destinados à população em geral.

Mesmo que se interprete em sentido oposto o objeto social, os estatutos da cooperativa consagram no número 5 do artigo 1.º que «A Youth Coop é uma cooperativa de trabalho, caracterizada por associar cooperadores, na sua maioria profissionais de juventude, que prestam trabalho em unidades produtivas e organizadas em comum para produzir bens e serviços enquadráveis com o objeto social.»

Desta forma, verificamos que a Youth Coop é uma cooperativa de produtores porque associa pessoas que procuram desenvolver a sua atividade profissional para promover projetos e serviços destinados à população no ramo da solidariedade social.

2 OS MEMBROS DA COOPERATIVA

No Código Cooperativo e no regime jurídico das cooperativas de solidariedade social podemos verificar a existência de uma heterogeneidade de membros, com base nas categorias previstas nos artigos 4.º e 5.º do Decreto-lei 7/98 de 15 de janeiro conjugado com o artigo 20.º do Código Cooperativo.

Considerando que a Youth Coop é uma cooperativa de trabalho (cooperativa de produtores de serviços) e atua no ramo da solidariedade social, podemos concluir que existem três **categorias de membros**:

1. **Os membros cooperadores** - são os membros de referência que participam na atividade social e económica da cooperativa através do desenvolvimento da sua atividade profissional;
2. **Os membros investidores** – são os membros não participam na atividade económica, mas podem proporcionar à cooperativa a obtenção de meios de financiamento em melhores condições do que os oferecidos pelo mercado;

3. **Os membros honorários** - são as pessoas que contribuem com bens ou serviços, nomeadamente de voluntariado social, para o desenvolvimento do objeto da cooperativa. Estes membros têm direito a participar nas assembleias e a ter a mesma informação que os membros cooperadores, mas não podem votar nem assumir as responsabilidades dos membros cooperadores.

Consideramos também a possibilidade de a cooperativa integrar na sua atividade outras **partes interessadas** (*stakeholders*), com diferentes papéis.

Estas partes interessadas são geralmente pessoas singulares e coletivas que contribuem para a cooperativa com diferentes tipologias de contributos:

- **Trabalho** – Indivíduos que interagem com a cooperativa na qualidade de trabalhadores ou voluntários, disponibilizando o seu tempo e perícia, manual ou intelectual, para contribuir para a atividade económica da cooperativa. Estas contribuições podem ser remuneradas ou não e, assim, abrangendo a atividade profissional remunerada, a atividade de voluntariado e a atividade “pró-bono”. Estas pessoas podem ser membros cooperadores e membros honorários, dependendo do grau de participação e responsabilidade que desejem assumir na cooperativa. A integração de pessoas coletivas como membro cooperadores encontra-se excluída por causa da sua incapacidade em prestar trabalho.
- **Serviços** – Pessoas singulares ou coletivas que desenvolvam atividades de prestação de serviços úteis ou até imprescindíveis para a cooperativa, apesar de não se inserirem diretamente no escopo mutualista da cooperativa. Estas entidades podem integrar as tipologias de membro investidor ou membros honorários conforme o grau de participação que pretendam assumir na cooperativa.
- **Recursos técnicos e financeiros** – Pessoas singulares e coletivas que disponibilizem apoios técnicos e financeiros, sendo esta contribuição importante para a manutenção e o desenvolvimento das atividades da cooperativa, podendo estas entidades ser categorizadas como membros investidores, mediante a natureza e extensão do seu envolvimento.

Assim, propomos estabelecer as categorias de membros nos estatutos da cooperativa de uma forma mais genérica, antevendo membros efetivos que se subdividem nas categorias

de “membros cooperadores” e “membros investidores”, e os membros não efetivos que são classificados como “membros honorários”.

Adicionalmente, incorporámos algumas normas fundamentais para requisitos aplicáveis aos membros cooperadores, bem como para definir a relação estabelecida com a cooperativa. Consideramos que estas normas devem estar articuladas nos estatutos por estarem intrinsecamente associadas à identidade da cooperativa e ao seu escopo cooperativo enquanto cooperativa de trabalho. Devem também estar relacionadas com direitos e deveres dos membros que, segundo o código cooperativo⁸, devem ser delineados pelos estatutos (Meira, 2020, p. 237-241, Meira et al., 2017).

Artigo 4º - CATEGORIAS DE MEMBROS

1. Os membros dividem-se nos seguintes tipos:

a) Membros efetivos - membros cooperadores e membros investidores

b) Membros não efetivos - membros honorários.

2. A aquisição e a manutenção da qualidade de membro cooperador dependerá da sua capacidade para trabalhar de acordo com a legislação laboral em vigor, bem como da obrigação em contribuir com capital e trabalho para a cooperativa, salvo, o caso dos membros que posteriormente à admissão se incapacitem para o trabalho por razão de acidente, de doença ou de idade;

3. A contribuição de trabalho dos membros cooperadores assenta num acordo de trabalho cooperativo em concordância com o artigo 24.º deste regulamento.

Aos membros cooperadores é imposta uma condição para a aquisição e manutenção da qualidade de membro cooperador, característica inerente aos membros de referência das cooperativas de trabalho: a capacidade para o trabalho de acordo com a legislação laboral e a obrigatoriedade em contribuir para a cooperativa com capital e trabalho, excepcionando-se as situações de incapacidade decorrentes de acidente, doença ou idade.

Iniciamos a nossa análise considerando a classificação da natureza da relação estabelecida entre o membro cooperador trabalhador e a cooperativa de produção, recorrendo à “tese

⁸ O Código Cooperativo indica no artigo 16.º número 2, alínea a) que os estatutos podem ainda incluir as condições de admissão, suspensão, exclusão e demissão dos membros, bem como os seus direitos e deveres.

monista” (Meira et. al., 2015, p. 40) conforme anteriormente apurado, onde a relação é solidificada por um acordo de trabalho cooperativo, regulado pelo Código Cooperativo e mediante a aceitação dos estatutos e regulamentos e deliberações emanadas pelos órgãos competentes da cooperativa (Martins, 2014, Meira et. al, 2015; Meira & Ramos, 2018, p. 475)

Tiago Fernandes (Meira et. al., 2015, p. 46-49), menciona que «a aquisição da qualidade de cooperador trabalhador, para além dos requisitos de carácter económico que lhe são exigidos especificamente pela legislação aplicável a estas entidades (...), fica ainda dependente do preenchimento prévio, na pessoa daquele, de requisitos gerais que lhe permitam contratar a prestação do seu trabalho». O autor refere que esta condição deve cumprir os requisitos gerais para o trabalho com referência à legislação juslaboral, por ausência de previsão específica na legislação cooperativa portuguesa.

Assim, consideramos que se aplicam os seguintes preceitos aos aspirantes a cooperadores (Meira et. al, 2017, p.14-16):

- Deve tratar-se de uma pessoa singular física, reunindo a capacidade para prestar trabalho nos mesmos termos utilizados na legislação laboral. Neste contexto, as pessoas coletivas são consideradas como incapazes de prestar trabalho porque não reúnem a capacidade para esta atividade).
- Deve ter a idade mínima de 16 anos para reunir capacidade para prestar trabalho.⁹ No caso de menores de idade, deve ter concluído a escolaridade obrigatória e dispor de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.
- Deverá reunir a respetiva habilitação legal para desenvolver atividades reguladas pela legislação, quando aplicável.
- Assumirá um compromisso de participação na atividade da cooperativa, de acordo com o artigo 22.º número 1 e número 2 alínea c) do Código Cooperativo, não limitando esta relação somente ao trabalho prestado, resultado do escopo mutualista que caracteriza uma cooperativa de trabalho.
- Deverá subscrever e realizar uma entrada para o capital social da cooperativa que poderá ser realizado em dinheiro ou em espécie, não podendo ser consideradas as

⁹ Existem exceções a estes preceitos, no entanto optamos por não os mencionar para simplificar a nossa análise.

contribuições de trabalho por aplicação dos artigos 81.º e 83.º do Código Cooperativo.

3 AS OPERAÇÕES COM TERCEIROS

Relativamente às operações com terceiros, podemos estabelecer alguns princípios basilares.

Artigo 7º - OPERAÇÕES COM TERCEIROS

1. Para fins de contabilização de operações com terceiros, são denominados como terceiros os trabalhadores/as e funcionários/as ao serviço da cooperativa e todos/as aqueles/as que mantenham com a cooperativa relação que se enquadre na prossecução do seu objeto principal, como se fossem seus membros cooperadores embora de facto não o sejam.

2. As operações com terceiros não podem desvirtuar a identidade e os valores específicos da cooperativa. A proporção de operações com terceiros não poderá ser superior à proporção de operações com membros cooperadores, nos termos da lei, contabilizada nos termos do regulamento interno.

Revisitando a doutrina analisada no capítulo anterior, os "terceiros" nas cooperativas de trabalho correspondem às pessoas que prestam trabalho à cooperativa em condições análogas às dos membros, sem, contudo, possuírem a qualidade de membros cooperadores. As "operações com terceiros", por sua vez, englobam o conjunto de contribuições e relações que ostentam uma natureza semelhante àquelas estabelecidas entre os membros cooperadores e a sua cooperativa de trabalho, mais especificamente, referem-se aos contributos de trabalho e serviços prestados à cooperativa, que se enquadram no seu objeto social, por indivíduos que não detêm a qualidade de membro (Namorado, 2005, p. 184-185).

Aludimos, assim, às pessoas que estabelecem contratos de prestação de serviços e relações de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho.

Assim, na ausência de uma norma legal que defina o que são “operações com terceiros”, somos do entendimento que a cooperativa deve prever uma definição, alinhada com a doutrina cooperativa, nos estatutos da cooperativa.

A norma adotada neste projeto é uma adaptação da definição utilizada por Rui Namorado (2005, p. 184-185) que refere que são terceiros todos aqueles que mantenham com a cooperativa relação que se enquadre na prossecução do seu objeto social principal em situação semelhante aos membros cooperadores, mas sem serem de facto membros cooperadores na cooperativa. Por outras palavras, é o trabalho das pessoas que contribuem com ele de forma semelhante aos membros que contribui para o escopo mutualista da cooperativa. Aqui são destacados os trabalhadores ou funcionários que estabelecem uma relação ao abrigo do código do trabalho.

Na análise sobre as falsas cooperativas de trabalho, vimos que uma cooperativa com uma proporção excessiva de operações com membros não cooperadores (operações com terceiros) poderá prejudicar o escopo mutualista da cooperativa e desvirtuar a sua natureza enquanto cooperativa (Meira, 2022). Vimos que a cooperativa de trabalho é direcionada para os seus membros, pretendendo constituir um instrumento que propicie condições para que estes desempenhem a sua atividade profissional através de uma organização gerida democraticamente pelos seus membros (Meira & Ramos, 2016).

Deolinda Meira (2010, p. 100) ressalva que as cooperativas não são obrigadas a prosseguir um escopo exclusivamente mutualista, mas podem ser prevalentemente mutualistas. Portanto, defende que uma cooperativa deverá empenhar-se em desenvolver a maioria da sua atividade com os membros cooperadores. A autora (Meira, 2020) refere também que não são permitidas cooperativas de solidariedade social «sem um escopo mutualístico mínimo».

Adicionalmente, advoga-se a inserção de uma norma nos estatutos onde se prevê que esta proporção de operações com terceiros não poderá ser superior às operações com os membros cooperadores, de forma a salvaguardar os princípios cooperativos e o escopo mutualista da cooperativa. Esta medida antevê evitar situações em que os membros possam limitar a entrada de novos membros para a cooperativa devido a um potencial receio em perderem a sua autonomia ou poder de decisão, ou numa tentativa de deixar o controlo da cooperativa num número reduzido de pessoas, de forma a evitar a sua transformação dissimulada numa sociedade mercantil (Meira, 2022, p. 141).

É admissível que as cooperativas, no contexto na sua autonomia e princípio de autorregulação, optem por instituir, através dos seus estatutos e regulamentos, normas mais rigorosas no que concerne às operações com terceiros, chegando ao ponto de prever

a interdição destas operações. Esta opção normativa pode decorrer da vontade de preservar e robustecer o caráter mutualista da atividade da cooperativa. Todavia, é relevante ponderar que a proibição total de operações com terceiros pode limitar a capacidade da cooperativa de alcançar uma maior escala de operações ou de responder a necessidades pontuais que necessitem de competências ou recursos que não se encontram disponíveis entre os seus membros (Meira et al., 2015, p. 84-85).

Propomos também que a cooperativa estabeleça nos seus regulamentos internos a forma como contabilizará essa proporção. A contabilização da proporção das operações com terceiros deverá ser realizada nos mesmos moldes da contabilização da proporção das operações com membros cooperadores, para efeitos do cálculo dos excedentes anuais, considerando a proporção e qualidade do trabalho e alinhando-se com as posições tomadas pelo legislador para as cooperativas de produtores, de acordo com o artigo 8.º número 3 do Decreto-Lei n.º 313/81 de 19 de novembro sobre as cooperativas culturais e de acordo com o artigo 9.º número 1 alínea c) do decreto-lei n.º 502/99, de 19 de Novembro para as cooperativas de produtores de serviços, também aplicável para as cooperativas de produtores no ramo da solidariedade social. A título de exemplo, estes contributos podem ser contabilizados em horas de trabalho proporcionado à cooperativa, desde que seja também esse o critério utilizado para o apuramento dos excedentes da cooperativa.

4 OS DIREITOS DOS MEMBROS COOPERADORES

Outro aspeto que consideramos relevante na definição da relação entre o cooperador e a sua cooperativa será a cooperativa estabelecer o elenco de direitos previsto para os membros cooperadores, considerando os direitos já consagrados no artigo 21.º do Código Cooperativo. Este proceder visa assegurar que a cooperativa adira, em todos os momentos, aos princípios cooperativos, com especial atenção para o princípio da gestão democrática pelos membros.

A instauração de normas específicas relativas a direitos e deveres nos estatutos e regulamentos da cooperativa emerge como uma necessidade premente, dada a singularidade e complexidade das relações estabelecidas entre o cooperador e a sua cooperativa.

A especificidade e a complexa natureza das relações nas cooperativas de trabalho demandam uma clara articulação dos direitos e deveres que presidem a tais relações. Esta clareza normativa não contribui apenas para uma gestão transparente e equitativa, como também proporciona um quadro de referência sólido que pode prevenir ou dirimir conflitos, promovendo assim um ambiente cooperativo harmonioso e produtivo.

Como analisado anteriormente, as relações de trabalho numa cooperativa distanciam-se das relações de trabalho “tradicionais” entre o empregador e o empregado. As cooperativas de trabalho operam sob princípios de gestão democrática e participativa, onde cada cooperador tem direito a voz e voto nas decisões coletivas. Desta forma, os cooperadores são simultaneamente trabalhadores e detentores de uma parcela do capital social da cooperativa, o que lhes confere um papel duplo e complexo, fundamentado num acordo de trabalho cooperativo e que se baseia numa participação ativa na gestão e nas decisões da cooperativa.

Este modelo democrático requer uma regulamentação específica que acautele a participação ativa dos cooperadores nas decisões e na gestão da cooperativa, ajustada à complexidade do vínculo estabelecido entre a cooperativa e o cooperador trabalhador.

Assim, propomos a redação da seguinte norma que conterà o elenco de direito dos membros cooperadores, prevendo alguns dos já previstos no artigo 21.º do código cooperativo, que serão temperados por normas estatutárias e regulamentares da cooperativa.

Artigo 8º - DIREITOS DOS MEMBROS COOPERADORES

1. Os membros cooperadores têm direito, nos termos dos estatutos e regulamentos, nomeadamente, a:

- a) Participar na atividade económica da cooperativa e estabelecer um acordo de trabalho cooperativo para contribuir com trabalho, desempenhando uma atividade profissional ou voluntariado de acordo com a capacidade e necessidade da cooperativa;*
- b) Ser remunerado pelos contributos de trabalho prestado, recebendo levantamentos por conta dos excedentes de acordo com a proporção e qualidade da sua contribuição;*

- c) *Usufruir, sem discriminação, dos direitos fundamentais de trabalho, bem como dos benefícios atribuídos à generalidade dos membros cooperadores, atribuídos pelos estatutos e regulamento interno da cooperativa;*
- d) *Usufruir de condições físicas, morais e intelectuais providenciadas pela cooperativa para prestar o trabalho, os serviços e o apoio que lhe compete;*
- e) *Participar em atividades de formação previstas no plano de formação anual;*
- f) *Participar na atividade social da cooperativa, com especial destaque para os processos de elaboração e decisão sobre as estratégias de atuação e gestão da cooperativa e de recursos humanos, bem como propor processos e atividades de tomada de decisão;*
- g) *Usufruir do princípio do direito de preferência para usufruto de benefícios, proteção, formação e oportunidades de prestação de trabalho;*
- h) *Tomar parte na Assembleia Geral e, quando exista, a assembleia sectorial, apresentando propostas, discutindo e votando os pontos constantes da ordem de trabalhos, bem como eleger e ser eleitos para os órgãos sociais da cooperativa;*
- i) *Requerer a convocação da Assembleia Geral;*
- j) *Requerer informações aos órgãos competentes da cooperativa desde que não ocasione a violação de segredo imposto por lei;*
- k) *Apresentar recurso de qualquer decisão tomada por parte dos órgãos de administração ou fiscalização para a Assembleia Geral;*
- l) *Apresentar a sua demissão dos cargos sociais e da cooperativa;*
- m) *Utilizar e usufruir de um acesso pessoal de caixa de email, espaço de armazenamento de ficheiros, e dos meios de comunicação internos da cooperativa;*
- n) *Receber o pagamento de juros pelo capital social realizado;*

o) Outros direitos consagrados no Código Cooperativo, bem como nos regulamentos da cooperativa.

2. (...)

Passamos a explicar o racional por detrás de cada direito:

1. *«Participar na atividade económica da cooperativa e estabelecer um acordo de trabalho cooperativo para contribuir com trabalho, desempenhando uma atividade profissional ou voluntariado de acordo com a capacidade necessidade da cooperativa»*

Trata-se do direito do membro cooperador a participar na atividade mutualista da cooperativa, prestando a sua atividade profissional.

Este direito não será absoluto, uma vez que poderá ser sujeito a limites e restrições, sendo o trabalho realizado de acordo com a capacidade e necessidade da cooperativa e os interesses coletivos dos demais membros cooperadores.

A cooperativa terá de reunir as condições e recursos necessários para integrar e manter o cooperador numa atividade produtiva de forma a garantir a sua sustentabilidade. Surgirão limites ao trabalho prestado causados pela natureza da prestação do trabalho, ausência de recursos, disponibilidade de demais membros e outras externalidades. A título de exemplo, poderá haver indisponibilidade para formação em contexto de trabalho, ausência de recursos técnicos para a execução da atividade da cooperativa ou inexistência de recursos financeiros para o pagamento de determinada atividade profissional. Na existência de recursos limitados, consideramos que a cooperativa deverá procurar providenciar iguais oportunidades aos seus cooperadores em termos de proporção de trabalho. Já a necessidade refere-se às decisões tomadas pela cooperativa sobre as prioridades e atividades necessárias para os seus membros e para a realização dos seus compromissos internos e externos.

2. *«Ser remunerado pelos contributos de trabalho prestado, recebendo levantamentos por conta dos excedentes de acordo com a proporção e qualidade da sua contribuição.»*

Trata-se do direito do membro cooperador ser retribuído pelo trabalho prestado à cooperativa em resultado do direito anterior. O montante das retribuições e benefícios associados deverão ser realizados em proporção à quantidade e qualidade da sua contribuição, através das regras estabelecidas pelos cooperadores - deliberações da Assembleia Geral e normas estatutárias e regulamentares.

Os pagamentos são realizados com base em critérios de proporção e qualidade, critérios estes que, no nosso entender, devem estar previstos no regulamento interno da cooperativa. “Proporção” refere-se aqui ao trabalho providenciado pelo cooperador que propomos ser medido em unidades temporais (horas). A qualidade já poderá englobar um conjunto mais complexo de subcritérios associados à contribuição do cooperador, por exemplo a experiência, a antiguidade, a responsabilidade assumida associada às tarefas, o seu desempenho ou outros fatores de equidade definidos pela cooperativa.

3. *«Usufruir sem discriminação dos direitos fundamentais de trabalho, bem como dos benefícios atribuídos à generalidade dos membros cooperadores, atribuídos pelos estatutos e regulamento interno da cooperativa.»*

Este direito estabelece o direito de o membro cooperador usufruir dos direitos fundamentais de trabalho e benefícios atribuídos pelos estatutos e regulamentos à generalidade dos membros cooperadores sem qualquer fator de discriminação.

Propomos assim que a cooperativa estabeleça nos seus estatutos ou regulamentos internos um elenco de direitos fundamentais de trabalho que servem de base regulamentar para garantir a dignidade dos seus membros cooperadores trabalhadores.

Neste caso em concreto, a proposta de regulamentação propõe estabelecer os direitos fundamentais do trabalho no artigo 37.º desta proposta regulamentar, que é complementado com a proposta de regime de garantias no artigo 36.º desta mesma proposta. Também propomos a previsão, com uma redação mais simples, dos direitos fundamentais do trabalho nos estatutos da cooperativa. Já os principais benefícios encontram-se discriminados nos artigos 32.º a 34.º desta proposta regulamentar, contando ainda com o regime de descanso anual previsto no artigo 44.º, os feriados e folgas previstas no artigo 45.º e o direito a formação previsto no artigo 50.º desta proposta regulamentar.

Apesar de não estar especificado nesta norma, consideramos como discriminatória a aplicação de critérios sustentados em atributos como a idade, classe social, género, etnia, religião, ideologia, cultura, orientação sexual e orientação política;

4. *«Usufruir de condições físicas, morais e intelectuais providenciadas pela cooperativa para prestar o trabalho, os serviços e o apoio que lhe compete.»*

Refere-se ao direito de os cooperadores trabalhadores disporem de meios e condições para prestarem as suas contribuições com qualidade, dignidade e salubridade, num ambiente livre de discriminação e violência. Inclui a garantia de espaços físicos adequados para as tarefas a realizar, devidamente iluminados e climatizados; a atribuição de materiais, equipamentos e ferramentas adequados para as tarefas; usufruir de formação profissional adequada às tarefas e aspirações dos cooperadores; a promoção de um ambiente de trabalho baseado na solidariedade e entreaajuda entre membros, onde se promova a aprendizagem e partilha entre pares;

5. *«Participar em atividades de formação previstas no plano de formação anual.»*

Partindo do princípio cooperativo da Educação e Formação Cooperativa, o membro cooperador terá direito à participação nas atividades de formação profissional e cultural providenciadas pela cooperativa, com especial atenção àquelas que devem estar previstas no plano de formação anual para a aplicação da reserva de Educação e Formação Cooperativa.

Neste plano de formação deverá estar incluída a participação em atividades formativas para sensibilizar sobre as vantagens do cooperativismo, sobre a governança, gestão e funcionamento da cooperativa, sobre os direitos e deveres dos membros cooperadores, entre outras.

Consideramos importante a cooperativa regular este direito, nomeadamente nas seguintes matérias: o número mínimo de horas que o membro tem direito a participar; a organização das atividades formativas conciliando os recursos existentes, as necessidades e prioridades da cooperativa e as aspirações do membro cooperador; e a contabilização das atividades formativas enquanto trabalho;

6. *«Participar na atividade social da cooperativa, com especial destaque para os processos de elaboração e decisão sobre as estratégias de atuação e gestão da*

cooperativa e de recursos humanos, bem como propor processos e atividades de tomada de decisão.»

O direito a participar na atividade social da cooperativa abrange as atividades associadas à participação na Assembleia Geral e assembleia sectorial, em órgãos sociais executivos e consultivos da cooperativa, nos processos construção de estratégias e tomada de decisão sobre a gestão e administração da cooperativa, atividades de convívio e construção de equipa, entre outras.

7. *«Usufruir do princípio do direito de preferência para usufruto de benefícios, proteção, formação e oportunidades de prestação de trabalho.»*

Refere-se ao direito dos membros cooperadores em terem preferência face a outra categoria de membros, terceiros (trabalhadores que não sejam membros, prestadores de serviços, etc.) e beneficiários para usufruir de benefícios, oportunidades e apoios disponibilizados pela cooperativa, com especial atenção às oportunidades de prestação de trabalho.

Ao dar prioridade aos membros face a terceiros, pretendemos demonstrar a vantagem de ser membro cooperador e também proteger a qualidade de membro cooperador em relação a interesses externos à cooperativa, obrigando à existência de uma consulta interna dos cooperadores antes do recurso a pessoas externas.

O direito de preferência estará, no nosso entender, limitado à disponibilidade demonstrada pelos cooperadores, às suas capacidades e aptidões, bem como as necessidades e respetivos critérios de qualidade estabelecidos como requisitos pelos cooperadores para determinada atividade ou tarefa.

8. *«Tomar parte na Assembleia Geral e, quando exista, a assembleia sectorial, apresentando propostas, discutindo e votando os pontos constantes da ordem de trabalhos, bem como eleger e ser eleitos para os órgãos sociais da cooperativa.»*

Abordamos aqui um direito igualmente fundamental para o modelo cooperativo, sustentado nos princípios cooperativos de gestão democrática e de participação e controlo pelos membros cooperadores.

Trata-se de uma adaptação dos direitos dos cooperadores previstos na alínea b) e c) do artigo 21.º do Código Cooperativo. O Código Cooperativo estabelece a premissa de que

cada membro detém o direito a um voto¹⁰ nas deliberações da Assembleia Geral, independentemente da sua participação no capital social, consolidando assim o princípio da gestão democrática que distingue as cooperativas de outras entidades jurídicas.

A participação ativa nas assembleias gerais e sectoriais permite aos cooperadores exercerem o seu direito de voto, apresentar propostas, e envolver-se em discussões que culminam em decisões coletivas sobre assuntos cruciais que afetam o funcionamento e a vida da cooperativa. Pretendemos garantir a cada membro cooperador uma voz ativa e uma representação efetiva nas decisões estratégicas e operacionais da cooperativa, assegurando uma gestão transparente e responsável, independentemente do seu nível de participação e da proporção de contributos disponibilizado à cooperativa.

A adaptabilidade e a resolução de conflitos são facilitadas pela possibilidade de apresentar propostas e discutir diferentes pontos de vista nas assembleias. Através do diálogo e do consenso, é possível encontrar soluções variadas e inovadoras, ajustadas às necessidades e expectativas dos cooperadores e da cooperativa.

O direito de eleger e ser eleito para os órgãos sociais da cooperativa reforça a natureza democrática e participativa da gestão cooperativa. Permite que os cooperadores se envolvam ativamente na definição das políticas e estratégias da cooperativa, assegurando que os órgãos sociais reflitam a diversidade e as competências presentes entre os cooperadores, o que contribui para uma gestão mais eficaz e inclusiva.

A transparência e a responsabilidade são também promovidas pelo exercício dos direitos de participação dos cooperadores nas assembleias, podendo estes fiscalizar e avaliar o desempenho dos órgãos sociais e das variadas unidades produtivas da cooperativa, contribuindo para uma gestão mais transparente e responsável. Favorece a adesão às decisões tomadas e promove a coesão e a solidariedade entre os membros, elementos cruciais para a resiliência e a sustentabilidade da cooperativa a longo prazo. A participação ativa dos cooperadores também é um meio para expressar o princípio da autonomia e independência da cooperativa, bem como de promover a equidade e a justiça social.

9. *«Requerer a convocação da Assembleia Geral.»*

¹⁰ Importa referir a previsão de voto plural no artigo 41.º do Código Cooperativo para as cooperativas que tenham mais de vinte membros cooperadores, não sendo permitido nos ramos de produção operária, artesanato, pescas, consumidores e solidariedade social.

Os cooperadores podem requerer a convocação da Assembleia Geral quando sintam que os seus direitos estão a ser feridos ou quando não concordem com a tomada de decisões dos órgãos da cooperativa.

O direito de requerer a convocação da Assembleia Geral visa assegurar a defesa dos seus direitos e interesses, bem como garantir a gestão democrática e transparente da cooperativa. Este direito representa uma manifestação concreta do princípio cooperativo da gestão democrática e do controle pelos membros cooperadores, permitindo a intervenção ativa dos cooperadores na vida da cooperativa, especialmente em situações de discordância com decisões tomadas pelos órgãos de gestão ou quando se verifique a necessidade de abordar questões urgentes ou de especial relevância.

Este direito proporciona um canal para os cooperadores expressarem as preocupações, desafios ou desacordos com as decisões tomadas pelos órgãos da cooperativa, reforçando assim o carácter participativo e democrático do modelo cooperativo.

Em situações onde os cooperadores sintam que seus direitos estão a ser infringidos ou que as decisões tomadas pelos órgãos da cooperativa não estão alinhadas com os interesses coletivos ou com os princípios cooperativos, a possibilidade de requisição da convocação da Assembleia Geral serve como um mecanismo de salvaguarda. Permite que os cooperadores possam trazer as suas preocupações para discussão e deliberação coletiva, promovendo a resolução de conflitos e a justiça dentro da cooperativa.

Contudo, é importante ressaltar que o direito de requerer a convocação da Assembleia Geral não será absoluto e deve ser exercido de forma responsável pelos membros, podendo ser temperado ou restrito por normas estabelecidas no regulamento interno da cooperativa. Tal modulação visa prevenir a utilização leviana deste direito que, se exercido de forma indiscriminada, pode acarretar custos avultados, especialmente em cooperativas de maior dimensão, e provocar desestabilização na gestão e operacionalidade da cooperativa.

O regulamento interno poderá estabelecer normas, critérios e procedimentos para o requerimento da convocação da Assembleia Geral, evitando assim abusos e garantindo que tal direito seja exercido de forma responsável e justificada. Por exemplo, pode ser estabelecido um quórum mínimo de cooperadores para requerer a convocação da Assembleia Geral, ou a necessidade de demonstrar a relevância e urgência das questões a serem debatidas. A regulamentação deste direito poderá também incentivar a resolução

interna de conflitos e o diálogo entre os cooperadores e os órgãos sociais antes de se proceder à convocação formal de uma Assembleia Geral.

O recurso à via judicial para solicitar a convocatória da Assembleia Geral deve ser visto como uma medida excecional a ser utilizada apenas quando estiverem em causa direitos fundamentais dos cooperadores e a violação clara da legislação, dos estatutos e regulamentos internos da cooperativa.

10. «Requerer informações aos órgãos competentes da cooperativa desde que não ocasione a violação de segredo imposto por lei.»

O direito de requerer informações aos órgãos competentes da cooperativa é essencial para a garantia da transparência, confiança e participação informada na vida cooperativa por parte dos membros cooperadores. Este direito alinha-se com os princípios de gestão democrática, controlo pelos membros e transparência que são fundamentais para o funcionamento ético e eficaz das cooperativas.

A redação foi adaptada do direito previsto na alínea d) do artigo 21.º do Código Cooperativo que indica que os membros cooperadores têm direito a «Requerer informações aos órgãos competentes da cooperativa e examinar o relatório de gestão e documentos de prestação de contas, nos períodos e nas condições que forem fixadas pelos estatutos, pela Assembleia Geral ou pelo órgão de administração».

Os cooperadores têm o direito de estar informados sobre as atividades, a gestão financeira e as decisões tomadas pelos órgãos de gestão, o que contribui para uma relação de confiança entre os cooperadores e os responsáveis e gestores da cooperativa.

Para que os cooperadores possam participar de forma ativa e informada na gestão da cooperativa, é crucial que tenham acesso a informações relevantes. O direito de requerer informações permite aos cooperadores exercer uma função de fiscalização sobre os órgãos de gestão, promovendo a *accountability* e a responsabilização destes órgãos perante os membros da cooperativa. Esta fiscalização é vital para garantir que a gestão da cooperativa está alinhada com os interesses dos cooperadores e com os princípios e valores cooperativos.

Também, através do acesso a informações, os cooperadores podem adquirir um melhor entendimento sobre o funcionamento e a gestão da cooperativa, contribuindo para a sua educação e formação cooperativa, o que é fundamental para o fortalecimento da

identidade cooperativa e a promoção do princípio cooperativo da Educação e Formação Cooperativa.

O exercício deste direito está condicionado ao respeito pelo segredo imposto por lei, bem como ao salvaguardar dos dados pessoais e cuidados dos cooperadores e beneficiários, garantindo que a solicitação de informações não comprometa a confidencialidade e a legalidade exigidas em determinadas matérias. Este resguardo é crucial para garantir a conformidade legal e ética da cooperativa, bem como para proteger os interesses e a privacidade dos cooperadores e da cooperativa.

A regulação deste direito pode ser delineada no regulamento interno da cooperativa, estabelecendo os procedimentos, prazos e condições para a solicitação de informações, garantindo assim um exercício ordenado e responsável deste direito, bem como o estabelecimento de prazos de resposta por parte dos órgãos sociais.

11. «Apresentar recurso de qualquer decisão tomada por parte dos órgãos de administração ou fiscalização para a Assembleia Geral.»

O direito de apresentar recurso perante as decisões tomadas pelos órgãos de administração ou fiscalização é uma manifestação concreta da gestão democrática e da participação ativa dos cooperadores na vida da cooperativa.

Este direito é um mecanismo de controlo e equilíbrio dentro da estrutura de governação da cooperativa, permitindo aos cooperadores questionar e procurar revisão de decisões que considerem desfavoráveis ou prejudiciais aos seus interesses ou aos interesses da cooperativa, fortalecendo a *accountability* e a responsabilidade dos órgãos de gestão. A possibilidade de apresentar recurso permite aos cooperadores defender os seus direitos e interesses, proporcionando um mecanismo formal e coletivo de revisão e contestação de decisões que possam afetar negativamente os cooperadores ou a cooperativa.

Ao facultar aos cooperadores o direito de recorrer de decisões tomadas pelos órgãos de administração ou fiscalização, reforça-se o princípio da gestão democrática, permitindo que os cooperadores tenham um papel ativo na supervisão e controlo da gestão da cooperativa, bem como na promoção da justiça e equidade na tomada de decisões.

A revisão é então apreciada pela Assembleia Geral, que é o “órgão supremo” da cooperativa e onde participam todos os membros efetivos, promovendo a reflexão e

deliberação coletiva sobre as decisões tomadas, fomentando o debate, a análise crítica e a tomada de decisão informada e participativa pelos cooperadores.

Este direito poderá também contribuir para a prevenção e resolução de conflitos dentro da cooperativa, ao proporcionar um espaço formal de discussão e revisão de decisões controversas ou desfavoráveis.

A regulação deste direito pode ser delineada no regulamento interno da cooperativa, estabelecendo os procedimentos, prazos e condições para a apresentação de recursos, garantindo assim um exercício ordenado e responsável deste direito.

O recurso deverá ser apreciado na Assembleia Geral subsequente, ou poderá ser conciliado com o direito de solicitação da Assembleia Geral.

12. «Apresentar a sua demissão dos cargos sociais e da cooperativa.»

O direito de apresentar demissão dos cargos sociais e da cooperativa assegura a liberdade individual e a autonomia na participação na vida cooperativa. Este direito reflete a natureza voluntária da adesão e participação nas cooperativas, conforme estabelecido pelos princípios cooperativos. Encontra-se previsto na alínea g) do artigo 22.º do Código Cooperativo, complementada pelas normas de demissão presentes no artigo 24.º do Código Cooperativo.

Considerando que as cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços e dispostas a aceitar as responsabilidades da sociedade, o direito de demissão alinha-se com este princípio de voluntariedade e autonomia, permitindo que os cooperadores decidam livremente sobre a sua continuidade nos cargos sociais e na própria cooperativa. Para além disto, este mecanismo poderá contribuir para a manutenção de um nível elevado de motivação e compromisso entre os cooperadores que optam por permanecer na cooperativa, uma vez que a permanência é uma escolha voluntária e não uma obrigação.

Os cooperadores podem ter diversas razões pessoais, profissionais ou éticas para desejarem demitir-se dos cargos sociais ou da cooperativa. Este direito respeita a individualidade e as circunstâncias pessoais de cada cooperador, permitindo que tomem decisões que estejam em consonância com os seus valores, interesses e situações de vida. O direito de demissão pode também ser visto de forma positiva ao contribuir para a

renovação e o dinamismo dentro da cooperativa, ao permitir a rotatividade nos cargos sociais e a entrada de novos cooperadores com diferentes perspetivas e competências.

A regulamentação deste direito pode ser estabelecida nos estatutos e regulamentos da cooperativa, definindo os procedimentos, prazos e condições para a apresentação da demissão, garantindo assim um processo ordenado e transparente.

O exercício do direito à demissão da qualidade de membro cooperador pode ser limitado por regras e condições que devem constar nos estatutos da cooperativa, não podendo este direito ser suprimido, de acordo com o artigo 24.º do Código Cooperativo.

Já o exercício do direito à demissão, ou renúncia, dos cargos sociais poderá ser regulado nos estatutos e no regulamento interno. Na sua omissão, consideramos que devem ser aplicadas as normas previstas no artigo 404.º do Código das Sociedades Comerciais sobre a renúncia dos administradores aos seus cargos.

13. «Utilizar e usufruir de um acesso pessoal de caixa de email, espaço de armazenamento de ficheiros, e dos meios de comunicação internos da cooperativa.»

Este direito, que confere aos cooperadores o acesso a ferramentas digitais e meios de comunicação interna, é crucial para assegurar uma participação informada, eficaz e colaborativa na vida da cooperativa. Facilita também a comunicação e a coordenação entre os cooperadores e os órgãos de gestão da cooperativa, o que é fundamental para o bom funcionamento e a coesão da estrutura cooperativa.

O acesso a uma caixa de email pessoal, espaço de armazenamento de ficheiros e meios de comunicação internos é essencial para promover a comunicação, a colaboração e a partilha de informações entre os cooperadores. Este direito facilita a coordenação das atividades, a gestão de projetos e a troca de informações relevantes para o cumprimento das metas e objetivos da cooperativa.

Contribui para uma participação mais informada e eficaz na vida da cooperativa. Os cooperadores podem ter acesso a documentos, atas, relatórios e outras informações relevantes que lhes permitam contribuir de forma mais qualificada nas deliberações e decisões da cooperativa.

Consideramos que a implementação deste direito deve ser acompanhada por medidas adequadas de proteção da privacidade e segurança da informação, garantindo que o uso

das ferramentas digitais e meios de comunicação se dê de forma segura e conforme as normas legais e regulamentares aplicáveis. Este direito implicará uma necessidade de proporcionar formação e suporte técnico aos cooperadores, para garantir que estes possam utilizar de forma eficaz e segura as ferramentas digitais disponibilizadas pela cooperativa.

A regulação deste direito, incluindo as normas de uso, privacidade e segurança, pode ser estabelecida no regulamento interno da cooperativa, garantindo um uso responsável e seguro das ferramentas digitais e meios de comunicação. A própria cooperativa e os seus órgãos sociais podem estabelecer limites na utilização dos meios de comunicação, por exemplo, permitindo a comunicação e partilha de informação apenas no contexto interno da cooperativa.

14. «Receber o pagamento de juros pelo capital social realizado.»

O direito à remuneração do capital social realizado por parte dos cooperadores é um mecanismo para recompensar o compromisso financeiro e o investimento realizado pelos cooperadores na cooperativa aquando da realização do capital social.

Deolinda Meira (Meira & Ramos, 2018, p. 485) aponta para que a natureza desta remuneração assente «no entendimento de que a ausência de um fim lucrativo nas cooperativas não as impede de remunerar, dentro de certos limites, os títulos de capital subscritos pelos cooperadores e, agora também, pelos membros investidores».

Conforme o artigo 88.º do Código Cooperativo, a remuneração do capital social é vista como juros do investimento feito pelos cooperadores e será considerada um gasto operativo da cooperativa, não devendo ser confundido com uma forma de distribuição de resultados. O montante global a ser pago aos cooperadores está limitada a uma proporção de 30% dos resultados anuais líquidos da cooperativa, garantindo assim que a distribuição de benefícios financeiros não comprometa a capacidade financeira da cooperativa nem desvirtue o seu escopo mutualista (Meira & Ramos, 2018, p. 486-487).

15. «Outros direitos consagrados no Código Cooperativo, bem como nos regulamentos da cooperativa.»

Trata-se de uma remissão para abranger outros direitos previstos no Código Cooperativo e legislação complementar aplicável, bem como outros direitos que os regulamentos venham a reconhecer e não estejam contemplados nesta listagem. É importante para

garantir a conformidade legal e regulamentar, e promover a participação ativa e informada dos cooperadores.

5 OS DEVERES DOS MEMBROS COOPERADORES

A definição de deveres é importante na estruturação e operação eficaz das cooperativas, servindo para estabelecer um quadro de responsabilidades e expectativas claras, garantindo que todos os membros da cooperativa contribuam de maneira justa e eficaz para o interesse e sucesso coletivo.

Consideramos a importância da definição de deveres para proporcionar clareza sobre o que é esperado de cada cooperador, ajudando a estabelecer expectativas claras e a evitar mal-entendidos que podem levar a conflitos ou insatisfação. Cria-se um sentido de responsabilidade entre os cooperadores e eles tornam-se conscientes das suas obrigações e do impacto das suas ações (ou inações) no funcionamento e sucesso da cooperativa. Devem também ajudar a garantir que todos os cooperadores contribuam de maneira justa e equitativa para a cooperativa, promovendo um ambiente de trabalho justo e equilibrado.

Em alguns casos, a definição de deveres pode ser necessária para cumprir com os requisitos legais, garantindo que a cooperativa opere de maneira ética e conforme as leis e regulamentos aplicáveis.

Assim, propomos a redação do seguinte elenco de deveres dos membros cooperadores que inclui alguns dos já previstos no código cooperativo.

Artigo 11º - DEVERES DE MEMBROS COOPERADORES

Ponto único. Os membros cooperadores, têm os seguintes deveres:

- a) Participar nas atividades da cooperativa e prestar o trabalho ou serviço que lhes competir, nos termos dos estatutos e regulamentos, com zelo, diligência, pontualidade e assiduidade;*
- b) Cumprir com as normas de disciplina, deontologia, segurança e saúde no trabalho;*

- c) *Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade, segurança e saúde no trabalho, bem como ao crescimento da cooperativa e a ampliação ou diversificação de oferta de serviços;*
- d) *Participar ativamente nos processos de tomada de decisão sobre as estratégias de atuação da cooperativa, bem como apoiar a gestão e processos internos;*
- e) *Cumprir com os acordos estabelecidos com a cooperativa, nomeadamente os acordos de trabalho cooperativo;*
- f) *Tomar parte das Assembleias Gerais;*
- g) *Velar solidariamente pela limpeza, conservação e arrumação dos materiais e instalações detidas pela cooperativa, bem como e dos espaços e instalações onde a cooperativa desempenhe a sua atividade, usando a diligência exequível no bom uso dos equipamentos e materiais da cooperativa e os que são propriedade de instituições parceiras ou outras partes interessadas internas e externas;*
- h) *Ser solidário para a manutenção da sustentabilidade económica e financeira da cooperativa, designadamente apoiando os membros na procura e obtenção de receitas e financiamentos com zelo e diligência e considerando os prazos estipulados por entidades terceiras para este fim;*
- i) *Guardar lealdade à cooperativa ao:*
 - i. *Não usufruir de informações e oportunidades de negócio da cooperativa em benefício próprio ou para o desenvolvimento de atividade concorrencial, sobretudo em condições mais benéficas às condições usufruídas mediante intermediação da cooperativa, sem a autorização do órgão competente.*
 - ii. *Não divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;*
- j) *Aceitar as deliberações sociais e as instruções providenciadas pela Assembleia Geral e demais órgãos competentes, quando legítimas, não sendo contrárias aos seus direitos e garantias;*

- k) *Aceitar e exercer os cargos sociais para os quais tenham sido eleitos, salvo motivo justificado de escusa;*
- l) *Efetuar os pagamentos previstos no Código Cooperativo, nos estatutos e regulamentos da cooperativa;*

Vamos analisar cada um dos deveres em detalhe:

1. *Participar nas atividades da cooperativa e prestar o trabalho ou serviço que lhes competir, nos termos dos estatutos e regulamentos, com zelo, diligência, pontualidade e assiduidade;*

Este dever encoraja a participação ativa e responsável dos cooperadores nas atividades da cooperativa, garantindo que contribuam de maneira eficaz e diligente para os objetivos coletivos.

Este dever destaca a importância da contribuição individual no contexto cooperativo, onde cada cooperador é visto não apenas como um trabalhador, mas também como um membro ativo que partilha da responsabilidade coletiva no sucesso e sustentabilidade da cooperativa, sendo fundamental existir um dever de participar na atividade mutualista e de cooperar (Meira & Ramos, 2018, p. 137).

Ressalta que cada cooperador é um ator crucial no ecossistema cooperativo, cuja contribuição impacta diretamente na eficiência operacional, no desenvolvimento dos projetos da cooperativa e na qualidade dos serviços prestados e, conseqüentemente, na satisfação e confiança dos membros e na reputação da cooperativa no mercado.

Mais concretamente, o zelo, a diligência, a pontualidade e a assiduidade são valores centrais que refletem a ética de trabalho e o compromisso dos cooperadores para com a cooperativa e seus pares:

O zelo refere-se ao cuidado, atenção e precisão com que os cooperadores executam as suas tarefas, mostrando uma preocupação genuína com a qualidade e a precisão do trabalho realizado. É uma expressão da responsabilidade e do compromisso dos cooperadores em desempenhar as suas funções de maneira consciente e competente, contribuindo assim para a boa reputação e a confiança na cooperativa.

A diligência remete à prontidão, agilidade e a dedicação em cumprir as tarefas e responsabilidades de maneira tempestiva e eficaz. Trata-se da responsabilidade que os cooperadores têm de desempenhar as suas funções e tarefas com um nível de cuidado, atenção, competência e prudência apropriados. Implica uma atitude proativa, onde os cooperadores não apenas respondem prontamente às exigências e desafios que surgem, mas também antecipam necessidades, propondo soluções e melhorias que possam beneficiar a cooperativa. Será uma demonstração da motivação e do envolvimento dos cooperadores em contribuir positivamente para os objetivos da cooperativa, mostrando uma vontade genuína de investir esforço e tempo para garantir o sucesso coletivo.

A pontualidade reflete uma postura de respeito e compromisso do cooperador perante os compromissos que estabelece com a cooperativa e os cooperadores, mas também por intermédio da cooperativa com outras partes interessadas envolvidas. O dever de assiduidade compreende a presença constante e regular dos cooperadores nas atividades da cooperativa.

Cada cooperador, além de ser um trabalhador, é também um membro ativo com voz nas decisões coletivas da cooperativa. A sua assiduidade é, portanto, crucial para garantir uma participação efetiva nos processos de tomada de decisão, na execução de tarefas e na contribuição para o sucesso coletivo da cooperativa.

Em consonância com António Fici (Meira & Ramos, 2018, p. 137), ao considerar a dupla qualidade dos cooperadores perante a cooperativa de trabalho – como trabalhadores e gestores da cooperativa -, percebemos a participação dos membros nas atividades da cooperativa como um dever, no qual o cooperador prestará o trabalho que lhe competir com base no acordo de trabalho cooperativo estabelecido. O autor salienta que não estamos perante um dever absoluto ou ilimitado, mas sim um dever que se encontra condicionado pelas disposições estabelecidas nos estatutos da cooperativa.

2. Cumprir com as normas de disciplina, deontologia, segurança e saúde no trabalho;

Este dever visa assegurar um ambiente de trabalho profissional, seguro e respeitoso, promovendo a adesão a normas éticas e de segurança, que são cruciais para a integridade e reputação da cooperativa. Enquadra-se na obrigação dos cooperadores de aderirem a um conjunto de regras e princípios que regem o comportamento profissional, a ética ocupacional e as práticas seguras no local de trabalho.

A disciplina é um aspeto para manter a ordem, a eficiência e a eficácia no ambiente de trabalho, facilitando a coordenação entre os cooperadores e a realização tempestiva das tarefas atribuídas. A adesão às normas de disciplina promove um ambiente de trabalho harmonioso, onde os cooperadores podem executar as suas funções de maneira coordenada e eficaz.

A deontologia refere-se ao conjunto de princípios éticos e morais que guiam a conduta profissional. No contexto de uma cooperativa, a deontologia promove a integridade, a honestidade e o respeito mútuo, valores que são fundamentais para construir e manter a confiança entre os cooperadores, proteger os beneficiários e estabelecer uma base de relação harmoniosa com outras partes interessadas.

A segurança e saúde no trabalho são aspetos vitais que garantem um ambiente de trabalho seguro e saudável. Cumprir com as normas de segurança e saúde no trabalho não só protege os cooperadores de possíveis riscos e perigos, mas também contribui para a criação de um ambiente de trabalho propício que favorece a produtividade e o bem-estar dos cooperadores.

3. Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade, segurança e saúde no trabalho, bem como ao crescimento da cooperativa e a ampliação ou diversificação de oferta de serviços;

Este dever reflete uma orientação proativa e um compromisso com a melhoria contínua e o desenvolvimento sustentável da cooperativa. A melhoria da produtividade é uma meta central para qualquer organização, e nas cooperativas isso traduz-se num esforço coletivo para otimizar os processos, melhorar a eficiência e aumentar a qualidade dos serviços ou produtos oferecidos, incentivando os cooperadores a procurar e implementar inovações e melhorias que possam contribuir para o desempenho superior e a competitividade da cooperativa no mercado.

Simultaneamente, a segurança e a saúde no trabalho são aspetos cruciais que garantem um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os cooperadores. Este dever enfatiza a importância de promover práticas de trabalho seguras e de manter um ambiente de trabalho que apoie o bem-estar físico e mental dos cooperadores.

A natureza cooperativa da organização implica que os cooperadores têm um papel ativo e significativo no seu desenvolvimento e sucesso. Inclui a contribuição para o crescimento

da cooperativa e a ampliação ou diversificação da oferta de serviços com vista a garantir a sustentabilidade e o sucesso a longo prazo da cooperativa. Este dever implica um compromisso dos cooperadores em contribuir para o desenvolvimento e expansão da cooperativa, seja através da identificação de novas oportunidades de mercado, da diversificação de serviços ou da exploração de novas áreas de atuação ou colaborar na procura de recursos e apoios de entidades externas.

4. Participar ativamente nos processos de tomada de decisão sobre as estratégias de atuação da cooperativa, bem como apoiar a gestão e processos internos;

Este dever reforça a responsabilidade e o compromisso dos cooperadores em contribuir para a condução estratégica e operacional da cooperativa, assim como a importância de um envolvimento ativo para o sucesso e sustentabilidade da organização.

A participação ativa nos processos de tomada de decisão é um direito e um dever de cada cooperador, refletindo o princípio cooperativo da gestão democrática. Através desta participação, os cooperadores têm a oportunidade de influenciar as estratégias e decisões que irão moldar o futuro da cooperativa, garantindo que as ações da cooperativa estejam alinhadas com os interesses e necessidades dos seus membros. Esta participação ativa promove uma gestão inclusiva e transparente, fortalecendo a confiança e a coesão entre os cooperadores e a gestão da cooperativa.

Por outro lado, o apoio à gestão e aos processos internos é crucial para a eficiência operacional e a realização dos objetivos da cooperativa. Os cooperadores, através do seu conhecimento, competências e experiência, podem contribuir significativamente para a melhoria dos processos, a resolução de problemas e a implementação eficaz das estratégias definidas. Este apoio é vital para garantir que a cooperativa opere de maneira eficaz e eficiente, superando desafios e alcançando suas metas.

Além disso, este dever enfatiza a natureza colaborativa e interdependente do trabalho em uma cooperativa. O sucesso da cooperativa é um reflexo do envolvimento, da colaboração e do apoio mútuo entre os cooperadores, que juntos contribuem para a criação de um ambiente de trabalho positivo e produtivo. Este dever, assim, engloba uma responsabilidade associada à dupla natureza da relação estabelecida entre os cooperadores trabalhadores e a sua cooperativa – de serem trabalhadores e participantes ativos na tomada de decisão estratégica. Esta dualidade reflete a multidimensionalidade do papel dos cooperadores, que são simultaneamente trabalhadores e gestores da cooperativa.

5. *Cumprir com os acordos estabelecidos com a cooperativa, nomeadamente os acordos de trabalho cooperativo;*

Este dever enfatiza a importância de honrar os compromissos e acordos estabelecidos, promovendo a confiança, a responsabilidade e a cooperação entre os cooperadores e a cooperativa.

Os acordos de trabalho cooperativo são instrumentos que estabelecem as responsabilidades, direitos e deveres dos cooperadores no âmbito da sua participação na cooperativa, com base nos estatutos e regulamentos. Eles estabelecem as bases para a colaboração e contribuição dos cooperadores para o alcance dos objetivos comuns da cooperativa. O cumprimento destes acordos é uma manifestação de compromisso, responsabilidade e respeito mútuo entre os cooperadores e a cooperativa.

Este dever também reflete a natureza única e a estrutura de governança das cooperativas, onde os membros são simultaneamente trabalhadores e gestores da organização. O cumprimento dos acordos estabelecidos é, portanto, crucial para garantir a coordenação eficaz, a confiança mútua e a realização dos objetivos coletivos da cooperativa.

Além disso, o cumprimento deste dever promove um ambiente de trabalho previsível e seguro, onde os cooperadores podem confiar uns nos outros para cumprir suas obrigações e contribuir para o sucesso coletivo da cooperativa. Esta previsibilidade é essencial para a planificação eficaz, a gestão de recursos e a tomada de decisão informada dentro da cooperativa.

6. *Tomar parte das Assembleias Gerais;*

Este dever coloca os cooperadores no centro da governação da cooperativa, permitindo-lhes exercer influência sobre as decisões estratégicas e operacionais que afetam a cooperativa e, por extensão, os próprios cooperadores.

A Assembleia Geral é o órgão supremo de uma cooperativa, onde se tomam decisões que podem variar desde a eleição dos órgãos sociais, aprovação de contas, até à deliberação sobre estratégias de atuação futuras. A participação ativa dos cooperadores nas Assembleias Gerais é, portanto, fundamental para assegurar que as decisões tomadas reflitam os interesses e as aspirações dos membros da cooperativa.

Este dever também reitera a responsabilidade e a obrigação dos cooperadores de contribuir para a vida democrática da cooperativa, promovendo a transparência, a

responsabilidade e a inclusão no processo decisório. Ao exercerem este dever, os cooperadores têm a oportunidade de expressar suas opiniões, debater ideias e contribuir para a tomada de decisões informadas que beneficiarão a cooperativa como um todo.

Além disso, a participação nas Assembleias Gerais proporciona também uma plataforma para os cooperadores estarem informados sobre o desempenho, os desafios e as oportunidades enfrentados pela cooperativa, promovendo uma compreensão mais profunda e uma apreciação do papel e da contribuição de cada cooperador para o sucesso da cooperativa.

O dever de participar nas Assembleias Gerais é, portanto, uma expressão do compromisso dos cooperadores com a saúde, a sustentabilidade e o sucesso da cooperativa.

7. Velar solidariamente pela limpeza, conservação e arrumação dos materiais e instalações detidas pela cooperativa, bem como e dos espaços e instalações onde a cooperativa desempenhe a sua atividade, usando a diligência exequível no bom uso dos equipamentos e materiais da cooperativa e os que são propriedade de instituições parceiras ou outras partes interessadas internas e externas;

Este dever sublinha a importância de uma gestão cuidada dos recursos e espaços, que são vitais para a operacionalidade, para o trabalho em condições dignas e seguras dos próprios trabalhadores, sejam estes membros ou não membros, bem como na relação com parceiros e outras partes interessadas.

A limpeza e a conservação dos materiais e instalações são aspetos cruciais que contribuem para um ambiente de trabalho seguro, saudável e agradável. Além disso, a manutenção apropriada dos equipamentos e espaços reflete uma postura de respeito e cuidado com os recursos comuns que são partilhados entre os cooperadores e, muitas vezes, com outras partes interessadas. Esta prática não só promove a longevidade dos recursos e instalações da cooperativa, como também contribui para a criação de um ambiente propício para a produtividade e a cooperação entre os membros.

Este dever estende-se também ao uso diligente dos equipamentos e materiais, não apenas da cooperativa, mas também aqueles que são propriedade de instituições parceiras ou outras partes interessadas internos e externos. O uso responsável e cuidadoso destes recursos demonstra uma postura de respeito e confiança, que é crucial para a construção

e manutenção de relações positivas com parceiros externos e outras partes interessadas relevantes para a cooperativa.

O cumprimento deste dever reforça a imagem positiva da cooperativa, demonstrando uma gestão responsável e consciente dos seus recursos e do ambiente em que opera. Além disso, promove uma cultura de responsabilidade e respeito mútuo, onde cada cooperador se vê como parte de um coletivo que valoriza e cuida dos seus recursos comuns. Além disso, a solidariedade expressa neste dever reforça a ideia de que a conservação e a gestão responsável dos recursos e espaços são uma responsabilidade compartilhada entre todos os cooperadores, e não apenas uma tarefa delegada a indivíduos ou serviços específicos.

8. *Ser solidário para a manutenção da sustentabilidade económica e financeira da cooperativa, designadamente apoiando os membros na procura e obtenção de receitas e financiamentos com zelo e diligência e considerando os prazos estipulados por entidades terceiras para este fim;*

Este dever reflete o compromisso coletivo dos cooperadores em promover a estabilidade financeira e a sustentabilidade económica, que são a base para o desenvolvimento e crescimento sustentado da cooperativa.

A solidariedade na procura e obtenção de receitas e financiamentos é uma manifestação prática da responsabilidade partilhada dos cooperadores na gestão financeira da cooperativa, fruto da duplicidade da relação estabelecida com a cooperativa – trabalhadores e gestores. O apoio mútuo entre os cooperadores na identificação de oportunidades de receita, na procura de financiamento e na gestão eficaz dos recursos financeiros é vital para garantir que a cooperativa tenha os recursos necessários para operar eficazmente e realizar os seus objetivos.

Este dever também sublinha a importância do zelo e da diligência na gestão financeira, o que implica uma abordagem cuidadosa, responsável e proativa na obtenção e alocação de recursos financeiros. A diligência na gestão financeira é crucial para garantir que os recursos sejam utilizados de maneira eficaz e eficiente, sobretudo quando está em causa financiamentos públicos, promovendo a confiança entre os cooperadores e outras partes interessadas na gestão responsável da cooperativa.

Além disso, a consideração pelos prazos estipulados por entidades terceiras para a obtenção de financiamento ou outras transações financeiras é um aspeto crucial deste

dever. Respeitar os prazos e cumprir com as obrigações financeiras de forma pontual é fundamental para aceder a financiamento para projetos na área da juventude e do desenvolvimento comunitário.

9. *Guardar lealdade à cooperativa ao:*

- i. Não usufruir de informações e oportunidades de negócio da cooperativa em benefício próprio ou para o desenvolvimento de atividade concorrencial, sobretudo em condições mais benéficas às condições usufruídas mediante intermediação da cooperativa, sem a autorização do órgão competente.
- ii. Não divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

Este dever sublinha a necessidade de lealdade e confidencialidade para proteger os interesses e a competitividade da cooperativa, evitando conflitos de interesse e promovendo a integridade. É articulado em duas dimensões principais: a não utilização de informações e oportunidades de negócio da cooperativa para benefício próprio ou para atividades concorrenciais, e a não divulgação de informações sensíveis relativas à organização, métodos de produção ou negócios da cooperativa.

A primeira dimensão, que proíbe a utilização de informações e oportunidades de negócio da cooperativa para benefício próprio ou atividades concorrenciais, sublinha a importância da lealdade e do compromisso dos cooperadores para com o sucesso e a sustentabilidade da cooperativa. A utilização indevida de informações e oportunidades de negócio não só é uma violação da confiança, como também pode prejudicar significativamente a posição competitiva e a saúde financeira da cooperativa. Este aspeto do dever protege a cooperativa contra conflitos de interesse e comportamentos oportunistas que podem minar a cooperação e a coesão entre os cooperadores.

A segunda dimensão, que proíbe a divulgação de informações sensíveis, é crucial para proteger os ativos intangíveis da cooperativa, como o conhecimento organizacional ou os métodos e estratégias de produção. A divulgação indevida de tais informações pode colocar a cooperativa em desvantagem competitiva e comprometer a sua capacidade de operar com eficácia no mercado. Além disso, a confidencialidade é vital para manter a confiança entre os cooperadores e com outras partes interessadas.

Ambas as dimensões deste dever refletem a necessidade de um compromisso ético e leal dos cooperadores para com a cooperativa, que é essencial para promover um ambiente de confiança, colaboração e integridade. A lealdade dos cooperadores é um pilar crucial para

a construção e manutenção de uma cultura cooperativa forte, que é baseada na confiança mútua, no respeito e no compromisso com o bem-estar e sucesso coletivo da cooperativa.

10. Aceitar as deliberações sociais e as instruções providenciadas pela Assembleia Geral e demais órgãos competentes, quando legítimas, não sendo contrárias aos seus direitos e garantias;

Este dever reflete o compromisso dos cooperadores com a governação e gestão democráticas e a estrutura de gestão coletiva que são características distintivas das cooperativas face a outras formas jurídicas.

A aceitação e o cumprimento das deliberações e instruções emanadas dos órgãos sociais são essenciais para garantir a coordenação e a coesão dentro da cooperativa. Permitem a execução ordenada das estratégias e operações da cooperativa, bem como a realização de objetivos comuns, promovendo ao interesse coletivo. E

No entanto, este dever é equilibrado pela necessidade de garantir que as deliberações e instruções sejam legítimas e não contrárias aos direitos e garantias dos cooperadores. Este equilíbrio reflete o respeito pelos direitos dos cooperadores e a necessidade de assegurar que as decisões tomadas sejam justas, transparentes e responsáveis.

No nosso entender, este dever promove a confiança e o respeito mútuo entre os cooperadores, criando um ambiente de cooperação e de respeito pelas decisões dos membros cooperadores obtidas por processos democráticos. Fomenta também a conformidade com as normas e regulamentos da cooperativa, que são vitais para a manutenção da ordem e a promoção de uma cultura de responsabilidade e de respeito pela estrutura organizacional da cooperativa.

11. Aceitar e exercer os cargos sociais para os quais tenham sido eleitos, salvo motivo justificado de escusa;

Este dever realça a importância da participação ativa dos cooperadores nas atividades de gestão e governação da cooperativa, contribuindo com seu tempo, competências e conhecimento para o bem coletivo.

Os cargos sociais numa cooperativa são posições de responsabilidade que exigem uma dedicação e comprometimento significativos dos eleitos. Ao aceitar e exercer os cargos sociais, os cooperadores demonstram sua vontade de contribuir de maneira significativa

para a administração e a direção da cooperativa, assumindo um papel ativo na tomada de decisões e na implementação de estratégias que beneficiarão a cooperativa como um todo. Contudo, é compreendido que pode haver circunstâncias justificáveis que possam impedir um cooperador de aceitar ou exercer um cargo social, como questões de saúde, conflitos de interesse ou outras razões pessoais ou profissionais válidas. Esta flexibilidade reflete a compreensão e a humanidade que são características da cultura cooperativa, que valoriza o bem-estar e a dignidade de seus membros.

12. Efetuar os pagamentos previstos no Código Cooperativo, nos estatutos e regulamentos da cooperativa;

Este dever assegura que os cooperadores cumpram com as suas obrigações financeiras para com a cooperativa, garantindo assim a estabilidade financeira e o pagamento do capital social.

6 A EXCLUSÃO E O REGIME DISCIPLINAR

A exclusão de membros em uma cooperativa de trabalho é uma questão delicada que intercala as dimensões legais, éticas e operacionais na gestão cooperativa. A coesão, a confiança e a colaboração entre os membros são pilares fundamentais para a realização eficaz dos objetivos comuns. Contudo, para que este ambiente seja preservado e fomentado, é imperativo que existam normas claras e justas que regulamentem as relações entre os cooperadores e a cooperativa, e que definam os limites da conduta aceitável.

Alinhados com os princípios cooperativos e com o Código Cooperativo, procuramos estabelecer um quadro normativo para a exclusão de membros, considerando o contexto de uma cooperativa de trabalho e delineando com clareza as circunstâncias sob as quais tal medida pode ser adotada.

A exclusão é vista como uma medida extrema, reservada para situações onde a conduta de um membro possa prejudicar gravemente a cooperativa ou os seus membros. De acordo com André Martins (Meira & Ramos, 2018, p. 156-158), é resultado «de um direito potestativo extintivo de que é titular a cooperativa e que tem como efeito a perda de qualidade de membro, implicando assim a extinção, muitas vezes contra a vontade do visado [o membro cooperador]».

O processo de exclusão é precedido e resultado de um processo disciplinar movido pela cooperativa ao abrigo da aplicação do regime disciplinar previsto no artigo 25.º do Código Cooperativo, como descrito, é designado para ser justo, transparente e proporcionar oportunidades adequadas para a defesa.

O Código Cooperativo prevê no seu artigo 26.º a exclusão como um ato consequência de violação grave e culposa da legislação cooperativa e dos estatutos e regulamentos internos da cooperativa. Nesta situação, André Martins cita V. Rodrigues (2011) ao mencionar que a «culpa deve ser consubstanciada numa imputação da infração ao agente, a título doloso ou negligente». O processo disciplinar é dispensado quando for fundamentado pela falta de pagamento de encargos previstos nos estatutos, como por exemplo a realização de capital social e o pagamento de joias e quota, sendo substituído por um período de regularização (número 2 do artigo 26.º do Código Cooperativo).

André Martins refere também que «o fundamento da causa estatutária de exclusão terá de ser sério e ponderoso, exprimindo igualmente aquela ideia de inexigibilidade da cooperativa continuar a aceitar a presença do membro». O autor defende a necessidade de especificar nos estatutos os tipos de comportamentos que podem ter como consequência a exclusão.

A deliberação da sanção de exclusão é uma competência exclusiva da Assembleia Geral e, de acordo com André Martins, não poderá ser delegada no órgão de administração. O autor faz também apontamentos sobre o impedimento do membro alvo da sanção em votar na deliberação de exclusão, bem como a necessidade da comunicação do resultado deliberação ao todos os membros que não estejam na Assembleia Geral.

Por último, importa referir que o Código Cooperativo prevê, no artigo 26.º, a possibilidade de o membro excluído apresentar um recurso para os tribunais. Também é previsto o direito ao reembolso do valor patrimonial dos títulos de capital social por si realizados, eventuais juros do último exercício social e a quota-parte dos excedentes e reservas não obrigatórias repartíveis, nos termos dos estatutos.

Assim propomos a seguinte redação do Artigo 13º, que versa sobre a exclusão de membros cooperadores da Youth Coop, é uma manifestação prudente das normas de autorregulação que a cooperativa busca instaurar para garantir um ambiente de trabalho ético, produtivo e harmonioso, e que vai buscar inspiração em algumas das normas

presentes no artigo 128.º e 351.º do Código do Trabalho sobre deveres do trabalhador e a noção de justa causa de despedimento.

Artigo 13º - EXCLUSÃO

1. Poderão ser excluídos da Youth Coop, por deliberação da Assembleia Geral, os membros cooperadores que violem grave e culposamente o Código Cooperativo, as leis, os estatutos e regulamento interno, designadamente:

a) Negociem materiais, serviços e propriedade intelectual que hajam adquirido por intermédio da Cooperativa;

b) Transfiram para outrem benefício que só aos membros é lícito obter;

c) Não participem na subscrição e realização do capital social conforme determinado nos estatutos ou deliberado pela Assembleia Geral;

d) Sejam declarados em situação de insolvência ou tenham sido demandados pela Cooperativa havendo sido condenados por decisão transitada em julgado.

e) Deixem de participar voluntariamente na atividade económica e social da cooperativa durante o prazo de seis meses, salvo os casos previstos nos regulamentos ou autorizados pela Assembleia Geral.

f) Não cumpram os acordos estabelecidos com a cooperativa, com os deveres e princípios previstos nos estatutos e regulamentos, de forma repetida ou continuada.

g) Usufruem de informações e oportunidades de negócio da cooperativa em benefício próprio e sem a autorização do órgão competente.

h) Passem a explorar ou negociar de forma concorrencial com a cooperativa, quer em nome próprio, quer através de interposta pessoa ou organização, sem autorização escrita dos órgãos competentes;

i) Desrespeitem reiteradamente ou grosseiramente os princípios de atuação da cooperativa e os códigos de ética aprovados;

- j) Faltem injustificadamente a três assembleias gerais seguidas ou a cinco interpoladas num período de três anos.*
- k) Desrespeitem, incumpram ou desobedeçam, ilegitimamente, com as deliberações da Assembleia Geral;*
- l) Provoquem repetidamente conflitos com outros membros ou trabalhadores/as da cooperativa;*
- m) Pratiquem, no âmbito da cooperativa, atos de violências físicas, injúrias, discriminação ou outras ofensas punidas por lei sobre membros, trabalhadores/as e beneficiários/as da cooperativa, ou sobre trabalhadores/as, delegados/as ou representantes de parceiros e outras organizações com quem a cooperativa mantenha relações;*
- n) Prestem falsas declarações relativamente à gestão do trabalho, horários de trabalho, períodos de descanso, trabalho suplementar, ausências, faltas e condições necessárias para justificações previstas nos estatutos e regulamentos da cooperativa ou para a obtenção de benefícios da cooperativa;*
- o) Apresentem um desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;*
- p) Apresentem reduções anormais de produtividade ou situações de inadaptação;*
- q) Prossigam comportamentos que*
- i. Causem o incumprimento de compromissos e tarefas associadas ao trabalho sem aviso prévio e justificação;*
 - ii. Coloquem em causa a segurança, bem-estar, dignidade, integridade e intimidade da vida privada de beneficiários/as, membros, parceiros, voluntários/as e terceiros, quer por negligência grosseira ou dolo;*
 - iii. Resultem na subtração do património da cooperativa, sem a devida autorização e legitimidade, ou que sejam negligentes e dolosos resultando no dano e destruição do património da cooperativa, de entidades parceiras, dos beneficiários ou da comunidade.*

2. Poderão também ser excluídos os membros cooperadores que não demonstrem a patente aptidão necessária para a realização das atividades da cooperativa.

3. É vedada a exclusão por motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, exceto quando está em causa a violação ou incumprimento dos princípios de atuação da cooperativa.

4. Salvo o previsto no número 2 do artigo 26.º do Código Cooperativo, a exclusão será precedida de processo escrito, do qual constará a indicação das infrações, a sua qualificação, a prova produzida, a defesa do arguido e a proposta de aplicação da medida de exclusão.

(...)

Voltamos a referir que esta medida (exclusão) é aplicada em circunstâncias excepcionais onde a conduta de um membro possa ser prejudicial para a cooperativa e seus membros, fundamentadas na violação grave e culposa das normas que regem a cooperativa, plasmadas nos estatutos e regulamentos internos.

Assim, para o número 1, vamos analisar brevemente as alíneas:

1. Poderão ser excluídos da Youth Coop, por deliberação da Assembleia Geral, os membros cooperadores que violem grave e culposamente o Código Cooperativo, as leis, os estatutos e regulamento interno, designadamente:

a) Negociem materiais, serviços e propriedade intelectual que hajam adquirido por intermédio da Cooperativa;

b) Transfiram para outrem benefício que só aos membros é lícito obter;

Estas alíneas relacionam-se com a lealdade e a confiança entre a cooperativa e seus membros, proibindo práticas desleais que possam beneficiar individualmente os membros em detrimento da cooperativa ou que sejam transferidas para membros não cooperadores.

A alínea a) aponta para uma situação onde um membro, após adquirir materiais, serviços ou tomar conhecimento sobre propriedade intelectual por intermédio da cooperativa, os negocia de forma indevida. Este comportamento pode ser visto como uma violação da confiança e da lealdade que deveriam existir entre a cooperativa e seus membros. A

negociação indevida pode resultar em perdas financeiras para a cooperativa, danos à sua reputação e pode também criar um ambiente de desconfiança entre os membros. A integridade da cooperativa é mantida quando os recursos ou benefícios adquiridos através da mesma são utilizados de maneira ética e conforme acordado, geralmente destinados aos membros e sua família.

A alínea b) destaca a importância de manter os benefícios adquiridos como membro da cooperativa dentro da comunidade cooperativa. A transferência de tais benefícios para terceiros que não são membros da cooperativa pode ser vista como uma violação dos princípios cooperativos e da função de mutualidade e valores de solidariedade na cooperativa. Além disso, pode dar origem a desigualdades e desvantagens para outros membros, deteriorando a coesão e a equidade dentro da cooperativa, podendo desencorajar a participação ativa e o compromisso dos membros, uma vez que os benefícios exclusivos de ser membro são desvalorizados.

c) Não participem na subscrição e realização do capital social conforme determinado nos estatutos ou deliberado pela Assembleia Geral;

A alínea c) do Artigo 13º refere-se à participação dos membros na subscrição e realização do capital social conforme determinado no Código Cooperativo e nos estatutos da cooperativa.

Nas cooperativas de trabalho, ao contrário das empresas capitalistas tradicionais, o capital é visto como um recurso meramente instrumental, não sendo o elemento central ou determinante da atividade cooperativa. A essência das cooperativas reside na colaboração humana e na mutualidade, e não na acumulação de capital. Contudo, o legislador prevê, no artigo 81.º do Código Cooperativo, que um mínimo de capital, subscrito e realizado pelos membros efetivos, é necessário para que a cooperativa possa iniciar a sua atividade. Este capital social tem uma natureza diferente da das sociedades anónimas ou outras formas de organização empresarial, refletindo a natureza distinta e os princípios cooperativos.

A falta de participação na realização do capital social pode ser vista como uma falha grave e culposa por parte de um membro, pois acaba por ser um requisito para a aquisição da qualidade de membro e efetivação do seu vínculo por intermédio de um acordo de

trabalho cooperativo. Como exploramos atrás, o processo disciplinar é dispensado quando for fundamentado pela falta de pagamento de encargos previstos nos estatutos, sendo substituído por um período de regularização ao abrigo do número 2 do artigo 26.º do Código Cooperativo.

d) Sejam declarados em situação de insolvência ou tenham sido demandados pela Cooperativa havendo sido condenados por decisão transitada em julgado.

A alínea d) trata de uma circunstância muito séria que pode resultar na exclusão de um membro da cooperativa: a declaração de insolvência do membro ou uma condenação judicial resultante de uma ação legal movida pela cooperativa contra o membro, com uma decisão transitada em julgado.

A insolvência de um membro pode ter implicações sérias para a cooperativa, especialmente se o membro tiver dívidas pendentes com a cooperativa ou se a sua insolvência resultar em responsabilidades financeiras para a cooperativa.

Para além disso, se a cooperativa necessitou de recorrer à ação legal contra um membro e o tribunal decidiu a favor da cooperativa, isso pode ser visto como uma indicação de uma violação grave e culposa das regras e responsabilidades associadas à participação na cooperativa.

e) Deixem de participar voluntariamente na atividade económica e social da cooperativa durante o prazo de seis meses, salvo os casos previstos nos regulamentos ou autorizados pela Assembleia Geral.

A alínea e) aborda a situação de um membro que deixa de participar voluntariamente na atividade económica e social da cooperativa durante um período de seis meses, salvo exceções previstas nos regulamentos ou autorizadas pela Assembleia Geral. Este ponto é crucial para manter a participação ativa e o compromisso dos membros, que são essenciais para o sucesso e a sustentabilidade de uma cooperativa de trabalho.

Esta alínea toca no princípio cooperativo da Adesão livre e voluntária, onde se considera que as cooperativas são organizações baseadas na participação voluntária, aberta a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços e dispostas a assumir a responsabilidade de membro. É esperado que os membros contribuam com trabalho e participem nas decisões que afetam a cooperativa.

Um período de seis meses é um tempo considerável durante o qual a ausência de um membro pode ter um impacto negativo na operação e na coesão da cooperativa. Pode também representar um acréscimo de trabalho para outros membros que têm de compensar a falta de contribuição do membro ausente, na incerteza se este poderá ser substituído nas tarefas que estão a seu cargo. Também consideramos que seis meses é um período suficiente para mitigar a maioria dos motivos de força maior impeditivos da comunicação à cooperativa da causa da inatividade ou ausência.

É compreensível que possam existir circunstâncias excepcionais que justifiquem a ausência prolongada de um membro. Estas exceções podem estar previstas nos regulamentos da cooperativa ou podem ser autorizadas especificamente pela Assembleia Geral. Consideramos importante a cooperativa prever nos regulamentos o que poderá ser a figura da licença sem retribuição ou períodos de inatividade a pedido do membro cooperador.

Esta possibilidade de exclusão serve como um incentivo para que os membros permaneçam envolvidos e cumpram as suas responsabilidades para com a cooperativa, excluindo os elementos que optem por desaparecer por mero desinteresse e sem oferecer justificação à cooperativa.

Esta norma foi criada para prever uma eventual violação do dever de «participar nas atividades da cooperativa e prestar o trabalho ou serviço que lhes competir» previsto na proposta do artigo 11º deste trabalho (Deveres de membros cooperadores) e da aplicação do dever previsto no artigo 22.º, número 2, alínea c) do Código Cooperativo. Também nos inspiramos no artigo 403.º do Código de Trabalho sobre o abandono do trabalho onde se considera «abandono do trabalho a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar», mas adaptamos a duração para seis meses para uma maior flexibilidade.

f) Não cumpram os acordos estabelecidos com a cooperativa, com os deveres e princípios previstos nos estatutos e regulamentos, de forma repetida ou continuada.

A alínea f) destaca a importância de cumprir os acordos estabelecidos com a cooperativa, inclusive os acordos de trabalho cooperativo, e de aderir aos deveres e princípios previstos nos estatutos e regulamentos da cooperativa, de forma repetida ou continuada. Este é um

aspecto fundamental para garantir a cooperação efetiva, a responsabilidade mútua e o funcionamento suave da cooperativa.

Os acordos de trabalho cooperativo são contratos entre os membros cooperadores trabalhadores e a cooperativa, que delineiam as responsabilidades, direitos e deveres de ambas as partes com base na aceitação dos estatutos e regulamentos internos da cooperativa, bem como as deliberações da Assembleia Geral.

Além dos acordos de trabalho cooperativo, é esperado que os membros adiram aos deveres e princípios estabelecidos nos estatutos e regulamentos da cooperativa. Estes princípios e deveres são estabelecidos para garantir que a cooperativa funcione de acordo com os seus valores fundamentais e atinja os seus objetivos coletivos.

A referência a violações repetidas ou continuadas sugere uma falta de vontade ou capacidade do membro em conformar-se com as regras e acordos da cooperativa, o que pode justificar a exclusão para proteger a integridade e o bom funcionamento da cooperativa.

g) Usufruam de informações e oportunidades de negócio da cooperativa em benefício próprio e sem a autorização do órgão competente.

h) Passem a explorar ou negociar de forma concorrencial com a cooperativa, quer em nome próprio, quer através de interposta pessoa ou organização, sem autorização escrita dos órgãos competentes;

Estas alíneas tratam da situação em que um membro utiliza informações e oportunidades de negócio da cooperativa para benefício próprio sem a autorização do órgão competente, ajudando a prevenir conflitos de interesse, garantindo que os membros não comprometam o bem-estar da cooperativa em busca de ganho pessoal.

A confidencialidade é importante para manter a integridade e a competitividade da cooperativa. O uso indevido de informações pode comprometer a posição da cooperativa no mercado e prejudicar a confiança entre os membros. É destacada a importância de obter autorização do órgão competente antes de utilizar qualquer informação ou oportunidade de negócio da cooperativa, reforçando a governança cooperativa e a gestão responsável.

A competição desleal pode desviar recursos, clientes e oportunidades de negócio da cooperativa, prejudicando a sua sustentabilidade e crescimento.

Em situação análoga podemos observar o dever do trabalhador guardar lealdade ao empregador, previsto no artigo 128.º, número 1, alínea f).

i) Desrespeitem reiteradamente ou grosseiramente os princípios de atuação da cooperativa e os códigos de ética aprovados;

A alínea i) aborda o desrespeito reiterado ou grosseiro aos princípios de atuação da cooperativa e aos códigos de ética aprovados. Estes princípios, definidos pelos cooperadores no regulamento interno, são essenciais para manter a identidade e os valores da cooperativa, servindo como guias orientadores para o comportamento e as decisões dos membros.

Os princípios de atuação definem a identidade e o caráter da cooperativa. Eles refletem os valores compartilhados e a visão dos cooperadores, proporcionando uma estrutura de referência para a tomada de decisões e a conduta dos membros.

Esta alínea serve como um mecanismo para garantir que os membros adiram aos princípios estabelecidos, respeitando a identidade e a integridade da cooperativa. Ela estabelece um padrão de comportamento esperado e fornece uma base para ação corretiva quando necessário. A adesão aos princípios de atuação e aos códigos de ética é crucial para a sustentabilidade a longo prazo da cooperativa. Um ambiente onde os princípios são respeitados é mais propício para a cooperação eficaz, a harmonia entre os membros e a realização dos objetivos da cooperativa.

É importante que os princípios de atuação e os códigos de ética sejam comunicados claramente a todos os membros, e que exista uma formação e educação cooperativa contínua sobre a importância desses princípios para o sucesso da cooperativa. Importa também referir que os princípios de atuação não são estáticos e podem ser revistos e melhorados pelos membros para refletirem as mudanças nas circunstâncias ou nas aspirações dos cooperadores. Este processo de revisão e melhoria contínua é vital para manter a relevância e a eficácia dos princípios de atuação.

j) Faltem injustificadamente a três assembleias gerais seguidas ou a cinco interpoladas num período de três anos.

A alínea j) refere-se à falta injustificada de membros cooperadores a três assembleias gerais seguidas ou a cinco interpoladas num período de três anos. Esta disposição sublinha a importância da participação ativa dos membros nas decisões coletivas, um dos pilares

fundamentais do modelo cooperativo, mas permite a remoção de membros que não tenham interesse em participar na gestão da cooperativa, que, de acordo com o que já abordamos atrás, acaba por ser um dos elementos indissociáveis da relação entre o cooperador trabalhador e a sua cooperativa.

As assembleias gerais são instâncias cruciais onde se tomam decisões importantes para a gestão e direção da cooperativa. A presença e participação dos membros é vital para garantir que as decisões refletem os interesses coletivos e para preservar o caráter democrático da gestão cooperativa.

É importante reconhecer que muitas cooperativas operam com recursos limitados e que cada membro representa um recurso valioso para a cooperativa. A exclusão de membros por falta de participação nas assembleias pode ser prejudicial para a cooperativa, especialmente se os membros em questão possuem competências ou recursos essenciais.

Para fomentar a participação nas assembleias, é crucial investir na formação e educação cooperativa dos membros. Isso pode incluir esclarecimentos sobre a importância das assembleias, os procedimentos a seguir, e como a participação individual contribui para o bem-estar coletivo da cooperativa.

O equilíbrio entre a possibilidade de exclusão e a promoção da educação cooperativa é crucial. Enquanto a alínea j) proporciona um mecanismo para manter a ordem e a participação, é igualmente importante que a cooperativa invista em medidas educativas e formativas que incentivem a participação ativa e informada dos membros.

k) Desrespeitem, incumpram ou desobedeçam, ilegitimamente, com as deliberações da Assembleia Geral;

A alínea k) aborda o desrespeito, incumprimento ou desobediência ilegítima às deliberações da Assembleia Geral por parte dos membros cooperadores. As deliberações da Assembleia Geral são fruto de um processo democrático e participativo, refletindo a vontade coletiva dos membros da cooperativa.

A adesão às deliberações da Assembleia Geral, classificada pelo Código Cooperativo como o órgão supremo da cooperativa, é também uma expressão de respeito pelo processo democrático que é central ao modelo cooperativo.

O Código Cooperativo prevê no seu artigo 33.º, número 1, que as deliberações da Assembleia Geral, quando tomadas nos termos legais e estatutários, são obrigatórias para os restantes órgãos da cooperativa e para todos os seus membros.

É importante que as deliberações da Assembleia Geral sejam comunicadas de maneira clara e compreensível para todos os membros. Além disso, a educação contínua sobre a importância de aderir a essas deliberações e os processos democráticos da cooperativa é crucial para evitar mal-entendidos e garantir a conformidade ao interesse coletivo representado nas deliberações tomada por mecanismos de consenso ou democracia.

l) Provoquem repetidamente conflitos com outros membros ou trabalhadores/as da cooperativa;

m) Pratiquem, no âmbito da cooperativa, atos de violências físicas, injúrias, discriminação ou outras ofensas punidas por lei sobre membros, trabalhadores/as e beneficiários/as da cooperativa, ou sobre trabalhadores/as, delegados/as ou representantes de parceiros e outras organizações com quem a cooperativa mantenha relações;

A alínea l) e m) abordam questões cruciais relacionadas com o comportamento e a conduta dos membros cooperadores dentro da estrutura cooperativa, reforçando a importância de manter um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso.

A primeira alínea refere-se a membros que provocam repetidamente conflitos com outros membros ou trabalhadores da cooperativa. O ambiente de trabalho deve ser moldado pela colaboração, dignidade das pessoas e pelo respeito mútuo, vitais para a produtividade e o bem-estar geral. Conflitos repetidos podem criar um ambiente de trabalho tóxico, afetando negativamente a moral, a produtividade e a retenção de membros. Além disso, conflitos contínuos podem desviar a energia e os recursos da cooperativa dos seus objetivos centrais, prejudicando assim a sua missão e visão.

A segunda alínea aborda comportamentos severamente inapropriados como violência física, injúrias, discriminação ou outras ofensas punidas por lei. Tais comportamentos são inaceitáveis e podem ter implicações legais sérias tanto para o indivíduo envolvido quanto para a cooperativa. Além disso, eles violam os princípios do respeito, equidade e solidariedade que são fundamentais para o ethos cooperativo. Esses atos podem também

deteriorar a cultura da cooperativa, causar danos irreparáveis nas relações entre os membros e prejudicar a reputação da cooperativa no exterior.

A cooperativa deve promover um ambiente de diálogo aberto e livre de violência, baseado em retorno construtivo e apreciação, onde os membros são livres de discordar das opiniões e decisões, apresentando os seus argumentos de forma cuidada e diligente.

n) Prestem falsas declarações relativamente à gestão do trabalho, horários de trabalho, períodos de descanso, trabalho suplementar, ausências, faltas e condições necessárias para justificações previstas nos estatutos e regulamentos da cooperativa ou para a obtenção de benefícios da cooperativa;

A alínea n) aborda a questão das falsas declarações em relação a vários aspetos da gestão do trabalho dentro da cooperativa. As áreas mencionadas incluem horários de trabalho, períodos de descanso, trabalho suplementar, ausências, faltas e condições necessárias para justificações, bem como para a obtenção de benefícios da cooperativa. A apresentação de informações falsas em qualquer uma dessas áreas pode ter implicações sérias tanto para a gestão eficaz da cooperativa quanto para a confiança e transparência entre os membros.

Na estrutura de uma cooperativa de trabalho, os membros têm um grau de autonomia tendencialmente maior em comparação com os funcionários tradicionais numa organização convencional. Esta autonomia é um reflexo do princípio cooperativo de gestão democrática e participativa, onde cada membro tem uma voz ativa na tomada de decisões e na gestão da cooperativa, bem como das particularidades associadas ao vínculo de trabalho cooperativo defendido pela doutrina onde nos membros é reunida a qualidade de trabalhador e empregador.

Contudo, esta autonomia traz consigo uma responsabilidade acrescida. Os membros cooperadores são simultaneamente trabalhadores e cogestores da cooperativa, o que implica um dever de honestidade e transparência elevado, especialmente no que toca à gestão do seu tempo de trabalho e ao relato à cooperativa sobre as suas atividades e disponibilidade. A autonomia atribuída aos membros pressupõe uma conduta ética e honesta, essencial para manter a confiança mútua e a cooperação eficaz dentro da estrutura cooperativa.

A prestação de falsas declarações, como indicado na alínea n), pode erodir esta confiança e prejudicar o funcionamento harmonioso da cooperativa e a relação entre os cooperadores. Além disso, pode levar a uma alocação ineficiente de recursos, comprometer a capacidade da cooperativa de cumprir os seus objetivos e responsabilidades perante os membros e a comunidade, e até mesmo expor a cooperativa a riscos legais e financeiros.

Portanto, esta alínea serve não apenas como um mecanismo de responsabilização, mas também como um lembrete para a responsabilidade ética e moral que cada membro carrega no contexto de uma cooperativa de trabalho. Enfatiza a necessidade de uma comunicação clara, precisa e honesta como alicerce para a construção de uma cooperativa forte, confiável e sustentável.

o) Apresentem um desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;

Esta alínea ressalta a importância do comprometimento e diligência no cumprimento das obrigações associadas ao cargo ou posto de trabalho do membro cooperador. A apresentação de desinteresse repetido pode afetar negativamente a produtividade, a eficiência e a moral tanto do indivíduo quanto da cooperativa como um todo. É crucial que os membros demonstrem um compromisso contínuo com as suas responsabilidades para garantir o funcionamento eficaz e a sustentabilidade da cooperativa.

p) Apresentem reduções anormais de produtividade ou situações de inadaptação;

Esta parte do artigo aborda a questão das reduções anormais ou abruptas de produtividade ou situações de inadaptação.

A produtividade é um indicador crucial para o desempenho tanto individual quanto coletivo dentro da cooperativa. Uma redução anormal na produtividade de um membro pode indicar vários problemas, como falta de motivação, problemas pessoais, falta de competências necessárias ou até mesmo desacordo com as políticas da cooperativa.

Este declínio na produtividade não afeta apenas o desempenho individual, mas pode ter um impacto em cascata sobre a eficiência global e os resultados da cooperativa. Portanto, identificar e abordar rapidamente as causas de uma redução anormal de produtividade é crucial para manter a saúde operacional e a harmonia dentro da cooperativa.

Consideramos que cabe à cooperativa provar a redução anormal da produtividade do cooperador trabalhador, aferindo-a, por comparação com a de outros trabalhadores em idênticas funções.

A inadaptação refere-se a uma inadequação percebida entre as competências, interesses ou valores de um membro e as exigências ou cultura da cooperativa. Uma situação de inadaptação pode levar a conflitos, descontentamento e eventualmente a um desempenho insatisfatório. No contexto cooperativo, a inadaptação pode ser particularmente prejudicial, dado que a cooperação e a harmonia entre os membros são essenciais para o funcionamento eficaz da cooperativa. Além disso, a inadaptação pode resultar da introdução de novos processos de produção, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em tecnologia diferente ou mais complexa que implique modificação nas funções relativas a um posto de trabalho, ou do constante surgimento de avarias nos meios afetos ao trabalho e de riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, pelo modo como o cooperador trabalhador exerce as suas funções.

q) Prossigam comportamentos que

- i. Causem o incumprimento de compromissos e tarefas associadas ao trabalho sem aviso prévio e justificação;*
- ii. Coloquem em causa a segurança, bem-estar, dignidade, integridade e intimidade da vida privada de beneficiários/as, membros, parceiros, voluntários/as e terceiros, quer por negligência grosseira ou dolo;*
- iii. Resultem na subtração do património da cooperativa, sem a devida autorização e legitimidade, ou que sejam negligentes e dolosos resultando no dano e destruição do património da cooperativa, de entidades parceiras, dos beneficiários ou da comunidade.*

Esta alínea descreve várias situações que podem ter um impacto negativo grave na cooperativa, seus membros, parceiros e partes interessadas. Entre elas, destaca-se o incumprimento de compromissos e tarefas associadas ao trabalho sem aviso prévio e justificação, colocar em risco a segurança, privacidade e bem-estar dos beneficiários da cooperativa, e a subtração ou dano ao património da cooperativa sem autorização e legitimidade.

2. Poderão também ser excluídos os membros cooperadores que não demonstrem a aptidão necessária para a realização das atividades da cooperativa.

O ponto 2 aborda a questão da exclusão de membros cooperadores que, após o período de adesão, revelam não possuir a aptidão necessária para desempenhar as atividades requeridas pela cooperativa. Este aspecto é especialmente relevante em contextos onde o período experimental não é suficiente para avaliar de forma completa a experiência e desempenho do cooperador, particularmente em cargos de maior responsabilidade ou complexidade.

A aptidão de um membro cooperador pode ser aferida de várias maneiras, e uma abordagem eficaz seria comparar o desempenho do indivíduo com outros cooperadores que desempenham funções idênticas dentro da cooperativa. Esta comparação basear-se em métricas, como qualidade do trabalho, produtividade, competências técnicas, entre outras.

Se for descoberto que um cooperador forneceu informações falsas ou enganosas sobre sua experiência e desempenho durante o processo de adesão, isso pode ser considerado como uma grave falha de integridade e honestidade. Além disso, essas falsas declarações podem resultar numa avaliação imprecisa da aptidão do cooperador, o que pode, por sua vez, afetar negativamente o desempenho e a eficiência da cooperativa e, portanto, levar à conclusão de inaptidão, justificando uma possível exclusão do cooperador.

A exclusão com base na inaptidão deve ser tratada com grande cuidado e de acordo com os procedimentos estabelecidos nos estatutos e regulamentos da cooperativa. É fundamental que a cooperativa ofereça ao cooperador a oportunidade de responder às preocupações e, se possível, remediar as deficiências identificadas. Além disso, o processo deve ser transparente, justo e baseado em evidências concretas para garantir que os direitos do cooperador sejam respeitados e que a cooperativa esteja a agir de maneira ética e legalmente defensável.

É enfatizada a necessidade de uma avaliação rigorosa e contínua da aptidão dos membros cooperadores para garantir que a cooperativa possua o conjunto certo de habilidades e experiências necessárias para alcançar os seus objetivos e manter um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo.

3. É vedada a exclusão por motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, exceto quando está em causa a violação ou incumprimento dos princípios de atuação da cooperativa.

O ponto 3 reafirma a inclusão e diversidade como valores centrais da cooperativa, proibindo exclusões baseadas em preconceitos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, mas mantendo a necessidade de adesão aos princípios de atuação da cooperativa.

Esta é uma salvaguarda crucial para garantir que a cooperativa permaneça um espaço inclusivo e justo para todos os seus membros, independentemente das suas crenças pessoais, afiliações políticas ou origens étnicas.

A exceção mencionada neste ponto é importante, mas potencialmente controversa. Indica que, se as crenças ou ações de um membro, relacionadas com política, ideologia, etnia ou religião, violarem os princípios de atuação acordados da cooperativa, então a exclusão pode ser considerada. Esta exceção reconhece que as cooperativas têm uma identidade e valores centrais que são importantes para a sua missão e funcionamento eficaz.

Se as crenças ou ações de um membro violarem seriamente esses princípios, isso pode justificar a exclusão, mesmo que essas crenças ou ações estejam enraizadas em convicções políticas, ideológicas, étnicas ou religiosas. A título de exemplo, numa cooperativa cujo o objeto social seja promover a democracia e direitos humanos, ou cujos princípios de atuação são contra formas de violência que ponha em causa a dignidade das pessoas, a tomada de ações com base em posições políticas ou religiosas, por parte de um membro cooperador, contra processos e instituições democráticas ou ações que revelem violência e discriminação contra minorias ou até beneficiários devem ser consideradas como exceções que podem levar à sua exclusão.

Este ponto reflete um equilíbrio delicado entre a inclusão e a necessidade de preservar a integridade e os princípios da cooperativa. Enquanto promove um ambiente inclusivo, também reconhece a necessidade de salvaguardar os valores e princípios fundamentais que definem a identidade da cooperativa.

4. Salvo o previsto no número 2 do artigo 26.º do Código Cooperativo, a exclusão será precedida de processo escrito, do qual constará a indicação das infrações,

a sua qualificação, a prova produzida, a defesa do arguido e a proposta de aplicação da medida de exclusão.

O ponto 4 do Artigo 13º estabelece um procedimento formal e estruturado para lidar com a exclusão de membros cooperadores, alinhando-se com as práticas de justiça e transparência. Este procedimento é crucial para garantir que os direitos dos membros sejam protegidos e que a cooperativa opere de maneira justa e ética.

A exigência de um processo escrito é uma medida de transparência e responsabilidade. Um registo escrito do processo de exclusão ajuda a garantir que todas as partes envolvidas compreendam as razões para a exclusão e tenham a oportunidade de responder adequadamente. É crucial que as infrações cometidas pelo membro cooperador sejam claramente indicadas e documentadas. Esta clareza ajuda a evitar mal-entendidos e fornece uma base para ações corretivas ou apelações. Permitir a defesa do membro cooperador é uma prática essencial de justiça. Este aspeto do processo assegura que o membro tem a oportunidade de apresentar a sua versão dos eventos e de refutar as alegações contra ele.

A proposta para aplicar a medida de exclusão deve ser bem fundamentada e baseada em evidências sólidas. Esta proposta servirá como uma recomendação para a Assembleia Geral ao deliberar sobre a exclusão do membro.

No geral, consideramos que este artigo reflete uma abordagem bem ponderada para manter a ordem, a ética e a responsabilidade dentro da Youth Coop, enquanto promove um ambiente de trabalho inclusivo, justo e propício ao crescimento e desenvolvimento tanto da cooperativa quanto dos seus membros.

7 AS COMPETÊNCIAS DA ASSEMBLEIA GERAL

Propomos o Artigo 17º para delinear as competências da Assembleia Geral, estabelecendo-a como o órgão supremo da cooperativa, um pilar essencial na governança democrática e participativa que caracteriza o modelo cooperativo, uma transposição do princípio cooperativo do controlo democrático dos membros, onde propomos normas para adaptar as suas competências ao contexto de uma cooperativa de trabalho.

Artigo 17º - ASSEMBLEIA GERAL

1. A Assembleia Geral é o órgão supremo da cooperativa, nela participando todos os membros cooperadores e membros investidores no pleno uso dos seus direitos.

2. Os membros efetivos têm direito a um voto, independentemente do capital social subscrito.

3. É competência exclusiva da Assembleia Geral:

- a) As competências previstas no código cooperativo;*
- b) Aprovar e alterar os regulamentos internos;*
- c) Aprovar e alterar os documentos estratégicos para a atuação, gestão e administração da cooperativa;*
- d) Fixar tabelas de levantamentos por conta dos excedentes, pagamentos, remunerações, subsídios e benefícios associados ao trabalho bem como as suas condições de acesso;*
- e) Funcionar como instância de recurso, quer quanto à admissão ou recusa de novos membros, quer em relação a deliberações e decisões de outros órgãos, incluindo as sanções aplicadas pelo órgão de administração;*
- f) Deliberar sobre a exclusão de membros e sobre a destituição dos titulares dos órgãos sociais*

4. É competência não exclusiva da Assembleia Geral:

- a) Regular a atividade económica da cooperativa, definindo regras e restrições ao trabalho, ao regime de levantamentos por conta dos excedentes e a outros benefícios;*
- b) Aprovar o estabelecimento e alteração de acordos de trabalho cooperativo;*
- c) Aprovar a contratação de terceiros, por proposta do órgão de administração;*
- d) Aprovar os códigos de conduta e de procedimento;*

e) Constituir comissões especiais, de duração limitada, destinadas ao desempenho de tarefas determinadas pela própria assembleia.

5. É exigida uma maioria qualificada de dois terços dos presentes para a aprovação das matérias fundamentais constantes das alíneas b), c) e d) do número 3.

6. (...)

Neste órgão, todos os membros cooperadores e membros investidores, no pleno uso dos seus direitos, têm a oportunidade de participar, refletindo a essência do princípio cooperativo de gestão democrática. O artigo é metuculoso ao definir tanto as competências exclusivas como as não exclusivas da Assembleia Geral, garantindo clareza e transparência nas operações da cooperativa.

Através da assembleia, pretendemos refletir o espírito democrático e participativo que é inerente ao modelo cooperativo de trabalho, em que as principais matérias associadas ao trabalho são discutidas entre todos os cooperadores por intermédio da proposta, discussão e deliberação na Assembleia Geral, evitando concentração de poderes em determinados órgãos ou num conjunto específico de pessoas, o que poderia causar a violação de princípios cooperativos e transformá-la lentamente numa falsa cooperativa de trabalho.

Vamos abordar as competências que são exclusivas da Assembleia Geral e que propomos como mais importantes:

a) As competências previstas no Código Cooperativo;

Esta competência garante a conformidade com o Código Cooperativo sem sobrecarregar o elenco de competências aqui presentes.

O Código Cooperativo prevê, no artigo 38.º, as competências exclusivas de eleger e destituir os titulares dos órgãos da cooperativa, a apreciação do relatório de gestão, das contas e do parecer do órgão de fiscalização, a apreciação da certificação legal de contas, a apreciação do plano anual de atividades da cooperativa e o respetivo orçamento, a fixação de taxas de juros sobre o capital social a pagar aos membros da cooperativa, a aprovação da distribuição de excedentes pelas reservas da cooperativa e pelos cooperadores, as alterações aos estatutos e regulamentos internos, a aprovação da fusão e cisão da cooperativa, a aprovação da dissolução voluntária da cooperativa, a aprovação da filiação da cooperativa a outras entidades, a deliberação sobre a exclusão de membros,

o funcionamento enquanto instância de recurso à admissão ou recusa de novos membros e à aplicação de sanções aos membros, a fixação da remuneração dos órgãos sociais da cooperativa, a deliberação sobre proposição, desistência e transação de ações da cooperativa contra os titulares dos órgãos de administração e fiscalização, e a apreciação de matérias previstas na legislação complementar e nos estatutos da cooperativa.

b) Aprovar e alterar os regulamentos internos;

A alínea b) refere-se à aprovação e alteração dos regulamentos internos e das cartas de princípios pela Assembleia Geral, que é o órgão supremo da cooperativa. Esta competência é crucial por várias razões que estão enraizadas nos valores centrais e na estrutura organizacional de uma cooperativa.

Os regulamentos internos são documentos fundamentais que estabelecem as normas, valores e princípios que guiam a operação e a conduta dos membros dentro da cooperativa. Eles servem como a base sobre a qual a cultura organizacional e a identidade da cooperativa são construídas.

A aprovação e alteração dos regulamentos internos e das cartas de princípios são essenciais para garantir que a cooperativa permaneça fiel à sua missão e valores, enquanto se adapta às mudanças de circunstâncias. Estes documentos são fundamentais para a identidade e operação da cooperativa, e a sua revisão e aprovação requerem a deliberação cuidadosa e consenso entre os membros através da Assembleia Geral.

Por outro lado, as cartas de princípios encapsulam a filosofia e os valores centrais que guiam a cooperativa na sua missão. Elas servem como uma bússola moral e ética que ajuda a manter a integridade, a responsabilidade social e o compromisso com os objetivos da cooperativa, mesmo quando enfrenta desafios e oportunidades variados no seu ambiente operacional ou divergências entre os membros.

A necessidade de aprovação e alteração desses documentos críticos pela Assembleia Geral enfatiza o carácter democrático e participativo da gestão cooperativa.

Ao requerer que tais alterações sejam deliberadas e aprovadas pela Assembleia Geral, garante-se que qualquer modificação nos regulamentos internos ou nas cartas de princípios reflita um consenso bem considerado entre os membros, e não decisões arbitrárias impostas por uma minoria ou por órgãos administrativos.

- c) *Aprovar e alterar os documentos estratégicos para a atuação, gestão e administração da cooperativa;*

A alínea c) destaca a competência exclusiva da Assembleia Geral em aprovar e alterar os documentos estratégicos para a atuação, gestão e administração da cooperativa Youth Coop.

A importância desta competência radica na necessidade de uma estratégia bem definida e consensual para guiar a cooperativa em direção ao cumprimento eficaz de sua missão e objetivos. Os documentos estratégicos são vitais, pois fornecem um roteiro para a cooperativa, delineando as áreas temáticas, as metas a longo prazo, os objetivos intermédios, e os planos de ação necessários para alcançar a visão da cooperativa, que por sua vez vai influenciar os projetos prosseguidos pela cooperativa e os serviços disponibilizados aos cooperadores e à comunidade. Pressupõem-se que os cooperadores não possam prosseguir ações e projetos que não se enquadrem na estratégia de atuação aprovada sem a Assembleia Geral deliberar sobre uma potencial exceção.

A exigência de que a aprovação e alteração dos documentos estratégicos seja feita pela Assembleia Geral, com uma maioria qualificada de dois terços dos presentes, sublinha a magnitude e a seriedade das decisões estratégicas. Uma maioria qualificada de dois terços é uma barreira alta que assegura que as decisões tomadas têm um apoio substancial entre os membros da cooperativa, refletindo um consenso forte e bem considerado. Esta é uma prática que promove a prudência, a deliberação cuidadosa e a inclusão na tomada de decisões estratégicas, assegurando que as decisões tomadas são bem ponderadas e apoiadas por uma ampla seção da comunidade cooperativa, sendo uma aplicação do princípio cooperativo da gestão democrática pelos membros. Além disso, consideramos que a necessidade de uma maioria qualificada ajuda a evitar a tomada de decisões apressadas ou impulsivas que possam ser prejudiciais à cooperativa a longo prazo.

Ao colocar a responsabilidade de aprovar e alterar os documentos estratégicos na esfera da Assembleia Geral, a Youth Coop está também a reiterar o caráter democrático e participativo do modelo cooperativo. Este processo não só assegura que a estratégia da cooperativa reflita os valores, aspirações e capacidades coletivas dos seus membros, mas também fortalece o compromisso dos membros com a implementação eficaz da estratégia, pois eles têm um papel ativo na sua formulação e aprovação.

- d) *Fixar tabelas de levantamentos por conta dos excedentes, pagamentos, remunerações, subsídios e benefícios associados ao trabalho bem como as suas condições de acesso;*

A alínea d) ressalta a competência exclusiva da Assembleia-Geral em fixar as tabelas de levantamentos por conta dos excedentes, pagamentos, remunerações, subsídios e benefícios associados ao trabalho, bem como definir as suas condições de acesso.

A cooperativa deve garantir uma remuneração justa e equitativa para os seus membros cooperadores trabalhadores e uma gestão transparente e responsável dos recursos financeiros da cooperativa. Estas tabelas são instrumentos vitais para a gestão sustentável das finanças da cooperativa e para assegurar que os membros são devidamente recompensados pelo seu trabalho e contribuições. Ao definir claramente as condições de acesso a esses benefícios, a cooperativa também promove uma cultura de responsabilidade, de transparência e de mérito, contando com os contributos dos membros para a definição destes pagamentos.

A exigência de uma maioria qualificada de dois terços dos presentes para aprovação destas matérias é uma indicação da importância e impacto significativo que tais decisões têm na vida dos membros cooperadores e na saúde financeira da cooperativa. Esta barreira elevada para aprovação também serve para garantir que as decisões tomadas são bem ponderadas e equitativas, promovendo uma deliberação cuidadosa e uma análise aprofundada das propostas, incentivando um debate robusto e uma avaliação crítica que contribui para decisões mais informadas e justas.

Este processo democrático de tomada de decisão é um reflexo dos princípios cooperativos do controlo democrático pelos membros e participação económica dos membros. Permite que os membros tenham um papel ativo e significativo na gestão financeira da cooperativa e na definição das condições sob as quais são remunerados pelas suas contribuições de trabalho.

Assim, a cooperativa está também a criar um ambiente de transparência e responsabilidade, onde as decisões financeiras importantes são tomadas de forma coletiva, com um alto grau de consenso e compreensão clara das implicações dessas decisões. Isso contribui para uma cultura de responsabilidade coletiva, onde os membros têm uma compreensão clara e um acordo sobre como os recursos financeiros são geridos e distribuídos, promovendo assim a confiança e a solidariedade entre os membros. No

entanto o debate implica uma forte aposta na Educação e Formação Cooperativa para empoderar os membros na compreensão dos fins da cooperativa, dos projetos desenvolvidos e das variadas disciplinas associadas à gestão.

- e) *Deliberar sobre a exclusão de membros e sobre a destituição dos titulares dos órgãos sociais*

A alínea e) destaca a função da Assembleia Geral como instância de recurso tanto no que se refere à admissão ou recusa de novos membros como em relação a deliberações e decisões tomadas por outros órgãos da cooperativa, incluindo sanções aplicadas pelo órgão de administração.

Este papel da Assembleia Geral é fundamental para manter a integridade, a transparência e a justiça dentro da estrutura cooperativa, assegurando que as decisões tomadas pelos órgãos são justas, equitativas e em conformidade com os princípios cooperativos e os estatutos e regulamentos da cooperativa.

Ao servir como uma instância de recurso, a Assembleia Geral proporciona um mecanismo de revisão e apelação que pode ser utilizado pelos membros que se sintam injustiçados ou que discordem de decisões tomadas por outros órgãos da cooperativa. Esta é uma expressão prática do princípio cooperativo de controle democrático dos membros, permitindo que os membros tenham uma voz ativa e um canal através do qual podem buscar regressa ou revisão de decisões que afetam seus direitos ou interesses.

Este papel de recurso também serve para manter um equilíbrio de poder e uma verificação de decisões tomadas em diferentes níveis da gestão cooperativa, garantindo que nenhuma entidade ou órgão tenha poder excessivo ou incontestável. Isso é crucial para a saúde e a democracia dentro da cooperativa, garantindo que os princípios de equidade, transparência e justiça sejam mantidos em todas as decisões e ações.

Além disso, ao funcionar como uma instância de recurso, a Assembleia Geral também promove a responsabilidade dos órgãos de administração e outros órgãos decisórios dentro da cooperativa. Sabendo que as suas decisões podem ser revistas e potencialmente revertidas pela Assembleia Geral, os órgãos sociais são incentivados a tomar decisões bem ponderadas, justas e em conformidade com os regulamentos e princípios cooperativos.

Esta competência da Assembleia Geral também contribui para a construção de confiança e solidariedade entre os membros, sabendo que têm um órgão supremo que pode interceder e revisar decisões que possam ser consideradas injustas ou prejudiciais. Isso, por sua vez, ajuda a promover um ambiente de respeito mútuo, confiança e cooperação entre os membros e os órgãos de gestão da cooperativa, o que é vital para o sucesso e a sustentabilidade de qualquer cooperativa.

Vamos agora abordar as competências não exclusivas da Assembleia Geral mais relevantes:

- a) *Regular a atividade económica da cooperativa, definindo regras e restrições ao trabalho, ao regime de levantamentos por conta dos excedentes e a outros benefícios;*

Estamos a propor a atribuição da competência para regular a atividade económica da cooperativa à Assembleia Geral reflete a aplicação dos princípios cooperativos da gestão democrática pelos membros e participação económica dos membros. Os membros das cooperativas, através da Assembleia Geral, têm o poder de influenciar as decisões que afetam a gestão e a direção económica da cooperativa. Esta competência inclui a definição de regras e restrições ao trabalho, bem como o regime de levantamentos por conta dos excedentes e outros benefícios, permitindo uma gestão económica transparente e consensual.

Ao permitir que a Assembleia Geral defina estas regras, garante-se que as decisões tomadas refletem os interesses e as necessidades dos membros, promovendo uma gestão equitativa e responsável. Além disso, esta competência fomenta a responsabilidade coletiva e a consciência sobre as questões económicas que afetam a cooperativa, incentivando a participação ativa e informada dos membros nas decisões económicas.

Além disso, a regulamentação da atividade económica é crucial para a sustentabilidade financeira e operacional da cooperativa. Ao definir regras claras e justas sobre o trabalho, levantamentos e benefícios, a Assembleia Geral ajuda a criar um ambiente de trabalho justo, transparente e motivador, que pode contribuir para a produtividade, a satisfação dos membros e, consequentemente, o sucesso a longo prazo da cooperativa.

Por ser uma competência não exclusiva significará que esta competência não será apenas na Assembleia Geral, mas poderá ser atribuída a outros órgãos sociais como é o caso do órgão de administração que terá competências de execução do plano de atividades e regulação da atividade económica nos limites impostos pelos estatutos e regulamentos internos.

b) Aprovar o estabelecimento e alteração de acordos de trabalho cooperativo;

Propomos atribuir a competência não exclusiva de aprovar o estabelecimento e a alteração de acordos de trabalho cooperativo à Assembleia Geral para permitir à cooperativa a discussão entre os cooperadores e determinar os acordos para os órgãos sociais das cooperativas.

Este mecanismo de aprovação permite uma supervisão democrática e participativa sobre um aspeto fundamental da operação cooperativa: a relação de trabalho entre os membros e a própria cooperativa.

A competência atribuída à Assembleia Geral para aprovar o estabelecimento e a alteração de acordos de trabalho cooperativo reflete a estrutura democrática e a natureza participativa das cooperativas. Esta competência é fundamental para assegurar que os acordos de trabalho estejam alinhados com os valores, princípios e regulamentos da cooperativa, bem como com as expectativas e necessidades dos membros cooperadores. Promove-se uma gestão transparente e democrática dos vínculos de trabalho dos cooperadores, permitindo aos membros um papel ativo na definição dos termos e condições do seu trabalho, o que pode ser promotor de um maior envolvimento e satisfação dos membros, e maior coesão da cooperativa.

Por outro lado, a competência atribuída é não exclusiva, o que significará que poderá ser atribuída a outros órgãos. Propomos neste trabalho ser também competência não exclusiva do órgão de administração estabelecer acordos de trabalho cooperativo, permitindo uma resposta rápida às necessidades operacionais sem a necessidade de convocar uma Assembleia Geral.

Esta proposta implica destacar um aspeto essencial que consideramos importante para proteger os pressupostos do vínculo de trabalho dos membros cooperadores: a Assembleia Geral terá uma competência para estabelecer e alterar os acordos de trabalho

cooperativo dentro dos limites do regulamento e dos estatutos, enquanto o órgão de administração apenas terá a competência de estabelecer acordos, podendo apenas modificá-los em situações excepcionais por mútuo acordo com o cooperador. Caso pretenda depois modificar de forma unilateral, o órgão de administração terá de apresentar a proposta em Assembleia Geral, com a devida fundamentação, para apreciação por todos os membros cooperadores. Serve este modelo para descentralizar o poder do órgão de administração, evitando algumas das situações que identificamos serem características das falsas cooperativas de trabalho, nomeadamente as situações em que um pequeno conjunto de pessoas monopoliza as decisões ou pela capacidade dos titulares do órgão de administração de prejudicar os cooperadores através da modificação dos vínculos por razões pessoais.

O objetivo será centralizar o poder de alteração dos pressupostos do vínculo de trabalho na Assembleia Geral, mas flexibilizar o estabelecimento de acordos sem necessidade de convocar uma assembleia. Isto, não obstante, dos membros poderem recorrer destas decisões para a Assembleia Geral.

No entanto, existe a possibilidade de recurso à Assembleia Geral proporcionando um mecanismo de verificação e equilíbrio, garantindo que as decisões tomadas pelo órgão de administração estejam em conformidade com os interesses dos membros e os princípios cooperativos. Assim, os cooperadores poderão recorrer de decisões de estabelecimento de acordos de trabalho cooperativo que considerem injustas ou que atentem contra os estatutos e regulamentos da cooperativa.

c) Aprovar a contratação de terceiros, por proposta do órgão de administração;

Propomos esta norma de aprovação da contratação de terceiros pela Assembleia Geral, mediante proposta do órgão de administração, que permite ao órgão de administração aplicar o princípio cooperativo de gestão democrática e transparência e procurar a aprovação dos cooperadores sobre uma ou várias contratações por intermédio da Assembleia Geral. Por se tratar de uma competência prevista para o órgão de administração no artigo 47.º alínea f) do Código Cooperativo, propomos que seja apresentada por proposta do órgão de administração.

Nesta situação estamos a abordar a contratação de terceiros, ou seja, pessoas que vão prestar trabalho à cooperativa, mas não serão membros cooperadores. Estas contratações

deverão ter em conta os limites legais e estatutários para a proporção de operações com terceiros.

Esta competência permite que os membros tenham um papel ativo e informado nas decisões que podem impactar a operação e a sustentabilidade financeira da cooperativa. Além disso, promove a responsabilidade do órgão de administração, assegurando que as contratações externas estejam justificadas e sejam do interesse coletivo da cooperativa, respeitando ao mesmo tempo os valores e princípios cooperativos.

d) Aprovar os códigos de conduta e de procedimento;

A aprovação dos códigos de conduta e de procedimento pela Assembleia Geral é crucial para assegurar que estes documentos refletem os valores e princípios da cooperativa, promovendo um ambiente de trabalho ético, transparente e profissional. Além disso, envolver a Assembleia Geral nessa aprovação fortalece a discussão e o comprometimento dos membros com as normas estabelecidas, contribuindo para a construção de uma cultura cooperativa coesa e responsável.

Esta prática também reforça a gestão democrática, permitindo que os membros tenham voz ativa na definição das regras que orientarão o comportamento e as operações da cooperativa.

O motivo de propormos esta competência ser não exclusiva será para providenciar esta competência a demais órgãos e comissões criadas pela Assembleia Geral ou pelo órgão de administração. Vamos também propor a possibilidade do órgão de administração estabelecer estes documentos e regular certas matérias da atividade da cooperativa, como por exemplo o acesso a benefícios, regulamento para atividades, regulamento para estabelecimentos e serviços, etc.

e) Constituir comissões especiais, de duração limitada, destinadas ao desempenho de tarefas determinadas pela própria assembleia.

Propomos a atribuição à Assembleia Geral da competência para constituir comissões especiais de duração limitada para a gestão de tarefas específicas ou projetos temporários na cooperativa, de acordo com o previsto no artigo 27.º número 2 do Código Cooperativo. A competência será não exclusiva, porque pretendemos propor a mesma competência para o órgão de administração.

Essas comissões podem reunir pessoas com conhecimento e experiência técnica ou com o foco operacional necessário para abordar questões complexas ou urgentes que exigem atenção dedicada. Além disso, permitem uma resposta rápida e focada a desafios ou oportunidades emergentes, mantendo a integridade da estrutura cooperativa e o envolvimento dos membros na tomada de decisões importantes. Isso reforça a natureza colaborativa e adaptável do modelo cooperativo, promovendo a responsabilidade e a inovação. Estas comissões, no nosso entendimento e pela omissão do Código Cooperativo, podem ser integradas por pessoas externas à cooperativa, sendo uma oportunidade para enriquecer o seu trabalho com conhecimento e experiências inexistentes dentro da cooperativa.

Por último importa referir que consideramos essencial elencar estas normas sobre as competências da Assembleia Geral nos estatutos da cooperativa de acordo com o disposto na alínea n) do artigo 38.º do Código Cooperativo, onde é referida ser competência exclusiva da Assembleia Geral «apreciar e votar as matérias especialmente previstas (...) nos estatutos». Adicionalmente, existe também a referência aos estatutos no número 2 do artigo 27.º sobre a previsão de comissões especiais, e a referência para obrigatoriedade de mencionar nos estatutos as matérias para qual a votação seja necessária uma maioria qualificada de acordo com o artigo 40.º número 2 do Código Cooperativo.

8 AS COMPETÊNCIAS DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

Outro aspeto importante é estabelecer o papel do órgão de administração no contexto do modelo cooperativo de trabalho. Assim propomos as seguintes normas:

Artigo 19º - ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

(...)

5. São competências do órgão de administração e do órgão de fiscalização aquelas previstas no Código Cooperativo e no regulamento interno da Cooperativa;

6. São também competências, não exclusivas, do órgão de administração:

a) Executar o plano de atividade anual;

b) Estabelecer acordos de trabalho cooperativos;

- c) Distribuir o trabalho pelos membros cooperadores, monitorizando o cumprimento das tarefas e a qualidade do trabalho, de acordo com as normas estatutárias e regulamentares;*
- d) Instituir procedimentos e garantir meios para cumprir os compromissos da Cooperativa perante terceiros e o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho;*
- e) Gerir e supervisionar os levantamentos por conta dos excedentes, e a atribuição de outros benefícios associados ao trabalho;*
- f) Promover e organizar a gestão estratégica e financeira da Cooperativa;*
- g) Regular iniciativas, atividades, projetos, parcerias, benefícios, apoios e utilização de espaços e equipamentos da Cooperativa para complementar ou reforçar as normas presentes nos regulamentos internos e deliberações da Assembleia Geral.*

7. São deveres do Órgão de Administração e do Órgão de Fiscalização aqueles previstos no Código Cooperativo e no regulamento interno da Cooperativa, acrescidos dos seguintes deveres:

- a) O dever de cuidado perante a Cooperativa;*
- b) O dever de promoção de ações periódicas de consulta e tomada de decisão conjunta e democrática entre membros cooperadores.*

(...)

O número 5 estabelece que as competências dos órgãos de administração são definidas pelo Código Cooperativo e pelo regulamento interno da Cooperativa, sendo acrescentado no número 6 várias competências não exclusivas que promovem a operacionalização da cooperativa, promovendo os princípios de gestão democrática pelos membros sem centralizar uma quantidade excessiva de poder neste órgão social.

O número 5 estabelece que as competências dos órgãos de administração são definidas pelo Código Cooperativo e pelo regulamento interno da Cooperativa, sendo acrescentado no número 6 várias competências não exclusivas que promovem a operacionalização da cooperativa, promovendo os princípios de gestão democrática pelos membros sem centralizar uma quantidade excessiva de poder neste órgão social.

Vamos analisar as competências previstas no número 6:

a) Executar o plano de atividade anual;

Ao executar o plano de atividade anual, o órgão de administração traduz os objetivos comuns dos membros cooperadores em ações concretas, garantindo que as metas cooperativas sejam alcançadas.

b) Estabelecer acordos de trabalho cooperativos;

Estabelecer acordos de trabalho cooperativo é vital para definir os termos e condições sob os quais os membros cooperadores contribuem para a cooperativa, alinhando os interesses dos membros e da cooperativa. Aqui fazemos um apontamento sobre o facto de o órgão de administração somente poder representar a cooperativa no estabelecimento de acordos de trabalho cooperativo, não podendo alterar estes acordos sem ser por solicitação do cooperador e por mútuo acordo entre a cooperativa e o cooperador. Assim impede-se que o órgão de administração possa prejudicar o cooperador através da modificação do acordo de trabalho cooperativo por motivos pessoais ou mera “vingança”.

c) Distribuir o trabalho pelos membros cooperadores, monitorizando o cumprimento das tarefas e a qualidade do trabalho, de acordo com as normas estatutárias e regulamentares;

A distribuição equitativa do trabalho e a monitorização do cumprimento das tarefas e qualidade do trabalho asseguram que todos os membros cooperadores participem de maneira justa e contribuam com um trabalho de qualidade. Esta competência está alinhada com a doutrina cooperativa que refere que a cooperativa cumpre uma função de distribuição de trabalho pelos cooperadores ao invés de tratá-los como subordinados.

d) Instituir procedimentos e garantir meios para cumprir os compromissos da Cooperativa perante terceiros e o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho;

Instituir procedimentos e garantir meios para cumprir compromissos externos e normas de segurança é crucial para a reputação, a integridade e o bem-estar da cooperativa e dos seus membros. Assim o órgão de administração poderá tomar as devidas providências para garantir que estes compromissos são cumpridos para que não resulte em dano para a cooperativa. As providências poderão incluir estabelecer novos procedimentos ou optar por alterar as prioridades na distribuição de trabalho pelos cooperadores. No entanto, o

órgão de administração deve consultar os membros cooperadores antes de realizar tais alterações para promover o princípio da gestão democrática pelos membros.

e) Gerir e supervisionar os levantamentos por conta dos excedentes, e a atribuição de outros benefícios associados ao trabalho;

A gestão dos levantamentos por conta dos excedentes e a atribuição de outros benefícios reforça o vínculo entre o trabalho prestado pelos membros e a retribuição recebida.

f) Promover e organizar a gestão estratégica e financeira da Cooperativa;

A promoção e organização da gestão estratégica e financeira são essenciais para a sustentabilidade e crescimento da cooperativa, permitindo que ela se adapte e prospere. De igual forma, o órgão de administração fica encarregue de delegar responsabilidades pelos cooperadores nesta matéria, bem como providenciar a necessária informação e formação aos cooperadores para a tomada de decisões informadas sobre estratégia e gestão financeira.

g) Regular iniciativas, atividades, projetos, parcerias, benefícios, apoios e utilização de espaços e equipamentos da Cooperativa para complementar ou reforçar as normas presentes nos regulamentos internos e deliberações da Assembleia Geral.

Regular iniciativas e atividades permite estabelecer regulamentos para certas partes operacionais da cooperativa sem necessidade de convocar a Assembleia Geral. No entanto, o órgão de administração deve consultar os membros cooperadores antes de realizar tais propostas para promover o princípio da gestão democrática pelos membros.

O órgão de administração desempenha um papel central em equilibrar os direitos e deveres dos cooperadores com os objetivos e necessidades da cooperativa, garantindo que os princípios cooperativos sejam aplicados na prática diária, criando um ambiente de trabalho colaborativo, transparente e equitativo, que é a essência do modelo cooperativo de trabalho.

No número 7 é reforçado o compromisso e a responsabilidade dos órgãos de administração e fiscalização perante a cooperativa e seus membros através dos seguintes deveres:

a) **O dever de cuidado:** Este dever sublinha a necessidade de diligência, prudência e eficiência na gestão dos recursos e nas decisões tomadas, visando sempre o bem-estar e a sustentabilidade da cooperativa. É um reflexo do princípio da gestão democrática e da preocupação pelo bem comum, assegurando que as ações dos órgãos de administração e fiscalização estejam sempre alinhadas com os interesses dos membros e da cooperativa como um todo.

b) **O dever de promoção de ações periódicas de consulta e tomada de decisão conjunta e democrática:** Este dever ressalta a importância de os órgãos sociais manterem meios e canais de comunicação, reunião e tomada de decisão para o envolvimento contínuo dos membros cooperadores nos processos de decisão da cooperativa. Alinha-se com o princípio da gestão democrática, permitindo que os membros tenham uma voz ativa nas decisões importantes, e promove a transparência, a confiança e a cooperação dentro da cooperativa. A tomada de decisão conjunta e democrática é fundamental para manter a coesão, a equidade e a mutualidade que são características essenciais do modelo cooperativo de trabalho.

9 A REGULAÇÃO DO TRABALHO

A regulamentação do trabalho em cooperativas de trabalho representa um paradigma distinto, enraizado na mutualidade e na autonomia dos membros cooperadores.

Diferentemente das organizações tradicionais, onde a divisão entre proprietários e trabalhadores é bem definida, as cooperativas de trabalho desafiam essa dualidade, fundindo as responsabilidades e interesses dos membros num modelo cooperativo. Esta singularidade não só redefine o vínculo que une o membro cooperador à cooperativa, mas também exige uma regulação cuidadosamente articulada do trabalho para preservar a essência cooperativa e assegurar o cumprimento dos objetivos mútuos, bem como disponibilizar aos cooperadores uma segurança, previsibilidade e a dignidade associadas ao seu contributo de trabalho.

A necessidade de regulamentação do trabalho nas cooperativas de trabalho deriva da relação distinta entre o membro cooperador e a cooperativa, enraizada num escopo mutualista. Este escopo requer contribuição ativa dos membros, além da participação no capital social, especialmente nas cooperativas de trabalho. Deolinda Meira e Elisabete

Ramos (Meira et al., 2015, p. 40) sublinham a necessidade de envolvimento ativo dos membros cooperadores na atividade da cooperativa para manter a sua qualidade de membros. Este envolvimento vai além da mera participação no capital social, estendendo-se à contribuição de trabalho ou à prestação e aquisição de bens e serviços, alinhados ao escopo mutualista da cooperativa. Jorge Leite (1994, p. 101) destaca que as cooperativas fundem funções e responsabilidades típicas de empresas capitalistas, conferindo aos trabalhadores-cooperadores a autonomia de serem "empresários de si mesmos".

9.1 ACORDO DE TRABALHO COOPERATIVO

A convergência da doutrina em torno da tese monista é evidente quando se trata de verdadeiras cooperativas de trabalho, onde os cooperadores detêm um real poder de controle sobre a cooperativa, participando ativamente nas deliberações sociais e influenciando os processos de tomada de decisão e criação de políticas. É assim proposta a utilização de um "Acordo de Trabalho Cooperativo" para regulamentar essa relação complexa, permitindo a contribuição de trabalho segundo regras definidas nos estatutos e regulamentos da cooperativa (Meira et al., 2015, p. 67-68). O "Acordo de Trabalho Cooperativo" surge, assim, enquanto um mecanismo para regular esta relação complexa, fruto de um negócio jurídico misto, ancorado no escopo mutualista da cooperativa (Meira et al., 2017, p. 5).

O Artigo 24, ao definir o Acordo de Trabalho Cooperativo, responde a estas particularidades do modelo cooperativo de trabalho, estabelecendo um quadro normativo para a cooperativa que regula a contribuição de trabalho dos membros cooperadores.

Através deste acordo, a atividade profissional dos cooperadores é orientada e regulada pelos estatutos, regulamento interno, e deliberações da Assembleia Geral ou do órgão de administração, garantindo que a contribuição de trabalho seja alinhada com os interesses e objetivos mutualistas da cooperativa.

O delineamento deste acordo não só reflete a natureza única do modelo cooperativo de trabalho, mas também reitera a necessidade de uma regulamentação cuidadosa que honre a autonomia dos membros cooperadores, enquanto promove a consecução dos objetivos cooperativos.

Assim propomos a seguinte redação:

Artigo 24º - ACORDO DE TRABALHO COOPERATIVO

1. A contribuição de trabalho dos membros cooperadores assenta num acordo de trabalho cooperativo consistindo na prestação da atividade profissional dos cooperadores ao serviço da cooperativa, segundo regras definidas pelos estatutos, pelo regulamento interno, pela Assembleia Geral, assembleia sectorial ou pelo órgão de administração.

2. O acordo de trabalho cooperativo:

a) Tem a natureza de ato cooperativo interno, não pressupondo uma relação jurídico-laboral subordinada;

b) É formalizado por escrito e implica a aceitação dos estatutos e regulamentos internos da cooperativa.

c) É incompatível com vínculos de contrato de trabalho ou prestação de serviços celebrados entre o membro cooperador e a cooperativa, anterior ou posteriormente à sua adesão;

d) Cessa automaticamente por motivos de demissão, exclusão ou outra situação que cause o impedimento permanente do membro cooperador para a prestação de trabalho, exceto por razão de acidente, de doença ou de idade;

.3. Os estatutos e regulamentos internos assumem primazia sobre o acordo de trabalho cooperativo quando estes forem conflitantes. A assembleia geral e as suas deliberações assumem primazia sobre o acordo de trabalho cooperativo quando forem conflitantes, desde que sejam compatíveis com as normas estatutárias e regulamentares.

Começamos por analisar a proposta:

1. A contribuição de trabalho dos membros cooperadores assenta num acordo de trabalho cooperativo consistindo na prestação da atividade profissional dos cooperadores ao serviço da cooperativa, segundo regras definidas pelos estatutos, pelo regulamento interno, pela assembleia geral, assembleia sectorial ou pelo órgão de administração.

A norma regulamentar proposta para o número 1 é justificada pela necessidade de estabelecer um quadro formal e claro para a contribuição de trabalho dos membros cooperadores, alinhada com a doutrina portuguesa associada às cooperativas de trabalho.

Esta norma segue o princípio mutualista das cooperativas, onde a relação entre o cooperador e a cooperativa é baseada na participação ativa e na contribuição para a atividade da cooperativa, conforme delineado por autores como Deolinda Meira, Elisabete Ramos, Jorge Leite, André Martins, Tiago Fernandes, Ana Campos, entre outros.

Ao definir a contribuição de trabalho através de um acordo de trabalho cooperativo, reconhece-se e regula-se o vínculo complexo que une o cooperador trabalhador à cooperativa. Este vínculo vai além de uma mera relação juslaboral, incorporando também uma dimensão de participação ativa na gestão e nas decisões cooperativas.

O acordo de trabalho cooperativo formaliza essa relação mútua, estabelecendo um quadro para a contribuição de trabalho dos membros cooperadores, conforme delineado pelos estatutos, regulamento interno, e deliberações dos órgãos competentes da cooperativa. Esta norma proporciona uma estrutura regulamentar clara que reflete a dualidade de papéis dos membros como trabalhadores e como participantes ativos na gestão cooperativa (“empresários de si mesmo”), em conformidade com o escopo mutualista que define as cooperativas de trabalho.

Já no número 2 propomos uma norma para reforçar o caráter único do vínculo entre o cooperador e a cooperativa de trabalho em alinhamento com a doutrina:

2. O acordo de trabalho cooperativo:

a) Tem a natureza de ato cooperativo interno, não pressupondo uma relação jurídico-laboral subordinada;

a) Ressalta a natureza distinta do vínculo, que é cooperativo e participativo, não subordinado, que é essencialmente baseada no princípio do mutualismo e na partilha de responsabilidades, ao contrário de uma relação jurídico-laboral subordinada tradicional. Assim, reflete autonomia e o papel ativo dos membros na cooperativa e a duplicidade existente na sua relação de trabalhadores e empregadores ou “empresários de si mesmo”.

b) É formalizado por escrito e implica a aceitação dos estatutos e regulamentos internos da cooperativa.

b) A formalização escrita do acordo ajuda a criar um entendimento claro e inequívoco entre o cooperador trabalhador e a cooperativa sobre as expectativas, responsabilidades e direitos associados à sua relação cooperativa. Também reforça o compromisso dos membros com os estatutos e regulamentos internos da cooperativa, promovendo a conformidade e a coesão.

c) É incompatível com vínculos de contrato de trabalho ou prestação de serviços celebrados entre o membro cooperador e a cooperativa, anterior ou posteriormente à sua adesão;

c) Destaca a incompatibilidade entre o acordo de trabalho cooperativo e outros vínculos contratuais, sobretudo fazendo aqui a distinção perante o vínculo juslaboral, preservando a essência mutualista da relação. Isso está em linha com a visão de que a cooperativa é um instrumento para a atividade profissional dos cooperadores que estabelecem relações de cooperação para prosseguir um escopo mutualista.

Poderá aqui questionar-se sobre o que acontecerá aos direitos laborais anteriores já adquiridos por um trabalhador já vinculado por contrato de trabalho quando adere à cooperativa e formaliza um acordo de trabalho cooperativo?

Quando um trabalhador decide aderir a uma cooperativa e estabelecer um acordo de trabalho cooperativo, está a assumir as responsabilidades de membro e uma responsabilidade partilhada pelas decisões e resultados da cooperativa (vide princípio cooperativo da adesão voluntária e livre). No nosso entender, isto poderá implicar uma reconfiguração dos seus direitos e obrigações enquanto trabalhador, pelo que deverá ponderar cuidadosamente o impacto desta transição nos seus direitos laborais anteriormente adquiridos.

Estes direitos, adquiridos sob um regime jurídico diferente, podem incluir questões de antiguidade, escalões remuneratórios, direitos de pensão, subsídios, benefícios, indemnizações por cessação de contrato, entre outros.

Ao transitar para o regime de trabalho cooperativo, o cooperador deve idealmente entrar numa situação laboral mais favorável ou, no mínimo, manter os direitos e benefícios já adquiridos. Isto implica que, na mudança da natureza do vínculo, o cooperador deverá manter ou melhorar o seu escalão remuneratório, assim como garantir a manutenção ou incremento de benefícios e subsídios até então usufruídos. A atratividade da adesão à

cooperativa depende substancialmente da capacidade de oferecer condições laborais que sejam percecionadas como vantajosas em comparação com o regime anterior.

A possibilidade de um trabalhador com contrato de trabalho a termo resolutivo aderir a uma cooperativa poderá apresentar um cenário distinto que pode justificar algumas exceções aos princípios atrás enunciados na transição para um modelo de trabalho cooperativo. Neste contexto, o trabalhador já se encontra numa situação de emprego com uma expectativa de duração limitada, seja pela substituição temporária de outro empregado, por estar envolvido num projeto de duração determinada ou outra situação prevista na legislação laboral para contratos a termo resolutivo. Neste cenário, ao aderir a uma cooperativa, o trabalhador poderá estar ciente de que a continuidade do seu posto de trabalho nas mesmas condições não está garantida após o término do contrato a termo. Assim, torna-se potencialmente razoável e legítimo que a cooperativa estabeleça um acordo de trabalho cooperativo com novas condições e que reflita as necessidades organizacionais e as oportunidades disponíveis, garantindo a sustentabilidade deste posto de trabalho a longo prazo, podendo incluir a atribuição de novas funções ou a reorganização do trabalho.

No que tange à progressão de carreira, a situação torna-se complexa e nebulosa. A transição de um regime de trabalho juslaboral, muitas vezes regulado por instrumentos coletivos de trabalho, para um modelo que funciona com base no princípio da autorregulação do trabalho na cooperativa levanta questões sobre como será gerida a progressão profissional. A falta de uniformidade nas práticas cooperativas e a grande diversidade de setores em que operam adiciona complexidade a esta análise. Será essencial um aprofundamento académico e jurídico para entender como diferentes cooperativas podem abordar a progressão de carreira, garantindo ao mesmo tempo equidade e competitividade.

A transição para um acordo de trabalho cooperativo pode, de facto, impactar o direito à indemnização por cessação de contrato previsto no regime juslaboral. A natureza única do modelo cooperativo, que enfatiza a estabilidade de emprego e a gestão democrática, pode não prever formalmente os mesmos tipos de indemnização que são típicos em relações de trabalho convencionais. Nas cooperativas é desejada a manutenção das relações de trabalho entre cooperadores e a cooperativa, contemplando uma maior flexibilidade para o cooperador trabalhador que será, à partida, considerado “empresário de si mesmo”. Por questões diversas, poderão surgir situações que implicarão a extinção

e alteração dos acordos e condições de trabalho, pelo que o Código Cooperativo prevê dois mecanismos:

- i) A exclusão, prevista no artigo 25.º e 26 do Código Cooperativo, que no nosso entendimento poderá ser equiparável a um despedimento por justa causa no modelo juslaboral, que, por sua, vez é inelegível para indemnização por cessação de contrato.
- ii) A demissão, prevista no artigo 24.º do Código Cooperativo, que será semelhante à rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador no modelo juslaboral, que, também, é inelegível para indemnização por cessação de contrato.

Enquanto as cooperativas possuem liberdade para definir as condições que dão origem a indemnizações, a importância da indemnização torna-se especialmente complexa quando consideramos que cooperativas podem não regular explicitamente este direito ou podem permitir a alteração das condições de trabalho de forma unilateral (o que não será desejável para um cooperador). Esta ambiguidade pode deixar os cooperadores numa posição vulnerável em termos de segurança financeira na cessação do acordo cooperativo. Nesta proposta de regulação para a Youth Coop, é vedada a alteração de acordos de trabalho cooperativos e das condições para além das deliberações assumidas pela Assembleia Geral no contexto do regime de garantias previsto no artigo 36.º.

A incerteza quanto à alteração unilateral das condições de trabalho e acordos cooperativos de trabalho por parte das cooperativas e a respetiva proteção dos direitos dos cooperadores é uma área que consideramos que necessita de mais investigação e desenvolvimento jurídico, para assegurar que a transição para um acordo de trabalho cooperativo seja não apenas legalmente viável, mas também justa e benéfica para todas as partes envolvidas.

Denotamos que estas reflexões e propostas apresentadas até agora consideram a existência de postos de trabalho que se assemelham às características do trabalho por conta de outrem, comuns às cooperativas que operam de maneira semelhante a empresas tradicionais, oferecendo aos cooperadores postos de trabalho estáveis e contínuos. Contudo, é importante reconhecer a diversidade dos modelos de trabalho dentro do universo cooperativo. Algumas cooperativas operam de forma que os cooperadores produtores realizem os seus projetos e profissões de maneira autónoma, utilizando a cooperativa como uma plataforma de apoio e intermediação. Nesses casos, a natureza da relação de trabalho e a aplicação das normas sobre transição para o trabalho cooperativo,

indenização e outros direitos laborais podem ser significativamente diferentes ou até inexecutáveis. Nas cooperativas onde os cooperadores atuam autonomamente, a dinâmica de trabalho tende a ser mais flexível, e as estruturas de apoio e governança da cooperativa são desenhadas para facilitar a autonomia individual, enquanto promovem a colaboração e o benefício mútuo. Assim, questões como a progressão de carreira, a indenização por cessação de contrato e a reorganização do trabalho podem ter contornos distintos, alinhados com a natureza mais fluida e individualizada do trabalho autónomo.

d) Cessa automaticamente por motivos de demissão, exclusão ou outra situação que cause o impedimento permanente do membro cooperador para a prestação de trabalho, exceto por razão de acidente, de doença ou de idade;

d) Esta norma proporciona clareza e previsibilidade sobre as circunstâncias sob as quais o acordo de trabalho cooperativo cessaria, designadamente através dos mecanismos de demissão, exclusão, ou nas situações em que o membro cooperador perde a capacidade de prestar o seu trabalho, enquanto se preveem exceções razoáveis para casos de acidente, doença ou idade.

Esta norma, estrutura e legitima, assim, o arranjo cooperativo de trabalho, refletindo e respeitando a complexa relação jurídica e operacional entre o cooperador trabalhador e a cooperativa, em conformidade com o entendimento doutrinário e as peculiaridades das cooperativas de trabalho.

.3. Os estatutos e regulamentos internos assumem primazia sobre o acordo de trabalho cooperativo quando estes forem conflitantes. A assembleia geral e as suas deliberações assumem primazia sobre o acordo de trabalho cooperativo quando forem conflitantes, desde que sejam compatíveis com as normas estatutárias e regulamentares.

No número 3, propomos uma norma para hierarquizar a regulamentação dentro da cooperativa, garantindo que os estatutos e regulamentos internos, bem como as deliberações da Assembleia Geral, prevaleçam sobre o acordo de trabalho cooperativo em caso de conflitos. Ao mesmo tempo, garante que as deliberações da Assembleia Geral

estejam em conformidade com as normas estatutárias e regulamentares, mantendo a legalidade e a justiça na operação da cooperativa.

Isto assegura a integridade e a coesão das políticas da cooperativa, mantendo a conformidade com as decisões coletivamente acordadas pelos membros, e proporciona uma resolução clara para discrepâncias que possam surgir entre as disposições do acordo de trabalho cooperativo e as normas mais amplas da cooperativa propostas e decididas pelos próprios cooperadores.

No entanto, surge uma questão relevante quanto à validade jurídica das decisões da Assembleia Geral que afetem diretamente as condições previamente acordadas com os cooperadores de forma individual, especialmente no que diz respeito a escalões remuneratórios, funções, organização e forma de prestação de trabalho e remunerações. Alterações arbitrárias nestes aspetos podem gerar preocupações jurídicas e éticas, sobretudo se implicarem modificações substanciais nos termos acordados com os cooperadores.

Portanto, é fundamental que as cooperativas estabeleçam processos claros e justos para a tomada de decisões que possam alterar as condições de trabalho ou financeiras dos cooperadores, garantindo o cumprimento dos acordos estabelecidos, a conformidade com a legislação, os princípios cooperativos, os estatutos e regulamentos da cooperativa. A solução para possíveis conflitos neste campo pode residir na criação de mecanismos para a consulta, negociação e consentimento mútuo, promovendo um ambiente cooperativo baseado no respeito mútuo e na colaboração efetiva entre todos os membros.

A proposta de regulação em discussão procura equilibrar a necessidade de flexibilidade nas condições de trabalho dos cooperadores com a salvaguarda da saúde financeira e operacional da cooperativa em tempos de crise. As alterações nas condições dos cooperadores, enquadradas como respostas a situações adversas e excecionais - como crises empresariais devido a mudanças de mercado, problemas estruturais, avanços tecnológicos, catástrofes naturais ou outras ocorrências imprevistas - são medidas que, embora drásticas, podem ser necessárias para a sobrevivência e sustentabilidade da cooperativa. Nesta situação, propomos que estas alterações possam incluir a redução de remunerações, reajustamento de funções ou alterações nos horários de trabalho, entre outras, mas tais medidas devem ser aplicadas de forma igualitária a todos os cooperadores e somente quando forem indispensáveis para assegurar a viabilidade da cooperativa e a

manutenção dos postos de trabalho, evitando dívidas insustentáveis ou o comprometimento da continuidade operacional da cooperativa. Estas medidas contingentes serão necessárias para garantir que a cooperativa não contraia dívidas aos próprios cooperadores trabalhadores que são também responsáveis pelo resultado da cooperativa, considerando que as remunerações auferidas pelos membros cooperadores são consideradas como um adiantamento do resultado da cooperativa (levantamentos por conta dos excedentes), resultado este que será negativo numa situação de insustentabilidade financeira da cooperativa.

9.2 FORMA E CONTEÚDO DO ACORDO DE TRABALHO COOPERATIVO

O artigo do acordo de trabalho cooperativo é complementado com a seguinte proposta de formato para o documento:

Artigo 25º - FORMA E CONTEÚDO DO ACORDO DE TRABALHO COOPERATIVO

1. O Acordo de Trabalho Cooperativo está sujeito a forma escrita, devendo conter os seguintes elementos:

- a) A identificação das partes, assinaturas e o respetivo domicílio ou sedes das partes;*
- b) As atividades e funções específicas a serem desempenhadas no trabalho pelo membro cooperador;*
- c) A modalidade ou modalidades de trabalho, quando alguma for adotada, no cumprimento das disposições estatutárias ou regulamentares da cooperativa;*
- d) O local ou locais da realização do trabalho;*
- e) Aspectos sobre a duração e organização do trabalho, incluindo o período normal de trabalho, quando aplicável;*
- f) As contrapartidas, pagamentos e benefícios no contexto de pagamentos por conta dos excedentes;*
- g) A data de início do trabalho, quando for diferente da data de celebração;*

i) Quaisquer mútuos acordos previamente estabelecidos no cumprimento das disposições estatutárias ou regulamentares da cooperativa;

2. O acordo de trabalho cooperativo, pode ainda estabelecer:

a) A duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado;

b) A indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho acordados;

c) O início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência, não inferior a 7 dias, com que a cooperativa deve solicitar ao membro cooperador o início daquele;

d) A aplicação de regimes especiais de trabalho, designadamente o regime de flexibilidade de horário, isenção de horário e trabalho pró-bono;

e) Uma retribuição base mensal e o valor de cada hora, para contagem do levantamento por conta dos excedentes.

f) Uma bolsa mínima de horas de prestação de trabalho semanais, mensais ou anuais;

g) A condição de verificação prévia da disponibilidade do cooperador como condição para solicitar o início do seu trabalho, mediante a sua aprovação;

h) A existência de períodos de inatividade.

3. Na modalidade de trabalho regular, deve ainda estabelecer o disposto no número 3 do artigo 29º.

4. Quando não tenha sido observada a forma escrita, considera-se o acordo de trabalho cooperativo estabelecido sobre o regime geral de trabalho previsto nos artigos 27.º e 28.º, número 1 alínea a).

Neste artigo propomos a estrutura e conteúdo para a formalização do Acordo de Trabalho cooperativo. A exigência de formalização escrita é importante para garantir clareza, transparência e consenso entre a cooperativa e o membro cooperador em relação às condições e expectativas de trabalho.

São enumerados no número 1 explicitamente os elementos que devem estar contidos no acordo, como as atividades a serem desempenhadas, a organização do trabalho, e as contrapartidas, se estabelece uma base sólida para uma relação de trabalho mutuamente benéfica e conforme ao modelo cooperativo de trabalho e as matérias presentes no regulamento interno. O número 2 menciona outros elementos que poderão ser mencionados no acordo, mas que não são de menção obrigatória caso não sejam determinados, para garantir que o acordo possa corresponder à flexibilidade que o modelo cooperativo de trabalho possa apresentar por aplicação do princípio de autorregulação do trabalho pela cooperativa.

Além disso, proporciona um mecanismo de referência para resolver qualquer discrepância ou desacordo que possa surgir durante a relação de trabalho.

Esta proposta de artigo contribui para a ordem, a previsibilidade e a equidade na contribuição dos membros cooperadores para a cooperativa, alinhando os interesses e responsabilidades de ambas as partes de uma maneira estruturada e bem definida.

O número 3 estabelece que, na ausência de formalização escrita do acordo de trabalho cooperativo, este será considerado estabelecido sob o regime geral de trabalho conforme estipulado nos artigos 27.º e 28.º alínea a) desta proposta regulamentar. Serve de salvaguarda tanto para a cooperativa quanto para o cooperador, garantindo que, mesmo na ausência de um documento formalizado, exista um entendimento sobre a natureza do vínculo de trabalho e do regime aplicável, de forma a prevenir litígios e mal-entendidos sobre os direitos e deveres de ambas as partes. Isto assegura que, mesmo sem um acordo específico após a adesão do cooperador, os cooperadores gozam dos direitos e características do regime geral de trabalho que aproxima o membro cooperador ao conceito de “empresário de si próprio”.

Portanto, embora salvaguarda na ausência de acordo escrito, é claramente preferível e recomendável que todas as partes cumpram e formalizem os acordos de trabalho cooperativo, no ato de adesão e sempre que exista uma mudança das condições associadas ao trabalho, assegurando assim relações de trabalho bem definidas, transparentes e justas.

9.3 REGULAÇÃO GERAL DO TRABALHO

De seguida propomos um artigo em que se estabeleçam os princípios gerais de regulação do trabalho no âmbito da cooperativa, delineando as bases para uma atuação coerente e equitativa entre os membros cooperadores e outros intervenientes.

Artigo 26º - REGULAÇÃO GERAL DO TRABALHO

1. Aplicam-se à cooperativa os seguintes princípios de regulação do trabalho:

- a) O princípio de autorregulação do trabalho, segundo o qual a cooperativa assume perante o membro cooperador as funções de distribuição de trabalho com base em regras definidas pelos seus membros;*
- b) O princípio da não precarização do trabalho dos membros cooperadores face aos trabalhadores que prestem serviço em regime de contrato de trabalho;*

2. Os membros cooperadores usufruem do direito de preferência face a membros honorários, voluntários e a terceiros na participação económica, formativa e social da cooperativa;

3. A atividade desenvolvida pelos membros cooperadores tem carácter intermitente e depende da efetiva atribuição de subvenções e meios para a realização de projetos, serviços e iniciativas de interesse público, ou da efetiva procura de serviços da Cooperativa por terceiros, pelo que as remunerações são por natureza variáveis e intermitentes.

4. A atividade dos membros cooperadores enquadra-se no regime de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem, para os efeitos do disposto no artigo 135.º, n.º 1 do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social, salvo o disposto no seguinte número.

5. Como exceção ao regime anterior, os membros cooperadores podem solicitar por escrito à cooperativa a sua preferência por integrar a sua atividade no regime de Segurança Social dos trabalhadores independentes quando declararem desempenhar profissões compatíveis com este regime contributivo, considerando os seguintes aspetos:

- c) *O membro deverá possuir e manter uma atividade económica compatível ativa enquanto profissional independente na autoridade tributária;*
- d) *Este regime contributivo é incompatível com a modalidade de trabalho regular e com o exercício de cargos, mesmo quando seja gratuito, no órgão de administração ou órgão de fiscalização.*

6. Os membros cooperadores respondem solidariamente, proporcionalmente às suas contribuições de trabalho, para com os custos fixos e variáveis incorridos pela cooperativa para o desenvolvimento do plano de atividades e a manutenção de serviços destinados para os cooperadores, terceiros e para a comunidade.

7. Aos novos membros cooperadores que anteriormente desenvolviam a sua atividade laboral em regime de contrato de trabalho poderá ser aplicado um período de transição para aplicação de remunerações e novos benefícios, por motivos de sustentabilidade financeira, que não poderá ser superior a seis meses.

8. São admitidas contribuições de trabalho em regime pró-bono, não remunerado, de carácter excecional, nos termos deste regulamento.

9. O membro cooperador trabalhador tem direito a exercer a sua atividade profissional noutras organizações, durante o período de inatividade, sendo necessário informar a cooperativa deste facto.

10. É reconhecido o direito à liberdade sindical, o direito de associação para fins socioprofissionais e o direito à greve do membro cooperador.

A proposta ressalta a autonomia da cooperativa na distribuição de trabalho, enquanto se compromete com a não precarização do trabalho dos membros cooperadores em relação a trabalhadores sob contrato convencional.

Vamos então analisar a proposta em detalhe:

1. Aplicam-se à cooperativa os seguintes princípios de regulação do trabalho:

a) O princípio de autorregulação do trabalho, segundo o qual a cooperativa assume perante o membro cooperador as funções de distribuição de trabalho com base em regras definidas pelos seus membros;

O princípio de autorregulação do trabalho é um dos aspetos fundamentais do modelo cooperativo de trabalho.

Como já foi atrás analisado, nas cooperativas de trabalho os membros são ao mesmo tempo trabalhadores e empregadores, participando não só no trabalho, mas também na gestão da cooperativa e nos processos de tomada de decisão, o que cria uma dinâmica diferente em comparação com as empresas comerciais tradicionais.

Também analisamos que no ordenamento português não existe um regime jurídico para os cooperadores trabalhadores e que esta ausência conduz à autorregulação das cooperativas (Meira et. al., 2017, p. 5).

Este princípio implica que a distribuição e gestão do trabalho são realizadas coletivamente, com base em regras definidas pelos próprios membros, promovendo assim a sua autogestão e autorregulação.

Esta autorregulação permite uma maior flexibilidade e adaptação às necessidades e capacidades dos membros, favorecendo um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo. Além disso, ao permitir que os membros cooperadores tenham um papel ativo na definição das regras de trabalho, este princípio fortalece a coesão e o compromisso dos membros com os objetivos da cooperativa, o que é fundamental para o sucesso e a sustentabilidade do modelo cooperativo.

b) O princípio da não precarização do trabalho dos membros cooperadores face aos trabalhadores que prestem serviço em regime de contrato de trabalho;

Este princípio é uma garantia de que, apesar da natureza distinta do vínculo entre a cooperativa e seus membros cooperadores, não haverá uma deterioração das condições de trabalho em comparação com os trabalhadores em regime de contrato de trabalho.

O princípio de autorregulação do trabalho, enquanto promove autonomia e flexibilidade, pode inadvertidamente levar à precarização do trabalho se não for devidamente gerido. A falta de estruturas formais e regulamentos claros pode resultar em incerteza e insegurança para os membros cooperadores. Por exemplo, pode haver desigualdades na distribuição de tarefas ou recursos, ou uma falta de clareza nas expectativas e responsabilidades, que podem levar a condições de trabalho menos estáveis e previsíveis. Além disso, em cenários onde a cooperativa enfrenta desafios financeiros, a pressão para reduzir custos pode recair sobre os membros na forma de trabalho não remunerado, menor número de benefícios ou até na criação de desigualdades entre os membros cooperadores, em que alguns elementos podem monopolizar e priorizar o acesso a benefícios e melhores condições de trabalho face a outros (uma situação indiciadora de estarmos na presença de uma falsa cooperativa de trabalho ou de desigualdade de poderes entre os cooperadores derivado às dinâmicas sociais e de poder estabelecidas no seio da cooperativa). Portanto, a autorregulação precisa de ser equilibrada com medidas que garantam a proteção dos direitos e o bem-estar dos membros cooperadores para evitar a precarização do trabalho e a desigualdade na hora de decidir a atribuição ou o corte de benefícios e remunerações.

A não precarização é fundamental para assegurar que os membros cooperadores tenham condições de trabalho dignas e estáveis, o que é essencial para atrair e reter talentos, além de promover um ambiente de trabalho justo e motivador. Este princípio também reafirma o compromisso da cooperativa com valores de equidade e justiça social, que são valores associados ao movimento cooperativo.

Ao estabelecer um padrão de condições de trabalho que não sejam inferiores às dos trabalhadores em regime de contrato, a cooperativa reforça a sua responsabilidade social e contribui para a construção de uma economia mais inclusiva e equitativa.

2. Os membros cooperadores usufruem do direito de preferência face a membros honorários, voluntários e a terceiros na participação económica, formativa e social da cooperativa;

A proposta desta norma reflete a intenção de valorizar e priorizar a contribuição dos membros cooperadores, que são partes integrantes e ativas da cooperativa, em comparação com membros honorários, voluntários ou terceiros.

O modelo cooperativo é centrado na participação ativa e significativa de seus membros. Ao dar preferência aos membros cooperadores, a cooperativa reforça o seu compromisso

com este modelo, incentivando a participação ativa e contínua dos seus membros nas atividades da cooperativa.

Os membros cooperadores, ao contrário de membros honorários ou voluntários, têm um compromisso mais profundo com a cooperativa, tanto em termos de contribuição de trabalho quanto de capital. Assim, faz sentido que tenham preferência na participação económica, formativa e social da cooperativa.

O direito de preferência pode servir como um incentivo para fomentar adesões à cooperativa e motivar os cooperadores a continuar a contribuir para a cooperativa, sabendo que o seu compromisso e contribuição são priorizados, valorizados e recompensados de forma justa de acordo com os recursos existentes.

Através do direito de preferência na participação económica, formativa e social, incentiva-se a contribuição ativa e contínua dos membros cooperadores, reforçando a mutualidade e o compromisso com os objetivos da cooperativa, estando alinhado com os princípios cooperativos do controlo democrático pelos membros e participação económica dos membros.

3. A atividade desenvolvida pelos membros cooperadores tem carácter intermitente e depende da efetiva atribuição de subvenções e meios para a realização de projetos, serviços e iniciativas de interesse público, ou da efetiva procura de serviços da Cooperativa por terceiros, pelo que as remunerações são por natureza variáveis e intermitentes.

A proposta desta norma reflete a natureza peculiar e variável do modelo cooperativo de trabalho que é baseado na autonomia dos próprios, bem como a dependência da cooperativa de recursos financeiros externos, como por exemplo os financiamentos e subsídios disponibilizados por entidades públicas e comunitárias, bem como mecenas privados.

As cooperativas podem operar em setores ou circunstâncias onde a continuidade do trabalho e a receita não são garantidas. É o que acontece com a Youth Coop, que tem trabalhado essencialmente por projetos para garantir uma oferta social e comunitária tendencialmente gratuita e acessível às pessoas e comunidades vulneráveis. Para isto, a cooperativa depende de receitas provenientes do sector público e de financiamentos

públicos, privados e comunitários que, muitas das vezes, funcionam mediante a apreciação de uma candidatura e da existência de orçamento para o projeto.

Isso leva a uma dependência de financiamento externo, como subvenções, ou a natureza do mercado em que operam, que também é diretamente influenciado pelas posições políticas locais e nacionais.

Esta regulação permite uma certa flexibilidade e adaptabilidade nas operações da cooperativa. Em tempos de menor demanda ou recursos, a cooperativa pode ajustar a quantidade de trabalho necessário, e conseqüentemente, a remuneração dos membros cooperadores. Ao estabelecer explicitamente a natureza intermitente e variável do trabalho e da remuneração, a cooperativa promove a transparência e ajuda os membros cooperadores a terem uma compreensão clara das expectativas e da realidade financeira da cooperativa.

Por outro lado, tem sido requisitado a comprovação desta natureza intermitente por parte das equipas técnicas do Instituto da Segurança Social para a cooperativa poder justificar a variabilidade das remunerações do trabalho dos membros cooperadores de acordo com as suas contribuições para a cooperativa, bem como a utilização do vínculo contributivo de trabalho intermitente.

4. A atividade dos membros cooperadores enquadra-se no regime de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem, para os efeitos do disposto no artigo 135.º, n.º 1 do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social, salvo o disposto no seguinte número.

5. Como exceção ao regime anterior, os membros cooperadores podem solicitar por escrito à cooperativa a sua preferência por integrar a sua atividade no regime de Segurança Social dos trabalhadores independentes quando declararem desempenhar profissões compatíveis com este regime contributivo, considerando os seguintes aspetos:

- a) O membro deverá possuir e manter uma atividade económica compatível ativa enquanto profissional independente na autoridade tributária;*
- b) Este regime contributivo é incompatível com a modalidade de trabalho regular e com o exercício de cargos, mesmo quando seja a título gratuito, no órgão de administração ou órgão de fiscalização.*

Estas disposições estão relacionadas com a integração dos membros cooperadores no sistema de Segurança Social, fundamental para garantir os direitos e benefícios sociais dos trabalhadores.

Rita Pires (Meira et. al, 2015, p. 127-129), menciona que não surge em nenhum momento uma referência da legislação no domínio da segurança social quanto aos regimes de proteção social dos membros das cooperativas. Refere-se que a lei prevê o enquadramento dos gerentes da cooperativa no regime contributivo dos órgãos estatutários e que a cooperativa poderá optar por enquadrar os seus cooperadores trabalhadores no regime de trabalhadores independentes ou regime por trabalhadores por conta de outrem para entidades sem fins lucrativos. Refere também de que o código contributivo (artigo 135.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social [CRCSPSS]) prevê o direito de opção das cooperativas de produção e serviços em integrar todos os seus membros no regime dos trabalhadores independentes, inclusivamente os próprios órgãos, desde que estejam sujeitos individualmente ao regime fiscal dos trabalhadores por conta própria, bastando prever tal direito nos seus estatutos, mas com a condição de se aplicar por um mínimo de cinco anos a todos os cooperadores, ou seja, todos os cooperadores trabalhadores da cooperativa têm de estar inscritos para efeitos fiscais como trabalhadores por conta própria e receber os rendimentos da cooperativa como rendimentos empresariais ou profissionais (Categoria B).

No entendimento de Tiago Fernandes (2023, p. 160), o regime de proteção social a aplicar-se ao trabalhador cooperador pode ser determinado pela cooperativa entre o regime contributivo dos trabalhadores independentes e o regime de trabalho por conta de outrem. O autor também refere que, se a cooperativa não possuir nos seus estatutos a opção prevista no CRCSPSS para integrar todos os membros no regime contributivo dos trabalhadores independentes, deverá aplicar-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.»

Seguindo a indefinição por parte do legislador para a definição do enquadramento jurídico dos cooperadores trabalhadores, considerando a possibilidade de uma cooperativa de trabalho escolher a integração dos seus membros no regime contributivo dos trabalhadores por conta de outrem ou no regime contributivo dos trabalhadores

independentes, considerando também os limites impostos para o segundo regime, e considerando que a doutrina se inclina para integrar os trabalhadores no regime de trabalhadores independentes por afirmar que os cooperadores trabalhadores são “empresários de si mesmo”, optamos pelo enquadramento dos membros cooperadores no regime de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem.

O regime de trabalhadores por conta de outrem proporciona uma estrutura mais estável e previsível tanto para a cooperativa como para os membros cooperadores. Este regime pode facilitar a gestão financeira e administrativa, pois as contribuições e benefícios são mais padronizados e previsíveis em comparação com o regime dos trabalhadores independentes. Os membros cooperadores podem ter acesso a um conjunto mais abrangente de direitos e benefícios sociais sob o regime de trabalhadores por conta de outrem, que pode oferecer maior segurança para os membros cooperadores, o que, por sua vez, pode ser atraente para potenciais novos membros por também ser o regime contributivo mais frequentemente utilizado nas outras entidades dentro e fora do sector da economia social.

No número 5 propomos proporcionar flexibilidade aos membros cooperadores na opção de escolher um regime de Segurança Social que seja mais apropriado à sua situação profissional, neste caso em optarem pelo regime contributivo do trabalhador independente. A norma mencionada oferece uma exceção ao regime geral de Segurança Social para membros cooperadores, permitindo-lhes escolher o regime de trabalhadores independentes, sob certas condições. Esta opção reconhece a diversidade de atividades e situações dos membros cooperadores, permitindo uma adaptação às suas circunstâncias individuais.

Para usufruir desta opção o cooperador deverá solicitar por escrito esta intenção, que será apreciada pela cooperativa. No nosso entendimento, apesar de existir o direito de opção da cooperativa, o CRCSPSS não nos parece impedir a integração de membros no regime contributivo dos profissionais independentes sem obrigar todos os membros a utilizarem este regime.

No entanto apresentamos algumas restrições à utilização da exceção. A alínea a) requer que o membro mantenha uma atividade económica compatível como profissional independente reconhecido pela autoridade tributária. Este requisito garante que o membro cooperador está de facto envolvido em atividades profissionais que justifiquem a sua

classificação como trabalhador independente. A alínea b) destaca que optar pelo regime de trabalhadores independentes é incompatível com a modalidade de trabalho regular e com o exercício de cargos no órgão de administração ou órgão de fiscalização, mesmo que sejam gratuitos, uma vez que este regime contributivo é destinado a trabalhadores com um elevado grau de autonomia na gestão do tempo e forma de trabalho, e também para evitar conflitos na classificação do vínculo dos órgãos sociais da cooperativa perante o instituto de segurança social uma vez que estes podem ser integrados no regime contributivo dos membros dos órgãos estatutários (apesar de não concordarmos com esta posição do Instituto da Segurança Social dado que os órgãos de uma cooperativa de trabalho, sobretudo das cooperativas mais pequenas, são trabalhadores da cooperativa em iguais condições aos demais membros).

9.4 REGIMES DE TRABALHO

Prosseguimos para a regulação do modelo trabalho na cooperativa ao propor um regime geral de trabalho baseado no modelo cooperativo de trabalho defendido pela doutrina para as cooperativas de trabalho e ao estabelecer modalidades de trabalho baseadas em acordos e pressupostos que se aproximam de outros modelos de trabalho conhecidos.

Artigo 27º - ORGANIZAÇÃO GERAL DO TRABALHO

(Regime geral de trabalho)

1. O membro cooperador trabalhador contribui com trabalho para a cooperativa mediante a sua disponibilidade e as necessidades da cooperativa, sem prejuízo do cumprimento de acordos associados a modalidades de trabalho.

2. Os membros cooperadores têm a liberdade de escolher o período temporal associado à prestação do seu trabalho mediante acordo com a cooperativa e a equipa ou equipas que esteja associado, considerando que:

a) Sejam cumpridas as horas acordadas e as tarefas que lhes sejam atribuídas;

b) Os horários respeitam os limites de funcionamento da cooperativa;

3. Os trabalhadores, membros ou não membros, são agrupados por uma ou mais equipas associadas a unidades produtivas. Cada equipa tem autonomia para estabelecer tarefas e prazos e dividir tarefas entre os elementos da equipa de

forma a cumprir com os objetivos da unidade produtiva, estando sujeita a supervisão do órgão de administração e às normas regulamentares e estatutárias.

4. São consideradas enquanto “unidades produtivas” os projetos, serviços, eventos e atividades, promovidas ou apoiadas pela cooperativa, normalmente integradas na sua estratégia de atuação e associadas ao seu plano anual de atividades.

5. Cada unidade produtiva terá no mínimo um membro cooperador responsável pela sua coordenação e da distribuição de tarefas pela equipa associada nos termos do artigo 48.º (Organização e Responsabilidades).

6. Os membros cooperadores devem informar a cooperativa sobre a sua disponibilidade horária para o trabalho com a antecedência mínima de dez dias.

7. Em caso de alterações de disponibilidade ou imprevistos, o membro cooperador deve comunicar o mais breve que lhe seja possível para que possam ser realizados os ajustes para salvaguardar o cumprimento das tarefas e compromissos assumidos perante entidades terceiras.

8. A duração e organização do tempo de trabalho de cada membro cooperador poderá integrar-se na modalidade de trabalho regular nos termos deste regulamento.

9. O membro cooperador usufrui do direito ao gozo de feriados, dias de descanso remunerados e subsídios anuais nos termos deste regulamento.

10. Considera-se como “período de trabalho a termo completo” para os membros cooperadores a prestação em termos médios de 36 horas de trabalho semanais.

11. Os limites de funcionamento da cooperativa previstos no número 2 são estabelecidos pelo órgão de administração, mediante consulta aos membros cooperadores, ou pela assembleia geral ou assembleia sectorial. Os limites podem ser impostos globalmente à cooperativa, por estabelecimento onde a cooperativa desempenhe atividades produtivas ou por unidade produtiva.

Artigo 28º - REGIMES E MODALIDADES DE TRABALHO

Ponto Único. A duração e organização do tempo de trabalho de cada membro cooperador poderá contemplar uma ou mais das seguintes modalidades de

trabalho sem termo para a sua contribuição de trabalho em várias unidades produtivas:

- a) Regime geral de trabalho - O cooperador trabalhador contribui com trabalho de acordo com as necessidades da cooperativa e a sua disponibilidade, sendo pago por hora de trabalho se outra unidade de tempo não for acordada, podendo opcionalmente ser acordado uma previsão mínima de horas a trabalhar por semana ou por mês.*
- b) Modalidade de trabalho regular, a tempo completo ou tempo parcial - O cooperador trabalhador acorda com a cooperativa o estabelecimento de um número mínimo de horas a trabalhar por semana ou por mês e um horário normal de trabalho.*
- c) Modalidade de estágio profissional - O cooperador trabalhador tem acesso a uma experiência prática e formativa em contexto de trabalho, de duração limitada, sendo acompanhado por um tutor.*
- d) Modalidade de intermediação de prestação de serviços - O cooperador trabalhador poderá prestar serviços a entidades terceiras prestando trabalho e faturando essas prestações por intermédio da cooperativa, por intermédio de “projetos pessoais”, sendo uma solução comunitária e complementar ao trabalho já realizado para a cooperativa. O trabalho nesta modalidade é de natureza intermitente, é estabelecido pelo cooperador e deve estar enquadrado no objeto social e princípios de atuação da cooperativa, não sendo necessário integrar-se na estratégia de atuação da cooperativa. Os rendimentos do trabalho estão diretamente relacionados com o valor faturado, podendo a cooperativa retirar a proporção associada a retenções na fonte de impostos e uma comissão de intermediação estabelecida por regulamento interno ou pela Assembleia Geral.*

Artigo 29º - MODALIDADE DE TRABALHO REGULAR

1. Na modalidade de trabalho regular, o membro cooperador e a cooperativa acordam uma prestação de trabalho contínua e um número mínimo de horas de trabalho por período temporal, geralmente semanal, mensal ou anual.

2. *A modalidade de trabalho regular trata-se de uma aproximação ao regime geral de trabalho para colmatar necessidades e compromissos da cooperativa através de um compromisso de trabalho regular.*

3. *O acordo de trabalho cooperativo que inclua a modalidade de trabalho regular deve também estabelecer:*

a) *O período normal de trabalho em termos absolutos ou em termos médios;*

b) *O número de dias de trabalho, podendo ser estabelecidos dias com momentos de trabalho obrigatórios, quando o trabalho é prestado a tempo parcial;*

c) *Uma retribuição base mensal para contagem do levantamento por conta dos excedentes;*

4. *A prestação de trabalho na modalidade de trabalho regular pode ser estabelecida a tempo completo ou tempo parcial.*

5. *Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável, considerando as seguintes normas:*

a) *Quando o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.*

b) *O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana ou por mês, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido no acordo de trabalho cooperativo.*

c) *O membro cooperador tem direito aos levantamentos por conta dos excedentes previstos nestes regulamentos, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.*

d) *O membro cooperador usufruirá do direito a descanso anual remunerado e subsídios anuais, designadamente para o descanso e décimo terceiro mês, de forma proporcional às horas trabalhadas.*

6. *O horário e respetivo período de normal de trabalho que venha a ser estabelecido na modalidade de trabalho regular terá as seguintes limitações em termos médios:*

a) *Não deverá ultrapassar o número de horas semanais de trabalho definido para o período de trabalho a termo completo.*

b) *Não deverá ultrapassar as dez horas de trabalho diárias.*

7. *Nesta modalidade, o membro cooperador:*

a) *Tem direito ao gozo de feriados quando coincidam com dias normais de trabalho acordados, não perdendo o direitos e pagamentos associados a estes dias.*

b) *Estará sujeito à aplicação do regime de faltas sobre o período normal de trabalho acordado.*

c) *Poderá ainda prestar trabalho adicional para a cooperativa no regime geral para a realização de funções ou profissão que sejam distintas das realizadas na modalidade de trabalho regular.*

No artigo 28.º propomos várias modalidades de trabalho que podem ser adotadas pelos membros cooperadores na cooperativa, proporcionando flexibilidade e opções para acomodar diferentes necessidades e circunstâncias. Esta disposição contribui para um ambiente de trabalho adaptável, que pode atender tanto às demandas da cooperativa quanto às preferências dos cooperadores.

Assim são definidas as seguintes modalidades:

- **Regime geral de trabalho** – É o regime base da cooperativa e oferece flexibilidade ao cooperador para contribuir conforme a sua disponibilidade e as necessidades da cooperativa, proporcionando uma estrutura fluida que pode adaptar-se às mudanças nas demandas de trabalho. A remuneração é baseada em horas trabalhadas, garantindo que os cooperadores sejam compensados de acordo com as suas contribuições. Esta modalidade é regulada pelo artigo 27.º da nossa proposta de regulamentação.
- **Modalidade de Trabalho Regular** - Esta modalidade proporciona uma estrutura mais formalizada com um número mínimo de horas acordadas entre o cooperador trabalhador e a cooperativa, o que pode ser preferível para aqueles que desejam uma rotina de trabalho mais previsível e estável. Também poderá ser um modelo preferível para a cooperativa para garantir o cumprimento dos compromissos

perante terceiros, incluindo a realização de projetos sociais nos prazos estipulados pelos financiadores ou pelas candidaturas apresentadas. Assim, um acordo sobre um horário normal de trabalho aproxima a relação de trabalho ao vínculo de trabalho juslaboral, mas ajuda na organização e na gestão do tempo tanto para a cooperativa quanto para o cooperador. Esta modalidade é regulada pelo artigo 29.º da nossa proposta de regulamentação

- **Modalidade de Estágio Profissional** - Proporciona uma oportunidade para os cooperadores ganharem experiência prática e formação num ambiente de trabalho real, não sendo uma substituição de posto de trabalho, e contribuindo para o desenvolvimento de comportamentos e competências do membro cooperador. Contemplará a supervisão por um tutor e um ambiente de aprendizagem estruturado e apoio durante o período de estágio. Deverá compreender uma bolsa ou remuneração e, quando realizado no contexto de um programa estatal de estágios, deve também contemplar o cumprimento de regimes jurídicos associados a estes programas desde que não sejam colocado em causa os princípios cooperativos. Esta modalidade é regulada pelo artigo 31.º da nossa proposta de regulamentação
- **Modalidade de intermediação de prestação de serviços** - Permite aos cooperadores prestar serviços a terceiros através da cooperativa, proporcionando uma plataforma para explorar oportunidades externas enquanto ainda estão associados à cooperativa. Esta modalidade reconhece e acomoda a natureza intermitente de certas formas de trabalho, oferecendo uma solução comunitária e complementar para o trabalho já realizado para a cooperativa. A estrutura de remuneração nesta modalidade está diretamente relacionada com o valor faturado, contemplando os pagamentos de retenções fiscais por parte da cooperativa e a aplicação de uma comissão de intermediação para cobrir os custos administrativos associados. Não apresentamos uma proposta de regulamentação desta modalidade, mas consideramos que será pertinente à cooperativa estabelecer os limites e os moldes em que os cooperadores podem usufruir deste serviço, e como poderá ser conciliado com o trabalho da cooperativa, considerando o dever de lealdade e não concorrência dos membros cooperadores.

Assim, propomos no artigo 27.º um regime geral de trabalho cooperativo, em que o membro cooperador contribui para a cooperativa conforme a sua disponibilidade e de acordo com as necessidades apresentadas pela cooperativa, usufruindo da liberdade de determinar o período temporal associado à sua prestação laboral.

1. O membro cooperador trabalhador contribui com trabalho para a cooperativa mediante a sua disponibilidade e as necessidades da cooperativa, sem prejuízo do cumprimento de acordos associados a modalidades de trabalho.

2. Os membros cooperadores têm a liberdade de escolher o período temporal associado à prestação do seu trabalho mediante acordo com a cooperativa e a equipa ou equipas que esteja associado, considerando que:

a) Sejam cumpridas as horas acordadas e as tarefas que lhes sejam atribuídas;

b) Os horários respeitam os limites de funcionamento da cooperativa

Desta forma, a atuação do membro cooperador neste regime alinha-se com a doutrina, apresentando semelhanças com a figura do trabalhador independente, e conferindo ao cooperador uma autonomia considerável na gestão do seu tempo e da sua prestação de trabalho. O cooperador, neste regime, não está vinculado a um horário de trabalho pré-estabelecido ou determinado pela cooperativa, mas sim orientado pelas necessidades da mesma para a realização do plano de atividades definido entre cooperadores.

A natureza desta relação de trabalho é baseada na correspondência entre as necessidades da cooperativa e a disponibilidade do cooperador, promovendo uma interação que respeita a independência e a autonomia do cooperador, enquanto atende aos requisitos operacionais da cooperativa. O regime permite, portanto, uma colaboração fluida e adaptável, que pode ser ajustada conforme as circunstâncias o exigirem.

A prestação do membro cooperador neste regime geral aproxima-se da doutrina por ser semelhante à do trabalhador independente, por ter uma autonomia na gestão da sua prestação de trabalho, estando apenas dependente de uma necessidade da cooperativa, sem ter um horário de trabalho acordado ou determinado pela cooperativa. No entanto, são apresentadas duas restrições a esta autonomia: o cumprimento do número de horas que venham a ser acordadas para um determinado período, o cumprimento das tarefas que lhe sejam atribuídas e aceites pelo membro cooperador, incluindo os horários

associados, caso, pela natureza da tarefa ou atividade, seja necessária a presença do cooperador num lugar ou horário pré-estabelecido (por exemplo uma atividade formativa para a comunidade). Também é solicitado aos cooperadores que cumpram com os limites de funcionamento da cooperativa e dos seus estabelecimentos, nomeadamente evitar a utilização de espaços e equipamentos fora das horas esperadas para o trabalho (a título de exemplo, a cooperativa não detém a gestão de alguns dos espaços e estabelecimentos onde realiza as suas atividades e onde faz trabalho de escritório, sendo necessário cumprir com procedimentos e autorizações prévias para a sua utilização fora das horas acordadas entre a cooperativa e a organização gestora). Compete à cooperativa definir os limites de funcionamento da cooperativa através da Assembleia Geral e do órgão de administração, podendo este último regular também a utilização de espaços e estabelecimentos.

Além disso, é possível estabelecer um acordo entre a cooperativa e o cooperador para a execução de um determinado conjunto de horas de trabalho, seja numa base semanal ou mensal, para facilitar a integração do cooperador no regime contributivo de trabalhador por conta de outrem ao estabelecer uma remuneração base mensal, classificada enquanto adiantamento por conta dos excedentes no modelo cooperativo. A cooperativa poderá, em alternativa, integrar o cooperador trabalhador no regime contributivo de trabalhador intermitente se considerar a variabilidade das prestações de trabalho do cooperador à cooperativa por mudanças na disponibilidade do cooperador ou por limitações de recursos da cooperativa.

Este acordo, embora voluntário, pode proporcionar uma estrutura mais definida para a contribuição do cooperador, enquanto mantém a flexibilidade inerente ao modelo cooperativo de trabalho. Esta flexibilidade, combinada com a possibilidade de acordos mais estruturados, permite uma resposta eficaz às necessidades dos projetos e serviços disponibilizados pela cooperativa, enquanto respeita a independência e a autonomia do cooperador na prestação de trabalho que acaba por serem princípios associados ao modelo cooperativo de trabalho defendido pela doutrina portuguesa.

Nos números 3 a 5 propomos organizar o trabalho por equipas associadas a “unidades produtivas” com a seguinte redação:

3. Os trabalhadores, membros ou não membros, são agrupados por uma ou mais equipas associadas a unidades produtivas. Cada equipa tem autonomia para estabelecer tarefas e prazos e dividir tarefas entre os elementos da equipa de

forma a cumprir com os objetivos da unidade produtiva, estando sujeita a supervisão do órgão de administração e às normas regulamentares e estatutárias.

4. São consideradas enquanto “unidades produtivas” os projetos, serviços, eventos e atividades, promovidas ou apoiados pela cooperativa, normalmente integradas na sua estratégia de atuação e associadas ao seu plano anual de atividades.

5. Cada unidade produtiva terá no mínimo um membro cooperador responsável pela sua coordenação e da distribuição de tarefas pela equipa associada nos termos do artigo 48.º (Organização e Responsabilidades).

As “unidades produtivas” são definidas no número 4 como os projetos, serviços, eventos e atividades, promovidas ou apoiados pela cooperativa, normalmente integradas na sua estratégia de atuação e associadas ao seu plano anual de atividades.

Esta definição permite estruturar e compartimentar a organização do trabalho dentro da cooperativa, permitindo uma identificação e gestão das diversas atividades em que a cooperativa está envolvida e os membros associados. Além disso, ao associar unidades produtivas à estratégia de atuação e ao plano anual de atividades da cooperativa, assegura-se que estas atividades estão alinhadas com os objetivos globais da cooperativa definidos e aprovados pelos cooperadores.

O número 3 indica que as unidades produtivas possuem, associados, uma equipa de membros cooperadores e terceiros, proporcionando autonomia a essas equipas na gestão e divisão de tarefas para atingir os objetivos propostos. Esta autonomia é crucial para promover a eficiência, a colaboração e a responsabilidade entre os membros da equipa. Além disso, permite uma melhor adaptação às demandas e desafios específicos de cada unidade produtiva.

No entanto, esta autonomia não é absoluta, pois está sujeita à supervisão do órgão de administração e ao cumprimento das normas regulamentares e estatutárias da cooperativa, respondendo também a todos os cooperadores por intermédio de solicitações provenientes da Assembleia Geral, garantindo assim que as atividades das equipas estão alinhadas com os objetivos e políticas gerais da cooperativa.

O número 5 define para cada unidade produtiva um mínimo de um membro cooperador responsável pela sua coordenação e pela distribuição de tarefas dentro da equipa

associada. Esta disposição assegura que haja uma liderança e coordenação eficazes em cada unidade produtiva, sendo essa liderança composta por membros cooperadores, não podendo ser facultada a terceiros como é o caso de trabalhadores não membros.

Fica por esclarecer nesta proposta o número mínimo de membros cooperadores que uma unidade produtiva possa ter, e pela indefinição, esta decisão deverá ser tomada pelo órgão de administração ou pela Assembleia Geral. No entanto podemos indicar que poderá não fazer sentido a existência de unidades produtivas com menos de três elementos para projetos internos da cooperativa, existindo opção de ter de ser composto por um elemento quando se trate de projetos autónomos dos próprios cooperadores.

6. Os membros cooperadores devem informar a cooperativa sobre a sua disponibilidade horária para o trabalho com a antecedência mínima de dez dias.

7. Em caso de alterações de disponibilidade ou imprevistos, o membro cooperador deve comunicar o mais breve que lhe seja possível para que possam ser realizados os ajustes para salvaguardar o cumprimento das tarefas e compromissos assumidos perante entidades terceiras.

No número seis propomos uma regra prática para assegurar que a cooperativa tenha informações suficientes para planear e distribuir o trabalho de forma eficaz entre os membros cooperadores no regime geral de trabalho.

Ao requerer que os membros cooperadores informem sobre a mudança da sua disponibilidade horária com uma antecedência mínima de dez dias, a cooperativa ganha uma visão antecipada que pode ser crucial para a organização do trabalho, especialmente num ambiente cooperativo onde a distribuição de trabalho pode ser mais flexível e adaptável às circunstâncias individuais dos membros.

Esta regra também contribui para uma relação de transparência e boa comunicação entre os membros cooperadores e a gestão da cooperativa, permitindo que ambos possam planear e ajustar as suas atividades de acordo com as necessidades da cooperativa e a disponibilidade dos membros. Além disso, pode ajudar a evitar conflitos de agendamento e a garantir que as unidades produtivas tenham o pessoal necessário para atingir os seus objetivos.

O número 7 destaca a importância da comunicação eficaz e tempestiva em caso de alterações de disponibilidade ou ocorrência de imprevistos. Este princípio é fundamental

para garantir a continuidade e a eficácia da operação cooperativa, pois permite que ajustes necessários sejam feitos em tempo útil para assegurar o cumprimento das tarefas e compromissos assumidos pela cooperativa perante entidades terceiras. Uma comunicação rápida sobre quaisquer alterações na disponibilidade pode ser crucial para reorganizar as tarefas e assegurar que os objetivos da cooperativa sejam alcançados. Além disso, tal comunicação reforça uma cultura de responsabilidade e cooperação entre os membros, demonstrando um compromisso com a transparência e com o bem-estar coletivo da cooperativa.

Caso o membro cooperador se tenha comprometido perante uma tarefa ou atividade e esta comunicação não seja feita e resulte no incumprimento perante terceiros, prejudicar a qualidade do trabalho realizado pela cooperativa ou afetar outros cooperadores, de acordo com a nossa proposta de regulamento será aplicado o regime de faltas a esta situação, podendo depois a ausência ser considerada justificada ou injustificada dependendo da justificação e evidências apresentadas pelo cooperador trabalhador.

O número 8 discute a possibilidade de os membros cooperadores adotarem uma modalidade de trabalho regular, conforme estipulado neste regulamento.

8. A duração e organização do tempo de trabalho de cada membro cooperador poderá integrar-se na modalidade de trabalho regular nos termos deste regulamento.

A modalidade de trabalho regular será regulada por outras partes desta proposta de regulamento, mas é definida por um acordo entre a cooperativa e o cooperador trabalhador para executar um número mínimo de horas a trabalhar por semana ou por mês e um horário normal de trabalho.

A modalidade de trabalho regular, apesar de ser uma aproximação ao modelo de trabalho juslaboral, pode ajudar a garantir uma distribuição equitativa e organizada do trabalho, contribuindo para a previsibilidade e a estabilidade operacional da cooperativa. Isso também pode facilitar a coordenação entre diferentes membros e equipas, pois proporciona uma base comum para a organização do trabalho. Além disso, essa modalidade pode ser benéfica para alinhar as expectativas entre a cooperativa e os membros cooperadores em termos de compromisso de tempo e responsabilidades. Ao oferecer diferentes modalidades de trabalho, a cooperativa mostra flexibilidade e uma

vontade de acomodar as diversas necessidades e preferências dos seus membros, o que, por sua vez, pode contribuir para uma maior satisfação e retenção dos membros.

9. O membro cooperador usufrui do direito ao gozo de feriados, dias de descanso remunerados e subsídios anuais nos termos deste regulamento.

A disposição 9 do artigo reitera o direito dos membros cooperadores ao gozo de feriados, dias de descanso remunerados e subsídios anuais, conforme estabelecido neste regulamento.

Achamos esta disposição essencial para garantir que os membros cooperadores tenham um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, e que a sua saúde e bem-estar sejam priorizados. A inclusão de dias de descanso remunerados e o gozo de feriados é uma prática comum no mundo laboral que visa promover a recuperação física e psíquica dos trabalhadores. Além disso, a provisão de subsídios anuais pode ser vista como um benefício adicional que reconhece o contributo e o compromisso dos membros para com a cooperativa.

O compromisso com o bem-estar dos membros cooperadores, demonstrado nesta disposição, não apenas promove um ambiente de trabalho saudável, mas também pode aumentar a satisfação e a retenção dos membros. Isto é especialmente importante numa estrutura cooperativa, onde o engajamento e a satisfação dos membros são cruciais para o funcionamento eficaz e a sustentabilidade da cooperativa. Ao assegurar que os membros cooperadores tenham direito a descanso remunerado e subsídios, a cooperativa alinha-se com as práticas laborais éticas e responsáveis, o que pode melhorar a sua reputação e atratividade para potenciais novos membros cooperadores.

No entanto é preciso ter em consideração de que os cooperadores que contribuem para a cooperativa com trabalho através do regime geral agem perante a cooperativa num vínculo que está mais alinhado com a doutrina cooperativa sobre o modelo cooperativo de trabalho, aproximando-se do vínculo de trabalho associado aos trabalhadores independentes por não terem horário e pela elevada autonomia na gestão do tempo e forma de prestação de trabalho.

Num ambiente de cooperação, promover a equidade e a justiça entre os membros é fundamental. Os cooperadores, independentemente do seu regime de trabalho, contribuem para o sucesso e a sustentabilidade da cooperativa. Assim, seria justo que

todos os cooperadores tivessem acesso a benefícios semelhantes, criando um ambiente de trabalho mais equitativo e harmonioso.

Oferecer benefícios semelhantes a todos os cooperadores pode tornar a cooperativa mais atraente para potenciais novos membros. Isso pode ser especialmente importante num contexto competitivo, onde a capacidade de atrair e reter talentos pode ser crucial para o sucesso da cooperativa.

A doutrina cooperativa enfatiza a colaboração, a participação democrática e a promoção de valores de igualdade e equidade entre os membros. No nosso entender, alinhar as práticas de benefícios com estes princípios pode ajudar a cooperativa a aderir mais de perto à doutrina cooperativa, fortalecendo a sua identidade e coesão cooperativa.

Assim consideramos que os cooperadores no regime geral, apesar de contribuírem para a cooperativa num vínculo mais próximo do trabalhador independente, devem usufruir de benefícios semelhantes aos trabalhadores que se encontra a trabalhar de forma mais regular.

Os feriados e os dias de descanso remunerados são conceitos importantes previstos do Código do Trabalho. Os cooperadores terão direito a dias de descanso semanais e dias de descanso anuais, aproximando-se estes últimos ao direito às férias previsto para os trabalhadores. No entanto vemos alguns desafios na implementação de alguns destes conceitos num contexto em que o cooperador trabalhador não possui um horário de trabalho fixo e tem uma elevada autonomia para gerir a prestação do seu trabalho e definir quando o presta.

Assim propomos as seguintes distinções nas situações em que o cooperador presta trabalho com ou sem um horário de trabalho acordado.

Dias de descanso semanais:

No regime geral, o cooperador trabalhador não dispõe de horário de trabalho, executando as suas tarefas num vínculo de trabalho próximo ao do trabalhador independente. Propomos que o cooperador trabalhador no regime geral possa ter direito a, pelo menos, dois dias de descanso semanais fixos e que possa ter direito a optar por trabalhar nesses dias ou a adiar as suas tarefas para outro momento, isto caso a natureza da atividade a que está associado o permita. Isto significa que a cooperativa não deve solicitar ao membro cooperador a prestação de trabalho num dia de descanso.

Nas situações em que o cooperador acorde um horário de trabalho com a cooperativa, como é o caso do regime de trabalho regular, deve também estabelecer nesse acordo pelo menos dois dias de descanso semanais, nos quais não prestará trabalho. Não existe uma distinção entre o regime geral e a modalidade que contemple o horário de trabalho quanto ao direito e gozo de descanso semanal.

Gozo de feriado:

No regime geral o cooperador trabalhador o cooperador gozará os feriados de forma igual ao gozo dos dias de descanso semanal, sendo seu direito optar por não trabalhar nesses dias ou trabalhar noutro momento, quando a natureza da atividade a que está associado o permita. Caso não seja permitido, poderá transformar o feriado num dia de descanso semanal. No entanto, os feriados que forem gozados não são remunerados pela cooperativa da mesma forma que um trabalhador independente não verá o seu feriado remunerado quando não prestar trabalho, pela ausência de um horário normal de trabalho. De igual forma, a cooperativa procurará não solicitará o trabalho ao cooperador num dia de feriado.

Já o cooperador trabalhador que acorde um horário com a cooperativa (regime de trabalho regular), terá direito ao gozo do feriado quando este for coincidente com o horário estabelecido, parando a sua atividade profissional, mas sendo este dia remunerado como um dia normal de trabalho. Os feriados que ocorram num dia de descanso semanal são gozados como descanso.

Gozo de dias de descanso remunerados:

Tipicamente um trabalhador independente não terá acesso a dias de descanso remunerados, normalmente designados, no enquadramento juslaboral, como “férias”. No entanto propomos um sistema em que o cooperador trabalhador possa usufruir de um direito semelhante ao direito a férias, acumulando dias de descanso anual dos seus deveres profissionais, promovendo um balanço entre a vida profissional e pessoal.

Assim propomos que os cooperadores trabalhadores possam acumular e gozar dias de descanso anual remunerados, independentemente da modalidade escolhida.

Na ausência de um horário de trabalho como é o caso do regime geral, a atribuição de dias de descanso anual remunerados será realizada por cada 72 horas trabalhadas e o dia de descanso remunerado será equivalente ao pagamento de uma remuneração base de sete

horas de trabalho pela cooperativa ao cooperador, mediante o compromisso do cooperador de utilizar esse dia para o descanso e lazer. O membro cooperador poderá escolher os dias em que pretende usufruir do dia de descanso remunerado de acordo com o regime associado (artigo 44.º). No total, será atribuído um máximo de dois dias de descanso por cada mês de prestação de trabalho.

Os membros cooperadores que trabalhem no regime de trabalho regular ou disponham de um horário normal de trabalho acordado, vão poder usufruir dos dias num formato semelhante ao regime juslaboral aplicável às férias, ou seja:

- i) O “dia de descanso anual” deverá coincidir com o horário normal de trabalho;
- ii) Será atribuído ao cooperador dois dias de descanso por cada mês de trabalho e um “dia de descanso anual” por cada semestre de trabalho.

A atribuição de dias de dias de descanso anual deve ser feita numa proporção das horas de trabalho à cooperativa face ao número de horas que seriam realizadas a tempo completo (referimo-nos aos cooperadores que realizam trabalho a tempo parcial no regime de trabalho regular).

Em todas as situações, espera-se atribuir pelo menos vinte e quatro dias de descanso anual remunerado para uma prestação de trabalho a termo completo.

Pagamentos e subsídios anuais:

No regime geral de trabalho prevemos o pagamento do trabalho por cada hora de trabalho. Ao pagamento horário é acrescido uma proporção dos subsídios anuais de subsídio para o descanso e subsídio do décimo terceiro mês.

No regime de trabalho regular prevemos o pagamento do trabalho fixo mensal base correspondente ao número mínimo de horas que o cooperador acordou trabalhar ao longo de um período, que poderá ser semanal ou mensal. Sobre o montante base este valor é acrescido a respetiva proporção dos subsídios anuais, nomeadamente o subsídio para o descanso e subsídio do décimo terceiro mês. O cooperador terá direito a receber, ao longo do ano, o equivalente a um mês de remuneração do seu trabalho em subsídio para o descanso e outro mês de remuneração em subsídio do décimo terceiro mês, sendo calculado mensalmente em proporção ao trabalho efetivamente prestado à cooperativa. Estes subsídios anuais serão considerados como levantamentos por conta dos excedentes para efeito de calculo do resultado anual da cooperativa.

10. Considera-se como “período de trabalho a tempo completo” para os membros cooperadores a prestação em termos médios de 36 horas de trabalho semanais.

O estabelecimento de um "período de trabalho a tempo completo", com uma média de 36 horas de trabalho semanais, visa estabelecer uma norma quantitativa que ajude a definir o que constitui uma prestação de trabalho completa dentro da cooperativa.

Esta especificação é importante para garantir uma distribuição justa e organizada do trabalho entre os membros cooperadores, mas também para calcular o valor e custo horário das prestações de trabalho. Pode também ajudar a alinhar a cooperativa com as normas laborais nacionais e expectativas associadas ao sector em que opera, garantindo que a cooperativa mantenha uma estrutura de trabalho competitiva e aderente às melhores práticas do mercado.

O Artigo 29º apresenta a modalidade de trabalho regular dentro de uma cooperativa, proporcionando uma estrutura mais formalizada para a contribuição de trabalho dos membros cooperadores. Esta modalidade é particularmente útil quando há uma necessidade contínua de trabalho para cumprir os objetivos e compromissos da cooperativa.

Vamos analisar os pontos destacados neste artigo, tendo como base a diferença face ao regime geral de trabalho especificado no artigo 27.º:

- O acordo é feito entre o membro cooperador e a cooperativa para uma prestação de trabalho contínua com um número mínimo de horas de trabalho por período temporal definido (semanal, mensal ou anual). A definição de um número mínimo de horas de trabalho por período temporal permite uma organização mais estruturada, facilitando o planeamento e a gestão de recursos.
- Este regime aproxima-se do regime juslaboral com a intenção de colmatar necessidades e compromissos específicos da cooperativa através de um compromisso de trabalho regular. Esta modalidade proporciona uma resposta às necessidades contínuas da cooperativa, garantindo a disponibilidade de mão de obra para cumprir os compromissos assumidos.
- O acordo deve especificar o período normal de trabalho, o número de dias de trabalho, e uma retribuição base mensal para contagem do levantamento por conta dos excedentes. São estabelecidos o período normal de trabalho, o número de dias

de trabalho e uma retribuição base mensal, proporcionando clareza e transparência na relação de trabalho.

- Esta modalidade pode ser estabelecida a tempo completo ou tempo parcial, com definições claras para cada cenário
- A flexibilidade no estabelecimento de acordos de trabalho a tempo completo ou parcial permite acomodar diferentes necessidades e preferências dos membros cooperadores.
- A definição clara de como o trabalho a tempo parcial é estruturado e compensado, incluindo o direito a descanso anual remunerado e subsídios proporcionais, garante equidade e uma compreensão clara dos direitos e responsabilidades.
- Há limites estabelecidos para o número de horas de trabalho semanais e diárias, garantindo uma estrutura de trabalho equilibrada e evitando excesso de trabalho.
- Os membros cooperadores têm direito a feriados, dias de descanso anual remunerado e subsídios anuais proporcionais às horas trabalhadas, bem como a pagamentos por conta dos excedentes, garantindo benefícios semelhantes aos de um ambiente de trabalho tradicional.
- Os membros cooperadores também podem prestar trabalho adicional no regime geral para funções ou profissões distintas das realizadas na modalidade de trabalho regular, proporcionando uma certa flexibilidade.

9.5 TRABALHO PRÓ-BONO

Abordados os regimes de trabalho, propomos que se regule o trabalho pró-bono no contexto da cooperativa.

Artigo 30º - TRABALHO PRÓ-BONO

1. Classifica-se como “trabalho pró-bono” todas as contribuições de trabalho desinteressado e não remunerado prestadas por um membro cooperador com o intuito de beneficiar a cooperativa e a comunidade onde se insere.

2. Os membros cooperadores podem prestar trabalho pró-bono:

a) De forma exclusiva, estabelecendo um acordo de trabalho cooperativo para contribuir unicamente com trabalho pró-bono para a Cooperativa;

b) De forma complementar ao trabalho remunerado já previsto em acordo de trabalho cooperativo;

3. As contribuições de trabalho pró-bono deverão ser realizadas considerando os seguintes princípios:

a) Deverá ser realizado de forma livre, desinteressada e responsável, onde o membro se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado ou prestar a sua atividade profissional;

b) Respeitará os princípios da complementaridade, da gratuidade, da responsabilidade e da convergência previstas na lei de bases do enquadramento jurídico do voluntariado;

c) Deverá ser estabelecido por acordo mútuo, comunicado por iniciativa do membro cooperador quando realizado em complemento ao trabalho remunerado ou no cumprimento do estabelecido no acordo de trabalho cooperativo;

d) O membro cooperador poderá ser ressarcido das despesas efetuadas para prestar trabalho pro-bono;

e) Deverá ser respeitado a duração máxima da prestação de trabalho prevista nos estatutos e regulamentos da cooperativa, considerando o somatório das contribuições de trabalho remunerado e trabalho pró-bono;

f) O membro cooperador obriga-se a reservar, pelo menos, metade do seu período de dias de descanso remunerado para descanso, não podendo ser utilizado para atividades pró-bono no contexto da Cooperativa;

4. A cooperativa deverá cobrir os riscos a que o membro está sujeito e dos prejuízos que pode provocar a terceiros no exercício do seu trabalho pró-bono, contratualizando um seguro que cubra os riscos de acidentes.

5. O trabalho pró-bono prestado por membros investidores e membros não efetivos, ou os seus representantes, será realizado ao abrigo da lei de bases do enquadramento jurídico do voluntariado.

6. A contribuição para o exercício do cargo dos principais órgãos sociais da cooperativa é equiparada a “trabalho pró-bono”, nas situações em que seja gratuita, não sendo aplicável o princípio da complementaridade.

7. As contribuições de trabalho pró-bono não são contabilizadas para fim de aplicação das matérias de direitos fundamentais do trabalho e apuramento levantamentos por conta dos excedentes, dias de descanso remunerados, subsídios, perdas, e banco de horas e trabalho suplementar, com exceção dos direitos previstos no artigo 37.º (Direitos Fundamentais do Trabalho), número 1, alíneas d), f) e g) deste regulamento.

O Artigo 30º propõe o conceito e a prática do "trabalho pró-bono" dentro da estrutura cooperativa, definindo-o como uma contribuição desinteressada e não remunerada de um membro cooperador para beneficiar a cooperativa e a comunidade. Nesta situação, o membro cooperador estará a disponibilizar o seu tempo e a sua atividade profissional para contribuir com trabalho, mas sem receber remuneração ou benefícios associados ao trabalho por isso. Trata-se de contribuições de carácter excepcional, já que se pretende envolver os membros cooperadores na cooperativa numa relação de trabalho com remuneração, que garanta a dignidade do cooperador e a sustentabilidade da cooperativa.

Este artigo destaca a importância do voluntariado e como ele pode ser incorporado dentro da estrutura de uma cooperativa de trabalho, tendo com base os seguintes pressupostos:

- O trabalho pró-bono é categorizado como uma contribuição voluntária e não remunerada destinada a beneficiar a cooperativa e a comunidade.
- Os membros cooperadores podem prestar trabalho pró-bono de maneira exclusiva ou como complemento ao trabalho remunerado.
- O trabalho pró-bono deve ser conduzido de maneira livre, desinteressada e responsável.
- A cooperação deve estar alinhada com os princípios da complementaridade, gratuidade, responsabilidade e convergência, conforme estabelecido na lei de bases do enquadramento jurídico do voluntariado.

- Os membros cooperadores podem ser ressarcidos por despesas incorridas durante o trabalho pró-bono e a cooperativa deve proporcionar cobertura de seguro para riscos associados.
- As contribuições de trabalho pró-bono não são contabilizadas para determinados direitos fundamentais de trabalho e benefícios, com exceções específicas mencionadas.
- Os membros investidores e não efetivos, ou seus representantes, podem também prestar trabalho pró-bono, seguindo a lei de bases do enquadramento jurídico do voluntariado.
- A contribuição para o exercício de cargos nos principais órgãos sociais da cooperativa é equiparada a trabalho pró-bono, em situações gratuitas.

Importa referir que, no caso em que um membro cooperador apenas queira estabelecer com a cooperativa uma relação de voluntariado no contexto deste artigo, irá possuir um acordo de trabalho cooperativo baseado no regime geral de trabalho e contemplando uma contribuição de trabalho pró-bono.

Assim, a proposta deste artigo estabelece as bases para o envolvimento voluntário dentro da cooperativa, garantindo que exista um entendimento comum sobre como o trabalho pró-bono é realizado, os princípios que o guiam, e como os membros cooperadores são protegidos durante a prestação deste tipo de trabalho. Ao mesmo tempo, mantém uma distinção clara entre trabalho remunerado e trabalho pró-bono, garantindo que os direitos e benefícios associados ao trabalho remunerado não sejam indevidamente aplicados ao trabalho pró-bono, exceto em circunstâncias específicas delineadas.

9.6 REGIME PARA ESTÁGIOS PROFISSIONAIS E DE INSERÇÃO

De seguida iremos abordar a proposta de regulação dos estágios profissionais e de inserção:

Artigo 31º - ESTÁGIOS PROFISSIONAIS E DE INSERÇÃO

1. É admissível a integração de membros cooperadores em contexto de estágio profissional ou estágio de inserção, identificando-se como uma situação temporária, temporalmente limitada, regulado pelo acordo de trabalho cooperativo e, caso aplicável, por contrato de estágio.

2. O estágio profissional trata-se de uma experiência prática e formativa em contexto de trabalho com o objetivo de inserção profissional de jovens na cooperativa ou a reconversão de profissionais desempregados, sendo supervisionado por profissionais. O estágio de inserção é semelhante ao estágio profissional e centra-se no desenvolvimento de atividades em contexto laboral por pessoas com deficiência e incapacidade de modo a aferir as condições para o exercício de uma atividade profissional.

3. À situação de estágio aplicam-se os seguintes princípios:

a) A atividade do estágio deve ser supervisionada por profissionais experientes, não resultando numa ocupação de posto de trabalho, designadamente não poderá ser realizada de forma isolada e em autonomia, nem envolver trabalho adicional ou suplementar.

b) O pagamento das bolsas de estágio e os benefícios associados ao estágio são contabilizadas como levantamentos por conta dos excedentes.

c) Aplicam-se os direitos e regalias aplicados à generalidade dos cooperadores, com as devidas adaptações à natureza do estágio, respeitando os regulamentos da medida de estágios profissionais, caso aplicável.

4. O membro cooperador em período de estágio não usufrui dos subsídios anuais previstos no número 1 do artigo 35º, salvo cláusula no acordo de trabalho cooperativo.

5. O acordo de trabalho cooperativo não se extingue com o final do período de estágio, prevendo a situação aplicável ao cooperador após o término do estágio.

6. Ao período de estágio profissional e estágios de inserção é aplicável o disposto no regime jurídico aplicável e legislação complementar aos estágios profissionais e estágios de inserção, incluindo despachos e regulamentos dos programas associados, na medida em que não coloquem em causa os princípios cooperativos.

A proposta do artigo 31º aborda a integração de membros cooperadores em contextos de estágios profissionais ou de inserção na cooperativa, implementando alguns dos princípios aplicados aos programas de estágios profissionais implementado pelo Instituto Português do Emprego e Formação Profissional (IEFP).

Passamos a sumarizar alguns dos pontos-chave do artigo:

- O artigo começa por estabelecer que é permitida a integração de membros em estágios profissionais ou de inserção, sob um acordo de trabalho cooperativo e, se aplicável, um contrato de estágio, sendo esta situação considerada como temporária.
- O estágio profissional é definido como uma experiência prática destinada a inserir jovens na cooperativa ou a reconverter profissionais desempregados, sob supervisão de profissionais experientes. O estágio de inserção tem um foco semelhante, mas é direcionado para pessoas com deficiência, visando avaliar as condições para o exercício de uma atividade profissional.
- Os estágios devem ser supervisionados por profissionais experientes e não devem resultar na ocupação de um posto de trabalho.
- As bolsas de estágio e benefícios associados ao estágio são contabilizadas como levantamentos por conta dos excedentes. Os estagiários têm direitos e regalias semelhantes aos demais cooperadores, com adaptações relativas à natureza do estágio. No entanto, poderão não ter direito aos subsídios anuais, caso estes não sejam previstos no acordo de trabalho cooperativo.

- O acordo de trabalho cooperativo não é suposto terminar com o final do período de estágio.
- Aplica-se ao período de estágio a legislação e regulamentação pertinentes aos estágios profissionais e de inserção, desde que não contrariem os princípios cooperativos.

Este artigo estabelece um quadro para a integração e supervisão de membros cooperadores em contextos de estágio, garantindo uma transição estruturada para a vida profissional, enquanto mantém a conformidade com as normas cooperativas e legais relevantes.

Ao mesmo tempo, proporciona uma oportunidade para os membros cooperadores adquirirem experiência prática e contribuírem para a cooperativa, respeitando as particularidades de sua situação de estágio.

Foi tomado especial cuidado ao definir-se alguns dos preceitos e princípios associados ao estágio para tornar compatível com os programas de estágio oferecidos pelo IEFP, uma vez que os apoios facultados por este instituto não parecem reconhecer o vínculo de trabalho nas cooperativas de trabalho e estar destinado a integrar pessoas num contexto juslaboral.

Na situação em que um novo membro cooperador se inicie no programa de estágios profissionais, é preciso ter especial cuidado em integrá-lo na modalidade de trabalho regular, com organização do trabalho, remunerações e outros atributos do vínculo que sejam compatíveis com o regulamento do programa e a legislação de suporte.

9.7 REGIME DE REMUNERAÇÕES POR LEVANTAMENTO POR CONTA DOS EXCEDENTES COOPERATIVOS

Vamos agora abordar o regime de remunerações associadas à contribuição de trabalho.

Já vimos atrás que o cooperador trabalhador tem o direito de receber, periodicamente e conforme estipulado nos estatutos ou regulamentos internos da cooperativa, uma parte do rendimento anual da mesma associado ao seu contributo para a cooperativa, neste caso a prestação de trabalho, sendo denominado como “levantamentos por conta dos excedentes” (Meira et al., 2017, p. 16-17).

A doutrina indica que estes levantamentos não são um salário ou vencimento nos termos previstos na lei geral do trabalho, mas uma remuneração no contexto cooperativo e uma participação antecipada dos excedentes cooperativos (Fernandes, 2023, p. 158).

Deolinda Meira (2017, p. 18) refere que o legislador apenas consagrou uma orientação genérica para a divisão de excedentes, cabendo às cooperativas e aos cooperadores a definição concreta dos critérios de repartição dos excedentes nos estatutos, incluindo a da retribuição do trabalho através do mecanismo de levantamentos por conta dos excedentes.

Relembramos também que a doutrina refere que a distribuição de excedentes ou de perdas pelos membros deverá ser realizada proporcionalmente ao trabalho prestado por cada um dos membros à sua cooperativa, respeitando o artigo 100.º e o 3.º princípio estipulado no artigo 3.º do Código Cooperativo. No entanto, considerando que a Youth Coop realiza as suas atividades no ramo da solidariedade social, a divisão de excedentes é restrita porque estas cooperativas desenvolvem uma atividade de natureza altruística que concilia o interesse dos cooperadores com o interesse geral, pelo que os excedentes devem ser destinados às reservas. Apesar desta restrição, a cooperativa continua a poder retribuir o trabalho prestado pelos seus membros cooperadores pelo mecanismo de "levantamentos por conta dos excedentes", podendo apenas existir um acerto no final do exercício económico caso resulte em perdas a serem assumidas pelos cooperadores, mas a cooperativa somente poderá dividir as perdas depois de esgotadas as suas reservas (Meira, 2020a, p. 242-243).

Assim, com base neste resumo doutrinal, propomos o seguinte regime de levantamento por conta dos excedentes:

Artigo 32º - REGIME DE LEVANTAMENTOS POR CONTA DOS EXCEDENTES

1. Os membros cooperadores têm direito a receber periodicamente da cooperativa, num prazo não superior a um mês, levantamentos por conta dos excedentes cooperativos pelo trabalho prestado, denominados de “pagamentos”, com base na proporção, natureza, qualidade e circunstâncias deste trabalho, segundo critérios definidos nos regulamentos internos da cooperativa ou pela Assembleia Geral.

2. Os pagamentos constituem uma participação antecipada dos resultados da cooperativa para além do pagamento pelo trabalho prestado, compreendendo as

prestações certas, variáveis, pontuais ou mistas, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, sem prejuízo do disposto nos números subsequentes.

3. Os pagamentos que não consistam em dinheiro devem destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do membro cooperador trabalhador ou da sua família;

4. Nas situações em que o membro cooperador trabalhador tem direito ao gozo de feriados e está sujeito a um horário normal de trabalho, não perderá o direito aos pagamentos associados a estes dias quando coincidam com dias normais de trabalho acordados;

5. O gozo de descanso remunerado e feriados, ao qual membro cooperador tenha direito, é retribuído para fins de levantamentos por conta dos excedentes;

6. Consideram-se como pagamentos por conta dos excedentes:

a) O pagamento da prestação a que, nos termos do acordo de trabalho cooperativa e as normas estatutárias e regulamentares, o membro cooperador trabalhador tem direito em contrapartida da contribuição para a cooperativa com o seu trabalho. Este pagamento compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

b) Os subsídios para o descanso, subsídio do décimo terceiro mês, subsídio de coordenação e outros suplementos remuneratórios com pagamento regular mensal ou anual;

c) A prestação de natureza retributiva pelo trabalho a que o membro cooperador trabalhador tenha direito com fundamento na antiguidade, também designada de "diuturnidade", caso aplicável;

d) Bolsas de estágio;

e) Os benefícios atribuídos ao abrigo do número 5 do artigo 35.º.

7. Não se consideram enquanto pagamentos por conta dos excedentes:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação, despesas de representação e outras equivalentes, devidas ao membro cooperador

trabalhador por deslocções, novas instalações ou despesas feitas em serviço da cooperativa, salvo quando, sendo tais deslocções ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no acordo de trabalho cooperativo;

b) As importâncias associadas a reembolsos de gastos feitos em nome da cooperativa e adiantados pelo membro cooperador;

c) O subsídio de refeição;

d) O subsídio de transporte;

e) O abono para falhas;

8. Na determinação do valor dos pagamentos por conta dos excedentes deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, pagamento igual.

9. O valor horário dos pagamentos aos membros cooperadores, também designado por retribuição horária, é tabelado em Assembleia Geral. Nas situações em que os cálculos são baseados num valor mensal certo, pode ser calculado segundo a fórmula “ $(Rm \times 12) / (52 \times n)$ ”, onde “Rm” é o valor mensal certo de pagamentos por conta dos excedentes acordado e “n” o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios.

10. Para o cálculo do valor mensal de pagamentos por conta dos excedentes, não serão contabilizadas:

a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela cooperativa como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela cooperativa, secção, estabelecimento ou unidade produtiva;

b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do membro cooperador trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;

11. A “prestação base” é correspondente à atividade profissional prestada pelo membro cooperador ao longo do mês, podendo ser variável em função da proporção de trabalho exercido;

12. A base de cálculo do valor horário a receber pelo seu trabalho, incluindo as prestações complementares ou acessórias, é constituída pela prestação base tabelada pela Assembleia Geral e respetiva proporção de subsídios que tenha direito.

13. O membro cooperador tem direito, nos termos deste regulamento, ao pagamento de:

a) Subsídio do décimo terceiro mês;

b) Subsídio para o descanso

c) Dias de descanso remunerados em condições proporcionais ao seu serviço efetivo;

14. É competência exclusiva da Assembleia Geral e da assembleia sectorial:

a) O estabelecimento de tabelas de pagamentos

b) O estabelecimento de benefícios complementares e as suas condições de acesso;

c) Deliberar sobre o estabelecimento de valores ou cálculos para pagamentos associados a trabalho, banco de horas, isenção de horário, trabalho noturno, trabalho por turnos, período de inatividade, prestação em dia feriado e prestação em dia de descanso semanal;

15. O valor mensal do levantamento por conta dos excedentes não pode ser inferior ao valor do salário mínimo nos termos da legislação geral do trabalho, na proporção do período normal de trabalho semanal;

16. A parte em dinheiro será paga ao membro cooperador trabalhador, preferencialmente, por meio de transferência bancária para IBAN facultado pelo membro cooperador.

17. Até à data de pagamentos por conta dos excedentes, a cooperativa entregará ao membro cooperador trabalhador um documento de acordo com o número 3 do artigo 276.º do Código do Trabalho.

18. Os pagamentos mensais por conta dos excedentes são pagos no final do mês de referência, sendo considerados em dívida e em atraso a partir do dia 5 do mês subsequente, podendo o membro cooperador suspender a sua prestação depois de passarem quinze dias após o incumprimento e solicitar a convocação da Assembleia Geral junto do órgão de fiscalização e da mesa da Assembleia Geral.

Passamos a abordar alguns pontos-chave sobre o conteúdo deste artigo:

1. Os membros cooperadores têm direito a receber periodicamente da cooperativa, num prazo não superior a um mês, levantamentos por conta dos excedentes cooperativos pelo trabalho prestado, denominados de “pagamentos”, com base na proporção, natureza, qualidade e circunstâncias deste trabalho, segundo critérios definidos nos regulamentos internos da cooperativa ou pela Assembleia Geral.

2. Os pagamentos constituem uma participação antecipada dos resultados da cooperativa para além do pagamento pelo trabalho prestado, compreendendo as prestações certas, variáveis, pontuais ou mistas, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, sem prejuízo do disposto nos números subsequentes.

Os membros cooperadores têm o direito a receber levantamentos por conta dos excedentes cooperativos da cooperativa periodicamente, com um intervalo máximo de um mês.

Esses levantamentos, referidos como "pagamentos", são atribuídos com base em vários critérios relacionados ao trabalho prestado, como a proporção, natureza, qualidade e circunstâncias do trabalho, critérios estes que são estabelecidos nos regulamentos internos da cooperativa ou decididos pela Assembleia Geral.

Os pagamentos não são apenas uma compensação pelo trabalho prestado, mas também representam uma participação antecipada nos resultados da cooperativa. Podem variar em natureza e podem ser certos, variáveis, pontuais ou mistos. Além disso, podem ser feitos direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, por exemplo através de benefícios como é o caso do cartão ensino ou cheque infância. Isto proporciona uma forma flexível

e equitativa de compensação que pode ser ajustada de acordo com as circunstâncias e as necessidades tanto da cooperativa quanto dos seus membros. A variedade nas modalidades de pagamento também pode refletir a diversidade de contribuições e circunstâncias dos membros cooperadores, permitindo uma adaptação mais precisa às necessidades e contribuições individuais.

Com estes números consideramos que reproduzimos o mecanismo de levantamento por conta dos excedentes previsto pela doutrina cooperativa.

3. Os pagamentos que não consistam em dinheiro devem destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do membro cooperador trabalhador ou da sua família;

Os pagamentos feitos em espécie (não monetários) devem ser destinados a atender as necessidades pessoais do membro cooperador ou de sua família. Isso pode incluir, por exemplo, bens, serviços, benefícios ou compensações em géneros que sejam relevantes e úteis para o bem-estar do membro cooperador e/ou de sua família ou o recurso a benefícios, como cartões presentes, cartão infância, cheque formação ou educação, entre outros.

A ideia é que, mesmo que os pagamentos não sejam monetários, eles ainda devem contribuir para melhorar a qualidade de vida dos membros cooperadores e de seus dependentes. Assim, pretendemos assegurar que os pagamentos não monetários sejam relevantes e benéficos para os membros cooperadores, alinhando os interesses da cooperativa com o bem-estar de seus membros. Ao mesmo tempo, promove um sentido de responsabilidade social e suporte comunitário dentro da estrutura cooperativa, reforçando o princípio cooperativo de preocupação com a comunidade.

4. Nas situações em que o membro cooperador trabalhador tem direito ao gozo de feriados e está sujeito a um horário normal de trabalho, não perderá o direito aos pagamentos associados a estes dias quando coincidam com dias normais de trabalho acordados;

5. O gozo de descanso remunerado e feriados, ao qual membro cooperador tenha direito, é retribuído para fins de levantamentos por conta dos excedentes;

Aqui destacamos algo que exploramos na análise dos artigos 26.º e 27.º: quando o membro cooperador tem um horário de trabalho (regime de trabalho regular) e tem direito a feriados, ele não perderá os pagamentos associados a esses dias se coincidirem com os

dias normais de trabalho acordados. Isso significa que os membros são remunerados pelos feriados, mesmo que não trabalhem nesses dias, conforme estabelecido nos seus acordos de trabalho. Já os cooperadores que não tenham acordado um horário, como é o caso do regime geral, os feriados podem ser gozados nos mesmos termos, mas não serão remunerados.

Estabelecemos aqui a classificação da retribuição do descanso remunerado e de feriados, considerando que os cooperadores tenham direito ao gozo e respectiva remuneração, como parte dos levantamentos por conta dos excedentes. O objetivo será integrar os gastos da cooperativa para providenciar estes benefícios na contabilização dos resultados cooperativos, sejam estes positivos ou negativos.

6. Consideram-se como pagamentos por conta dos excedentes:

a) O pagamento da prestação a que, nos termos do acordo de trabalho cooperativa e as normas estatutárias e regulamentares, o membro cooperador trabalhador tem direito em contrapartida da contribuição para a cooperativa com o seu trabalho. Este pagamento compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

b) Os subsídios para o descanso, subsídio do décimo terceiro mês, subsídio de coordenação e outros suplementos remuneratórios com pagamento regular mensal ou anual;

c) A prestação de natureza retributiva pelo trabalho a que o membro cooperador trabalhador tenha direito com fundamento na antiguidade, também designada de "diuturnidade", caso aplicável;

d) Bolsas de estágio;

e) Os benefícios atribuídos ao abrigo do número 5 do artigo 35.º.

7. Não se consideram enquanto pagamentos por conta dos excedentes:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação, despesas de representação e outras equivalentes, devidas ao membro cooperador trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em

serviço da cooperativa, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respectivos montantes normais, tenham sido previstas no acordo de trabalho cooperativo;

b) As importâncias associadas a reembolsos de gastos feitos em nome da cooperativa e adiantados pelo membro cooperador;

c) O subsídio de refeição;

d) O subsídio de transporte;

e) O abono para falhas;

Nestes pontos pretendemos diferenciar as formas de compensação que são computadas como pagamentos por conta dos excedentes para os membros cooperadores daquelas que comportam gastos da cooperativa, inspirado na divisão realizada pelo artigo 260.º do Código de Trabalho sobre as prestações incluídas ou excluídas da retribuição.

O “pagamento por conta dos excedentes” inclui a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas, subsídios anuais (descanso e décimo terceiro mês), subsídios regulares, compensações por antiguidade (diuturnidades), bolsas de estágio e certos benefícios específicos. Tais pagamentos são feitos em reconhecimento ao trabalho e contribuição dos membros para a cooperativa.

É definido que não serão considerados “pagamentos por conta dos excedentes” as despesas reembolsadas e subsídios específicos que são mais de natureza compensatória, incluindo o subsídio de refeição, para despesas incorridas pelos membros em serviço da cooperativa.

8. Na determinação do valor dos pagamentos por conta dos excedentes deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, pagamento igual.

A cláusula 8 estabelece um princípio fundamental de equidade na determinação dos pagamentos por conta dos excedentes aos membros cooperadores, baseando-se em critérios como a quantidade, natureza, e qualidade do trabalho prestado. Este princípio, alinhado com a ideia de igualdade salarial por trabalho igual ou de valor igual, promove uma distribuição justa dos excedentes gerados pela cooperativa, incentivando a

contribuição equitativa e o reconhecimento do esforço e competência dos membros cooperadores. Ao adotar tal princípio, a cooperativa mostra o compromisso em manter uma estrutura de compensação justa e transparente, alinhada com valores cooperativos e os princípios de justiça laboral propostos pela Organização Internacional de Trabalho.

9. O valor horário dos pagamentos aos membros cooperadores, também designado por retribuição horária, é tabelado em Assembleia Geral. Nas situações em que os cálculos são baseados num valor mensal certo, pode ser calculado segundo a fórmula $(R_m \times 12) / (52 \times n)$, onde “ R_m ” é o valor mensal certo de pagamentos por conta dos excedentes acordado e “ n ” o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios.

10. Para o cálculo do valor mensal de pagamentos por conta dos excedentes, não serão contabilizadas:

a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela cooperativa como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela cooperativa, secção, estabelecimento ou unidade produtiva;

b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do membro cooperador trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;

11. A “prestação base” é correspondente à atividade profissional prestada pelo membro cooperador ao longo do mês, podendo ser variável em função da proporção de trabalho exercido;

12. A base de cálculo do valor horário a receber pelo seu trabalho, incluindo as prestações complementares ou acessórias, é constituída pela prestação base tabelada pela Assembleia Geral e respetiva proporção de subsídios que tenha direito.

As normas presentes no número 9 a 12 estabelecem definições e procedimentos para calcular os pagamentos aos membros cooperadores. O valor horário é definido pela Assembleia Geral e, quando baseado num valor mensal, é calculado através de uma fórmula específica semelhante à fórmula utilizada no artigo 271.º do Código de Trabalho. No cálculo do valor mensal de pagamentos, gratificações extraordinárias e prestações

ligadas ao desempenho ou mérito não são incluídas. A "prestação base" reflete a atividade profissional mensal do membro cooperador, sendo variável conforme a proporção de trabalho exercido. Esta prestação base, junto com a proporção de subsídios elegíveis, constitui a base de cálculo para o valor horário a ser recebido pelo membro cooperador.

No número 12, é mencionado que a prestação base é definida por uma tabela de prestação base, decidida na Assembleia Geral, o que é uma prática democrática dentro da estrutura cooperativa, permitindo que os membros tenham uma palavra sobre a remuneração. Esta prestação base proporciona uma medida padronizada para avaliar a compensação, assegurando que todos os membros estão cientes e concordam com a estrutura de pagamento.

Além da prestação base, os membros podem ter direito a subsídios adicionais, que podem ser relacionados com diferentes circunstâncias ou requisitos do trabalho e podem ser igualmente tabelados pela Assembleia Geral.

13. O membro cooperador tem direito, nos termos deste regulamento, ao pagamento de:

a) Subsídio do décimo terceiro mês;

b) Subsídio para o descanso

c) Dias de descanso remunerados em condições proporcionais ao seu serviço efetivo;

O número 13 acaba por destacar e reforçar as formas de compensação adicional, além da remuneração base, atrás referidas nos artigos anteriores, nomeadamente:

Subsídio do Décimo Terceiro Mês e subsídio de Natal: Este ponto refere-se a pagamentos adicionais que são comumente feitos como uma forma de bônus de fim de ano. É semelhante ao subsídio de Natal no código do trabalho. O subsídio do décimo terceiro mês é uma forma de compartilhar os benefícios da cooperativa com os membros, proporcionando-lhes uma renda extra no final do ano. Isto pode ser especialmente benéfico para os membros, ajudando-os a cobrir despesas extras que podem ocorrer durante a temporada de festas.

Subsídio para o Descanso: O subsídio para o descanso é uma compensação financeira adicional concedida aos cooperadores trabalhadores para ajudar a cobrir as despesas

adicionais que podem surgir durante o período de descanso. É semelhante ao subsídio de férias no código do trabalho. Ao fornecer um subsídio de férias, a cooperativa incentiva os membros a tirarem um tempo de descanso, o que é crucial para a saúde mental e física, e para manter um bom desempenho no trabalho.

Dias de Descanso Remunerados Proporcionais ao Serviço Efetivo: Este ponto reconhece o direito dos membros a terem dias de descanso remunerados, com a remuneração proporcional ao serviço efetivo prestado. Isto pode incluir situações em que os membros são compensados de forma justa por dias de descanso, mesmo se tiverem trabalhado horas extras ou em horários irregulares. A proporção de remuneração garante que os membros são justamente compensados, reforçando uma cultura de respeito e valorização do tempo e esforço dos membros

14. É competência exclusiva da Assembleia Geral e da assembleia sectorial:

a) O estabelecimento de tabelas de pagamentos

b) O estabelecimento de benefícios complementares e as suas condições de acesso;

c) Deliberar sobre o estabelecimento de valores ou cálculos para pagamentos associados a trabalho, banco de horas, isenção de horário, trabalho noturno, trabalho por turnos, período de inatividade, prestação em dia feriado e prestação em dia de descanso semanal;

Em linha com o que já foi abordado no artigo 17.º, este número reforça a competência exclusiva da Assembleia Geral e da assembleia sectorial em estabelecer tabelas de pagamentos, benefícios complementares, e valores/cálculos para pagamentos associados a diferentes modalidades de trabalho, assegura a transparência, a equidade e a participação dos membros na tomada de decisões financeiras cruciais, promovendo assim a gestão democrática e a responsabilidade na cooperativa.

15. O valor mensal do levantamento por conta dos excedentes não pode ser inferior ao valor do salário mínimo nos termos da legislação geral do trabalho, na proporção do período normal de trabalho semanal;

O número 15 estabelece uma garantia de rendimento mínimo para os membros cooperadores, alinhando a cooperativa com as normas legais de remuneração no código do trabalho.

Ao vincular o valor mensal dos levantamentos por conta dos excedentes ao salário mínimo legal, também denominado de “retribuição mínima mensal garantida”, a cooperativa assegura que todos os membros, independentemente do escalão e da profissão, recebem uma compensação minimamente justa e digna pelo seu trabalho, mesmo no modelo cooperativo. Isso reflete uma prática responsável e ética, promovendo a sustentabilidade financeira e o bem-estar dos membros, o que é crucial para a reputação e a estabilidade a longo prazo da cooperativa. No nosso entender deve aplicar-se à cooperativa, de forma análoga e com as devidas adaptações ao substrato da cooperativa, o disposto no 273.º a 275.º do Código do trabalho sobre a retribuição mínima mensal garantida. O valor deverá ser adaptado considerando a fórmula prevista no número 9 para o valor horário de remuneração no regime geral de trabalho e em proporção para trabalho no regime de trabalho regular prestado a tempo parcial, considerando a proporção face ao número de horas previsto no número 10 do artigo 27.º desta proposta de regulamentação.

16. A parte em dinheiro será paga ao membro cooperador trabalhador, preferencialmente, por meio de transferência bancária para IBAN facultado pelo membro cooperador.

17. Até à data de pagamentos por conta dos excedentes, a cooperativa entregará ao membro cooperador trabalhador um documento de acordo com o número 3 do artigo 276.º do Código do Trabalho.

18. Os pagamentos mensais por conta dos excedentes são pagos no final do mês de referência, sendo considerados em dívida e em atraso a partir do dia 5 do mês subsequente, podendo o membro cooperador suspender a sua prestação depois de passarem quinze dias após o incumprimento e solicitar a convocação da Assembleia Geral junto do órgão de fiscalização e da mesa da Assembleia Geral.

Os números 16 a 18 estabelecem procedimentos para o pagamento e documentação dos levantamentos por conta dos excedentes aos membros cooperadores, bem como as ações a serem tomadas em caso de atraso nos pagamentos.

No número 16, propomos a preferência pela transferência bancária, que promove a eficiência e a transparência no processo de pagamento, além de garantir que os fundos sejam depositados diretamente nas contas bancárias dos membros.

No número 17, propomos a entrega de um documento, conforme especificado no Código do Trabalho, o que assegura a conformidade com as regulamentações laborais, fornecendo um “paper trail” que documenta a compensação paga aos membros cooperadores e recorre a documentos similares ao utilizado noutros contextos de trabalho.

No número 18, procuramos estabelecer um protocolo claro para a resolução de problemas de pagamentos em atraso, garantindo que os membros cooperadores têm um meio formal de abordar questões de não pagamento e, ao mesmo tempo, proporcionando um mecanismo para a cooperativa corrigir tais situações. Este ponto enfatiza a importância da pontualidade nos pagamentos para manter a confiança e a satisfação dos membros, bem como a estabilidade operacional da cooperativa.

9.8 DISTRIBUIÇÃO DE EXCEDENTES COOPERATIVOS

Associado aos levantamentos por conta dos excedentes, é fundamental definir normas quanto à distribuição de excedentes que estejam alinhadas com a legislação em vigor e a doutrina cooperativa. Assim propomos a seguinte norma:

Artigo 33º - DISTRIBUIÇÃO DE EXCEDENTES

1. Salvo o disposto no artigo anterior, os excedentes cooperativos anuais que existirem, reverterão obrigatoriamente para as reservas da cooperativa de acordo com as regras definidas nos estatutos e regulamento interno, não podendo ser divididos pelos membros;

2. As perdas anuais que venham a existir poderão ser divididas pelos membros cooperadores, mediante deliberação da Assembleia Geral. A divisão é feita de forma proporcional à contribuição de trabalho prestada por cada um considerando os critérios definidos nos regulamentos internos da cooperativa, deduzindo-se após a sua determinação, os levantamentos recebidos por conta dos excedentes.

O primeiro número salienta a retenção obrigatória de excedentes anuais nas reservas da cooperativa, conforme determinado pelos estatutos e regulamento interno, em vez da sua distribuição entre os membros. Esta norma está alinhada com o regime jurídico das cooperativas de solidariedade social, onde é prevista a reversão obrigatória dos

excedentes cooperativos para as reservas, de acordo com o artigo 7.º do decreto-lei n.º 7/98 de 15 de janeiro. Neste ponto é feita uma ressalva para o artigo do levantamento por conta dos excedentes, já que estes são considerados remunerações dos cooperadores trabalhadores e adiantamentos dos resultados da cooperativa, nomeadamente das operações com cooperadores. Estes resultados podem depois ser positivos, designados de excedentes, ou negativos, designados de perdas.

O número 2 aborda as perdas anuais, indicando que estas podem ser distribuídas entre os membros, mas isso requer uma decisão da Assembleia Geral. No entanto, a divisão de perdas só poderá ser realizada depois de consumida as reservas por aplicação dos números 4 e 5 do artigo 96.º do Código Cooperativo. A distribuição das perdas entre os membros, será proporcional à contribuição de trabalho de cada um de forma semelhante à forma como seria dividido os excedentes, podendo o regulamento especificar os critérios a aplicar, sendo necessário contabilizar os levantamentos por conta dos excedentes recebidos pelos membros.

9.9 TABELA DE PAGAMENTOS

Após o estabelecimento de normas de levantamento por conta dos excedentes, propomos o seguinte artigo que reforça a partilha do poder de decisão e responsabilidade entre os cooperadores pelo estabelecimento e alteração de tabelas remuneratórias e de benefícios associados ao trabalho por proposta dos cooperadores ou órgãos sociais da cooperativa, sendo necessária a sua votação e aprovação em Assembleia Geral ou assembleia sectorial.

Artigo 34º - TABELA DE PAGAMENTOS E BENEFÍCIOS

1. A Assembleia Geral e a Assembleia Sectorial estabelecerão tabelas de pagamentos e complementos remuneratórios para os seus trabalhadores, sejam estes membros cooperadores ou terceiros;

2. A tabela será estabelecida em considerando:

- a) O tipo - cooperador ou não cooperador.*
- b) A função ou profissão realizada - de acordo com os perfis estabelecidos pela Assembleia Geral;*
- c) O escalão remuneratório - definido pela experiência nas funções.*

3. A tabela poderá também recorrer a critérios adicionais como a qualidade do trabalho e a antiguidade do indivíduo.

4. O escalão remuneratório é definido pela experiência a tempo completo do indivíduo por período temporal, nomeadamente:

- a) Escalão #1: “Iniciante” - Até dois anos;
- b) Escalão #2: “Júnior” - Três anos a cinco anos;
- c) Escalão #3 - “Intermediário” - Seis a oito anos;
- d) Escalão #4 - “Intermediário II” - Nove a onze anos;
- e) Escalão #5 - “Sénior” - Doze a catorze anos;
- f) Escalão #6 - “Sénior Especialista” - Quinze a dezassete anos;
- g) Escalão #7 - “Sénior Especialista II” - Dezassete a vinte anos;
- h) Escalão #8 - “Sénior Veterano” - Acima de vinte anos;

5. A experiência indicada no número anterior é aferida pela equipa responsável pelo recrutamento em conjunto com o órgão de administração mediante análise do perfil do candidato e evidências apresentadas.

6. A Assembleia Geral poderá deliberar sobre a utilização de outros critérios para determinar o valor e as funções associadas a membros cooperadores e membros não cooperadores.

7. As alterações à tabela remuneratória e aos escalões deverá por princípio respeitar o regime de garantias estabelecido no artigo 36.º.

O modelo de estabelecimento da remuneração por intermédio de tabela e aprovação em Assembleia Geral permite aos cooperadores definirem um conjunto de preceitos e expectativas para definir a qualidade do contributo e respetiva remuneração associada a determinada profissão ou função. Esta abordagem cumpre com os princípios cooperativos de gestão democrática pelos membros e participação económica dos membros, garantindo que todos os cooperadores fazem parte do processo de decisão e aprovação destas tabelas, decidindo sobre o futuro das suas condições de trabalho.

A determinação coletiva de pagamentos promove a participação e o consenso entre os membros, alinhando os interesses individuais e coletivos. A diferenciação entre cooperadores e não cooperadores, e a consideração do papel profissional e da experiência procura assegurar uma remuneração justa e proporcionada às contribuições, competências e experiência de cada um.

Os escalões remuneratórios definidos pela experiência procuram promover o reconhecimento do desenvolvimento profissional ao longo do tempo, incentivando a dedicação e a evolução contínua, retendo os talentos na cooperativa e atraindo novos membros com elevados níveis de experiência e competência técnica.

Na adesão de novos membros à cooperativa, competirá ao órgão de administração a análise do perfil dos candidatos, com base nas evidências entregues e resultados das entrevistas, e a elaboração de uma proposta de atribuição de escalão com base nos critérios definidos. A competência poderá ser delegada em comissões criadas para este efeito, ou realizada pela Assembleia Geral, que também servirá de instância de recurso às decisões tomadas pelos órgãos e comissões atrás referenciadas.

O modelo de tabelação de remunerações e benefícios tem algumas salvaguardas para garantir a estabilidade das remunerações dos cooperadores num contexto em que se sujeitam às decisões do coletivo, considerando que possuem uma dependência económica da cooperativa, apesar de não ser no contexto de uma relação de subordinação, mas sim de cooperação.

Os mecanismos de proteção baseiam-se numa norma que indica que alterações à tabela remuneratória são realizadas, respeitando um regime de garantias que vamos explorar mais à frente, mas que pretende assegurar estabilidade e previsibilidade aos membros face às mudanças. A exigência de uma maioria qualificada de $\frac{3}{4}$ dos presentes para deliberar alterações às tabelas também surge para proteger os cooperadores, pela necessidade de um consenso maior, que esperamos resultar em propostas mais ponderadas, porque será necessário serem atrativas e benéficas para uma maior quantidade de membros.

Por último, um apontamento para a autonomia das secções que venham a existir, para estabelecer o seu elenco de benefícios e remunerações através das decisões das Assembleias Sectoriais, cujas deliberações têm efeito sobre a própria secção.

9.10 REGIME DE BENEFÍCIOS, SUBSÍDIOS E OUTROS APOIOS

De seguida, propomos no Artigo 35º abordar os benefícios, subsídios e apoios disponibilizados aos membros cooperadores, visando não só a recompensa pelo trabalho prestado, mas também a promoção do bem-estar, a segurança financeira e a satisfação das necessidades básicas e extraordinárias dos membros e suas famílias.

Artigo 35º - BENEFÍCIOS, SUBSÍDIOS E APOIOS

1. O membro cooperador tem direito a receber dois subsídios anuais:

- a) Um subsídio para o descanso para providenciar suporte financeiro adicional durante o seu período de descanso remunerado.*
- b) Um subsídio do décimo terceiro mês para cobrir as despesas adicionais associadas ao consumo e à família.*

2. Os subsídios previstos no número anterior têm as seguintes condições:

- a) Cada um dos subsídios corresponde a um mês de trabalho da retribuição base recebida, proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano civil, calculados considerando a média de horas trabalhadas nos últimos doze meses. Assim, por cada hora de trabalho efetiva, será calculado para cada subsídio um duodécimo do valor horário prestado, segundo a fórmula “ $Rmh / 12$ ”, onde “ Rmh ” é a retribuição base horária aplicável ao abrigo do artigo 34º para o pagamento por conta dos excedentes.*
- b) Os subsídios são aplicáveis a todas as horas de trabalho prestado, sejam estas certas, variáveis, pontuais ou mistas.*
- c) Os subsídios são pagos mensalmente ao longo do ano e proporcional ao trabalho realizado pelo membro cooperador;*
- d) Os membros cooperadores em período de estágio usufruem do direito previsto no ponto anterior mediante a sua previsão em cláusula no acordo de trabalho cooperativo.*
- e) Para fins fiscais, contributivos e justificação a entidades financiadoras, o subsídio de descanso e o subsídio do décimo terceiro mês devem ser equiparados, respetivamente, ao subsídio de Férias e subsídio de Natal.*

3. O subsídio de refeição trata-se de um apoio regular objetivo de compensar as despesas relacionadas com a alimentação e bens de consumo durante o período de trabalho assume as seguintes condições:

- a) O valor estipulado diário é 9.60 EUR, sendo a totalidade entregue mensalmente ao membro cooperador em cartão de refeição pré-pago;
- b) O subsídio é aplicável a membros cooperadores mediante previsão no Acordo de Trabalho Cooperativo, e a terceiros ao serviço da cooperativa mediante disposição contratual.
- c) O subsídio é pago por dia de trabalho, considerando um mínimo de cinco horas de trabalho por dia, considerando um número máximo de 24 dias de subsídio de refeição por mês.
- d) Os membros cooperadores têm direito ao pagamento do subsídio de refeição nos dias de descanso remunerados, sem prejuízo do disposto alínea b).

4. O apoio ao transporte trata-se de um apoio para a deslocação dos trabalhadores entre a sua residência habitual e o local de trabalho, assumindo as seguintes condições:

- a) O apoio é pago mediante previsão no Acordo de Trabalho Cooperativo.
- b) As condições de atribuição do apoio são estabelecidas pela Assembleia Geral e Assembleia Sectorial.

5. Os membros cooperadores podem ainda usufruir dos seguintes benefícios e subsídios, que podem ser providenciados em modalidades fixas ou flexíveis, regulados pelo órgão de administração:

- a) Compensação de encargos familiares ligados à parentalidade, infância, educação, desporto, fitness e bem-estar - creches, jardins-de-infância, estabelecimentos de educação, lares de idosos, ginásios, clubes desportivos ou de fitness e outros serviços ou estabelecimentos de apoio social;
- b) Compensação de pagamentos eventuais de despesas relacionados com médica e medicamentosa do trabalhador e agregado familiar;

c) Investimento em soluções de Plano Poupança Reforma;

d) Seguro de Saúde para o trabalhador e para elementos do agregado familiar;

6. Mediante cláusula no acordo de trabalho cooperativo ou por mútuo acordo, os membros cooperadores podem substituir uma parte dos seus pagamentos por conta dos excedentes pelos apoios previstos no número anterior, desde que a parte fixa remanescente não seja inferior ao estipulado no número 15 do artigo 32.º e cumpram os requisitos para acesso ou utilização dos benefícios.

Propomos **dois subsídios anuais** para aproximar o mecanismo de remuneração ao modelo de trabalho juslaboral:

Subsídio para Descanso: Este subsídio é destinado a fornecer apoio financeiro aos membros cooperadores durante os seus períodos de descanso remunerado. Trata-se de um incentivo ao cooperador para usufruir do seu descanso, estando associado ao gozo de dias de descanso anual remunerados, que são por sua vez um direito do membro cooperador em dispor de dias para parar a sua atividade profissional de forma a poder descansar e recuperar fisicamente e psiquicamente, mas também comporta um dever do cooperador em cumprir obrigatoriamente com este descanso para garantir o balanço entre a vida pessoal e profissional e manutenção da sua produtividade e motivação. Como já foi analisado mais atrás, este subsídio pretende ser uma aproximação ao subsídio de férias definido no artigo 264.º do Código do Trabalho.

Subsídio do Décimo Terceiro Mês: Este subsídio auxilia os membros cooperadores a cobrir despesas adicionais ao longo do ano. Este subsídio pretende ser um substituto próximo do subsídio de Natal definido pelo artigo 263.º do Código do Trabalho.

Os subsídios anuais mencionados são mecanismos importantes para oferecer suporte financeiro adicional aos membros cooperadores, contribuindo para a sua segurança financeira e bem-estar geral. Os cálculos dos subsídios anuais baseiam-se na retribuição horária e são proporcionais ao tempo de serviço prestado, proporcionando equidade na distribuição dos benefícios e entram para a computação dos levantamentos por conta dos excedentes.

O subsídio de refeição é uma compensação direcionada para apoiar os membros cooperadores com as despesas de alimentação durante o período de trabalho. Trata-se de

um complemento remuneratório para compensar a estadia dos membros cooperadores fora da sua zona de residência para efetuar o trabalho que lhe compete. O subsídio de refeição encontra-se isento de tributação na esfera do IRS e da Segurança social até ao valor de 6,00 euros por dia, se for pago em dinheiro, ou 9,60 euros por dia, se for pago em cartão ou vale refeição, de acordo com o previsto na Portaria n.º 107-A/2023 de 18 de abril, sendo os montantes que ultrapassem os valores indicados taxados como um rendimento de trabalho.

O pagamento do subsídio não é garantido para todos os cooperadores, sendo necessário estar previsto o seu pagamento e as respetivas condições no acordo de trabalho cooperativo. São também propostos o estabelecimento de um valor de referência, o pagamento por dia de trabalho, estabelecendo-se um critério mínimo de cinco horas por dia para garantir a elegibilidade do seu pagamento, e o pagamento do subsídio nos dias de descanso remunerado para reforçar o gozo do direito ao descanso.

Esta provisão amplia o apoio financeiro aos membros cooperadores, mesmo durante os seus dias de descanso remunerados, garantindo uma compensação contínua e ajudando a promover um sentido de segurança e satisfação financeira.

O apoio ao transporte será um benefício destinado a aliviar os custos associados às deslocações diárias dos cooperadores trabalhadores entre a sua residência e o local de trabalho, promovendo assim a acessibilidade ao emprego e a assiduidade. O seu pagamento deverá estar previsto no acordo de trabalho cooperativo e as condições para o acesso ao apoio são definidas pela Assembleia Geral. Já a isenção da tributação deste apoio vai variar conforme as condições em que a cooperativa decida atribuir este benefício, nomeadamente se este é atribuído na forma de subsídio de deslocação, pago de forma regular, ou se será atribuído mediante o reembolso de despesas com o transporte, nomeadamente a aquisição da assinatura mensal de transporte, por vezes designada de passe social.

O apoio ao transporte não deverá ser confundido com o subsídio de transporte para reembolso de deslocações de trabalho e formação em viatura própria, contabilizado por quilómetro percorrido, uma vez que entendemos que este subsídio (“km em viatura própria”) não deverá incluir as deslocações entre a residência e o local normal de trabalho do cooperador, de acordo com nossa interpretação da ficha doutrinária da Autoridade Tributária, Proc. n.º 5118/22; PIV n.º 23878; Despacho de 2022-11-24.

São previstos benefícios e subsídios adicionais que visam a promoção do bem-estar familiar e pessoal, cobrindo várias áreas da vida dos membros, desde a educação até à saúde, cada um com o seu leque de vantagens a nível de isenção de tributação em sede de IRS, Segurança Social e IRC. A opção de trocar uma parte dos pagamentos por benefícios adicionais proporciona flexibilidade e personalização do pacote de compensação, de acordo com as necessidades e preferências dos membros. No entanto, o cooperador terá de providenciar evidências da elegibilidade do apoio face à sua natureza e será necessário manter um valor mínimo garantido de remuneração que não poderá ser convertido em benefícios ou subsídios.

9.11 REGIME DE PROTEÇÃO, GARANTIAS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO

Vamos agora abordar a proposta de regime de garantias dos cooperadores.

Artigo 36º - REGIME DE GARANTIAS DOS COOPERADORES TRABALHADORES

1. É estabelecido um regime de garantias para os membros cooperadores trabalhadores onde se impede a cooperativa de:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o cooperador exerça os seus direitos, bem como aplicar sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o membro cooperador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de cooperação e trabalho dele ou dos/as companheiros/as;

c) Diminuir o valor horário dos pagamentos por conta dos excedentes pontuais e o montante total periódico definido por acordo a membros cooperadores, exceto:

i) As situações de incumprimento do trabalho que lhe compete e definido no acordo;

ii) Situações de incumprimento de normas associadas à contabilização e relato do trabalho realizado;

iii) As situações que resultem de adendas ao acordo de trabalho cooperativo e do estabelecimento de novos acordos de trabalho cooperativo;

d) Modificar, suspender ou terminar unilateralmente os acordos de trabalho cooperativos, sem prejuízo das situações previstas nos termos deste regulamento e a aplicação do regime disciplinar. nos termos destes estatutos;

e) Mudar o membro cooperador para categoria profissional inferior;

f) Transferir o membro cooperador para outro local de trabalho, salvo as situações temporárias previstas neste regulamento;

g) Ceder membros cooperadores para trabalhar para terceiros;

h) Prejudicar o cooperador em qualquer direito ou garantia decorrente da antiguidade;

i) Obrigar o membro cooperador a adquirir bens ou serviços à cooperativa ou a pessoa por ele indicada;

2. São exceções ao regime de garantias estabelecido no ponto anterior:

a) As deliberações da Assembleia Geral e assembleia sectorial, quando em concordância com os estatutos e regulamentos;

b) As situações e salvaguardas previstas nos estatutos e regulamentos internos ou sectoriais da cooperativa;

c) As situações resultantes da chegada das partes a um mútuo acordo escrito;

d) As decisões com cariz de urgência tomadas pelos órgãos ou comissões competentes por motivos de situação de “crise empresarial”, devendo ser submetidas a ratificação na primeira Assembleia Geral ou Assembleia Sectorial no prazo máximo de três meses;

e) As situações resultantes da prestação de informações falsas ou evidências enganadoras, mediante a aplicação do regime disciplinar e

deliberação da Assembleia Geral, designadamente sobre a aptidão e a experiência profissional.

3. A situação de crise empresarial prevista no ponto anterior é considerada quando, comprovadamente, se verifique uma redução parcial ou total da atividade da cooperativa, podendo estar circunscrita a secções, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, reduções de receitas para estrutura ou projetos, catástrofes ou outras ocorrências, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da cooperativa e a manutenção dos postos de trabalho.

4. Na tomada de decisões sobre exceções ao regime de garantias é dada primazia à tomada de decisões que:

a) Afetem de forma igualitária os membros cooperadores;

b) Recorrendo à seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

i) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente estabelecidos pela cooperativa e conhecidos pelo membro;

ii) Menor antiguidade enquanto membro da cooperativa.

iii) Menor experiência na função;

O Artigo 36º estabelece um regime de garantias para os membros cooperadores trabalhadores, visando proteger os seus direitos e evitar tratamentos desfavoráveis ou injustos por parte da cooperativa. O regime estabelecido pelo número 1 desta proposta é uma adaptação do regime de garantias estabelecido pelo artigo 129.º do Código do Trabalho.

Assim, visa assegurar que os membros cooperadores possam exercer os seus direitos sem medo de retaliação ou tratamento desfavorável, contribuindo para um ambiente de trabalho justo e democrático, conforme os princípios cooperativos.

As disposições visam prevenir mudanças unilaterais nas condições de trabalho, como redução de pagamentos ou demissão injusta, exceto em circunstâncias claras e

justificadas. Isso contribui para a estabilidade e segurança no trabalho dos membros cooperadores.

As exceções permitem flexibilidade em circunstâncias extraordinárias, como crises empresariais, mas com salvaguardas como a ratificação pela Assembleia Geral, para evitar abusos e garantir a continuidade e viabilidade da cooperativa. As deliberações para a tomada de decisão em situações de exceção pela Assembleia Geral e Sectorial visam garantir um tratamento igualitário e justo, com critérios claros e não discriminatórios, promovendo a responsabilidade e a transparência na gestão da cooperativa com o envolvimento de todos os cooperadores. Por outro lado, servem de barreira para evitar a monopolização e controlo por parte dos titulares dos órgãos sociais da cooperativa

A exigência de acordo escrito em algumas situações e a necessidade de ratificação pela Assembleia Geral em outras, promovem a transparência e o consenso, alinhando a gestão da cooperativa com os interesses e direitos dos membros cooperadores.

É proposta uma definição e procedimentos em caso de crise empresarial para permitir uma resposta estratégica e coletiva a desafios externos, com o objetivo de assegurar a viabilidade da cooperativa e a manutenção dos postos de trabalho. É adaptada para um contexto cooperativo do artigo 298.º do Código do Trabalho sobre a situação de crise empresarial, onde o órgão de administração poderá ter de responder perante uma situação financeira ou operacional que poderá trazer fortes prejuízos para a cooperativa, em que será necessário agir e alterar o funcionamento e as condições estabelecidas com os cooperadores para mitigar ou limitar os danos causados e garantir a continuidade da cooperativa no seu total ou de uma determinada secção. Permite uma resposta rápida que poderá ser depois justificada e aprovada pelos cooperadores na Assembleia Geral subsequente, ou revertida caso os cooperadores não concordem com as alterações. Acaba por ser a única possibilidade prevista pela proposta de regulamentação onde o órgão de administração poderá alterar as condições associadas ao trabalho e aos acordos de trabalho cooperativo unilateralmente, mas que requer a posterior proposta da Assembleia Geral que fiscalizará a atuação do órgão de administração.

Este regime de garantias reflete uma abordagem centrada no membro, que valoriza a participação, a equidade e a transparência, e busca equilibrar a necessidade de flexibilidade operacional com a proteção dos direitos dos trabalhadores, alinhadas com os valores e princípios cooperativos.

Nesta proposta fica por esclarecer o que poderá acontecer nas situações que é aplicada o mecanismo de crise empresarial e a Assembleia Geral não é convocada no prazo previsto, as situações em que as deliberações desta Assembleia sejam nulas ou anuladas, bem como a situação em que os cooperadores votam em reverter a aplicação do mecanismo e conduzam a cooperativa a uma situação de insalubridade operacional e financeira.

Prosseguimos com outra proposta de artigo para definir os direitos fundamentais que devem ser a base das decisões tomadas pelos órgãos da cooperativa face às condições de trabalho, promovendo a dignidade e a justiça dos cooperadores trabalhadores.

Artigo 37º - DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO

1. Aos membros cooperadores devem-lhes ser garantidos os seguintes direitos fundamentais de trabalho, regulados nos termos dos regulamentos internos da cooperativa, nomeadamente:

- a) Direito ao descanso, num mínimo de dois dias de descanso por semana e vinte e dois dias de descanso por ano;*
- b) Direito ao pagamento regular do trabalho com base na proporção, natureza e qualidade do trabalho prestado, recebendo levantamentos mensais e regulares por conta dos excedentes;*
- c) Direito a usufruir de um regime contributivo de Segurança Social que garanta a proteção do cooperador na doença, na velhice e na morte, competindo à cooperativa a integração do cooperador e a entrega das respetivas contribuições.*
- d) Direito a não prestar ou suspender o trabalho por motivos comprovadamente inadiáveis de nascimento de filho/a e assistência familiar, gravidez, parentalidade, ato ou baixa médica, casamento, atos de natureza estudantil, judicial, representação no movimento cooperativo e em organizações da economia social, assistência a animais de estimação, entre outros.*
- e) Direito à proteção e assistência na doença profissional ou em caso de acidente de trabalho pela contribuição para reparação dos danos físicos resultantes dos mesmos, por intermédio de seguro de trabalho.*

f) Direito a prestar trabalho em condições dignas de higiene, segurança e saúde que permitam a realização pessoal e profissional dos membros cooperadores.

g) Direito a usufruir de Educação e Formação Cooperativa, bem como de Formação Profissional.

2. Os membros cooperadores, com exceção dos titulares dos órgãos de administração e de fiscalização, poderão por sua solicitação assumir os direitos previstos nas alíneas c) e e) do número anterior em situação análoga aos profissionais independentes para fins contributivos, após solicitação e mútuo acordo com a cooperativa, sendo-lhes entregue os respetivos montantes destinados à comparticipação destes direitos.

3. As deliberações e normas sobre a duração e organização do tempo de trabalho dos membros cooperadores trabalhadores devem respeitar como mínimo as seguintes normas:

a) Cada membro deverá descansar pelo menos doze horas entre o final de uma jornada de trabalho e o começo da seguinte;

b) O período normal de trabalho dos membros que venha a ser estabelecido não deverá exceder uma média de quarenta horas por semana;

c) Quando é acordado um horário normal de trabalho ou bolsa de horas, as horas trabalhadas deverão ser retribuídas ou compensadas ao membro em descanso, vencimento ou outros benefícios, nos termos dos regulamentos ou de deliberações da Assembleia Geral.

Propomos, assim, definir normas que servem como princípios para:

a) A garantia de direitos básicos, como descanso adequado e pagamento regular, reflete o compromisso da cooperativa com o bem-estar dos seus membros e a observância de padrões éticos e legais no ambiente de trabalho.

b) O estabelecimento de normas claras sobre a duração e organização do tempo de trabalho ajuda a garantir um tratamento justo e a prevenir a precaridade no trabalho, alinhando as práticas de gestão do tempo com os princípios cooperativos e normas laborais europeias.

- c) O direito a um regime contributivo de Segurança Social para proporcionar segurança aos membros em situações adversas como doença ou velhice, alinhando a cooperativa com as normativas sociais e laborais vigentes. O regime deve permitir que os membros, exceto os titulares de órgãos de administração e fiscalização, possam optar por um regime análogo ao de profissionais independentes, proporcionando autonomia e opções contributivas ajustadas às necessidades e preferências individuais.
- d) A possibilidade de suspensão do trabalho por motivos pessoais ou familiares importantes proporciona flexibilidade e suporte aos membros, promovendo um equilíbrio entre vida profissional e pessoal.
- e) O direito à educação e formação cooperativa e profissional contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional dos membros, potenciando também o crescimento e inovação dentro da cooperativa.
- f) A garantia de condições de trabalho seguras e higiénicas, fundamental para a proteção da saúde e bem-estar dos membros, além da conformidade com as regulamentações de segurança no trabalho.

Estas normas estabelecem um equilíbrio entre as necessidades operacionais da cooperativa e o direito dos membros cooperadores a um ambiente de trabalho equitativo e humanizado.

A seguir propomos um artigo para a proteção contra a precariedade na omissão de regulamentações específicas dentro da cooperativa, garantindo que, na ausência de tais regulamentações, se aplicam as provisões do código de trabalho.

Artigo 38º - PROTEÇÃO CONTRA A PRECARIEDADE NA OMISSÃO

1. Na inexistência de regulamentação interna e sectorial, bem como de deliberações da Assembleia Geral ou assembleia sectorial, aplica-se analogamente à Cooperativa e aos membros cooperadores, com as devidas adaptações considerando a natureza e o substrato da cooperativa, as seguintes matérias previstas no código de trabalho, nomeadamente:

- a) Liberdade de expressão e de opinião;*

- b) Integridade física e moral;*
- c) Reserva da intimidade da vida privada;*
- d) Proteção de dados pessoais;*
- e) Testes e exames médicos;*
- f) Confidencialidade de mensagens e de acesso à informação;*
- g) Igualdade e não discriminação;*
- h) Assédio;*
- i) Parentalidade;*
- j) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica;*
- k) Trabalhador-estudante;*
- l) Trabalho de menores*
- m) Trabalhador cuidador*
- n) Informação sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho;*
- o) Autonomia técnica;*
- p) Teletrabalho, referente às situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica;*
- q) Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais;*
- r) Retribuição e outras prestações patrimoniais;*
- s) Licença sem retribuição;*
- t) Pré-reforma;*
- u) Associações sindicais e respetivas disposições gerais sobre estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;*
- v) Direito à greve;*
- w) Situações de inadaptação;*

2. O conceito de “retribuição” do Código de Trabalho deverá ser compreendido, com as devida adaptações, como os pagamentos feitos ao abrigo do regime de levantamento por conta dos excedentes previsto no artigo 26.º deste regulamento.

3. Não serão aplicáveis aos membros cooperadores instrumentos coletivos de trabalho, não obstante das suas medidas e normas poderem ser referidas como boas práticas e propostas pelos membros efetivos para normas regulamentares.

Na ausência de regulamentações específicas, recorrer ao Código de Trabalho como uma base analógica oferece um padrão mínimo de direitos e proteções para os membros cooperadores, garantindo um ambiente de trabalho justo e ético. Esta norma serve como um mecanismo de segurança para garantir que os membros cooperadores tenham proteções mínimas em várias áreas importantes relacionadas com o trabalho, especialmente na ausência de regulamentações específicas da cooperativa.

A aplicação analógica é feita com as devidas adaptações para refletir a natureza e o substrato cooperativo, reconhecendo a singularidade do modelo de trabalho cooperativo enquanto ainda procura garantir direitos fundamentais. Assim, poderão ser aplicadas as normas do Código de Trabalho nas variadas matérias mencionadas, que consideramos como fundamentais, mesmo quando o trabalho é realizado num contexto cooperativo, desde que seja garantido o respeito pelos princípios cooperativos.

As matérias enumeradas proporcionam uma variada gama de proteções, cobrindo aspetos como a liberdade de expressão, integridade física e moral, igualdade, não discriminação, parentalidade, teletrabalho, e direito à greve, entre outros. Estas proteções refletem uma abordagem holística para garantir um ambiente de trabalho digno e respeitável que cumpra as orientações da Organização Internacional do Trabalho.

Reconhecemos a importância de harmonizar o princípio de autorregulação das cooperativas com normas que protejam direitos fundamentais, assegurando a integridade, a dignidade e os direitos sociais e familiares básicos dos cooperadores trabalhadores nas cooperativas de trabalho, de forma a assegurar um ambiente justo e respeitoso nas cooperativas, mesmo que existam comportamentos inadequados por parte dos outros membros ou quando os princípios cooperativos e valores associados não são respeitados.

Neste artigo, também ressalvamos a adaptação do conceito de retribuição à estrutura de levantamento por conta dos excedentes da cooperativa presente nalguma das normas.

Propomos a exclusão de aplicação direta de instrumentos coletivos de trabalho, favorecendo o princípio de autorregulação das cooperativas de trabalho e o princípio cooperativo da autonomia e independência. No entanto, ao considerarmos estes instrumentos como boas práticas defendidas e acordadas pelas organizações representativas dos sectores económicos, prevemos na proposta uma norma que incentive os cooperadores a partilhar e defender normas que estejam associadas a estes

instrumentos para serem apreciadas pelos cooperadores e implementadas em futuras revisões de regulamentação da cooperativa.

Ao garantir proteções básicas na omissão de regulamentações internas, este artigo promove um ambiente de trabalho seguro, justo e respeitoso, sem colocar em causa os princípios cooperativos e a natureza autorreguladora das cooperativas de trabalho.

9.12 REGIME DISCIPLINAR

Prosseguimos com a proposta do Artigo 39º que é o regime disciplinar aplicável aos membros cooperadores, complementando o artigo 13.º sobre as situações que podem levar à exclusão do membro cooperador, detalhando os procedimentos e condições sob as quais as sanções disciplinares podem ser aplicadas.

Artigo 39º - REGIME DISCIPLINAR

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 13º (Exclusão), o regime disciplinar aplicável aos membros cooperadores é o definido pelo artigo 25.º do código cooperativo acrescidas das disposições deste artigo, considerando as seguintes competências:

- a) Órgão de Administração – Compete-lhe a aplicação de sanções de repreensão, multa e suspensão temporária de direitos, sem prejuízo de recurso para a Assembleia Geral;*
- b) Assembleia Geral – Compete-lhe a aplicação de sanções de perda de mandato e a exclusão;*

2. A aplicação de qualquer sanção deve ser precedida de processo escrito e audiência prévia, devendo ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração e pelo mesmo órgão competente. O direito à audiência prévia consagra o direito do membro cooperador ser efetivamente ouvido antes do decretamento da sanção e apresentação da sua defesa.

3. O direito de exercer o regime disciplinar prescreve um ano após a tomada de conhecimento da prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o

facto constituir igualmente crime. A aplicação da sanção deve ter lugar nos seis meses subsequentes à decisão.

4. Salvo as situações previstas no regulamento interno, os montantes das multas:

- a) Nunca devem ser superiores ao valor do dano efetivamente causado à cooperativa;*
- b) Devem ser limitados a três duodécimos do total de pagamentos por conta dos excedentes recebidos pelo membro cooperador alvo da sanção nos últimos doze meses, quando este somatório for superior a mil euros;*
- c) Devem ser limitados a duzentos euros nos demais casos não previstos pelas alíneas anteriores.*

5. Considera-se abusiva a sanção motivada pelo facto de o membro cooperador:

- a) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos, cumprindo igualmente os seus deveres;*
- b) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;*
- c) Recusar-se a cumprir tarefas que não façam parte dos seus deveres;*
- d) Ter alegado ser vítima de assédio ou discriminação, bem como ser testemunha de situação de assédio ou discriminação;*
- e) Exercer o seu direito de liberdade de expressão e de opinião, incluindo o desagrado perante decisões dos órgãos sociais, desde que não falseie ou não incorra em incumprimento dessas decisões e continue a executar o seu trabalho com zelo e diligência.*

6. O membro cooperador poderá ver alguns aspetos associados ao trabalho suspensos preventivamente, mantendo os demais direitos enquanto cooperador, considerando as seguintes normas:

- a) A suspensão preventiva pode acontecer quando a presença ou comportamento de um cooperador trabalhador torna-se inconveniente pela circunstância de contra ele ter sido exercida ação disciplinar pela cooperativa ou pelo apuramento de factos que vise exercer uma ação disciplinar.*

- b) *A suspensão preventiva é decretada pelo órgão de administração ou pela Assembleia Geral.*
- c) *A suspensão envolverá pelo menos uma das seguintes medidas:*
- i) *Impedimento temporário de acesso do membro cooperador em local ou locais de trabalho;*
 - ii) *Impedimento temporário de contacto com certas pessoas, designadamente beneficiários, colegas de trabalho, menores, voluntários, representantes ou trabalhadores de entidades com quem a cooperativa mantenha uma relação social, comercial ou de intercooperação;*
 - iii) *Mudança temporária de local de trabalho ou aplicação temporária do regime de teletrabalho;*
 - iv) *Impedimento de utilização de certos espaços, equipamentos ou ferramentas;*
 - v) *Acompanhamento permanente por colegas ou reforço de procedimentos associados ao trabalho.*
- d) *A presença de um cooperador trabalhador torna-se inconveniente, quando a sua presença possa:*
- i) *Influir com a condução do processo disciplinar pelo empregador em plena liberdade, designadamente no que respeita à aquisição, conservação ou veracidade da prova*
 - ii) *Apresentar riscos da continuação de atividades ilícitas ou afete gravemente o ambiente de trabalho;*
 - iii) *Apresentar riscos de afetar negativamente a dignidade de beneficiários, colegas de trabalho e instituições parceiras;*
 - iv) *Apresentar riscos de causar dano ou subtração de património da cooperativa ou a cargo da cooperativa.*
- e) *A suspensão é realizada com a notificação da nota de culpa, ou nos 30 dias anteriores à notificação, desde que a cooperativa justifique, por*

escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste nas instalações ou local de prestação de trabalho é inconveniente e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

- f) A suspensão não pode interferir com os direitos e deveres do membro enquanto membro cooperador e enquanto titular de cargos nos órgãos sociais;*
- g) Os impedimentos e mudanças temporárias durarão no máximo seis meses.*

Assim, com base na análise da doutrina sobre o regime disciplinar aplicável ao membro cooperador e a respetiva identificação de lacunas, propomos um artigo regulador do regime disciplinar, definido com base no código cooperativo e fundamentado nos seguintes preceitos:

- a) Reconhece a base jurídica do processo disciplinar no artigo 25.º do Código Cooperativo, com especial atenção à competências do órgão de administração e da Assembleia Geral no processo. As sanções mais gravosas são competência da Assembleia Geral, sendo estas consideradas como indelegáveis, proporcionando uma separação de poderes.
- b) É reforçada a necessidade de um processo escrito e existência de uma audiência prévia antes da aplicação de qualquer sanção, promovendo a justiça, a transparência e o direito de defesa dos membros cooperadores.
- c) Estabelece o princípio de proporcionalidade entre a gravidade da infração e a sanção aplicada e proíbe a aplicação, pelo mesmo órgão, de múltiplas sanções pela mesma infração, promovendo a equidade e a razoabilidade no processo disciplinar.
- d) Estabelece prazos de prescrição para o exercício do regime disciplinar, garantindo a aplicação tempestiva de sanções e prevenindo a incerteza prolongada.
- e) As multas são limitadas para serem proporcionais ao dano causado ou aos pagamentos recebidos pelo membro cooperador, visando evitar punições excessivamente onerosas.
- f) Enumera situações em que uma sanção seria considerada abusiva, protegendo os direitos fundamentais dos membros cooperadores, como a liberdade de expressão

e o direito de reclamar contra condições de trabalho injustas. Proíbe expressamente sanções motivadas pelo exercício legítimo dos direitos do membro cooperador, proporcionando uma salvaguarda importante contra retaliações e abusos.

- g) O artigo procura definir as condições sob as quais um membro cooperador pode ser suspenso preventivamente, bem como as medidas associadas a tal suspensão, garantindo que ações disciplinares sejam tomadas de maneira a preservar a ordem e a integridade da cooperativa. Mesmo em suspensão, certos direitos dos membros cooperadores são preservados, mostrando um equilíbrio entre manter a disciplina e respeitar os direitos fundamentais dos membros.
- h) A duração máxima da suspensão é limitada a seis meses, proporcionando um limite temporal para ações disciplinares preventivas.

Este artigo demonstra uma abordagem estruturada e justa para a disciplina dentro da cooperativa, visando manter a ordem e a integridade enquanto protege os direitos e a dignidade dos membros cooperadores. O regime disciplinar é estruturado de forma a garantir a justiça, a transparência, e a proporcionalidade nas ações disciplinares, promovendo um ambiente de trabalho respeitável e colaborativo, enquanto procura colmatar as lacunas legais do código cooperativo identificadas pela doutrina para as relações entre o membro trabalhador e a cooperativa nas cooperativas de trabalho.

9.13 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Propomos o Artigo 40º com conceitos e princípios cruciais relativos à organização do trabalho numa cooperativa, destacando o compromisso com a flexibilidade, a autonomia e a responsabilidade partilhada entre os cooperadores.

Artigo 40º - NOÇÕES E PRINCÍPIOS GERAIS SOBRE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

1. Definições:

- a) *"Tempo de contribuição de trabalho", abreviado como "tempo de trabalho", é o período em que o cooperador está ativamente envolvido*

nas atividades da cooperativa, contribuindo com a sua atividade profissional ou em âmbito de estágio profissional;

- b) “Compromisso de trabalho” é o conjunto de horas que o cooperador trabalhador se compromete a contribuir, seja pontual, diária, semanal ou mensalmente, que podem estar associadas a um evento da cooperativa;*
- c) “Horário de trabalho” é o período temporal em que o cooperador acorda prestar o seu trabalho por semana, geralmente contemplando horas de início e termo do tempo de contribuição de trabalho. Na modalidade de trabalho regular, o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal acordado;*
- d) “Período de indisponibilidade” são os períodos comunicados pelo membro cooperador em que não pode colaborar ou estar presente na cooperativa para prestar trabalho;*
- e) “Incumprimento” é a ausência de um cooperador trabalhador num período em que devia, acordou ou se comprometeu a prestar trabalho, podendo ser justificado ou injustificado;*
- f) “Período de inatividade” é o período em que o cooperador está afastado do trabalho, mas não em período de descanso, podendo estar disponível ou indisponível para prestar trabalho;*
- g) “Período de descanso” é o período destinado ao repouso e desconexão total das atividades da cooperativa. Alguns períodos de descanso podem ser remunerados.*
- h) “Período de formação” é o momento dedicado ao desenvolvimento pessoal e profissional do cooperador, englobando ações formativas, workshops e outras atividades educativas, culturais ou sociais. O tempo de formação pode ser contabilizado como tempo de contribuição de trabalho.*
- i) “Atividade social” é o conjunto de ações e responsabilidades assumidas pelos membros cooperadores quando participam nos órgãos sociais da cooperativa e processos de tomada de decisão, nomeadamente a*

Assembleia Geral, o órgão de administração, o órgão de fiscalização e outros órgãos ou comissões consultivas ou executivas da cooperativa.

2. A cooperativa manterá um registo das contribuições de cada cooperador, em meio físico ou digital acessível.

3. Os cooperadores têm direito a intervalos flexíveis para descanso, cuja duração é acordada entre os membros da cooperativa nas equipas de trabalho, no mínimo de uma hora por cada quatro horas de trabalho consecutivas.

4. Cada cooperador é responsável pela gestão e organização eficiente das suas contribuições de trabalho, de acordo com o seu Acordo de Trabalho Cooperativo.

5. A cooperativa deve de se abster de contactar o membro cooperador no período de descanso, salvo:

- a) Situações associadas ao trabalho que sejam urgentes e inadiáveis ou de força maior;*
- b) As comunicações da cooperativa previstas no Código Cooperativo, nos estatutos e regulamentos da cooperativa, incluindo convocatórias e preparação de reuniões de órgãos sociais e comissões, comunicação de atas e tomada de decisões dos órgãos sociais, e comunicações associadas à aplicação do regime disciplinar.*
- c) A divulgação de oportunidades de trabalho ou oportunidades formativas destinadas para membros cooperadores;*
- d) As comunicações para permitir o exercício do direito de preferência dos membros efetivos previsto nos estatutos e neste regulamento;*

Artigo 41º - TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO DE TRABALHO

1. O tempo de contribuição de trabalho inclui:

- a) Períodos que os membros trabalhadores prestem trabalho à cooperativa nas diferentes modalidades de trabalho;*
- b) Pequenas pausas e interrupções até 15 minutos por cada quatro horas de atividade para necessidades pessoais e recuperação física e mental, desde que não aconteçam nos primeiros trinta minutos da prestação de trabalho.*

c) Interrupções por razões técnicas ou logísticas que afetem as operações da cooperativa;

2. O tempo de contribuição de trabalho exclui:

a) Descansos e intervalos entre os períodos de prestação de trabalho;

b) Períodos de inatividade, de indisponibilidade ou de suspensão do acordo de trabalho cooperativo;

c) Intervalos de refeições que não impliquem uma disponibilidade para trabalhar;

d) Excessos nas pausas e interrupções previstas na alínea a);

e) Execução de tarefas de índole pessoal, bem como de índole voluntária ou profissional para outras organizações;

f) Períodos de descanso de atividades formativas ou lúdicas de caráter residencial;

g) Participação em reuniões dos órgãos da cooperativa e respectivas preparação e convocatórias;

h) Atividades de representação externa;

i) Outros períodos definidos por regulamento interno ou pela Assembleia Geral;

3. As atividades mencionadas nas alíneas g), h) e i) do número anterior poderão ser contabilizadas como trabalho ou compensadas mediante deliberação da Assembleia Geral ou quando aconteçam dentro do horário normal de trabalho, desde que não cause o prejuízo de atividades e projetos da cooperativa. O órgão de administração poderá também deliberar sobre a contabilização das horas de trabalho da alínea h).

O artigo 40.º começa por definir vários termos essenciais para garantir a compreensão dos termos utilizados neste regulamento.

Destacamos o reconhecimento do "período de formação" como um momento dedicado ao desenvolvimento pessoal e profissional, o que mostra o compromisso da cooperativa com o crescimento contínuo e o aprendizado dos seus membros; e a definição de

"atividade social" que reflete a participação ativa dos membros nos processos decisórios da cooperativa, reforçando o caráter democrático e participativo da gestão cooperativa.

Vemos também a manutenção de um registo das contribuições de cada cooperador como um importante princípio para garantir a transparência e a responsabilidade no que diz respeito ao trabalho contribuído para a cooperativa.

Propomos também a estipulação de intervalos flexíveis para descanso, enfatizando a importância do bem-estar dos cooperadores e a promoção de um ambiente de trabalho saudável, flexível e produtivo. Abordamos a autogestão ao ressaltar responsabilidade individual dos cooperadores na gestão e organização eficiente das suas contribuições de trabalho, encorajando uma maior autonomia alinhada com a posição doutrinal de que as relações estabelecidas entre os membros cooperadores e as cooperativas de trabalho não são relações de subordinação jurídica, mas sim relações de cooperação contruídas em torno de valores como a solidariedade e a ajuda mútua, mas também integrando a honestidade, a proatividade, a eficácia e a eficiência.

A cooperativa é instruída a respeitar o período de descanso dos membros cooperadores. O artigo reconhece que podem existir circunstâncias excepcionais que requerem comunicação durante o período de descanso, mas limita essas circunstâncias a situações urgentes e inadiáveis ou comunicações previstas no Código Cooperativo e o normal funcionamento dos órgãos sociais. Isso ajuda a garantir um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, enquanto mantém a eficácia na comunicação e na tomada de decisões.

Este artigo ajuda a estabelecer uma base sólida para a organização do trabalho dentro da cooperativa, proporcionando a estrutura e a clareza necessárias para promover uma contribuição eficaz e satisfatória dos membros cooperadores para o sucesso coletivo da cooperativa.

O Artigo 41^o expande algumas definições sobre a organização do trabalho na cooperativa, ajudando a estabelecer uma estrutura clara para entender e contabilizar o tempo de contribuição de trabalho dos membros cooperadores.

O artigo especifica que o tempo de contribuição de trabalho inclui o período em que os membros trabalhadores estão ativamente engajados em atividades da cooperativa, além de pequenas pausas e interrupções para necessidades pessoais e recuperação, bem como interrupções causadas por razões técnicas ou logísticas que afetam as operações da

cooperativa. Isso destaca uma visão holística do tempo de contribuição de trabalho, onde não apenas o trabalho direto, mas também as pausas necessárias e interrupções incontroláveis são reconhecidas.

Também esclarece o que é excluído do tempo de contribuição de trabalho, como descansos, períodos de inatividade ou indisponibilidade, intervalos de refeição sem disponibilidade para trabalhar, e execução de tarefas pessoais ou voluntárias/profissionais para outras organizações. Essas exclusões ajudam a manter uma distinção clara entre o tempo dedicado à cooperativa e o tempo dedicado a outras atividades ou necessidades pessoais.

O artigo permite alguma flexibilidade ao permitir que certas atividades, como participação em reuniões dos órgãos da cooperativa, atividades de representação externa, ou outros períodos definidos, possam ser contabilizados como trabalho ou compensados mediante deliberação da Assembleia Geral ou se ocorrerem durante o horário normal de trabalho. O órgão de administração também pode deliberar sobre a contabilização das horas de trabalho para atividades de representação externa. Esta flexibilidade pode permitir a adaptação às necessidades específicas e circunstâncias da cooperativa.

9.14 REGIME DE FALTAS E AUSÊNCIAS

No Artigo 43 propomos o regime de faltas e ausências, detalhando os diferentes tipos de ausências, como as faltas são classificadas com base no conceito de incumprimento de compromissos dos cooperadores, e as implicações destas faltas, tanto para os cooperadores trabalhadores quanto para a cooperativa.

Artigo 43º - REGIME DE FALTAS E AUSÊNCIAS

1. Considera-se como:

a) "Ausência": a situação em que o cooperador trabalhador não está a prestar trabalho ou não está presente no local de trabalho. As ausências podem ser classificadas como descanso, folgas, faltas, inatividade ou licenças;

b) "Falta": a situação de incumprimento do cooperador trabalhador, podendo estas ser classificadas como justificadas ou injustificadas;

2. O regime de faltas a aplicar é o previsto nas seguintes alíneas, considerando os artigos 65.º e 248.º a 255.º do Código de Trabalho:

a) Na modalidade de trabalho regular - As faltas são determinadas pelo incumprimento do período normal de trabalho acordado e as seguintes normas:

- i) A falta injustificada determina a perda de pagamentos por conta dos excedentes correspondentes ao período de ausência do trabalhador;
- ii) A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho.
- iii) A perda de pagamentos por conta dos excedentes devido a ausências é contada em dias ou meios-dias, sendo proporcional ao número de dias efetivos trabalhados durante o mês.

b) Na prestação de trabalho não prevista na alínea anterior - As faltas são determinadas pelo incumprimento de compromissos pontuais estabelecidos pelo cooperador perante a cooperativa e as suas equipas, considerando os compromissos estabelecidos com uma antecedência não superior a três meses e as seguintes normas:

- i) A falta do membro cooperador, justificada ou injustificada, ao trabalho que acordou prestar, implica a inelegibilidade em receber os pagamentos por conta dos excedentes previstos para essa prestação, considerando um arredondamento por excesso da contagem de horas de trabalho não prestadas.
- ii) Em caso de falta, o membro poderá reagendar a sua prestação de trabalho, por acordo com a cooperativa e a equipa onde o cooperador se integra, quando a natureza dessa atividade permita esse agendamento.

3. O membro cooperador poderá ser alvo de processo disciplinar nos termos deste regulamento por faltas injustificadas.

4. A cooperativa poderá não aceitar a prestação do trabalho durante meio período normal de trabalho no caso de apresentação de membro cooperador com atraso injustificado, a compromissos internos ou externos estabelecidos, designadamente reuniões, atividades e prestação de serviços para terceiros, sendo superior a sessenta minutos e inferior a quatro horas.

5. Na modalidade de trabalho regular, a perda de pagamentos por motivos de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia de horas acumuladas no banco de horas;

b) Por renúncia de dias de descanso remunerados em igual número por comunicação expressa do membro cooperador, não implicando a redução do subsídio para o descanso, podendo renunciar até metade dos dias de descanso anual que tenha direito;

c) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho.

6. No regime geral de trabalho, a inelegibilidade ao pagamento do trabalho por motivo de faltas só poderá ser revertida pelo reagendamento e posterior prestação do trabalho.

7. As comunicações e justificação de ausências são realizados por meio a determinar pelo órgão de administração, podendo ser realizado de forma exclusiva ou complementar por correspondência eletrónica ou através de plataforma digital;

O artigo começa com uma distinção entre "ausência" e "falta", onde a ausência é um termo mais amplo que cobre qualquer período em que um cooperador trabalhador não está presente e a trabalhar, enquanto uma falta constitui um incumprimento do cooperador a um compromisso assumido com a cooperativa, que poderá ser justificada ou injustificada.

Prossegue-se com um enquadramento do regime de faltas aplicável ao regime de trabalho regular e ao regime geral considerando as disposições dos artigos 65.º e 248.º a 255.º do Código de Trabalho que referem as condições para as quais as faltas são consideradas ou não como justificadas.

Faz uma distinção entre a modalidade de trabalho regular e outras modalidades de trabalho, apresentando regras específicas para cada caso. Isso reconhece a diversidade de modalidades e formas de trabalho dentro de uma cooperativa de trabalho e procura fornecer uma estrutura flexível e adequada ao regime geral e à modalidade de trabalho regular.

Relembrando que no regime geral de trabalho, previsto no artigo 26.º desta proposta de regulamento, o cooperador trabalhador contribui com trabalho mediante a sua disponibilidade e a necessidade da cooperativa, tendo um elevado grau de autonomia para definir o seu horário e forma de prestação do trabalho dentro dos limites propostos pelo regulamento interno. Assim, o cooperador trabalhador que opera sobre o regime geral age perante a cooperativa de forma semelhante a um trabalhador independente, pelo que estabelece compromissos com a cooperativa e as equipas onde se insere para a realização de tarefas e atividades. Estes compromissos são geralmente assumidos a curto prazo, sendo confirmados por meios digitais e em reuniões de trabalho.

Assim, o incumprimento surge quando o membro cooperador não comparece para prestar trabalho a que se comprometeu, quando não realiza as tarefas solicitadas nos prazos previamente estabelecidas, quando a natureza da tarefa ou os compromissos externos a impedem de ser reagendada ou adiada, ou quando não assume responsabilidade por tarefas de gestão e coordenação e coloca em causa o cumprimento de projetos. O incumprimento pode também surgir mesmo nas situações em que o membro cooperador avise com alguma antecedência sobre a sua ausência, mas, por motivos operacionais, torna-se muito dispendioso ou inexecutável a sua substituição, causando consequências a nível financeiro ou de reputação para a cooperativa.

Nesta situação, na existência de uma falta (incumprimento), remete-se à interpretação dos artigos 65.º e 248.º a 255.º do Código de Trabalho para classificá-la como justificada ou injustificada. Em qualquer dos casos, a falta justificada ou injustificada implica a inelegibilidade para receber as remunerações previstas para a prestação não realizada, uma vez que neste regime de trabalho o cooperador trabalhador apenas receberá remuneração pelas horas de trabalho efetivamente prestado. Noutra perspetiva, o trabalhador independente recebe pelo trabalho prestado e a conclusão das tarefas, independentemente da razão que o leve a não cumprir com o seu compromisso de trabalho, e assim se assemelha nesta proposta o cooperador trabalhador no regime geral ao atuar perante a cooperativa numa organização de trabalho semelhante à do trabalhador

independente. No entanto, as faltas injustificadas poderão levar à aplicação do regime disciplinar quando cause constante embaraço ou perdas para a cooperativa, ou coloque em causa o trabalho de colegas e a segurança dos beneficiários da cooperativa.

Já no trabalho prestado no regime de trabalho regular, onde se considera a existência de um acordo entre o cooperador e a cooperativa sobre um horário de trabalho, a falta é um incumprimento dos compromissos assumidos geralmente através do incumprimento do período normal de trabalho acordado, podendo também as faltas ser classificadas enquanto justificadas ou injustificadas com recurso à interpretação dos artigos 65.º e 248.º a 255.º do Código de Trabalho. Nesta situação, a falta considerada injustificada determina a perda de pagamentos por conta dos excedentes correspondentes ao período de ausência do trabalhador e poderá levar à aplicação do regime disciplinar. A perda de pagamentos será contada em dias ou meios-dias, em proporção ao número de dias efetivos trabalhados durante o mês. O cooperador poderá, ainda, solicitar a substituição da perda de pagamentos por renúncia de horas que tenha disponibilizado a mais para a cooperativa, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho acordado, ou por renúncia de dias de descanso anual remunerado. A renúncia de dias de descanso está limitada a metade dos dias a que tenha direito, para garantir que o membro cooperador cumpra com o seu direito e dever de descanso. Já a falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, ressalvando as situações prevista no número 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho, que abordam as situações em que o cooperador poderá perder alguns direitos como será o caso da remuneração. A aplicação do regime de faltas na modalidade de trabalho regular aproxima-se ao modelo de trabalho juslaboral.

Ao definir claramente as regras e consequências relacionadas com faltas e ausências, o artigo procura promover uma cultura de responsabilidade e compromisso entre os membros cooperadores.

O artigo estabelece que as comunicações e justificações de ausências devem ser realizadas através de um meio determinado pelo órgão de administração, permitindo uma gestão eficaz das ausências e faltas.

É também definido um processo para comunicar e justificar ausências, permitindo ao órgão de administração determinar o meio de comunicação, preferencialmente recorrendo a correspondência eletrónica ou plataforma digital que permita o registo ao longo do

tempo. Isso sugere um esforço para manter a transparência e a comunicação eficaz dentro da cooperativa.

9.15 REGIME DE DESCANSO ANUAL REMUNERADO

Vamos agora abordar o regime de descanso remunerado que complementa os dias de descanso semanais previstos no artigo 37.º, sobre o direito fundamental ao descanso.

Artigo 44º - REGIME DE DESCANSO ANUAL REMUNERADO

1. O período de descanso anual é um período acordado para a interrupção temporária da prestação da atividade profissional do membro cooperador e das suas responsabilidades associadas ao trabalho, promovendo um afastamento do local de trabalho para a recuperação de energias e reflexão sobre a sua contribuição no âmbito cooperativo. O planeamento, duração, compensação e planificação dos dias de descanso anual são, por princípio, estabelecidos coletivamente pelos membros de acordo com os princípios da gestão democrática e o interesse coletivo.

2. Os dias de descanso anual remunerado são considerados como ausências e devem ser marcadas nos termos deste regulamento por acordo entre o membro cooperador trabalhador e a cooperativa. Na ausência de acordo, são marcados pela cooperativa, sem prejuízo do direito de recurso para a Assembleia Geral ou assembleia sectorial;

3. Os períodos para o gozo de descanso anual mais pretendidos devem ser divididos proporcionalmente, beneficiando alternadamente os membros cooperadores trabalhadores, em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4. A cooperativa poderá estabelecer períodos em que a marcação de dias de descanso anuais se encontra condicionada ou impossibilitada mediante justificação, designadamente:

a) Eventos considerados como prioritários;

b) Períodos e prazos considerados como prioritários para a apresentação de candidaturas a linhas de financiamento e entidades financiadoras;

c) Períodos e prazos considerados como prioritários para relato de projetos.

5. O membro cooperador trabalhador tem direito a pelo menos vinte e quatro dias de descanso remunerados anuais, atribuídas nos seguintes termos:

a) Na modalidade de trabalho regular:

i) É atribuído dois dias de descanso por mês de trabalho e um dia de descanso por semestre de trabalho, ambos os casos em proporção das horas de trabalho prestadas à cooperativa face ao número de horas que seriam realizadas a tempo completo.

ii) O dia de descanso deve coincidir com o horário normal de trabalho;

b) No regime geral de trabalho, fora do âmbito da alínea anterior:

i) É atribuído um dia de descanso remunerado por cada 72 horas trabalhadas, sem prejuízo dos limites previstos neste artigo.

ii) O dia de descanso remunerado não pode corresponder com tempo de trabalho;

iii) Cada dia de descanso atribuído corresponde ao pagamento da remuneração base de sete horas de trabalho.

6. Só pode ser atribuído um máximo de dois dias de descanso anual por mês de prestação de trabalho e dois dias de descanso por ano de trabalho, salvo deliberação da Assembleia Geral ou sectorial;

7. A cooperativa deve elaborar e fixar o mapa de dias de descanso anual remunerado, juntando ao mapa de férias aplicáveis a terceiros, com os períodos de trabalho e descanso de cada membro cooperador, até 31 de março, considerando a estimativa de dias de descanso que o cooperador tenha direito com base nos compromissos assumidos para o ano em curso. O mapa deverá ser atualizado trimestralmente e poderá ser afixado por meios digitais, acessível a todos os membros cooperadores.

8. Os pedidos de marcação de dias de descanso anual e de férias devem ser realizados por meio a determinar pelo órgão de administração, podendo ser realizado de forma exclusiva ou complementar por correspondência eletrônica ou através de plataforma digital.

9. Por exigências de funcionamento imprevistas e inadiáveis, a cooperativa poderá adiar os dias de descanso já marcados ou interromper o período de descanso em curso, tendo o membro cooperador direito a ser indenizado pelos prejuízos decorrentes da alteração, mediante a apresentação de evidências dos prejuízos causados.

10. Em caso de doença do trabalhador, comprovada pela apresentação da respectiva baixa médica, o gozo dos dias de descanso não se inicia ou suspende-se, devendo os dias não gozados serem remarcados nos termos deste artigo. Compete ao membro cooperador a comunicação atempada das baixas médicas que receba.

11. A cooperativa pode encerrar toda a sua atividade, secções, unidades produtivas ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para descanso dos membros cooperadores trabalhadores, podendo ser definido:

a) Pelo órgão de administração, ouvindo os cooperadores, até um máximo de quinze dias consecutivos ou interpolados, comunicado até ao prazo estipulado no número 7;

b) Definido por deliberação da Assembleia Geral ou sectorial.

12. Considerando a natureza dos períodos de descanso remunerado, o membro cooperador trabalhador não pode exercer durante os dias de descanso remunerados qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou a cooperativa o autorize por escrito;

13. A participação na Assembleia Geral, assembleia sectorial e atividade ou reunião associadas diretamente ao exercício do cargo de órgãos sociais, quando este exercício for gratuito, não causa a interrupção do direito a descanso remunerado, salvo deliberação em contrário da Assembleia Geral;

Neste Artigo 44, propomos estabelecer um regime de descanso remunerado para a cooperativa, abordando diversos aspectos importantes para garantir o bem-estar e a recuperação dos membros cooperadores, bem como a continuidade operacional da cooperativa.

A proposta reconhece a necessidade de um período de descanso para os membros cooperadores, para recuperarem energias, refrescar a mente e manter um desempenho de trabalho ótimo. Um descanso adequado é essencial para prevenir o esgotamento, promover a saúde mental e física, e manter a motivação e a produtividade no trabalho. O descanso oferece aos membros cooperadores a oportunidade de refletir sobre as suas contribuições para a cooperativa, avaliar os seus desempenhos, identificar áreas de melhoria e pensar em novas ideias. Isso é crucial para o crescimento pessoal e profissional, bem como para a inovação e a eficácia na cooperativa.

Esta proposta está alinhada com os princípios de gestão democrática que são fundamentais para as cooperativas. Ao permitir que os membros cooperadores participem coletivamente no planeamento e na decisão sobre os períodos de descanso, promove-se a inclusão, a equidade e a transparência, e reforça-se a cultura cooperativa e a coesão entre os membros.

Estabelece um processo de acordo entre o membro cooperador e a cooperativa para a marcação de dias de descanso remunerado. Na ausência de acordo, é dada prioridade à cooperativa para decidir sobre a marcação dos dias de descanso anual, considerando a defesa do interesse coletivo, podendo o cooperador recorrer à Assembleia Geral ou Assembleia Sectorial. A consideração do interesse coletivo na planificação do descanso anual reflete um compromisso com o bem-estar comum e a continuidade operacional da cooperativa. Ao equilibrar as necessidades e preferências individuais com os requisitos operacionais e estratégicos da cooperativa, promove-se um ambiente de trabalho harmonioso e eficaz, onde o interesse individual não poderá colocar em causa a operacionalidade dos serviços e os compromissos do coletivo, assumidos perante terceiros.

É prevista uma norma para a distribuição equitativa do descanso para promover a distribuição dos períodos de descanso mais desejados entre os membros cooperadores.

Reforçamos o equilíbrio entre o direito ao descanso dos membros cooperadores e as exigências operacionais e estratégicas da cooperativa. Nomeadamente, a cooperativa

poderá estabelecer prioridades relativamente a atividades ou eventos que podem ser consideradas como fundamentais para o sucesso e sustentabilidade da cooperativa. Estas atividades podem necessitar da presença e contribuição ativa dos membros cooperadores e fará sentido condicionar a marcação de dias de descanso para considerar a execução e cumprimento destas atividades, de forma a garantir que a cooperativa tenha a capacidade e os recursos necessários para executar esses eventos importantes. O mesmo poderá ser aplicado à apresentação de candidaturas a linhas de financiamento, uma atividade considerada como crítica, que pode impactar o financiamento e a estabilidade financeira da cooperativa. Os períodos de relato e encerramento de projetos são outros momentos que podem ser considerados como prioritários, desde que sejam previsíveis no planeamento. Estes períodos condicionados permitem à cooperativa planear e coordenar eficazmente as suas atividades, garantindo que possa cumprir as suas metas e obrigações. Também ajuda a evitar surpresas desagradáveis ou desafios operacionais causados pela indisponibilidade de membros cruciais.

Nas situações imprevistas e urgentes prevemos também a possibilidade de adiar os dias de descanso do cooperador para solicitar a prestação do seu trabalho, garantindo ao mesmo tempo que os membros cooperadores sejam justamente compensados por qualquer inconveniente causado. Assim, promove-se a flexibilidade operacional, mantendo a justiça e a satisfação dos membros. No entanto esta norma terá de ser utilizada com ponderação, porque poderá gerar insatisfação e ser dispendiosa para a cooperativa ao ser necessário indemnizar o cooperador de gastos que incorra pela solicitação. A sua aplicação no modelo de trabalho cooperativo, previsto para o regime geral, poderá ser inviável uma vez que a prestação do trabalho dependerá sempre da disponibilidade do membro cooperador.

Em caso de doença do cooperador, evidenciado pelo documento de incapacidade fornecido pela autoridade de saúde, é prevista a interrupção e o adiar dos períodos de descanso remunerado.

No número cinco é proposto o mecanismo de atribuição e gozo do descanso de trabalho, que varia conforme o regime de trabalho a que o cooperador se encontra agregado, que funciona com base no direito ao gozo de um mínimo de vinte e quatro dias de descanso anual para a prestação de trabalho a tempo inteiro.

No regime geral, considerando o elevado grau de autonomia na prestação de trabalho, é atribuído ao cooperador um dia de descanso por cada 72 horas de trabalho prestadas à cooperativa. Cada dia de descanso remunerado corresponde ao pagamento de sete horas de trabalho a pagar ao cooperador, sendo acrescentado o pagamento do subsídio de refeição, caso este pagamento esteja previsto no seu acordo de trabalho cooperativo.

No regime de trabalho regular, são atribuídos dois dias de descanso por mês de trabalho e um dia de descanso por semestre de trabalho, em proporção das horas de trabalho prestadas à cooperativa face ao número de horas que seriam realizadas a tempo completo. Nesta situação, o cooperador e a cooperativa devem fazer coincidir estes dias com o horário normal de trabalho, para que o cooperador não perca os direitos remuneratórios associados a estes dias.

Em qualquer situação, considerando que um cooperador poderá prestar trabalho nos principais regimes de trabalho ao mesmo tempo, é definido uma atribuição máxima de dois dias de descanso por mês de prestação de trabalho e dois dias de descanso por ano de trabalho, salvo deliberação em contrário da Assembleia Geral ou Sectorial;

A cooperativa poderá, também, definir períodos de descanso coletivo para os membros cooperadores, permitindo que a cooperativa, ou partes dela, possam ser temporariamente fechadas.

Por último, importa destacar a norma para garantir o aproveitamento efetivo dos períodos de descanso remunerado por parte dos cooperadores para recuperar e não para o envolvimento noutras atividades remuneradas, o que poderia impedir essa recuperação. Consideramos que uma cooperação efetiva requer um compromisso significativo dos membros e a qualidade do trabalho pode ser mantida quando os membros estão bem descansados e não sobrecarregados com obrigações externas.

9.16 FERIADOS E FOLGAS

Artigo 45º - FERIADOS E FOLGAS

1. Os membros cooperadores usufruem do direito ao gozo dos mesmos feriados previstos na legislação laboral, designadamente o 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de

junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade associada ao local normal de trabalho.

2. São folgas atribuídas pela cooperativa o dia 24 de dezembro, o 31 de dezembro e, atribuído de forma individualizada, o dia de aniversário do membro cooperador.

3. Os membros cooperadores que tenham acordado um horário de trabalho, têm direito ao gozo de feriados e folgas atribuídas pela cooperativa sem a perda o direitos e pagamentos associados a estes dias, quando coincidam com dias normais de trabalho acordados. Quando o feriado ou a folga não possa ser usufruído, pode ser observado outro dia em que acordem a cooperativa e o membro cooperador para o substituir.

O Artigo 45º propõe estabelecer e clarificar os direitos dos membros cooperadores em relação aos feriados e folgas, aproximando-se das normas laborais em vigor. Permite que os membros cooperadores desfrutem de feriados e folgas, contribuindo para o seu bem-estar geral e satisfação no trabalho, o que, por sua vez, pode resultar numa maior produtividade e na retenção de membros.

A cooperativa mostra apreciação e reconhecimento pelos seus membros, o que pode reforçar um sentimento de pertença e valorização, ao incluir dias como o aniversário do membro cooperador e certas datas festivas como folgas. É proporcionada a flexibilidade da substituição de feriados ou folgas quando não puderem ser usufruídos pelos cooperadores por motivos operacionais.

Aqui é feita uma importante distinção entre os cooperadores que acordam horário (regime de trabalho regular) dos demais cooperadores (regime geral). Todos os cooperadores usufruem do direito ao gozo dos feriados e folgas previstos neste artigo, no entanto apenas aqueles que coincidam com o horário de trabalho, geralmente estabelecido na modalidade de trabalho regular, é que veem o dia a ser remunerado como se de um dia normal de trabalho se tratasse. A diferença é que os cooperadores no regime geral agem perante a cooperativa com uma elevada autonomia na gestão e prestação do trabalho – relembrando que esta prestação é baseada na disponibilidade do cooperador e na necessidade da

cooperativa –, o que faz como que estes cooperadores ajam como se fossem trabalhadores independentes perante a cooperativa. Isto quer dizer que o cooperador trabalhador no regime geral tem direito a usufruir do feriado como se fosse um dia em que não será obrigado a trabalhar.

9.17 LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO

Artigo 46º - LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO

1. A cooperativa pode conceder ao membro cooperador, a pedido deste, uma licença sem pagamento, também designada de licença sem retribuição.

2. A licença determina a suspensão do acordo de trabalho cooperativo do membro cooperador, mantendo os direitos, deveres e garantias das partes que não pressupõem a efetiva contribuição com trabalho. O cooperador considera-se em período de inatividade e indisponibilidade. O tempo de suspensão conta-se para qualquer efeito de antiguidade.

A proposta do Artigo 46º aborda a possibilidade de um membro cooperador solicitar uma licença sem retribuição, com a suspensão do acordo de trabalho cooperativo durante esse período. Permitir a opção de licença sem retribuição oferece flexibilidade aos membros que podem precisar de tempo fora do trabalho por razões pessoais, familiares ou outras circunstâncias especiais.

Assim, demonstra uma abordagem centrada no membro cooperador, que pode ser benéfica para a retenção e satisfação dos membros. A vida dos membros pode ter eventos imprevistos que exigem uma pausa no trabalho. A opção de licença sem retribuição demonstra uma adaptação às diversas circunstâncias da vida dos membros, promovendo uma cultura de apoio e compreensão dentro da cooperativa. Mesmo durante a licença, a relação de trabalho é interrompida, mas a relação de membro da cooperativa é mantida, permitindo a sua contribuição para os processos de tomada de decisão e a participação nos órgãos sociais.

9.18 TELETRABALHO

A proposta deste artigo reflete uma tentativa de equilibrar as necessidades e circunstâncias dos membros cooperadores com as exigências operacionais e financeiras da cooperativa, promovendo um ambiente de trabalho flexível e solidário.

Artigo 48º - TELETRABALHO

1. O trabalho desenvolvido pelos membros na cooperativa é por omissão realizado em regime presencial.

2. Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho do membro cooperador, em local não determinado pela cooperativa, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

3. A implementação de um regime de teletrabalho depende cumulativamente:

- a) Da compatibilidade deste regime com a atividade profissional e funções desempenhadas;*
- b) De acordo escrito, que pode constar no acordo de trabalho cooperativo ou constar de um documento autónomo, exceto o disposto no seguinte número.*

4. A atividade profissional do cooperador ou trabalhador poderá ser desenvolvida em teletrabalho por sua iniciativa, em períodos curtos não superiores a quinze dias consecutivos e quarenta dias interpolados por semestre, sem necessidade de acordo autónomo, desde que a atividade seja compatível com este formato de trabalho e seja solicitado e autorizado previamente.

5. Qualquer uma das partes poderá fazer cessar o acordo de teletrabalho mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 30.º dia posterior àquela, podendo também denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.

6. A cooperativa será responsável pela disponibilização aos seus membros dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho no regime de teletrabalho, incluindo a sua manutenção e os respetivos custos associados;

7. São integralmente compensadas pela cooperativa todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho. Não serão compensados outros custos além dos acordados, nem custos de energia e da rede instalada no local de trabalho, salvo deliberação da Assembleia Geral em contrário.

8. É permitido o uso dos equipamentos e sistemas para além das necessidades de serviço, desde que seja garantida a confidencialidade dos dados e não sejam utilizados para a prestação de atividades económicas concorrenciais à cooperativa, salvo deliberação da Assembleia Geral em contrário.

9. O membro cooperador é obrigado a comparecer nas instalações da cooperativa ou noutra local designado por um dos seus responsáveis ou pelo órgão de administração, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência.

10. O controlo e verificação da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.

11. O regime de teletrabalho implica, para os membros cooperadores, os seguintes deveres especiais:

- a) Informar atempadamente a cooperativa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;
- b) Informar atempadamente a cooperativa de impedimentos ou dificuldades relacionadas com a utilização dos equipamentos e sistemas na prestação do trabalho;
- c) Cumprir as instruções dos órgãos competentes no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida durante a prestação do trabalho;

- d) *Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que os órgãos competentes defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele;*

12. A cooperativa e os demais membros cooperadores devem respeitar a privacidade dos cooperadores em regime de teletrabalho, o seu horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

13. Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio e concordância do trabalhador, tendo por objeto o controlo da atividade laboral, bem como o controlo e manutenção dos instrumentos de trabalho, e somente poderá ser efetuada na presença do trabalhador considerando as seguintes normas:

- a) *Nas situações que o cooperador tenha acordado o cumprimento de um horário de trabalho, designadamente na modalidade de trabalho regular, aplica-se um aviso prévio de vinte e quatro horas e a visita é realizada durante o seu horário normal de teletrabalho.*
- b) *Nas situações em que o cooperador não acorde o cumprimento de um horário de trabalho, o aviso prévio é realizado no prazo previsto no número 7 do artigo 27.º em período a acordar entre as partes que não sejam dias de descanso, folgas ou feriados.*

A proposta do Artigo 48º sobre o teletrabalho apresenta várias normas e procedimentos que objetivam regular essa modalidade de trabalho dentro da cooperativa, oferecendo uma estrutura clara e compreensível tanto para a cooperativa quanto para os membros cooperadores. Esta proposta baseia-se nas mais recentes práticas juslaborais, utilizadas para definir os limites associados às relações de trabalho na modalidade de teletrabalho, bem como o interesse dos cooperadores na Youth Coop, prevendo, nomeadamente:

- a) A previsão que o trabalho é realizado normalmente em regime presencial, nas instalações da cooperativa ou nos locais de trabalho previstos pelo acordo de trabalho cooperativo.

- b) Clarifica o que se constitui como teletrabalho e estabelece as condições para a sua implementação.
- c) Permite períodos curtos de teletrabalho sem a necessidade de um acordo autónomo;
- d) Prevê o fornecimento de equipamentos da cooperativa ao membro para exercer as suas funções em teletrabalho, garantindo a sua manutenção e custos associados à manutenção. São também previstas a compensação de despesas adicionais com a aquisição de equipamentos e sistemas necessários à realização do teletrabalho;
- e) Define as regras para o uso de equipamentos, proporcionando uma estrutura clara sobre o que é aceitável, ajudando a evitar o mau uso dos recursos da cooperativa, bem como a reportar avarias.
- f) Estabelece procedimentos de controlo para garantir que o trabalho seja realizado conforme acordado, respeitando a privacidade do membro cooperador.

9.19 ORGANIZAÇÃO DAS SECÇÕES E UNIDADES PRODUTIVAS

A proposta do Artigo 49º visa estruturar a organização e distribuição de responsabilidades dentro da cooperativa de trabalho geralmente caracterizada por uma estrutura horizontal.

Artigo 49º - ORGANIZAÇÃO E RESPONSABILIDADES

1. Cada secção da cooperativa poderá dividir-se em unidades orgânicas como departamentos, divisões ou núcleos. Cada secção ou unidade terá associada uma ou mais unidades produtivas;

2. Cada unidade produtiva terá um conjunto fixo ou variável de membros cooperadores e trabalhadores associados, onde, pelo menos um membro cooperador assumirá o papel de coordenação;

3. A coordenação prevista no ponto anterior tem a seu cargo:

- a) A gestão física e financeira da unidade produtiva, exercendo essa atividade com zelo e diligência;*
- b) A delegação, distribuição e monitorização das tarefas pelos cooperadores e trabalhadores associados ao projeto, providenciando instruções*

respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho;

- c) A comunicação regular do estado do projeto ao órgão de administração da cooperativa, pelo menos trimestralmente;*

Propomos a possibilidade da divisão da cooperativa em unidades orgânicas, o que permite uma organização mais clara e eficiente dos recursos e competências existentes dentro da cooperativa de maior dimensão.

A indicação de pelo menos um membro cooperador para assumir a coordenação de cada unidade produtiva é fundamental para garantir uma gestão eficaz e um ponto de contato entre o órgão de administração e a unidade produtiva.

A gestão física e financeira de cada unidade produtiva é necessária para garantir a viabilidade e a sustentabilidade das atividades desenvolvidas. A distribuição e monitorização das tarefas é essencial para assegurar que os objetivos são alcançados de forma eficiente e eficaz.

A comunicação regular do estado do projeto ao órgão de administração permite um acompanhamento contínuo do progresso e desempenho de cada unidade produtiva, além de permitir uma resposta rápida a possíveis desafios ou problemas que possam surgir.

9.20 FORMAÇÃO CULTURAL, PROFISSIONAL E TÉCNICA

Artigo 50º - FORMAÇÃO

1. Os membros cooperadores trabalhadores e terceiros trabalhadores têm direito a um mínimo anual de quarenta horas de formação cultural, profissional e técnica que promova o seu desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador à atividade profissional desempenhada, considerando os seguintes aspetos:

- a) Compete à cooperativa estabelecer as prioridades de formação, devendo estar contemplada no plano de formação para aplicação da reserva para a educação e formação cooperativa.*

- b) *O membro cooperador poderá propor a frequência em atividades formativas ou informativas que poderão contribuir para o cumprimento do direito de formação;*
- c) *São consideradas para o cumprimento do direito de formação as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, devidamente comprovado ou ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências;*
- d) *A cooperativa poderá estabelecer no plano anual de educação e formação cooperativas um orçamento de formação, ou bolsa de formação, por membro cooperador e trabalhador que poderá ser gerido pelo próprio membro de acordo com as suas necessidades e escolhas do cooperador, sendo pessoal e intransmissível, não sendo acumulado de um ano para o outro.*
- e) *Poderá ser considerado como despesas de formação as despesas com transporte, encontros para formação e planeamento de cooperadores, e serviços complementares de empoderamento, aconselhamento, coaching em serviços conexos de saúde e bem-estar (não lúdicos).*

2. A formação prevista no ponto anterior pode ser desenvolvida pela cooperativa, por entidade externa, ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, sendo entregue ao membro cooperador um comprovativo da sua frequência. Alternativamente, a cooperativa poderá atribuir um crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

3. A cooperativa poderá reembolsar despesas de educação ou estabelecer um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado, que poderá ser pago em dinheiro ou por intermédio de “vales educação”.

4. As atividades abrangidas pela alínea d) do número 1, são excluídas do tempo de trabalho, quando são efetuadas voluntariamente fora do horário de trabalho e

esteja previsto o usufruto do número mínimo de horas de formação anual pela cooperativa quando existem outras atividades formativas programadas;

5. Salvo as atividades previamente propostas e aprovadas pela cooperativa, o membro cooperador ou trabalhador deverá apresentar uma proposta de formação e respetivo orçamento à cooperativa para a aprovação, antes de iniciar ou inscrever-se a formação.

6. O membro cooperador ou trabalhador deverá prestar contas da utilização dos fundos de formação que lhe sejam atribuídos, apresentando os comprovativos dos gastos e os certificados de formação obtidos para obterem o direito a reembolso de despesas que tenham incorrido.

7. As comunicações e justificação das atividades ao abrigo deste artigo são realizados por meio a determinar pelo órgão de administração, podendo ser realizado de forma exclusiva ou complementar por correspondência eletrónica ou através de plataforma digital;

A proposta do Artigo 50º ressalta a importância da formação contínua para os membros cooperadores trabalhadores e terceiros trabalhadores, estabelecendo uma estrutura para garantir que tenham acesso a oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento. Esta norma pretende promover também a importância do princípio cooperativo da educação e formação cooperativa e encontra-se alinhada com as disposições estatutárias sobre a aplicação da Reserva de Educação e Formação Cooperativa da Youth Coop.

Estabelece um mínimo anual de 40 horas de formação para promover o desenvolvimento pessoal e profissional, garantindo que os trabalhadores realizam formações baseadas nas prioridades de formação definidas pela cooperativa. Os membros têm a liberdade de propor atividades formativas, permitindo uma abordagem mais personalizada e centrada no indivíduo para a formação.

9.21 CÓDIGOS DE CONDUTA E PROCEDIMENTOS

Artigo 51º - CÓDIGO DE CONDUTA E MANUAIS DE PROCEDIMENTO

1. Os membros cooperadores são obrigados a cumprir com as políticas internas, os códigos de conduta e os manuais de procedimento aprovados pela Assembleia Geral e órgão de administração.

2. Os documentos mencionados na alínea anterior podem ser de aplicação restrita a unidades produtivas, projetos, secções serviços e estabelecimentos.

3. A aprovação dos códigos de conduta e manuais de procedimentos na Assembleia Geral e sectorial é realizada por maioria simples dos presentes.

No artigo 51º destacamos a importância do cumprimento das políticas internas, códigos de conduta e manuais de procedimento pelos membros cooperadores.

Propomos normas que vinculem os cooperadores a cumprir com as políticas, conduta e procedimentos internos, estabelecendo uma base de operação e comportamento dentro da cooperativa. No nosso entendimento, isto ajudará a manter a integridade, a eficiência e a eficácia das operações, enquanto promove um ambiente de trabalho respeitoso e profissional.

Neste contexto, o código de conduta é um documento que define as normas éticas e de comportamento que são esperadas dos indivíduos dentro de uma organização. Pode cobrir uma variedade de tópicos, incluindo, mas não se limitando a, integridade, confidencialidade, respeito no local de trabalho, conformidade com as leis locais e internacionais, e responsabilidade social corporativa. Já o manual de procedimentos será um documento detalhado que descreve os processos operacionais padrão dentro de uma organização. Pode incluir procedimentos para tarefas rotineiras, diretrizes para a gestão de recursos, protocolos de comunicação, e instruções para lidar com situações específicas.

A aprovação de códigos de conduta e manuais de procedimentos será realizada por maioria simples na Assembleia Geral ou na Assembleia Sectorial, sendo resultado de propostas, discussão e a aprovação coletiva dos membros cooperadores, colocando em prática o princípio da gestão democrática pelos membros na definição de políticas internas da cooperativa.

10 APLICAÇÃO E ALTERAÇÃO DE REGULAMENTOS

Artigo 59º - REGULAMENTO INTERNO

1. Quaisquer regulamentos internos e regulamentos de trabalho produzidos ou alterados, incluindo as cartas de princípios que se aplicam a toda a cooperativa ou sector, com exceção do previsto no número três deste artigo, serão votados e aprovados em Assembleia Geral ou em assembleia sectorial por uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

2. O órgão de administração poderá regular iniciativas, atividades, projetos, parcerias, benefícios, apoios e utilização de espaços da cooperativa e de espaços cedidos à cooperativa para complementar ou reforçar as normas presentes nos regulamentos internos aprovados pela Assembleia Geral ou assembleia sectorial.

3. As deliberações e regulamentos aprovados em assembleia sectorial aplicam-se apenas à secção associada.

4. Os regulamentos aprovados e respetivas alterações são comunicados por correspondência eletrónica a todos os membros da cooperativa e terceiros ao serviço da cooperativa, tendo efeito no dia seguinte à comunicação, caso a deliberação não mencione uma data de aplicação posterior.

No artigo 59.º propomos as normas de criação, aprovação, aplicação e comunicação de regulamentos internos dentro da cooperativa.

No primeiro número, é destacado o processo democrático de aprovação de regulamentos internos, incluindo os regulamentos de trabalho, caso os cooperadores entendam separar do regulamento interno geral as normas que se centram nas matérias associadas ao trabalho, exigindo que sejam votados e aprovados na Assembleia Geral ou Sectorial por uma maioria qualificada de dois terços. Esta necessidade de maioria qualificada é resultado da aplicação do disposto do artigo 38.º e 39.º número 2 do Código Cooperativo para garantir um consenso substancial entre os cooperadores para a modificação do regulamento interno.

No entanto, é proposto que o órgão de administração da cooperativa possa tomar decisões sobre várias iniciativas, projetos, benefícios, atividades e estabelecimentos, podendo também reforçar as normas já estabelecidas nos regulamentos internos. Isso permite uma

gestão mais flexível em relação a projetos, parcerias, e utilização de espaços da cooperativa.

É feito um destaque para as decisões tomadas nas Assembleias Sectoriais e a sua aplicação apenas na secção associada, proporcionando um nível de autonomia às diferentes secções dentro da cooperativa. Isso permite que as secções operem de acordo com as suas necessidades e circunstâncias particulares, mantendo-se dentro do quadro geral de regulamentos da cooperativa, e sendo controladas com algum grau de autonomia pelos cooperadores que nelas estejam inscritos.

A última norma enfatiza a importância da comunicação transparente e atempada dos regulamentos aprovados e suas alterações a todos os membros e terceiros associados à cooperativa, por meios escritos.

11 CASOS OMISSOS

Artigo 61º - CASOS OMISSOS

1. Os casos omissos são regulados pelo Código Cooperativo, Regulamento Interno e demais legislação complementar aplicáveis.

2. Sem prejuízo do ponto anterior e do artigo 30.º, a interpretação e a resolução dos casos omissos a qualquer regulamento da cooperativa são resolvidos mediante comunicação ou despacho do órgão de administração, podendo o órgão de fiscalização ser chamado para providenciar parecer.

3. Nas situações em que não tenha sido nomeado ou comunicado os responsáveis ou meios de comunicação associados por procedimentos, o procedimento é substituído por comunicação direta por escrito ao órgão de administração por correspondência eletrónica ou física.

Este artigo proporciona uma abordagem estruturada e formalizada para lidar com situações não previstas nos regulamentos internos da cooperativa, garantindo que haja mecanismos claros para a interpretação e resolução de tais situações, bem como para a comunicação eficaz dentro da organização.

Os casos omissos serão tratados no contexto da legislação cooperativa aplicável, nomeadamente, em primeiro lugar, o Código Cooperativo, o Regime Jurídico das

Cooperativas de Solidariedade Social (Decreto-lei 7/98, de 15 de janeiro) e o Regime das Cooperativas de Serviços (Decreto-lei 323/81, de 4 de dezembro). De forma subsidiária, por aplicação do artigo 9.º do Código Cooperativo, aplicar-se-á o Código das Sociedades Comerciais nos preceitos aplicáveis às sociedades anónimas para colmatar as lacunas do código cooperativo, desde que se garanta o respeito dos princípios cooperativos. Por último, dado o reconhecimento da Youth Coop pelo Instituto da Segurança Social como instituição equiparada a Instituição Particular de Solidariedade Social, aplicar-se-á o Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social, exceto nas normas que sejam contrárias ao Código Cooperativo ou que desrespeitem os princípios cooperativos.

Este é um procedimento padrão para garantir que a cooperativa opere dentro dos parâmetros legais estabelecidos, mesmo em situações não previstas pelos seus regulamentos internos.

E assim terminamos a proposta de regulamentação para a Youth Coop.

Abordamos nesta secção as principais conclusões do trabalho.

Foi realizada a análise cuidada e minuciosa da doutrina portuguesa sobre as cooperativas de trabalho e a regulamentação das várias temáticas no código de trabalho.

A proposta de regulamentação do trabalho na Youth Coop, enquanto cooperativa de trabalho no ramo cooperativo de solidariedade social, revela uma estrutura intrincada e bem pensada que procura equilibrar os direitos e deveres dos membros cooperadores e trabalhadores terceiros com os objetivos e princípios cooperativos.

Este projeto de regulamentação não passou apenas por desenvolver uma proposta de regulamento de trabalho, mas também envolveu a discussão de ideias com as pessoas que trabalham na cooperativa. O projeto de regulamentação acabou por se transformar num projeto de regulamentação holístico que incluiu:

- a) A revisão dos direitos e deveres dos membros;
- b) As competências dos órgãos sociais;
- c) A previsão da aplicação de um acordo de trabalho cooperativo no contexto da cooperativa;
- d) A definição de normas que estabelecem a regulação e organização geral do trabalho seguindo o modelo de trabalho cooperativo defendido pela generalidade da doutrina portuguesa;
- e) O estabelecimento de um modelo de uma modalidade de trabalho que se aproxima do regime geral de trabalho juslaboral.
- f) A criação de um regime de garantias e direitos fundamentais do trabalho para os membros cooperadores trabalhadores;
- g) A previsão de proteção contra a precariedade remetendo algumas matérias para o código do trabalho quando os estatutos e regulamentos forem omissos;
- h) O regime disciplinar aplicável.
- i) O regime de feriados, folgas, faltas e ausências adaptado ao contexto cooperativo e às modalidades de trabalho regulamentado;
- j) Os regimes associados a benefícios e subsídios, à formação profissional e cooperativa e descanso anual remunerado.

Procuramos promover um ambiente de trabalho democrático, participativo e justo, em que se dá o poder de decisão aos cooperadores, com diversas normas que mitigam a concentração de poder em algumas pessoas ou somente no órgão de administração. Procuramos reforçar o dever da cooperativa e dos seus órgãos em desenvolverem processos de tomada de decisão participativos, bem como a importância da Assembleia Geral no cumprimento do princípio cooperativo do controlo democrático pelos membros da cooperativa e na defesa dos seus interesses, nomeadamente pela centralidade da Assembleia Geral na regulação do trabalho e dos benefícios auferidos – fixação de tabelas

remuneratórias, alterações de regulamentos internos, alteração de documentos estratégicos para atuação da cooperativa, instância de recurso para decisões tomadas pelos órgãos, entre outras. A estrutura regulatória proposta fomenta a gestão colaborativa, a formação contínua, a flexibilidade do trabalho e a responsabilidade compartilhada, aspetos críticos para a sustentabilidade e o crescimento da cooperativa.

A análise conduzida revelou uma necessidade premente por parte dos cooperadores em aproximar o modelo de trabalho cooperativo ao modelo juslaboral. Esta aproximação cristalizou-se na criação da modalidade de trabalho regular, uma proposta que busca amalgamar as virtudes dos princípios cooperativos com as garantias e estruturas do modelo juslaboral. A razão desta aproximação radica em diversos fatores, sendo o desconhecimento do modelo de trabalho cooperativo um dos mais proeminentes. Este desconhecimento pode, em certa medida, obstruir a plena aceitação e implementação dos princípios cooperativos, dado que os indivíduos tendem a aderir ao que é familiar e compreendido.

A familiaridade com o modelo juslaboral e a valorização de alguns dos seus conceitos e benefícios associados emergiram como propulsores desta aproximação. Os subsídios anuais, o pagamento de dias de descanso e a regularidade do trabalho são exemplos de aspetos valorizados, que são vistos como garantias de estabilidade e segurança laboral. Consideramos estes elementos como importantes para a construção de um ambiente de trabalho justo e equitativo, proporcionando um chão firme sobre o qual os cooperadores podem edificar a sua contribuição para a cooperativa e promover a dignidade do seu trabalho.

A intersecção entre o modelo cooperativo e o modelo juslaboral, tal como manifestada na Youth Coop, reflete um exercício de equilíbrio entre a adesão aos princípios cooperativos e a adaptação à realidade laboral e às expectativas dos atuais cooperadores e futuros candidatos. A síntese destes modelos traduz uma tentativa de harmonizar o ethos democrático e autorregulador das cooperativas de trabalho com a segurança e previsibilidade que caracterizam o modelo juslaboral, proporcionando um quadro regulamentar que não só respeita a filosofia cooperativa, mas também responde às necessidades e expectativas concretas dos cooperadores, garantindo justiça e igualdade entre todos, mesmo nas situações de crise económica, nos desentendimentos na tomada de decisão e nas tentativas de monopolização da cooperativa por parte dos seus membros.

Concluimos também que a formação e a educação cooperativa emergem como pilares cruciais para a compreensão e valorização do modelo cooperativo. Através da formação contínua, é possível desmistificar o funcionamento e as vantagens inerentes ao modelo cooperativo, aproximando os cooperadores e outros trabalhadores dos ideais que sustentam esta forma organizacional. O investimento em formação cultural, profissional e técnica, tal como proposto na Youth Coop, constitui um meio eficaz para edificar uma base sólida de conhecimento que permite aos membros da cooperativa operar dentro deste modelo com um entendimento claro e preciso das suas dinâmicas e benefícios.

Ao fomentar um ambiente propício a uma aprendizagem contínua e ao aprofundamento do conhecimento sobre o modelo cooperativo, a Youth Coop demonstra um compromisso com a edificação de uma estrutura cooperativa informada e coesa. Este investimento na formação e educação cooperativa não só enriquece o capital humano da cooperativa, como também fortalece a identidade cooperativa e promove uma adesão mais informada e consciente aos princípios e práticas cooperativas. Esta abordagem, ao longo do tempo, pode contribuir significativamente para a consolidação do modelo cooperativo, melhorando assim a eficácia operacional e a coesão entre os membros da cooperativa.

Este trabalho de mestrado pretende contribuir para uma compreensão mais profunda sobre como as cooperativas de trabalho podem navegar pela complexa tessitura jurídico-laboral, enquanto mantêm a integridade dos princípios cooperativos. Este trabalho, lança assim, luz sobre o caminho que as cooperativas podem trilhar para alcançar uma simbiose entre a doutrina cooperativa e as exigências pragmáticas do ambiente laboral contemporâneo.

O trabalho proporcionou aprendizagens valiosas sobre como as cooperativas de trabalho, como a Youth Coop, podem estruturar as suas regulamentações internas para promover um ambiente de trabalho produtivo, inclusivo e ético.

Os resultados obtidos podem servir como uma base para futuros projetos de regulação e investigação sobre a eficácia e impacto das regulamentações do trabalho em cooperativas e outras organizações de estrutura similar.

Continuaremos o trabalho de regulamentação da cooperativa num modelo participativo e esperamos que esta proposta possa ser finalizada, discutida e implementada numa próxima Assembleia Geral da Youth Coop.

Mais recentemente tivemos também a possibilidade de analisar o Projeto de decreto-lei para regime Jurídico dos ramos do sector cooperativo realizado pelo governo de Portugal e divulgado pela COFECOOP e pela CASES, onde o legislador parece alinhar-se com a doutrina cooperativa portuguesa e europeia para classificar as cooperativas pelo tipo de atividade estabelecida entre o cooperador e a cooperativa, reconhecendo as relações de trabalho nas cooperativas de produtores. Esperamos ver implementada muito em breve a legislação para reforçar o reconhecimento das cooperativas de trabalho e do modelo de trabalho cooperativo.

Ao longo do processo foi-nos possível abordar diferentes entidades e pessoas ligadas ao mundo da educação, com organizações da economia social e, particularmente, com algumas cooperativas de produtores. Nestes debates, alguns temas emergem como controversos e dignos de aprofundamento e discussão no mundo cooperativo e na doutrina.

Um dos temas que emergiu foi a natureza da remuneração atribuída aos cooperadores trabalhadores. Conforme a análise da doutrina que realizamos no Capítulo III, as remunerações do trabalho pelas contribuições dos membros nas cooperativas de trabalho, que apelidamos de “levantamentos por conta dos excedentes”, não como um gasto convencional da cooperativa, mas sim como um adiantamento sobre o resultado anual que será alcançado pelos próprios cooperadores (Meira et al., 2017, p. 16-17; Fernandes, 2023, p. 158). Este entendimento diverge do modelo tradicional de emprego, onde a remuneração é vista como um custo operacional para a empresa. A ideia de que as remunerações são adiantamentos do resultado anual, reflete uma conceção distinta sobre o papel e a contribuição dos cooperadores trabalhadores na estrutura cooperativa.

Esta conceção tem implicações na gestão financeira e contabilística da cooperativa, mas também na perceção e na expectativa dos cooperadores em relação à sua contribuição e recompensa. Por um lado, observamos que poderá incentivar um maior envolvimento e responsabilidade dos cooperadores, na medida em que a sua remuneração está intrinsecamente ligada às suas contribuições e ao sucesso coletivo da cooperativa. Por outro lado, pode suscitar questões e desafios, especialmente quando a cooperativa enfrenta períodos de menor rendimento, onde se poderá colocar a deliberação por parte dos membros cooperadores, na Assembleia Geral, para dividir eventuais perdas, considerando que estas só poderão acontecer depois de esgotadas as suas reservas económicas pela aplicação do previsto no artigo 96.º do Código Cooperativo.

A responsabilidade associada, a classificação da remuneração como um adiantamento do resultado anual e a possibilidade de as perdas reverterem para a esfera do cooperador suscita críticas e debates sobre a justiça, a equidade e a transparência na distribuição destas perdas. A ideia de que o rendimento e potenciais perdas estão intrinsecamente ligados à gestão coletiva e às decisões coletivas, pode ser vista como um terreno incerto. Especialmente, quando não existem mecanismos jurídicos ou regulamentais robustos para garantir um equilíbrio de poder entre os cooperadores.

Esta inquietação destaca uma área de tensão entre a autonomia individual e a gestão coletiva, podendo influenciar a aceitação e a adesão das pessoas ao modelo de trabalho cooperativo. Além disso, revela uma necessidade de exploração mais profunda sobre como as cooperativas podem estruturar os seus mecanismos de remuneração e decisão de maneira a proporcionar segurança financeira e equidade aos seus membros, mantendo-se fiéis aos princípios cooperativos.

Outro tema que consideramos requerer aprofundamento, também associado ao tema anterior, será a discussão em torno da vantagem efetiva da cooperação por intermédio do modelo autogestionário cooperativo, nomeadamente a perceção e a real vantagem das pessoas em atuarem como cooperadores para prestar a sua atividade profissional na qualidade de membros cooperadores, no contexto de uma cooperativa de trabalho, em contraste com a prestação de trabalho numa organização sob o regime proposto do código de trabalho.

Por um lado, a posição de cooperador numa cooperativa oferece um grau de participação democrática que poderá ser valorizado por aqueles que desejam ter um papel ativo nas decisões e na gestão da organização onde trabalham. Este modelo parece-nos proporcionador de um maior sentimento de autonomia e empoderamento, pois os cooperadores têm a capacidade de influenciar o rumo da cooperativa. Adicionalmente, o modelo cooperativo promove uma partilha dos benefícios económicos gerados pela atividade da cooperativa e participação dos seus membros nessa atividade, o que poderá conduzir a uma distribuição mais equitativa da riqueza gerada. A educação e a formação contínua são também pilares centrais das cooperativas, incentivando o desenvolvimento profissional e pessoal dos seus membros, disseminando as vantagens e particularidades do modelo de trabalho cooperativo e garantindo o empoderamento dos cooperadores para melhor gerirem a sua cooperativa.

Por outro lado, ser trabalhador sob o regime do código de trabalho poderá oferecer uma sensação de estabilidade e previsibilidade que é altamente valorizada, sobretudo em momentos de crise económica.

A estrutura legal clara que define os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores parece ser um aspeto tranquilizador. Além disso, o recebimento de salário fixos, independentemente do desempenho financeiro da empresa, pode proporcionar uma segurança financeira que é vista como vantajosa em comparação com o modelo cooperativo, onde os rendimentos podem estar diretamente ligados ao desempenho económico da cooperativa e a uma responsabilidade compartilhada, fruto de uma gestão e entendimento coletivo que poderá não ser o mais pacífico ou organizado.

A menor carga de gestão poderá ser outro ponto a favor do modelo tradicional de emprego, pois permite que os trabalhadores se concentrem nas suas tarefas específicas sem a responsabilidade adicional de participar na gestão da empresa. Por outro lado, o seu envolvimento nas decisões e gestão da organização onde trabalham, neste modelo não acarreta uma responsabilidade pelo que possa correr mal. O código de trabalho também estabelece proteções laborais específicas, como horários de trabalho definidos, férias pagas, licenças e outros benefícios que podem não estar presentes ou serem diferentes numa cooperativa de trabalho (por aplicação do princípio de autorregulação).

A interseção entre estes dois modelos destaca a necessidade de uma análise cuidadosa para determinar qual modelo atende melhor às necessidades, preferências e circunstâncias de cada trabalhador ou grupo de trabalhadores. Também sublinha a importância da evolução, tanto as estruturas cooperativas, quanto das regulamentações laborais, para melhor atender às necessidades contemporâneas dos trabalhadores e cooperadores, garantindo a justiça, a dignidade e a igualdade, mesmo em tempos de crise.

Outro tema que consideramos beneficiar de uma discussão alargada será a questão da limitação das operações com terceiros nas cooperativas de trabalho. A natureza das operações com terceiros pode, em alguns casos, indicar uma desvirtuação do modelo cooperativo, ao aproximar-se de uma lógica empresarial tradicional. Esta situação pode ser particularmente evidente quando uma quantidade excessiva de operações com terceiros é observada, o que pode ser indiciador de uma falsa cooperativa de trabalho, já que esta deverá prosseguir um escopo prevalentemente mutualista para corresponder às aspirações e necessidades dos seus membros, servindo de instrumento para estes poderem

prestar a sua atividade profissional. Este aspeto configura um desafio para a manutenção da essência cooperativa, que se fundamenta na cooperação e mutualidade entre os seus membros. Deverá ser necessário estabelecer um limite para as operações com terceiros, visando preservar a identidade e os princípios cooperativos?

No entanto, a proibição de cooperativas que excedam este limite pode ser vista como uma medida excessivamente restritiva que pode inibir a inovação e a expansão das cooperativas no mercado ou a interação com a comunidade. Por outro lado, a transgressão deste limite pode conduzir a uma situação em que as cooperativas se transformem em empresas dissimuladas, perdendo a sua natureza cooperativa e adotando práticas contrárias aos princípios que as norteiam. Esta transmutação não só enfraquece a estrutura cooperativa, mas também pode contribuir para uma perceção negativa do modelo cooperativo no panorama económico e social.

Este debate evidencia a importância de uma análise cuidada e uma reflexão contínua sobre as normativas que regem as operações com terceiros nas cooperativas de trabalho. A delimitação clara e justa destas operações é fundamental para garantir que as cooperativas mantenham a sua essência, promovendo uma economia social e solidária, enquanto operam de forma sustentável e inovadora no mercado, sem esperar que as cooperativas respondam a estas matérias nos seus estatutos.

Outro tema que requer aprofundamento é o conflito particular entre o princípio da adesão livre e voluntária e a imposição de limites às operações com terceiros (trabalhadores não cooperadores). Quando as cooperativas, especialmente as de menor escala, divulgam propostas de trabalho sob a condição do candidato aderir à cooperativa para cumprir com os limites legais estabelecidos para as operações com terceiros, ao divulgar um posto de trabalho que imponha a adesão do candidato, podemos considerar que estas ações colidem com o princípio cooperativo da adesão livre e voluntária. A imposição de adesão pode ser percecionada como uma obrigação, diluindo a natureza voluntária que é fundamental para a filosofia cooperativa.

Para navegar este conflito, é essencial uma reflexão cuidadosa e uma abordagem equilibrada que considere as necessidades de crescimento e inovação das cooperativas, pelo que as normas legais devem ser suficientemente flexíveis para permitir que as cooperativas se adaptem e prosperem, mas suficientemente robustas para evitar a erosão dos princípios cooperativos.

Muitas vezes, argumenta-se que as cooperativas devem apresentar vantagens diferenciadoras significativas para atrair as pessoas a aderir à cooperativa, resolvendo assim o conflito.

Aqui argumentamos considerando a realidade das pequenas cooperativas que frequentemente se caracteriza por uma fragilidade financeira significativa e margens de lucro reduzidas, particularmente em áreas de mercado altamente competitivas ou de baixo retorno. Esta situação é similar à enfrentada por muitos micro negócios lucrativos, muitas vezes de “gestão familiar”, mas pode ser especialmente desafiadora para cooperativas de trabalho que dependem da adesão e participação ativa dos seus membros. A dificuldade de criar fatores diferenciadores pode tornar particularmente árduo atrair novos membros de forma puramente voluntária, especialmente quando estes têm a opção de optar por formas de trabalho subordinadas, muitas vezes percebidas como mais estáveis ou financeiramente seguras. As cooperativas, especialmente as menores, encontram-se assim num dilema: como oferecer condições competitivas e atrativas, mantendo a sustentabilidade financeira e providenciar uma oferta de postos de trabalho onde os candidatos possam de facto escolher entre serem trabalhadores subordinados ou membros cooperadores por sua iniciativa própria?

Outro tema será a participação de membros cooperadores na cooperativa de trabalho, predominantemente ou exclusivamente através de voluntariado e trabalho pro bono. Este debate transcende a simples contabilização das horas de voluntariado nos resultados da cooperativa, tocando em questões fundamentais sobre a natureza do trabalho e a estruturação dos acordos cooperativos que contemplem contributos de voluntariado de forma prevalente ou exclusiva.

A essência do debate reside na interrogação sobre se o voluntariado e o trabalho pro bono podem ser considerados como trabalho, à luz da legislação aplicável às cooperativas de produtores e da doutrina associada.

Por um lado, a aceitação do voluntariado e do trabalho pro bono como formas válidas de contribuição numa cooperativa de trabalho pode fomentar uma maior inclusão e participação nas atividades da cooperativa, permitindo a participação de membros que, por diversas razões, optem por contribuir sem uma remuneração direta. Por outro lado, surge a preocupação de que esta aceitação possa diluir os direitos dos cooperadores e a justa remuneração pelo trabalho prestado, desvirtuando os princípios de equidade e justiça

social, que são pilares do movimento cooperativo. A possibilidade de estabelecer acordos com estes cooperadores em moldes semelhantes aos acordos cooperativos de trabalho, também se apresenta como uma matéria digna de análise e discussão.

Seria este um meio de formalizar e reconhecer o valor do voluntariado e do trabalho pro bono, ou poderia conduzir a uma complexidade regulatória e operacional que desafie a eficácia e a coesão cooperativa?

Outro tema a aprofundar será a harmonização do princípio de autorregulação das cooperativas com a garantia de direitos fundamentais associados ao trabalho, que assegurem a integridade, a dignidade e os direitos sociais e familiares básicos dos cooperadores trabalhadores nas cooperativas de trabalho.

As cooperativas de trabalho devem proporcionar um ambiente favorável e seguro, permitindo que os cooperadores desempenhem a sua profissão em unidades produtivas organizadas em comum pelos mesmos, promovendo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Contudo, face à diversidade de modelos organizativos e à heterogeneidade de opiniões, interesses e perfis dos cooperadores, o ambiente nas cooperativas pode não ser sempre inteiramente democrático ou saudável. Podem surgir conflitos, pressões entre pares, assédio, negligência, *bullying*, *gas-lighting* e manipulação entre membros. Ou seja, as relações dentro de uma cooperativa nem sempre refletem os conceitos idílicos de igualdade, solidariedade e responsabilidade partilhada.

Consideramos fundamental a incorporação de normas ou a criação de princípios que defendam direitos essenciais para preservar a integridade e dignidade dos cooperadores e protegê-los contra comportamentos inadequados ou negligentes dos órgãos sociais e dos seus pares.

Será benéfico estudar estes fenómenos no contexto das cooperativas e considerar a incorporação de alguns princípios já estudados e incorporados no Código do Trabalho. A legislação juslaboral procura garantir direitos e dignidade em relações de trabalho muitas vezes desiguais, e pode oferecer um referencial para assegurar um ambiente justo e respeitoso nas cooperativas, quando os valores fundamentais ou os princípios cooperativos não são respeitados.

Será benéfico o desenvolvimento de diálogos e estudos que abordem as especificidades do cooperativismo e das cooperativas de trabalho. Será também benéfico estudar a integração de salvaguardas já existentes na legislação juslaboral para a construção de um quadro normativo minimalista e adaptado à realidade das cooperativas, que procure garantir a igualdade, a integridade e a dignidade nas relações do modelo de trabalho cooperativo, sem comprometer o princípio de autorregulação.

Surgem mais questões relevantes que beneficiam de uma análise mais aprofundada que permita compreender e melhorar o modelo de trabalho cooperativo.

Um aspeto a estudar será a incompatibilidade entre o acordo de trabalho cooperativo e o contrato de trabalho, sobretudo quando as normas estatutárias e regulamentares prevejam a sua incompatibilidade com contrato de trabalho preexistente ao processo de adesão à cooperativa. É importante investigar e refletir até que ponto os cooperadores devem manter os direitos laborais já adquiridos antes da sua adesão à cooperativa, e como esta transição pode ser gerida de forma justa e equitativa, respeitando a legislação laboral e os princípios cooperativos.

Outro tema que poderá ser estudado será a possibilidade de a legislação prever períodos experimentais ou períodos de teste para cooperadores trabalhadores, semelhantes ao *período de prueba* que se encontra previsto na legislação das cooperativas de Espanha (Meira, 2020b, p. 79) e, também, no Código do Trabalho português para as relações de trabalho subordinadas (artigos 111.º a 114.º do Código do Trabalho). Trata-se de um tema relevante que merece uma análise cuidadosa, porque esta medida proporcionará às cooperativas e aos seus futuros membros um tempo definido para avaliar a adequação mútua antes de formalizar um compromisso a longo prazo, mitigando riscos e incertezas para ambas as partes.

Um período experimental permitiria que os cooperadores e as cooperativas avaliassem as competências, o desempenho e a integração cultural do potencial membro no ambiente e na dinâmica da cooperativa. Para os cooperadores, seria uma oportunidade de compreender as expectativas, as responsabilidades e o funcionamento da cooperativa antes de se comprometerem plenamente. Para a cooperativa, seria um momento para avaliar a contribuição, a compatibilidade e o compromisso do novo membro. No entanto, a implementação de tais períodos requer uma consideração cuidadosa dos direitos e proteções dos trabalhadores, e que a introdução de períodos experimentais não

comprometa os direitos fundamentais associado ao trabalho, nem subverta os princípios cooperativos. A legislação deverá delinear claramente as limitações, a duração, os direitos, as obrigações e as condições de término desses períodos, assegurando transparência para todas as partes envolvidas.

Outro tema que beneficiará de aprofundamento acadêmico e jurídico será o funcionamento de cooperativas onde os membros atuam como intermediários no mercado de forma autônoma, sem a existência clara de unidades produtivas organizadas em comum. Estes modelos, com aparente semelhança aos fenômenos de hibridização identificados por Ana Campos (2021) e Gemma Fajardo (2018), em Espanha, pela designação de *cooperativas de facturación*, levantam questões sobre a conformidade com os princípios cooperativos e a existência de uma cooperação efetiva entre os membros. É necessário investigar até que ponto estas entidades mantêm a essência de uma cooperativa de trabalho ou se representam, na verdade, híbridos cooperativos que desafiam a definição tradicional de cooperativismo, e até que ponto o seu impacto é positivo ou negativo para os cooperadores e as comunidades onde atuam.

Além disso, é imperativo estudar medidas ativas para prevenir a transformação de cooperativas de trabalho legítimas em falsas cooperativas. Esta transformação pode ocorrer quando entidades se desviam dos princípios cooperativos fundamentais e começam a operar mais como empresas tradicionais do que como cooperativas verdadeiras.

É também importante estudar a elegibilidade e a aplicação de direitos e proteções típicos do modelo de trabalho juslaboral às cooperativas; questões como o direito ao subsídio de desemprego involuntário em situações de insolvência da cooperativa, a compensação em casos de resolução de acordos cooperativos por justa causa ou terminação do acordo de trabalho cooperativo devido à inação ou desrespeito das normas regulamentares por outros cooperadores. Estes estudos ajudarão a garantir que os cooperadores não só beneficiem de um ambiente de trabalho justo e equitativo, mas também estejam protegidos em situações adversas.

É também fundamental estudar a elegibilidade da Assembleia Geral, como órgão coletivo e supremo da cooperativa, para alterar as condições de trabalho e remuneração nos acordos de trabalho cooperativo. É importante analisar em que medida tais alterações deliberadas pela Assembleia Geral serão aceites pelos tribunais em caso de surgimento

de litígios, verificando também se respeitam os princípios cooperativos, e avaliando como estas decisões podem impactar os direitos individuais de trabalho dos cooperadores. Esta análise deve considerar o equilíbrio entre uma tomada de decisão coletiva e os direitos e expectativas individuais dos membros, assegurando que as decisões tomadas sejam justas, transparentes, não causando situações de injustiça e fragilidade económica.

Outro tema a explorar será a aplicabilidade deste modelo de regulamentação proposto neste trabalho, ou de outros existentes, às grandes cooperativas de trabalho. É necessário avaliar até que ponto o modelo cooperativo funciona, de facto, numa estrutura com um grande número de cooperadores, e quais ajustes ou modificações podem ser necessários para acomodar as características únicas e os desafios enfrentados por estas entidades de maior dimensão, evitando a hierarquização do seu funcionamento interno e a concentração do poder em estruturas dirigentes que se segregam dos restantes membros.

É também necessário estudar o conforto das estruturas dirigentes das cooperativas com a atual inexistência de definição e regulação clara do vínculo nas cooperativas de trabalho, abordando as perspetivas e preocupações dos dirigentes em relação à clareza e segurança jurídica dos vínculos laborais dentro das cooperativas, explorando as necessidades de uma regulamentação mais precisa e a sua possível influência na gestão e sustentabilidade das cooperativas.

Por último, constitui um campo de estudo relevante nas cooperativas multissetoriais e nas cooperativas mistas a qualificação do vínculo de trabalho entre o cooperador trabalhador e a cooperativa, bem como as abordagens à regulação do trabalho. Estas entidades, devido à sua natureza diversificada e abrangente, enfrentam desafios únicos na regulação do trabalho, porque reúnem, na mesma entidade, vários ramos cooperativos e/ou cooperadores que atuam na cooperativa ao mesmo tempo enquanto produtores/trabalhadores e utentes/consumidores.

Os temas aqui apresentados também apontam para a necessidade de outros trabalhos académicos que possam explorar, de maneira empírica e teórica, as implicações da gestão coletiva nas remunerações e na satisfação dos cooperadores, a importância de se limitar as operações com terceiros ou a formalização de relações de voluntariado com os membros das cooperativas de trabalho. Ao proporcionar um entendimento mais aprofundado destas questões, a academia pode contribuir de maneira significativa para a evolução da doutrina e prática cooperativas, alinhando-as mais estreitamente com as

expectativas e necessidades dos seus membros, enquanto permanece firme nos valores e princípios cooperativos fundamentais.

Estas áreas de investigação são fundamentais para entender melhor os desafios e oportunidades enfrentados pelas cooperativas de trabalho e para assegurar que continuem a ser um modelo viável e atraente de organização económica e social, enquadrado no sector da Economia Social.

Concluimos este trabalho com a expectativa de que as análises e discussões aqui apresentadas possam contribuir de forma significativa para o esclarecimento de questões relativas à regulamentação do trabalho nas cooperativas de trabalho. Através deste trabalho pormenorizado e da proposta de regulamentação elaborada para a Youth Coop, procurámos lançar luz sobre os desafios e as oportunidades inerentes ao modelo cooperativo de trabalho, sublinhando a necessidade de uma abordagem regulatória bem informada e adaptada às especificidades deste modelo organizacional.

O cenário legislativo em torno das cooperativas encontra-se num momento de evolução, com a discussão em curso sobre a nova proposta do regime jurídico dos ramos do sector cooperativo em Portugal. Aguardamos com interesse que o legislador conclua este debate, proporcionando uma expressividade jurídica clara e robusta ao acordo cooperativo de trabalho nas cooperativas de produtores. Esta etapa legislativa é crucial para solidificar o quadro normativo no qual as cooperativas operam, oferecendo um terreno mais firme e claro para a gestão do trabalho cooperativo.

Enquanto aguardamos as evoluções legislativas, permanecemos confiantes de que as reflexões e propostas elaboradas possam servir como um recurso valioso para todos os envolvidos no ecossistema cooperativo, auxiliando na navegação pelos desafios e oportunidades que o futuro reserva para o sector cooperativo em Portugal. A evolução jurídica e regulatória neste domínio será, sem dúvida, um passo crucial para a consolidação e o crescimento sustentável do sector cooperativo em Portugal.

Acreditamos que a regulamentação do trabalho nas cooperativas de trabalho é um campo rico para futuras investigações e debates, e esperamos que este trabalho possa inspirar e informar discussões futuras que conduzam a um ambiente cooperativo mais justo, inclusivo e produtivo.

Esperamos que este trabalho possa servir como um recurso útil para todos e que venham a estudar e abordar estas matérias. Através de um diálogo contínuo, informado e colaborativo, podemos avançar na construção de um quadro regulatório que não só respeite e promova os princípios cooperativos e promova o modelo autogestionário cooperativo, mas que também responda de forma adequada às necessidades e expectativas dos trabalhadores, dos cooperadores e da comunidade em geral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aliança Cooperativa Internacional (n.d.) *Guidance Notes on the practical application of the Co-operative Principles in the modern 21st century world*. Consultado em 18 de Outubro de 2023 de <https://www.ica.coop/en/media/library/research-and-reviews/guidance-notes-cooperative-principles>

Campos, A. I. P. (2021). Socio trabajador de cooperativa de trabajo asociado, ¿asalariado y/o autónomo?: Evolución, tendencias y nuevas propuestas. *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 38, 55. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.38.20863>

Correia, S. (1966). Elementos de um regime jurídico de cooperação. Em *Estudos Sociais e Corporativos* (pp. 110–175).

Fairbairn, B. (1994). *The meaning of Rochdale: The Rochdale Pioneers and the co-operative principles*. Centre for the Study of Co-operatives, University of Saskatchewan.

Fajardo, G., Fici, A., Henry, H., Hiez, D., Meira, D., Münkner, H.-H. & Snaith, I. (2017). *Principles of European Cooperative Law. Principles, Commentaries and National Reports*. Cambridge: Intersentia. ISBN: 9781780684277. DOI: <https://doi.org/10.1017/9781780686073>

Fajardo, G. (2020, março). *Falsas cooperativas de trabajadores y medidas adoptadas por los poderes públicos en España para combatirlas*. 7th CIRIEC International Research Conference on Social Economy «Social and Solidarity Economy: Moving Towards a New Economic System», Bucareste, Roménia.

Fajardo, G. (2018). *Falsas Cooperativas, Usos Abusivos Y Derechos De Los Trabajadores*. Análisis Jurisprudencial Y Propuestas De Actuación. 17, 38.

Fernandes, T. P. (2023). A diversidade de vínculos de trabalho nas cooperativas portuguesas. *Deusto Estudios Cooperativos*, 22, 143–163. <https://doi.org/10.18543/dec.2712>

Gandía, J. L. (2006). *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*. Publicacions de la Universitat de València.

Garrido, A., & Pereira, D. (2018). *A economia social em movimento: Uma história das organizações* (1a. edição). Tinta da China.

Gonçalves, L. (1914). *Comentário ao Código Comercial português*. Empresa Editora José Bastos.

“*Projeto de decreto-lei para regime Jurídico dos ramos do sector cooperativo*” (2023). Governo Português.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto—Processo n.º 633/09.0TTMAI.P1. (2011).

Em *Processo n.º 633/09.0TTMAI.P1*. Tribunal da Relação do Porto.

<https://jurisprudencia.pt/acordao/13590/>

“Lei de Bases da Economia Social”, Lei n.º 30/2013, Assembleia da República, 2727 (2013). <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/30-2013-260892>

Martins, A. A. (2013). 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 Economia Social*, 35, 265–284.

Martins, A. A. (2014). A relação jurídica entre cooperador trabalhador e cooperativa. Notas sobre a sua qualificação e regime. *Cooperativismo e economía social*, 36. <https://revistas.uvigo.es/index.php/CES/article/view/1206>

Meira, D. (2013). A Lei de Bases da Economia Social Portuguesa: Do projeto ao texto final. CIRIEC- España, revista jurídica de economía social y cooperativa, 24, 21–52 . ISSN 1577-4430.

Meira, D. (2006). A Natureza Jurídica da Cooperativa: Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 5 de Fevereiro de 2002(Garcia Marques). *Journal of Business and Legal Sciences / Revista De Ciências Empresariais E Jurídicas*, 147–180. <https://doi.org/10.26537/rebules.v0i7.833>

Meira, D. (2016). A fiscalização das cooperativas à luz do novo Código Cooperativo português. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, 28, 281–327.

Meira, D. (2022). El fenómeno de las falsas cooperativas en Portugal. Especial referencia a los riesgos de hibridación, resultantes de la indefinición legal con respecto al estatuto jurídico del socio trabajador. In M. Aguilar Rubio (Ed.), *Innovación social y elementos*

diferenciales de la economía social y cooperativa (pp. 139-157). Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.

Meira, D. (2020a). O fim mutualístico desinteressado ou altruísta das cooperativas de solidariedade social. *CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa*, 36, 221–247. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.36.17386>

Meira, D. A. (2018). O princípio da participação económica dos membros à luz dos novos perfis do escopo mutualístico. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, 53, 107–137. <https://doi.org/10.18543/baidc-53-2018pp107-137>

Meira, D. (2023). *Parecer sobre o projeto de decreto-lei relativo ao regime jurídico dos ramos do setor cooperativo*.

Meira, D. (2020b). Projeções, conexões e instrumentos do princípio cooperativo da educação, formação e informação no ordenamento português. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*. <http://dx.doi.org/10.18543/baidc-57-2020pp71-94>

Meira, D., Bernardino, S., Freitas Santos, J., Bandeira, A. M., Salazar, H., Almeida, M., Vasconcelos, P., Aguiar, N., Guichard, R., Pires, R., Fernandes, T., Siamens, A., & Martins, A. (2015). *Projeto de Investigação Internacional—As relações de trabalho nas cooperativas portuguesas. «Estatuto jurídico de los trabajadores-socios de cooperativas y otras organizaciones de la economía social y solidaria»* (Vol. 1). CECEJ - Centro de Estudos de Ciências Empresariais e Jurídicas do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. <https://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/15245>

Meira, D., & Fernandes, T. (2023). Enquadramento Legal e Jurisprudencial do Cooperador Trabalhador em Portugal. *Cooperativismo e economía social*, 44, 231–249. <https://doi.org/10.35869/ces.v0i44.4379>

Meira, D., Martins, A. A., & Fernandes, T. P. (2017). Regime Jurídico das Cooperativas de Trabalho em Portugal: Estado da Arte e Linhas de Reforma. *CIRIEC: Revista jurídica de economía social y cooperativa*, 30. <http://hdl.handle.net/11328/2280>

Meira, D., & Ramos, E. (2018). *Código Cooperativo Anotado* (Edições Almedina).

Meira, D., & Ramos, M. E. G. (2016). A Reforma do Código Cooperativo em Portugal. *CES - COOPERATIVISMO E ECONOMÍA SOCIAL*, 38, 77–108.

Namorado, R. (2005). *Cooperatividade e direito cooperativo: Estudos e pareceres*. Almedina.

Namorado, R. (2017). *O que é a Economia Social?* Centro de Estudos Cooperativos e da Economia Social. <https://www.uc.pt/feuc/ceces/est>

Nunes, F., Olival F., & Faustino S. (2023, 17 de Março). *Próxima Paragem: Cooperativas Integrais*. Jornal Mapa. <https://www.jornalmapa.pt/2023/03/17/proxima-paragem-cooperativas-integrais/>

Ramos, M. E. (2023). Integração de lacunas do Código Cooperativo-paradoxo ou o futuro do direito cooperativo português? *Deusto Estudios Cooperativos*, 22, 49–79. <https://doi.org/10.18543/dec.2709>

Veloso, T. M. P. (2021). Projeto de Constituição da Associação Mutualista—Mutualizate. Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.

Apêndice Único – Proposta de Regulamento com normas de trabalho para a Youth Coop



REGULAMENTO INTERNO

YouthCoop - Cooperativa para o Desenvolvimento e Cidadania CRL

Proposta de Regulamento com normas de trabalho para a Youth Coop

REGULAMENTO INTERNO

Youth Coop - Cooperativa para o Desenvolvimento e Cidadania CRL

Artigo 1º - CONSTITUIÇÃO, DENOMINAÇÃO, SEDE, NATUREZA, RAMOS, OBJETO SOCIAL E DIREITO APLICÁVEL

1. Foi constituída a **Youth Coop - Cooperativa para o Desenvolvimento e Cidadania CRL**, a qual se rege pelos presentes estatutos, regulamento interno, Código Cooperativo, e demais legislações aplicáveis.

2. A denominação pode ser indicada abreviadamente como "Cooperativa Youth Coop" ou "Youth Coop".

(,,)

4. A cooperativa desenvolve as suas atividades no ramo cooperativo de Solidariedade Social.

5. A Youth Coop é uma cooperativa de trabalho, caracterizada por associar cooperadores, na sua maioria profissionais de juventude, que prestam trabalho em unidades produtivas e organizadas em comum para produzir bens e serviços enquadráveis com o objeto social.

Artigo 2º - OBJETO SOCIAL

1. O objeto social da sua atividade é: Promover o apoio, capacitação e formação de jovens através de iniciativas e projetos nacionais e internacionais nos seguintes domínios: educação para a cidadania, direitos humanos e promoção da participação juvenil através de metodologias no contexto da educação não formal, podendo incluir as vertentes ambiental, social, cultural e lúdica; Produção e adaptação de materiais pedagógicos e educativos; Produção de multimédia e aplicações informáticas para diversas plataformas digitais, consultoria, formação e apoio a entidades ligadas à área da juventude; Promover a coesão social, a aproximação à comunidade e a inclusão de pessoas em situação de isolamento ou carência sócio económica; Promover a cidadania, participação, autonomia, emancipação, inclusão e desenvolvimento pessoal, social e cultural dos jovens.

2. A cooperativa irá também prosseguir as seguintes atividades, compatíveis com o objeto social:

- a)** Promoção de programas socioeducativos, a sensibilização, capacitação e integração cívica e profissional de jovens em cooperação com entidades públicas, privadas e do sector da economia social;
- b)** Disponibilização de serviços para apoio a jovens e famílias em situação de vulnerabilidade com vista ao exercício dos seus direitos cívicos e humanos e satisfação das suas necessidades básicas;
- c)** Dinamização e exploração de centros juvenis e centros comunitários, espaços de apoio ao empreendedorismo e à empregabilidade, bem como outros serviços de

- interesse público e comunitário e para populações juvenis e vulneráveis, incluindo o alojamento e o fornecimento de bebidas e refeições aos seus utilizadores;
- d) Disponibilização de programas de formação e integração destinado a públicos juvenis e organizações que trabalhem com e para jovens, incluindo os seus profissionais de juventude e dirigentes;
 - e) A produção, adaptação e venda de jogos pedagógicos e educativos para jovens e populações vulneráveis;
 - f) Programas para populações vulneráveis que envolvam a reparação, restauro, reutilização, acondicionamento, recolha e reciclagem de equipamentos eletrónicos, eletrodomésticos, móveis, roupas, tecidos, plásticos, metais e madeiras;
 - g) Outras atividades consideradas necessárias à realização dos seus fins sociais ou comunitários em concordância com o disposto em Regulamento Interno, ou na sua omissão, aprovadas em Assembleia Geral

3. A cooperativa poderá prosseguir de modo secundário outros fins não lucrativos, ou poderá desenvolver atividades de natureza instrumental relativamente aos fins não lucrativos, sendo as receitas diretamente aplicadas em atividades de solidariedade social ou revertendo para reservas não repartíveis, designadamente:

- a) A prestação de serviços e venda de material ao público em geral que sejam resultado das atividades mencionadas no número 2;
- b) A criação e venda de materiais de animação, formação e de facilitação;
- c) A criação e venda de artesanato, arte e decoração, merchandising e bens sustentáveis ou ecológicos;
- d) A prestação de serviços de formação, educação, sensibilização e consultoria para o público em geral sobre atividades enquadradas no objeto social;

(...)

Artigo 4º - CATEGORIAS DE MEMBROS

1. Os membros dividem-se nos seguintes tipos:

- a) **Membros efetivos - membros cooperadores e membros investidores**
- b) **Membros não efetivos - membros honorários.**

2. A aquisição e a manutenção da qualidade de membro cooperador dependerá da sua capacidade para trabalhar de acordo com a legislação laboral em vigor, bem como da obrigação em contribuir com capital e trabalho para a cooperativa, salvo, o caso dos membros que posteriormente à admissão se incapacitem para o trabalho por razão de acidente, de doença ou de idade;

3. A contribuição de trabalho dos membros cooperadores assenta num acordo de trabalho cooperativo em concordância com o artigo 24.º deste regulamento.

4. (...)

(...)

Artigo 7º - OPERAÇÕES COM TERCEIROS

1. Para fins de contabilização de operações com terceiros, são denominados como **terceiros** os trabalhadores/as e funcionários/as ao serviço da cooperativa e todos/as aqueles/as que mantenham com a cooperativa relação que se enquadre na prossecução do seu objeto principal, como se fossem seus membros cooperadores embora de facto não o sejam.

2. As operações com terceiros não podem desvirtuar a identidade e os valores específicos da cooperativa. A **proporção de operações com terceiros não poderá ser superior à proporção de operações com membros cooperadores**, nos termos da lei, contabilizada nos termos do regulamento interno.

3. A atividade de voluntariado não será contabilizada para o apuramento de operações com terceiros, devendo o resultado gerado ser reinvestido na atividade da cooperativa.

4. A contabilização das operações com cooperadores e operações com terceiros são contabilizados em horas de trabalho proporcionado à cooperativa, quando o regulamento interno não disponha de outra forma de contabilização.

(...)

Artigo 8º - DIREITOS DOS MEMBROS EFETIVOS

1. Os **membros cooperadores** têm direito, nomeadamente, a:

- a) Participar na atividade económica da cooperativa e estabelecer um acordo de trabalho cooperativo para contribuir com trabalho, desempenhando uma atividade profissional ou voluntariado de acordo com a capacidade e necessidade da cooperativa;
- b) Ser remunerado pelos contributos de trabalho prestado, recebendo levantamentos por conta dos excedentes de acordo com a proporção e qualidade da sua contribuição;
- c) Usufruir, sem discriminação, dos direitos fundamentais de trabalho, bem como dos benefícios atribuídos à generalidade dos membros cooperadores;
- d) Usufruir de condições físicas, morais e intelectuais providenciadas pela cooperativa para prestar o trabalho, os serviços e o apoio que lhe compete;
- e) Participar em atividades de formação previstas no plano de formação anual;
- f) Participar na atividade social da cooperativa, com especial destaque para os processos de elaboração e decisão sobre as estratégias de atuação e gestão da cooperativa e de recursos humanos, bem como propor processos e atividades de tomada de decisão;
- g) Usufruir do princípio do direito de preferência para usufruto de benefícios, proteção, formação e oportunidades de prestação de trabalho;
- h) Tomar parte na Assembleia Geral e, quando exista, a assembleia sectorial, apresentando propostas, discutindo e votando os pontos constantes da ordem de trabalhos, bem como eleger e ser eleitos para os órgãos sociais da cooperativa;
- i) Requerer a convocação da Assembleia Geral;
- j) Requerer informações aos órgãos competentes da cooperativa desde que não ocasione a violação de segredo imposto por lei;
- k) Apresentar recurso de qualquer decisão tomada por parte dos órgãos de administração ou fiscalização para a Assembleia Geral;
- l) Apresentar a sua demissão dos cargos sociais e da cooperativa;
- m) Utilizar e usufruir de um acesso pessoal de caixa de email, espaço de armazenamento de ficheiros, e dos meios de comunicação internos da cooperativa;
- n) Receber o pagamento de juros pelo capital social realizado;
- o) Outros direitos consagrados no Código Cooperativo, bem como nos regulamentos da cooperativa.

2. (...)

(...)

Artigo 11º - DEVERES DE MEMBROS COOPERADORES

Ponto único. Os membros cooperadores, têm os seguintes deveres:

- a) Participar nas atividades da cooperativa e prestar o trabalho ou serviço que lhes competir, nos termos dos estatutos e regulamentos, com zelo, diligência, pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com as normas de disciplina, deontologia, segurança e saúde no trabalho;
- c) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade, segurança e saúde no trabalho, bem como ao crescimento da cooperativa e a ampliação ou diversificação de oferta de serviços;
- d) Participar ativamente nos processos de tomada de decisão sobre as estratégias de atuação da cooperativa, bem como apoiar a gestão e processos internos;
- e) Cumprir com os acordos estabelecidos com a cooperativa, nomeadamente os acordos de trabalho cooperativo;
- f) Velar solidariamente pela limpeza, conservação e arrumação dos materiais e instalações detidas pela cooperativa, bem como e dos espaços e instalações onde a cooperativa desempenhe a sua atividade, usando a diligência exequível no bom uso dos equipamentos e materiais da cooperativa e os que são propriedade de instituições parceiras ou outras partes interessadas internas e externas;
- g) Ser solidário para a manutenção da sustentabilidade económica e financeira da cooperativa, designadamente apoiando os membros na procura e obtenção de receitas e financiamentos com zelo e diligência e considerando os prazos estipulados por entidades terceiras para este fim;
- h) Guardar lealdade à cooperativa ao:
 - i. Não usufruir de informações e oportunidades de negócio da cooperativa em benefício próprio ou para o desenvolvimento de atividade concorrencial, sobretudo em condições mais benéficas às condições usufruídas mediante intermediação da cooperativa, sem a autorização do órgão competente.
 - ii. Não divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- i) Aceitar as deliberações sociais e as instruções providenciadas pela Assembleia Geral e demais órgãos competentes, quando legítimas, não sendo contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Aceitar e exercer os cargos sociais para os quais tenham sido eleitos, salvo motivo justificado de escusa;
- k) Tomar parte das Assembleias Gerais;
- l) Efetuar os pagamentos previstos no Código Cooperativo, nos estatutos e regulamentos da cooperativa;

Artigo 13º - EXCLUSÃO

1. Poderão ser excluídos da Youth Coop, por deliberação da Assembleia Geral, os membros cooperadores que violem grave e culposamente o Código Cooperativo, as leis, os estatutos e regulamento interno, designadamente:

- a) Negociem materiais, serviços e propriedade intelectual que hajam adquirido por intermédio da Cooperativa;
- b) Transfiram para outrem benefício que só aos membros é lícito obter;
- c) Não participem na subscrição e realização do capital social conforme determinado

nos estatutos ou deliberado pela Assembleia Geral;

- d)** Sejam declarados em situação de insolvência ou tenham sido demandados pela Cooperativa havendo sido condenados por decisão transitada em julgado.
- e)** Deixem de participar voluntariamente na atividade económica e social da cooperativa durante o prazo de seis meses, salvo os casos previstos nos regulamentos ou autorizados pela Assembleia Geral.
- f)** Não cumpram os acordos estabelecidos com a cooperativa, com os deveres e princípios previstos nos estatutos e regulamentos, de forma repetida ou continuada.
- g)** Usufruam de informações e oportunidades de negócio da cooperativa em benefício próprio e sem a autorização do órgão competente.
- h)** Passem a explorar ou negociar de forma concorrencial com a cooperativa, quer em nome próprio, quer através de interposta pessoa ou organização, sem autorização escrita dos órgãos competentes;
- i)** Desrespeitem reiteradamente ou grosseiramente os princípios de atuação da cooperativa e os códigos de ética aprovados;
- j)** Faltem injustificadamente a três assembleias gerais seguidas ou a cinco interpoladas num período de três anos.
- k)** Desrespeitem, incumpram ou desobedeçam, ilegitimamente, com as deliberações da Assembleia Geral;
- l)** Provoquem repetidamente conflitos com outros membros ou trabalhadores/as da cooperativa;
- m)** Pratiquem, no âmbito da cooperativa, atos de violências físicas, injúrias, discriminação ou outras ofensas punidas por lei sobre membros, trabalhadores/as e beneficiários/as da cooperativa, ou sobre trabalhadores/as, delegados/as ou representantes de parceiros e outras organizações com quem a cooperativa mantenha relações;
- n)** Prestem falsas declarações relativamente à gestão do trabalho, horários de trabalho, períodos de descanso, trabalho suplementar, ausências, faltas e condições necessárias para justificações previstas nos estatutos e regulamentos da cooperativa ou para a obtenção de benefícios da cooperativa;
- o)** Apresentem um desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- p)** Apresentem reduções anormais de produtividade ou situações de inadaptação;
- q)** Prossigam comportamentos que
 - i.** Causem o incumprimento de compromissos e tarefas associadas ao trabalho sem aviso prévio e justificação;
 - ii.** Coloquem em causa a segurança, bem-estar, dignidade, integridade e intimidade da vida privada de beneficiários/as, membros, parceiros, voluntários/as e terceiros, quer por negligência grosseira ou dolo;
 - iii.** Resultem na subtração do património da cooperativa, sem a devida autorização e legitimidade, ou que sejam negligentes e dolosos resultando no dano e destruição do património da cooperativa, de entidades parceiras, dos beneficiários ou da comunidade.

- 2.** Poderão também ser excluídos os membros cooperadores que não demonstrem a patente aptidão necessária para a realização das atividades da cooperativa.
- 3.** É vedada a exclusão por motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, exceto quando está em causa a violação ou incumprimento dos princípios de atuação da cooperativa.
- 4.** A exclusão será precedida de processo escrito, do qual constará a indicação das infrações, a sua qualificação, a prova produzida, a defesa do arguido e a proposta de

aplicação da medida de exclusão.

(...)

Artigo 17º - ASSEMBLEIA GERAL

1. A Assembleia Geral é o órgão supremo da cooperativa, nela participando todos os membros cooperadores e membros investidores no pleno uso dos seus direitos.
2. Os membros efetivos têm direito a um voto, independentemente do capital social subscrito.
3. É **competência exclusiva** da Assembleia Geral:
 - a) As competências previstas no código cooperativo;
 - b) Aprovar e alterar os regulamentos internos;
 - c) Aprovar e alterar os documentos estratégicos para a atuação, gestão e administração da cooperativa;
 - d) Fixar tabelas de levantamentos por conta dos excedentes, pagamentos, remunerações, subsídios e benefícios associados ao trabalho bem como as suas condições de acesso;
 - e) Funcionar como instância de recurso, quer quanto à admissão ou recusa de novos membros, quer em relação a deliberações e decisões de outros órgãos, incluindo as sanções aplicadas pelo órgão de administração;
 - f) Deliberar sobre a exclusão de membros e sobre a destituição dos titulares dos órgãos sociais
4. É **competência não exclusiva** da Assembleia Geral:
 - a) Regular a atividade económica da cooperativa, definindo regras e restrições ao trabalho, ao regime de levantamentos por conta dos excedentes e a outros benefícios;
 - b) Aprovar o estabelecimento e alteração de acordos de trabalho cooperativo;
 - c) Aprovar a contratação de terceiros, por proposta do órgão de administração;
 - d) Aprovar os códigos de conduta e de procedimento;
 - e) Constituir comissões especiais, de duração limitada, destinadas ao desempenho de tarefas determinadas pela própria assembleia.
5. É exigida uma maioria qualificada de dois terços dos presentes para a aprovação das matérias fundamentais constantes das alíneas b), c) e d) do número 3.

6. (...)

(...)

Artigo 19º - ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

(...)

5. São competências do órgão de administração e do órgão de fiscalização aquelas previstas no Código Cooperativo e no regulamento interno da Cooperativa;
6. São também competências, não exclusivas, do órgão de administração:
 - h) Executar o plano de atividade anual;
 - i) Estabelecer acordos de trabalho cooperativos;

- j) Distribuir o trabalho pelos membros cooperadores, monitorizando o cumprimento das tarefas e a qualidade do trabalho, de acordo com as normas estatutárias e regulamentares;
- k) Instituir procedimentos e garantir meios para cumprir os compromissos da Cooperativa perante terceiros e o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho;
- l) Gerir e supervisionar os levantamentos por conta dos excedentes, e a atribuição de outros benefícios associados ao trabalho;
- m) Promover e organizar a gestão estratégica e financeira da Cooperativa;
- n) Regular iniciativas, atividades, projetos, parcerias, benefícios, apoios e utilização de espaços e equipamentos da Cooperativa para complementar ou reforçar as normas presentes nos regulamentos internos e deliberações da Assembleia Geral.

7. São deveres do Órgão de Administração e do Órgão de Fiscalização aqueles previstos no Código Cooperativo e no regulamento interno da Cooperativa, acrescidos dos seguintes deveres:

- c) O dever de cuidado perante a Cooperativa;
- d) O dever de promoção de ações periódicas de consulta e tomada de decisão conjunta e democrática entre membros cooperadores.

(...)

Secção IX – REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Artigo 24º - ACORDO DE TRABALHO COOPERATIVO

1. A contribuição de trabalho dos membros cooperadores assenta num **acordo de trabalho cooperativo** consistindo na prestação da atividade profissional dos cooperadores ao serviço da cooperativa, segundo regras definidas pelos estatutos, pelo regulamento interno, pela Assembleia Geral, assembleia sectorial ou pelo órgão de administração.
2. O acordo de trabalho cooperativo:
 - a) Tem a natureza de ato cooperativo interno, não pressupondo uma relação jurídico-laboral subordinada;
 - b) É formalizado por escrito e implica a **aceitação dos estatutos e regulamentos internos da cooperativa**.
 - c) É incompatível com vínculos de contrato de trabalho ou prestação de serviços celebrados entre o membro cooperador e a cooperativa, anterior ou posteriormente à sua adesão;
 - d) Cessa automaticamente por motivos de demissão, exclusão ou outra situação que cause o impedimento permanente do membro cooperador para a prestação de trabalho, exceto por razão de acidente, de doença ou de idade;
3. Os estatutos e regulamentos internos assumem primazia sobre o acordo de trabalho cooperativo quando estes forem conflitantes.
4. A Assembleia Geral e as suas deliberações assumem primazia sobre o acordo de trabalho cooperativo quando forem conflitantes, desde que sejam compatíveis com as

normas estatutárias e regulamentares.

Artigo 25º - FORMA E CONTEÚDO DO ACORDO DE TRABALHO

COOPERATIVO

1. O Acordo de Trabalho Cooperativo está sujeito a forma escrita, devendo conter os seguintes elementos:
 - a) A identificação das partes, assinaturas e o respetivo domicílio ou sedes das partes;
 - b) As atividades e funções específicas a serem desempenhadas no trabalho pelo membro cooperador;
 - c) A modalidade ou modalidades de trabalho, quando alguma for adotada, no cumprimento das disposições estatutárias ou regulamentares da cooperativa;
 - d) O local ou locais da realização do trabalho;
 - e) Aspectos sobre a duração e organização do trabalho, incluindo o período normal de trabalho, quando aplicável;
 - f) As contrapartidas, pagamentos e benefícios no contexto de pagamentos por conta dos excedentes;
 - g) A data de início do trabalho, quando for diferente da data de celebração;
 - i) Quaisquer mútuos acordos previamente estabelecidos no cumprimento das disposições estatutárias ou regulamentares da cooperativa;
2. O acordo de trabalho cooperativo, pode ainda estabelecer:
 - a) A duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado;
 - b) A indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho acordados;
 - c) O início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência, não inferior a 7 dias, com que a cooperativa deve solicitar ao membro cooperador o início daquele;
 - d) A aplicação de regimes especiais de trabalho, designadamente o regime de flexibilidade de horário, isenção de horário e trabalho pró-bono;
 - e) Uma retribuição base mensal e o valor de cada hora, para contagem do levantamento por conta dos excedentes.
 - f) Uma bolsa mínima de horas de prestação de trabalho semanais, mensais ou anuais;
 - g) A condição de verificação prévia da disponibilidade do cooperador como condição para solicitar o início do seu trabalho, mediante a sua aprovação;
 - h) A existência de períodos de inatividade.
3. Na modalidade de trabalho regular, deve ainda estabelecer o disposto no número 3 do artigo 29º.
4. Quando não tenha sido observada a forma escrita, considera-se o acordo de trabalho cooperativo estabelecido sobre o regime geral de trabalho previsto nos artigos 27.º e 28.º, número 1 alínea a).

Artigo 26º - REGULAÇÃO GERAL DO TRABALHO

1. Aplicam-se à cooperativa os seguintes princípios de regulação do trabalho:
 - a) O **princípio de autorregulação** do trabalho, segundo o qual a cooperativa assume perante o membro cooperador as **funções de distribuição de trabalho** com base em regras definidas pelos seus membros;

- b) O princípio da não precarização do trabalho** dos membros cooperadores face aos trabalhadores que prestem serviço em regime de contrato de trabalho;
- 2.** Os membros cooperadores usufruem do **direito de preferência** face a membros honorários, voluntários e a terceiros na participação económica, formativa e social da cooperativa;
 - 3.** A atividade desenvolvida pelos membros cooperadores tem carácter intermitente e depende da efetiva atribuição de subvenções e meios para a realização de projetos, serviços e iniciativas de interesse público, ou da efetiva procura de serviços da Cooperativa por terceiros, pelo que as remunerações são por natureza variáveis e intermitentes.
 - 4.** A atividade dos membros cooperadores enquadra-se no regime de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem, para os efeitos do disposto no [artigo 135.º, n.º 1 do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social](#), salvo o disposto no seguinte número.
 - 5.** Como exceção ao regime anterior, os membros cooperadores podem solicitar por escrito à cooperativa a sua preferência por integrar a sua atividade no regime de Segurança Social dos trabalhadores independentes quando declararem desempenhar profissões compatíveis com este regime contributivo, considerando os seguintes aspetos:
 - a) O membro deverá possuir e manter uma atividade económica compatível ativa enquanto profissional independente na autoridade tributária;
 - b) Este regime contributivo é incompatível com a modalidade de trabalho regular e com o exercício de cargos, mesmo quando seja gratuito, no órgão de administração ou órgão de fiscalização.
 - 6.** Os membros cooperadores respondem solidariamente, proporcionalmente às suas contribuições de trabalho, para com os custos fixos e variáveis incorridos pela cooperativa para o desenvolvimento do plano de atividades e a manutenção de serviços destinados para os cooperadores, terceiros e para a comunidade.
 - 7.** Aos novos membros cooperadores que anteriormente desenvolviam a sua atividade laboral em regime de contrato de trabalho poderá ser aplicado um período de transição para aplicação de remunerações e novos benefícios, por motivos de sustentabilidade financeira, que não poderá ser superior a seis meses.
 - 8.** São admitidas contribuições de trabalho em regime pró-bono, não remunerado, de carácter excecional, nos termos deste regulamento.
 - 9.** O membro cooperador trabalhador tem direito a exercer a sua atividade profissional noutras organizações, durante o período de inatividade, sendo necessário informar a cooperativa deste facto.
 - 10.** É reconhecido o direito à liberdade sindical, o direito de associação para fins socioprofissionais e o direito à greve do membro cooperador.

Artigo 27º - ORGANIZAÇÃO GERAL DO TRABALHO

(Regime geral de trabalho)

- 1.** O membro cooperador trabalhador contribui com trabalho para a cooperativa mediante a sua disponibilidade e as necessidades da cooperativa, sem prejuízo do cumprimento de acordos associados a modalidades de trabalho.
- 2.** Os membros cooperadores têm a liberdade de escolher o período temporal associado à

prestação do seu trabalho mediante acordo com a cooperativa e a equipa ou equipas que esteja associado, considerando que:

- a) Sejam cumpridas as horas acordadas e as tarefas que lhes sejam atribuídas;
 - b) Os horários respeitam os limites de funcionamento da cooperativa;
- 3.** Os trabalhadores, membros ou não membros, são agrupados por uma ou mais equipas associadas a unidades produtivas. Cada equipa tem autonomia para estabelecer tarefas e prazos e dividir tarefas entre os elementos da equipa de forma a cumprir com os objetivos da unidade produtiva, estando sujeita a supervisão do órgão de administração e às normas regulamentares e estatutárias.
- 4.** São consideradas enquanto **"unidades produtivas"** os projetos, serviços, eventos e atividades, promovidas ou apoiadas pela cooperativa, normalmente integradas na sua estratégia de atuação e associadas ao seu plano anual de atividades.
- 5.** Cada unidade produtiva terá no mínimo um membro cooperador responsável pela sua coordenação e da distribuição de tarefas pela equipa associada nos termos do artigo 48.º (Organização e Responsabilidades).
- 6.** Os membros cooperadores devem informar a cooperativa sobre a sua disponibilidade horária para o trabalho com a antecedência mínima de dez dias.
- 7.** Em caso de alterações de disponibilidade ou imprevistos, o membro cooperador deve comunicar o mais breve que lhe seja possível para que possam ser realizados os ajustes para salvaguardar o cumprimento das tarefas e compromissos assumidos perante entidades terceiras.
- 8.** A duração e organização do tempo de trabalho de cada membro cooperador poderá integrar-se na modalidade de trabalho regular nos termos deste regulamento.
- 9.** O membro cooperador usufrui do direito ao gozo de feriados, dias de descanso remunerados e subsídios anuais nos termos deste regulamento.
- 10.** Considera-se como "período de trabalho a termo completo" para os membros cooperadores a prestação em termos médios de 36 horas de trabalho semanais.
- 11.** Os limites de funcionamento da cooperativa previstos no número 2 são estabelecidos pelo órgão de administração, mediante consulta aos membros cooperadores, ou pela Assembleia Geral ou assembleia sectorial. Os limites podem ser impostos globalmente à cooperativa, por estabelecimento onde a cooperativa desempenhe atividades produtivas ou por unidade produtiva.

Artigo 28º - REGIMES E MODALIDADES DE TRABALHO

Ponto Único. A duração e organização do tempo de trabalho de cada membro cooperador poderá contemplar uma ou mais das seguintes modalidades de trabalho sem termo para a sua contribuição de trabalho em várias unidades produtivas:

- a) **Regime geral de trabalho** - O cooperador trabalhador contribui com trabalho de acordo com as necessidades da cooperativa e a sua disponibilidade, sendo pago por hora de trabalho se outra unidade de tempo não for acordada, podendo opcionalmente ser acordado uma previsão mínima de horas a trabalhar por semana ou por mês.
- b) **Modalidade de trabalho regular, a tempo completo ou tempo parcial** - O cooperador trabalhador acorda com a cooperativa o estabelecimento de um

número mínimo de horas a trabalhar por semana ou por mês e um horário normal de trabalho.

- c) **Modalidade de estágio profissional** - O cooperador trabalhador tem acesso a uma experiência prática e formativa em contexto de trabalho, de duração limitada, sendo acompanhado por um tutor.
- a) **Modalidade de intermediação de prestação de serviços** - O cooperador trabalhador poderá prestar serviços a entidades terceiras prestando trabalho e faturando essas prestações por intermédio da cooperativa, por intermédio de "projetos pessoais", sendo uma solução comunitária e complementar ao trabalho já realizado para a cooperativa. O trabalho nesta modalidade é de natureza intermitente, é estabelecido pelo cooperador e deve estar enquadrado no objeto social e princípios de atuação da cooperativa, não sendo necessário integrar-se na estratégia de atuação da cooperativa. Os rendimentos do trabalho estão diretamente relacionados com o valor faturado, podendo a cooperativa retirar a proporção associada às retenções na fonte de impostos e uma comissão de intermediação estabelecida por regulamento interno ou pela Assembleia Geral.

Artigo 29º - MODALIDADE DE TRABALHO REGULAR

1. Na modalidade de trabalho regular, o membro cooperador e a cooperativa acordam uma prestação de trabalho contínua e um número mínimo de horas de trabalho por período temporal, geralmente semanal, mensal ou anual.

2. A modalidade de trabalho regular trata-se de uma aproximação ao regime geral de trabalho para colmatar necessidades e compromissos da cooperativa através de um compromisso de trabalho regular.

3. O acordo de trabalho cooperativo que inclua a modalidade de trabalho regular deve também estabelecer:

- a) O período normal de trabalho em termos absolutos ou em termos médios;
- b) O número de dias de trabalho, podendo ser estabelecidos dias com momentos de trabalho obrigatórios, quando o trabalho é prestado a tempo parcial;
- c) Uma retribuição base mensal para contagem do levantamento por conta dos excedentes;

4. A prestação de trabalho na modalidade de trabalho regular pode ser estabelecida a tempo completo ou tempo parcial.

5. Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável, considerando as seguintes normas:

- a) Quando o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.
- b) O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana ou por mês, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido no acordo de trabalho cooperativo.
- c) O membro cooperador tem direito aos levantamentos por conta dos excedentes previstos nestes regulamentos, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.
- d) O membro cooperador usufruirá do direito a descanso anual remunerado e subsídios anuais, designadamente o subsídio de descanso anula e do décimo

terceiro mês, de forma proporcional às horas trabalhadas.

6. O horário e respetivo período de normal de trabalho que venha a ser estabelecido na modalidade de trabalho regular terá as seguintes limitações em termos médios:

- a) Não deverá ultrapassar o número de horas semanais de trabalho definido para o período de trabalho a termo completo.
- b) Não deverá ultrapassar as dez horas de trabalho diárias.

7. Nesta modalidade, o membro cooperador:

- a) Tem direito ao gozo de feriados quando coincidam com dias normais de trabalho acordados, não perdendo o direitos e pagamentos associados a estes dias.
- b) Estará sujeito à aplicação do regime de faltas sobre o período normal de trabalho acordado.
- c) Poderá ainda prestar trabalho adicional para a cooperativa no regime geral para a realização de funções ou profissão que sejam distintas das realizadas na modalidade de trabalho regular.

Artigo 30º - TRABALHO PRÓ-BONO

1. Classifica-se como "trabalho pró-bono" todas as contribuições de trabalho desinteressado e não remunerado prestadas por um membro cooperador com o intuito de beneficiar a cooperativa e a comunidade onde se insere.

2. Os membros cooperadores podem prestar trabalho pró-bono:

- a) De forma exclusiva, estabelecendo um acordo de trabalho cooperativo para contribuir unicamente com trabalho pró-bono para a Cooperativa;
- b) De forma complementar ao trabalho remunerado já previsto em acordo de trabalho cooperativo;

3. As contribuições de trabalho pró-bono deverão ser realizadas considerando os seguintes princípios:

- a) Deverá ser realizado de forma livre, desinteressada e responsável, onde o membro se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado ou prestar a sua atividade profissional;
- b) Respeitará os princípios da complementaridade, da gratuidade, da responsabilidade e da convergência previstas na lei de [bases do enquadramento jurídico do voluntariado](#);
- c) Deverá ser estabelecido por acordo mútuo, comunicado por iniciativa do membro cooperador quando realizado em complemento ao trabalho remunerado ou no cumprimento do estabelecido no acordo de trabalho cooperativo;
- d) O membro cooperador poderá ser ressarcido das despesas efetuadas para prestar trabalho pró-bono;
- e) Deverá ser respeitado a duração máxima da prestação de trabalho prevista nos estatutos e regulamentos da cooperativa, considerando o somatório das contribuições de trabalho remunerado e trabalho pró-bono;
- f) O membro cooperador obriga-se a reservar, pelo menos, metade do seu período de dias de descanso anual remunerado para descanso, não podendo ser utilizado para atividades pró-bono no contexto da Cooperativa;

4. A cooperativa deverá cobrir os riscos a que o membro está sujeito e dos prejuízos que pode provocar a terceiros no exercício do seu trabalho pró-bono, contratualizando um seguro que cubra os riscos de acidentes.

5. O trabalho pró-bono prestado por membros investidores e membros não efetivos, ou os seus representantes, será realizado ao abrigo da lei de [bases do enquadramento jurídico do voluntariado](#).

6. A contribuição para o exercício do cargo dos principais órgãos sociais da cooperativa é equiparada a "trabalho pró-bono", nas situações em que seja gratuita, não sendo aplicável o princípio da complementaridade.

7. As contribuições de trabalho pró-bono não são contabilizadas para fim de aplicação das matérias de direitos fundamentais do trabalho e apuramento levantamentos por conta dos excedentes, dias de descanso remunerados, subsídios, perdas, e banco de horas e trabalho suplementar, com exceção dos direitos previstos no artigo 37.º (Direitos Fundamentais do Trabalho), número 1, alíneas d), f) e g) deste regulamento.

Artigo 31º - ESTÁGIOS PROFISSIONAIS E DE INSERÇÃO

1. É admissível a integração de membros cooperadores em contexto de estágio profissional ou estágio de inserção, identificando-se como uma situação temporária, temporalmente limitada, regulado pelo acordo de trabalho cooperativo e, caso aplicável, por contrato de estágio.

2. O estágio profissional trata-se de uma experiência prática e formativa em contexto de trabalho com o objetivo de inserção profissional de jovens na cooperativa ou a reconversão de profissionais desempregados, sendo supervisionado por profissionais. O estágio de inserção é semelhante ao estágio profissional e centra-se no desenvolvimento de atividades em contexto laboral por pessoas com deficiência e incapacidade de modo a aferir as condições para o exercício de uma atividade profissional.

3. À situação de estágio aplicam-se os seguintes princípios:

a) A atividade do estágio deve ser supervisionada por profissionais experientes, não resultando numa ocupação de posto de trabalho, designadamente não poderá ser realizada de forma isolada e em autonomia, nem envolver trabalho adicional ou suplementar.

b) O pagamento das bolsas de estágio e os benefícios associados ao estágio são contabilizadas como levantamentos por conta dos excedentes.

c) Aplicam-se os direitos e regalias aplicados à generalidade dos cooperadores, com as devidas adaptações à natureza do estágio, respeitando os regulamentos da medida de estágios profissionais, caso aplicável.

4. O membro cooperador em período de estágio não usufrui dos subsídios anuais previstos no número 1 do artigo 35º, salvo clausula no acordo de trabalho cooperativo.

5. O acordo de trabalho cooperativo não se extingue com o final do período de estágio, prevendo a situação aplicável ao cooperador após o término do estágio.

6. Ao período de estágio profissional e estágios de inserção é aplicável o disposto no regime jurídico aplicável e legislação complementar aos estágios profissionais e estágios de inserção, incluindo despachos e regulamentos dos programas associados, na medida em que não coloquem em causa os princípios cooperativos.

Artigo 32º - REGIME DE LEVANTAMENTOS POR CONTA DOS EXCEDENTES

1. Os membros cooperadores têm direito a receber periodicamente da cooperativa, num

prazo não superior a um mês, levantamentos por conta dos excedentes cooperativos pelo trabalho prestado, denominados de "pagamentos", com base na proporção, natureza, qualidade e circunstâncias deste trabalho, segundo critérios definidos nos regulamentos internos da cooperativa ou pela Assembleia Geral.

- 2.** Os pagamentos constituem uma participação antecipada dos resultados da cooperativa para além do pagamento pelo trabalho prestado, compreendendo as prestações certas, variáveis, pontuais ou mistas, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, sem prejuízo do disposto nos números subsequentes.
- 3.** Os pagamentos que não consistam em dinheiro devem destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do membro cooperador trabalhador ou da sua família;
- 4.** Nas situações em que o membro cooperador trabalhador tem direito ao gozo de feriados e está sujeito a um horário de trabalho, não perderá o direito aos pagamentos associados a estes dias quando coincidam com dias normais de trabalho acordados;
- 5.** O gozo de descanso remunerado e feriados, ao qual membro cooperador tenha direito, é retribuído para fins de levantamentos por conta dos excedentes;
- 6.** Consideram-se como pagamentos por conta dos excedentes:
 - a)** O pagamento da prestação a que, nos termos do acordo de trabalho cooperativa e as normas estatutárias e regulamentares, o membro cooperador trabalhador tem direito em contrapartida da contribuição para a cooperativa com o seu trabalho. Este pagamento compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
 - b)** Os subsídios para o descanso, subsídio do décimo terceiro mês, subsídio de coordenação e outros suplementos remuneratórios com pagamento regular mensal ou anual;
 - c)** A prestação de natureza retributiva pelo trabalho a que o membro cooperador trabalhador tenha direito com fundamento na antiguidade, também designada de "diuturnidade", caso aplicável;
 - d)** Bolsas de estágio;
 - e)** Os benefícios atribuídos ao abrigo do número 5 do artigo 35.º.
- 7.** Não se consideram enquanto pagamentos por conta dos excedentes:
 - a)** As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação, despesas de representação e outras equivalentes, devidas ao membro cooperador trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço da cooperativa, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no acordo de trabalho cooperativo;
 - b)** As importâncias associadas a reembolsos de gastos feitos em nome da cooperativa e adiantados pelo membro cooperador;
 - c)** O subsídio de refeição;
 - d)** O subsídio de transporte;
 - e)** O abono para falhas;
- 8.** Na determinação do valor dos pagamentos por conta dos excedentes deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, pagamento igual.
- 9.** O valor horário dos pagamentos aos membros cooperadores, também designado por retribuição horária, é tabelado em Assembleia Geral. Nas situações em que os cálculos são baseados num valor mensal certo, pode ser calculado segundo a fórmula $(Rm \times 12) / (52 \times$

n)", onde "Rm" é o valor mensal certo de pagamentos por conta dos excedentes acordado e "n" o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios.

10. Para o cálculo do valor mensal de pagamentos por conta dos excedentes, não serão contabilizadas:

a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela cooperativa como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela cooperativa, secção, estabelecimento ou unidade produtiva;

b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do membro cooperador trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;

11. A "prestação base" é correspondente à atividade profissional prestada pelo membro cooperador ao longo do mês, podendo ser variável em função da proporção de trabalho exercido. ;

12. A base de cálculo do valor horário a receber pelo seu trabalho, incluindo as prestações complementares ou acessórias, é constituída pela prestação base tabelada pela Assembleia Geral e respetiva proporção de subsídios que tenha direito.

13. O membro cooperador tem direito, nos termos deste regulamento, ao pagamento de:

a) Subsídio do décimo terceiro mês. e Natal;

b) Subsídio de descanso

c) Dias de descanso remunerados em condições proporcionais ao seu serviço efetivo;

14. É competência exclusiva da Assembleia Geral e da assembleia sectorial:

a) O estabelecimento de tabelas de pagamentos

b) O estabelecimento de benefícios complementares e as suas condições de acesso;

c) Deliberar sobre o estabelecimento de valores ou cálculos para pagamentos associados a trabalho, banco de horas, isenção de horário, trabalho noturno, trabalho por turnos, período de inatividade, prestação em dia feriado e prestação em dia de descanso semanal;

15. O valor mensal do levantamento por conta dos excedentes não pode ser inferior ao valor do salário mínimo nos termos da legislação geral do trabalho, na proporção do período normal de trabalho semanal;

16. A parte em dinheiro será paga ao membro cooperador trabalhador, preferencialmente, por meio de transferência bancária para IBAN facultado pelo membro cooperador.

17. Até à data de pagamentos por conta dos excedentes, a cooperativa entregará ao membro cooperador trabalhador um documento de acordo com o número 3 do artigo 276.º do Código do Trabalho.

18. Os pagamentos mensais por conta dos excedentes são pagos no final do mês de referência, sendo considerados em dívida e em atraso a partir do dia 5 do mês subsequente, podendo o membro cooperador suspender a sua prestação depois de passarem quinze dias após o incumprimento e solicitar a convocação da Assembleia Geral junto do órgão de fiscalização e da mesa da Assembleia Geral.

Artigo 33º - DISTRIBUIÇÃO DE EXCEDENTES

1. Salvo o disposto no artigo anterior, os excedentes cooperativos anuais que existirem, reverterão obrigatoriamente para as reservas da cooperativa de acordo com as regras definidas nos estatutos e regulamento interno, não podendo ser divididos pelos membros;
2. As perdas anuais que venham a existir poderão ser divididas pelos membros cooperadores, mediante deliberação da Assembleia Geral. A divisão é feita de forma proporcional à contribuição de trabalho prestada por cada um considerando os critérios definidos nos regulamentos internos da cooperativa, deduzindo-se após a sua determinação, os levantamentos recebidos por conta dos excedentes.

Artigo 34º - TABELA DE PAGAMENTOS E BENEFÍCIOS

1. A Assembleia Geral e a assembleia sectorial estabelecerão tabelas de pagamentos para os seus trabalhadores, sejam estes membros cooperadores ou terceiros;
2. A tabela será estabelecida em considerando:
 - a) O tipo - cooperador ou não cooperador.
 - b) A função ou profissão realizada - de acordo com os perfis estabelecidos pela Assembleia Geral;
 - c) O escalão remuneratório - definido pela experiência nas funções.
3. A tabela poderá também recorrer a critérios adicionais como a qualidade do trabalho e a antiguidade do indivíduo.
4. O escalão remuneratório é definido pela experiência a tempo completo do indivíduo por período temporal, nomeadamente:
 - a) Escalão #1: "Iniciante" - Até dois anos;
 - b) Escalão #2: "Júnior" - Três anos a cinco anos;
 - c) Escalão #3 - "Intermediário" - Seis a oito anos;
 - d) Escalão #4 - "Intermediário II" - Nove a onze anos;
 - e) Escalão #5 - "Sénior" - Doze a catorze anos;
 - f) Escalão #6 - "Sénior Especialista" - Quinze a dezassete anos;
 - g) Escalão #7 - "Sénior Especialista II" - Dezassete a vinte anos;
 - h) Escalão #8 - "Sénior Veterano" - Acima de vinte anos;
5. A experiência indicada no número anterior é aferida pela equipa responsável pelo recrutamento em conjunto com o órgão de administração mediante análise do perfil do candidato e evidências apresentadas.
6. A Assembleia Geral poderá deliberar sobre a utilização de outros critérios para determinar o valor e as funções associadas a membros cooperadores e membros não cooperadores.
7. As alterações à tabela remuneratória e aos escalões deverá por princípio respeitar o regime de garantias estabelecido no artigo 36.º.

Artigo 35º - BENEFÍCIOS, SUBSÍDIOS E APOIOS

1. O membro cooperador tem direito a receber dois subsídios anuais:
 - a) Um **subsídio para o descanso** para providenciar suporte financeiro adicional durante o seu período de descanso remunerado.
 - b) Um **subsídio do décimo terceiro mês** para cobrir as despesas adicionais associadas ao consumo e à família.
2. Os subsídios previstos no número anterior têm as seguintes condições:

- a) Cada um dos subsídios corresponde a um mês de trabalho da retribuição base recebida, proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano civil, calculados considerando a média de horas trabalhadas nos últimos doze meses. Assim, por cada hora de trabalho efetiva, será calculado para cada subsídio um duodécimo do valor horário prestado, segundo a fórmula "Rmh / 12", onde "Rmh" é a retribuição base horária aplicável ao abrigo do artigo 34º para o pagamento por conta dos excedentes.
- b) Os subsídios são aplicáveis a todas as horas de trabalho prestado, sejam estas certas, variáveis, pontuais ou mistas.
- c) Os subsídios são pagos mensalmente ao longo do ano e proporcional ao trabalho realizado pelo membro cooperador;
- d) Os membros cooperadores em período de estágio usufruem do direito previsto no ponto anterior mediante a sua previsão em cláusula no acordo de trabalho cooperativo.
- e) Para fins fiscais, contributivos e justificação a entidades financiadoras, o subsídio de descanso e o subsídio do décimo terceiro mês devem ser equiparados, respetivamente, ao subsídio para o descanso e subsídio do décimo terceiro mês.

3. O subsídio de refeição trata-se de um apoio regular objetivo de compensar as despesas relacionadas com a alimentação e bens de consumo durante o período de trabalho assume as seguintes condições:

- a) O valor estipulado diário é 9,60 EUR, sendo a totalidade entregue mensalmente ao membro cooperador em cartão de refeição pré-pago;
- b) O subsídio é aplicável a membros cooperadores mediante previsão no Acordo de Trabalho Cooperativo, e a terceiros ao serviço da cooperativa mediante disposição contratual.
- c) É pago por dia de trabalho, considerando um mínimo de cinco horas de trabalho por dia, considerando um número máximo de 24 dias de subsídio de refeição por mês.
- d) Os membros cooperadores têm direito ao pagamento do subsídio de refeição nos dias de descanso remunerados, sem prejuízo do disposto alínea b).

4. O apoio ao transporte trata-se de um apoio para a deslocação dos trabalhadores entre a sua residência habitual e o local de trabalho, assumindo as seguintes condições:

- a) O apoio é pago mediante previsão no Acordo de Trabalho Cooperativo.
- b) A atribuição do apoio é definida pelos seguintes escalões
 - i) Escalão A – A residência localiza-se a menos de 3,00 KM de distância e o trabalhador não sofre situação prolongada de mobilidade reduzida. Aplica-se também a situações de teletrabalho a termo completo.
 - ii) Escalão B – A residência localiza-se a mais de 3,00 KM de distância, no mesmo município associado ao local de trabalho, ou o trabalhador sofre de situação de mobilidade reduzida;
 - iii) Escalão C – A residência localiza-se a mais de 3,00 KM de distância e fora do município do local de trabalho;
- c) Os valores máximos estipulados para pagamento são os seguintes:
 - i) Escalão A - 0,00 EUR
 - ii) Escalão B - 30,00 EUR
 - iii) Escalão C - 40,00 EUR
- d) Os pagamentos são mensais e são efetuados numa das seguintes opções a determinar pela cooperativa:
 - i) Reembolso de gastos suportados com a aquisição de passes sociais mediante apresentação de comprovativos com dados fiscais da

- cooperativa;
- ii)** Subsídio de transporte pago juntamente com os pagamentos ao final do mês;
- e)** O valor estipulado pode ser reduzido nas seguintes situações:
 - i)** Prestação até 12 horas presenciais por mês - $\frac{1}{3}$ do valor estipulado.
 - ii)** Prestação até 18 horas presenciais por mês - $\frac{2}{3}$ do valor estipulado.

5. Os membros cooperadores podem ainda usufruir dos seguintes benefícios e subsídios, que podem ser providenciados em modalidades fixas ou flexíveis, regulados pelo órgão de administração:

- a)** Compensação de encargos familiares ligados à parentalidade, infância, educação, desporto, fitness e bem-estar - creches, jardins-de-infância, estabelecimentos de educação, lares de idosos, ginásios, clubes desportivos ou de fitness e outros serviços ou estabelecimentos de apoio social;
- b)** Compensação de pagamentos eventuais de despesas relacionados com médica e medicamentosa do trabalhador e agregado familiar;
- c)** Investimento em soluções de Plano Poupança Reforma;
- d)** Seguro de Saúde para o trabalhador e para elementos do agregado familiar;

6. Mediante clausula no acordo de trabalho cooperativo ou por mútuo acordo, os membros cooperadores podem substituir uma parte dos seus pagamentos por conta dos excedentes pelos apoios previstos no número anterior, desde que a parte fixa remanescente não seja inferior ao estipulado no número 15 do artigo 32.º e cumpram os requisitos para acesso ou utilização dos benefícios.

Artigo 36º - REGIME DE GARANTIAS DOS COOPERADORES TRABALHADORES

1. É estabelecido um regime de garantias para os membros cooperadores trabalhadores onde se impede a cooperativa de:

- a)** Opor-se, por qualquer forma, a que o cooperador exerça os seus direitos, bem como aplicar sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b)** Exercer pressão sobre o membro cooperador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de cooperação e trabalho dele ou dos/as companheiros/as;
- c)** Diminuir o valor horário dos pagamentos por conta dos excedentes pontuais e o montante total periódico definido por acordo a membros cooperadores, exceto:
 - i)** As situações de incumprimento do trabalho que lhe compete e definido no acordo;
 - ii)** Situações de incumprimento de normas associadas à contabilização e relato do trabalho realizado;
 - iii)** As situações que resultem de adendas ao acordo de trabalho cooperativo e do estabelecimento de novos acordos de trabalho cooperativo;
- d)** Modificar, suspender ou terminar unilateralmente os acordos de trabalho cooperativos, sem prejuízo das situações previstas nos termos deste regulamento e a aplicação do regime disciplinar, nos termos destes estatutos;
- e)** Mudar o membro cooperador para categoria profissional inferior;
- f)** Transferir o membro cooperador para outro local de trabalho, salvo as situações temporárias previstas neste regulamento;
- g)** Ceder membros cooperadores para trabalhar para terceiros;

- h)** Prejudicar o cooperador em qualquer direito ou garantia decorrente da antiguidade;
 - i)** Obrigar o membro cooperador a adquirir bens ou serviços à cooperativa ou a pessoa por ele indicada;
- 2.** São exceções ao regime de garantias estabelecido no ponto anterior:
- a)** As deliberações da Assembleia Geral, quando em concordância com os estatutos e regulamentos;
 - b)** As situações e salvaguardas previstas nos estatutos e regulamentos internos ou sectoriais da cooperativa;
 - c)** As situações resultantes da chegada das partes a um mútuo acordo escrito;
 - d)** As decisões com cariz de urgência tomadas pelos órgãos ou comissões competentes por motivos de situação de "crise empresarial", devendo ser submetidas a ratificação na primeira Assembleia Geral no prazo máximo de três meses;
 - e)** As situações resultantes da prestação de informações falsas ou evidências enganadoras, mediante a aplicação do regime disciplinar e deliberação da Assembleia Geral, designadamente sobre a aptidão e a experiência profissional.
- 3.** A situação de crise empresarial prevista no ponto anterior é considerada quando, comprovadamente, se verifique uma redução parcial ou total da atividade da cooperativa, podendo estar circunscrita a secções, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, reduções de receitas para estrutura ou projetos, catástrofes ou outras ocorrências, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da cooperativa e a manutenção dos postos de trabalho.
- 4.** Na tomada de decisões sobre exceções ao regime de garantias é dada primazia à tomada de decisões que:
- a)** Afetem de forma igualitária os membros cooperadores;
 - b)** Recorrendo à seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:
 - i)** Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente estabelecidos pela cooperativa e conhecidos pelo membro;
 - ii)** Menor antiguidade enquanto membro da cooperativa.
 - iii)** Menor experiência na função;

Artigo 37º - DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO

- 1.** Aos membros cooperadores devem-lhes ser garantidos os seguintes direitos fundamentais de trabalho, regulados nos termos dos regulamentos internos da cooperativa, nomeadamente:
- a)** Direito ao descanso, num mínimo de dois dias de descanso por semana e vinte e dois dias de descanso por ano;
 - b)** Direito ao pagamento regular do trabalho com base na proporção, natureza e qualidade do trabalho prestado, recebendo levantamentos mensais e regulares por conta dos excedentes;
 - c)** Direito a usufruir de um regime contributivo de Segurança Social que garanta a proteção do cooperador na doença, na velhice e na morte, competindo à cooperativa a integração do cooperador e a entrega das respetivas contribuições.
 - d)** Direito a não prestar ou suspender o trabalho por motivos comprovadamente inadiáveis de nascimento de filho/a e assistência familiar, gravidez, parentalidade, ato ou baixa médica, casamento, atos de natureza estudantil, judicial, representação no movimento cooperativo e em organizações da economia social, assistência a animais de estimação, entre outros.

- e) Direito à proteção e assistência na doença profissional ou em caso de acidente de trabalho pela contribuição para reparação dos danos físicos resultantes dos mesmos, por intermédio de seguro de trabalho.
- f) Direito a prestar trabalho em condições dignas de higiene, segurança e saúde que permitam a realização pessoal e profissional dos membros cooperadores.
- g) Direito a usufruir de Educação e Formação Cooperativa, bem como de Formação Profissional.

2. Os membros cooperadores, com exceção dos titulares dos órgãos de administração e de fiscalização, poderão por sua solicitação assumir os direitos previstos nas alíneas c) e e) do número anterior em situação análoga aos profissionais independentes para fins contributivos, após solicitação e mútuo acordo com a cooperativa, sendo-lhes entregue os respetivos montantes destinados à comparticipação destes direitos.

3. As deliberações e normas sobre a duração e organização do tempo de trabalho dos membros cooperadores trabalhadores devem respeitar como mínimo as seguintes normas:

- a) Cada membro deverá descansar pelo menos doze horas entre o final de uma jornada de trabalho e o começo da seguinte;
- b) O período normal de trabalho dos membros que venha a ser estabelecido não deverá exceder uma média de quarenta horas por semana;
- c) Quando é acordado um horário normal de trabalho ou bolsa de horas, as horas trabalhadas deverão ser retribuídas ou compensadas ao membro em descanso, vencimento ou outros benefícios, nos termos dos regulamentos ou de deliberações da Assembleia Geral.

Artigo 38º - PROTEÇÃO CONTRA A PRECARIIDADE NA OMISSÃO

1. Na inexistência de regulamentação interna e sectorial, bem como de deliberações da Assembleia Geral ou assembleia sectorial, aplica-se analogamente à Cooperativa e aos membros cooperadores, com as devidas adaptações considerando a natureza e o substrato da cooperativa, as seguintes matérias previstas no [código de trabalho](#), nomeadamente:

- a) Liberdade de expressão e de opinião;
- b) Integridade física e moral;
- c) Reserva da intimidade da vida privada;
- d) Proteção de dados pessoais;
- e) Testes e exames médicos;
- f) Confidencialidade de mensagens e de acesso à informação;
- g) Igualdade e não discriminação;
- h) Assédio;
- i) Parentalidade;
- j) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica;
- k) Trabalhador-estudante;
- l) Trabalho de menores
- m) Trabalhador cuidador
- n) Informação sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho;
- o) Autonomia técnica;
- p) Teletrabalho, referente às situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica;

- q)** Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
 - r)** Retribuição e outras prestações patrimoniais;
 - s)** Licença sem retribuição;
 - t)** Pré-reforma;
 - u)** Associações sindicais e respetivas disposições gerais sobre estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;
 - v)** Direito à greve;
 - w)** Situações de inadaptação;
- 2.** O conceito de "retribuição" do Código de Trabalho deverá ser compreendido, com as devida adaptações, como os pagamentos feitos ao abrigo do regime de levantamento por conta dos excedentes previsto no artigo 26.º deste regulamento.
- 3.** Não serão aplicáveis aos membros cooperadores instrumentos coletivos de trabalho, não obstante das suas medidas e normas poderem ser referidas como boas práticas e propostas pelos membros efetivos para normas regulamentares.

Artigo 39º - REGIME DISCIPLINAR

- 1.** Sem prejuízo do disposto no artigo 13º (Exclusão), o regime disciplinar aplicável aos membros cooperadores é o definido pelo artigo 25.º do código cooperativo acrescidas das disposições deste artigo, considerando as seguintes competências:
- a)** Órgão de Administração – Compete-lhe a aplicação de sanções de repreensão, multa e suspensão temporária de direitos, sem prejuízo de recurso para a Assembleia Geral;
 - b)** Assembleia Geral – Compete-lhe a aplicação de sanções de perda de mandato e a exclusão;
- 2.** A aplicação de qualquer sanção deve ser precedida de processo escrito e audiência prévia, devendo ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração e pelo mesmo órgão competente. O direito à audiência prévia consagra o direito do membro cooperador ser efetivamente ouvido antes do decretamento da sanção e apresentação da sua defesa.
- 3.** O direito de exercer o regime disciplinar prescreve um ano após a tomada de conhecimento da prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime. A aplicação da sanção deve ter lugar nos seis meses subsequentes à decisão.
- 4.** Salvo as situações previstas no regulamento interno, os montantes das multas:
- a)** Nunca devem ser superiores ao valor do dano efetivamente causado à cooperativa;
 - b)** Devem ser limitados a três duodécimos do total de pagamentos por conta dos excedentes recebidos pelo membro cooperador alvo da sanção nos últimos doze meses, quando este somatório for superior a mil euros;
 - c)** Devem ser limitados a duzentos euros nos demais casos não previstos pelas alíneas anteriores.
- 5.** Considera-se abusiva a sanção motivada pelo facto de o membro cooperador:
- a)** Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos, cumprindo igualmente os seus deveres;
 - b)** Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - c)** Recusar-se a cumprir tarefas que não façam parte dos seus deveres;

- d)** Ter alegado ser vítima de assédio ou discriminação, bem como ser testemunha de situação de assédio ou discriminação;
- e)** Exercer o seu direito de liberdade de expressão e de opinião, incluindo o desagrado perante decisões dos órgãos sociais, desde que não falseie ou não incorra em incumprimento dessas decisões e continue a executar o seu trabalho com zelo e diligência.

6. O membro cooperador poderá ver alguns aspetos associados ao trabalho suspensos preventivamente, mantendo os demais direitos enquanto cooperador, considerando as seguintes normas:

- a)** A suspensão preventiva pode acontecer quando a presença ou comportamento de um cooperador trabalhador torna-se inconveniente pela circunstância de contra ele ter sido exercida ação disciplinar pela cooperativa ou pelo apuramento de factos que vise exercer uma ação disciplinar.
- b)** A suspensão preventiva é decretada pelo órgão de administração ou pela Assembleia Geral.
- c)** A suspensão envolverá pelo menos uma das seguintes medidas:
 - i)** Impedimento temporário de acesso do membro cooperador em local ou locais de trabalho;
 - ii)** Impedimento temporário de contacto com certas pessoas, designadamente beneficiários, colegas de trabalho, menores, voluntários, representantes ou trabalhadores de entidades com quem a cooperativa mantenha uma relação social, comercial ou de intercooperação;
 - iii)** Mudança temporária de local de trabalho ou aplicação temporária do regime de teletrabalho;
 - iv)** Impedimento de utilização de certos espaços, equipamentos ou ferramentas;
 - v)** Acompanhamento permanente por colegas ou reforço de procedimentos associados ao trabalho.
- d)** A presença de um cooperador trabalhador torna-se inconveniente, quando a sua presença possa:
 - i)** Influir com a condução do processo disciplinar pelo empregador em plena liberdade, designadamente no que respeita à aquisição, conservação ou veracidade da prova
 - ii)** Apresentar riscos da continuação de atividades ilícitas ou afeta gravemente o ambiente de trabalho;
 - iii)** Apresentar riscos de afetar negativamente a dignidade de beneficiários, colegas de trabalho e instituições parceiras;
 - iv)** Apresentar riscos de causar dano ou subtração de património da cooperativa ou a carga da cooperativa.
- e)** A suspensão é realizada com a notificação da nota de culpa, ou nos 30 dias anteriores à notificação, desde que a cooperativa justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste nas instalações ou local de prestação de trabalho é inconveniente e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.
- f)** A suspensão não pode interferir com os direitos e deveres do membro enquanto membro cooperador e enquanto titular de cargos nos órgãos sociais;
- g)** Os impedimentos e mudanças temporárias durarão no máximo seis meses.

Artigo 40º - NOÇÕES E PRINCÍPIOS GERAIS SOBRE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

1. Definições:

- a) **"Tempo de contribuição de trabalho"**, abreviado como "tempo de trabalho", é o período em que o cooperador está ativamente envolvido nas atividades da cooperativa, contribuindo com a sua atividade profissional ou em âmbito de estágio profissional;
- b) **"Compromisso de trabalho"** é o conjunto de horas que o cooperador trabalhador se compromete a contribuir, seja pontual, diária, semanal ou mensalmente, que podem estar associadas a um evento da cooperativa;
- c) **"Horário de trabalho"** é o período temporal em que o cooperador acorda prestar o seu trabalho por semana, geralmente contemplando horas de início e termo do tempo de contribuição de trabalho. Na modalidade de trabalho regular, o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal acordado;
- d) **"Período de indisponibilidade"** são os períodos comunicados pelo membro cooperador em que não pode colaborar ou estar presente na cooperativa para prestar trabalho;
- e) **"Incumprimento"** é a ausência de um cooperador trabalhador num período em que devia, acordou ou se comprometeu a prestar trabalho, podendo ser justificado ou injustificado;
- f) **"Período de inatividade"** é o período em que o cooperador está afastado do trabalho, mas não em período de descanso, podendo estar disponível ou indisponível para prestar trabalho;
- g) **"Período de descanso"** é o período destinado ao repouso e desconexão total das atividades da cooperativa. Alguns períodos de descanso podem ser remunerados.
- h) **"Período de formação"** é o momento dedicado ao desenvolvimento pessoal e profissional do cooperador, englobando ações formativas, workshops e outras atividades educativas, culturais ou sociais. O tempo de formação pode ser contabilizado como tempo de contribuição de trabalho.
- i) **"Atividade social"** é o conjunto de ações e responsabilidades assumidas pelos membros cooperadores quando participam nos órgãos sociais da cooperativa e processos de tomada de decisão, nomeadamente a Assembleia Geral, o órgão de administração, o órgão de fiscalização e outros órgãos ou comissões consultivas ou executivas da cooperativa.

2. A cooperativa manterá um registo das contribuições de cada cooperador, em meio físico ou digital acessível.

3. Os cooperadores têm direito a intervalos flexíveis para descanso, cuja duração é acordada entre os membros da cooperativa nas equipas de trabalho, no mínimo de uma hora por cada quatro horas de trabalho consecutivas.

4. Cada cooperador é responsável pela gestão e organização eficiente das suas contribuições de trabalho, de acordo com o seu Acordo de Trabalho Cooperativo.

5. A cooperativa deve de se abster de contactar o membro cooperador no período de descanso, salvo:

- a) Situações associadas ao trabalho que sejam urgentes e inadiáveis ou de força maior;
- b) As comunicações da cooperativa previstas no Código Cooperativo, nos estatutos e regulamentos da cooperativa, incluindo convocatórias e preparação de reuniões de

órgãos sociais e comissões, comunicação de atas e tomada de decisões dos órgãos sociais, e comunicações associadas à aplicação do regime disciplinar.

- c) A divulgação de oportunidades de trabalho ou oportunidades formativas destinadas para membros cooperadores;
- d) As comunicações para permitir o exercício do direito de preferência dos membros efetivos previsto nos estatutos e neste regulamento;

Artigo 41º - TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO DE TRABALHO

1. O tempo de contribuição de trabalho inclui:

- a) Períodos que os membros trabalhadores prestem trabalho à cooperativa nas diferentes modalidades de trabalho;
- b) Pequenas pausas e interrupções até 15 minutos por cada quatro horas de atividade para necessidades pessoais e recuperação física e mental, desde que não aconteçam nos primeiros trinta minutos da prestação de trabalho.
- c) Interrupções por razões técnicas ou logísticas que afetem as operações da cooperativa;

2. O tempo de contribuição de trabalho exclui:

- a) Descansos e intervalos entre os períodos de prestação de trabalho;
- b) Períodos de inatividade, de indisponibilidade ou de suspensão do acordo de trabalho cooperativo;
- c) Intervalos de refeições que não impliquem uma disponibilidade para trabalhar;
- d) Excessos nas pausas e interrupções previstas na alínea a);
- e) Execução de tarefas de índole pessoal, bem como de índole voluntária ou profissional para outras organizações;
- f) Períodos de descanso de atividades formativas ou lúdicas de caráter residencial;
- g) Participação em reuniões dos órgãos da cooperativa e respetivas preparação e convocatórias;
- h) Atividades de representação externa;
- i) Outros períodos definidos por regulamento interno ou pela Assembleia Geral;

3. As atividades mencionadas nas alíneas g), h) e i) do número anterior poderão ser contabilizadas como trabalho ou compensadas mediante deliberação da Assembleia Geral ou quando aconteçam dentro do horário normal de trabalho, desde que não cause o prejuízo de atividades e projetos da cooperativa. O órgão de administração poderá também deliberar sobre a contabilização das horas de trabalho da alínea h).

Artigo 42º - FLEXIBILIDADE E ISENÇÃO DE HORÁRIO

(...)

Artigo 43º - REGIME DE FALTAS E AUSÊNCIAS

1. Considera-se como:

- a) "**Ausência**": a situação em que o cooperador trabalhador não está a prestar trabalho ou não está presente no local de trabalho. As ausências podem ser classificadas como descanso, folgas, faltas, inatividade ou licenças;

b) "Falta": a situação de incumprimento do cooperador trabalhador, podendo estas ser classificadas como justificadas ou injustificadas;

2. O regime de faltas a aplicar é o previsto nas seguintes alíneas, considerando os artigos 65.º e 248.º a 255.º do Código de Trabalho:

- a)** Na modalidade de trabalho regular - As faltas são determinadas pelo incumprimento do período normal de trabalho acordado e as seguintes normas:
 - i)** A falta injustificada determina a perda de pagamentos por conta dos excedentes correspondentes ao período de ausência do trabalhador;
 - ii)** A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número 2 do [artigo 255.º do Código do Trabalho](#).
 - iii)** A perda de pagamentos por conta dos excedentes devido a ausências é contada em dias ou meios-dias, sendo proporcional ao número de dias efetivos trabalhados durante o mês.
- b)** Na prestação de trabalho não prevista na alínea anterior - As faltas são determinadas pelo incumprimento de compromissos pontuais estabelecidos pelo cooperador perante a cooperativa e as suas equipas, considerando os compromissos estabelecidos com uma antecedência não superior a três meses e as seguintes normas:
 - i)** A falta do membro cooperador, justificada ou injustificada, ao trabalho que acordou prestar, implica a inelegibilidade em receber os pagamentos por conta dos excedentes previstos para essa prestação, considerando um arredondamento por excesso da contagem de horas de trabalho não prestadas.
 - ii)** Em caso de falta, o membro poderá reagendar a sua prestação de trabalho, por acordo com a cooperativa e a equipa onde o cooperador se integra, quando a natureza dessa atividade permita esse agendamento.

3. O membro cooperador poderá ser alvo de processo disciplinar nos termos deste regulamento por faltas injustificadas.

4. A cooperativa poderá não aceitar a prestação do trabalho durante meio período normal de trabalho no caso de apresentação de membro cooperador com atraso injustificado, a compromissos internos ou externos estabelecidos, designadamente reuniões, atividades e prestação de serviços para terceiros, sendo superior a sessenta minutos e inferior a quatro horas.

5. Na modalidade de trabalho regular, a perda de pagamentos por motivos de faltas pode ser substituída:

- a)** Por renúncia de horas acumuladas no banco de horas;
- b)** Por renúncia de dias de descanso anual remunerados em igual número por comunicação expressa do membro cooperador, não implicando a redução do subsídio para o descanso, podendo renunciar até metade dos dias de descanso anual que tenha direito;
- c)** Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho.

6. No regime geral de trabalho, a inelegibilidade ao pagamento do trabalho por motivo de faltas só poderá ser revertida pelo reagendamento e posterior prestação do trabalho.

7. As comunicações e justificação de ausências são realizados por meio a determinar pelo órgão de administração, podendo ser realizado de forma exclusiva ou complementar por

correspondência eletrônica ou através de plataforma digital;

Artigo 44º - REGIME DE DESCANSO ANUAL REMUNERADO

- 1.** O período de descanso anual é um período acordado para a interrupção temporária da prestação da atividade profissional do membro cooperador e das suas responsabilidades associadas ao trabalho, promovendo um afastamento do local de trabalho para a recuperação de energias e reflexão sobre a sua contribuição no âmbito cooperativo. O planejamento, duração, compensação e planificação dos dias de descanso anual são, por princípio, estabelecidos coletivamente pelos membros de acordo com os princípios da gestão democrática e o interesse coletivo.
- 2.** Os dias de descanso anual remunerado são considerados como ausências e devem ser marcadas nos termos deste regulamento por acordo entre o membro cooperador trabalhador e a cooperativa. Na ausência de acordo, são marcados pela cooperativa, sem prejuízo do direito de recurso para a Assembleia Geral;
- 3.** Os períodos para o gozo de descanso anual mais pretendidos devem ser divididos proporcionalmente, beneficiando alternadamente os membros cooperadores trabalhadores, em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 4.** A cooperativa poderá estabelecer períodos em que a marcação de dias de descanso anuais se encontra condicionada ou impossibilitada mediante justificação, designadamente:
 - a)** Eventos considerados como prioritários;
 - b)** Períodos e prazos considerados como prioritários para a apresentação de candidaturas a linhas de financiamento e entidades financiadoras;
 - c)** Períodos e prazos considerados como prioritários para relato de projetos.
- 5.** O membro cooperador trabalhador tem direito a pelo menos vinte e quatro dias de descanso remunerados por ano, atribuídas nos seguintes termos:
 - a)** Na modalidade de trabalho regular:
 - i)** É atribuído dois dias de descanso por mês de trabalho e um dia de descanso por semestre de trabalho, ambos os casos em proporção das horas de trabalho prestadas à cooperativa face ao número de horas que seriam realizadas a tempo completo.
 - ii)** O dia de descanso deve coincidir com o horário normal de trabalho;
 - b)** No regime geral de trabalho, fora do âmbito da alínea anterior:
 - i)** É atribuído um dia de descanso remunerado por cada 72 horas trabalhadas, sem prejuízo dos limites previstos neste artigo.
 - ii)** O dia de descanso remunerado não pode corresponder com tempo de trabalho;
 - iii)** Cada dia de descanso atribuído corresponde ao pagamento da remuneração base de sete horas de trabalho.
- 6.** Só pode ser atribuído um máximo de dois dias de descanso anual por mês de prestação de trabalho (11 meses) e dois dias de descanso por ano de trabalho (2 semestres), salvo deliberação da Assembleia Geral;
- 7.** A cooperativa deve elaborar e fixar o mapa de dias de descanso anual remunerado, juntando ao mapa de férias aplicáveis a terceiros, com os períodos de trabalho e descanso de cada membro cooperador, até 31 de março, considerando a estimativa de dias de descanso que o cooperador tenha direito com base nos compromissos assumidos para o ano em curso. O mapa deverá ser atualizado trimestralmente e poderá ser afixado por

meios digitais, acessível a todos os membros cooperadores.

8. Os pedidos de marcação de dias de descanso anual e de férias devem ser realizados por meio a determinar pelo órgão de administração, podendo ser realizado de forma exclusiva ou complementar por correspondência eletrônica ou através de plataforma digital.

9. Por exigências de funcionamento imprevistas e inadiáveis, a cooperativa poderá adiar os dias de descanso já marcados ou interromper o período de descanso em curso, tendo o membro cooperador direito a ser indenizado pelos prejuízos decorrentes da alteração, mediante a apresentação de evidências dos prejuízos causados.

10. Em caso de doença do trabalhador, comprovada pela apresentação da respectiva baixa médica, o gozo dos dias de descanso não se inicia ou suspende-se, devendo os dias não gozados serem remarcados nos termos deste artigo. Compete ao membro cooperador a comunicação atempada das baixas médicas que receba.

11. A cooperativa pode encerrar toda a sua atividade, secções, unidades produtivas ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para descanso dos membros cooperadores trabalhadores, podendo ser definido:

- a)** Pelo órgão de administração, ouvindo os cooperadores, até um máximo de quinze dias consecutivos ou interpolados, comunicado até ao prazo estipulado no número 7;
- b)** Definido por deliberação da Assembleia Geral.

12. Considerando a natureza dos períodos de descanso remunerado, o membro cooperador trabalhador não pode exercer durante os dias de descanso remunerados qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou a cooperativa o autorize por escrito;

13. A participação na Assembleia Geral e a participação em atividade ou reunião associadas diretamente ao exercício do cargo de órgãos sociais, quando este exercício for gratuito, não causa a interrupção do direito a descanso remunerado, salvo deliberação em contrário da Assembleia Geral;

Artigo 45º - FERIADOS E FOLGAS

1. Os membros cooperadores usufruem do direito ao gozo dos mesmos feriados previstos na [legislação laboral](#), designadamente o 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade associada ao local normal de trabalho.

2. São folgas atribuídas pela cooperativa o dia 24 de dezembro, o 31 de Dezembro e, atribuído de forma individualizada, o dia de aniversário do membro cooperador.

3. Os membros cooperadores que tenham acordado um horário de trabalho, tem direito ao gozo de feriados e folgas atribuídas pela cooperativa sem a perda o direitos e pagamentos associados a estes dias, quando coincidam com dias normais de trabalho acordados. Quando o feriado ou a folga não possa ser usufruído, pode ser observado outro dia em que acordem a cooperativa e o membro cooperador para o substituir.

Artigo 46º - LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO

1. A cooperativa pode conceder ao membro cooperador, a pedido deste, uma licença sem pagamento, também designada de licença sem retribuição.

2. 2. A licença determina a suspensão do acordo de trabalho cooperativo do membro cooperador, mantendo os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva contribuição com trabalho. O cooperador considera-se em período de inatividade e indisponibilidade. O tempo de suspensão conta-se para qualquer efeito de antiguidade.

Artigo 47º - BANCO DE HORAS DE TRABALHO INDIVIDUAL

(...)

Artigo 48º - TELETRABALHO

1. O trabalho desenvolvido pelos membros na cooperativa é por omissão realizado em regime presencial.
2. Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho do membro cooperador, em local não determinado pela cooperativa, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.
3. A implementação de um regime de teletrabalho depende cumulativamente:
 - a) Da compatibilidade deste regime com a atividade profissional e funções desempenhadas;
 - b) De acordo escrito, que pode constar no acordo de trabalho cooperativo ou constar de um documento autónomo, exceto o disposto no seguinte número.
4. A atividade profissional do cooperador ou trabalhador poderá ser desenvolvida em teletrabalho por sua iniciativa, em períodos curtos não superiores a quinze dias consecutivos e quarenta dias interpolados por semestre, sem necessidade de acordo autónomo, desde que a atividade seja compatível com este formato de trabalho e seja solicitado e autorizado previamente.
5. Qualquer uma das partes poderá fazer cessar o acordo de teletrabalho mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 30.º dia posterior àquela, podendo também denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.
6. A cooperativa será responsável pela disponibilização aos seus membros dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho no regime de teletrabalho, incluindo a sua manutenção e os respetivos custos associados;
7. São integralmente compensadas pela cooperativa todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho. Não serão compensados outros custos além dos acordados, nem custos de energia e da rede instalada no local de trabalho, salvo deliberação da Assembleia Geral em contrário.
8. É permitido o uso dos equipamentos e sistemas para além das necessidades de serviço, desde que seja garantida a confidencialidade dos dados e não sejam utilizados para a prestação de atividades económicas concorrenciais à cooperativa, salvo deliberação da Assembleia Geral em contrário.
9. O membro cooperador é obrigado a comparecer nas instalações da cooperativa ou noutro local designado por um dos seus responsáveis ou pelo órgão de administração, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais

tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência.

10. O controlo e verificação da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.

11. O regime de teletrabalho implica, para os membros cooperadores, os seguintes deveres especiais:

- a)** Informar atempadamente a cooperativa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;
- b)** Informar atempadamente a cooperativa de impedimentos ou dificuldades relacionadas com a utilização dos equipamentos e sistemas na prestação do trabalho;
- c)** Cumprir as instruções dos órgãos competentes no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida durante a prestação do trabalho;
- d)** Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que os órgãos competentes defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele;

12. A cooperativa e os demais membros cooperadores devem respeitar a privacidade dos cooperadores em regime de teletrabalho, o seu horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

13. Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio e concordância do trabalhador, tendo por objeto o controlo da atividade laboral, bem como o controlo e manutenção dos instrumentos de trabalho, e somente poderá ser efetuada na presença do trabalhador considerando as seguintes normas:

- a) Nas situações que o cooperador tenha acordado o cumprimento de um horário de trabalho, designadamente na modalidade de trabalho regular, aplica-se um aviso prévio de vinte e quatro horas e a visita é realizada durante o seu horário normal de teletrabalho.
- b) Nas situações em que o cooperador não acorde o cumprimento de um horário de trabalho, o aviso prévio é realizado no prazo previsto no número 7 do artigo 27.º em período a acordar entre as partes que não sejam dias de descanso, folgas ou feriados.

Artigo 49º - ORGANIZAÇÃO E RESPONSABILIDADES

1. Cada secção da cooperativa poderá dividir-se em unidades orgânicas como departamentos, divisões ou núcleos. Cada secção ou unidade terá associada uma ou mais unidades produtivas;

2. Cada unidade produtiva terá um conjunto fixo ou variável de membros cooperadores e trabalhadores associados, onde, pelo menos um membro cooperador assumirá o papel de coordenação;

3. A coordenação prevista no ponto anterior tem a seu cargo:

- a)** A gestão física e financeira da unidade produtiva, exercendo essa atividade com zelo e diligência;

- b)** A delegação, distribuição e monitorização das tarefas pelos cooperadores e trabalhadores associados ao projeto, providenciando instruções respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho;
- c)** A comunicação regular do estado do projeto ao órgão de administração da cooperativa, pelo menos trimestralmente;

Artigo 50º - **FORMAÇÃO**

1. Os membros cooperadores trabalhadores e terceiros trabalhadores têm direito a um mínimo anual de quarenta horas de formação cultural, profissional e técnica que promova o seu desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador à atividade profissional desempenhada, considerando os seguintes aspetos:

- a)** Compete à cooperativa estabelecer as prioridades de formação, devendo estar contemplada no plano de formação para aplicação da reserva para a educação e formação cooperativa.
- b)** O membro cooperador poderá propor a frequência em atividades formativas ou informativas que poderão contribuir para o cumprimento do direito de formação;
- c)** São consideradas para o cumprimento do direito de formação as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, devidamente comprovado ou ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências;
- d)** A cooperativa poderá estabelecer no plano anual de educação e formação cooperativas um orçamento de formação, ou bolsa de formação, por membro cooperador e trabalhador que poderá ser gerido pelo próprio membro de acordo com as suas necessidades e escolhas do cooperador, sendo pessoal e intransmissível, não sendo acumulado de um ano para o outro.
- e)** Poderá ser considerado como despesas de formação as despesas com transporte, encontros para formação e planeamento de cooperadores, e serviços complementares de empoderamento, aconselhamento, *coaching* em serviços conexos de saúde e bem-estar (não lúdicos).

2. A formação prevista no ponto anterior pode ser desenvolvida pela cooperativa, por entidade externa, ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, sendo entregue ao membro cooperador um comprovativo da sua frequência. Alternativamente, a cooperativa poderá atribuir um crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

3. A cooperativa poderá reembolsar despesas de educação ou estabelecer um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado, que poderá ser pago em dinheiro ou por intermédio de "vales educação".

4. As atividades abrangidas pela alínea d) do número 1, são excluídas do tempo de trabalho, quando são efetuadas voluntariamente fora do horário de trabalho e esteja previsto o usufruto do número mínimo de horas de formação anual pela cooperativa quando existem outras atividades formativas programadas;

5. Salvo as atividades previamente propostas e aprovadas pela cooperativa, o membro cooperador ou trabalhador deverá apresentar uma proposta de formação e respetivo orçamento à cooperativa para a aprovação, antes de iniciar ou inscrever-se a formação.

6. O membro cooperador ou trabalhador deverá prestar contas da utilização dos fundos de formação que lhe sejam atribuídos, apresentando os comprovativos dos gastos e os certificados de formação obtidos para obterem o direito a reembolso de despesas que tenham incorrido.

7. As comunicações e justificação das atividades ao abrigo deste artigo são realizados por meio a determinar pelo órgão de administração, podendo ser realizado de forma exclusiva ou complementar por correspondência eletrónica ou através de plataforma digital;

Artigo 51º - **CÓDIGO DE CONDUTA E MANUAIS DE PROCEDIMENTO**

1. Os membros cooperadores são obrigados a cumprir com as políticas internas, os códigos de conduta e os manuais de procedimento aprovados pela Assembleia Geral e órgão de administração.

2. Os documentos mencionados na alínea anterior podem ser de aplicação restrita a unidades produtivas, projetos, secções serviços e estabelecimentos.

3. A aprovação dos códigos de conduta e manuais de procedimentos na Assembleia Geral é realizada por maioria simples dos presentes.

(...)

Secção IX – **DISPOSIÇÕES FINAIS**

(...)

Artigo 59º - **REGULAMENTO INTERNO**

1. Quaisquer regulamentos internos e regulamentos de trabalho produzidos ou alterados, incluindo as cartas de princípios que se aplicam a toda a cooperativa ou sector, com exceção do previsto no número três deste artigo, serão votados e aprovados em Assembleia Geral ou em assembleia sectorial por uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

2. O órgão de administração poderá regular iniciativas, atividades, projetos, parcerias, benefícios, apoios e utilização de espaços da cooperativa e de espaços cedidos à cooperativa para complementar ou reforçar as normas presentes nos regulamentos internos aprovados pela Assembleia Geral ou assembleia sectorial.

3. As deliberações e regulamentos aprovados em assembleia sectorial aplicam-se apenas à secção associada.

4. Os regulamentos aprovados e respetivas alterações são comunicados por correspondência eletrónica a todos os membros da cooperativa e terceiros ao serviço da cooperativa, tendo efeito no dia seguinte à comunicação, caso a deliberação não mencione uma data de aplicação posterior.

(...)

Artigo 61º - **CASOS OMISSOS**

1. Os casos omissos são regulados pelo Código Cooperativo, Regulamento Interno e demais legislação complementar aplicáveis.

2. Sem prejuízo do ponto anterior e do artigo 30.º, a interpretação e a resolução dos casos omissos a qualquer regulamento da cooperativa são resolvidos mediante comunicação ou despacho do órgão de administração, podendo o órgão de fiscalização ser chamado para providenciar parecer.

3. Nas situações em que não tenha sido nomeado ou comunicado os responsáveis ou meios de comunicação associados por procedimentos, o procedimento é substituído por comunicação direta por escrito ao órgão de administração por correspondência eletrónica ou física.

Anexo Único – Projeto de decreto-lei para regime Jurídico dos ramos do sector cooperativo (2023)

Este projeto de Decreto-Lei foi desenvolvido pelo Governo Português em Março de 2023 e divulgado às cooperativas por intermédio da CASES e CONFECOOP.

Projeto de Decreto-Lei

Preâmbulo

[...]

Foi ouvida a Cooperativa António Sérgio para a Economia Social - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada (CASES). Assim:

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

TÍTULO I

Parte Geral

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

1 – O presente decreto-lei estabelece a legislação complementar aplicável aos diversos ramos do sector cooperativo, conforme o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 4.º do Código Cooperativo.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, a utilização da forma cooperativa não isenta as cooperativas da obrigatoriedade da conformidade do exercício da sua atividade com a lei, da obtenção de autorizações e licenças e de outras formalidades exigíveis nos termos legais, devendo as entidades de quem dependam as referidas autorizações e licenças ter em conta a especial natureza e função social das cooperativas.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente decreto-lei aplica-se às cooperativas agrícolas, de artesanato, de comercialização, de consumidores, de cultura, de crédito, de ensino, de habitação e construção, de pescas, de produção operária, de serviços e de solidariedade social, do primeiro grau, e às organizações cooperativas de grau superior, as quais, nas omissões do presente diploma, se regem pelas disposições do Código Cooperativo.

CAPÍTULO II

Organização das cooperativas

SECÇÃO I

Cooperativas de produtores, de utentes e mistas

Artigo 3.º

Cooperativas de produtores

1 – As cooperativas de produtores caracterizam-se por associar trabalhadores que, em unidades produtivas organizadas em comum, e em consonância com o respetivo objeto estatutário, produzem bens ou serviços destinados a ser transacionados no mercado.

2 - Nas cooperativas de produtores, os cooperadores assumem a dupla qualidade de empresários e trabalhadores.

3 – São consideradas cooperativas de produtores, as cooperativas dos ramos artesanato e produção operária.

4 – Podem, ainda, ser cooperativas de produtores, as cooperativas dos ramos agrícola, cultura, ensino, pescas, serviços e solidariedade social.

5 – A aquisição e a manutenção da qualidade de cooperador, nas cooperativas de produtores, dependem obrigatoriamente da sua contribuição para a cooperativa com trabalho, que pode ser prestado quer nos estabelecimentos e unidades de produção da cooperativa, quer no próprio domicílio do cooperador, caso tal se justifique em razão da natureza do trabalho.

6 - A contribuição do trabalho, formalizada por meio de contrato ou acordo de trabalho cooperativo, consiste na prestação, segundo as regras definidas pela assembleia geral, designadamente através de regulamento de trabalho, da atividade profissional dos cooperadores.

7. O acordo de trabalho cooperativo tem a natureza de ato cooperativo interno, não pressupondo uma relação jurídico-laboral subordinada, desde que construído no respeito pelos princípios cooperativos, sendo-lhe, no entanto, aplicável os normativos jurídico-laborais básicos, bem como o regime de proteção e segurança social dos trabalhadores assalariados.

8- São aplicáveis aos cooperadores trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, os seguintes princípios constitucionais:

a) Retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;

b) Organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) Prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;

d) Repouso e lazeres, um limite máximo da jornada de trabalho, descanso semanal e férias periódicas pagas;

e) Assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;

f) Assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

9 - O regulamento do trabalho referido no nº 6 deve conter um conjunto de matérias destinadas a enquadrar a relação de trabalho cooperativo, tais como a duração do trabalho, os direitos ao descanso mínimo semanal, às faltas, feriados, férias anuais e regime disciplinar, sem prejuízo da aplicabilidade das seguintes regras:

a) Respeito do intervalo mínimo de doze horas entre jornadas de trabalho;

b) Limite de quarenta horas semanais de trabalho para os cooperadores menores de dezoito anos;

c) Respeito pelos feriados do Natal, Ano Novo e 1º de maio, salvo situações excecionais justificadas em razão da atividade da cooperativa;

d) Pelo menos, a remuneração das férias e dos feriados, serão efetivados por levantamentos por conta dos excedentes;

e) Os cooperadores menores de dezoito anos e maiores de sessenta têm direito a um período de férias não inferior a 22 dias úteis.

10. Os cooperadores terão direito ainda, mediante aviso prévio, ao gozo de:

a) Quinze dias de licença por motivo de casamento;

b) Dois dias a quatro dias, no caso de nascimento de filho, doença grave, ou falecimento de parentes até ao segundo grau em linha reta ou afinidade.

c) Tempo necessário para o cumprimento de obrigações, públicas ou privadas, de natureza:

d) Licença relativa a outras situações devidamente justificadas

11. – Sem prejuízo do disposto no artigo 16.º do Código Cooperativo, os estatutos das cooperativas de produtores devem regular, designadamente, as seguintes matérias:

a) Duração e organização do tempo de trabalho;

b) Modo como se efetiva a contribuição de trabalho;

c) Regime dos levantamentos por conta dos excedentes.

12.- A admissão de cooperadores numa cooperativa de produtores só pode ser recusada com fundamento na inaptidão patente do candidato para o desenvolvimento da sua atividade profissional, ou na desnecessidade, de momento, dessa atividade para o prosseguimento dos fins da cooperativa.

13 – A admissão não pode, em caso algum, ser recusada às pessoas que desenvolvam a sua atividade profissional há mais de dois anos ao serviço da cooperativa.

14 - É aplicável às cooperativas de produtores o disposto nos artigos 67º e 85º.

Artigo 4.º

Cooperativas de utentes

1 – São cooperativas de utentes aquelas em que os cooperadores são os beneficiários principais, como adquirentes ou consumidores, dos bens ou dos serviços por elas disponibilizados, em cumprimento do respetivo objeto estatutário.

2 – São consideradas cooperativas de utentes as cooperativas dos ramos comercialização, consumidores, crédito e habitação e construção.

3 – Podem, ainda, ser cooperativas de utentes as cooperativas dos ramos agrícola, cultura, ensino, pescas, serviços e solidariedade social.

Artigo 5.º

Cooperativas mistas

1 – As cooperativas mistas caracterizam-se por serem compostas, simultaneamente, por cooperadores produtores e utentes.

2 – Podem ser cooperativas mistas as cooperativas dos ramos agrícola, cultura, ensino, pescas, serviços e solidariedade social.

SECÇÃO II

Cooperativas polivalentes e multisectoriais

SUBSECÇÃO I

Cooperativas polivalentes

Artigo 6.º

Constituição e funcionamento

1 – São cooperativas polivalentes as que abrangem mais de uma área de atividade do mesmo ramo do sector cooperativo ou com ela diretamente relacionada ou conexas.

2 – As cooperativas polivalentes podem adotar uma organização interna por secções, exceto no caso das cooperativas agrícolas em que tal é obrigatório.

3 – Cada secção tem um regulamento que define, designadamente, o seu objeto e funcionamento.

Artigo 7.º

Secções

A criação ou a extinção de uma secção é da competência da assembleia geral, sob proposta do órgão de administração, mediante deliberação tomada por maioria qualificada de dois terços dos votos expressos.

Artigo 8.º

Cooperativa e secções

1 – Sem prejuízo da personalidade jurídica da cooperativa, cada secção deve possuir organização contabilística própria, por forma a evidenciar os seus resultados e atividades.

2 – O património da cooperativa responde pelas obrigações assumidas pelas secções.

3 – A composição dos órgãos sociais deve ter em conta a natureza polivalente da cooperativa.

Artigo 9.º

Assembleias sectoriais

1 – Nas cooperativas polivalentes a existência de assembleias sectoriais deve estar prevista nos estatutos e o seu funcionamento estabelecido em regulamento interno.

2 – A eleição das mesas nas assembleias sectoriais é feita para um mandato coincidente com os dos titulares dos órgãos sociais da cooperativa.

- 3 – À assembleia sectorial compete, nomeadamente:
- a) Pronunciar-se sobre as atividades, o orçamento, as contas e a gestão da secção;
 - b) Pronunciar-se sobre o plano de atividades, o orçamento, a gestão, o relatório e as contas da cooperativa a apresentar à assembleia geral;
 - c) Eleger a mesa da assembleia sectorial em ano de eleições dos órgãos sociais;
 - d) Eleger os seus delegados à assembleia geral.

Artigo 10.º

Eleição dos delegados

1 – A eleição dos delegados das várias secções, quando necessária, deve ocorrer antes da primeira assembleia geral anual da cooperativa.

2 – O número de delegados a eleger pela assembleia sectorial de cada secção é estabelecido, conforme disposto nos estatutos, proporcionalmente ao número de cooperadores ou do volume de atividade de cada secção ou de ambos, no mínimo de um delegado por secção, e deve ser anualmente apurado, pelo órgão de administração, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 44.º do Código Cooperativo.

3 – Os estatutos definem a proporção dos delegados a eleger em função dos critérios referidos no número anterior.

4 – A cada delegado corresponde um voto, salvo nos casos em que os estatutos determinem de outro modo.

5 – Nenhum cooperador pode ser delegado de mais de uma secção.

SUBSECÇÃO II

Cooperativas multisectoriais

Artigo 11.º

Constituição

1 – Para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 4.º do Código Cooperativo, as cooperativas multisectoriais devem funcionar com secções autónomas correspondentes às várias atividades desenvolvidas e estão sujeitas aos respetivos regimes legais.

2 – Os direitos e os benefícios concedidos às cooperativas no âmbito de qualquer um dos ramos de atividade não são extensivos aos outros ramos que as mesmas desenvolvam.

Artigo 12.º

Organização e funcionamento

1. À organização e funcionamento das cooperativas multisectoriais aplica-se, com as necessárias adaptações, o previsto no presente diploma para as cooperativas polivalentes.

2. Para efeitos da opção de integração prevista no n.º 2 do artigo 4º do Código Cooperativo, deve atender-se ao ramo presumivelmente principal da cooperativa.

Artigo 13.º

Capital social das cooperativas multisectoriais

O capital social mínimo de uma cooperativa multisectorial corresponde ao mínimo legalmente exigível de valor mais elevado previsto para um dos ramos cooperativos expressos nos estatutos.

SECÇÃO III

Federações

Artigo 14.º

Federações nacionais e regionais

1 – As cooperativas e suas uniões podem agrupar-se em federações de âmbito nacional ou regional nos termos do artigo 106.º do Código Cooperativo.

2 – As cooperativas e suas uniões que se caracterizam por desenvolver atividades da mesma área de atividades podem agrupar-se em federações sectoriais de âmbito nacional ou regional.

CAPÍTULO III

Cooperadores

Artigo 15.º

Espécies de cooperadores

- 1 – Os cooperadores podem, nos termos do artigos seguintes, ser efetivos ou não efetivos.
- 2 – Sempre que a qualidade de cooperador pressuponha o desenvolvimento de uma atividade laboral, aos cooperadores que sejam menores de idade aplica-se o disposto na legislação do trabalho.

Artigo 16.º

Cooperadores efetivos

Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 19.º do Código Cooperativo, são cooperadores efetivos aqueles que estão vinculados à prossecução das atividades constantes do objeto estatutário da cooperativa, participando das mesmas e, bem assim, dos seus atos de gestão.

Artigo 17.º

Cooperadores não efetivos

- 1 – Os estatutos das cooperativas podem prever a existência de cooperadores não efetivos, que se caracterizam por, direta ou indiretamente, promover ou contribuir para o desenvolvimento económico, social ou cultural da cooperativa e não sejam cooperadores efetivos.
2. São não efetivos, designadamente, os cooperadores honorários, beneméritos ou voluntários.
- 3 – Os cooperadores não efetivos não participam no capital social da cooperativa, não assumem responsabilidade pelos negócios e gestão da mesma, não podem ser eleitos para os seus órgãos sociais, mas têm direito à informação e a participar na assembleia geral sem direito a voto, bem como a integrar órgãos e comissões de natureza técnica ou consultiva, nos termos do n.º 2 do artigo 27º do Código Cooperativo.
- 4 – A admissão do cooperador não efetivo é feita em assembleia geral, mediante proposta do órgão da administração, da qual constará obrigatoriamente elementos justificantes sobre o seu contributo, em bens ou serviços, para o desenvolvimento da cooperativa.

Artigo 18.º

Admissão de pessoas coletivas

- 1 – A admissão de pessoas coletivas como cooperadoras pode efetuar-se mediante aprovação, pelo órgão de administração, de um acordo previamente estabelecido entre a cooperativa e a pessoa coletiva, com observância do disposto nos estatutos.
- 2 – Do acordo referido no número anterior devem constar, pelo menos:
 - a) A entrada mínima de capital que se obriga a subscrever, bem como o prazo e a forma de realização da entrada;
 - b) A forma de representação na vida da cooperativa.

Artigo 19.º

Caducidade do vínculo

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 40.º, perde a qualidade de cooperador efetivo aquele que deixe de preencher os requisitos legais e estatutários exigidos para a sua admissão.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, o órgão de administração comunica ao cooperador a extinção do respetivo vínculo, por caducidade.

Artigo 20.º

Exclusão

Nos termos e para os efeitos do artigo 26.º do Código Cooperativo, podem ser excluídos os cooperadores que, designadamente:

- a) Explorem ou negoceiem de forma concorrencial com a cooperativa, quer em nome próprio, quer através de interposta pessoa;

- b) Negoceiem produtos, matérias-primas, máquinas ou outros quaisquer bens, mercadorias ou equipamentos, que hajam adquirido por intermédio da cooperativa;
- c) Transfiram para terceiros benefícios que só aos cooperadores é lícito obter;
- d) Não participem na subscrição e na realização do capital social, nos termos estabelecidos nos estatutos ou conforme deliberado pela assembleia geral;
- e) Sejam declarados em estado de insolvência culposa/dolosa;
- f) Tenham sido condenados, por decisão transitada em julgado, em ação intentada pela cooperativa.

CAPÍTULO IV

Regime Económico Comum

Artigo 21.º

Distribuição de excedentes

1 – A distribuição de excedentes anuais gerados pelas cooperativas de produtores faz-se da seguinte forma:

- a) Proporcionalmente ao trabalho prestado pelo cooperador, segundo critérios definidos nos estatutos e ou regulamentos internos da cooperativa, deduzindo-se, após a sua determinação, os levantamentos dos cooperadores recebidos por conta dos mesmos;
- b) Os excedentes anuais líquidos gerados pelos produtores não cooperadores (terceiros) são proporcionais ao valor dos bens ou serviços por eles produzidos, como se de cooperadores se tratasse, para efeito de cálculo dos excedentes anuais, sendo insuscetíveis de repartição pelos cooperadores e revertendo integralmente para reservas obrigatórias.

2 – Para efeitos da alínea *a)* do número anterior, podem ser adotados como critérios, entre outros, o grau de exigência e qualidade das funções exercidas, o número de horas de trabalho e a produtividade.

3 - Para os devidos efeitos legais, os excedentes gerados com a participação dos cooperadores são considerados rendimentos de trabalho.

4 – A distribuição dos excedentes anuais gerados pelas cooperativas de utentes faz-se:

- a) Proporcionalmente ao valor dos bens ou serviços adquiridos por cada cooperador, nos termos do Código Cooperativo e estatutos da cooperativa;
- b) Os excedentes anuais líquidos gerados por utentes não cooperadores são proporcionais ao valor dos bens ou serviços por eles adquiridos, como se de cooperadores se tratasse, para efeito do cálculo dos excedentes anuais, sendo insuscetíveis de repartição e revertendo integralmente para reservas obrigatórias.

Artigo 22.º

Operações com terceiros

1 – Sem prejuízo do disposto no artigo 41.º, nas cooperativas são consideradas operações com terceiros as realizadas, a título complementar, pelos produtores ou utentes, não admitidos como cooperadores.

2 – As operações com terceiros não podem desvirtuar a identidade e os valores específicos da cooperativa, tendo como limite 25% do total das operações desenvolvidas pela cooperativa, devendo, ainda, o seu montante ser escriturado em separado do realizado com os cooperadores.

3 - A percentagem referida no número anterior pode ser alargada, nas cooperativas de utentes, até ao limite de 50%, desde que devidamente justificada por razões de necessidade circunstancial para prover à sustentabilidade financeira da cooperativa.

4 - Não são consideradas operações com terceiros as realizadas pela cooperativa em cumprimento dos princípios cooperativos da educação, formação e informação, da intercooperação e do interesse pela comunidade, previstos no artº 3º do Código Cooperativo.

Artigo 23.º

Certificação legal das contas

• 1 - Sem prejuízo de legislação especial, ficam obrigadas à certificação legal das contas as cooperativas que, durante dois anos consecutivos, ultrapassem dois dos seguintes limites:

- a) Total do balanço: (euro) 1 500 000;
- b) Total de vendas líquidas e outros proveitos: (euro) 3 000 000;
- c) Número de trabalhadores, incluindo assalariados e cooperadores produtores, em média durante o exercício: 50.

2 - O regime previsto no número no número anterior é aplicável às cooperativas de grau superior, independentemente do ramo cooperativo em que estejam integradas.

Artigo 24.º

Entrada mínima

1 - Sem prejuízo do disposto nos artigos 31.º, 42.º e 64.º, a entrada mínima de capital a subscrever por cada cooperador numa cooperativa não pode ser inferior ao equivalente a três títulos de capital, salvo se os estatutos definirem um montante superior.

2 - Nas cooperativas polivalentes e multisectoriais o cooperador é obrigado a subscrever tantas entradas mínimas de capital quantas as secções em que se inscreva, salvo disposição em contrário dos estatutos.

Artigo 25.º

Joia

1 - Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 90.º do Código Cooperativo, pode ser exigido aos cooperadores o pagamento de uma joia de admissão, nos termos definidos nos estatutos.

2 - O montante da joia deve atender a critérios de proporcionalidade, adequabilidade e necessidade, não podendo ser superior ao triplo do valor da entrada de capital do cooperador.

Artigo 26.º

Instrumentos de gestão

Para a realização dos seus fins, podem as cooperativas, nomeadamente:

- a) Utilizar e permitir a utilização, no todo ou em parte, dos edifícios, das instalações, dos equipamentos ou dos serviços, de ou por outras cooperativas ou outras entidades da economia social, em espírito de entreajuda e complemento de meios e operações;
- b) Ajustar com quaisquer pessoas jurídicas, singulares ou coletivas, contratos, acordos ou protocolos;
- c) Celebrar contratos de mútuo e realizar outras operações financeiras;
- d) Promover a realização de cursos de formação no seu âmbito de atividade;
- e) Promover atividades culturais e recreativas destinadas aos seus membros, trabalhadores e comunidade em geral.

Artigo 27.º

Apoios públicos

Os apoios públicos concedidos às cooperativas, destinados à aquisição de ativos fixos tangíveis, são insuscetíveis de repartição entre os seus membros.

TÍTULO II

Ramos do sector cooperativo

CAPÍTULO I

Cooperativas agrícolas

Artigo 28.º

Objeto

1. São cooperativas agrícolas as que tenham por objeto principal, designadamente:

- a) A produção agrícola, agropecuária e florestal;

b) A recolha, a concentração, a transformação, a conservação, a armazenagem e o escoamento de bens e dos produtos provenientes das explorações dos seus cooperadores;

c) A produção, a aquisição, a preparação e o acondicionamento de fatores de produção e de produtos e a aquisição de animais destinados às explorações dos seus cooperadores ou à sua própria atividade;

d) A instalação e a prestação de serviços às explorações dos seus cooperadores, nomeadamente de natureza técnica, tecnológica, organizacional e administrativa, económica, financeira, comercial e associativa;

e) A gestão e a utilização da água de rega, a administração, a exploração e a conservação das respetivas obras e equipamentos de rega, que a lei preveja poderem ser administradas ou geridas por cooperativas.

2. As cooperativas previstas na alínea a) do número anterior têm a natureza de cooperativas de produtores.

Artigo 29.º

Desenvolvimento rural

1 – Em conformidade com os princípios cooperativos da intercooperação e do interesse pela comunidade, previstos no artigo 3.º do Código Cooperativo, e com vista à sua inserção no desenvolvimento das comunidades rurais e à cooperação com estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais, podem as cooperativas agrícolas, ainda, realizar outras atividades complementares ou conexas.

2 – Como atividades complementares ou conexas das atividades agrícolas elencadas no artigo anterior, podem as cooperativas agrícolas realizar, designadamente, atividades de apoio:

- a) Às explorações agrícolas;
- b) Ao desenvolvimento de produtos de qualidade;
- c) Ao desenvolvimento sustentável das florestas;
- d) Ao desenvolvimento tecnológico e à experimentação agroflorestal;
- e) Ao desenvolvimento de serviços agro-rurais;
- f) À requalificação ambiental e à valorização do ambiente e do património rural;
- g) À promoção de ações e de projetos integrados de desenvolvimento agrícola e rural.

3 – Para a realização das atividades constantes do número anterior, podem as cooperativas agrícolas participar em programas de intercooperação e estabelecer parcerias com entidades públicas ou com entidades que integrem a economia social, integrando estruturas locais, regionais, nacionais ou internacionais que potenciem ou executem ações de desenvolvimento sustentável das suas comunidades, conforme medidas aprovadas pelos seus cooperadores.

4 – Podem as cooperativas agrícolas, para além dos instrumentos de gestão previstos no artigo 26.º, adquirir a propriedade ou outros direitos que assegurem o uso e a fruição de prédios destinados à exploração agrícola, à instalação de unidades fabris, à armazenagem, à conservação ou a atividades auxiliares ou complementares, bem como filiar-se em caixas de crédito agrícola mútuo, sem prejuízo do princípio da liberdade de associação consagrado no artº 8º do Código Cooperativo.

Artigo 30.º

Admissão de cooperadores

1 – Só podem ser admitidos como cooperadoras as pessoas que exerçam atividades agrícolas, agropecuárias ou florestais, ou outras com elas diretamente relacionadas ou conexas, em explorações localizadas na área geográfica de atuação da cooperativa, nos termos previstos nos estatutos.

2 – Podem, também, ser admitidos como cooperadores os proprietários de explorações que se dediquem à agricultura, à pecuária ou à floresta, ou a atividades com elas diretamente relacionadas ou conexas, que se localizem na área geográfica de atuação da cooperativa, nos termos previstos nos estatutos.

Artigo 31.º

Entrada mínima

1 - A entrada mínima de capital a subscrever por cada cooperador não pode ser inferior a (euro) 100.

2.- Sem prejuízo do disposto no número anterior, devem, os estatutos, definir o critério para o cálculo da entrada mínima de cada cooperador no capital social, que poderá ser proporcional à sua atividade na cooperativa.

Artigo 32.º

Reserva de investimento

1 – Os estatutos podem prever a existência de uma reserva de investimento, que se destina a repor e a renovar a capacidade produtiva da cooperativa, sendo constituída por:

a) Uma percentagem dos excedentes líquidos anuais provenientes de operações com cooperadores, a definir pela assembleia geral, mediante proposta do órgão de administração;

b) Uma percentagem não inferior a 40% dos excedentes líquidos anuais provenientes de operações com terceiros.

2 – O modo de liquidação da reserva deve ser deliberada em assembleia geral.

Artigo 33.º

Assembleias sectoriais de âmbito geográfico

Às cooperativas agrícolas que prevejam nos seus estatutos o funcionamento por assembleias sectoriais de âmbito geográfico aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no presente diploma, relativamente às assembleias sectoriais das cooperativas polivalentes.

Artigo 34.º

Certificação da natureza agrícola

1 – A concessão de apoio técnico e ou financeiro às cooperativas agrícolas, para além da credencial emitida pela Cooperativa António Sérgio para a Economia Social - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada (CASES), nos termos previstos no artigo 117.º do Código Cooperativo, fica dependente da emissão de certificado que ateste a sua natureza agrícola.

2 – A verificação da natureza agrícola da cooperativa é da competência do ministério responsável pela área da agricultura, mediante apresentação de requerimento nos serviços competentes, instruído, designadamente, com os elementos referentes aos atos de constituição e ou de alteração dos seus estatutos.

3 – O Certificado de Natureza Agrícola é emitido pelo serviço competente do ministério responsável pela área da agricultura.

4 – Caso o Certificado de Natureza Agrícola não seja emitido no prazo de 60 dias, a contar da data de receção do pedido nos serviços competentes, considera-se deferido o pedido e atestada a natureza agrícola da cooperativa.

5 – O reconhecimento da cooperativa multisectorial como integrada no ramo agrícola decorre da certificação prevista no presente artigo.

CAPÍTULO II

Cooperativas de artesanato

Artigo 35.º

Objeto

São cooperativas de artesanato as que tenham por objeto principal a organização do trabalho de artesãos, os quais, em unidades de produção ou no próprio domicílio, transformam matérias-primas em produtos finais, produzem ou reparam bens, utilizando a criatividade e a perícia manual no processo produtivo.

Artigo 36º

Classificação

1. São cooperativas artesanais as que prossigam, entre outras, as seguintes atividades:

- a) Artes e ofícios têxteis;
- b) Produção e confeção artesanal de bens alimentares;
- c) Restauro de património, móvel e integrado;
- d) Artes e ofícios de trabalhar a madeira e a cortiça;
- e) Artes e ofícios de trabalhar peles e couros;
- f) Artes e ofícios ligados ao papel e artes gráficas;

g) Artes e ofícios da cerâmica.

2. O estatuto de unidade produtiva artesanal é reconhecido através da emissão do título «carta de unidade produtiva artesanal», nos termos da legislação aplicável.

Artigo 37.º

Capital social

O capital social mínimo das cooperativas de artesanato deve ser definido nos estatutos e não pode ser inferior a (euro) 500.

CAPÍTULO III

Cooperativas de comercialização

Artigo 38.º

Objeto

1 – São cooperativas de comercialização as que tenham por objeto principal:

- a) Adquirir, armazenar e fornecer aos cooperadores os bens e serviços necessários à sua atividade;
- b) Colocar no mercado os bens produzidos ou transformados pelos cooperadores;
- c) Desenvolver em simultâneo as atividades referidas nas alíneas anteriores.

2 – Para a realização dos seus fins, podem, ainda, as cooperativas de comercialização:

- a) Fornecer bens e serviços adquiridos ou produzidos pela cooperativa;
- b) Importar e exportar todos os bens e serviços que se integrem no âmbito das suas atividades.

Artigo 39.º

Admissão de cooperadores

Só podem ser admitidos como cooperadoras as pessoas que se dediquem à atividade de comércio ou de indústria, nos termos legalmente admissíveis.

Artigo 40.º

Caducidade do vínculo

Perde a qualidade de cooperador quem deixar de reunir os requisitos previstos no artigo anterior, caso, no prazo de dois anos, a atividade não seja retomada.

Artigo 41.º

Operações com terceiros

São consideradas operações com terceiros:

- a) Nas cooperativas de comercialização que tenham como objeto principal o estabelecido na alínea a) do n.º 1 do artigo 38.º, o fornecimento de bens e serviços a pessoas que não sejam seus cooperadores;
- b) Nas cooperativas de comercialização que tenham como objeto principal o estabelecido na alínea b) do n.º 1 do artigo 38.º, as aquisições de bens e serviços produzidos ou transformados por pessoas que não sejam seus cooperadores;
- c) Nas cooperativas de comercialização que tenham como objeto principal o estabelecido na alínea c) do n.º 1 do artigo 38.º, as operações identificadas nas alíneas anteriores.

Artigo 42.º

Entrada mínima

Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 83.º do Código Cooperativo, a entrada mínima de capital a subscrever por cada cooperador não pode ser inferior a (euro) 100.

CAPÍTULO IV

Cooperativas de consumidores

Artigo 43.º

Objeto

1 – São cooperativas de consumidores as que tenham por objeto principal fornecer aos seus cooperadores e respetivo agregado familiar, nas melhores condições de qualidade e de preço, bens ou serviços, adquiridos no mercado ou por si produzidos, destinados, respetivamente, ao seu consumo ou para uso direto.

2 – No agregado familiar do cooperador compreendem-se as pessoas que com ele vivam em economia comum.

3 - Entende-se por economia comum a situação de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação há mais de dois anos e tenham estabelecido uma vivência em comum de entreaajuda ou partilha de recursos.

Artigo 44.º

Salvaguarda de direitos

No exercício da sua atividade as cooperativas de consumidores devem respeitar e promover a salvaguarda do direito dos consumidores e do ambiente.

CAPÍTULO V

Cooperativas de crédito

Artigo 45.º

Objeto

As cooperativas de crédito são instituições especiais de crédito que têm por objeto o exercício de operações de crédito em favor dos seus cooperadores, fomentando e captando entre estes e na comunidade onde atuam a poupança individual, de acordo com as características e fins que lhes são próprios.

Artigo 46.º

Normas aplicáveis

1 - As cooperativas de crédito regem-se pelo regime especial constante de diploma próprio, pelo regime geral das instituições de crédito e sociedades financeiras, e, supletivamente, pela presente lei.

2- As cooperativas de crédito não podem constituir-se com natureza multisectorial.

CAPÍTULO VI

Cooperativas de cultura

Artigo 47.º

Objeto

1 – São cooperativas de cultura as que tenham por objeto principal o exercício de atividades no âmbito de áreas de ação cultural.

2 – Consideram-se áreas de ação cultural, entre outras, a criatividade, a difusão, a informação, a conservação, a dinamização e a animação.

Artigo 48.º

Classificação

As cooperativas de cultura classificam-se, quanto ao objeto, entre outras, em:

- a) Cooperativas cinematográficas;
- b) Cooperativas musicais;
- c) Cooperativas audiovisuais;
- d) Cooperativas de teatro;
- e) Cooperativas de dança;
- f) Cooperativas circenses;
- g) Cooperativas editoriais;
- h) Cooperativas de artes plásticas;
- i) Cooperativas jornalísticas;
- j) Cooperativas de conservação e restauro;
- k) Cooperativas de desporto;
- l) Cooperativas de animação turística e recreio.

Artigo 49.º

Capital social

O capital social mínimo das cooperativas de cultura deve ser definido nos estatutos e não pode ser inferior a (euro) 500.

CAPÍTULO VII

Cooperativas de ensino

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 50.º

Objeto

1 - São cooperativas de ensino as que tenham por objeto principal a titularidade e ou a gestão de um estabelecimento de ensino destinado a desenvolver atividades docentes e formativas nos diversos níveis e modalidades.

2 - Os estatutos podem prever que as cooperativas de ensino, prossigam, acessoriamente, atividades que contribuam para o bom funcionamento do sistema de ensino, e plena integração social dos cooperadores e utentes, designadamente nas áreas da formação, cultura, desporto, alojamento habitacional e transporte escolar

Artigo 51.º

Classificação

1 – As cooperativas de ensino classificam-se quanto ao objeto, em:

- a) Cooperativas de educação pré-escolar;
- b) Cooperativas de educação escolar;
- c) Cooperativas de formação profissional;
- d) Cooperativas de educação extraescolar.

2 – Sem prejuízo do disposto no artigo 61.º, as cooperativas polivalentes no ramo do ensino visam a titularidade e ou a gestão de estabelecimento de ensino destinado à prossecução simultânea de, pelo menos, duas das atividades referidas no número anterior.

Artigo 52.º

Cooperativas de educação pré-escolar

São cooperativas de educação pré-escolar as que visam manter um estabelecimento de ensino, no âmbito do sistema educativo, que se destina às crianças com idades compreendidas entre os 3 anos e a idade de ingresso no ensino básico.

Artigo 53.º

Cooperativas de educação escolar

São cooperativas de educação escolar as que visam manter um estabelecimento de ensino, destinado a ministrar os ensinos básico, secundário e superior no âmbito do sistema educativo, incluindo atividades de ocupação de tempos livres.

Artigo 54.º

Cooperativas de formação profissional

São cooperativas de formação profissional as que visam manter um estabelecimento de ensino, no âmbito do sistema educativo, destinado a ministrar formação especializada que complemente a preparação dos indivíduos para a vida ativa, iniciada no ensino básico, e uma integração dinâmica no mundo do trabalho pela aquisição de conhecimentos e de competências profissionais.

Artigo 55.º

Cooperativas de educação extraescolar

São cooperativas de educação extraescolar as que visam manter um estabelecimento de ensino, no âmbito do sistema educativo, e que se integram numa perspetiva de educação permanente, visando a globalidade e a continuidade da ação educativa, designadamente a dos adultos.

Artigo 56.º

Cooperativas de utentes

São cooperativas de utentes as constituídas exclusivamente por alunos do estabelecimento de ensino da cooperativa e ou pelos seus encarregados de educação.

Artigo 57.º

Cooperativas de produtores

1 – São cooperativas de produtores as constituídas exclusivamente por docentes e ou investigadores científicos ou outros trabalhadores do estabelecimento de ensino ou da respetiva cooperativa.

2 – Os docentes a que se refere o número anterior só podem ser cooperadores caso possuam as habilitações legalmente definidas para um dos níveis do sistema educativo ministrados em estabelecimento de ensino a cargo da cooperativa e aí desempenhem de forma efetiva as suas funções.

Artigo 58.º

Cooperativas mistas

1 – São cooperativas mistas as constituídas nos termos dos artigos 56.º e 57.º.

2 – Na constituição dos órgãos sociais das cooperativas referidas no número anterior devem incluir-se obrigatoriamente cooperadores utentes e cooperadores produtores que prestem atividade profissional na mesma nos termos do artigo anterior.

Artigo 59.º

Formação cooperativa e pedagógica

1 – Para melhor prossecução dos seus objetivos, as cooperativas de ensino promovem cursos específicos para a formação cooperativa e profissional quer dos seus cooperadores quer dos cooperadores de cooperativas de outros ramos do sector cooperativo.

2 – As cooperativas de ensino devem integrar no plano anual de atividades as ações de formação a desenvolver no ano letivo em curso, do qual devem dar conhecimento à CASES.

Artigo 60.º

Legislação especial

Em tudo quanto respeite à organização e ao desenvolvimento da atividade do estabelecimento de ensino das cooperativas aplica-se a legislação do sistema educativo nacional.

SECÇÃO II

Cooperativas de ensino superior

Artigo 61.º

Exclusividade

As cooperativas de educação escolar cujos estabelecimentos sejam de ensino superior não podem constituir-se nem funcionar quer como cooperativas multisectoriais quer como cooperativas polivalentes, nem prosseguir atividades referentes a outros níveis de ensino.

Artigo 62.º

Admissão de cooperadores

Nas cooperativas de ensino superior só podem ser admitidos como cooperadores utentes os alunos com aprovação em, pelo menos, duas cadeiras de um dos cursos nelas ministrado.

Artigo 63.º

Capital social

O capital social mínimo das cooperativas de ensino superior deve ser definido nos estatutos e não pode ser inferior a (euro) 5.000.

CAPÍTULO VIII

Cooperativas de habitação e construção

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 64.º

Objeto

1 – São cooperativas de habitação e construção as que tenham por objeto principal a promoção, a construção ou a aquisição de fogos para habitação dos seus cooperadores, bem como as suas manutenção, reabilitação, reparação, remodelação ou, ainda, a gestão do edificado pela mesma.

2 – Constitui, igualmente, objeto das cooperativas de habitação e construção contribuir para a melhoria da qualidade habitacional dos espaços em que se integra o edificado, promovendo o tratamento das áreas envolventes dos empreendimentos por que são responsáveis, incluindo outras infraestruturas, como as zonas de lazer e assegurando boas condições de habitabilidade nos edifícios.

3. As cooperativas de habitação e construção podem prosseguir, nos termos da lei, programas alternativos de habitação colaborativa, em que a habitação coexiste com espaços e serviços comuns partilhados.

4 – Podem, ainda, as cooperativas de habitação e construção adquirir imobiliário degradado e promover a respetiva reabilitação, com vista à satisfação das necessidades habitacionais dos seus cooperadores.

Artigo 65.º

Admissão de cooperadores

1 – Nas cooperativas de habitação e construção podem ser admitidos como cooperadores as pessoas singulares e as pessoas coletivas sem fins lucrativos que visem a satisfação das necessidades habitacionais dos respetivos beneficiários individuais.

2 – As cooperativas de habitação e construção só podem condicionar a admissão de novos cooperadores à existência de programas em que os candidatos possam ser integrados.

3 – Os candidatos que não forem admitidos com fundamento no número anterior são obrigatoriamente inscritos, por ordem de apresentação dos respetivos pedidos, em livro próprio, devendo esta ordem ser respeitada aquando da admissão de novos cooperadores.

4 – Nenhuma cooperativa de habitação e construção poderá usar da faculdade prevista no n.º 2 durante mais de três anos consecutivos.

Artigo 66.º

Entrada mínima

Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 83.º do Código Cooperativo, a entrada mínima de capital a subscrever por cada cooperador não pode ser inferior a (euro) 100.

Artigo 67.º

Inclusão de cooperadores em programas habitacionais

1 – A inclusão de cooperadores em programas habitacionais é decidida segundo critérios definidos em assembleia geral, os quais devem respeitar, designadamente, o princípio da equidade.

2 – A forma de financiamento dos programas habitacionais é deliberada pela assembleia geral.

3 – A deliberação referida no número anterior deve constar do pedido de financiamento.

Artigo 68.º

Reservas para conservação e reparação e para construção

1 – Nas cooperativas de habitação e construção, para além das reservas previstas no Código Cooperativo, é obrigatória a criação de uma reserva para conservação e reparação e de uma reserva para construção.

2 – A reserva para conservação e reparação é destinada a financiar obras de conservação, reparação e limpeza do património propriedade da cooperativa.

3 – A reserva para construção é destinada a financiar a construção ou aquisição de novos fogos ou instalações sociais da cooperativa, para a mesma revertendo os valores referidos na alínea g) do artigo 71.º

4 – A assembleia geral pode autorizar a transferência de valores entre as reservas identificadas no n.º 1, desde que tal se mostre necessário para a prossecução das atividades da cooperativa de habitação e construção e não prejudique os projetos habitacionais em curso.

5 – As transferências referidas no número anterior não podem ser superiores a 80% do valor das reservas à data da deliberação da assembleia geral.

6 – Quando uma cooperativa se destine à promoção de um único programa habitacional os estatutos podem determinar que a reserva de construção, constituída nos termos do n.º 3, reverta para outra ou outras cooperativas de habitação e construção, desde que os cooperadores da primeira sejam igualmente cooperadores da cooperativa ou cooperativas beneficiárias.

7 – O modo de formação e liquidação das reservas devem ser determinados pelos estatutos.

Artigo 69.º

Reserva social

1 – Pode ser criada uma reserva social destinada à cobertura dos riscos de vida e de invalidez permanente dos cooperadores e à prestação de outros benefícios de natureza social, desde que a cooperativa de habitação e construção tenha capacidade técnica, económica e financeira para o efeito.

2 – Nas cooperativas de habitação e construção em que tenha sido criada a reserva social é obrigatória a criação de uma conta individualizada para a sua contabilização.

3 – O modo de formação e liquidação da reserva devem ser determinados pelos estatutos.

Artigo 70.º

Aplicação dos excedentes

Os excedentes de cada exercício resultantes das operações com cooperadores são aplicados nas reservas que a cooperativa deve constituir nos termos do Código Cooperativo ou dos estatutos.

Artigo 71.º

Custo dos fogos

Para efeitos do presente diploma, o custo de cada fogo corresponde à soma dos seguintes valores:

- a) Custo do terreno e das infraestruturas;
- b) Custo dos estudos e dos projetos;
- c) Custo da construção e dos equipamentos complementares quando integrados nas edificações;
- d) Encargos administrativos com a execução da obra;
- e) Encargos financeiros com a execução da obra;
- f) Montante das licenças e taxas até à entrega do fogo em condições de ser habitado;
- g) Reserva para construção, a fixar nos estatutos, em montante não superior a 10% da soma dos valores referidos nas alíneas a) a f) anteriores.

Artigo 72.º

Regime da propriedade dos fogos

1 – Nas cooperativas de habitação e construção podem vigorar os seguintes regimes da propriedade dos fogos:

- a) Propriedade individual;
- b) Propriedade coletiva, com a manutenção na cooperativa da propriedade dos fogos.

2 – Dos estatutos constam obrigatoriamente os regimes de propriedade dos fogos adotados pela cooperativa.

SECÇÃO II

Da propriedade individual dos fogos

Artigo 73.º

Modalidades

1 – No regime de propriedade individual dos fogos o direito de propriedade é transmitido pela cooperativa aos cooperadores mediante um contrato de compra e venda.

2 – Quando o preço deva ser pago em prestações, pode a cooperativa reservar para si a propriedade do fogo até ao integral pagamento do preço ou transmiti-la sob a condição resolutiva do não pagamento de três prestações sucessivas ou seis interpoladas.

3 – No caso previsto no número anterior não se aplica o artigo 781.º do Código Civil.

Artigo 74.º

Preço

O preço dos novos fogos não pode exceder o respetivo custo, determinado nos termos do artigo 71.º.

Artigo 75.º

Direito de preferência

1 – Os cooperadores podem alienar os fogos da sua propriedade após o integral pagamento do respetivo preço.

2 – No caso da alienação *inter vivos* de fogos construídos ou adquiridos com apoios financeiros do Estado, a cooperativa tem direito de preferência por 30 anos, contados a partir da data da primeira entrega do fogo, podendo exercê-lo com base no valor pago pelo cooperador transmitente, corrigido com a reavaliação que seja efetuada com base no índice de preços no consumidor no decorrer do período entre as datas dos diferentes desembolsos parciais e a data da comunicação da transmissão dos direitos à habitação.

3 – Os estatutos podem, ainda, prever que a cooperativa tenha direito de preferência em caso de alienação de fogos para cuja construção ou aquisição não tenha havido apoios financeiros do Estado.

4 – No caso de a cooperativa não exercer o direito de preferência a que se refere o n.º 2, no prazo fixado, pode o Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P. (IHRU), exercer esse direito nos mesmos termos.

5 – O não exercício do direito de preferência pela cooperativa determina a cessação desse direito, por caducidade.

SECÇÃO III

Da propriedade coletiva dos fogos

Artigo 76º

Modalidade de atribuição de fogos

1. No regime de propriedade coletiva, os fogos são cedidos aos cooperadores numa das seguintes modalidades:

a) Atribuição do direito de habitação;

b) Inquilinato cooperativo.

2. As cooperativas de habitação e construção podem prosseguir, nos termos da lei, programas alternativos de habitação colaborativa, em que a habitação coexiste com espaços e serviços comuns partilhados.

SUBSECÇÃO I

Direito de habitação

Artigo 77.º

Direito de habitação

1 – O direito de habitação é atribuído ao cooperador como morador usuário, por escritura pública ou documento particular autenticado donde constem, designadamente, o preço e as condições de modificação e de extinção do direito, regulando-se as omissões do presente diploma, dos estatutos ou do contrato pelo disposto nos artigos 1484.º e seguintes do Código Civil.

2 – Quando na ocasião da atribuição do fogo o financiamento do mesmo não esteja amortizado, o preço do direito de habitação não pode exceder a quota-parte do valor dos juros e demais encargos financeiros relativos ao financiamento utilizado pela cooperativa para o programa em que o fogo se integra.

3 – A quota-parte a que se refere o número anterior é fixada por rateio entre os usuários dos fogos integrados no mesmo empreendimento habitacional, segundo os fatores de ponderação legal ou estatutariamente previstos, acrescida da parte correspondente aos encargos de administração.

4 – Quando, na ocasião da atribuição do fogo, o financiamento do mesmo já se encontre total ou parcialmente amortizado, o preço do direito de habitação tem por base os juros e outros encargos financeiros que sejam devidos pelo financiamento obtido na data dessa atribuição.

Artigo 78.º

Amortização dos fogos

1 – A atribuição do direito de habitação é condicionada à subscrição, pelo cooperador usuário, de títulos de habitação no valor total do custo do fogo, calculado nos termos do artigo 71.º, a realizar à medida que se vão vencendo as prestações de capital devidas pela cooperativa, e no valor destas.

2 – Quando o custo do fogo já se encontrar total ou parcialmente amortizado pela cooperativa, o valor a subscrever por um novo cooperador em títulos de habitação deve corresponder ao custo de um fogo do mesmo tipo e características, construído ou adquirido pela cooperativa à data da atribuição do fogo, corrigido por um coeficiente proporcional ao uso e à depreciação deste.

3 – O valor dos títulos de habitação realizado para os efeitos do n.º 1, com exceção do valor referido na alínea g) do artigo 71.º, só pode ser exigido pelo cooperador em caso de demissão ou de exclusão.

4 – Por disposição legal, estatutária ou contratual, pode ser determinado que o valor dos títulos de habitação é diretamente pago pelos cooperadores à entidade financiadora por conta das prestações devidas pela cooperativa.

Artigo 79.º

Modificação do direito

1 – Os estatutos podem prever a modificação do direito de habitação de um fogo, condicionada ao prévio acordo do cooperador usuário, pela transferência desse direito para outro tipo diferente de fogo, mais adequado às suas necessidades de habitação, em caso de alteração do seu agregado familiar.

2 – No agregado familiar do cooperador usuário compreendem-se as pessoas que com ele vivam em economia comum.

Artigo 80.º

Transmissão do direito

1 – O cooperador usuário pode alienar o direito de habitação por ato *inter vivos*, desde que o adquirente preencha os requisitos de admissão como cooperador da cooperativa e a assembleia geral aprove a transmissão.

2 – O direito de habitação pode também ser transmitido *mortis causa*, sem necessidade de qualquer autorização, desde que o sucessor se inscreva como cooperador da cooperativa, não lhe podendo ser recusada a admissão.

3 – O direito de habitação é indivisível.

Artigo 81.º

Extinção do direito

1 – Quando por morte do cooperador usuário o sucessor não queira ou não possa ser admitido como cooperador, o direito de habitação é devolvido à cooperativa, sendo os sucessores reembolsados das quantias a que o cooperador teria direito em caso de demissão.

2 – Os estatutos podem prever outros casos de extinção do direito de habitação.

Artigo 82.º

Demissão ou exclusão

1 – Em caso de demissão ou exclusão, o cooperador tem direito ao reembolso previsto no artigo 89.º do Código Cooperativo, acrescido do valor dos títulos de participação realizados nos termos do artigo 78.º, com os respetivos juros.

2 – Em caso algum são reembolsadas as quantias pagas a título de preço do direito de habitação a que se refere o artigo 78.º.

3 – Os estatutos podem prever que o reembolso previsto no n.º 1 se realize em prestações, com ou sem juros.

SUBSECÇÃO II

Do inquilinato cooperativo

Artigo 83.º

Inquilinato cooperativo

1 – Na modalidade do inquilinato cooperativo o gozo do fogo é cedido ao cooperador mediante um contrato de arrendamento, nos termos e para os efeitos da legislação em vigor.

2 – O contrato referido no número anterior rege-se, nas suas omissões, pela legislação aplicável ao arrendamento urbano e pelos estatutos.

3 – A extinção do vínculo cooperativo pode fazer cessar o contrato de arrendamento, nos termos constantes dos estatutos.

CAPÍTULO IX

Cooperativas de pescas

Artigo 84.º

Objeto

1 – São cooperativas de pescas as que tenham por objeto principal a exploração dos recursos vivos do mar, designadamente:

a) A captura, a apanha, a cultura, a conservação, a transformação, a carga, o transporte, a descarga e a venda dos produtos de pesca e demais recursos vivos do mar, neste se incluindo o fundo do mar e as áreas sob jurisdição marítima;

b) A extração, o tratamento e a venda do sal marinho.

2 – São, ainda, cooperativas de pesca as que tenham por objeto principal a exploração de recursos vivos de águas não marítimas.

3 – Para a prossecução do seu objeto podem as cooperativas de pesca:

a) Adquirir, produzir, ou proceder à reparação dos instrumentos, dos equipamentos ou de outros produtos destinados à sua atividade;

b) Desenvolver quaisquer outras atividades que se demonstrem adequadas à sustentabilidade económica, técnica e ecológica da cooperativa, e, bem assim, à manutenção dos postos de trabalho dos cooperadores.

•

4. As cooperativas de pescas constituídas por pescadores que, através do seu trabalho, desenvolvem as atividades referidas nos n.ºs 1 e 2 têm a natureza de cooperativas de produtores.

Artigo 85.º

Capital social

O capital social mínimo das cooperativas de pescas deve ser definido nos estatutos e não pode ser inferior a (euro) 500.

Artigo 86.º

Reserva para complementos de reforma

Nas cooperativas de pesca pode existir uma reserva para complementos de reforma dos cooperadores, sendo o seu modo de formação, aplicação e liquidação determinado pelos estatutos.

CAPÍTULO X

Cooperativas de produção operária

Artigo 87.º

Objeto

São cooperativas de produção operária as que tenham por objeto principal a extração, a produção e a transformação de bens no sector industrial.

Artigo 88º

Capital social

O capital social mínimo das cooperativas de produção operária deve ser definido nos estatutos e não pode ser inferior a (euro) 500.

CAPÍTULO XI

Cooperativas de serviços

Artigo 89.º

Objeto

1 – São cooperativas de serviços as que tenham por objeto principal a prestação de serviços, excetuados os serviços que se encontrem expressamente abrangidos por legislação aplicável a outro ramo do sector cooperativo.

2 – A prestação de serviços caracteriza-se pela cooperativa proporcionar, aos seus membros ou a terceiros, certo resultado de trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.

Artigo 90.º

Classificação

As cooperativas de serviços classificam-se, quanto ao objeto, entre outras, em:

- a) Cooperativas de transportes;
- b) Cooperativas de aluguer de máquinas e equipamentos;
- c) Cooperativas de assistência técnica;
- d) Cooperativas de distribuição;
- e) Cooperativas de comunicações;
- f) Cooperativas de exploração de estabelecimentos turísticos, hoteleiros e similares;
- g) Cooperativas de seguros;
- h) Cooperativas de consultadoria;
- i) Cooperativas de saúde.

Artigo 91.º

Capital social

O capital social mínimo das cooperativas de serviços deve ser definido nos estatutos e não pode ser inferior a (euro) 500.

CAPÍTULO XII

Cooperativas de solidariedade social

Artigo 92.º

Objeto

1 – São cooperativas de solidariedade social as que, mediante a cooperação e a entreeajuda dos seus cooperadores e em obediência aos princípios cooperativos, visem, sem fins lucrativos, a satisfação das respetivas necessidades sociais e a sua promoção e inclusão, nomeadamente nas seguintes áreas:

- a) Apoio a grupos vulneráveis, em especial a crianças e jovens, pessoas com deficiência e idosos;
- b) Apoio a famílias e comunidades socialmente desfavorecidas com vista à melhoria da sua qualidade de vida e inserção socioeconómica;
- c) Apoio a cidadãos portugueses residentes no estrangeiro, durante a sua permanência fora do território nacional e após o seu regresso, em situação de carência económica;
- d) Desenvolvimento de programas de apoio direcionados para grupos alvo, designadamente em situações de doença, velhice, deficiência e carências económicas graves;
- e) Promoção do acesso à educação e à formação profissional de grupos socialmente desfavorecidos.

2 – Podem, ainda, as cooperativas de solidariedade social desenvolver outras atividades que apresentem uma identidade de objeto com as previstas no número anterior e, nos limites do Código Cooperativo, e prestar serviços a terceiros.

3 – Consideram-se cooperativas de solidariedade social as cooperativas que intervêm no domínio da inclusão das pessoas com deficiência, nomeadamente as CERCIS - cooperativas de educação e reabilitação das crianças inadaptadas.

4 – São cooperativas polivalentes do ramo da solidariedade social as que atuam em mais do que uma das áreas previstas no n.º 1.

Artigo 93.º

Cooperadores

Sem prejuízo do disposto no artigo 16.º, podem ser cooperadores efetivos as pessoas que propondo-se utilizar os serviços prestados pela cooperativa, em benefício próprio ou dos seus familiares, ou nela desenvolver a sua atividade profissional, voluntariamente requeiram a sua admissão.

Artigo 94.º

Aplicação de excedentes

Nas cooperativas de solidariedade social os excedentes que existirem reverterem obrigatoriamente para reservas.

TÍTULO III

Disposições finais

Artigo 95.º

Aplicação às cooperativas existentes

As cláusulas estatutárias que regem as cooperativas constituídas ao abrigo de legislação anterior e contrárias ao disposto no presente diploma consideram-se por este automaticamente substituídas, sem prejuízo das alterações que vierem a ser deliberadas pelos cooperadores.

Artigo 96.º

Norma revogatória

São revogados:

- a) O Decreto-Lei n.º 303/81, de 12 de novembro;
- b) O Decreto-Lei n.º 309/81, de 16 de novembro;
- c) O Decreto-Lei n.º 312/81, de 18 de novembro;
- d) O Decreto-Lei n.º 313/81, de 19 de novembro;
- e) O Decreto-Lei n.º 323/81, de 4 de dezembro;
- f) O Decreto-Lei n.º 441-A/82, de 6 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 76-A/2006, de 29 de março;
- g) O Decreto-Lei n.º 7/98, de 15 de janeiro;
- h) O Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 23/2001, de 30 de janeiro;
- i) O Decreto-Lei n.º 502/99, de 19 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 76-A/2006, de 29 de março;
- j) O Decreto-Lei n.º 522/99, de 10 de dezembro;
- k) O Decreto-Lei n.º 523/99, de 10 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 76-A/2006, de 29 de março.

Artigo 97.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, com exceção das normas referentes à certificação legal das contas, que apenas entram em vigor no ano subsequente à data de entrada em vigor do presente diploma.