



CARLOS PINTO DE ABREU
E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

A liberdade sindical e a responsabilidade social no Estado de Direito Democrático: entre a voz e a ordem.

A liberdade sindical ocupa um lugar privilegiado no edifício normativo das democracias constitucionais, mas o modo como é concebida e exercida exige uma reflexão que vá além da sua consagração formal.

Em muitos discursos jurídicos e políticos, a liberdade sindical é exaltada como um direito inalienável dos trabalhadores, mas raramente se problematiza o seu reverso: a responsabilidade que essa liberdade implica.

Um sindicato não existe apenas para denunciar, resistir ou reivindicar; existe também para construir pontes e representar com responsabilidade, negociar com legitimidade, promover o desenvolvimento pessoal e empresarial e procurar erigir justiça económica e social com coerência e exigência.

Neste sentido, mais do que um direito, a liberdade sindical é um poder — e como tal, impõe deveres.

A Constituição da República Portuguesa consagra expressamente a liberdade sindical no artigo 55.º, reconhecendo aos trabalhadores o direito de constituir sindicatos, de neles se inscreverem e de exercer livremente a actividade sindical.

Esta norma integra o núcleo duro dos direitos fundamentais laborais, sendo densificada pelo Código do Trabalho (arts. 440.º a 468.º), que regula o exercício da actividade sindical, os direitos das associações sindicais e as garantias dos representantes dos trabalhadores.

Contudo, este enquadramento legal, embora sólido, não é suficiente para assegurar, na prática, uma liberdade sindical substantiva.

A efectivação deste direito depende não apenas das normas que o garantem, mas também da sua aplicação coerente e efectiva no terreno das relações laborais.

A crescente complexidade do mundo do trabalho — marcada por vínculos mais flexíveis, mobilidade profissional e novas formas de organização — exige um esforço contínuo de adaptação por parte das estruturas sindicais.

A distinção entre liberdade formal e abstracta e liberdade material e efectiva reside, muitas vezes, na capacidade de os sindicatos se afirmarem como interlocutores representativos, relevantes e ajustados às dinâmicas laborais contemporâneas.

A autonomia sindical é uma consequência directa da liberdade sindical.

Ela traduz-se, desde logo, na possibilidade de os sindicatos se organizarem livremente, estabelecerem em autorregulação os seus estatutos, escolherem sem constrangimentos os seus dirigentes e decidirem autonomamente as suas estratégias de acção (art. 55.º, n.º 3 da CRP).

É também esta autonomia e independência que legitima os sindicatos a intervir activamente e até proactivamente na negociação colectiva, a celebrar convenções colectivas e acordos de empresa, a convocar greves e a participar nos processos de concertação social.

Mas é precisamente porque os sindicatos detêm este poder que se torna imprescindível discutir os limites da sua actuação e os critérios de legitimidade democrática que devem orientar o seu funcionamento interno.

A autonomia não pode significar opacidade, clientelismo ou autorreferencialidade.

Um sindicato que se afasta das suas bases e que se enreda em jogos de poder internos ou dependências partidárias mina a confiança que deveria constituir o seu principal capital.

A liberdade sindical exige, por isso, uma arquitetura interna assente em ética, transparência, rotatividade, prestação de contas e participação efectiva de todos os seus membros.

A responsabilidade sindical é, em larga medida, o elemento mais negligenciado no debate jurídico e político sobre o sindicalismo.

Contudo, ela é o reverso necessário da liberdade.

A representação implica deveres de lealdade, diligência e competência para com os representados – e é à luz destes deveres que se deve avaliar a actuação dos sindicatos.

A responsabilidade assume múltiplas dimensões: legal, organizativa, democrática e social.

A legal refere-se ao cumprimento das normas que regulam a actividade sindical, incluindo a legalidade e a justiça das greves (art. 530.º e ss. do CT), a transparência financeira e a observância dos procedimentos de negociação colectiva.

A organizativa diz respeito à estrutura interna do sindicato e à sua adequação aos princípios democráticos.

A responsabilidade social, talvez a mais exigente, implica que os sindicatos orientem a sua acção pelo interesse colectivo dos trabalhadores, e não por agendas partidárias, ideológicas, personalistas ou corporativas.

Num Estado de Direito democrático, os sindicatos não podem estar acima da crítica, nem podem reclamar um estatuto de impunidade sob o pretexto da sua função histórica.

A sua legitimidade advém do modo como representam, do modo como escutam e do modo como actuam e se responsabilizam perante os que dizem representar.

A tensão entre liberdade e responsabilidade sindical não é um paradoxo, mas uma condição estrutural da própria democracia.

O sindicalismo democrático deve viver neste equilíbrio dinâmico: liberdade para agir, responsabilidade para justificar.

Quando esta tensão desaparece – seja por excesso de tutela ou por ausência de escrutínio – o sindicalismo corre o risco de se tornar irrelevante ou mesmo nocivo.

Infelizmente, o debate jurídico em torno da liberdade sindical tem oscilado entre duas posturas redutoras: por um lado, uma concepção formalista que limita a liberdade sindical à sua mera proclamação normativa ou simbólica; por outro, uma visão militante que mitifica os sindicatos como protagonistas infalíveis e insindicaçãoáveis da justiça social.

Ambas as perspectivas ignoram que a legitimidade sindical é construída, dia após dia, no terreno concreto das relações laborais, na forma como os sindicatos equilibram a autonomia com a responsabilidade, o poder com a responsabilidade e a prestação de contas.

O mundo do trabalho está em mutação acelerada.

A emergência do trabalho digital, a atomização das relações laborais, a ascensão de formas atípicas de emprego e a globalização dos mercados são variáveis que, com outras, criam novos desafios para o sindicalismo tradicional.

Neste novo cenário, a liberdade sindical corre o risco de se tornar anacrónica e ineficaz se não se adaptar às novas formas emergentes de organização do trabalho.

E, mais do que isso, corre o risco de perder relevância social se os sindicatos não forem capazes de representar eficazmente os trabalhadores precários, os *freelancers*, os trabalhadores de plataformas.

A responsabilidade sindical, neste novo contexto, exige mais do que intenções reformistas.

Exige inteligência e pragmatismo.

A linguagem sindical, por vezes presa a retóricas do século XX, falha em comunicar com estas novas realidades laborais.

A inovação, neste sentido, não é um luxo, mas uma exigência ética e funcional.

Ignorar estes sinais não significa apenas estagnar: significa abdicar do papel histórico essencial que o sindicalismo deve desempenhar num Estado social democrático.

Os sindicatos que não assumirem esta responsabilidade correm o risco de se tornarem instituições fossilizadas, irrelevantes para os trabalhadores que mais precisariam da sua protecção.

A liberdade sindical, se entendida apenas como direito negativo à não interferência, perde a sua força transformadora.

É apenas quando é exercida construtivamente com responsabilidade – responsabilidade democrática, organizativa, social e ética – que se torna um instrumento de justiça e de solidariedade.

Num tempo em que o sindicalismo enfrenta a ameaça dupla da irrelevância e da captura, importa lembrar que a sua legitimidade não se conquista com proclamações, mas com coerência e exigência.

A liberdade sindical sem responsabilidade é ruído.

A responsabilidade sindical sem liberdade é submissão.

A dignidade do sindicalismo reside na tensão criativa e fecunda entre ambas.

Entre a voz que reivindica e a ordem que se impõe, é neste equilíbrio – precário, mas essencial – que se joga o futuro do sindicalismo num Estado de Direito democrático.

Carlos Pinto de Abreu

Afonso Alves