

A ARENA DA RESISTÊNCIA TRABALHISTA: A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO BASTIÃO JURÍDICO NA DEFESA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES FRENTE À PARTIDA ESTRATÉGICA DA FORD EM CAMAÇARI

Brunna de Oliveira Barreto¹

Vanessa Vieira Pessanha²

RESUMO

A promulgação da Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467/2017 representou mudanças significativa na estrutura de proteção social dos trabalhadores brasileiros ao reformular direitos historicamente assegurados e modificar os mecanismos da atuação sindical. Assim, a partir de uma abordagem crítica, este artigo analisa os impactos da referida reforma sobre a negociação coletiva, tomando como estudo de caso o encerramento das atividades da montadora Ford na cidade de Camaçari (BA), em 2021. A partir de uma metodologia qualitativa e quantitativa, foram examinados documentos institucionais, dados empíricos de entidades sindicais, fontes jurídicas e doutrinárias. Busca-se investigar de que modo a nova lógica imposta pela reforma trabalhista se concretizou e como impactou na dinâmica das negociações coletivas. Ademais, o conceito de dumping social foi utilizado como chave interpretativa para compreender os mecanismos pelos quais a reestruturação produtiva, em um contexto de liberalização normativa, intensifica a vulnerabilidade da classe trabalhadora. Por fim, os achados da pesquisa apontam para a necessidade de revisão da Reforma Trabalhista.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Negociação Coletiva; Ford; Dumping Social; Direitos Fundamentais.

¹ Advogada, pós-graduanda em Direitos Humanos e Sociais na Universidade do Estado da Bahia, campus XIX. Contato: brunnabarreto1@hotmail.com.

² Professora orientadora deste trabalho. E-mail: vpessanha@uneb.br

ABSTRACT

The enactment of the Labor Reform through Law No. 13,467/2017 represented a significant inflection point in the structure of social protection for Brazilian workers, by reshaping historically guaranteed rights and altering the mechanisms of union activity. From a critical perspective, this article analyzes the impacts of this reform on collective bargaining, using the shutdown of Ford's automotive plant in the city of Camaçari (Bahia), in 2021, as a case study. Based on a qualitative and quantitative methodology, institutional documents, empirical data from labor unions, legal sources, and scholarly literature were examined. The research sought to investigate how the new logic imposed by the labor reform materialized and how it affected the dynamics of collective bargaining. Furthermore, the concept of social dumping was employed as an interpretive key to understand the mechanisms through which productive restructuring, in a context of normative liberalization, intensifies the vulnerability of the working class. Finally, the findings of the research point to the need for a revision of the Labor Reform.

Keywords: Labor Reform; Collective Bargaining; Ford; Dumping Social; Fundamental Rights.



1. INTRODUÇÃO

A promulgação da Reforma Trabalhista por meio da Lei nº 13.467/2017 marcou uma das maiores transformações no campo dos direitos sociais no Brasil. A nova norma alterou mais de cem dispositivos da CLT, com o objetivo declarado de flexibilizar as relações de trabalho e estimular a geração de empregos formais. Entre as principais mudanças no campo do direito coletivo do trabalho, destacam-se a prevalência do negociado sobre o legislado, a ampliação da possibilidade de acordos individuais, a extinção da contribuição sindical obrigatória e a proibição da ultratividade das cláusulas coletivas.

Essas alterações passaram a reconfigurar a dinâmica entre empregadores e trabalhadores, especialmente no que diz respeito ao papel desempenhado pela negociação coletiva e pelas entidades sindicais. Com isso, a Reforma Trabalhista inaugurou um novo modelo de gestão das relações laborais.

É nesse cenário que se insere o caso do encerramento das atividades da montadora Ford na cidade de Camaçari (BA), em 2021. A decisão integrou uma etapa do processo amplo de reestruturação global da empresa, resultando no fechamento de sua planta industrial no Brasil. Tal circunstância tornou-se objeto de análise da presente pesquisa por refletir, de maneira concreta, os efeitos das mudanças institucionais

promovidas pela Reforma Trabalhista no campo das relações de trabalho. Diante disso, levanta-se o seguinte problema de pesquisa: em que medida é possível afirmar que a negociação coletiva realizada pelo sindicato dos metalúrgicos foi eficaz na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores da Ford em Camaçari?

A partir desse questionamento, formula-se a hipótese central de que o esvaziamento dos sindicatos e a prevalência do negociado sobre o legislado enfraqueceram a capacidade de resistência dos trabalhadores, transformando a negociação coletiva em mera formalização da vontade empresarial.

Por conseguinte, o objetivo geral da presente pesquisa repousa em analisar criticamente os impactos da Reforma Trabalhista sobre os mecanismos de proteção coletiva no Brasil, tendo como estudo de caso o encerramento das atividades da Ford.

Por outro lado, os objetivos específicos são: (i) identificar as principais mudanças trazidas pela reforma que afetaram a estrutura sindical e a negociação coletiva; (ii) examinar como essas mudanças se manifestaram no processo de encerramento da Ford; e (iii) discutir em que medida esse processo pode ser caracterizado como uma prática de dumping social.

Ademais, a justificativa da pesquisa fundamenta-se na necessidade de averiguar os efeitos concretos da reforma trabalhista na vida da classe trabalhadora, especialmente em contextos de encerramento de atividades empresariais. Dessa maneira, a fundamentação teórica da pesquisa baseia-se na teoria crítica do Direito do Trabalho, amparada em autores como Maurício Godinho Delgado (2017) e Antunes e Braga (2009).

Para alcançar os objetivos propostos, adota-se uma abordagem metodológica de natureza qualitativa e quantitativa, usando dados coletados disponíveis publicamente, articulando a análise desses dados com fundamentos teóricos e normativos. Desse modo, são examinados documentos e estatísticas produzidos por instituições como o DIEESE, o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT), além da análise crítica da doutrina e da legislação pertinente à temática.

Por fim, este trabalho será estruturado em três capítulos, além da introdução e das considerações finais. No segundo capítulo, analisa-se a negociação coletiva como instrumento jurídico de mediação, destacando sua fundamentação normativa, os limites constitucionais e os principais aspectos doutrinários que informam sua aplicação no contexto brasileiro, bem como são analisadas as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e seus impactos sobre o sistema de negociação coletiva e sindical.

Por outro lado, o terceiro capítulo trata do conceito de dumping social e sua relação com a reestruturação produtiva no contexto da globalização. Para finalizar, no quarto capítulo é apresentado o estudo de caso da

saída da montadora Ford do Brasil, com enfoque na unidade de Camaçari (BA), buscando avaliar a efetividade da negociação coletiva empreendida entre o sindicato dos metalúrgicos e a empresa diante das transformações impostas pela Reforma Trabalhista.

2. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva constitui uma das principais formas de regulação das condições de trabalho, permitindo que trabalhadores e empregadores pactuem direitos e deveres a partir de suas realidades. No Brasil, esse mecanismo sempre esteve fortemente vinculado à atuação sindical.

Entretanto, com a aprovação da Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467/2017, houve uma mudança estrutural nesse modelo. A nova legislação alterou princípios históricos do Direito do Trabalho, redesenhando as regras da negociação coletiva e afetando diretamente a capacidade de atuação dos sindicatos.

2.1 ASPECTOS GERAIS

No contexto de um sistema capitalista, o direito do trabalho assume uma posição estrutural ao operar como instrumento de regulação e legitimação das relações de produção. Nesse sentido, Luiz Werneck Vianna, destaca que o Direito do trabalho representa uma conquista da classe trabalhadora contra o pacto original do liberalismo, impondo limites legais ao homem apetitivo (Vianna, 1976, p. 23).

Isto é, o Direito do Trabalho consolida-se como "barreira jurídica" ao capitalismo desmedido. Nessa linha, Marx afirma que a regulamentação da jornada de trabalho se apresenta, na história da produção capitalista, como luta pela limitação da jornada de trabalho, num embate que se trava entre a classe capitalista e a classe trabalhadora (MARX, apud VIANNA, Luiz Werneck, 1976, p. 23).

Desse modo, vislumbra-se que o Direito do Trabalho não é mero apêndice do sistema, mas espaço de tensão e mediação de conflitos, no qual se materializam tanto as conquistas da resistência operária quanto os limites impostos pela estrutura econômica dominante.

Nesse ditame, é a partir dessas relações conflitantes entre capital e trabalho que emerge a negociação coletiva, com o propósito de construir consensos voltados à regulamentação das próprias tensões. Luciano

Martinez afirma que a negociação coletiva é um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes, mediante uma série de contemporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos (Martinez, 2016, p. 882-883).

Assim, aduz-se que a negociação coletiva se configura como um procedimento extrajudicial, no contexto das relações trabalhistas, que pode culminar na formalização de um acordo coletivo ou convenção coletiva, contendo regras.

Posto isso, a Constituição Federal de 1988 elencou, em seu artigo 7º, os direitos sociais mínimos garantidos aos trabalhadores, estabelecendo como um direito fundamental, em seu inciso XXVI, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Logo, a negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham, de um lado, um empregador, um grupo de empregadores, uma organização ou várias organizações de empregadores e, de outro lado, uma ou várias organizações de trabalhadores, visando: (a) fixar as condições de trabalho e emprego; (b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; (c) disciplinar as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores (d) ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez. (MARTINS, 2015, p. 33).

Ademais, de acordo com a orientação da Convenção nº 154 da OIT, o procedimento da negociação coletiva deve seguir os seguintes passos:

1. os sindicatos trabalhistas comunicam aos sindicatos patronais ou diretamente às empresas as suas reivindicações, iniciando-se um procedimento de negociação direta, sem interferência do Estado. A lei obriga às partes a manterem o diálogo e o Poder Judiciário têm admitido a instauração de instância (ajuizamento de dissídio coletivo) somente com prova robusta de que houve negociação e que a mesma se esgotou; 2. havendo recusa à negociação, O Ministério do Trabalho, através dos seus órgãos regionais, poderá convocar mesa redonda, iniciando-se, assim, a mediação que, como em toda a mediação, não terá poderes decisórios, mas apenas apresentará propostas que as partes aceitarão ou não; 3. havendo iminência de greve, também poderá ser convocada mesa redonda pela Superintendência Regional do Trabalho e do Emprego; 4. não havendo autocomposição (convenção ou acordo coletivo de trabalho), sem ou com mediação, a lei autoriza a greve, segundo procedimento e nas hipóteses previstas; 5. finalmente, não havendo autocomposição, o conflito buscará a solução através da heterocomposição, transferindo-se para os tribunais do trabalho, caso as partes não tenham preferido a arbitragem.

Assim, o objetivo da negociação coletiva consiste em que as próprias partes interessadas atinjam um consenso, tendo como grande vantagem o fato de que são elas que resolvem suas próprias divergências sem receber ordens ou instruções superiores, isto é, se reconhece a dignidade do trabalhador como igual ao empresário (RUPRECHT, 1995, p. 927).

Entretanto, é preciso destacar que, apesar da Constituição Feral admitir a disponibilidade de certos direitos trabalhistas para a negociação coletiva, define certos limites mínimos a serem obedecidos, sob pena de transformar o instituto da negociação coletiva em um meio de precarização dos direitos trabalhistas e sociais (Lima; Cella, 2012, p. 106).

2.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA

Em outro plano, a alteração da legislação trabalhista, modificou significativamente as normas relacionadas à negociação coletiva e à estrutura sindical dos trabalhadores. Com uma clara orientação pró-empresarial, a reforma foi apresentada como uma forma de melhorar as relações de trabalho no Brasil, por meio do fortalecimento da negociação coletiva entre empregados e empregadores, conforme consta na justificativa do Projeto de Lei 6.787/16, que resultou na Lei 13.467/17 (Matos, 2017, p. 28).

Nesse cenário, a Reforma Trabalhista operou uma reconfiguração profunda das regras que regem a negociação coletiva no Brasil, deslocando o eixo protetivo do Direito do Trabalho para uma lógica contratual marcada pela assimetria de poder.

Entre as mudanças mais drásticas, destacam-se, a prevalência do negociado sobre o legislado, a inversão da hierarquia entre instrumentos normativos (favorecendo acordos individuais em detrimento da proteção coletiva) e a fragilização da representação sindical com a ampliação das possibilidades de negociação direta sem intervenção sindical.

Tais alterações, longe de fortalecer o diálogo social, aprofundaram o desequilíbrio nas relações laborais e deixaram o trabalhador ainda mais vulnerável frente à lógica de mercado. Nesse sentido, Biavaschi (2017, p. 58), afirma que:

A reforma proposta afeta significativamente o sindicalismo e sua capacidade de ação coletiva, introduzindo medidas que enfraquecem e esvaziam os sindicatos. [...] Em síntese, apesar não colocar em discussão a reforma sindical, o projeto aprovado produz impactos

negativos sobre os sindicatos, o que pode trazer consequências nefastas para o futuro da democracia e para a constituição de uma sociedade menos desigual.

Portanto, observa-se que as diversas mudanças implementadas causaram o enfraquecimento das fontes tradicionais de financiamento ao sindicalismo. Para Maurício Godinho Delgado, o problema da transmutação do caráter da contribuição reside, principalmente, na ausência de uma busca pelo aperfeiçoamento do sistema de custeio das entidades, uma vez que a legislação apenas eliminou a antiga contribuição, sem um período de transição, inviabilizando a institucionalização de uma nova verba mais equânime e justa (Delgado, 2017, p. 33).

Ademais, aduz-se que a arrecadação do imposto sindical tinha como objetivo viabilizar, por meio da criação de um sistema de financiamento obrigatório, a atuação independente e autônoma das entidades sindicais. Nesse sentido, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), ao comparar a arrecadação da contribuição sindical entre o mês de abril de 2017 e abril de 2018, constatou que houve uma queda de 90% na arrecadação, tendo verificado, ainda que, em 2018, 20% (vinte por cento) das entidades sindicais no Brasil não receberam quaisquer recursos referentes à contribuição sindical. (DIEESE, 2018, p. 5).

Outrossim, o DIEESE destacou que as negociações coletivas de trabalho registradas entre 2017 e 2018 sofreram queda expressiva, com redução de quase 50% nas convenções e cerca de 30% nos acordos firmados pelos sindicatos. Assim, o DIEESE, concluiu que, ao restringir o financiamento da estrutura sindical à voluntariedade da contribuição e, ao mesmo tempo, manter a representação sindical a todos os trabalhadores, a Reforma Trabalhista criou um sistema insustentável (DIEESE, 2018, p. 7).

Em outra perspectiva, um levantamento realizado pelo Cadastro Nacional de Entidades Sindicais aponta que, com o fim da contribuição sindical obrigatória, os pedidos de aberturas de sindicatos caíram drasticamente. Segundo dados do Ministério da Economia, estima-se que apenas 176 pedidos foram feitos em 2019. Em anos anteriores, chegavam perto de 800 solicitações (O Estadão, 2019).

Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite salienta que certamente os sindicatos das categorias profissionais serão os mais prejudicados com a queda vertiginosa de arrecadação, o que implicará a redução da defesa dos direitos dos trabalhadores, visto que a contribuição sindical constitui elemento econômico imprescindível para o desempenho de tal missão constitucional (Bezerra, 2018, p. 687-688). No mesmo sentido, Cícera Ericênia A. Pereira afirma que a Reforma Trabalhista, do jeito que foi posta, propiciou um cenário no qual há um enfraquecimento da força sindical e da representação promovida por essas entidades, o que debilita as negociações coletivas e os direitos trabalhistas (Pereira, 2019, p. 72).

Desse modo, percebe-se que essas transformações refletem um cenário político, econômico e cultural no Brasil caracterizado pelo enfraquecimento progressivo dos direitos trabalhistas, afetando de forma mais intensa os trabalhadores, o mais vulnerável da relação de trabalho.

Segundo Krein, a alteração do sistema em vigor pela Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) não realizou uma reforma sindical, mas interferiu direta e indiretamente nos aspectos da organização sindical, buscando o enfraquecimento dos sindicatos e promovendo uma dissociação das regras trabalhistas (Krein, 2017, p. 78).

Diante do exposto, constata-se que a Reforma Trabalhista de 2017 promoveu transformações profundas nas dinâmicas da negociação coletiva e na estrutura sindical no Brasil. Com uma orientação marcadamente pró-empresarial, a nova legislação não apenas redefiniu a hierarquia normativa, como também, ampliou as possibilidades de negociação individual, interferindo de forma significativa na atuação das entidades sindicais.

Desse modo, a extinção da contribuição sindical obrigatória, sem mecanismos de transição ou substituição adequados, comprometeu a sustentabilidade financeira dos sindicatos e, por conseguinte, sua capacidade de representar efetivamente os trabalhadores.

Portanto, os dados apresentados demonstram uma queda expressiva na arrecadação sindical, no número de negociações coletivas e na criação de novas entidades representativas, indicando um cenário de enfraquecimento institucional que afeta diretamente a proteção dos mais vulneráveis, sendo possível inferir que as alterações legislativas se inserem em um contexto amplo de desmonte das garantias trabalhistas.

3. O DUMPING SOCIAL E A REFORMA TRABALHISTA

O capitalismo acelerou o processo da globalização, ao passo que acentuou a busca dos países por relações comerciais externas, as quais objetivavam encontrar fornecimento de matéria-prima e de mão-de-obra para a produção de suas mercadorias, além de um mercado mundial que as consumisse (MARX; ENGELS, 2008, p. 16).

Foi nesse fluxo que se assentaram as bases das relações econômicas internacionais, caracterizadas por interesses mercantis, moldadas pela lógica do lucro e calcadas em profundas desigualdades entre as

nações. Assim, a expansão dos mercados e o aumento dos lucros deixaram de ser apenas metas econômicas e tornaram-se guias que orientam o funcionamento do sistema global.

Ao longo tempo, esse modelo passou a gerar uma série de práticas marcadas pela assimetria e pela violação de parâmetros mínimos de equidade nas relações comerciais. Entre essas práticas, destaca-se o dumping social, expressão que, mais do que designar uma infração comercial, escancara a lógica de competição predatória que sustenta o comércio tanto no âmbito nacional, quanto internacional.

Gustavo Fávaro Arruda define o dumping social como sendo a modalidade de concorrência desleal consistente na comercialização de mercadorias ou serviços a preços inferiores àqueles normalmente praticados pelo mercado, obtidos mediante a reiterada utilização de mão de obra em condições inadequadas a padrões laborais mínimos, gerando danos sociais (Arruda, 2015, p. 21).

Assim, ao conquistar novas fatias de mercado, as empresas não apenas precarizam as relações de trabalho, como também pressionam outras organizações a adotarem práticas semelhantes, gerando um ciclo de degradação dos direitos laborais (Santos, 2016, p.70).

Logo, verifica-se que o dumping social se revela não somente como uma prática comercial desleal, mas também como uma violação profunda do direito ao trabalho digno, passando a naturalizar a degradação da força de trabalho. Dessa maneira, o trabalho, que deveria ser instrumento de realização e afirmação da dignidade humana, vira fonte de exaustão, frustração e negação da própria condição de sujeito, como bem destacam Antunes e Braga (2009, p. 230):

Mas, se por um lado temos o trabalho como agente do desenvolvimento individual, propulsor da dignidade humana, da realização dos projetos individuais, perspectivas de futuro, em contra-partida a precarização trabalho no capitalismo moderno está deformando-o, visto que se transformou em mercadoria de troca, alienado, fetichizado, antes como finalidade central do ser social transforma-se num meio de subsistência, com objetivo de valorizar o capital.

Nesse plano, Enoque Ribeiro dos Santos, aprofunda a crítica ao demonstrar que o dumping social se apresenta como um dano social, difuso e coletivo, pois atinge trabalhadores contratados e inseridos na exploração por empresas que o praticam, bem como futuros trabalhadores, que poderão ser aliciados a ingressarem nesse tipo de empreendimento, em situações de crise social ou de desemprego (Santos, 2015, p. 209).

Sendo assim, é nesse horizonte que se insere a Reforma Trabalhista de 2017: longe de responder aos desafios de modernização das relações de trabalho com justiça social, a reforma legalizou novas formas de desproteção e fragilização da classe trabalhadora.

Nesse ínterim, destaca-se a adoção do princípio da intervenção mínima na negociação coletiva, consagrado no art. 8º, §3º, da CLT, instrumento que se converte em legitimação da desigualdade contratual.

No mesmo sentido, o art. 611-A da CLT escancara o esvaziamento dos direitos trabalhistas coletivos, ao conferir prevalência do negociado em detrimento da própria legislação, legitimando, na prática, o retrocesso de conquistas históricas, sob o argumento de uma suposta autonomia da vontade que ignora as assimetrias reais de poder e representação.

Além disso, fica evidente o desmonte intencional das funções sindicais, fruto de alterações e revogações em dispositivos como os artigos 444, 545, 521, alínea 'd', 791-A e 477, §§1º e 3º, todos da CLT. A fragilização da estrutura sindical, a qual deveria atuar como um contrapeso frente ao poder econômico patronal, representa não apenas um enfraquecimento da democracia nas relações de trabalho, mas também uma tentativa de silenciamento da voz coletiva dos trabalhadores.

Para além do mais, com a eliminação da contribuição sindical obrigatória sem a devida reestruturação do modelo de financiamento sindical, minou-se a capacidade material de resistência das entidades representativas, enfraquecendo de vez a estrutura de resistência coletiva e abrindo margem para retrocessos que atingem até quem, ainda tem seus direitos garantidos.

Esse processo está inserido em um contexto de inserção subordinada do Brasil na economia globalizada, em que a flexibilização interna das normas trabalhistas passa a ser vista como estratégia de “competitividade”, como pontua Di Sena Júnior (2003, p. 99):

(...) as empresas instaladas em países em desenvolvimento, à medida que não asseguram as condições mínimas de trabalho indispensáveis ao exercício digno da atividade profissional, reduzem os custos de produção e tornam-se mais competitivas. Isso é visto por muitos trabalhadores dos países desenvolvidos como uma série ameaça a seus benefícios sociais historicamente conquistados (aposentadoria, férias, licenças), aos elevados salários e à própria existência de empregos.

Com efeito, a flexibilização com viés de desregulamentação, na prática, legitima o dumping social revelando o enfraquecimento dos direitos trabalhistas. Desse modo, Camila Ruffato Duarte preceitua que essa conjectura consiste em uma forma viabilizadora de práticas abusivas, atribuindo respaldo legal a atos que, na prática, configuram dumping social (Duarte, 2014, p. 91).

Duarte destaca ainda que o Direito do Trabalho, por sua essência, é uma reação à exploração desenfreada do trabalho humano, que constantemente é tomado como objeto de comércio na perspectiva liberal da oferta e da procura. Diante disso, inserir no Direito do Trabalho uma diretriz que sustenta a retirada da proteção dos trabalhadores e o repasse desta à economia é destruir o pilar que o sustenta (Duarte, 2014, p. 91).

Diante desse panorama, fica difícil afirmar que se trata de uma modernização das relações de trabalho. O que se verifica é justamente o contrário: uma tentativa escancarada de camuflar retrocessos sob o discurso da liberdade contratual. Verifica-se que, quando a liberdade negocial é colocada em um cenário de desequilíbrio estrutural entre capital e trabalho, o dumping social se revela como parte do projeto – projeto esse travestido de modernização que aprofunda desigualdades, mercantiliza a força de trabalho e naturaliza a exploração.

No fim das contas, o trabalho vai perdendo seu sentido emancipatório e vira apenas mais uma engrenagem no mecanismo de acúmulo de capital. É o trabalhador que paga a conta da competitividade global, da flexibilização sem proteção, sobrando apenas uma estrutura na qual direitos viram custos, sindicatos viram obstáculos e o ser humano vira recurso descartável.

Portanto, verifica-se que a saída da Ford do Brasil, em 2021, exemplifica com nitidez esse modus operandi. Após décadas de atuação no país, a empresa alegou dificuldades operacionais para justificar seu encerramento, extinguindo milhares de postos de trabalho após receber vultosos incentivos fiscais e isenções bilionárias.

Contudo, o que se revela por trás desse discurso oficial, é a face crua de uma reestruturação produtiva que se vale da permissividade jurídica para tornar o desligamento coletivo mais simples, mais rápido e menos oneroso.

Posto isto, a nova legislação, ao flexibilizar os instrumentos de proteção coletiva, criou um ambiente propício para que empresas transnacionais optassem por migrações planejadas e oportunistas, realocando suas operações para países onde a precarização é ainda mais intensa, como Índia e México, deixando evidente que a lógica que comanda o jogo não é a da garantia dos direitos fundamentais.

Dessa maneira, ao desmontar garantias coletivas e individuais, enfraquecer sindicatos e relativizar o acesso à Justiça do Trabalho, a Reforma criou um ambiente em que se desligar de responsabilidades com os trabalhadores deixou de ser um problema jurídico ou financeiro real.

Assim, nota-se que a saída da Ford não foi um ato isolado ou puramente econômico, mas uma decisão estratégica alinhada à lógica do dumping social, por meio da qual a empresa optou por externalizar seus custos, transferindo os prejuízos para os ombros da classe trabalhadora brasileira.

4. A ARENA TRABALHISTA: O ESTUDO DO CASO DA FORD EM CAMAÇARI

Partindo para um viés mais analítico e concreto, torna-se mister observar como as transformações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 impactaram a vida dos trabalhadores, na prática. Assim, visa-se analisar o processo de negociação entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Camaçari e a montadora Ford, após o anúncio de encerramento das atividades da fábrica no município baiano, bem como, avaliar o acordo coletivo firmado entre as partes.

As negociações coletivas entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Camaçari e a Ford, após o anúncio do fechamento da fábrica, foram atravessadas por tensão, urgência e uma evidente assimetria de poder. Em 2020, diante dos rumores da saída da montadora do Brasil, o sindicato e a empresa haviam firmado um acordo que previa estabilidade coletiva de emprego por quatro anos, além da introdução de novos produtos na planta baiana, conquista considerada um alento diante do contexto de crise econômica e retração industrial (STIM Camaçari, 2020).

No entanto, o pacto foi desconsiderado de forma abrupta, em janeiro de 2021, quando a Ford anunciou o encerramento de suas atividades industriais no Brasil, incluindo o fechamento da fábrica de Camaçari. A decisão foi tomada sem consulta prévia aos trabalhadores ou ao sindicato, violando o acordo de estabilidade vigente. Essa atitude unilateral gerou indignação e protestos por parte dos empregados e de suas representações sindicais (ESTADÃO, 2021).

Ademais, evidencia-se que, nesse primeiro momento, a Ford tentou realizar despedidas em massa sem negociação prévia com os sindicatos, entretanto essa abordagem foi contestada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT, 2021).

Diante disso, em 5 de fevereiro de 2021, o TRT-5 concedeu uma liminar determinando que a Ford se abstinhasse de promover despedidas coletivas de trabalhadores em sua unidade de Camaçari (BA) até que fossem concluídas as negociações com o sindicato da categoria. A decisão também impediu a empresa de suspender salários e benefícios durante o período de negociação e proibiu propostas individuais aos trabalhadores, sob pena de multa de R\$ 1 milhão, acrescida de R\$ 50 mil por cada trabalhador atingido (MPT, 2021).

Contudo, em fevereiro de 2021, o desembargador Edilton Meireles de Oliveira Santos, da Justiça do Trabalho da 5ª Região (TRT-5), concedeu liminar autorizando a Ford a realizar despedidas em massa independentemente do resultado das negociações coletivas, suspendendo a decisão anterior que condicionava as dispensas à conclusão das negociações com os sindicatos (PT, 2021).

Posteriormente, em 18 de março de 2021, o Ministério Público do Trabalho obteve nova liminar junto ao TRT-5, suspendendo a despedida coletiva e elevando significativamente as multas por descumprimento: R\$ 5 milhões, acrescidos de R\$ 250 mil por cada trabalhador envolvido (Jornal Grande Bahia, 2021).

Desse modo, previamente, observa-se que a repetida necessidade de intervenção judicial para tentar frear as despedidas e abusos cometidos pela empresa, evidencia uma fragilidade institucional na negociação coletiva e a dificuldade dos sindicatos em fazer valer os acordos firmados.

Trata-se de um efeito colateral da Reforma Trabalhista de 2017, que enfraqueceu a atuação sindical ao permitir negociações individuais e reduzir a rigidez das normas sobre despedidas coletivas, o que contribuiu para um ambiente no qual a empresa pôde atuar de forma fragmentada, enfraquecendo a negociação coletiva e diminuindo o poder de barganha dos trabalhadores.

Por conseguinte, a Ford e o sindicato dos metalúrgicos firmaram um acordo coletivo que envolveu aproximadamente 4 mil trabalhadores da montadora e cerca de 500 empregados das empresas fornecedoras do complexo. O acordo estabeleceu uma indenização mínima de R\$ 130 mil para os trabalhadores da linha de produção, equivalente a cerca de dois salários extras por ano trabalhado.

Para os trabalhadores mensalistas, foi garantido um salário adicional por ano de serviço. Além disso, foi concedido plano de saúde por seis meses para os funcionários e seus dependentes, assegurando continuidade no atendimento médico após o desligamento (Jornal Grande Bahia, 2021; Exame, 2021).

Sendo assim, o princípio do negociado sobre o legislado, introduzido com a Reforma Trabalhista de 2017, foi mobilizado pela Ford como base jurídica para justificar a formalização de acordos coletivos, os quais, embora revestidos de legalidade aparente, resultaram na supressão de direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora.

Ao conferir prevalência às cláusulas pactuadas em detrimento das normas legais preexistentes, esse princípio abriu margem para que a empresa, em um contexto de correlação de forças profundamente desigual, impusesse condições desfavoráveis aos trabalhadores.

Na prática, o que se viu foi a consolidação de um modelo de negociação que, longe de ser fruto da autonomia coletiva, operou sob a lógica da urgência e da vulnerabilidade. A iminência do desemprego em larga escala, somada à fragilização das entidades sindicais, indubitavelmente comprometeu a paridade de

forças entre as partes envolvidas e reduziu significativamente o poder de barganha dos trabalhadores nas tratativas com a empresa.

Portanto, a negociação coletiva, que deveria servir como instrumento de equilíbrio e proteção dos direitos laborais, acabou sendo utilizada como mecanismo para legitimar práticas que fragilizam garantias fundamentais e precarizam as relações de trabalho.

Um exemplo prático dessa fragilidade foi a proposta de indenizações desiguais apresentada pela empresa. Posto que, para os trabalhadores horistas, a oferta foi de 2,05 salário por ano trabalhado, enquanto para os funcionários administrativos foi reduzida para apenas 01 salário, como é possível observar no acordo coletivo firmado pelo sindicato dos metalúrgicos de Camaçari:

Figura 1 - Acordo coletivo entre o sindicato dos metalúrgicos e a Ford

Indenização Adicional às Verbas Rescisórias

PDI Empregados Operacionais (do grau 61 ao 76):

Elegibilidade	Empregados regulares, aposentáveis e aposentados
Indenização Variável	2,05 Salário nominal por ano trabalhado e um valor fixo adicional conforme faixa abaixo: <ul style="list-style-type: none">Salário X 2,05 X tempo de Cia entre 110.000 e 130.000 receberão um valor adicional de R\$ 20.000,00Salário X 2,05 X tempo de Cia acima e 130.000,01 receberão um valor adicional de R\$ 30.000,00
Indenização Mínima	Será garantido o valor mínimo de R\$ 130.000,00

Empregados com Estabilidade B94:

Elegibilidade	Empregados mensalistas operacionais, com Restrição Médica Ocupacional (B94) reconhecidas pelo INSS conforme cláusula 37ª da Convenção Coletiva de Trabalho.
Indenização Variável	2,05 Salário nominal por ano trabalhado e um valor fixo adicional conforme faixa abaixo: <ul style="list-style-type: none">Salário X 2,05 X tempo de Cia entre 110.000 e 130.000 receberão um valor adicional de R\$ 20.000,00Salário X 2,05 X tempo de Cia acima e 130.000,01 receberão um valor adicional de R\$ 30.000,00
Indenização Mínima	Será garantido o valor mínimo de R\$ 130.000,00
Indenização Adicional	Haverá uma indenização adicional de acordo com o tempo de serviço: <ul style="list-style-type: none">Tempo de serviço de 0 a 10 anos, 11 meses e 29 dias Adicional R\$ 375.000,00Tempo de serviço de 11 a 20 anos, 11 meses e 29 dias Adicional R\$ 275.000,00Tempo de Serviço acima de 21 anos Adicional R\$ 175.000,00

Observação: Exclusivamente para o recebimento da bonificação adicional, a Empresa solicitará os documentos necessários para fins de comprovação da condição de Restrição Médica Ocupacional, reconhecido pelo INSS (B94), bem como para demonstração de que o empregado aderente não está na condição de aposentado ou aposentável.

Empregados Mensalistas Administrativos (grau 1 a 8):

Elegibilidade	Empregados regulares, aposentáveis e aposentados
Indenização Variável	1 salário por ano trabalhado
Indenização Mínima	Será garantido o valor mínimo de R\$ 130.000,00

Importante: A indenização referente ao PDI não possui incidência de Imposto de Renda (IR)

Fonte: Central Única dos Trabalhadores

Desse modo, verifica-se que tal disparidade foi desrespeitosa com os trabalhadores, pois o valor proposto estava muito abaixo do que receberiam caso mantivessem a estabilidade até o final do ano.

Outro ponto controverso foi a inclusão de uma cláusula de quitação geral no Plano de Demissão Incentivada (PDI). Essa cláusula estabelecia que, ao aderir ao PDI, o trabalhador concedia à empresa uma quitação ampla, geral e irrevogável de todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, abrangendo inclusive reclamações trabalhistas em andamento e quaisquer garantias de emprego, legais ou

convencionais. Essa disposição impedia que os trabalhadores pudessem, no futuro, reivindicar judicialmente valores ou direitos que porventura lhes fossem devidos e não pagos no momento da rescisão (CUT, 2021).

Destaca-se, ainda, como controversa a quitação total do contrato de trabalho, inclusive para empregados que tenham sofrido lesões ocupacionais. Observa-se, desse modo, que a disposição visa impedir que esses trabalhadores busquem, futuramente, reparação judicial por danos sofridos no ambiente de trabalho. Soma-se a isso a vedação ao acesso ao seguro-desemprego para aqueles que aderiram ao Plano de Demissão Incentivada (PDI), o que compromete significativamente a proteção social de parcela dos trabalhadores demitidos, agravando sua vulnerabilidade em um momento de ruptura contratual (MPT, 2021).

Ademais, o acordo firmado pela Ford, deixou de fora das negociações parte considerável dos trabalhadores ligados à montadora. Os prestadores de serviço e terceirizados, que atuavam em funções essenciais para o funcionamento da fábrica, não foram contemplados com os mesmos termos rescisórios. Muitos desses profissionais enfrentaram dificuldades para receber suas verbas rescisórias, o que gerou indignação e protestos públicos, como os realizados em maio de 2021 na porta da unidade industrial (G1, 2021).

Portanto, ao analisar o caso da Ford, as assimetrias geradas pela reforma trabalhista ficaram evidentes nos acordos firmados. Apesar do acordo coletivo assegurar indenizações consideradas altas em termos nominais para os trabalhadores diretos, os termos pactuados incluíram cláusulas que em outras circunstâncias, seriam vistas como lesivas aos direitos trabalhistas.

Destacam-se, por exemplo, a quitação geral do contrato e a insegurança quanto ao acesso ao seguro-desemprego para aqueles que aderiram ao Programa de Demissão Incentivada (PDI). Tais dispositivos só puderam ser legitimados pela prevalência do negociado sobre o legislado, permitindo a supressão de direitos previstos em normas protetivas anteriores.

Posto isso, os desdobramentos do encerramento das atividades da Ford na Bahia não devem ser analisados apenas como resultado de decisões empresariais pontuais, mas como expressão de um novo modelo de regulação trabalhista. O novo modelo, ao flexibilizar direitos e enfraquecer o papel das instituições protetivas, como a Justiça do Trabalho e os sindicatos, favoreceu acordos que atendem à lógica do capital e fragilizam os direitos sociais.

Por fim, nota-se que o caso Ford é paradigmático porque expõe como a aplicação da Reforma Trabalhista, em contextos de despedidas em massa e reestruturação industrial, pode legitimar práticas regressivas, aumentar a desigualdade entre categorias de trabalhadores e reduzir as garantias fundamentais previstas historicamente na legislação brasileira.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, conclui-se que a Reforma Trabalhista, ao prometer modernização e dinamismo nas relações de trabalho, na verdade instaurou um cenário de fragilização das garantias coletivas e esvaziamento da força sindical. A aposta cega no negociado, sem a devida paridade entre as partes e sem mecanismos que garantam efetiva proteção aos trabalhadores, revelou-se um modelo desequilibrado, no qual o capital dita as regras e o trabalhador é empurrado à margem.

A prevalência do negociado sobre o legislado, em meio à asfixia financeira das entidades sindicais e à ausência de medidas de fortalecimento institucional dessas representações, expõe a categoria trabalhadora a uma vulnerabilidade estrutural. Sendo assim, nesse novo cenário os trabalhadores tornam-se peças descartáveis em estratégias empresariais que visam exclusivamente à redução de custos.

Foi exatamente esse o pano de fundo da saída da Ford da Bahia: uma movimentação estratégica, orquestrada como um movimento global de reestruturação, aproveitando-se de um ambiente jurídico flexibilizado e permissivo, isto é, um verdadeiro campo fértil para o dumping social.

Os dados empíricos levantados revelaram que a negociação coletiva empreendida no caso da Ford em Camaçari não representou um instrumento real de proteção aos direitos fundamentais da classe trabalhadora. Longe disso, foi atravessada por uma correlação de forças escandalosamente desigual, em que a empresa, respaldada por um arcabouço normativo cada vez mais liberalizante e por um cenário de fragilidade institucional do movimento sindical, impôs condições draconianas, rasgando compromissos assumidos, desmontando direitos consolidados e, mais grave, violentando a própria dignidade da categoria.

Cláusulas como a quitação geral e irrevogável dos contratos de trabalho, a disparidade de tratamento entre os segmentos da força produtiva e a exclusão deliberada de terceirizados e prestadores de serviço são marcas de um pacto feito sob chantagem econômica, e não de um processo dialógico legítimo. A negação de direitos como o acesso ao seguro-desemprego para os aderentes ao PDI, a invisibilização dos trabalhadores e o completo silêncio quanto à responsabilidade social da empresa com a recolocação profissional demonstram que essa “negociação” não passou de um mecanismo de homologação da vontade empresarial.

À vista disso, inegavelmente o encerramento das atividades da Ford em Camaçari, no ano de 2021, escancarou de forma emblemática os efeitos concretos da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017),

especialmente no que tange ao esvaziamento dos instrumentos de proteção coletiva e à fragilização da capacidade de resistência sindical.

Desse modo, aduz-se que a saída da Ford não representou apenas o encerramento de uma fábrica, mas a demolição de um projeto coletivo de trabalho, fruto da luta histórica dos trabalhadores e seus sindicatos. A negociação coletiva, que deveria expressar a soberania da coletividade trabalhadora na definição do seu destino, foi instrumentalizada como arma de retrocesso, legitimando práticas que afrontam os fundamentos da função social do trabalho disposto na Constituição Federal de 1988. Nota-se, portanto, que, quando o Estado se omite e o sindicalismo é sufocado, o que resta é a nudez de uma classe trabalhadora à mercê da lógica destrutiva do capital global.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

ARRUDA, Gustavo Fávaro. **Entendendo o dumping e o direito antidumping**. Revista de Direito da Concorrência, n. 7, p. 21, jul./set. 2015.

BIAVASCHI, M. B. et al. Contribuição crítica à reforma trabalhista (dossiê reforma trabalhista). Campinas: Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT-IE/UNICAMP), 2017. p. 70.

CUT. **Trabalhadores demitidos da Ford de Camaçari receberão no mínimo R\$ 130 mil cada um**. Central Única dos Trabalhadores. 2021. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/trabalhadores-demitidos-da-ford-de-camacari-receberao-no-minimo-r-130-mil-cada-u-d07c>. Acesso em: 10 maio 2025.

DIEESE. **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**. Balanço das negociações dos reajustes salariais de 2018. São Paulo:

DIEESE, 2019. DI SENA JÚNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 99.

DUARTE, Camila Rufato. **Dumping social e flexibilização dos direitos trabalhistas: a dignidade da pessoa humana como balizadora dos institutos**. Revista de Direito, Viçosa, v. 6, n. 1, p. 67-103, jan./jun. 2014. p. 91.

ESTADÃO. **Ford fecha acordo com sindicato para indenizar 4 mil trabalhadores da fábrica da Bahia.** 2021. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/economia/ford-fecha-acordo-com-sindicato-para-indenizar-4-mil-trabalhadores-da-fabrica-da-bahia/>. Acesso em: 14 maio 2025.

EXAME. **Ford acerta indenização de R\$ 130 mil a trabalhador de fábrica fechada.** 2021. Disponível em: <https://exame.com/negocios/ford-acerta-indenizacao-de-r-130-mil-a-trabalhador-de-fabrica-fechada/>. Acesso em: 5 maio 2025.

JORNAL GRANDE BAHIA. **Atuação do MPT contribui para barrar demissões na unidade industrial da Ford em Camaçari.** 2021. Disponível em: <https://jornalgrandebahia.com.br/2021/03/atuacao-do-mpt-contribui-para-barrar-demissoes-na-unidade-industrial-da-ford-em-camacari/>. Acesso em: 14 maio 2025.

JORNAL GRANDE BAHIA. **Ford firma acordo de indenização de R\$ 130 mil por funcionário da linha de montagem.** 12 maio 2021. Disponível em: <https://jornalgrandebahia.com.br/2021/05/ford-firma-acordo-de-indenizacao-de-r-130-mil-por-funcionario-da-linha-de-montagem/>. Acesso em: 25 maio 2025.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista.** São Paulo: Expressão Popular, 2008.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva.** Tempo social, revista de sociologia da USP, São Paulo, p. 78-104, 19 out. 2017. DOI 10.11606/0103-2070.ts.2018.138082. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082/138676>. Acesso em: 11 de maio 2019.

MPT. **MPT acompanha caso da desmobilização da Ford na Bahia. Ministério Público do Trabalho – PRT5.** 2021. Disponível em: <https://www.prt5.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ba/1666-mpt-acompanha-caso-da-desmobilizacao-da-ford-na-bahia>. Acesso em: 25 maio 2025.

MPT. **MPT consegue barrar demissões na Ford programadas para hoje (19/03). Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região, 2021.** Disponível em: <https://www.prt5.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ba/1640-mpt-consegue-barrar-demissoes-na-ford-programadas-para-hoje-19-03>. Acesso em: 25 maio 2025.

MATTOS, Cibele Naoum. **Reforma trabalhista: modernização ou retrocesso?** 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/265160/reforma-trabalhista--modernizacao-ou-retrocesso>. Acesso em: 10 de maio de 2025.

PARTIDO DOS TRABALHADORES (PT). **Desembargador libera demissões em massa na Ford em Camaçari.** 2021. Disponível em: <https://pt.org.br/desembargador-libera-demissoes-em-massa-na-ford-em-camacari/>. Acesso em: 24 maio 2025.

PEREIRA, Cícera Ericênia Alves. **Fim da obrigatoriedade da contribuição sindical: impactos sobre os direitos dos trabalhadores e na sobrevivência das organizações sindicais.** 2019. 80f. Monografia (Graduação em Direito) - UFPB, João Pessoa, 2019.

PUPPO, Amanda. **Sem contribuição sindical obrigatória, caem pedidos de abertura de sindicato.** O Estado de S. Paulo, 26 ago. 2019. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,sem-contribuicao-sindical-obrigatoriacaem-pedidos-de-abertura-de-sindicato,70002982287>. Acesso em: 11 maio 2025.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho.** Tradução de Edilson Alkmin Cunha, revisão técnica de Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1995.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dumping social nas relações de trabalho: formas de combate.** Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 12, n. 196, p. 76-87, set. 2016.

STIM CAMAÇARI. **Sindicato garante estabilidade coletiva de emprego, novos produtos e aumento real de salários na Ford.** 2020. Disponível em: <https://stimcamacari.com.br/sindicato-garante-estabilidade-coletiva-de-emprego-novos-produtos-e-aumento-real-de-salarios-na-ford/>. Acesso em: 14 maio 2025.

STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil.** Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1976.

Artigo recebido: 01.07.2025

Artigo publicado em: 30.12.2025