



“De Mao a pior”? A questão trabalhista na China contemporânea

“From Mao to worse?” The labor issue in the contemporary China

Cleiton Ferreira Maciel – Doutorado em andamento no Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos/UFSCAR. Mestrado em Sociologia. Graduado em Ciências Sociais. E-mail: cleiton.keto@hotmail.com

Jeanne Mariel Brito de Moura – Universidade Federal de São Carlos/UFSCAR. Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFSCAR. Sociologia Rural. E-mail: maribrito21@yahoo.com.br

Resumo

O principal objetivo desse artigo é revelar as transformações do trabalho na China com foco primordial em sua legislação trabalhista. Para tal propósito, primeiramente buscamos fazer uma análise de como esteve organizada a questão do trabalho na era Mao Tsé-Tung. Em seguida, revelamos, por um lado, as primeiras mudanças político-econômicas introduzidas pelo “socialismo com características chinesas” no espaço fabril da China após a morte de Mao, e por outro, mostramos as reações dos trabalhadores ao quadro produtivo resultante desse contexto de reformas econômicas, como também as ações do governo chinês para conter a agitação social. Compõe, ainda, essa parte do artigo uma caracterização dos principais aspectos das legislações trabalhistas de 1994 e 2008, e a sua incipiente aplicação no chão de fábrica chinês. Por fim, procuramos apontar os rumos que a questão do trabalho na China vem tomando, abordando o quadro atual das condições de trabalho e da organização dos trabalhadores chineses, bem como destacamos as principais estratégias que estes têm lançado mão para lutar por seus direitos face às artimanhas das empresas multinacionais.

Palavras-chave

China. Trabalho. Legislação Trabalhista. Organização dos Trabalhadores.

Abstract

The main objective of this article is to reveal the change in work in China with primary focus on its labor laws. For this purpose, first we seek to do an analysis of how the issue was organized labor in the era of Mao Zedong. Then we reveal, on the one hand, the first political- economic changes introduced by the “socialism with Chinese characteristics” in the factory space in China after Mao’s death, and on the other, show the reactions of the resulting productive workers under that economic reforms context, as well as the actions of the Chinese government to curb social unrest. It also makes up part of this article a characterization of the main aspects of the labor laws of 1994 and 2008, and its implementation on the ground incipient Chinese factory. Finally, we try to point the direction that the issue of labor in China is taking, addressing the current situation of working conditions and the organization of Chinese workers, as well as highlight the key strategies that they have launched hand to fight for their rights against the wiles of multinational companies.

Keywords

China. Work. Labor Legislation. Organization of Workers.

INTRODUÇÃO

O capitalismo moderno tem passado por profundas transformações na sua base organizativa que hoje se estrutura, sobretudo, em um intenso processo de *desterritorialização* e *reterritorialização* da produção (SERÁFICO, 2011), o qual, por seu turno, tem reconfigurado o cenário produtivo internacional e engendrado uma nova economia global. Tal processo pode ser caracterizado pelo deslocamento massivo do capital oriundo dos países desenvolvidos em direção a novos territórios produtivos, que são modelados econômica e politicamente para se tornar *locus* propício à acumulação de capital (HARVEY, 2008).

Referimo-nos aqui, especialmente, a um grupo de países que, com efeito, tem se constituído enquanto corolário primordial da expansão das teias produtivas capitalistas, e vêm fomentando um desenho político-econômico global diferente do quadro internacional que se tinha desde a década de 1960 até os anos 2000 (DWYER, 2012). Trata-se do conjunto de nações ao qual o economista inglês Jim O'Neill, chefe de pesquisa do grupo financeiro Goldman Sachs, denominou em 2001 como o “BRIC”, acrônimo que se refere respectivamente a Brasil, Rússia, Índia e China. Em 2011, a África do Sul também passou a fazer parte do grupo, formando, assim, os “BRICS”.

Os “BRICS” despontaram no cenário político-econômico enquanto atores fundamentais da “nova (des)ordem global”. Dados do Banco Mundial (apud LEÃO, 2011), por exemplo, dão conta de que esses países já representam 18% do Produto Interno Bruto do planeta, o que, em termos nominais, significa um valor de US\$ 11,6 trilhões. A previsão do Banco Mundial é que, em 2050, os BRICS estejam no topo das maiores economias do mundo, tendo o conjunto de suas economias equivalente à dos Estados Unidos e da Europa somadas (ACIOLY, 2011). Em uma palavra, pode-se dizer que o sistema econômico internacional caminha rumo a uma redução relativa do poderio dos tradicionais Estados nacionais, passando, dessarte, a sofrer cada vez mais a influência dos BRICS e, mais especificamente, do “dragão asiático”: a China.

Nos últimos 30 anos, o PIB chinês tem crescido a uma taxa média anual de 10%, o que já representa 9,3% do PIB global, fazendo deste país a segunda maior economia do mundo, atrás apenas dos Estados Unidos. Além disso, essa dinâmica do Produto Interno Bruto chinês tem sido acompanhada pela vertiginosa participação do país no comércio mundial, saltando do índice 3,9% da década de 2000 para 10,4% em 2010. Em poucas palavras, a China é hoje o maior exportador e segundo maior importador mundial, fato este que tem levado diversos pesquisadores a denominá-la de a “fábrica do mundo” (LEÃO et al., 2011).

Esse “milagre econômico chinês” nasceu face às reformas estruturais iniciadas em 1978 por Deng Xiaoping, e que teve como marco central a entrada do capital internacional na estrutura produtiva da China, acompanhada por um processo de privatização de grande parte das empresas estatais e profundas transformações nas relações de trabalho deste país.

São estas transformações que constituem o pilar daquilo que será discutido nesse artigo, o qual está estruturado da seguinte forma:

Primeiramente, pontuamos como esteve organizada a questão do trabalho na era Mao Tsé-Tung, fundamentado, substantivamente, na garantia de direitos sociais para o trabalhador das empresas estatais. Em seguida, revelamos, por um lado, as primeiras mudanças político-econômicas introduzidas pelo “socialismo com características chinesas” no espaço fabril da China após a morte de Mao, e por outro, as reações dos trabalhadores ao quadro produtivo resultante desse contexto de reformas econômicas, como também as ações do governo chinês para conter a agitação social. Compõe, ainda, essa parte do artigo uma caracterização dos principais aspectos das legislações trabalhistas de 1994 e 2008, e a sua incipiente aplicação no chão de fábrica chinês.

Por fim, buscamos apontar os rumos que a questão do trabalho na China vem tomando, abordando o quadro atual das condições de trabalho e da organização dos trabalhadores chineses, bem como destacamos as principais estratégias que estes têm lançado mão para lutar por seus direitos face às artimanhas das empresas multinacionais.

1 O TRABALHO NO PERÍODO DA PRÉ-REFORMA ECONÔMICA CHINESA

Desde a reforma e abertura econômica, o setor econômico não estatal da China tem visto grande desenvolvimento. As empresas estatais também tiveram seus mecanismos de operação rapidamente transformados, trazendo um aumento da complexidade e da diversidade para as relações de trabalho. Diante desse processo de mudança, como nós podemos corretamente gerenciar e proteger os interesses de ambas as partes nas relações de trabalho e resolver conflitos entre empregadores e trabalhadores? Do ponto de vista objetivo, precisamos de um robusto e eficaz sistema de leis trabalhistas, usando a legislação para garantir que os direitos legais dos trabalhadores e seus interesses não sejam violados. Isso é extremamente urgente.

Li Boyong, então Ministro do Trabalho da China em pronunciamento no Congresso Nacional do Povo, 1994.

Depois que o Partido Comunista Chinês (PCCh) chegou ao poder em 1949 depondo o Governo do Partido Nacionalista¹, Mao Tsé-Tung deu início a um processo de abolição de todas as leis e políticas implementadas pelo antigo governo formulando um sistema de políticas para o trabalho com base nos princípios socialistas (KISSINGER, 2011). As principais metas dessa política estavam pautadas na transformação dos trabalhadores em os grandes sujeitos do processo produtivo, sendo considerados os “mestres das fábricas” chinesas (NGOK, 2008).

Em 1951, foi promulgado o *Ordinance of Labor Insurance*, que tinha como um dos principais elementos o modelo de emprego durante toda a vida (*universal lifelong employment*), no qual os trabalhadores poderiam gozar de segurança no trabalho uma vez que, de acordo com a lei, a garantia no emprego estava assegurada enquanto o operário vivesse. Esse processo ficou conhecido como *Iron Rice Bowl*, constituindo-se enquanto um *mini bem-estar social* o qual oferecia aos trabalhadores um leque de benefícios como pensão, moradia, cuidado à saúde e estrutura escolar nas unidades de trabalho (*work unit*). Além disso, os níveis salariais dos trabalhadores não eram definidos pela gerência das empresas, mas por membros do Partido Comunista (CURTIS, 2011).

Embora o emprego por toda a vida e o sistema de trabalho em unidades (*work unit*) fossem considerados como a chave para o governo de Mao, segundo Jianzhou (2006), tal sistema levou a um excesso de mão-de-obra na indústria, bem como deixou de engendrar incentivos produtivos aos trabalhadores, o que redundou em baixa produtividade nas empresas estatais (*State Owned Enterprises*). Teóricos ligados à ala mais liberal do Partido Comunista acreditavam que o modelo de produção baseado no *universal lifelong employment* tinha esgotado a eficiência das empresas estatais: estas “comiam do pote” do Estado Comunista, e os trabalhadores “comiam do pote” das empresas estatais, não havendo espaço para a criatividade, otimização da produção e para o entusiasmo por parte dos operários (LEE, 2011).

A primeira tentativa de alterar a política trabalhista de Mao Tsé-Tung teve como pano de fundo o alto nível de desemprego que varreu a China no final da década de 1970 e início da década de 1980. Esse nível de desemprego estava associado ao aumento da população, sobretudo da população urbana, em face do retorno dos milhares de indivíduos que haviam sido enviados para as vilas rurais durante o período da Revolução Cultural (KISSINGER, 2011).

¹ O Partido Nacionalista Chinês (Kuomintang) dominou o governo da China de 1928 a 1949. Hoje sua influência limita-se a Taiwan, onde é maioria.

² As unidades de trabalho eram um espaço onde os trabalhadores de determinadas empresas moravam. Elas estavam localizadas nos próprios centros urbanos, ao lado do local de trabalho.

O retorno desse contingente pressionou o governo que, por seu turno, aumentou o capital de investimento estatal, construiu novas fábricas e forçou as empresas estatais a acomodar os regressos das áreas rurais, situação esta que ficou conhecida como *cinco pessoas fazendo o trabalho de três* (*five people doing the job of three*). Além disso, instituiu o intitulado *dingti* (herança ocupacional), o que significava que os pais poderiam deixar para os filhos seus respectivos postos de trabalho nas empresas (POTTER, 1996).

Segundo Curtis (2011), essas medidas do Partido Comunista Chinês levaram o Estado a empregar um percentual de trabalhadores além da real capacidade das empresas estatais, resultando, por conseguinte, em baixa qualidade da força de trabalho e piorando a situação econômica chinesa.

Diante desse quadro produtivo, os líderes da era pós-Mao, baseados nas ideias do secretário geral do Partido Comunista, Deng Xiaoping, o qual apregoava que *somente se podia falar alto no sistema mundial quando se tivesse muito dinheiro*, iniciaram uma série de reformas na economia da China que iria desembocar no “socialismo com características chinesas”, e que tornaria a China a “fábrica do mundo”.

2 AS REFORMAS ECONÔMICAS E SUAS CONSEQUÊNCIAS SOBRE O MUNDO DO TRABALHO CHINÊS

A gênese dessas reformas liga-se, em um primeiro momento, à decisão do governo anunciada na *Conferência Nacional sobre o Trabalho e Emprego*, de 1980, em reduzir o desemprego via incentivo e fomento às pessoas para que elas mesmas pudessem criar oportunidades de emprego por meio de pequenos comércios, oficinas artesanais etc. Além disso, o governo criou inúmeras Agências de Serviços do Trabalho (*laodongfuyugongsi*), que visavam ajudar os desempregados a conseguirem emprego. Concretamente, isso significava que a questão do trabalho saía, aos poucos, das mãos do Partido Comunista, passando a ser responsabilidade do trabalhador chinês (LEE, 2002).

O segundo momento do processo de reformas esteve ligado à concorrência que as empresas estatais vinham sofrendo por parte de empresas privadas em algumas regiões da China, fruto da abertura do país à atração do capital externo³. Até meados da década de 1980, 75% da economia chinesa eram dominados por empresas estatais, que absorviam 85% da força de trabalho urbana. Entretanto,

³ No início dos anos de 1980, na tentativa de atrair investimentos estrangeiros, 4 cidades costeiras foram designadas Zonas Econômicas Especiais, quais sejam: Shenzhen, Zhuhai, Shantou e Xiamen. Em 1984, essa política de abertura foi estendida para mais 14 cidades costeiras. Estava sendo posto em prática a “abertura para o mundo”, idealizada por Deng Xiaoping em 1979.

em face da abertura econômica, as empresas estatais passaram a competir diretamente com as empresas estrangeiras, perdendo mercado e dinheiro para estas últimas. Na tentativa de alterar esse quadro econômico, o governo modificou o modelo de relações de trabalho do mundo fabril chinês, tendo como principais medidas a introdução de prêmios e bônus para aumentar a produtividade do trabalhador, o sistema de contrato de trabalho e a implantação dos níveis salariais com base na produtividade (ROZALES, 2011).

Talvez a mais significativa dessas medidas seja o sistema de contrato de trabalho, pois isso mudou a relação do trabalhador para com o Estado chinês. Este deixaria de empregar o indivíduo durante toda a sua vida. Agora esta relação se basearia em um contrato que poderia ser desfeito se o trabalhador não correspondesse aos objetivos das gerências das empresas, que, apesar de serem ligadas ao Partido Comunista, começavam a operar sob os moldes da economia de mercado.

O marco central dessa alteração foi simbolizado em 1986, quando o Conselho de Estado emitiu um regulamento que permitia que as empresas estatais recrutassem trabalhadores via agências de emprego, introduzisse o contrato de trabalho para novos e antigos trabalhadores, e demitisse aqueles que não se adequassem às novas exigências gerenciais.

De 1986 em diante, todas as empresas estatais passaram a operar nestes novos termos. O contrato passava a ser uma exigência, e extinguiu a relação de trabalho baseada no *universal lifelong employment*, o que entregava os trabalhadores cada vez mais aos ditames da gerência empresarial (XIAOHONG, 2003).

Não obstante estas reformas terem deixado os trabalhadores sem nenhuma proteção, a desestruturação por completo da força de trabalho chinesa foi efetuada no início dos anos de 1990, por meio de um programa nacional de privatização. Neste programa de reestruturação – que coincidiu com o período histórico das privatizações na América Latina e especialmente no Brasil – o governo convidou os investidores estrangeiros para adquirirem aquelas empresas estatais que estavam operando sob a ineficiência e perdendo competitividade no mercado internacional. Segundo Potter (1996), do período de início das privatizações até o ano de 2001, cerca de 85% das empresas estatais haviam sido privatizadas, muitas delas sob suspeitas de corrupção⁴ praticadas pelo Partido Comunista, pelos investidores, bem como pelos antigos gerentes. Estes, em troca

⁴ Dentre os atos de corrupção está o decreto forçado de falência para que a venda das empresas pudessem ter legitimidade perante a opinião pública. Segundo o Boletim Chinês sobre o Trabalho (2012), aqueles que participavam desse esquema eram prometidos parte do lucro das privatizações, bem como cargos administrativos nas empresas reestruturadas.

do seu silêncio em relação à corrupção, passaram a ocupar cargos nas empresas reestruturadas (POTTER, 1996).

Como resultado do processo de privatizações, milhares de trabalhadores foram demitidos. Segundo estimativas do *China Labour Bulletin* (2000, 2010), o número chegou a 30 milhões. Estes trabalhadores tiveram suas relações cortadas junto às empresas, e passaram a ser mão-de-obra disponível para o mercado. Em outros termos, os benefícios sociais que faziam parte do leque de proteção ao trabalhador no período de Mao Tsé-Tung foram retirados, e no seu lugar foi estabelecida a lógica do trabalho enquanto uma “mercadoria” (QIAO, 2009).

Estava findada, assim, a era *Iron Rice Bowl*. Mais e mais trabalhadores procuravam seus empregos por meio de agências de empregos, e muitos outros passaram a ter no autoemprego a forma fundamental de obter rendimentos. Foi nesse período que, segundo o *China Labour Bulletin* (2010)

os interesses do trabalho e da gerência se tornaram cada vez mais opostos. E mesmo naquelas empresas onde o Estado ainda mantinha o controle, a lacuna entre os interesses dos trabalhadores e da administração das empresas ficou evidente. Os trabalhadores não eram mais empregados do Estado, mas empregados das empresas, e estas, claro, procuravam a maximização da produtividade e do lucro. Como o trabalho estava em um cenário de super oferta, os empregadores podiam controlar o mercado, selecionar candidatos, determinando unilateralmente pagamento, condições, benefícios e termos do emprego. Além disso, os empregadores podiam controlar o crescimento e desenvolvimento das organizações dos trabalhadores [...]. O resultado dessas mudanças foi que a “liderança do governo” sobre as relações de trabalho estabelecida durante o período Mao foi quase completamente substituída por um sistema de trabalho sob a “liderança do empregador” que marginalizou e explorou os trabalhadores, privando-os, com efeito, de qualquer meio para proteção e busca de seus interesses (CHINA LABOUR BULLETIM, 2010, p. 7, tradução dos autores).

Na verdade, a exploração sofrida pelos trabalhadores nas fábricas, principalmente crianças e deficientes físicos, refletiam a política do Partido Comunista, que sob a perspectiva da *harmonious society*, pregava a intervenção nas relações de trabalho somente em último caso. Isso é confirmado pela falta de uma lei que regulamentasse as relações entre capital e trabalho, embora existisse uma série de resoluções⁵ que tendiam a regular o trabalho enquanto “política” e não enquanto “lei” ou “legislação”.

⁵ Desde 1979 até 1994 mais de 160 resoluções trabalhistas foram emitidas, mas se tratavam de “princípios” e não de “leis” propriamente. Quer dizer, era uma espécie de guia para as relações de trabalho, ao invés de algo que deveria ser cumprido. O “descumprimento”, portanto, das resoluções não implicava em penalidades para as empresas.

De acordo com Gallagher (2005), esta brecha face à inexistência de uma lei trabalhista e a flexibilidade das resoluções estava ligada a três razões: Primeiro, as resoluções foram emitidas diretamente pelo Partido Comunista e eram de natureza política, sem uma discussão aprofundada sobre a questão do trabalho. Além do mais, o conteúdo das resoluções pautava as relações de trabalho como assunto apenas de “natureza administrativa”. Segundo, a maioria das resoluções era cheia de linguagem propagandística e não tinha clareza com relação aos direitos do trabalhador, o que inviabilizava sua aplicação. E terceiro, resultando dos dois primeiros, era difícil distinguir as resoluções de outros documentos emitidos, como ordens administrativas, decretos, normas e avisos, de sorte que elas não tinham nenhum efeito prático sobre as relações de trabalho na China.

Talvez a não formulação de uma legislação trabalhista efetiva fazia parte da própria estratégia do governo para desenvolver a economia rapidamente, a despeito dos custos para o trabalhador. A prioridade era crescer o Produto Interno Bruto, logo, implementar resoluções tornava as relações de trabalho mais flexíveis para o projeto de desenvolvimento econômico chinês (SUKUP, 2002).

Esse processo de quase inexistência da interferência do Estado na regulação e proteção dos direitos do trabalhador levou a uma série de problemas nas condições de trabalho, no tempo de trabalho e no pagamento de salários. Uma pesquisa realizada em Pequim em 1993 mostrou que 12% dos trabalhadores urbanos contratados pelas empresas privadas trabalhavam de 10 a 12 horas por dia, 5% trabalhavam de 12 a 14 horas por dia e outros 3% trabalhavam mais que 14 horas por dia. Outro problema dizia respeito aos atrasos de salários e, muitas vezes, o cancelamento arbitrário do pagamento por parte das empresas (CHINA LABOUR BULLETIN, 2010). A situação dos trabalhadores migrantes do meio rural chinês – cerca de 30 milhões na época – era ainda pior: quase 90% deles trabalhavam mais de 12 horas por dia, e eram descritos pela mídia como “escravos”⁶.

Todos estes abusos tiveram grande repercussão internacional uma vez que o movimento das ONG pelos direitos trabalhistas e dos grupos ligados aos direitos humanos passaram a relatar estes casos de violação à mídia internacional, o que acabou por despertar nos trabalhadores o sentimento de que eles eram injustiçados por seus empregadores. Iniciava-se, assim, um período de efervescência no espaço fabril que levou a inúmeras greves no período. De

⁶ Em 19 de novembro de 1993, ocorreu um incêndio na fábrica Zhili Toy na província de Longgang, Distrito de Shenzhen. Como a fábrica não tinha saídas de emergência, o incêndio resultou em 84 mortos e 40 feridos. O fato teve grande repercussão na mídia internacional. A maioria das vítimas eram trabalhadores migrantes das áreas rurais da China.

janeiro a maio de 1993, por exemplo, houve um total de 194 greves⁷ em 17 províncias da China envolvendo cerca de 30 mil trabalhadores.

Segundo NGOK (2008),

Tanto os chineses quanto os observadores internacionais pontuavam que entregar o controle das relações de trabalho nas mãos do mercado tinha levado o país a uma situação semelhante ao início da Revolução Industrial inglesa, com abusos trabalhistas de todas as espécies. Entretanto, a situação difícil dos trabalhadores foi veiculada nas mídias independentes e criou uma espécie de “consciência nacional” que passou a ameaçar a estabilidade social e política que mantinha e legitimava o poder do Partido Comunista. Diante dessas pressões o Estado foi forçado a tomar algumas medidas para pacificar os trabalhadores descontentes, e a Lei do Trabalho foi vista como uma importante e urgente questão na agenda legislativa (NGOK, 2008, p. 51, tradução dos autores).

3 OS PRINCIPAIS ELEMENTOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DE 1994 (*LABOR LAW*)

A primeira legislação propriamente trabalhista da China (Lei do Trabalho) surgiu, pois, dentro desse contexto de instabilidade social, com pressão internacional por parte das ONG, e pareceu ser uma forma de “acalmar os ânimos” da população chinesa. Com o apoio da Federação Nacional de Sindicatos (ACFTU)⁸, e sob o discurso do Ministro do Trabalho chinês de que o “povo estava em primeiro lugar”, a Lei do Trabalho foi, finalmente promulgada em julho de 1994 (NGOK, 2008).

Como é possível observar no texto emitido na época pelo governo chinês⁹, a *Lei do Trabalho* abrangeu uma série de assuntos sobre os direitos dos trabalhadores, como horas de trabalho, contratos, horas extras, descanso e férias, demissão e contratação, etc. a fim de “estabelecer e salvaguardar o sistema de trabalho adequado para a economia de mercado socialista” (Artigo 1). Tratava-se da tentativa de implementar um padrão de trabalho na China em consonância,

⁷ Apesar dos trabalhadores não terem o direito de fazer greve, posto ser considerada crime pelo governo.

⁸ Fundada em 01 de maio de 1925, a Federação Nacional de Sindicatos da China é a maior organização sindical do mundo com um total de 169 milhões de membros, sendo 36% destes formados de mulheres e 64% de homens. Os migrantes das áreas rurais representam 24% dos trabalhadores ligados à ACFTU. Em 1992 foi promulgada a Legislação Sindical Chinesa, que dentre outros itens, estabelecia a ACFTU com a única organização sindical legal da China, não sendo permitido um sindicato concorrente. A ACFTU é considerada pela maioria dos autores do China Labour Bulletin como subserviente ao Partido Comunista Chinês, conforme veremos no decorrer do texto.

⁹ Ver: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/37357/64926/E94CHN01.htm>

pode-se dizer, com as normas previstas na Organização Internacional do Trabalho (OIT). As horas de trabalho, por exemplo, foram fixadas em 8 horas por dia e 44 horas por semana¹⁰, sendo obrigatório um dia de folga semanal (Artigo 36). O limite de horas extras foi firmado em 3 horas por dia, não podendo exceder 36 horas mensais (Artigo 41). Havendo horas extras, o empregador deveria pagar 150% dos salários contratuais se elas ocorressem em dias normais, 200% em dias de descanso, e 300% em dias de feriado obrigatório¹¹.

O contrato de trabalho foi instituído como modelo obrigatório às empresas, contudo, estas poderiam estabelecer um contrato de experiência por um período de até seis meses (Artigo 21). A Lei do Trabalho também introduziu o contrato coletivo de trabalho, que deveria ser celebrado entre o sindicato e as empresas. Em uma empresa onde o sindicato ainda não havia sido instituído, o contrato poderia ser celebrado entre representantes eleitos pelos trabalhadores (Artigo 34). Em relação aos salários, a Lei do Trabalho dava autonomia para as empresas determinarem a forma de distribuição dos pagamentos e previa que estes deveriam ser ligados à produtividade (Artigo 47). Contudo, pontuava que os salários não poderiam ser menores que o padrão das províncias onde a empresa estava instalada (Artigo 48), posto não haver naquele momento um salário mínimo obrigatório para todo o território chinês¹².

Há ainda na Lei do Trabalho um capítulo dedicado à proteção para os trabalhadores juvenis¹³ e para as mulheres (Artigo 58). Os trabalhadores juvenis não poderiam trabalhar em minas ou atividades com grande esforço físico (Artigo 64). Como parte da proteção, empregadores deveriam fornecer exames físicos regularmente para avaliar a saúde destes trabalhadores (Artigo 65).

No tocante às mulheres, a Lei pontuava que: a) não fossem requeridas para trabalhar em lugares como minas ou que exigissem grande esforço físico (Artigo 59); b) no período menstrual não poderiam ser solicitadas pelos empregadores para efetuarem trabalhos em lugares altos, com altas ou baixas temperaturas, ou permeados por água fria (Artigo 60); c) a partir do sétimo mês de gravidez não

¹⁰ Em março de 1995 o Conselho de Estado Chinês reduziu as horas de trabalho para 40 horas semanais.

¹¹ Na China há quatro feriados fixos: o Ano Novo, o Dia Internacional do Trabalho, o Dia Nacional e o Festival da Primavera.

¹² O sistema de salário mínimo como padrão nacional somente foi introduzido em 2004. Antes desse período as províncias determinavam o nível salarial mínimo das localidades. Contudo, os empregadores não tomavam esse salário mínimo como referência, mas como o padrão de salário das fábricas. Como os governos das províncias só reajustavam o valor a cada dois anos, os empregadores seguiam este mesmo caminho, aumentando o salário somente quando o governo o fazia.

¹³ A idade mínima para o trabalho ficou estabelecida a partir dos 16 anos. Até os 18 anos, a Lei considerava como trabalho juvenil.

poderiam fazer horas extras ou exercer atividade no turno da noite (Artigo 61); d) após o parto, teriam direito a não menos que 90 dias de licença maternidade remunerada (Artigo 62); e) no primeiro ano após o parto não poderiam fazer horas extras e nem trabalhar no turno da noite (Artigo 63).

Observa-se que a Lei do Trabalho, em teoria, trouxe para as relações de trabalho da China grande parte dos direitos trabalhistas promulgados em outras partes do mundo, resultando, dessarte, em um quadro de proteção ao trabalhador chinês. Entrementes, deixou de lado o direito à greve. Esta continuou a ser proibida, sob pena de demissão, caso ela viesse a ocorrer. Tal fato parece mostrar a relutância do Partido Comunista em reconhecer de forma ampla o antagonismo existente entre interesses do trabalhador e interesses dos donos do meio de produção. Isso pode ser observado nos próprios termos utilizados na Lei do Trabalho permeada, em grande medida, pela velha ideologia de Mao Tsé-Tung. Por exemplo, a lei usa o termo *unidade de trabalho* (*danwei*), que, como vimos, se refere ao antigo sistema de trabalho da era Mao, ao invés do termo *empresa* ou *fábrica*, e *operário* (*laborer*) em vez de *empregado* (*employee*) (CHINA LABOUR BULLETIN, 2008; 2009).

Isto posto, pode-se afirmar, no entanto, que a Lei do Trabalho foi uma primeira tentativa de se estabelecer uma base relativamente sólida para o desenvolvimento de relações de trabalho adequadas para o socialismo com características chinesas. Como Josephs (1995) pontuou, “a Lei do Trabalho foi uma forma de equilibrar a precariedade da economia de mercado e a ideia socialista do antigo comando de Mao Tsé-Tung”¹⁴ (tradução do autor).

3.1 As limitações na implementação da legislação trabalhista de 1994 (*Labor Law*)

Não obstante o leque de direitos e proteção ao trabalhador promulgado pela Lei do Trabalho, sua aplicação não foi efetiva. Os contratos de trabalho nas cidades do interior da China, por exemplo, não foram implementados. Muitos empregadores, principalmente dos setores privados, omitiram-se de assinar contratos, e continuaram a empregar os trabalhadores sem firmar compromisso legal. Para se ter uma dimensão do descumprimento da lei, segundo pesquisa realizada em 2002 junto a 83 empresas privadas da cidade de Shengzhou, apenas 16% delas haviam assinado contrato de trabalho com seus trabalhadores. Em adição, somente 32% não atrasavam o pagamento de salários, e 11% pagavam

¹⁴ Hilary Josephs, “Labor Law in a ‘Socialist Market Economy: The Case of China,” *Columbia Journal of Transnational Law* 33 (1995): p. 559–81.

com atraso de três meses ou mais. O pior: todas as 83 empresas forçavam seus empregados a trabalhar mais de 11 horas por dia, muitas vezes sem o pagamento estipulado pela lei referente às horas extras¹⁵. Em outras empresas, os empregadores obrigavam os trabalhadores a assinar um contrato de vida ou morte¹⁶, que eximia os chefes de qualquer responsabilidade por acidentes industriais que resultassem em ferimentos ou mortes.

Segundo Ngok (2008), a fraca aplicação da Lei do Trabalho pode ser explicada tomando como base quatro questões:

Em primeiro lugar, deve-se levar em conta a grande oferta de trabalhadores na China, maior que a demanda¹⁷, o que levou a uma desvantagem de força da classe trabalhadora em relação aos donos do meio de produção. Se os trabalhadores procurassem saber sobre a inexistência de contratos, por exemplo, poderiam perder o emprego, já que “havia muita gente na fila”.

Em segundo lugar, observa-se que as disposições da Lei do Trabalho davam margem para os empregadores efetuarem ações sobre as quais a legislação não falava nada. Por exemplo, ela não estipulava um tempo limite para o empregador assinar o contrato de trabalho, e não o obrigava a pagar indenização quando findado o contrato. Além disso, não especificava quais eram as obrigações dos empregadores que faziam contrato de experiência. Dessa forma, se o trabalhador fosse demitido durante o período de experiência, o empregador não estaria obrigado a pagar indenização pelos dias restantes do contrato. Resultado: muitos trabalhadores foram demitidos antes mesmo de terminar o tempo de contrato de experiência.

Em terceiro lugar, Ngok (2008) aponta a falta de inspetores para fiscalizar o cumprimento da Lei do Trabalho. Em 2001 havia apenas 40 mil pessoas responsáveis por cerca de 240 milhões de trabalhadores. Atualmente, na província de Guangdong¹⁸, por exemplo, a proporção de pessoal para fiscalizar as violações no trabalho é de 1 para 20 mil trabalhadores, muito menor que a meta estipulada

¹⁵ Wang Hongchun, Hu Binand Wang Canrong (The Urgent Need for the Regulation of Labour Relations: A Survey of 83 Non-State-Owned Enterprises in Shengzhou, Zhejiang), (China Labour), v. 12, p. 54-55, 2002.

¹⁶ Se um trabalhador se suicidasse, a empresa não seria obrigada a pagar indenização a sua família.

¹⁷ Grande parte do excesso de oferta de trabalhadores esteve ligado a migração de trabalhadores rurais para as cidades industriais. Em 2005 o número de migrantes já havia chegado a 130 milhões de pessoas. Entretanto, a partir de 2007 a relação entre oferta e demanda começou a se estabilizar.

¹⁸ A província de Guangdong está localizada no sul da China fazendo fronteira com o rio Zhu Jiang. É considerada uma das mais importantes províncias chinesas, tendo um centro portuário e uma economia de destaque, com um importante centro industrial e manufatureiro. Além disso, a capital da província, Guangzhou, sedia a China Importand Export Fair, ou Canton Fair, a maior feira de exportação e importação do mundo, movimentando bilhões de dólares todos os anos. Ver: <http://www.camarachinesa.com.br/china/principais-cidades/>.

pelo governo, que é de 1 para 8 mil. E na capital da província, Guangzhou, há apenas 130 supervisores especializados para fiscalizarem 160 mil empresas.

Em quarto lugar, o autor sublinha a falta de punições rigorosas aos empregadores que não implementaram os contratos de trabalho. No caso da não assinatura dos contratos, a lei postulava que os empregadores seriam “advertidos” pelo Departamento Administrativo do Trabalho (Artigo 98). Somente quando os trabalhos impostos aos trabalhadores causassem danos graves era que os empregadores seriam responsabilizados criminalmente (Artigo 96).

Poderia ser acrescentada, ainda, aqui a fraca ou quase nula participação do sindicato nacional na averiguação do cumprimento da lei e da luta pelos direitos dos trabalhadores. Como estava ligada estritamente aos dirigentes do Partido Comunista e estes, em boa parte, às empresas privadas, a ACFTU se esquivava do seu papel de organização da mão de obra para lutar por melhorias nas relações de trabalho (CHEN, 2011; TAYLOR, 2009).

4 OS “TRABALHADORES” MIGRANTES E A NECESSIDADE DE UMA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Em meio a todo esse processo de leniência e falta de aplicação da lei, os trabalhadores rurais permaneceram à margem das proteções trabalhistas. Isso porque existe na China um “não reconhecimento” dos trabalhadores rurais enquanto “operários”¹⁹. Eles trabalham nas fábricas, mas são tratados pelo governo e pelos empregadores como “camponeses”. Em face disso, a Lei do Trabalho não os reconheceu como “trabalhadores migrantes”, e nenhuma disposição da lei fez referência a esses trabalhadores. O termo “rural” ou “migrante” não aparece na Lei. Era como se eles, os migrantes rurais, fossem força proveitosa de trabalho, mas como “não eram trabalhadores”, não estavam legalmente amparados por direitos próprios dos “verdadeiros trabalhadores urbanos” (CAI, 2002).

Esse não reconhecimento dos trabalhadores migrantes ficava patente nos salários, que eram mais baixos do que dos trabalhadores urbanos. Uma

¹⁹ Esse não reconhecimento é fruto de uma política do próprio governo chinês. Isso por que em 1958 foi introduzido um sistema de registro de residência (hukou) que estabelecia uma divisão entre indivíduos a partir do seu local de nascimento. Dessarte, aqueles que nasciam no meio rural (hukou rural), por exemplo, e que iam morar na cidade, não tinham os mesmos direitos que os indivíduos com hukou urbano. Apesar das lutas dos trabalhadores rurais para que essa diferenciação seja extinta, tal sistema perdura até os dias de hoje. Ver: NABUCO, Paula. Hukou e migração na china: alguns apontamentos sobre divisão do trabalho. Rev. Econ. Contemp., Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 237-258, mai-ago/2012.

pesquisa²⁰ realizada em 2006 mostrou que a maior parte do valor salarial mensal dos trabalhadores migrantes era entre 500 e 800 *yuan*²¹, com 3,5% que ganhavam menos que 300 *yuan*, 29,26% que ganhavam entre 300 e 500 *yuan*, 39,26 que ganhavam entre 500 e 800 *yuan*, e 27,9 que ganhavam acima de 800 *yuan*. Já a média salarial mensal dos trabalhadores urbanos era de 1.750 *yuan*. Aqueles que trabalhavam nas empresas estatais ganhavam em média 1.842 *yuan* mensais.

Como os trabalhadores migrantes estavam em uma situação na qual parecia não haver resposta por parte do governo e do sindicato, muitos deles acabaram deixando as cidades e voltando para as vilas rurais, o que ocasionou uma escassez de trabalho no Peal River Delta e outras regiões costeiras no ano de 2003 (CHINA LABOUR BULLETIN, 2007).

Em meio a essa problemática do trabalho migrante e da não aplicação da Lei do Trabalho, a chegada ao poder de Hu Jintao e Wen Jiabao²² pareceu ter dado uma nova direção para a política trabalhista. Sob o lema de “*crescer com investimento social e proteção ambiental*”, os novos líderes trouxeram a *agenda do trabalho* para o centro da discussão política, o que pode ser explicado, em parte, em face da escassez de trabalho migrante nas regiões costeiras que, em geral, produzem bens destinados à exportação. Tal redução na oferta de mão-de-obra nessas regiões tornou-se motivo de preocupação por parte dos investidores e governantes locais (CHEN, 2003; CHINA LABOUR BULLETIN, 2011).

Para reverter esse processo, o novo governo lançou em 2003 a resolução *Notice on Doing a Better Job Concerning the Employment Management os and Services for Migrant Worker* que continha uma política de princípios que postulavam: a) a abolição da discriminação contra os trabalhadores migrantes; b) a eliminação do não pagamento e atrasos dos salários destes trabalhadores; c) a resolução dos problemas associados à educação gratuita das crianças migrantes; d) a provisão de formação profissional; e) a melhoria das condições de vida e do ambiente de trabalho nas áreas urbanas; f) e o fortalecimento e a melhoria do controle administrativo sobre os trabalhadores urbanos (GALLAGHER, 2005).

Além disso, em meio a greves e acidentes de trabalho envolvendo os trabalhadores migrantes, o Conselho de Estado emitiu em 2006 um documento político²³ declarando, pela primeira vez, que os trabalhadores migrantes eram um importante elemento que constituía a força de trabalho chinesa. O documento

²⁰ MLSS and the State Bureau of Statistics, The Statistical Bulletin of the Development of Labor and Social Security Undertaking in 2006(Beijing, 2007)

²¹ O *yuan* é a moeda nacional da China.

²² Empossados em 2003 como presidente e primeiro-ministro, respectivamente. Ocuparam os referidos cargos até março de 2013.

²³ The State Council. The Notice on Doing a Better Job Concerning the Employment Management of and Services for Migrant Workers. Beijing, 2003.

ainda pontuava uma série de objetivos que deveriam ser perseguidos nos anos seguintes, quais sejam: a) estabelecer um mercado de trabalho que unificasse tanto os trabalhadores rurais como urbanos por meio de uma concorrência justa; b) promover uma série de políticas para proteger os direitos dos trabalhadores migrantes; c) criar um sistema de serviços públicos tanto nos setores rurais e urbanos para os trabalhadores migrantes; d) regular de forma estrita os empregadores para garantir o pagamento dos trabalhadores, além de obrigá-los a pagarem não menos que o salário mínimo nacional; e) implementar o sistema de contrato de trabalho por meio do controle firme sobre os empregadores, a fim de eliminar o trabalho infantil; f) incluir os trabalhadores migrantes no seguro de acidentes de trabalho e seguro médico para doenças crônicas; g) ampliar os serviços públicos urbanos para os trabalhadores migrantes; h) proteger o direito das famílias dos migrantes rurais de terem posse da terra através do sistema de responsabilidade familiar; i) e desenvolver as pequenas cidades para que elas pudessem receber indústrias e absorver a mão-de-obra local.

Contudo, o passo fulcral dado pelo governo chinês ocorreu em 2007. No início daquele ano uma televisão local mostrou em uma reportagem que centenas de crianças, algumas com oito anos de idade, tinham sido sequestradas e vendidas por 500 *yuan* cada uma para gerentes de olarias das províncias de Shanxi e Henan²⁴. A reportagem da televisão causou um escândalo nacional que pressionou o governo para que este implementasse uma legislação mais severa que impedisse que tal fato voltasse a ocorrer. Em resposta à pressão popular, e em meio a lobbies de empresas descontentes com a ideia, o governo, depois de quatro sessões deliberativas, emitiu em junho de 2007 a *Lei do Contrato de Trabalho*, tornando-se efetiva em janeiro de 2008.

5 OS PRINCIPAIS ELEMENTOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DE 2008 (*LABOR CONTRACT LAW*)

A *Lei do Contrato de Trabalho* é composta por 98 artigos²⁵ e é considerada a mais significativa mudança em termos de política de trabalho desde a *Lei do Trabalho* de 1994 (JIANZHOU, 2006). A nova lei confirma inúmeros parâmetros postulados em 1994, entretanto, introduz novos artigos e preenche brechas que

²⁴ A investigação do China *Labour Bulletin* descobriu que havia 3.186 olarias não licenciadas que empregavam 81 mil trabalhadores, dentre os quais, crianças. Os donos das olarias alegaram que somente algumas centenas estavam trabalhando como escravos. Ver: *From Shanxi to Dongguan: slave labour is still in business*, CLB, 21 May 2008.

²⁵ Ver: <http://en.nci.gov.cn/Law/LawDetails.aspx?ID=6079&p=1>

a antiga lei deixou, conforme vimos anteriormente. Também passa a utilizar os termos *employer* e *employee* no lugar dos termos *unidade de trabalho (danwei)* e *operário (laborer)*.

As principais mudanças no conteúdo sociojurídico da lei de 2008 são as seguintes: **a)** redução do período de contrato de experiência de seis para três meses; **b)** no caso de demissão durante o período de experiência, o trabalhador tem o direito à indenização pelos dias restantes do contrato (Artigo 28); **c)** possibilidade de o trabalhador entrar diretamente com uma ação contra a empresa, o que antes só poderia ser feito via sindicato (Artigos 30, 32, 72, 77 e 79); **d)** a lei deixa claro que o empregador não pode atrasar ou deixar de pagar salários, sob pena de sofrer sanções por parte dos órgãos fiscalizadores (Artigo 30); **e)** o empregador não pode forçar ninguém a realizar horas extras (Artigo 31); **f)** a recusa do trabalhador em realizar trabalhos perigosos e que ponham em risco sua integridade física não pode ser considerada violação do contrato. Se o empregador demiti-lo por essa razão o empregado tem o direito de recorrer à justiça (Artigo 32); **g)** se a empresa for demitir até 20 trabalhadores, e se estes compuserem 10% do total da mão-de-obra, ela só poderá fazê-lo depois de, com antecedência de 30 dias, apresentar ao sindicato e aos trabalhadores os motivos das demissões, tendo considerado as opiniões deles e tendo submetido seu plano de demissão para o departamento administrativo do trabalho. Se a demissão for ocorrer, o empregador deverá manter no emprego as pessoas com contrato de longo prazo, os que tiverem no emprego sua única fonte de renda, e aqueles que possuírem como dependentes crianças ou idosos. Se em até seis meses depois da demissão o empregador tiver intenção de contratar novos empregados, aqueles que foram demitidos deverão ser comunicados e terão prioridade para serem recontratados sob as mesmas condições do antigo contrato (Artigo 41); **h)** possibilidade do trabalho *part-time*, que não deve exceder 4 horas por dia e 24 horas por semana para o mesmo empregador. No trabalho *part-time* o valor da hora de trabalho não pode ser menor que a hora de trabalho do contrato de 8 horas diárias (Artigo 68); **i)** o empregador não pode reter nenhum documento de identidade do empregado, sob pena de pagar 2 mil *yuan* por documento retido (Artigo 9 e 84); **j)** se o salário dos trabalhadores de uma empresa for inferior ao salário mínimo estipulado pelo governo, ou se as horas extras não tiverem sido pagas, o empregador deverá pagar tanto o déficit nos salários como a quantidade de horas extras sem pagamento. Caso o pagamento não seja realizado no prazo estipulado pelo Departamento Administrativo do Trabalho, o empregador será condenado a pagar uma indenização extra para o trabalhador a uma taxa de pelo menos 50% do valor do déficit nos salários e da quantidade de horas extras não

remuneradas (Artigo 85); **l**) o empregador deverá pagar indenização em dobro ao empregado se a revogação ou cancelamento do contrato violar qualquer artigo da Lei do Contrato de Trabalho (Artigo 87); **m**) se o empregador detiver ilegalmente o empregado, ou o expuser a condições de trabalho precárias, que resultem em danos à saúde do indivíduo, o empregador será processado criminalmente pelas agências governamentais (Artigo 88); **n**) no caso de as empresas de recursos humanos violarem qualquer um dos artigos da Lei do Contrato de Trabalho, será aplicada uma multa de, no mínimo, 1mil *yuan* por pessoa, e a empresa terá sua licença comercial revogada (Artigo 92).

Tendo como contraste este quadro de artigos acima, pode-se dizer que, comparada à Lei do Trabalho de 1994, a *Lei do Contrato de Trabalho* de 2008 parece incorporar ao conteúdo da legislação normas que visam combater os problemas das condições de trabalho, da falta de contrato de trabalho e dos baixos salários, direcionando para uma ação punitiva mais efetiva aqueles que vierem a violá-la. A nova lei soa ainda enquanto uma tentativa de trazer os trabalhadores migrantes para o status de *trabalhador* propriamente, assimilando-os como parte da força de trabalho nacional (QUIAO, 2009; NGOK, 2008).

5.1 As limitações na implementação da legislação trabalhista de 2008 (*Labor Contract Law*)

A despeito desse caminho perseguido pela lei, a China continuou e continua a ter como maiores vítimas do trabalho precário e da inobservância dos direitos trabalhistas os trabalhadores migrantes. Mesmo depois da promulgação da nova lei, a antiga exploração sobre estes trabalhadores não cessou, o que mostra, pelo menos, três elementos fundamentais: a falta de participação do sindicato, a não aplicação da lei por parte dos órgãos do governo e, resultando daí, o poder das multinacionais e fornecedoras locais que negligenciam o custo social procedente da perseguição de altos lucros.

As investigações do *China Labour Watch*²⁶, em 2008, por exemplo, revelaram que os trabalhadores migrantes de uma companhia fornecedora da Puma em Guangdong trabalhavam mais de 12 horas por dia. Se um trabalhador saísse “cedo” do trabalho, pagaria multa de 300 *yuan* e seria demitido. Em 2009, outra pesquisa²⁷ mostrou que os trabalhadores migrantes continuavam a ter longas horas de trabalho, trabalhando mais que 60 horas por semana. Apesar de

²⁶ China Labor Watch: PUMA's Failure in CSR; Supplier's Critical Conditions. 16 June 2008.

²⁷ Rural Department, National Bureau of Statistics (2009 Migrant Labour Monitoring Survey, (National Bureau of Statistics website).

27% terem assinado contrato com a empresa, 13% destes contratos tinham sido parcialmente preenchidos, e questões sobre horas de trabalho, salários e função foram preenchidas posteriormente pela empresa. Outra pesquisa²⁸ revelou que 14% dos trabalhadores migrantes tinham salários atrasados, e 60% realizavam mais de 4 horas diárias de horas extras, sendo 36% destas sem pagamento.

Apesar da aprovação da lei, a situação do trabalho escravo também persistiu. Em maio de 2009, outra reportagem televisiva trouxe a público o fato de 32 deficientes mentais trabalharem em uma olaria em Anhui. Eles eram forçados a trabalhar 15 ou 16 horas por dia sob os chicotes e açoites dos donos. Exceto três refeições simples por dia, eles não tinham nenhuma liberdade pessoal ou pagamento. Em Hubey, outros deficientes mentais também estavam sendo obrigados a trabalhar em olarias por apenas 208 *yuan* ao ano²⁹.

Nos primeiros seis meses de 2010, dez trabalhadores migrantes da gigante de eletrônicos Foxconn³⁰ suicidaram-se, pulando do teto de seus dormitórios em Shenzhen. As mortes foram associadas às más condições de trabalho e quantidades altas de horas extras.

Em junho de 2012, o *China Labor Watch* publicou uma reportagem³¹ mostrando que a fábrica da Samsung na China, localizada em Guangzhou, estava violando os direitos trabalhistas dos empregados, cerca de dois mil, em sua maioria, migrantes. O estudo mostrou que os trabalhadores eram submetidos a mais de 100 horas extras por mês, com apenas um dia de descanso mensal. Muitos trabalhadores afirmaram que não tinham tempo nem para beber água nos dias em que a velocidade da produção era aumentada. A empresa também exigia que os trabalhadores chegassem 20 minutos antes do horário de trabalho para reuniões, tempo este não remunerado. Além disso, a empresa empregava centenas de crianças, que na época das férias escolares, constituíam 80% do total de mão-de-obra da fábrica, contudo, recebiam 70% menos que um trabalhador formal.

Mais recentemente, o *China Labor Watch* publicou outra reportagem³² investigativa sobre violação de trabalho por parte da fornecedora da Apple, a

²⁸ Lan Fang, Survey Says Only One Third of Migrant Workers Sign Labour Contracts, (Caixin Media website). 20 January 2010.

²⁹ Brick factories in Hubei continue to use forced labour despite “crackdown” CLB, 29 January 2010.

³⁰ A Foxconn emprega mais de 1 milhão de trabalhadores na China, fabricando produtos para a Apple.

³¹ Samsung’s Supplier Factory Exploiting Child Labor: Investigative Report on HEG Electronics (Huizhou) Co., Ltd. Samsung Supplier. China Labor Watch, August 30, 2012. Disponível em: <http://www.chinalaborwatch.org/pro/proshow-175.html>. Acesso em: 27 jul. 2013.

³² Apple’s unkept promises: Cheap iPhones come at high costs to Chinese workers. China Labor Watch, July 29 2013. Disponível em: <http://www.chinalaborwatch.org/pdf/applesunkeptpromises.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2013.

Pegatron Group. Segundo a investigação, os trabalhadores da fábrica em Suzhou eram em sua maioria migrantes do interior do país, e passaram por mais de 30 violações trabalhistas, dentre as quais: 100 horas extras por mês; retenção do documento de identidade durante todo o período de experiência; discriminação em relação ao corpo do trabalhador, à idade, à origem (no processo de seleção quem tinha menos de 1,50 metro de altura, tatuagem e idade acima de 35 anos era rejeitado, o mesmo ocorria em relação aos tibetanos, mulçumanos e a outras minorias étnicas); pagamento de taxa para realizar exames de saúde, mas os resultados dos exames não poderiam ser vistos pelos trabalhadores; o salário base do trabalhador era menor que o suficiente para satisfazer suas necessidades, o que, praticamente, os “obrigava” a fazerem horas extras; as gestantes também realizavam cerca de 100 horas extras mensais; os alojamentos eram lotados e tinham, em média, um chuveiro para cada dez trabalhadores.

Diante desses relatos, observa-se que a *Lei do Contrato Trabalho* está longe de ser plenamente efetiva. Segundo o diretor do China Labor Watch, Li Quiang, essa distância entre a Lei e a fábrica deve-se ao fato que

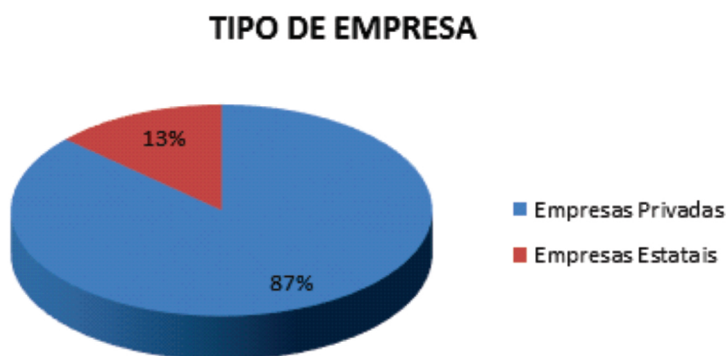
O governo e as empresas não estão seriamente interessados na proteção dos operários. As autoridades locais na China pagam qualquer preço para atrair investidores, e aceitam tacitamente a violação do direito trabalhista. Afinal de contas, a maioria dos empregados nas fábricas não é natural da própria província – são trabalhadores sazonais vindos do interior, que pouca importância tem para as autoridades. E as empresas querem baixar os custos, é claro. A competição entre os fornecedores é grande: quem oferece o produto ao preço mais baixo ganha o adicional. A Apple cita quatro fatores em sua cadeia de valor: preço, qualidade, rapidez e responsabilidade social. Na prática, porém, os três primeiros critérios dominam: eles é que decidem se um fornecedor recebe uma encomenda. Além disso, na China só existe um sindicato oficial. No que diz respeito ao seu financiamento, a Secretaria das Finanças recolhe diretamente as contribuições dos afiliados. No fim das contas, o dinheiro vem das empresas e é repassado diretamente para o sindicato. Por isso, ele não defende os interesses dos empregados, e sim dos empregadores. Os operários da China não têm uma organização própria que defenda os seus direitos. Os conglomerados internacionais precisam tomar consciência da sua responsabilidade social e implementar as normas trabalhistas que propagam [...]³³

³³ Entrevista à agência de notícias alemã Deutsche Welle. Disponível em: <http://www.dw.de/apple-segue-explorando-oper%C3%A1rios-na-china-afirma-ong-trabalhista/a-16991861>. Acesso em: 05 ago. 2013.

6 GREVES, NOVAS TECNOLOGIAS E METAMORFOSES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA CHINA

Apesar da coalizão entre governo e empresas referida acima por Li Quiang, os trabalhadores vêm se manifestando nos últimos anos em busca de melhorias nas suas condições de trabalho, de sorte que as greves se espalharam por todos os setores da produção chinesa, bem como por todo o território do país. Esse é um elemento importante que deve ser destacado. O Gráfico 1 mostra a distribuição das greves de 2010, de acordo com tipo de empresa.

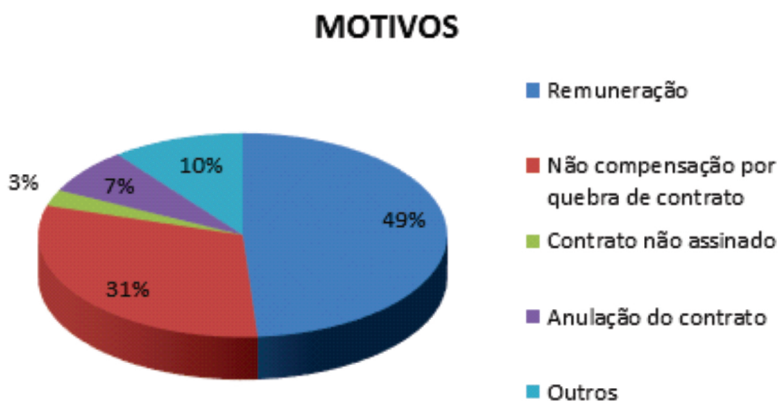
Gráfico 1 - Greves de acordo com o tipo de empresa (2010)



Fonte: China LabourBulletin (2012). Adaptação do autor.

Já o Gráfico 2 mostra os principais motivos das greves.

Gráfico 2 - Principais motivos das greves (2010)



Fonte: China LabourBulletin (2012). Adaptação do autor.

O movimento de protestos dos trabalhadores tem sido organizado ao longo da última década por dois grupos principais: os demitidos das empresas estatais e os trabalhadores migrantes do setor privado. Estes últimos são em geral trabalhadores jovens, com níveis mais altos de educação e familiarizados com a Internet e o sistema de comunicação móvel, sendo conhecedores dos seus direitos previstos na Lei do Contrato de Trabalho (LEE, 2007).

Além disso, de acordo com Friedman e Lee (2010), tais migrantes não têm mais interesse em voltar para as regiões rurais, pelo contrário, têm como objetivo desenvolver suas condições de vida no meio urbano das cidades industriais chinesas. É esta geração de trabalhadores migrantes que vem dando fôlego às greves as quais, a despeito da repressão da polícia e sem o apoio dos meios de comunicação oficiais, vêm crescendo nos últimos anos. Em 1994, logo depois da promulgação da Lei do Trabalho, houve 10 mil greves; em 2004, três anos antes da elaboração da Lei do Contrato de Trabalho, o total de greves aumentou para 74 mil. Em 2008 o número aumentou para 127 mil, 74% a mais que em 2004. No ano de 2009 o total foi de cerca de 90 mil greves, e em 2010, 110 mil greves³⁴ (Gráfico 3).

Gráfico 3 - Quantidade de greves (1994 - 2010)



Fonte: China LabourBulletin (2012). Adaptação do autor.

Tais números mostram que o movimento trabalhista na China vem crescendo, e põem em questão a participação do sindicato nacional chinês, uma vez que, de acordo com o *China Labour Bulletin* (2010), a maioria dos protestos não tinha nenhuma ligação com o ACFTU. Na verdade, face à introdução de

³⁴ Yu Jianrong, *The Crux of Mass Incidents Lies in Contradiction between Government and Citizens*, China Report, Vol. 1 (2010), pp. 50-51.

tecnologias digitais e a popularização da internet na China, os jovens passaram a se organizar por meio de redes sociais, marcando lugares de encontro para discutir ações, traçando objetivos ‘e acordando entre si paradas de trabalho coletivas, denominadas *sleep in*, ou seja, “ficando na cama até tarde”, e faltando ao trabalho como forma de protesto. Outras formas de protestos também têm sido praticadas pelos jovens trabalhadores, como a montagem de barreiras nos portões das fábricas que impedem que o transporte de mercadorias seja realizado, bem como o bloqueio das vias públicas e a ocupação de praças (LEE, 2013; CHEN, 2011).

Como inexistente na lei o direito à greve, esta é considerada crime e a polícia tem tido um papel fundamental na repressão dos movimentos. Na greve ocorrida em 2010, por exemplo, na fábrica da Honda de Nanhai, na qual cerca de 1.700 trabalhadores “cruzaram os braços” por melhores salários, a polícia fez um cordão de 200 metros de distância da fábrica para impedir que a greve fosse às ruas. Depois, prendeu os líderes do movimento (CHINA LABOUR BULLETIN, 2012, p. 20).

Contudo, os jovens migrantes continuaram a se organizar enviando mensagens de texto para seus colegas no sentido de chamá-los a resistir à pressão dos seus chefes. Quando os policiais começaram a reprimir os protestos, os jovens, logados no site *workercn.cn*, gravaram as ações da polícia e publicaram os vídeos na internet (Fotografia 1). *Nós filmamos a greve com nossos celulares e decidimos postar o vídeo para que outras pessoas saibam quão injustamente nós somos tratados*, disse um trabalhador da Honda em entrevista ao jornal *The New York Times*³⁵. O resultado foi que a pressão sobre o governo levou o Departamento do Trabalho a exigir que a empresa remunerasse os trabalhadores de acordo com a Lei do Contrato do Trabalho.

Fotografia 1 - Trabalhadores da Honda filmando o momento da greve



Fonte: *The New York Times* (2010)

³⁵ *The New York Times*, 2010. Disponível em: http://www.nytimes.com/2010/06/17/business/global/17strike.html?pagewanted=all&_r=1&. Acesso em: 04 ago. 2013.

Os líderes dos protestos grevistas passaram a despender muito tempo fazendo leituras na internet sobre a legislação trabalhista³⁶. Destarte, repassavam as informações acerca de direitos dos trabalhadores e deveres dos empregadores para os amigos das redes sociais. A ideia dos líderes era iniciar uma guerra contra as corporações que exploravam a mão-de-obra no país. Quando houve os incidentes envolvendo a gigante Foxconn, os operários postaram na rede vídeos que mostravam os seguranças supostamente empurrando os trabalhadores. No caso envolvendo as péssimas condições de trabalho na Samsung, os trabalhadores postaram fotografias mostrando que as crianças faziam parte da mão-de-obra da fábrica³⁷.

Os líderes governistas e os gerentes das empresas, percebendo o potencial que o uso da internet dava aos trabalhadores, proibiram a exibição de alguns sites suspeitos de hospedarem movimentos grevistas e começaram a se infiltrar nas redes sociais que os trabalhadores usavam para se comunicar. Em face disso, muitos sites com postagens sobre as greves foram excluídos, em uma tentativa do governo de não permitir que a organização do movimento trabalhador se espalhasse pelo país. Um dos sites de mensagens mais usados pelos trabalhadores chineses, o *QQ.com*, passou a ser espionado, o que levou os grevistas a se deslocarem para outras plataformas, como o *Skype*, e a passarem a usar códigos na troca de mensagens³⁸.

O interessante é que trabalhadores de outras empresas de diferentes regiões vendo os protestos pela internet começaram a entrar em contato com outros trabalhadores pelas redes sociais, na perspectiva de também organizarem um movimento de reivindicação. Por exemplo, um trabalhador rural com idade de vinte anos viu as imagens da greve na fábrica da Honda de Nanhai, província de Guangdong, e organizou via redes sociais uma greve por aumento de salário na fábrica da Honda em Zhongshan, outra cidade da província de Guangdong. Tal greve produziu um aumento de salário da ordem de 11%, embora os trabalhadores reivindicassem 50%. Segundo o trabalhador que organizou a greve, *isso não teria acontecido se nós não tivéssemos visto o que os trabalhadores da fábrica da Honda fizeram em Nanhai. Nós seguimos o exemplo deles. Se eles conseguiram, nós também conseguiríamos.*³⁹

³⁶ A China possui a maior população mundial de usuários da internet, 400 milhões. Tal fato é resultado do esforço do governo que nos últimos anos reduziu o custo do telefone e da internet, o que permitiu que, mesmo as pessoas mais pobres, pudessem se conectar à rede.

³⁷ Wu Qingjun and Xu Xiaojun. The nature and characteristics of China's mass labour-management incidents, (Academic Research), v. 8, p. 59-65, 2010.

³⁸ The New York Times. op. cit. p. 3

³⁹ The New York Time. Op. cit., p. 4.

CONSIDERAÇÕES

Diante daquilo que foi exposto no decorrer deste texto, pode-se afirmar que a grande questão na China hoje em termos de relação de trabalho não é mais a falta de uma legislação trabalhista nos moldes propostos pela OIT, mas a sua aplicação. Como vimos, a atual legislação contém uma série de artigos similares à própria legislação trabalhista brasileira que dão um leque de direitos aos trabalhadores e estabelecem punições aos empregadores que violam as leis do trabalho. Portanto, o que é necessário é o cumprimento efetivo do que a lei já estabelece.

Isto posto, acreditamos ser equilibrado pensar que o que ocorre hoje na China é um processo de mudança, não no modelo econômico, mas, particularmente, na forma como os trabalhadores vêm encarando as relações de trabalho e seu papel no devir social. Nos últimos anos eles passaram a ter mais conhecimento do teor das leis trabalhistas, bem como construíram uma maior solidariedade e comunicação entre si por meio do sistema de comunicação *web*. Por conseguinte, se tornaram mais ativos na luta por seus direitos e menos temerosos em relação a algum tipo de repressão (LEE, 2011).

REFERÊNCIAS

- ACIOLY, L.; PINTO, E. C.; CINTRA, M. A. **As relações bilaterais Brasil-China: a ascensão da China no sistema mundial e os desafios para o Brasil**. Grupo de Trabalho Sobre a China. Brasília: IPEA, 2011.
- BIATO JUNIOR, O. **A parceria estratégica sino-brasileira: origens, evolução e perspectivas (1993-2006)**. Brasília: FUNAG, 2010.
- CAI, Y. The resistance of Chinese laid-off workers in the reform period. **The China Quarterly**, p. 327-344, 2002.
- CHEN, F. Between the state and labour: the conflict of Chinese trade unions' double identity in market reform. **The China Quarterly**, p. 1006-1028, 2003.
- _____. Subsistence crises, managerial corruption and labour protests in China. **The China Journal**, p. 41-63, 2000.
- CHEN, X. **Social protests and contentions authoritarianism in China**. Cambridge: Cambridge University Press, 2011.
- CHINA LABOUR BULLETIN. **A decade of change the workers' movement in China 2000-2010**. Hong Kong, 2012.
- _____. **A Chinese labour activist's reflection on the recent development of labour relations in China**. Hong Kong, 2012.

_____. **Unity is strength:** The worker’s movement in China (2009-2011). Hong Kong, 2011.

_____. **Paying the price for economic development:** the children of migrant workers in China. Hong Kong, 2011.

_____. **Swimming against the tide:** a short history of labour conflict in China and the government’s attempts to control it. Hong Kong, 2010.

_____. **Going it alone:** The worker’s movement in China (2007-2008). Hong Kong, 2009.

_____. **Protecting workers’ rights or serving the party:** The way forward for China’s trade unions. Hong Kong, 2009.

_____. **No way out:** worker activism in China’s state-owned enterprise reforms. Hong Kong, 2008.

_____. **Speaking out:** The worker’s movement in China (2005-2006). Hong Kong, 2007.

CURTIS, T. Newness in social enterprise discourses: looking to the Chinese experience. **Academia.Edu**, mar. 2011. Disponível em: <http://www.academia.edu/478925/Danwei_China_and_social_enterprise>. Acesso em: 04 ago. 2013.

DWYER, T. Estratificação social nos países do BRIC. **Global Dialogue**, v. 2, n. 3, fev. 2012.

_____. A China e os desafios das ciências sociais brasileiras no cenário do mundo em processo de globalização. In: RIBEIRO, G. et al. (orgs). **As Ciências Sociais no mundo contemporâneo: revisões e prospecções**. Brasília: Letras Livres; UNB, 2011. p. 211-224.

FRIEDMAN, E. LEE, C. K. L. Remaking the world of Chinese labor: a thirty year retrospective. **British Journal of Industrial Relations**, v. 48, n. 3, p. 3-17, set. 2010.

GALLAGHER, M. **Contagious capitalism:** globalization and the politics of labor in China. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2005.

HARVEY, D. **Neoliberalismo:** histórias e implicações. São Paulo: Loyola, 2008.

JABBOUR, E. M. K. **Projeto nacional, desenvolvimento e socialismo de mercado na China de hoje**. 2010. Tese (Doutorado em Geografia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

JIANZHOU, L. **Research on labour relations in state-owned enterprises under the new model:** an analysis of the manager’s. *Perspective Academic Exploration*, Beijing Vol. 4, 2006, p. 19-26.

KISSINGER, H. **Sobre a China**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

LEÃO, R. P. F.; PINTO, E. C.; ACIOLY, L. (Org). **A China na nova configuração global:** impactos políticos e econômicos. Brasília: IPEA, 2011.

LEE, C. K. The power of instability: unraveling the microfoundations of bargained authoritarianism in China. **American Journal of Sociology**, p. 1476-1508, 2013.

———. **From Iron Rice Bowls to informalization: markets, state and workers in a changing China**. Cornell University Press, 2011.

———. **Against the law: Labor protests in China's rustbelt and sunbelt**. UC Press, 2007.

———. **Working in China: ethnographies of labor and workplace transformation** routledge, 2007.

———. From the specter of Mao to the spirit of the law: labor insurgency in China. **Theory and Society**, p. 189-228, 2002.

MACIEL, C.F., VALLE, M. I. M., MOURA, J.B. - Caminhos cruzados: relação entre empresa, trabalhadores e sindicato em Polo oleiro-cerâmica da Região Metropolitana de Manaus-AM, Belém, **Novos Cadernos NAEA**, Vol. 16, n. 1, p. 127-162, jun. 2013, ISSN 1516-6481.

NGOK, K. The changes of Chinese labor policy and labor legislation in the context of market transition. **International Labor and Working-Class History**, n. 73, p. 45-64, Spring 2008.

POTTER, P. B; JIANYONG, L. Regulating labour relations in China: the challenge of adapting to the socialist market economy. **Les Cahiers de Droit**, v. 37, n. 3, p. 753-775, set. 1996.

QIAO, J. **The New Labour Contract Law and labour conditions in 2008**. In: *Society of China: Analysis and Forecast*. Beijing: Social Science Academic Press, 2009. p. 312-27.

ROZALES, S. S. **As relações de trabalho na China após a abertura econômica**. 2011. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

SERÁFICO, M. **Globalização e empresariado: estudo sobre a Zona Franca de Manaus**. São Paulo: Annablume, 2011.

SUKUP, V. A China frente à globalização: desafios e oportunidades. **Revista Brasileira de Política Internacional**, v. 45, n. 2, jul./dez. 2002.

TAYLOR, B. Li, Q. Is the ACFU a union and does it matter? **Journal of Industrial Relations**, p. 701-715, 2009.

XIAOHONG, Y. Two groups within the working class: managers and workers. **The Beijing Federation of Trade Unions College Journal**, v. 4, p. 15-20, 2003.

Texto submetido à Revista em 16.06.2014
Aceito para publicação em 15.10.2014