

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

SUELEN SPERB ROZALES

AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CHINA APÓS A ABERTURA ECONÔMICA

Porto Alegre

2011

SUELEN SPERB ROZALES

AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CHINA APÓS A ABERTURA ECONÔMICA

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas, da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como quesito parcial para obtenção do título Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Henrique Horn

Porto Alegre

2011

SUELEN SPERB ROZALES

AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CHINA APÓS A ABERTURA ECONÔMICA

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas, da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como quesito parcial para obtenção do título Bacharel em Ciências Econômicas.

Aprovado em: Porto Alegre, _____ de _____ de 2011.

Prof. Dr. Carlos Henrique Horn – orientador
Universidade Federal do Rio Grande do Sul- UFRGS

Prof. Dr. Cássio da Silva Calvete
Universidade Federal do Rio Grande do Sul- UFRGS

Prof. Dr. Hélio Henkin
Universidade Federal do Rio Grande do Sul- UFRGS

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Regina e Áureo, pelo amor dedicado à nossa família para que o nosso lar sempre fosse um porto seguro e por acreditarem que a educação é o melhor caminho.

Às minhas ex-colegas, economistas brilhantes e amigas Camila e Mayara, que sempre estavam prontas para me ajudar quando precisei.

E especialmente ao professor Carlos Henrique Horn, por aceitar o desafio deste tema junto comigo e proporcionar todo o auxílio necessário para o desenvolvimento do trabalho.

*A escravatura humana atingiu o seu ponto culminante
na nossa época sob a forma do trabalho livremente assalariado.*

George Bernard Shaw

RESUMO

A partir de 1976, a China iniciou um processo de abertura econômica, possibilitando empresas de capital não estatal estabelecerem-se no território chinês. A abertura econômica teve conseqüências como a industrialização e a urbanização do país. À luz da teoria de John Dunlop, a qual busca criar um processo lógico de organização das relações entre empregadores e trabalhadores, verificar-se que o processo de industrialização na China foi seguido pela necessidade de estruturação das relações de trabalho. Para isso, descrevemos o contexto vivido pela sociedade chinesa na época do processo de criação da legislação baseado nos padrões internacionais e os reflexos no crescimento e desenvolvimento do país neste período. Ainda, analisamos os artigos mais relevantes da lei trabalhista chinesa. Conclui-se que apesar da existência de regulamentação das relações de trabalho, sua criação não causou impactos econômicos relevantes na vida dos trabalhadores porque as condições de trabalho mínimas impostas pela lei ainda não são respeitadas pelas empresas.

Palavras-chave: Relações de trabalho na China. Lei trabalhista chinesa. China. Abertura econômica.

ABSTRACT

Since 1976, China began a process of economic liberalization, allowing non-state-owned enterprises to establish themselves in the Chinese territory. The economic opening has consequences such as industrialization and urbanization of the country. In light of the theory of John Dunlop, which seeks to create a logical process of organizing relations between employers and workers, verify that the process of industrialization in China was followed by the need of structuring relations. To this end, we describe the context experienced by Chinese society at the time of the creation of legislation based on international standards and reflections on growth and development of the country during this period. This paper review the most relevant articles of Chinese labor law. We conclude that despite the existence of regulation of labor relations, the creation of these have not caused significant economic impacts on worker's lives because the minimum working conditions imposed by law are not respected by companies.

Keywords: Labour relations in China. Chinese labor law. China. Economic liberalization.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Relação entre a população da China e População mundial, 1976 – 2010.....	24
GRÁFICO 2: Crescimento da agricultura, indústria e serviços (% PIB), 1976 – 2010.	27
GRÁFICO 3: Crescimento do PIB chinês e mundial, 1976 – 2009.....	28
GRÁFICO 4: PIB <i>per capita</i> nominal, 1976 – 2009.....	29
GRÁFICO 5: Exportação e Importação de Bens e Serviços (% PIB).....	29
GRÁFICO 6: Anos de Estudo, 1980 – 2010	31
GRÁFICO 7: Despesas com Educação (% PIB), 1970 – 2007.....	31
GRÁFICO 8: Expectativa de Vida, 1980 – 2010.	32
GRÁFICO 9: IDH – Índice de Desenvolvimento Humano, 1980 – 2010.....	33
GRÁFICO 10: Taxa de Desemprego, 1980 -2009.	34
GRÁFICO 11: Formação Bruta de Capital Fixo – FBCF, 1976 – 2009.	35
GRÁFICO 12: Fluxo Líquido de IDE (% PIB), 1976 - 2009.....	36
GRÁFICO 13: Taxa de câmbio média anual (local em relação ao dólar), 1976 - 2009	36
GRÁFICO 14: Taxa de Desemprego na China (%), 1980 – 2009.	64

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Distribuição Populacional China, 1960 - 2009.....	23
Tabela 2: Usuários de Internet (por 100 pessoas), 1990 - 2008 -	32
Tabela 3: Evolução das disputas laborais - 1994 e 1995.....	76

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Mapa da China	16
Figura 2: Diagrama relações de emprego - Kaufman.....	42

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 O CONTEXTO DEMOGRÁFICO E ECONÔMICO CHINÊS APÓS A ABERTURA ECONÔMICA: INDUSTRIALIZAÇÃO E URBANIZAÇÃO	14
2.1 História e Geografia	14
2.3 Análise dos aspectos econômicos	24
2.3.1 Crescimento e desenvolvimento: aspectos conceituais e mensuração	25
2.3.2 Crescimento e desenvolvimento da China após 1976	26
3 RELAÇÕES DE TRABALHO: ASPECTOS CONCEITUAIS E NORMATIVOS	37
3.1 O enfoque de Dunlop sobre sistemas de relações de trabalho	37
3.2 Organização Internacional do Trabalho	44
3.3 Estudo da CEPAL	53
4 ESTRUTURA INSTITUCIONAL DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CHINA	57
4.1. O Sistema Chinês	57
4.2 Aspectos da lei trabalhista	61
4.2.1 Processo de criação e alteração da lei previsto na Constituição	61
4.2.2 Os direitos trabalhistas na Constituição chinesa	62
4.2.3 Descrição das regras aplicadas nas relações de trabalho chinesas	63
4.2.4 Principais Regras trabalhistas	67
4.2.5 Principais Regras de Seguridade	77
4.3 Condições de trabalho: O Caso da Foxconn	78
5 CONCLUSÃO	84
REFERÊNCIAS	88
ANEXO A – LEI TRABALHISTA DA CHINA, 1994	92

1 INTRODUÇÃO

Desde a gradual abertura econômica da China ouve-se falar de seu extraordinário crescimento anual em comparação aos demais países do mundo. O cenário não muda muito quando comparamos a China a países com níveis de desenvolvimento muito similares, como o conhecido grupo dos BRIC, no qual estão incluídos Brasil, Rússia e Índia, além da China.

A China é um país de extensões continentais, com 20% da população mundial, possuindo um mercado potencial de 1,3 bilhão de habitantes, com seu crescimento produzindo efeitos nas empresas e economias do mundo todo. A importância de realizar um estudo a respeito de suas relações de trabalho, esclarecendo suas premissas e peculiaridades, fica claramente demonstrada quando observamos o seu recente processo de industrialização e urbanização.

O processo de industrialização que ocorreu em diversos outros países do mundo, em tempos pretéritos, teve como consequência o aumento das populações urbanas, de forma que, para regulamentar todo o novo sistema de produção que se criava, era necessária a adoção de regras por parte do Estado que delimitassem as liberdades contratuais tanto de parte dos empregadores como de empregados. Após a abertura econômica da China, no final da década de 70, iniciou-se, mais agressivamente, seu processo de industrialização. Como regra, as relações de trabalho começam a ser sistematizadas após o início deste processo visto que se torna mais recorrente a necessidade de contratação de mão de obra pelo agente capitalista.

As relações de trabalho é tema de reiterados debates na área econômica. Uma das referências clássicas no tema é John T. Dunlop que na década de 60 anotou sua teoria de *Industrial Relations*. Para Dunlop, as relações do trabalho podem ser concebidas como um sistema em que existem quatro elementos-chave: atores (trabalhadores, empresas e Estado), contexto, ideologia e regras. Os atores interagem entre si dentro de um ambiente marcado por forças econômicas, sociais e tecnológicas, definindo suas regras de funcionamento.

Neste sentido, este trabalho busca investigar os elementos que compõem o sistema de relações de trabalho na China, bem como se a estruturação deste sistema acontece mais

incisivamente após sua abertura econômica, em decorrência da industrialização. Este estudo é feito através da análise da teoria das relações de trabalho verificando a existência de suas características na China. É importante destacar que será realizada uma pesquisa no que diz respeito à existência de um sistema estruturado de acordo com as teorias existentes, de forma que se verifique que o sistema na China é adequado ao desenvolvimento e bem estar social de seu povo, o que se procederá pela verificação da legislação atual e a busca de informações que identifiquem sua eficácia, como dados e relatos.

Visando atingir os objetivos acima descritos, este estudo se divide em três capítulos. O primeiro capítulo apresenta a realidade vivida pela sociedade chinesa, iniciando por aspectos históricos e geográficos, importantes para entender as particularidades deste país, passando pelo contexto demográfico com a finalidade de entender como é a distribuição do mercado de trabalho na China, e finalizando com os aspectos econômicos, com o objetivo de verificar porque as mudanças nas relações de trabalho aconteceram no período de análise. O segundo revisita a principal teoria sobre as relações laborais, explicando porque estas surgem e como elas são estruturadas no seu processo de desenvolvimento, identificando as partes envolvidas. Este capítulo também aborda duas importantes instituições internacionais que falam a respeito do tema, a Organização Internacional do Trabalho - OIT e a Comissão Econômica para América Latina e o Caribe – CEPAL. Na seção dedicada à OIT busca-se destacar as normas mínimas de condições de trabalho que as nações devem seguir para estarem de acordo com os padrões internacionais. Já na seção Cepalina são referidos os aspectos do último estudo realizado pela Comissão relacionados à importância da normatização e padronização das relações de trabalho no atual contexto mundial.

O terceiro e último capítulo analisa primeiramente a mudança histórica da forma como era estruturadas as relações de trabalho na China até a criação da lei em 1994, com grande modificação de aspectos básicos, como por exemplo, a forma de contratação, que passa a ser por contrato de trabalho. Ainda, é descrito o processo de criação da norma trabalhista chinesa que inicia logo após a abertura econômica no final da década de 70 e é finalizado com a aprovação e publicação da lei em 1994 e há uma parte dedicada ao estudo dos artigos que possuem regras trabalhistas de maior importância tanto na Constituição como na Lei Trabalhista. Por fim, apresenta-se um estudo feito por um grupo de estudantes sobre uma grande indústria chinesa abordando aspectos polêmicos como o alto índice de suicídio dentro

desta indústria, jornada de trabalho, baixos salários e deficiências nas demais condições de trabalho.

O objetivo deste trabalho é, também, contribuir para a pesquisa sobre as relações laborais em geral, que é pouco realizada no Brasil, ainda mais por se tratar de um país oriental com uma cultura bastante diversa da nossa. Também, entender e analisar criticamente o desempenho da economia deste país a partir do conhecimento deste importante aspecto que afeta o crescimento e desenvolvimento econômico: as relações de trabalho.

2 O CONTEXTO DEMOGRÁFICO E ECONÔMICO CHINÊS APÓS A ABERTURA ECONÔMICA: INDUSTRIALIZAÇÃO E URBANIZAÇÃO

O capítulo inicial aborda basicamente o contexto em que se encontra a China quando surge a necessidade do desenvolvimento das relações de trabalho. Primeiramente são destacados aspectos referentes a história e geografia deste país, pois relevantes para compreensão do momento da transformação e também por sua singularidade. Em seguida buscamos trazer a situação demográfica do país no período de abertura econômica demonstrando as mudanças ocorridas neste sentido e por fim, tratamos da economia da China, enfatizando o período após a abertura econômica, apresentando aspectos do crescimento econômico e analisando dados estatísticos do país em comparação com outros países.

2.1 História e Geografia

A República Popular da China é um país da Ásia Oriental. Seu território estende-se por uma área de 9.598.080 km², sendo o terceiro país com maior território no mundo, ficando atrás apenas de Rússia e Canadá. Sua população em 2009 era de 1.331.460 mil habitantes, segundo dados do Banco Mundial. Seu ponto mais alto é o Monte Everest, com 8.848 metros de altura, situado no Tibet, na fronteira com o Nepal. A China possui 20 mil quilômetros de fronteiras e 18 mil quilômetros de litoral, contando com 5 mil ilhas, dentre elas Taiwan¹. O país divide-se em 22 províncias, cinco regiões autônomas e três municipalidades autônomas (Beijing, Xangai e Tianjin) além de uma região com estatuto próprio, Hong Kong (reincorporada ao país em 1997).

A China Ocidental apresenta um relevo acidentado e elevado destacando-se a presença da Cordilheira do Himalaia e o Planalto do Tibete. O clima nesta região é predominantemente frio e seco com a ocorrência de desertos e rios. A China Oriental, por sua vez, apresenta

¹ Taiwan, também conhecida por Ilha Formosa, e por estar dentre os conhecidos Tigres Asiáticos, é considerada uma província pelo governo da República Popular da China. O arquipélago compreende uma grande ilha e 77 ilhas menores, situadas a 160 quilômetros do continente. Este território é considerado pela China como uma província rebelde que busca constantemente a separação política e econômica do país. Possui uma economia industrializada, focada principalmente na indústria têxtil, eletrônicos, brinquedos e produtos de plástico.

relevo constituído especialmente por planícies de baixa altitude. O clima é temperado na região da Manchúria (nordeste) e tropical no leste, sudeste e sul. Esses climas favorecem o aparecimento de florestas de clima temperado e tropical. Nessa porção do território chinês encontramos solos mais férteis. Pode-se perceber que a parte oriental apresenta aspectos mais favoráveis à ocupação humana. Na parte ocidental é mais difícil a habitação pelo homem. Assim, é razoável que 10% dos chineses habitem o oeste e 90% o leste.

Já na classificação relacionada a aspectos de geográfica física, citamos algumas regiões com características mais acentuadas. A região da Manchúria (nordeste da China) é uma das regiões mais importantes do país, apresenta elevada densidade demográfica, solo fértil e importante produção agropecuária com ênfase no trigo. Também há extração de minérios e forte concentração de indústrias de base, como siderúrgicas, químicas, mecânicas e metalúrgicas. Há concentração de problemas ambientais nesta região.

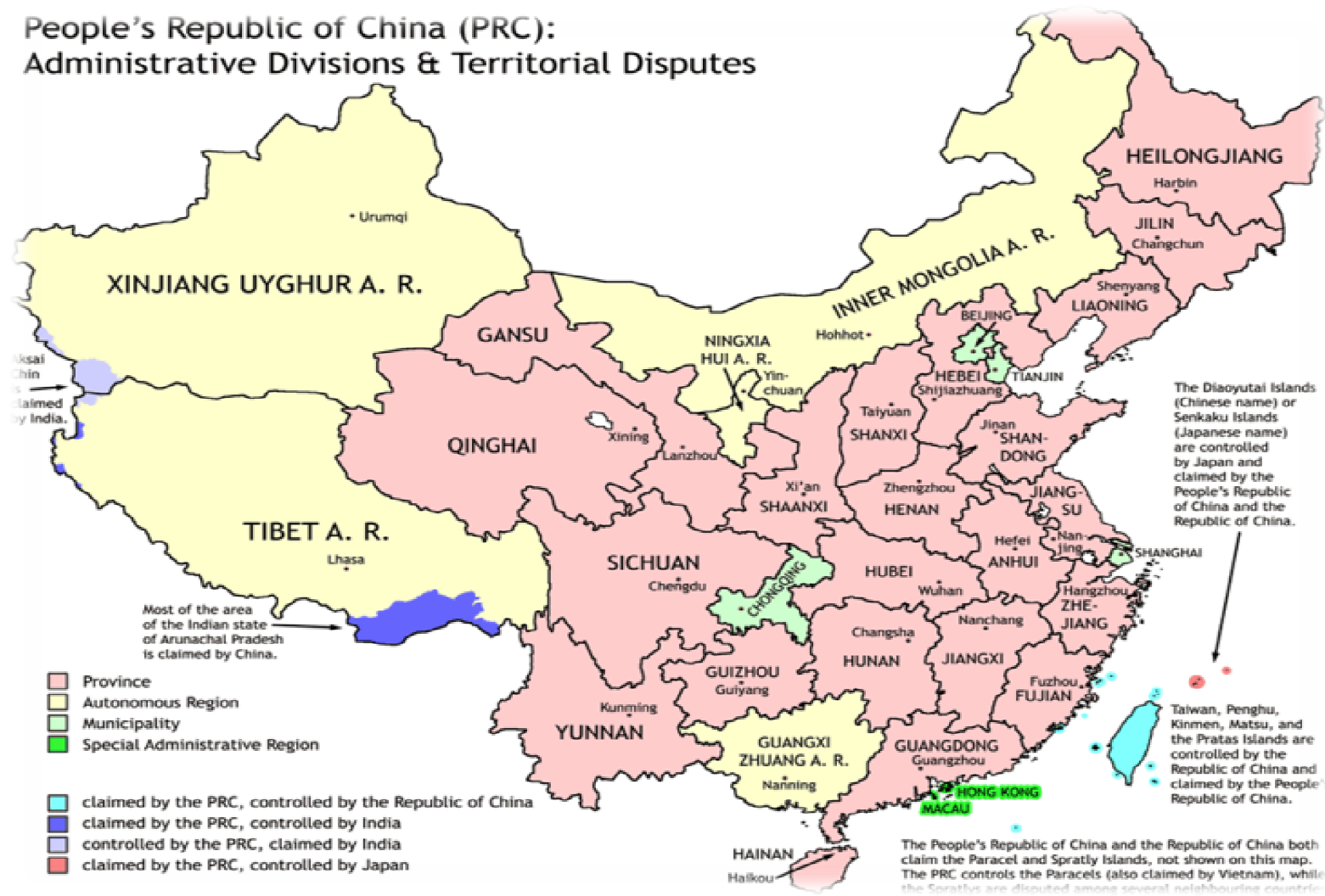
A Mongólia Interior é uma região localizada ao norte do país, na fronteira com a Mongólia. Trata-se de uma das áreas mais vazias do território do país onde encontra-se o Deserto de Gobi (norte da China). Desenvolve agricultura, porém, há necessidade de irrigação. A região de Xinjiang também possui uma área desértica e, por isso, com baixa concentração populacional. Esta região possui aproveitamento de petróleo e de agricultura irrigada (pomares, algodão e trigo), além de indústrias.

O Tibete localiza-se no sudoeste chinês em áreas relativamente bem mais elevadas. Os tibetanos lutam por autonomia em relação à China. A principal atividade econômica da região é a pecuária nômade. Há tentativa do governo chinês de estabelecer mais meios de transporte para a região como forma de incentivar a migração. Já, nas planícies chinesas, localizadas na parte oriental do país, encontramos maior densidade demográfica. Os solos são férteis, o que possibilita uma atividade agrícola de alta produtividade, incluindo o arroz, o chá, a amoreira, produtos tropicais, o milho, etc. Concentram ainda, indústrias de bens de consumo (têxteis, alimentícias) e Zonas Econômicas Especiais², abertas ao capital estrangeiro. É importante lembrar que, apesar de possuir uma das maiores produções de alimentos do mundo, a China não é auto-suficiente nesse setor, em face de sua imensa população.

² As Zonas Econômicas Especiais – ZEE – eram espaços delimitados que foram criados no final da década de 1970 para a entrada de capital estrangeiro através das indústrias, serviços e comércio, e tinham como objetivo desenvolver a economia para exportação em diversos setores. Constituíram o principal mecanismo de abertura econômica da China.

Figura 1: Mapa da China

People's Republic of China (PRC):
Administrative Divisions & Territorial Disputes



Fonte: http://pt.wikipedia.org/wiki/Ficheiro:China_administrative.png

A civilização chinesa é uma das mais antigas do mundo, com suas origens situadas por volta de XVI a.C. Durante cerca de 4 mil anos, a China foi governada por monarquias hereditárias. Portanto, o período correspondente à República Popular iniciada em 1949 representa muito pouco da história chinesa. Ainda assim, é um período singular, com aspectos relevantes em todas as suas fases. A fase pós-abertura econômica, iniciada em 1976 é a de maior importância para o presente estudo sobre relações de trabalho.

A Proclamação da República Popular da China ocorreu em 1º de Outubro de 1949, depois de longa guerra civil, instaurando-se um governo comunista comandado pelo presidente Mao Tsé-Tung³. Nas décadas de 1950, 1960 e 1970, a China passou por diversas reformas visando o desenvolvimento econômico e social do país. Durante este período, quase todas as empresas pertenciam ao Estado Chinês, que controlava os preços – principalmente os das mercadorias mais importantes – e determinava os níveis de investimentos, a alocação de recursos energéticos, os níveis salariais.

O novo governo foi capaz de parar a inflação muito grave dentro de alguns meses, e introduziu uma nova moeda, o Yuan Renminbi (RMB), que significa moeda do povo. As pessoas podiam adquirir a nova moeda, entregando a moeda antiga, a uma taxa de câmbio razoável para preservar o poder aquisitivo dos seus haveres em dinheiro. A inflação foi logo colocada sob controle, porque não havia impressão excessiva da RMB.

Nesta época, conforme destacam FAIRBANK e GOLDMAN (2008), o novo regime chinês assumiu como tarefa revolucionária o combate ao imperialismo e ao latifúndio. Iniciava-se, assim, a Reforma Agrária. Cada camponês tornou-se proprietário de uma pequena parcela de terra. Ao mesmo tempo, com auxílio soviético, foi implantado o primeiro plano quinquenal, priorizando a indústria pesada. A reforma agrária foi realizada no início da década de 1950. A maioria dos agricultores ficou satisfeita quando obteve a posse da terra após a reforma agrária. Aos capitalistas foi inicialmente prometida propriedade e o controle de suas fábricas e empresas, apenas para ser dito mais tarde que as empresas deviam ser estatais e estes poderiam servir como gestores, sob a direção da autoridade de planejamento estatal. Os agricultores que possuíam terras logo foram organizados em grupos com o

³ Mao Tsé Tung, líder do Partido Comunista Chinês, foi presidente da China de 1949-1976.

argumento de que tais organizações aumentariam a produtividade, o que era o primeiro passo para a agricultura coletiva.

Evoluindo para o sistema de Comuna, em 1958, a agricultura foi feita coletivamente, com uma equipe de agricultores que trabalhavam como um grupo. Sob tal sistema, o trabalho árduo de um membro da equipe pode levar a um aumento da produção da equipe, mas as receitas seriam divididas igualmente entre todos os membros. Assim, os agricultores individuais não poderiam tirar grande proveito trabalho duro e havia pouco incentivo para produzir (CHOW, 2004).

Neste mesmo período, a China iniciou seu Primeiro Plano Quinquenal. Um planejamento econômico central foi aprovado e modelado após o sistema de planejamento da União Soviética. Às empresas estatais foram atribuídas cotas de produção. A economia da China tornou-se uma economia planificada. A economia planificada não funcionou bem segundo CHOW (2004). Os agricultores perderam os incentivos econômicos de trabalhar duro no sistema comunista de criação coletiva. Às empresas estatais não foram fornecidos os incentivos de lucro para operar eficientemente. O sistema bancário comercial foi abolido. O Banco do Povo e suas filiais aceitavam depósitos dos cidadãos chineses, mas não concediam empréstimos com base no valor do crédito dos mutuários. Estes bancos tinham que conceder empréstimos a empresas estatais, conforme indicado pelas autoridades de planejamento central, que aprovava os empréstimos. A economia da China operava de forma ineficiente, como reconheceram os responsáveis pela reforma econômica no final dos anos 70.

Além das deficiências do sistema de planejamento central, a população chinesa sofreu bastante com dois movimentos políticos iniciado e arquitetados pelo Partido Comunista do Presidente Mao Tsé-Tung. O primeiro foi o “Grande Salto Adiante” iniciado em 1958. Mao transformou a agricultura em Comunas em apenas alguns meses, de abril a setembro de 1958. O Grande Salto foi lançado por Mao para permitir que China alcançasse muito rapidamente países mais avançados em um grande salto e principalmente para que houvesse um rápido incremento na indústria siderúrgica. Foram determinadas metas de produção excessivamente elevadas. Para aumentar a produção de aço, as pessoas usavam fornos em seus quintais para converter produtos acabados de aço de volta ao aço bruto para satisfazer a cota de produção.

O segundo movimento foi a Revolução Cultural, iniciada em 1966. Ela foi iniciada por Mao com o intuito de reverter o enfraquecimento do seu poder político que resultara do fracasso do Grande Salto. Os líderes mais moderados do Partido Comunista assumiram o poder no início de 1960. Mao, então, apelou diretamente aos jovens chineses. Ele incentivou os jovens a se tornarem Guardas Vermelhos e se engajarem em uma revolução cultural para remover os restos de uma cultura considerada decadente, que incluía o confucionismo e o capitalismo (FAIRBANK & GOLDMAN, 2008). Os guardas vermelhos tinham a função de atacar todos que fossem contra o regime imposto por Mao, sendo alvos, principalmente, cidadãos mais alinhados com ideias ocidentais, o que acabou enfraquecendo os adversários de Mao e o fortalecendo.

Livros antigos e tesouros artísticos foram destruídos em museus e casas. As pessoas acusadas de viver de acordo com a antiga tradição cultural ou de praticar o modo de vida capitalista eram obrigados a marchar pelas ruas com chapéus de burro. As crianças participaram de atividades contra seus pais e os alunos contra seus professores. Qualquer pessoa que tinha algum parente morando em um país capitalista poderia ser um suspeito. Muitos intelectuais morreram.

A China mergulhou no caos entre 1966 e 1976. Qualquer pessoa acusada de ser um "direitista" sofreria abordagens dos Guardas Vermelhos. Um grupo de Guardas Vermelhos poderia reivindicar para si o rótulo de verdadeiro seguidor de Mao na luta contra grupos acusados por não o seguirem. O planejamento econômico foi interrompido. As universidades foram fechadas. Intelectuais urbanos foram enviados para o campo para viver e aprender com os camponeses. Foi o período mais obscuro da história da China contemporânea, em que a delação, a calúnia, a difamação se disseminaram por todo o país.

Mao faleceu em setembro de 1976. Seus quatro seguidores que levaram a Revolução Cultural, o chamado Bando dos Quatro⁴, foram presos, levados a julgamento e condenados. Os líderes mais pragmáticos do partido assumiram o controle.

A Revolução Cultural fez o Partido Comunista Chinês muito impopular. Muitos membros moderados do partido, incluindo Deng Xiaoping, também sofreram durante a

⁴ O Bando dos Quatro foi responsável pela implementação da Revolução Cultural e era composto por Jiang Qing (mulher de Mao Tsé-Tung), Zhang Chunqiao, Wang Hongwen e Yao Wenyuan.

Revolução Cultural. Quando Deng sucedeu como líder do Partido em 1976, ele iniciou as reformas econômicas. Esta era para ser uma virada de 180 graus do sistema econômico anterior quando praticavam o planejamento central. Uma grande reforma foi necessária para dissociar a nova liderança da anterior responsável pela Revolução Cultural. A reforma aconteceu também porque membros do partido e funcionários do governo haviam aprendido as deficiências do planejamento central. Eles testemunharam o sucesso econômico das economias vizinhas, incluindo as de Hong Kong, Cingapura, Taiwan e Coreia do Sul, chamado *Four Little Dragons* ou Tigres Asiáticos. O desempenho econômico contrastante do Sul e do Norte da Coreia, bem como do Oeste e do Leste da Alemanha reforçou a crença de que o planejamento central não funcionava bem.

A reforma para uma economia orientada para o mercado também teve o apoio do povo chinês, que não gostou do sistema existente durante o período de planejamento com a escassez de bens de consumo. A criação coletiva foi logo abandonada em favor da agricultura privada. A cada família camponesa foi atribuído um pedaço de terra para que pudesse utilizar em seu próprio benefício. Logo depois foram solicitados a entregar uma cota fixa de sua produção para o líder da equipe. O líder da equipe podia usar estes recebimentos para satisfazer a cota de produção total que ele precisava entregar ao governo. Como resultado desta mudança, a produção agrícola aumentou em 1979 e início de 1980.

A reforma da economia urbana foi realizada gradualmente, sendo que as empresas estatais foram as primeiras a receber certa autonomia nas suas decisões de produção. Assim, depois de pagar os impostos, poderiam reter o remanescente dos seus rendimentos para uso próprio, o que difere da forma anterior em que todas as receitas eram tratadas como receitas do governo.

Os slogans condenando o mal do capitalismo foram alterados para "ficar rico é glorioso". Empresas estabelecidas pelos governos locais, que tinham recursos econômicos e posição política, passaram a se comportar como empresas privadas. A política de portas abertas foi uma mudança drástica, a abertura da economia da China ao comércio e aos investimentos estrangeiros. O investimento estrangeiro na China providenciou capital, habilidades gerenciais e tecnologia moderna, bem como a concorrência para as empresas privadas melhorarem a sua performance. Muito do investimento estrangeiro veio de Hong

Kong e Taiwan. O rápido crescimento e desenvolvimento da economia da China após a reforma econômica foi fenomenal.

2.2 Demografia

O crescimento industrial e a urbanização estão diretamente relacionados desde que surgiram os primeiros indícios de indústrias e, principalmente, quando adentramos na seara da Revolução Industrial ocorrida na segunda metade do século XVIII. Uma das primeiras conseqüências do crescimento industrial foi a alteração das condições de vida dos trabalhadores, bem como seu intenso deslocamento do meio rural para as cidades, onde se localizavam as fábricas.

A Inglaterra foi pioneira neste aspecto, sendo a primeira nação a desenvolver sua indústria, e por isso, tornou-se a potência hegemônica do período. Em seguida, a Europa também se industrializou, com maior destaque para países como a França, a Alemanha e a Itália. No mesmo período os Estados Unidos avançaram seu processo de industrialização, mas somente após a Guerra da Secessão que a industrialização se difundiu por todo o território do país. Um dos fatores que diferenciou a industrialização norte-americana da europeia foi a abundância do fator terra, o que proporcionou à agricultura grande destaque como atividade econômica, levando tempo para a indústria tornar-se a atividade econômica mais relevante. Também na segunda metade do século XIX, o Japão iniciou seu processo de industrialização, sendo seguido, bem mais tarde, por países que enfrentaram o imperialismo europeu e se aventuraram na busca de uma economia industrial no século XX, como, por exemplo, o Brasil.

A China seguiu uma estratégia diversa de industrialização, aliando-se ao modelo soviético. A estratégia econômica industrial da China no período pré-reforma (1948-78) estava voltada para dentro e, segundo HUIJIONG (1994), teve duas características marcantes: a) um processo de transferência do sistema de produção privado para a propriedade do Estado e b) um sistema de planejamento central como principal mecanismo de implementação da estratégia econômica industrial.

Ao longo desta década de 1960 a China prosseguiu com seu processo de industrialização, através do deslocamento de plantas industriais para áreas remotas do interior, tendo em vista a estratégia de resistência a uma potencial guerra contra a União Soviética. Neste momento contudo, a economia chinesa está baseada em uma produção agrícola estagnada e, necessita ampla importação de grãos.

BRESSER-PEREIRA (1980), em uma viagem à China e à antiga União Soviética, no final dos anos 70, tece alguns comentários sobre o processo de industrialização chinês:

No mundo moderno, a partir do momento em que a Inglaterra realizou sua Revolução Industrial, o desenvolvimento, ou seja, a acumulação de meios de produção e a modernização das técnicas, implicando na produção sistemática e crescente de excedente, tornaram-se um imperativo, seja porque em face aos estímulos externos os povos exigem padrões de vida crescentes, seja porque a independência nacional só pode ser assegurada a partir de uma base industrial sólida. A China não constitui exceção a esta regra. Seu desenvolvimento era e é uma condição de sobrevivência do regime político. BRESSER-PEREIRA (1980, p. 72)

A industrialização recente da China está diretamente associada ao processo de modernização e de abertura da economia iniciado em 1976. Com a morte de Mao Tsé-Tung em 1976, a Revolução Cultural teve seu fim e o próprio Partido Comunista entendeu que seria necessária a substituição do modelo socialista, constituindo-se um novo plano de reformas econômicas coordenado por Deng Xiaoping. Naquele ano a China implementou um conjunto de reformas que mudou significativamente suas estruturas agrícola, industrial, comercial e financeira, como já referido anteriormente.

Em termos de industrialização, a fase vivida pela economia chinesa nos anos 1980 e seguintes corresponde à ocorrida na Europa nos séculos XVIII e XIX, nos Estados Unidos no final do século XIX e início do século XX, e no Brasil entre as décadas de 1930 e 1970. Com a abertura econômica, houve um forte aumento do investimento direto externo e, por decorrência, um crescimento da indústria.

O processo de urbanização acompanhou a industrialização chinesa a partir dos anos 1980. Como lembra SILVA (1997), a urbanização consiste no processo pelo qual a população

urbana cresce em proporção superior à população rural. É um fenômeno de concentração urbana e conseqüente crescimento e desenvolvimento das cidades.

Na maioria dos países industrializados, o processo de urbanização foi influenciado pela formação de um mercado interno. As cidades, que possuem variedade de bens e serviços e, sobretudo, chances de emprego, atraem pessoas para morar nelas. O crescimento acentuado e desordenado dos núcleos urbanos ocorreu após o advento da Revolução Industrial, quando massas populacionais destituídas da propriedade rural convergiram para as cidades atrás de emprego e de melhores condições de vida. Porém, o enorme afluxo de pessoas transformou várias cidades num verdadeiro caos, já que não havia infra-estrutura e empregos suficientes, causando um aumento na mortalidade, na pobreza e na desigualdade social.

No período anterior ao de adoção de políticas de abertura econômica, o governo chinês tinha um importante papel no sistema de urbanização. Como aponta SCHARPING (1997, p.3), somente no último quartel do século XX, “com um atraso de um século em relação ao mundo e duas décadas de retardo em razão das políticas maoístas contra o crescimento das cidades, a urbanização do país mais populoso do mundo começou de verdade”.

Entre 1980 e 2009, o percentual de moradores urbanos aumentou de 19,6% para 44% na China. Pode-se afirmar que a transição de uma maioria rural para uma maioria urbana está acontecendo neste período. Previsões de relatório das Nações Unidas (2007) chegam a indicar que a população urbana será de 60,3% em 2030. Na tabela a seguir podemos verificar os números populacionais nas zonas rural e urbana no período de 1960 à 2009.

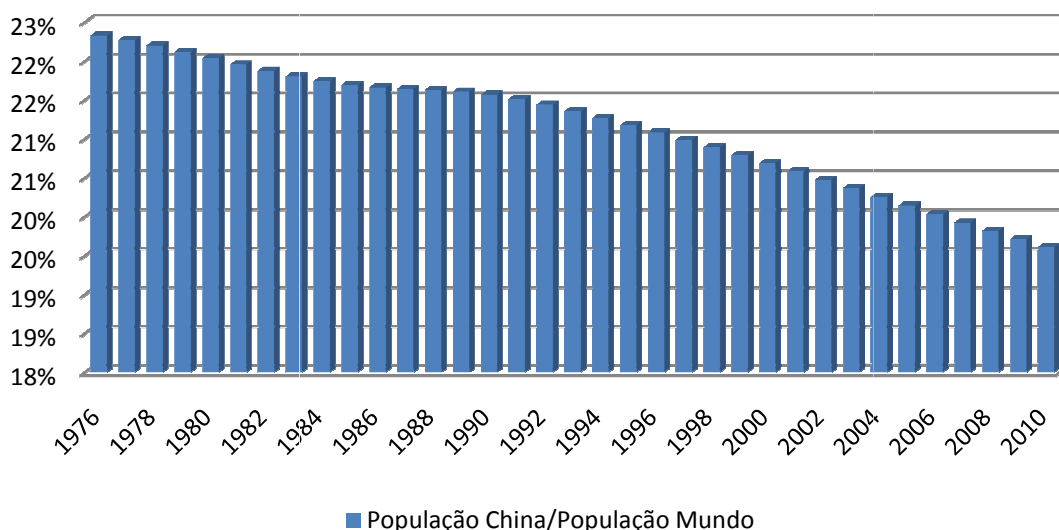
Tabela 1: Distribuição Populacional China, 1960 - 2009

População	(% da população total)					
	1960	1970	1980	1990	2000	2009
Rural	84,00	82,60	80,40	72,60	64,20	56,00
Urbana	16,00	17,40	19,60	27,40	35,80	44,00

Fonte: Banco de dados das Nações Unidas. Elaborado pela autora.

No gráfico 1 destacamos respectivamente a importância da população chinesa no mundo, sendo esta um quarto do todo.

GRÁFICO 1: Relação entre a população da China e População mundial, 1976 – 2010.



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE).

O ano de 1976 marca o princípio de uma época de urbanização mais acelerada na China, quando os controles de migração mudaram de caráter em meio à reforma econômica. As cidades, em especial as do litoral, receberam tratamento privilegiado para se desenvolverem, com políticas fiscais preferenciais, autonomia administrativa e a formação das Zonas Econômicas Especiais (ZEE), mecanismo essencial para a grande atração de investimento estrangeiro. Por fim, o aumento da produtividade no campo também contribuiu para o êxodo rural. A mecanização da agricultura diminuiu a necessidade de mão de obra, criando um excedente de pessoas pronto para ir para a cidade. Esta fase em curso da urbanização chinesa tem a metropolização como uma de suas características, num fenômeno semelhante ao ocorrido no Brasil, na segunda metade do século XX.

2.3 Análise dos aspectos econômicos

2.3.1 Crescimento e desenvolvimento: aspectos conceituais e mensuração

A China vem mantendo um crescimento de sua produção muito acima da média mundial o que pode ser explicado por diversos fatores, inclusive o custo da mão de obra. A diferença entre crescimento e desenvolvimento econômico é importante para uma análise do impacto da norma trabalhista na economia do país. É comum certa confusão a respeito destes conceitos, pois os mesmos estão relacionados e são usados equivocadamente sendo trocados um pelo outro.

A maneira mais comum de observar o crescimento econômico é através do PIB, do PIB *per capita* e do incremento da produtividade de cada trabalhador, conforme DOBB (1963). O PIB é usado como a principal medida do crescimento econômico, bem como auxilia na avaliação do desenvolvimento econômico de um país visto que é um dos indicadores de bem-estar de uma sociedade, mas não é suficiente neste segundo caso. O PIB equivale à renda gerada internamente e se iguala ao dispêndio final, que inclui o consumo privado, gastos de consumo do governo, o investimento e as exportações líquidas. O Produto Interno Bruto *per capita* é igual ao PIB dividido pelo número de habitantes de cada país. Com o PIB *per capita* pode-se avaliar se o crescimento da produção de bens e serviços ocorre em intensidade superior ao crescimento da população e desta forma, ocorre uma elevação da renda por habitante.

O comportamento do PIB e do PIB *per capita*, no entanto, nada indica sobre a distribuição da renda gerada. Pode haver crescimento do PIB e maior concentração de renda, ou seja, o aumento da renda pode não estar sendo distribuído de forma que as famílias com menos renda elevem, em termos relativos, sua capacidade de dispor dos bens produzidos e, também, seu bem-estar.

O crescimento da economia de um país é explicado por vários fatores. Um modelo explicativo desse crescimento é o de SOLOW (2000), que considera as seguintes variáveis: poupança, crescimento demográfico e progresso tecnológico. O aumento da poupança geraria investimento e incremento na produção, elevando o crescimento até um estágio estacionário de bem-estar. Com o passar do tempo, a taxa de poupança não é mais suficiente para gerar

crescimento do PIB de forma que a expansão demográfica ajuda a manter as taxas de crescimento econômico através do aumento do número de trabalhadores. O progresso tecnológico é a variável-chave que pode propiciar um incremento na produção por trabalhador. A idéia principal da teoria de SOLOW é encontrar um ponto exato para cada uma das variáveis, permitindo que o crescimento da economia seja continuado.

Já, o desenvolvimento depende do crescimento econômico, mas não se identifica com este, envolvendo aspectos culturais, institucionais e sociais do povo. (MANKIW, 2010). Segundo este autor, o crescimento continuado do PIB permite aos cidadãos de um país desfrutar de maior prosperidade econômica que seus antepassados desfrutaram, mas esse crescimento não é capaz de medir certos aspectos que influam no bem-estar e na qualidade de vida da população, como lazer, distribuição de renda, acesso à educação e saúde, ambientes de pesquisa e qualidade do meio ambiente. Assim, são utilizados outros indicadores no intuito de complementar a medida do desenvolvimento, como, por exemplo, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) da Organização das Nações Unidas (ONU), que acompanha a evolução da saúde, do nível educacional e da renda *per capita*.

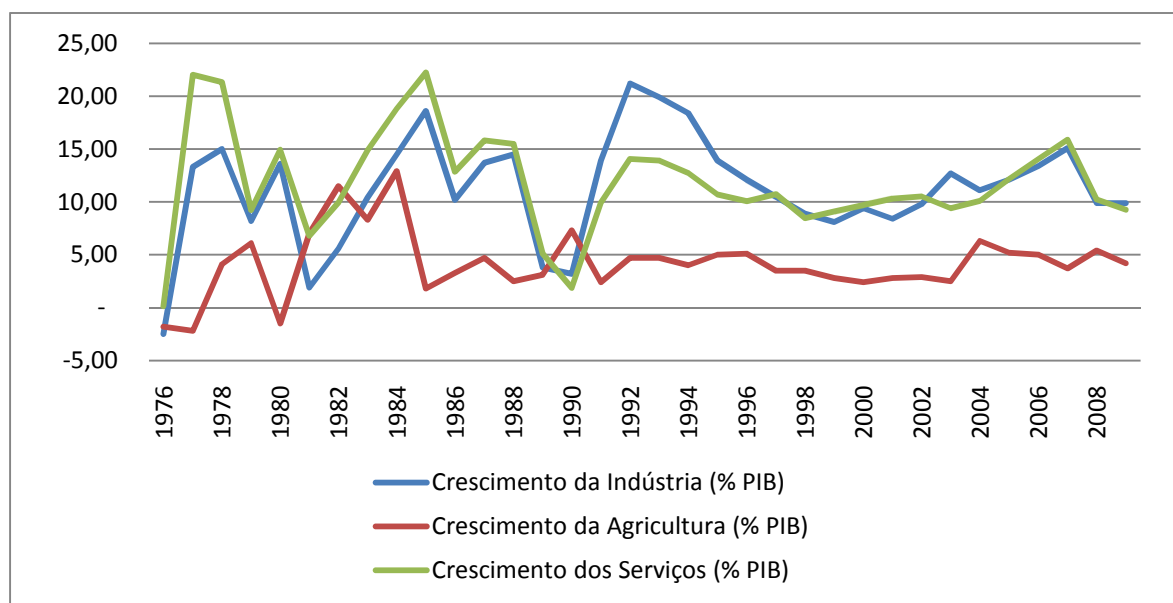
2.3.2 Crescimento e desenvolvimento da China após 1976

No final da década de 1970, o governo chinês iniciou uma reforma econômica no país, que passou de uma economia planificada centralizada com base soviética, bastante fechada ao comércio internacional, para uma economia de mercado, que tem um setor privado em rápido crescimento e que desempenha um papel fundamental na economia global, tendo se tornado a maior exportadora do mundo em 2010.

As reformas implementadas por Deng eram divididas em quatro: da indústria, da agricultura, da tecnologia e da defesa. Inicialmente procedeu-se a retirada progressiva da agricultura coletivizada, e se expandiu para incluir a liberalização progressiva dos preços, a descentralização fiscal, o aumento da autonomia das empresas estatais, a criação de um sistema bancário diversificado, o desenvolvimento dos mercados de ações, o rápido crescimento do setor privado e a abertura ao comércio e aos investimentos estrangeiros. Desde então, os valores em dólares da produção agrícola e industrial da China são cada vez

maiores e sua produção de serviços também continua crescendo, conforme verificamos no gráfico 2.

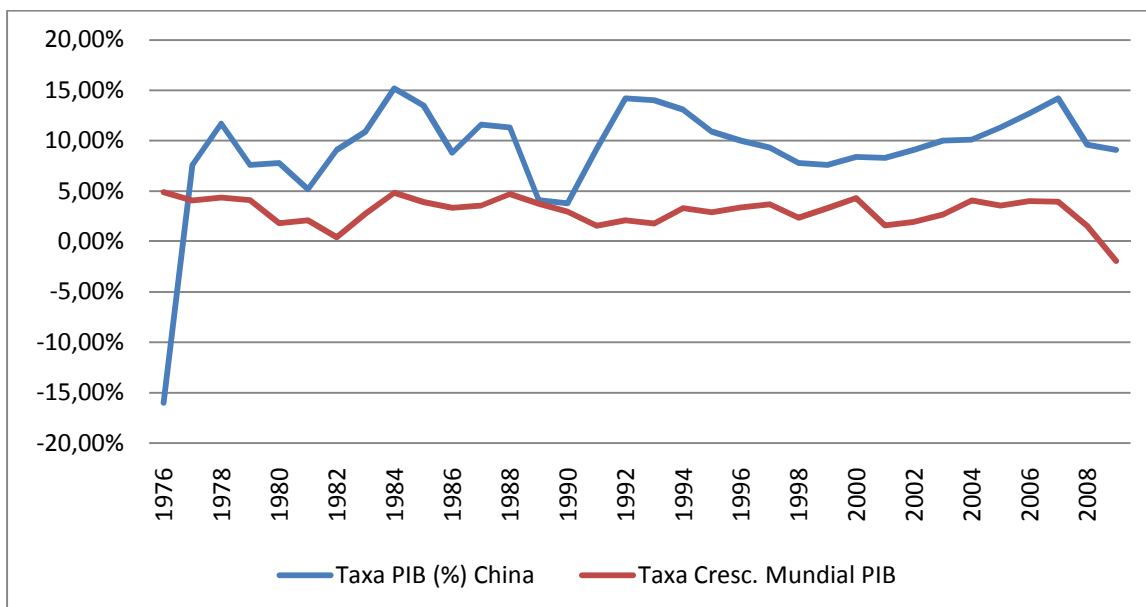
GRÁFICO 2: Crescimento da agricultura, indústria e serviços (% PIB), 1976 – 2010.



Fonte: Banco Mundial. Elaborado pela autora.

Verifiquemos, agora, o desenvolvimento e crescimento econômico chinês após a abertura econômica em 1976, com ênfase no período de consolidação da legislação trabalhista chinesa. Após uma significativa queda de mais de 15% em 1976 observou-se uma forte e rápida recuperação, mantendo, desde então, elevadas taxas de crescimento do PIB, ficando a média anual dos últimos trinta anos em torno de 9,5%. Uma queda na taxa de crescimento do PIB foi observada no final da década de 1980, causada principalmente por crises econômicas que afetaram a Ásia neste período, e logo após a recuperação deste período, uma leve queda em meados anos 90, podendo estar, por hipótese, parcialmente relacionada à adequação da sociedade chinesa ao padrão das normas internacionais de trabalho, com a entrada em vigor da Lei Trabalhista em 1994, o que causa um aumento dos custos de mão de obra, e consequentemente os preços dos produtos, reduzindo a demanda pelos mesmos, caso a produtividade não tenha proporcional aumento.

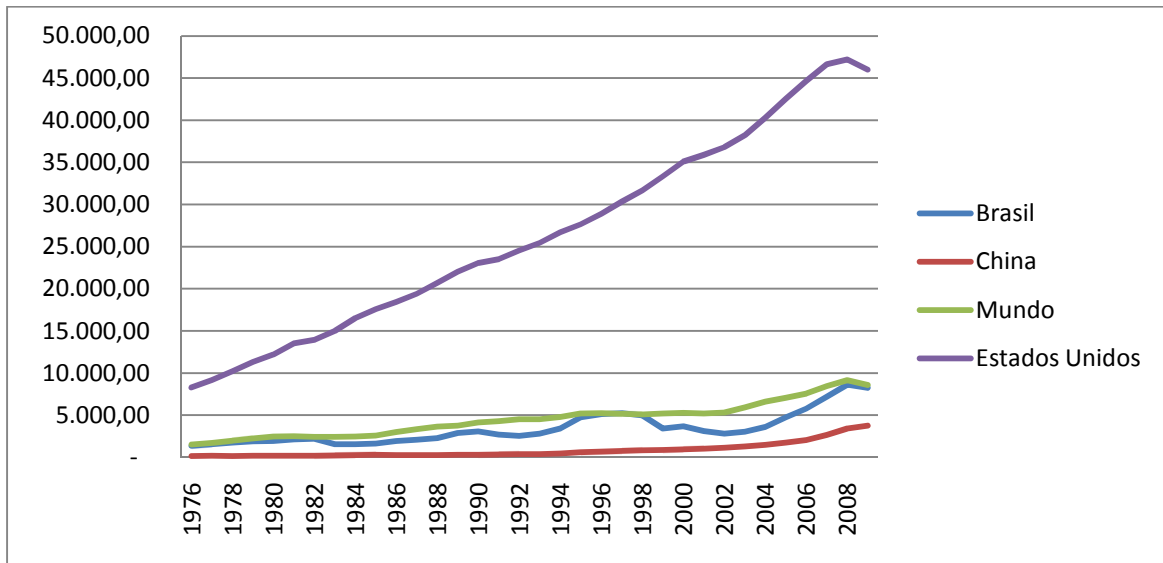
GRÁFICO 3: Crescimento do PIB chinês e mundial, 1976 – 2009.



Fonte: Banco Mundial. Elaborado pela autora.

No gráfico 3 também mostramos a taxa de crescimento do mundo no mesmo período. A taxa de crescimento do PIB chinês é maior que a mundial, mas possuem basicamente a mesma tendência, ou seja, tanto o mundo como a China crescem ou não, mas em intensidades diferentes.

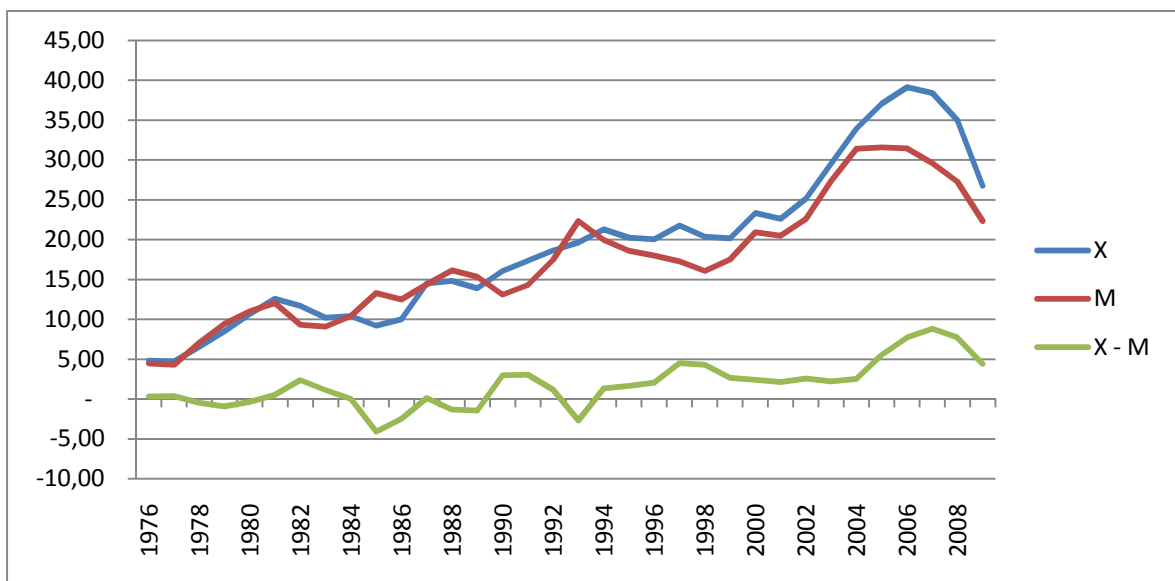
Já no gráfico 4 demonstramos o PIB per capita da China em comparação a outros países. Neste gráfico temos uma comparação dos PIB *per capita* entre a China, o Brasil, Estados Unidos e o Mundo. Observa-se que ambos países, Brasil e China, possuem um PIB per capita menor do que a média mundial, porém, o da China é menos da metade do PIB *per capita* brasileiro, o que demonstra uma possibilidade de consumo menor que os brasileiros e, consequentemente, menos qualidade de vida e bem estar, em média. Com relação aos Estados Unidos, há uma expressiva diferença. O PIB *per capita* da China era quase 50 vezes menor que o dos Estados Unidos em 1976. Em 2009 esta diferença diminuiu um pouco, mas a redução está acontecendo muito lentamente, o PIB *per capita* da China é mais de 10 vezes menor que o dos Estados Unidos. Neste último período, enquanto um chinês vive em média com 3,75 mil dólares ao ano, um cidadão americano vive com 46 mil dólares ao ano.

GRÁFICO 4: PIB *per capita* nominal, 1976 – 2009

Fonte: Banco Mundial. Elaborado pela autora.

Em 2009, a crise econômica global reduziu a demanda externa por exportações chinesas, pela primeira vez em muitos anos, mas a China se recuperou rapidamente, ultrapassando todas as outras grandes economias em 2010, com o crescimento do PIB em torno de 10%. Abaixo, observamos o gráfico 5 que demonstra o crescimento das exportações e importações da China.

GRÁFICO 5: Exportação e Importação de Bens e Serviços (% PIB)



Fonte: Banco Mundial. Elaborado pela autora.

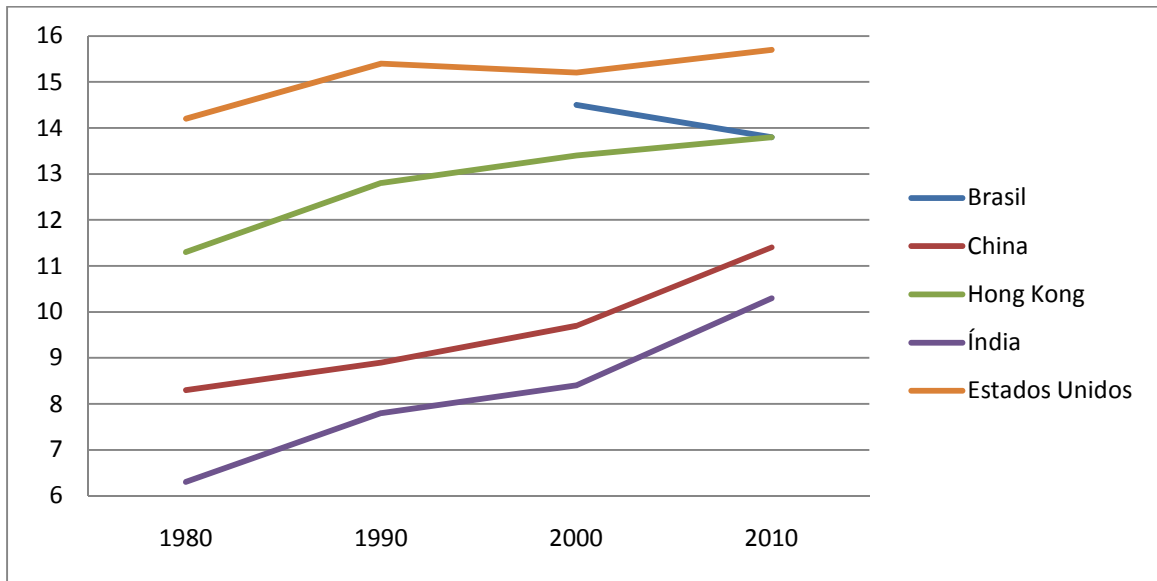
No segundo semestre de 2010 o presidente do Banco Central Chinês, Yi Gang, anunciou que a China já havia ultrapassado o Japão e era a segunda maior economia do mundo, obtendo um crescimento médio de 10% ao ano desde a adoção das reformas de mercado em 1978.

A economia parece definida para permanecer em uma trajetória de forte crescimento em 2011, emprestando credibilidade às políticas de estímulo que foram realizadas durante a crise financeira global. O governo enfatiza que para continuar o crescimento, há a necessidade de aumentar o consumo interno, a fim de tornar a economia menos dependente das exportações para o crescimento do PIB. Porém, há dois problemas econômico que a China enfrenta atualmente: a inflação - que, no final de 2010, superou a meta do governo de 3% - e a dívida interna do governo, que inchou como um resultado das políticas de estímulo.

Já, quando passamos a observar os aspectos do desenvolvimento uma estatística importante é a educação da população de cada país. O gráfico 6 mostra o número de anos de estudo da população chinesa de países selecionados. Pode-se observar os Estados Unidos e a China, o primeiro e o segundo maior PIB do mundo, com uma razoável diferença em termos de anos de estudo. Em 2010, os americanos registraram uma média de 16 anos de estudo, enquanto os chineses um pouco mais que 10 anos. Uma das causas desta diferença está em que a industrialização chinesa foi bem posterior à americana, havendo ainda um percentual elevado de chineses no campo, onde não possuem acesso à educação como nas cidades.

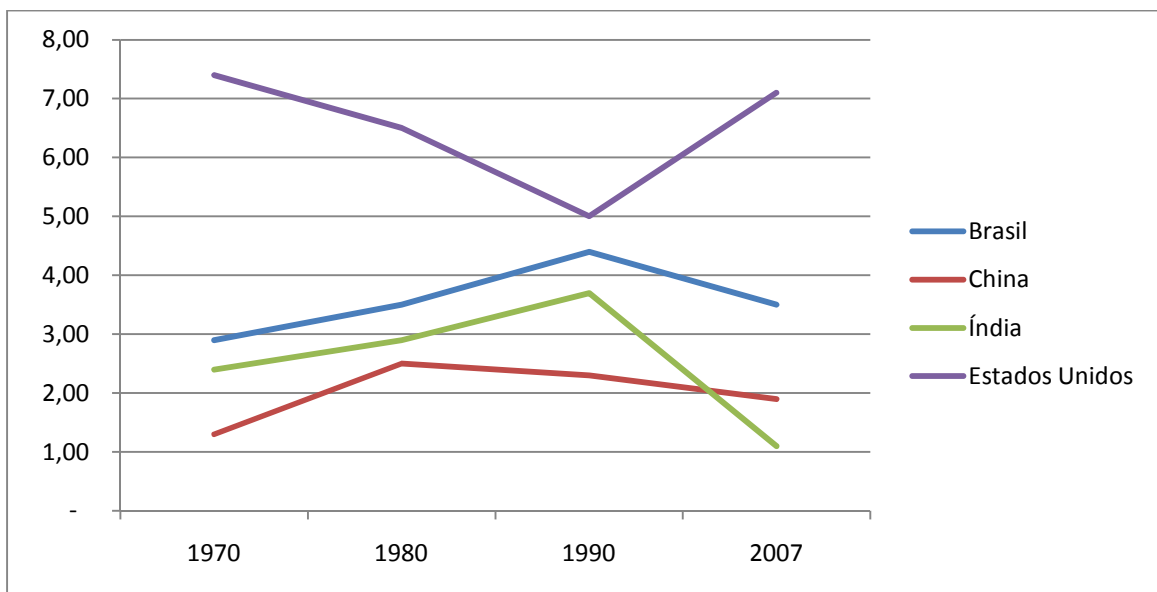
Informação relacionada está no gráfico de despesas com educação. A China, segundo o gráfico com países selecionados, é um dos países que menos investe em educação, ganhando apenas da Índia a partir do ano 2000. A educação é uma forma de desenvolver o povo e qualificar mão de obra o que geraria pagamento de melhores salários para mais trabalhadores no futuro. O desenvolvimento de qualquer país precisa deste fator de produção, principalmente para produzir produtos com maior valor agregado. Estando, a China, investindo pouco neste aspecto, o desenvolvimento econômico do país fica comprometido.

GRÁFICO 6: Anos de Estudo, 1980 – 2010



Fonte: Banco de dados das Nações Unidas. Elaborado pela autora.

GRÁFICO 7: Despesas com Educação (% PIB), 1970 – 2007.



Fonte: Banco de dados das Nações Unidas. Elaborado pela autora.

A tabela 2 demonstra o acesso à internet que também representa o desenvolvimento de uma nação, pois quanto mais pessoas têm acesso à internet representa que estão tendo acesso a bens de consumo com alto valor agregado como computadores, aparelhos celulares com alta tecnologia para acessar a internet e demais aparelhos eletrônicos inventados com esta

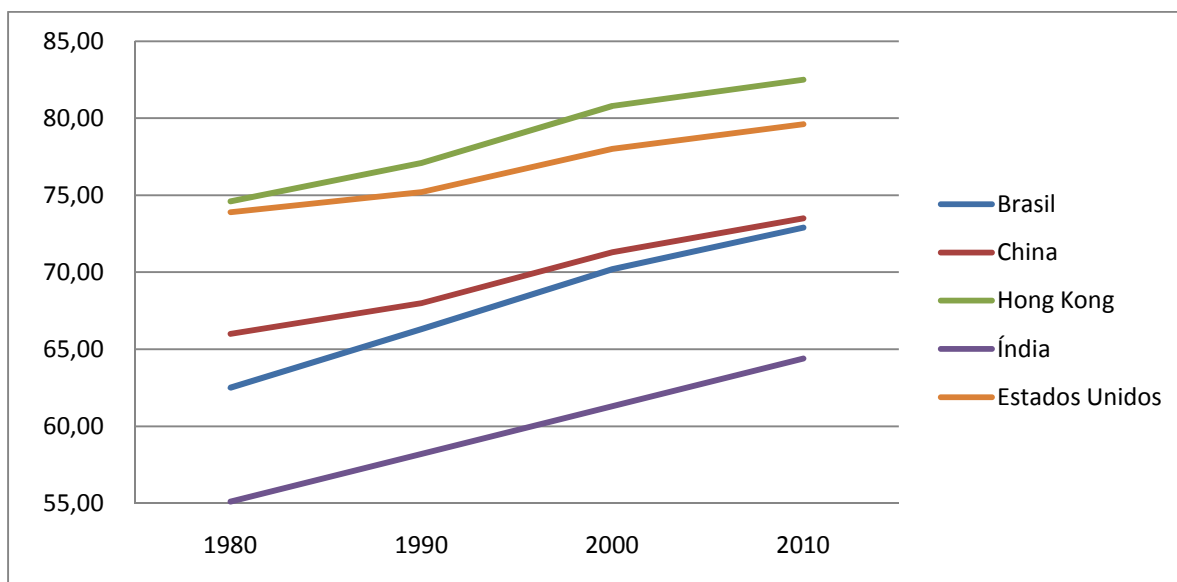
finalidade. Ainda, pode-se dizer que o acesso à internet, além de nos dizer a respeito do acesso aos bens de consumo que permitem o acesso, também nos diz a respeito do acesso das pessoas à informação disponível neste meio de comunicação, que hoje em dia é uma grande difusora de conhecimento, idéias e opiniões.

Tabela 2: Usuários de Internet (por 100 pessoas), 1990 - 2008 -

Países	Número de Pessoas	
	2000	2008
Brasil	2,90	37,50
China	1,80	22,50
Hong Kong	27,80	67,00
Luxemburgo	22,90	79,20
Estados Unidos	43,90	75,90

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados das Nações Unidas.

GRÁFICO 8: Expectativa de Vida, 1980 – 2010.



Fonte: Banco de dados das Nações Unidas. Elaborado pela autora.

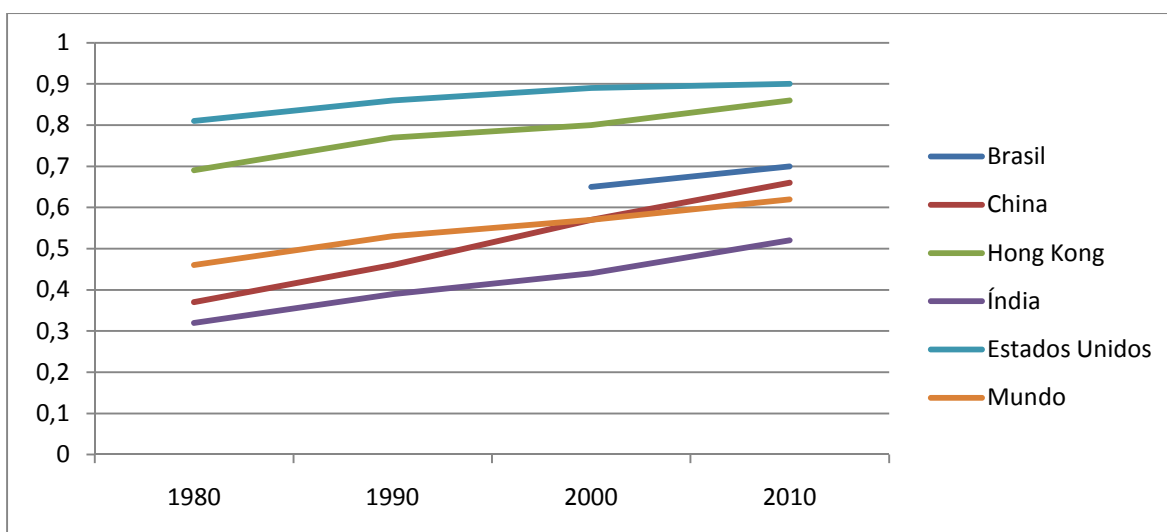
O gráfico 8 mostra a expectativa de vida da população da China e de países selecionados, os mesmos selecionados nos gráficos anteriores. A expectativa de vida também é considerada um indicador de desenvolvimento econômico. Percebe-se que os países com

maior PIB *per capita* e maior empenho com a educação possuem uma expectativa de vida mais longa. Existem outros fatores que influenciam na expectativa de vida de uma população, como a alimentação, os hábitos de higiene diários, a saúde pública e o saneamento básico.

O Índice de Desenvolvimento Humano, o mais conhecido dos indicadores compostos de desenvolvimento, é calculado a partir de três fatores: a expectativa de vida ao nascer, a renda disponível e um índice relacionado à educação. Até 2009, o índice da educação era medido com base em dois critérios: o primeiro, que tinha peso dobrado, era a taxa de alfabetização de crianças até quinze anos, e o segundo era denominado “taxa de escolarização”, ou seja, um percentual de pessoas matriculadas em algum curso, independente da idade, dividido pelo total de pessoas de 7 a 22 anos. Em 2010, houve uma mudança no índice relacionado à educação, que passou a ser medido através dos anos médios de estudo e os anos esperados de escolaridade.

Observando o gráfico 9 nota-se que os maiores IDH correspondem aos países com os melhores indicadores examinados acima, tendo a China um baixo IDH em relação aos países desenvolvidos, porém ainda maior do que o IDH médio mundial. Assim, mesmo a China tendo um excelente crescimento econômico anual nos últimos anos, ainda não conseguiu atingir um desenvolvimento econômico equivalente. Há uma gradual melhoria nas condições de vida na China desde a abertura econômica, mas ainda pouco refletida nos índices.

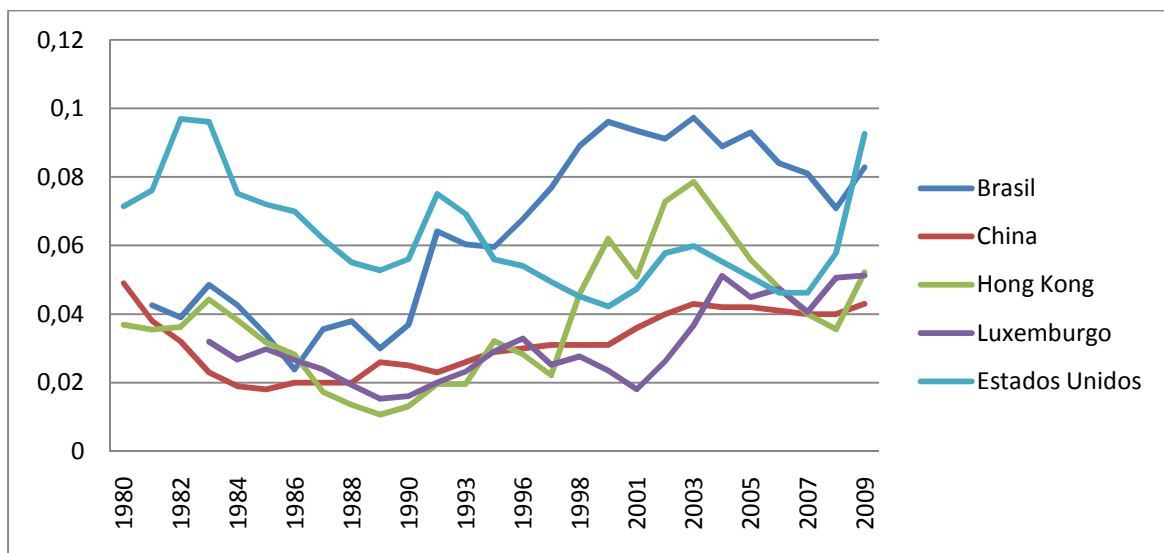
GRÁFICO 9: IDH – Índice de Desenvolvimento Humano, 1980 – 2010.



Fonte: Banco de dados das Nações Unidas. Elaborado pela autora.

Quanto ao comportamento do desemprego, apresentado no gráfico 10, verificamos que a taxa de desemprego da China é uma das menores dentre os países. Isto pode ser explicado em função da migração de diversas fábricas produtoras e montadoras para a China em busca de mão de obra de baixo custo. Assim, mesmo com uma grande população (20% da população mundial), a demanda por trabalhadores chineses consegue ser suficiente para uma baixa taxa de desemprego. Outro fator que impacta a taxa de desemprego é o crescimento constante do PIB chinês a taxas altas.

GRÁFICO 10: Taxa de Desemprego, 1980 -2009.



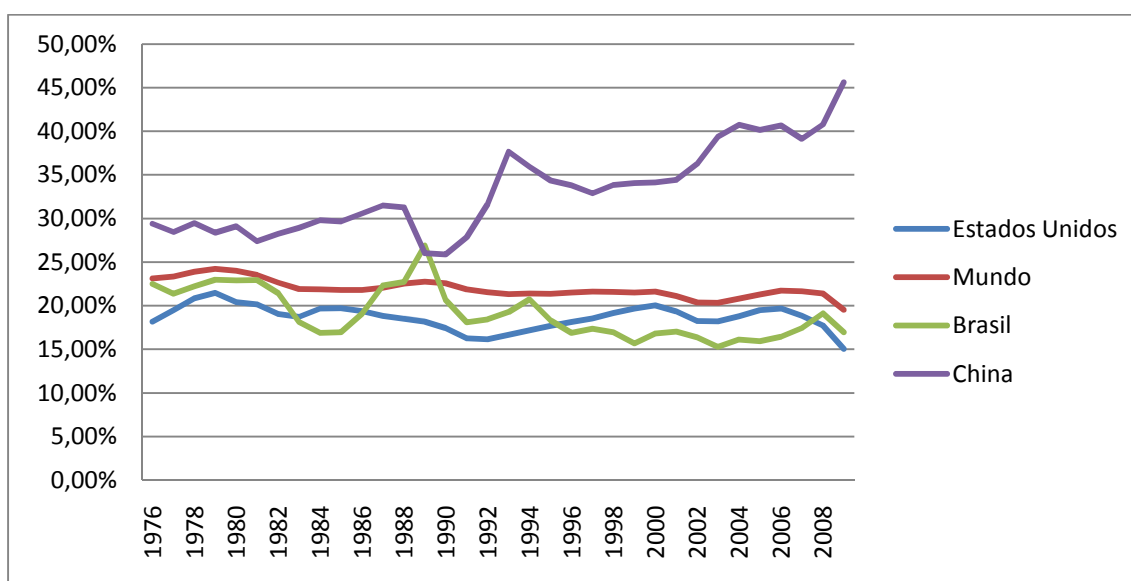
Fonte: Banco Mundial. Elaborado pela autora.

O comportamento do PIB e da taxa de desemprego na China está relacionado ao comportamento de outras variáveis, a saber: Formação Bruta de Capital Fixo (FBCF), Investimento Direto Estrangeiro (IDE) e Taxa de Câmbio. A FBCF, cujo desempenho nos anos de reforma está no gráfico 11, tem fundamental importância para o crescimento da economia de forma sustentável. Quando o país, ano após ano, destina grande parte de seu esforço produtivo a novos investimentos, é compreensível que a taxa de desemprego seja baixa, pois, além dos trabalhadores alocados na capacidade produtiva já existente, existem trabalhadores alocados na construção de mais ambientes produtivos, que, assim, aumentam a capacidade produtiva continuamente.

O fluxo líquido de IDE, passou a subir desde a reforma econômica de 1976, quando era nulo, e hoje representa 5% do PIB da China. Tendo em vista que se trata de um país com histórico de socialismo, governos fechados e alto risco de investimento em função da instabilidade política, o crescimento significativo a partir da década de 1990 pode ser explicado pela abertura econômica e pelas elevadas taxa sucessivas de crescimento do PIB. Um motivo adicional pode ser os recorrentes superávits comerciais e o acúmulo de reservas internacionais de um país com alto volume de produtos exportados.

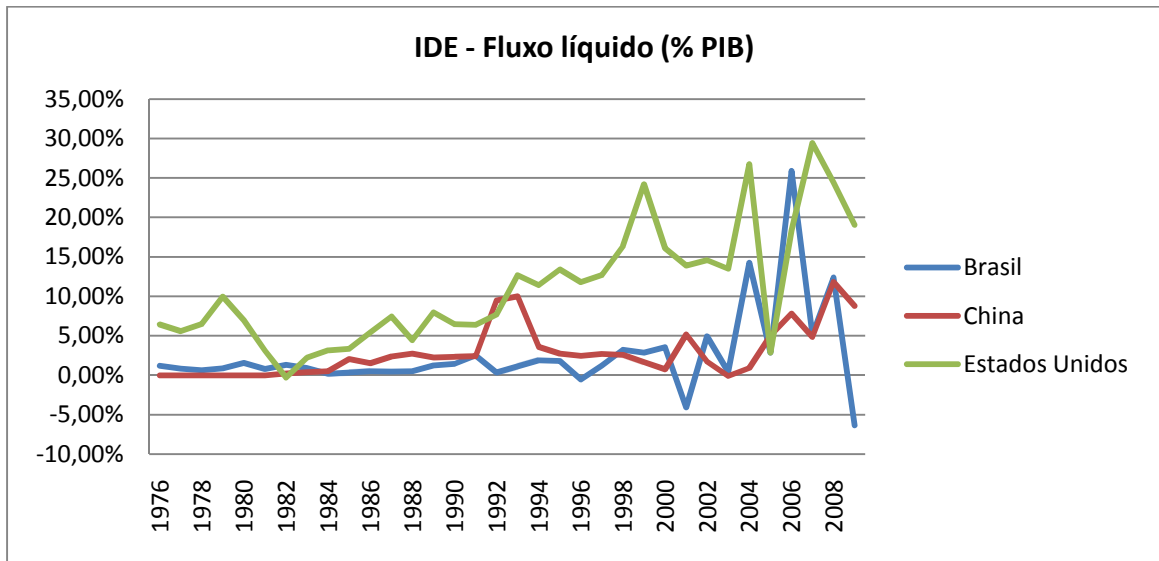
Por fim, destacamos o comportamento da taxa de câmbio chinesa. A taxa de câmbio é um preço de extrema importância em qualquer economia, pois influencia o crescimento por meio do desempenho das exportações. A China possui uma política monetária de manutenção do Yuan desvalorizado visando o superávit da balança comercial, mas em 1994 fez uma desvalorização do Yuan de 5,8 para 8,45, ou seja, desvalorizou sua moeda em 46% e isto teve grandes consequências como um aumento ainda maior das exportações, que já eram altas em função dos custos mais baixos dos produtos, muito em função do baixo custo da mão de obra, bem como afetou diversos mercados em outros países, que não haviam desvalorizado sua moeda e não tinham mais preços competitivos com os chineses. Assim, o mercado chinês precisava cada vez de mais força de trabalho para suportar a demanda por produtos no mercado externo.

GRÁFICO 11: Formação Bruta de Capital Fixo – FBCF, 1976 – 2009.



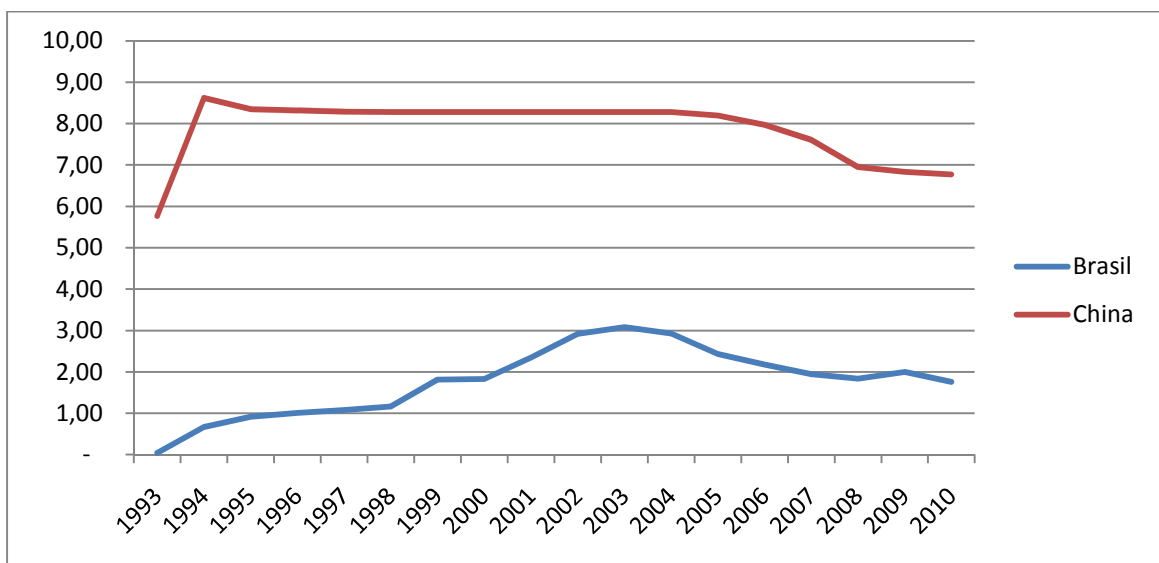
Fonte: Banco Mundial. Elaborado pela autora.

GRÁFICO 12: Fluxo Líquido de IDE (% PIB), 1976 - 2009



Fonte: Banco Mundial. Elaborado pela autora.

GRÁFICO 13: Taxa de câmbio média anual (local em relação ao dólar), 1976 - 2009



Fonte: Banco Mundial. Elaborado pela autora.

Apresentados os dados podemos concluir que a abertura econômica da China lhe proporcionou um acelerado crescimento econômico, mas o desenvolvimento social do país ainda não acompanha seu rápido crescimento e corresponde a melhoria mais expressiva do bem-estar da população.

3 RELAÇÕES DE TRABALHO: ASPECTOS CONCEITUAIS E NORMATIVOS

Com o advento da industrialização e urbanização, colocou-se em destaque a necessidade de organização das relações entre empregados e empregadores. Este capítulo se propõe a estudar a teoria das relações de trabalho a partir de um enfoque geral, para no capítulo seguinte relacioná-la à experiência chinesa. Na primeira seção realizamos uma revisão de literatura, dando destaque à teoria de Dunlop. Em seguida, abordamos os aspectos normativos definidos pela OIT relacionados às normas-padrão e por último, trazemos argumentos da CEPAL sobre a necessidade de institucionalização das relações de trabalho.

3.1 O enfoque de Dunlop sobre sistemas de relações de trabalho

A relação de emprego, conforme KAUFMAN (2004), é um processo que envolve no mínimo duas pessoas, o empregador e o trabalhador, que, através de alguma forma de contrato, investe o empregador de autoridade para controlar o trabalhador durante o período trabalho. Normalmente se estabelece por um acordo voluntário no qual há negociações de compra e venda da força de trabalho. Ainda, o autor distingue as relações de emprego na economia socialista, em que a percepção de força de trabalho como mercadoria não se verifica. Porém, independentemente do sistema, o contrato tem por objetivo alugar a força de trabalho do trabalhador para serviços específicos, por um determinado período de tempo, com o consenso de ambas as partes.

Já, o sistema de relações de trabalho é conceituado por DUNLOP (1993) como um conjunto de elementos co-relacionados, composto por atores, contextos, ideologia e regras. Esse termo é usado geralmente para descrever a relação entre empregados e empregadores, juntamente com os arranjos institucionais que derivam destas relações. Porém, cabe assinalar que há diferenças entre as relações de trabalho entre empresas, indústrias e países.

DUNLOP (1993) procurou fornecer ferramentas que de análise, interpretação e compreensão do maior número possível de características relacionadas com as relações de

trabalho. Sua teoria tenta explicar como regras específicas são estabelecidas em uma determinada relação de trabalho. Ainda, refere que países muito similares em diversos aspectos podem ter relações de trabalho diferentes. Vejamos:

The events of history shapes an industrial relations system in important ways. Two countries with similar resources an even similar cultural backgrounds and at similar stages of economic development, but starting to industrialize at different historical periods, may be expected to develop quite different industrial-relations system. (DUNLOP, 1993, p. 228)

O método para analisar as relações de trabalho, segundo DUNLOP (1993), é semelhante ao da Economia, aspirando, ainda, que o estudo sobre as relações de trabalho se torne uma disciplina autêntica. Assim, as relações de trabalho devem ser vistas como um subsistema da sociedade industrial com a mesma lógica de um sistema econômico, porém, com diferentes escopos, não sendo parte subsidiária de um sistema econômico. Ainda, caracteriza o sistema de relações de trabalho com um sistema de regulação.

O sistema de relações de trabalho é constituído por quatro elementos: (a) os atores, (b) o contexto, (c) a ideologia, (d) as regras. Os atores são trabalhadores, todas as pessoas com poder de comando sobre os trabalhadores (hierarquia dos administradores) e seus respectivos representantes, bem como os departamentos especializados do governo. Os representantes dos empregados e dos empregadores podem ser diversos dependendo do nível de representação, como sindicatos, federações e confederações.

O contexto pode ser visto como as condições que afetam mais proximamente as relações de trabalho. DUNLOP (1993) identifica três contextos, a saber: o mercado, a tecnologia e as relações de poder na sociedade mais ampla. No que tange ao mercado, podemos destacar o tipo de produto existente, a estrutura de concorrência entre as empresas, o mercado de insumos e o mercado de fatores de produção. A tecnologia determina como deve ser a mão de obra a ser utilizada e como se dá a organização do trabalho. O poder é modulado pelos grupos de interesse, afetando o equilíbrio entre os atores e as políticas públicas de relações de trabalho.

As regras são produzidas pelos atores e determinam como estes devem atuar em conjunto, como deve ser o comportamento tanto dos trabalhadores como dos empregadores. Como exemplo podemos citar algumas regras que disciplinam a relação entre os agentes das relações de trabalho: o salário monetário, o adicional de horas extraordinárias, a duração da jornada de trabalho e os regramentos relacionados à demissão do trabalhador.

Um elemento de fundamental importância para a existência de um sistema de relações de trabalho, conforme DUNLOP (1993), é a ideologia. A ideologia é um conjunto de valores compartilhados pelos atores dentro do sistema de relações de trabalho e aceitos como legítimos. Na falta da aceitação de uma ideologia, não podemos entender as relações de trabalho como um sistema. Assim, quando há a aceitação da ideologia, pode-se dizer que os atores acomodam os interesses de cada uma das outras partes, tornando legítimos os interesses de todos e, conseqüentemente, o sistema de regulação baseado naqueles valores.

Dentre os vários modelos regulatórios, para DUNLOP (1993), a negociação coletiva, o sistema de representação coletiva e a liberdade de organização sindical é o processo mais relevante de vinculação entre os atores do sistema. Isto provavelmente ocorre porque Dunlop, ao elaborar sua obra na década de 1950 nos Estados Unidos, onde as conquistas coletivas dos trabalhadores eram comuns e surtiam efeito as negociações entre empresas e trabalhadores, bem como eram aceitas pelo Estado. Este arcabouço conceitual é assim sistematizado por DUNLOP (1993):

Every industrial-relations system involves three groups of actors: (1) workers and their organizations, (2) managers and their organizations, and (3) governmental agencies concerned with the work place and the work community. Every industrial-relations system creates a complex of rules to govern the work place and work community. These rules may take a variety of forms in different system – agreements, statutes, orders, decrees, regulations, awards, policies and practices and customs. The form of the rule does not alter its essential character: to define the status of the actors at the work place and work community. The actors in an industrial-system are regarded as confronting an environmental context at any one time. The environment is comprised of three interrelated contexts: the technology, the market and the budgetary constraints, and the power relation and the statutes of the actors. The system is bounded together by an ideology or understandings shared by all the actors. The central task of a theory of industrial relations is to explain why particular rules are established in particular industrial-relations system and how and why they change in response to changes affecting the system. (DUNLOP, 1993 apud KAUFMAN, 2004, p. 47)

As principais características de um sistema nacional de relações trabalhistas são estabelecidas numa fase relativamente precoce do desenvolvimento industrial de um país. Isto ocorre porque, à medida que o país começa seu processo de industrialização, também há um aumento da população urbana, como já evidenciado no capítulo anterior, e, por consequência, generalização das relações de emprego. Com esta generalização, ou seja, quando há uma grande quantidade de trabalhadores subordinados a um empregador, surge a necessidade da estruturação das relações de trabalho.

Assim destacou DUNLOP (1993) em seu clássico *Industrial Relations Systems*, originalmente publicado em 1958, no qual busca criar uma ‘teoria geral das relações de trabalho’:

The early stages of industrial development are decisive to the structuring of a national industrial-relation system, except for new beginning with political revolutions. The formation of a national industrial-relation system in a given country with a specified cultural heritage is not only to be related to the stage of economic development but also to the chronological period of history in which the formation of the system takes place. (DUNLOP, 1993, p. 227)

HORN et al. (2009) observa que um sistema de relações de trabalho pode ter uma abordagem nacional, e no caso tratar-se-ia de um sistema nacional de relações de trabalho, mas pode também servir para um sistema de relações de trabalho de determinado setor ou localidade específica, além de espaços menores, como um grupo empresarial ou uma simples empresa.

Comentários sobre a importância deste estudo e das pesquisas e projetos realizados sobre as relações de trabalho realizadas por John Dunlop, Clark Kerr, Frederick Harbison e Charles Myers referem que estes autores iniciaram sua pesquisa com a problemática chave dos impactos da industrialização sobre a vida em sociedade e, principalmente, sobre as relações de trabalho. Buscam abranger as diferentes trajetórias nacionais de industrialização associadas a diferentes tipos de elite industrializante. Ainda, sugerem que a tendência básica dos países é a de evoluírem para uma configuração que denominam industrialismo pluralista. (HORN et al., 2009)

Conforme KERR (1960), o industrialismo pluralista é um sistema de organização social no qual as indústrias são o método dominante de produção. Este sistema não pode ser atomista, ou seja, muito fracionado quanto ao poder em geral e ao poder de decisão dos atores. A autoridade deve ser concentrada, mas também deve haver uma zona de liberalidade, na qual os sujeitos da relação possam tomar alguma decisão.

Em parcial desacordo com o modelo criado por Dunlop, Kaufman (2004) arrola críticas a respeito da teoria. Kaufman afirma que Dunlop não obteve êxito na construção de uma teoria geral. A base de uma teoria, segundo ele, é a especificação de uma ou mais relações de causa e efeito e o modelo de Dunlop não especificou qualquer relação deste tipo. Em vez disso, ele forneceu um quadro conceitual útil que ajuda a identificar os principais recursos e processos do sistema de relações laborais. Ainda, atenta para outros pontos da teoria de Dunlop, como por exemplo, a pouca atenção à relação de emprego no modelo. Em vez disso, Dunlop teria definido as relações laborais de uma forma mais abrangente para incluir todas as relações entre trabalhadores, gestores e agências do Governo, bem como a construção de um grupo de regras. Dunlop não criou, todavia, um modelo no qual as regras do sistema de relações laborais são determinadas.

Após relacionar aspectos pelos quais Kaufman entendia a teoria de Dunlop insuficiente para ser vista como uma teoria geral das relações de trabalho, expõe-se como contraponto e ao mesmo tempo complemento, a teoria do próprio Kaufman, pensada pelo autor como forma de revisar e aprofundar o modelo de Dunlop.

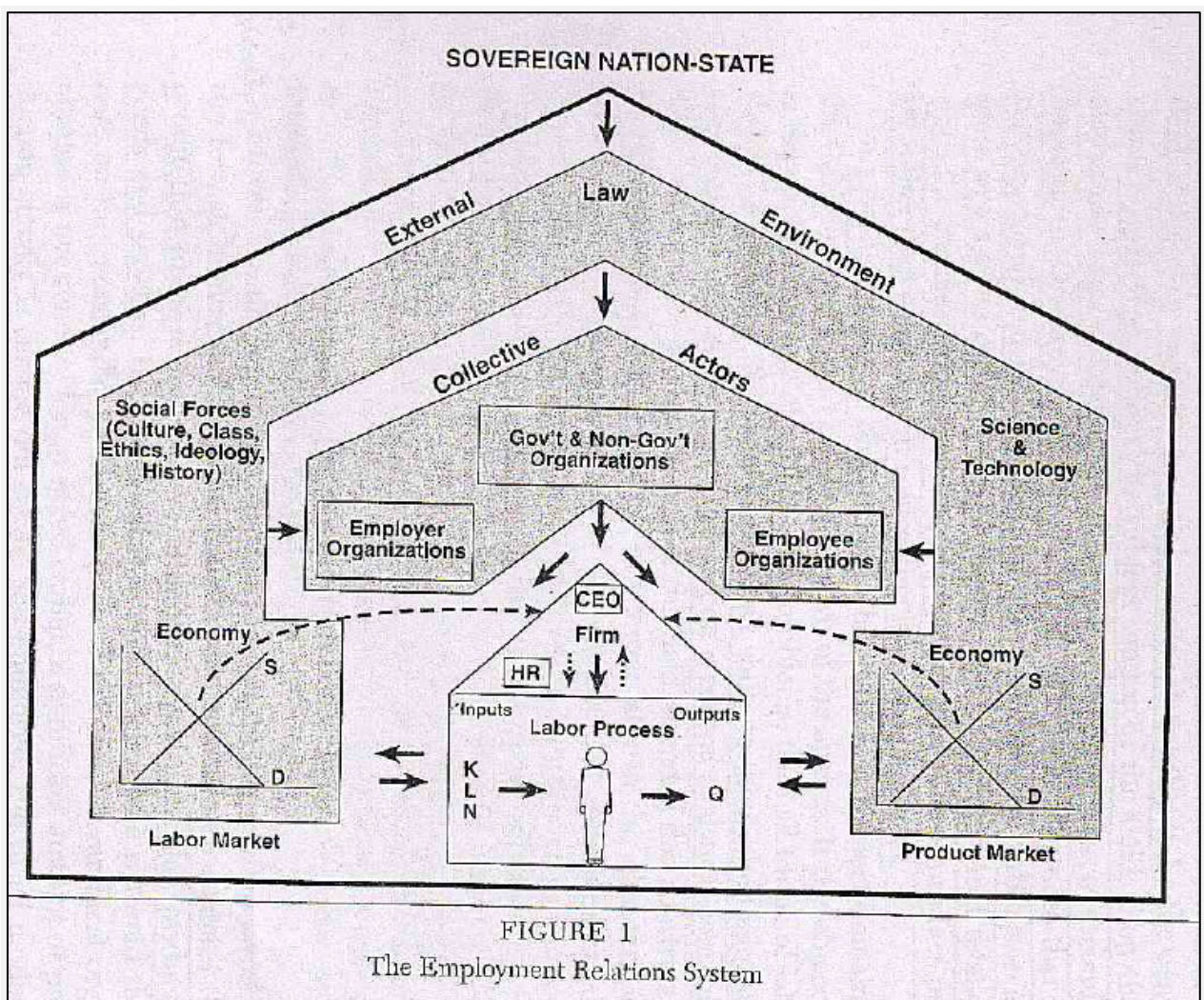
Assim, descritivamente, KAUFMAN (2004) toma o processo de produção como ponto de partida de seu modelo de um Sistema de Relações de emprego, ou, no original, Employment Relations System (ERS):

The beginning point for the ERS is the rectangle at the bottom Center of the diagram. It is the only part of the ERS that is generic (common) across all historical periods and all industries, economies, and societies. The rectangle depicts the production process, where factor inputs of labor (L), capital (K), and natural resources (N) are transformed via the production functions into outputs (Q) of goods and services. This transformative activity, often called in the industrial relations literature the labor process (...), is where the labor is motivated or induced to work, that is, to apply physical, mental, and emotional energy or effort to the act of production, along with cooperating factor inputs. All types of economies – primitive and advanced, capitalist and socialist – have labor process. The scope and scale of

the labor process vary greatly, however, as do the possible methods for providing labor input to the production function.

Demonstramos o diagrama para melhor entendimento da citação acima, retirado da obra de KAUFMAN (2004, p.50):

Figura 2: Diagrama relações de emprego - Kaufman



Ainda, o autor refere que o método mais comum de operacionalizar a relação de trabalho é estabelecer uma relação de emprego. Segundo o autor, a relação de emprego é uma criação legal, na qual o empregado aceita trabalhar um determinado período de tempo, por uma determinada quantidade de dinheiro, para a outra parte da relação denominada

empregador. Dentro deste acordo também aceita seguir as regras e ordens relacionadas ao trabalho, respeitando certos limites.

O estudo das relações de trabalho tem demonstrado sua importância ao longo dos anos, porque tais relações estão associadas aos níveis de desenvolvimento de uma sociedade. Conforme recente estudo da CEPAL (2010), um mercado de trabalho dinâmico é a manifestação mais evidente de um processo de desenvolvimento econômico e social bem sucedido. A capacidade deste mercado para absorver a população economicamente ativa em condições adequadas de mobilidade social, remuneração, jornada de trabalho, permanência no emprego, direitos trabalhistas, contratos e organização sindical, bem como para estabelecer condições de proteção aos desempregados e aposentados, são elementos fundamentais para a coesão social. Os estudiosos cepalinos entendem que o mercado de trabalho precisa englobar todos os elementos citados acima para promover um padrão de crescimento econômico que tenha efeito mais positivo sobre a distribuição da renda e do emprego. Concluem que:

(...) a institucionalidade trabalhista deve ser debatida no marco de uma estratégia de desenvolvimento de longo prazo. Apresentam em seu estudo aspectos essenciais para que ocorra uma melhora na instituição trabalho, como: relações de trabalho que fortaleçam a confiança entre atores sociais e promovam aumentos de produtividade, sistemas nacionais de capacitação que correspondam aos anseios das empresas e dos trabalhadores, equilíbrio entre estabilidade e mobilidade do trabalho, que influa positivamente, tanto na segurança do trabalho, como na produtividade, desenvolvimento de sistemas de proteção contra o desemprego nos mercados de trabalho mais voláteis, que possam também auxiliar na busca por emprego (sobretudo se os serviços públicos de emprego integram estas políticas passivas com políticas ativas do mercado de trabalho), identificação por parte dos atores, de gargalos que prejudicam o bom funcionamento do mercado de trabalho e cujo equacionamento negociado possa gerar benefícios para empregadores e trabalhadores e promoção de um diálogo sociolaboral como mecanismo para a celebração de acordos de ampla legitimidade. Por todas estas razões, tanto o Estado quanto os atores sociais do setor produtivo desempenham um papel fundamental no desenvolvimento de sistemas de proteção trabalhista. (CEPAL, 2010, p. 171).

Conforme o estudo da CEPAL, as normas trabalhistas impactam o desempenho de economias nacionais. Assim, pode-se considerar a escolha do grau de proteção das leis trabalhistas como uma política possível de ser utilizada pelos países para competir no mercado internacional.

Países possuem similaridades e divergências no que tange a políticas econômicas, sociais e de relações de trabalho. A China, país ímpar em diversos aspectos e com considerável crescimento econômico desde fins do século XX possui, também, relações trabalhistas com características especiais, as quais serão descritas no capítulo 4, seguindo o modelo dunlopiano, com detalhamento de seus atores, regras, contexto e ideologia.

3.2 Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, teve sua criação logo após o fim da Primeira Guerra Mundial, quando da elaboração do Tratado de Versalhes (1919). O principal ponto do tratado foi a responsabilização da Alemanha pela guerra, determinando que reparasse os prejuízos causados às demais nações envolvidas no conflito. Além disto, o Tratado de Versalhes versou sobre diversos outros assuntos, como a criação da Liga das Nações (antecedente da ONU) e aspectos militares, marítimos, de fronteira e, também, de relações de trabalho. A parte XIII do Tratado criou a Organização Mundial do Trabalho sob os seguintes argumentos⁵:

E considerando que existem condições de trabalho envolvendo tanta injustiça, sofrimento e privações para grande número de pessoas a produzir agitação tão grande que a paz e a harmonia do mundo estão em perigo, uma melhoria dessas condições é urgentemente necessária: como, por exemplo, pela regulamentação das horas de trabalho, incluindo o estabelecimento de uma jornada máxima de trabalho diária ou semanal, a regulamentação da oferta de trabalho, a prevenção do desemprego, a prestação de um salário mínimo adequado, a proteção do trabalhador contra a peste, doença e lesões decorrentes do seu emprego, a proteção das crianças, jovens e mulheres, provisões de velhice e de acidentes, a proteção dos interesses dos trabalhadores empregados em países diferentes do seu próprio, o reconhecimento do princípio da liberdade de associação, a organização do ensino profissional e técnico e outras medidas. Considerando também que o fracasso de qualquer nação ao adotar condições humanas de trabalho é um obstáculo no caminho de outras nações que desejam melhorar as condições de seus próprios países. (TRATADO DE VERSALHES, 1919, parte XIII)

A partir da criação da Organização Internacional do Trabalho, ficou estabelecido que seria elaborado um conjunto de normas internacionais com a finalidade de proporcionar proteção ao trabalhador. As Normas Internacionais do Trabalho foram desenvolvidas por

⁵ TRATADO DE VERSALHES. 1919 Disponível em :

<http://en.wikisource.org/wiki/Constitution_of_the_International_Labour_Office> Acesso em: 10 maio 2011.

quatro razões. A principal motivação para a criação destas normas foi a de melhorar as condições dos trabalhadores em relação a sua saúde, seu tempo e sua falta de promoção no trabalho. Em segundo lugar, motivos políticos desempenharam um papel no desenvolvimento da OIT, pois a industrialização avançava e as condições de trabalho permaneciam precárias, o que causava desconforto social.

O terceiro aspecto recai sobre o fato dos Estados membros se unirem para colocar conjuntamente as normas em vigor, visto que assim nenhum dos países ficaria em situação de desvantagem econômica. Finalmente, a união desses países criara o potencial para o desenvolvimento de uma paz duradoura baseada na justiça social.

As Normas Internacionais de Trabalho são de natureza universal, ou seja, são planejadas de forma a permitir que todos os países, independentemente de seu status econômico ou social, possam implementá-las. Assim, as normas são projetadas para serem flexíveis, de modo a que cada nação pode criar leis que apliquem as normas em conformidade às necessidades de suas sociedades individuais. Hoje em dia, as normas internacionais versam sobre os seguintes assuntos:

- Liberdade de associação, barganha coletiva, e relações de trabalho;
- Força de trabalho;
- Eliminação do trabalho infantil e proteção das crianças e jovens;
- Igualdade e oportunidade de tratamento;
- Consulta tripartite;
- Administração e inspeção do trabalho;
- Políticas de emprego e promoção;
- Orientação vocacional e de treinamento;
- Proteção à cessação do contrato de trabalho por conta do empregador;
- Salários;
- Jornada de Trabalho;
- Saúde e segurança do trabalho;
- Seguridade social;
- Proteção à maternidade;
- Políticas sociais;
- Trabalhadores imigrantes;
- HIV e AIDS;
- Marinheiros;
- Pescadores;
- Estivadores;
- Tribos;
- Categorias especiais de trabalhadores.

Dentre estes inúmeros assuntos, selecionamos alguns de grande importância para detalhar a seguir o que a OIT determina a seu respeito.

Liberdade de associação, barganha coletiva, e relações de trabalho

A Convenção nº 87, de 1948, versa sobre a associação sindical e a proteção do direito sindical. Ao tratar de associação sindical, a OIT define que é direito do trabalhador e do empregador, sem distinção de qualquer natureza, com sujeição apenas às regras estabelecidas pela organização sindical, participar dessas associações sem prévia autorização do Estado.

A Convenção define organização sindical como toda organização de empregadores ou de trabalhadores para promover e defender seus interesses. Cada organização sindical tem o direito de elaborar seu estatuto e seus regulamentos, eleger seus representantes, organizar suas atividades e seus programas com plena liberdade.

As autoridades públicas não devem interferir no sentido de restringir o direito das associações ou de dificultar seu exercício legal. Da mesma forma, tanto as organizações sindicais de trabalhadores como as patronais não podem ser dissolvidas ou suspensas por autoridades administrativas.

Importante referir que as organizações sindicais são regionalizadas, por exemplo, abrangem um município ou uma aglomeração de municípios, sendo as federações e as confederações dessas organizações entidades que abrangem maior área territorial, como um estado e um país, respectivamente.

No mesmo sentido, a Convenção nº 98, de 1949, define algumas formas de proteção à discriminação anti-sindical. Esta proteção se aplica quando o empregador condiciona o emprego do trabalhador a não participar de um sindicato. Aplica-se, também, quando a filiação de um trabalhador ao sindicato causar demissão ou prejudicar de alguma outra forma o trabalhador. Nestes casos, o trabalhador deve gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência contra si ou um dos outros agentes membros de sua constituição, funcionamento ou administração.

Proteção à cessação do contrato de trabalho por conta do empregador

A Convenção nº 158, de 1982, trata da cessação do contrato de trabalho por conta do empregador. São exceções desta Convenção os trabalhadores contratados para trabalho determinado ou por tempo determinado, os trabalhadores em contrato de experiência com prazo razoável e os trabalhadores contratados a título ocasional por determinado período. São definidas medidas de proteção para evitar que contratos de tempo determinado sejam utilizados para possibilitar a demissão sem proteção ao trabalhador.

Conforme a Convenção, o emprego de um trabalhador não deve ser encerrado se não houver uma razão válida para tal rescisão relacionada à capacidade ou ao comportamento do trabalhador baseada nas necessidades do funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Não são motivos válidos para a rescisão: i. a filiação ou participação nas atividades sindicais, ii. agir como representante dos trabalhadores, iii. o arquivamento de uma queixa ou participação em um processo contra a entidade patronal na qual estejam envolvidas violações aos regulamentos e leis, iv. raça, cor, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, gravidez, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, v. ausência do trabalho durante a licença de maternidade. Ainda, a ausência do trabalho por doença ou lesão não constitui razão para válida rescisão.

Mesmo que a conduta ou desempenho do trabalhador não estejam adequados, o seu contrato de trabalho não deve ser encerrado antes que lhe seja dada a oportunidade de se defender, salvo exceções. Se o trabalhador não concordar com o fim do contrato de trabalho por entender que foi injusta a despedida, poderá recorrer a algum órgão imparcial.

Poderá ser entendido que o trabalhador renunciou ao direito de recorrer da decisão de sua demissão se ele não tiver exercido esse direito dentro de um tempo razoável após o término no contrato de trabalho. Para que o trabalhador não precise assumir sozinho o ônus de provar que a demissão foi injusta, o ônus de provar a existência de uma razão válida para o término deve repousar sobre o empregador e a decisão será tomada pelos órgãos competentes para o julgamento.

Ainda conforme a Convenção nº 158, se os órgãos competentes para julgarem as irresignações quanto ao fim do contrato de trabalho entenderem que é injusta a despedida ou é justa a reintegração do trabalhador ao seu posto de trabalho, poderão determinar o pagamento de uma indenização adequada ou algum outro tipo de reparação equivalente.

A Organização Internacional do Trabalho também regulamenta sobre o aviso prévio. O aviso prévio é um direito do trabalhador quando sua atividade profissional está para ser terminada por solicitação do empregador e o empregado precisa de um tempo para buscar outro emprego. Este direito não pode ser exercido quando o funcionário tenha culpa grave na sua demissão.

De acordo com a legislação internacional, o trabalhador também tem direito ao seguro desemprego, ou seja, um subsídio em função da cessação de suas atividades, que deve ser proporcional ao tempo de serviço e ao nível de contribuição do empregado e do empregador, desde que preenchidas determinadas condições de demissão.

Quando o empregador estabelecer término de contrato de trabalhos por motivos de natureza econômica, estrutural ou tecnológica, deve informar os trabalhadores com tempo útil razoável para que estes possam se restabelecer, bem como informar os representantes dos trabalhadores para que estes possam determinar medidas para mitigar os efeitos destas interrupções dos contratos de trabalho.

Salários

A Convenção nº 94, de 1949, define algumas normas-padrão no que tange aos salários dos trabalhadores a serem seguidas pelos países em suas regulamentações trabalhistas. Nessa Convenção, o salário significa uma remuneração designada ou calculada, capaz de ser expressa em termos de dinheiro e fixada por acordo mútuo ou por leis ou regulamentos nacionais, que é pago em virtude de um contrato escrito ou não escrito de emprego por um empregador a um trabalhador assalariado por trabalho sem tempo determinado ou por serviços prestados.

O pagamento dos trabalhadores deve ser feito em moeda corrente. O pagamento através de notas promissórias, cheques, vales ou qualquer outra forma é proibida. O pagamento também pode ser realizado através de depósito bancário na conta do trabalhador, cheque bancário ou cheque postal, com autorização do trabalhador. Pode ser acordado que parte do salário será paga in natura, ou seja, o empregador remunera o funcionário com algum bem ou serviço de necessidade do funcionário. Estes pagamentos como forma de subsídio devem ser para uso próprio do funcionário e de sua família.

Uma regra importante determinada pela OIT no que tange a salários é a respeito dos descontos. Os descontos dos salários só serão permitidos nas condições e limites prescritos pelas leis nacionais ou fixados por convenção coletiva ou decisão arbitral. Os trabalhadores serão informados das condições sob as quais e em que medida essas deduções podem ser feitas. Descontos com o objetivo de manutenção do trabalho são proibidos.

No que diz respeito à falência de empresa, cabe destacar que, de acordo com norma internacional do trabalho, os trabalhadores são credores privilegiados⁶ no recebimento de seus salários vencidos e vincendos, mas a legislação nacional pode estipular um limite máximo razoável.

Em 1970, a OIT elaborou uma Convenção que trata da fixação de salários mínimos, destinada principalmente aos países em desenvolvimento. De acordo com esta Convenção nº 131, as autoridades competentes dos países definem quais as categorias às quais se aplica o salário mínimo.

Pela Norma Internacional do Trabalho, os salários mínimos têm força de lei e não devem estar sujeitos à redução, e não aplicá-los é conduta suscetível de penalidade. De qualquer sorte, há liberdade para a negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores.

Alguns critérios devem ser atentados para a definição dos salários mínimos: i. necessidades dos trabalhadores e de suas famílias, tendo em conta o nível geral de salários no país, o custo de vida, benefícios da previdência social e o nível de vida relativo de outros

⁶ Credores privilegiados são aqueles que preferem a outros na lista de pagamentos em uma falência. Por exemplo, os credores ordinários são os credores em maior número normalmente e que possuem créditos comuns, estes recebem após os credores privilegiados e se sobrar ativos para suportar a dívida.

grupos sociais; ii. fatores econômicos, incluindo os requisitos de desenvolvimento econômico, níveis de produtividade e a necessidade de atingir e manter um elevado nível de emprego.

O salário mínimo deve ser reajustado de acordo com a mudança dos critérios elencados acima, como, por exemplo, elevação do custo de vida, e todo o processo decisório deve ser acompanhado por representantes de organizações de empregadores e de trabalhadores numa base de igualdade e por pessoas que tenham reconhecida competência para representar os interesses gerais do país.

Jornada de trabalho

A jornada de trabalho é uma das normas trabalhistas mais discutidas e estudadas da atualidade. Sua definição sofreu inúmeras alterações ao longo dos anos e por ser de fundamental importância para o bem-estar do trabalhador a OIT inscreveu determinações na Convenção nº 116, de 1962. Assim, o tempo normal de trabalho de, no máximo, 48 horas semanais, sendo fixado por cada país. As horas em excesso, ou seja, as horas extraordinárias devem ser remuneradas com taxas extras e constituem uma exceção à regra.

A autoridade competente de cada país deve determinar as circunstâncias e os limites em que exceções à duração normal do trabalho poderão ser permitidas. Não obstante, a Convenção nº 116 indica situações em que são aplicáveis horas excedentes: no trabalho essencialmente intermitente; em casos excepcionais exigidos pelo interesse público; em operações que, por razões técnicas, devem necessariamente ser exercidas fora dos limites estabelecidos para o funcionamento empresa; em caso de acidentes reais ou de ameaça de acidente; no caso de trabalho urgente a ser feito em máquinas ou instalações; em caso de força maior; em caso de pressão anormal de trabalho; para compensar o tempo perdido por meio de paralisações coletivas de trabalho devido a acidentes com materiais, interrupções no fornecimento de energia, mau tempo, falta de materiais ou equipamentos de transporte, e calamidades; em caso de emergência nacional; para balanço anual; para determinadas atividades sazonais.

Todas as horas trabalhadas além do horário normal devem ser consideradas como horas extraordinárias, salvo se forem tidas em conta na fixação de remuneração de acordo com o costume. Exceto para os casos de força maior, os limites para o número total de horas

extraordinárias que podem ser trabalhadas durante um determinado período deve ser determinado pela autoridade competente de cada país. Ainda, o empregador deve ser obrigado a manter registro, em uma forma aceitável para a autoridade competente, do horário de trabalho, dos salários e das horas extras de cada trabalhador.

Outra determinação também abarcada pelas normas internacionais do trabalho referentes à duração do trabalho é o descanso semanal remunerado. Em 1921, a Convenção nº 14 regulamentou, inicialmente, o descanso semanal remunerado para os trabalhadores industriais, que foi, posteriormente, estendido para outros setores da economia.

A Convenção determina que o empregado em qualquer empresa industrial, pública ou privada, salvo disposição em contrário, deve apreciar em cada período de sete dias um período de descanso, compreendendo pelo menos 24 horas consecutivas. Sempre que possível este período será concedido simultaneamente a todos os funcionários da empresa e em dia específico de acordo com as tradições e os costumes do país ou região. Os países membros da OIT podem realizar suspensões ou diminuições deste direito desde que levem em consideração questões humanitárias e econômicas. Como forma de compensação, os países devem prever períodos de descanso compensatórios.

Um importante aspecto da jornada de trabalho refere-se ao trabalho noturno, ou mesmo quando o funcionário executa algumas horas de sua jornada dentro do período noturno. A Convenção nº 171, de 1990, dispôs sobre esta questão. Segundo essa Convenção, trabalho noturno designa todo trabalho que é realizado durante um período não inferior a sete horas consecutivas, incluindo o intervalo de zero a cinco horas, a ser determinado pela autoridade competente após consulta às organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores.

Caso o trabalhador solicite, terá direito a uma avaliação de saúde gratuita e a receber conselhos sobre como reduzir ou evitar problemas de saúde associados ao seu trabalho. Os resultados dessas avaliações não devem ser transmitidas a terceiros sem o consentimento do trabalhador e não devem ser usado em seu detrimento. Se o trabalhador for caracterizado como inválido para o trabalho noturno, deverá ser transferido para um trabalho similar, durante o período diurno, para o qual esteja apto. Destaca-se que a Convenção constrói

algumas diretrizes para o trabalho noturno da mulher, principalmente no período de gravidez e após o nascimento do filho.

Licença maternidade

A proteção à maternidade é tratada na Convenção nº 183, de 2000. Este documento foi inspirado em diversas declarações de proteção à mulher⁷, levando em conta as circunstâncias das mulheres trabalhadoras e a necessidade de garantir proteção para à gravidez. A OIT recomenda que os países adotem medidas adequadas para assegurar que as mulheres grávidas ou lactantes não sejam obrigadas a realizar trabalho prejudicial à saúde da mãe ou da criança, ou quando uma avaliação medica estabelece um risco significativo para a saúde da mãe ou do seu filho.

A OIT recomendou um período mínimo de licença maternidade de 14 semanas na Convenção de nº 183, ampliando, em seguida, para um mínimo de 18 semanas, na Convenção nº 191. No caso de complicações ou riscos de complicações decorrentes da gravidez ou do parto, na posse de atestado médico, a licença deve ser concedida antes ou após o período de licença maternidade.

Para as mulheres que não são trabalhadores e não têm condições de pagar os procedimentos médicos necessários na gravidez, benefícios médicos serão fornecidos para a mulher e seu filho de acordo com as leis e regulamentos de cada país. Benefícios médicos devem incluir pré-natal, parto e pós-natal, bem como internação hospitalar, quando necessária. Cabe ressaltar que estes benefícios devem ser fornecidos através de um seguro social obrigatório, de fundos públicos ou de outra forma determinada pela legislação. Um empregador não deve ser individualmente responsável pelo custo direto de qualquer benefício monetário das mulheres grávidas empregadas.

A garantia de estabilidade no emprego é observada também na licença maternidade. Ou seja, deve ser proibido ao empregador cessar a relação de emprego de uma mulher durante

⁷ Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (1979), Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança (1989), Declaração de Beijing e Plataforma de Ação (1995), Declaração sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Mulheres Trabalhadoras (1975) e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento (1998).

a gravidez ou durante um período após seu retorno ao trabalho, a ser prescrito pelas leis de cada país. Ainda, é garantido o direito de retornar à mesma posição ou cargo equivalente recebendo o mesmo salário praticado no final da sua licença de maternidade.

Outro benefício dado à mulher no período após a gravidez, por determinado período de tempo, é a possibilidade de pausas durante o dia ou uma redução diária de horas de trabalho para amamentar o seu filho.

3.3 Estudo da CEPAL

Em 2010, a CEPAL (Comissão Econômica para América Latina e o Caribe) divulgou o estudo “A hora da igualdade: brechas por fechar, caminhos por abrir”, em que propõem possíveis caminhos contemporâneos para o desenvolvimento da América Latina através de uma série de políticas a serem escolhidas pelos países na busca de uma opção para o futuro com desenvolvimento econômico. Neste documento são tratados temas como os períodos pré e pós-crise econômica, políticas macroeconômicas para o desenvolvimento, as heterogeneidades estruturais da economia, as brechas de setores, as políticas industriais, as disparidades e convergências territoriais, as brechas sociais e, também, aspectos da dinâmica do emprego.

O Capítulo V, denominado “Dinâmica do emprego e institucionalidade do trabalho: elementos-chave para a igualdade de oportunidade e a inclusão social”, traz elementos essenciais para o embasamento teórico de nosso trabalho, visto que demonstra a institucionalidade das relações de trabalho como fundamental para a sociedade na busca de desenvolvimento econômico.

O estudo da CEPAL assinala que um mercado de trabalho dinâmico é a demonstração de um desenvolvimento econômico e social bem realizado, pois, sendo este dinâmico, possui a capacidade de absorver a população economicamente ativa, enumerando uma série de elementos necessários para promover o crescimento econômico com distribuição de renda. Vejamos:

A capacidade desse mercado para absorver a população economicamente ativa em condições adequadas de mobilidade social, remuneração, jornada de trabalho, permanência no emprego, direitos trabalhistas, contratos e organização sindical, bem como para estabelecer condições de proteção aos desempregados e aposentados são elementos fundamentais para coesão social. (CEPAL, 2010, p. 149)

Os elementos destacados acima são essenciais para o desenvolvimento social, porém não são inerentes às regras de mercado, ou seja, não acontecem sem determinações institucionais, sendo necessárias políticas públicas e regulamentação através de leis para que sejam respeitados. Neste sentido, foram destacadas quatro dimensões relevantes à dinâmica do emprego:

i. opção democrática por valores que regem um padrão de desenvolvimento, estruturados em contratos sociais que gozem de legitimidade, estabilidade e reconhecimento afetivo das autoridades; ii. Estímulo mediante políticas industriais e tecnológicas, à difusão de um paradigma que conduza a aumentos crescentes e sustentáveis de produtividade; iii. adoção de um regime macroeconômico adequado às decisões de investimento produtivo e consumo público e privado e iv. Marco regulatório e institucional consistente com as orientações das políticas públicas selecionadas. (CEPAL, 2010, p. 149)

Todas as dimensões definidas são importantes para o desenvolvimento social do mercado de trabalho, mas destacamos o quarto item como sendo de base para a criação de condições necessárias para absorver os aumentos de produtividade, aumentando consequentemente os salários, reduzindo a jornada de trabalho e aumentando a proteção social do trabalhador.

Grande parte da desigualdade social está relacionada à dinâmica do mercado de trabalho. A acessibilidade ao emprego e às proteções e direitos vinculados a ele são importantes para definir o bem-estar da população. Para isso, é necessária a elaboração de normas que tenham a função de regular as relações de trabalho. De acordo a CEPAL (2010, p. 150):

Essas normas, compostas por regulamentos do mercado, disposições legais e regras coletivamente negociadas surgiram, em boa parte, como resposta a um outro tipo de desigualdade existente entre trabalhadores e empresários. Foi em reconhecimento

desta disparidade e, em vários casos, devido a lutas sociais em defesa dos trabalhadores, como atores individualmente mais fracos neste mercado, desde o século XIX foram introduzidas normas para proteger direitos trabalhistas e limitar o alcance da autorregulação do mercado, a exemplo das reduções da jornada de trabalho. Também foi formalizado o direito à organização sindical e à negociação coletiva. A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, foi a expressão global do reconhecimento da necessidade de normatizar o mercado de trabalho, por ser um espaço inerentemente desigual. (grifo nosso)

Observa-se que é de essencial importância a criação de normas que regulem as relações de trabalho, seja porque se trata de uma relação desigual entre empregados e empregadores que precisa ser regulada para tornar-se mais igual, seja porque a institucionalização desta relação padroniza as relações entre diversos setores da economia fazendo com que tanto os trabalhadores rurais como os industriais tenham direitos equivalentes.

A essencialidade da institucionalização do mercado de trabalho e dos direitos dos trabalhadores pode evidenciada na criação da OIT, um organismo internacional voltado para regulação e fiscalização das relações de trabalho. Isto porque, além de proteger o trabalhador e homogeneizar as regras entre os setores da economia, a OIT representa uma forma de conter as assimetrias nos direitos e nas condições de trabalho de país para país. Ou seja, sem a edição de padrões internacionais para as relações de trabalho, ocorrem desigualdade na competição entre os países na medida em que os custos dos trabalhadores por vezes pode se tornar muito mais baratos, num certo país.

No mesmo sentido de DUNLOP (1993), sobre a existência de regras que permitam o desenvolvimento das relações de trabalho, a CEPAL refere a institucionalização das relações de trabalho com o objetivo de orientar o comportamento dos atores da relação:

Apesar de não existir um sistema um único sistema ótimo, tendo em vista as características específicas do mercado de trabalho, é preciso que as instituições persigam dois objetivos: i. o funcionamento eficiente do mercado de trabalho, com pleno respeito aos direitos; e ii. proteção de trabalhadores como atores estruturalmente mais fracos, sobretudo os grupos vulneráveis com problemas especiais de inserção produtiva no mercado de trabalho. (CEPAL, 2010, p. 163).

Partindo-se do pressuposto de que deve haver regulação deste mercado, impõe-se outra discussão: como não engessar as normas que determinam as relações de trabalho tendo em vista que as mudanças tecnológicas alteram diariamente essas relações? Para a CEPAL, o mercado de trabalho deve ser adaptável a estas mudanças; porém, a flexibilidade tende a tornar as relações mais frágeis e instáveis, caminhando contrariamente ao fato de que o desenvolvimento do conhecimento e o aumento da produtividade requerem maior estabilidade das relações de trabalho.

Também é importante referir que as relações de trabalho, apesar de haver normas padronizadas internacionalmente, são dinâmicas, podendo ser modificadas ao longo do tempo e conforme o momento econômico que vive cada país ou região, a cultura de cada local e suas conquistas tecnológicas.

Por fim, o estudo da CEPAL refere que há direitos que são fundamentais, como o direito à sindicalização e à negociação coletiva, e que são amplamente reconhecidos pela OIT, pois possibilitam a redução das desigualdades salariais e o direito ao salário mínimo, um importante instrumento de proteção dos trabalhadores mais vulneráveis. Todos estes direitos são exemplos de normatizações necessárias para que a relação entre os atores da dinâmica do trabalho possa conciliar a eficiência do mercado com a proteção dos trabalhadores.

4 ESTRUTURA INSTITUCIONAL DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CHINA

Este último capítulo, que trata da estrutura institucional das relações de trabalho na China, é dividido em três seções. A primeira seção apresenta o funcionamento das relações de trabalho até a criação de legislação trabalhista a fim de entender como se deu a transição do modelo chinês. A segunda apresenta a lei trabalhista chinesa destinada a regulamentar o mercado de trabalho. A importância desta parte se origina na necessidade de entender os principais aspectos das relações de trabalho deste país, como direito à liberdade de associação, proteção à cessação do contrato de trabalho, proteção ao salário, restrição da jornada de trabalho e direito das mulheres e dos jovens trabalhadores. Por fim, a última seção é baseada em um relatório sobre uma empresa de grande relevância para o mercado chinês, em que são abordadas histórias de funcionários sobre as condições de trabalho.

4.1. O Sistema Chinês

Com a finalidade de alinhar os aspectos da legislação chinesa aos elementos-chave destacados pelo DUNLOP (1993) como necessários para o estabelecimento das relações de trabalho, passaremos ao destaque, neste capítulo, de dois elementos: contexto e regras. O elemento atores é abordado durante todo o capítulo, mas não está delimitado em uma parte específica neste trabalho e o elemento ideologia possui certas especificidades que sua abordagem não seria completa em apenas uma seção deste trabalho. Desta forma, iniciamos com o elemento contexto nesta seção.

Existiram oportunidades anteriores para a reforma do sistema de relações de trabalho chinês (ZHU, 1995). A partir de 1949, na República Popular da China, as relações de trabalho estavam centradas na oferta de emprego em empresas estatais, dentro da economia planificada, com um sistema igualitário de recompensas e de bem-estar. Havia, também, a possibilidade de, no âmbito deste sistema de segurança da relação empregatícia, estender o emprego de geração para geração, ou seja, os filhos podiam adquirir por herança o posto de trabalho dos pais quando estes se aposentassem.

Em 1956, foi introduzido um sistema de salários nacionalmente padronizados com base no modelo soviético. Conforme destaca ZHU e CAMPBELL (1996), o sistema consistiu de oito níveis, cobrindo a maioria dos trabalhadores braçais. Já para os trabalhadores técnicos havia quinze graus. Com a finalidade de levar em conta o princípio do igualitarismo, a diferença entre os níveis era pequena. Muitas empresas estatais poderiam ser referidas como pequenos Estados, como suas funções estendidas para incluir questões sociais, atividades de lazer, facilidades e benefícios da previdência social. Na China, estas empresas sobreviveram até os anos 1990 (NG e WARNER, 1998).

Um sistema de relações de trabalho socialista com características chinesas foi gradualmente introduzido a partir de 1949, mas em 1966, com o início da Revolução Cultural, as funções do sistema de relações de trabalho ficaram inativas. O papel tradicional da Federação dos Sindicatos da China era servir como um elo de ligação entre o Estado e os trabalhadores (NG e WARNER, 1998), de sorte que as principais funções dos sindicatos eram, em grande parte, administrativas, e não como representantes independentes dos trabalhadores. Suas atribuições incluíam atividades como o trabalho ideológico, a mobilização de apoio a campanhas, a promoção das empresas para atingir as metas econômicas e atribuições sociais como a habitação. Durante o período da Revolução Cultural, as fábricas reduziram a produção de bens de consumo e concentraram-se na produção de armas militares. Sindicatos foram proibidos (ZHU, 1992).

Em 1976, após a morte de Mao, a China enfrentou uma enorme pressão. O aumento da população ocorrido durante a Revolução Cultural, combinado com uma redução na produção de materiais de consumo, resultou na escassez de alimentos e roupas. Nas áreas urbanas, os salários não subiram por mais de dez anos. Sucedendo Mao, Deng Xiaoping alterou os parâmetros do comportamento econômico e do emprego. O antigo comando da economia deveria ser extinto e a economia deveria ficar mais sintonizada com as forças de mercado, o que ocorreria gradualmente. Após a implementação das reformas econômicas e políticas no final da década de 1970, instituições de relações de trabalho foram gradualmente restauradas, ocorrendo o desenvolvimento de um novo modelo de relações de trabalho.

A Federação dos Sindicatos da China, que havia sido suspensa durante a Revolução Cultural, foi reativada em 1978. Neste momento, as empresas estatais ou com participação

estatal no capital eram responsáveis por aproximadamente 80% da produção industrial, porém com a nova política econômica de Deng, a criação de empresas privadas nacionais foi incentivada. A mudança ocorreu de modo que até o final da década de 1980 o sistema de produção tinha se diversificado e devido a essa diversificação, as relações de trabalho experimentaram necessária modificação, gerando maior flexibilidade no mercado de trabalho e de capital. Assim, em 1980, foram definidas três novas diretrizes para as relações de trabalho com o estabelecimento de um sistema de contrato de trabalho, de um sistema de remuneração variável e de um sistema de gerenciamento da ocupação.

Como parte dos novos desenvolvimentos, a formação de um sistema tripartite foi tarefa central da reforma das relações de trabalho (YUAN, 1990). Essa formação ocorreu no início dos anos 1990, com a assistência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e finalidade de programar a implementação de normas internacionais do trabalho (UNGER e CHAN, 1995). A relação tripartite é composta, a nível nacional, do Ministério do Trabalho, da Associação das Empresas Chinesas, representando os empregadores, e da Central Sindical que representa os trabalhadores. No âmbito das cidades, gabinetes governamentais voltados para as relações de trabalho, diretores de associações empresariais e sindicatos formam um sistema tripartite regional ou local. Os sistemas tripartites se envolvem na concepção de legislação, na regulamentação, na negociação e na mediação de conflitos, como, por exemplo, no forte envolvimento da Federação dos Sindicatos da China na negociação que antecedeu a edição da lei trabalhista de 1994.

Durante o período anterior à reforma, o sistema de recompensa era frequentemente orientado para garantir um maior igualitarismo, mas a posição de Deng mudou a política a fim de restaurar o princípio da distribuição de acordo com o trabalho e para vincular desempenho individual, competências e condições de renda como forma de motivar os empregados. Novos sistemas salariais foram introduzidos, incluindo um sistema de salários por peça, um sistema de bônus, um sistema de salários estrutural e um salarial variável⁸. Esta nova política salarial foi desenhada para quebrar a política de salários rígidos. Este foi um passo importante visto

⁸ Segundo WARNER (1997), salário por peça ocorria quando o trabalhador era contratado para trabalhar por produtividade de peças, ou seja, recebia uma determinada quantia por cada peça produzida, quanto mais produzisse, maior seria seu salário. O salário estrutural era o salário fixo do empregado, que podia conter parte variável, como no caso de vendas. Já o bônus era fornecido de acordo com a produtividade, mas não quando o trabalhador era remunerado por peça.

que o processo de reforma econômica exigiu maior eficiência na alocação de fatores, com a flexibilidade do trabalho como uma prioridade (WARNER, 1997).

O processo de reforma enfrentou inúmeros desafios. Em meados da década de 1980, muitos jovens que deixavam a escola não conseguiam obter as mesmas oportunidades de emprego que seus pais haviam obtido, muitas vezes aumentando as fileiras de desempregados. A prática de herdar o trabalho entrara em declínio. Além disso, não era incomum jovens serem obrigados a residir em áreas rurais e receber educação dos camponeses, o que acarretava que, quando retornavam para as cidades, muitos não conseguiam obter trabalho. Oficialmente, esta situação foi descrita como “espera de ser ocupado” ao invés de desemprego. Segundo afirma ZHU (1995), neste contexto de maior insegurança, um crescente número de desempregados começou a criar auto-emprego ou a aproveitar as oportunidades de pequenos negócios.

Houve mudança também na forma de vinculação dos trabalhadores às empresas. Em algumas regiões, os vínculos passam a ser regidos exclusivamente pelo sistema de contrato (ZHU e CAMPBELL, 1996). Antes, quando havia somente empresas sob controle estatal, o vínculo se dava através do sistema *iron rice bowl*, pelo qual os trabalhadores mantinham um emprego garantido durante a vida toda. Como exemplo da mudança, tem-se que, na Zona Econômica Especial (ZEE) de Shenzhen, todos os funcionários passaram a ter vínculos regidos pelo sistema de contratos de trabalho em 1993. Sob esse sistema, havia dois tipos de contratos; os individuais e os coletivos, em que o segundo tipo é formado por uma espécie de quadro-acordo. A maioria das empresas públicas e dos empreendimentos conjuntos (*joint ventures*) implementaram um sistema de contratos individuais, ao passo que os contratos coletivos são encontrados nas estatais de maior tamanho e em uma minoria das maiores *joint ventures*.

Uma questão importante da reforma chinesa referiu-se aos benefícios não-salariais, incluindo o sistema de seguridade social (KAPLE, 1994). Este sistema era considerado por alguns atores como um grande encargo financeiro para as empresas, uma barreira à introdução de remuneração baseada em desempenho e um obstáculo à mobilidade do trabalho. Nas empresas públicas, a introdução do sistema de contratos envolveu alguma alteração no sistema de bem-estar dos funcionários. O regulamento provisório de 1986 estipulava que um regime de seguro de trabalho separado deveria ser criado para trabalhadores contratados no

setor estatal (DONG, 1996). A política de seguro social foi revisada diversas vezes e por fim se determinou que os trabalhadores institucionais e industriais pagassem 1% do seu salário mensal para o seguro-médico, e 3% para o seguro-desemprego. As unidades de trabalho deveriam pagar também sua parcela, 20% do salário de cada funcionário em planos de pensões e 10% para atendimento médico.

4.2 Aspectos da lei trabalhista

A atual Constituição da República Popular da China data de 4 de dezembro de 1982. O preâmbulo conta um pouco da história chinesa desde a época semi-colonial até o período pós-revoluções. Como nela mesmo se afirma, a Constituição “consolida as conquistas do povo chinês de todas as nacionalidades e define o sistema e as tarefas básicas do Estado, sob forma jurídica; é a lei fundamental do Estado e reveste-se da suprema autoridade jurídica.”⁹

4.2.1 Processo de criação e alteração da lei previsto na Constituição

O processo de criação e alteração das normas é mencionado de forma tangencial na Constituição chinesa. Este aspecto é importante de ser abordado, pois é dele que deriva o grau de segurança jurídica da população em relação aos mais variados assuntos, neste caso as normas trabalhistas.

Pode-se dizer que a segurança jurídica é um princípio que concede aos indivíduos a garantia necessária para desenvolver com tranquilidade suas relações sociais, buscando na aplicação das leis a certeza da consequência das ações que foram tomadas. Segundo o doutrinador REALE (1996) a idéia de justiça liga-se intimamente à idéia de ordem. Assim, no conceito de justiça é inerente a ordem, que não pode deixar de ser reconhecida como mais urgente valor e degrau indispensável a qualquer aperfeiçoamento ético.

⁹ CHINA. Constituição (1982). Constituição da República Popular da China. Disponível em: <http://bo.io.gov.mo/bo/i/1999/constituicao/index.asp> Acesso em: 15 abril 2011.

Neste sentido é importante inferir que quanto mais pormenorizado e difícil for o processo de alteração da norma constitucional, que é aquela que proporciona um conforto à população por abrigar os direitos e deveres fundamentais do cidadão, maior segurança jurídica este cidadãos não de desfrutar. Da mesma forma podemos abordar o processo de criação e modificação de uma lei infraconstitucional, ou seja, a segurança jurídica do cidadão está vinculada à norma jurídica e se esta possui critérios específicos para ser alterada, não sendo a qualquer tempo, mais seguro o cidadão ficará do cumprimento e proteção de seu direito, seja qual for o direito que determinada lei estará resguardando.

A Constituição chinesa traz apenas um artigo relacionado a este aspecto. O artigo 64, que integra o capítulo III sobre a Estrutura do Estado, refere em sua primeira parte sobre as alterações da própria Constituição, informando que estas devem ser propostas pela Comissão Permanente do Congresso Nacional Popular¹⁰ ou por mais de um quinto dos deputados ao Congresso Nacional Popular, sendo aprovadas as propostas de alteração somente pelo voto de mais de dois terços de todos os deputados do Congresso.

A segunda parte deste artigo traz uma regra bem simples, mas muito importante no que diz respeito à segurança jurídica das relações de trabalho na China. Conforme esta, as leis e resoluções são aprovadas por voto majoritário de mais de metade de todos os deputados do Congresso Nacional Popular. Desta forma, sendo a legislação trabalhista uma Lei, pelo menos a partir de 1995, esta só pode ser alterada pelo voto de metade dos deputados do Congresso Nacional Popular.

4.2.2 Os direitos trabalhistas na Constituição chinesa

A Constituição chinesa é anterior à Lei trabalhista da China, sendo a primeira de 1982 e a segunda de 1994, um dos motivos pelo qual há pouca determinação acerca das relações de trabalho na Constituição. Outro motivo é o fato da Constituição chinesa possuir apenas

¹⁰ O Congresso Nacional Popular da República Popular da China é o órgão supremo do poder político. O seu órgão permanente é a Comissão Permanente do Congresso Nacional Popular. O Congresso Nacional Popular é composto por deputados eleitos pelas províncias, pelas regiões autônomas e pelas municipalidades diretamente dependentes do Governo Central e pelas Forças Armadas. Todas as minorias nacionais têm direito a uma representação adequada.

determinações simplificadas acerca de cada assunto, ou seja, a Constituição não traz normas específicas ou procedimentais, mas sim normas gerais e principalmente princípios que devem ser tomados como referência. Dentro do capítulo sobre Direitos e Deveres Fundamentais do Cidadão estão algumas normas acerca das relações trabalhistas.

O artigo 42 determina que os cidadãos chineses têm o direito e o dever de trabalhar, sendo o Estado o responsável por criar as condições propícias ao emprego, proteger o trabalhador e melhorar as condições de trabalho, as remunerações e os benefícios sociais. O Estado também encoraja o cidadão a participar de trabalhos voluntários e proporciona a formação necessária antes do emprego.

Norma geral que determina o direito dos trabalhadores ao descanso é relacionada no artigo 43. O Estado incentiva o estabelecimento de períodos de repouso e recuperação dos trabalhadores e define as horas de trabalho e as férias de trabalhadores e funcionários em legislação específica.

Por fim, o artigo 45 aborda o assunto da seguridade social, referindo que os cidadãos chineses têm direito a um auxílio material do Estado e da sociedade na velhice, na doença e na deficiência. O Estado propõe-se a desenvolver os serviços de segurança social, assistência social e saúde necessários para que os cidadãos possam gozar de tal direito. Ainda, refere que o Estado e a sociedade empreenderão esforços para que os cegos, os surdos-mudos e outros cidadãos deficientes tenham trabalho, disponham de condições de subsistência e recebam instrução.

4.2.3 Descrição das regras aplicadas nas relações de trabalho chinesas

Antes de abordar especificamente as determinações legais da legislação trabalhista chinesa e suas peculiaridades, vale destacar, ainda que de forma concisa, a origem desta lei.

Quando Partido Comunista Chinês chegou ao poder em 1949, foram abolidas diversas normas trabalhistas e as políticas implementadas pelo novo governo se submeteram aos princípios socialistas. O objetivo principal das políticas socialistas na esfera trabalhista foi

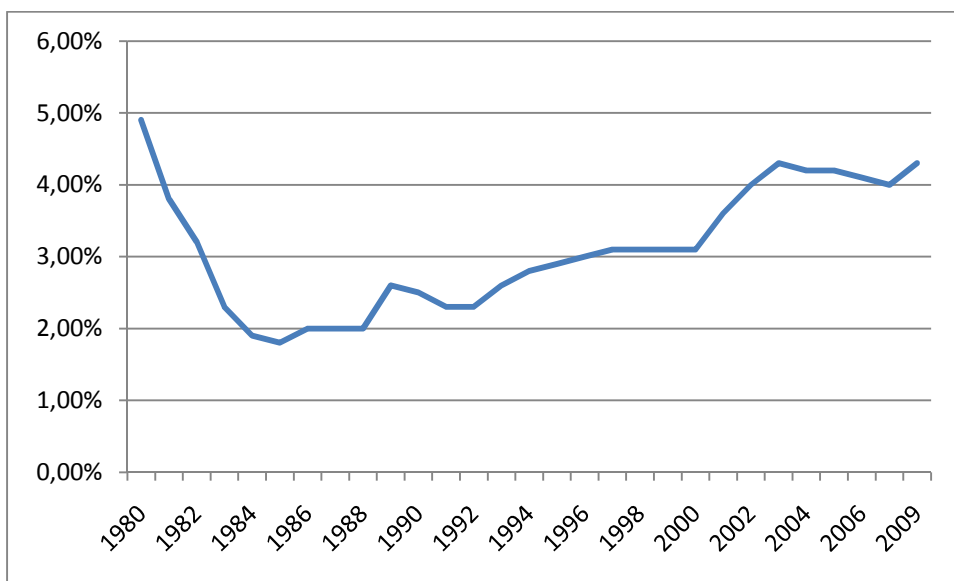
transformar trabalhadores assalariados em detentores dos meios de produção, pois pensavam que desta forma poderiam libertá-los do desemprego e da exploração capitalista.

Uma política de emprego vitalício foi criada. A ideia era garantir segurança no emprego aos trabalhadores urbanos. Além disto, pacotes destinados a melhorar o bem-estar da população como um todo foram fornecidos aos trabalhadores através de unidades de trabalho, em conformidade com a *laodong tiaoli baoxian*, que em tradução livre significa Portaria sobre Segurança do Trabalho, promulgada em 1951.

Embora o emprego ao longo da vida e um sistema de remuneração igualitária terem sido considerados como a chave para o socialismo na era de Mao Tsé-Tung, estas políticas levaram ao excesso de trabalhadores ociosos, à falta de incentivos ao trabalho e à baixa produtividade nas empresas.

Um dos motivos pelo qual se entendeu necessária a modificação das políticas descritas originou-se do alto desemprego verificado no final dos anos 1970 e no início da década de 1980 (ver gráfico 14). A taxa de desemprego resultou do crescimento da população urbana combinado com o aumento da população em idade produtiva e uma economia estagnada.

GRÁFICO 14: Taxa de Desemprego na China (%), 1980 – 2009.



Fonte: Banco Mundial. Elaborado pela autora.

Desde o início da reforma, no final da década de 1970, com a transição da economia planificada para uma economia aberta para o mercado, a política chinesa de relações de trabalho vem passando por grandes mudanças. Um dos principais indutores desta alteração está no processo de urbanização, que é uma característica básica para a viabilização de um sistema de relações de trabalho e consequente regulamentação da relação de emprego.

A economia chinesa era predominantemente composta por empresas estatais antes da abertura. Essas empresas eram responsáveis por mais de 70% da produção industrial e utilizavam grande parte da força de trabalho urbana. Na década de 1980, muitas empresas estatais tornaram-se não lucrativas e sobreviviam com o favor de subsídios estatais. Isto ocorreu com o intuito de evitar a descontinuidade das empresas estatais pouco lucrativas em relação às privadas mais eficientes. Neste contexto, o governo precisou reformar as relações de trabalho e as políticas salariais praticadas em empresas públicas, implementando bônus para aumentar a produtividade dos trabalhadores e vinculando os salários ao desempenho destes. A novidade mais importante foi a utilização do sistema de contratos de trabalho, iniciado primeiramente em algumas cidades, a título experimental, em 1980, e ampliado em 1983.

Entre esta mudança significativa, que foi a introdução dos contratos de trabalho, e a criação da Lei trabalhista da República Popular da China em 1994, houve ainda algumas mudanças de políticas das relações de trabalho, dentre as quais podemos destacar a permissão para a demissão, um sistema de seguro desemprego, a lei de falências das empresas, programas de assistência social como pensões, habitação, saúde e escolaridade, a vinculação da remuneração ao desempenho do trabalho e a obrigação dos trabalhadores de contribuir para obter o direito aos benefícios previdenciários.

Por um longo tempo, atos administrativos que publicavam políticas determinadas pelo Estado prevaleceram na determinação das normas trabalhistas. Na época da reforma econômica, mais decisões políticas foram divulgadas desta maneira. No entanto, as decisões políticas em algumas áreas, por exemplo, agricultura e assistência social, raramente tomam a forma da lei, mas eram cumpridas como se lei fosse. Os documentos legais promulgados pelo Congresso Nacional do Povo e sua Comissão Permanente, legisladores chineses, são leis em

*strictu sensu*¹¹. As políticas, que podem funcionar como as orientações legislativas, são feitas pelas agências governamentais, sendo comum que primeiro se criem políticas e posteriormente estas se transformem em leis, as quais normalmente contêm diversas políticas sobre um mesmo assunto

Antes de 1994, quando foi promulgada a primeira lei trabalhista na China, não havia uma estrutura codificada que servisse de base para as relações entre empregados e empregadores. Havia políticas esparsas em forma de regulamentos que cumpriam minimamente a função de assegurar aos investidores estrangeiros alguns critérios a serem seguidos, bem como de resguardar as empresas estatais. Na década de 1980, diversas regulamentações acerca de direitos trabalhistas foram emitidas pelo Conselho de Estado, principalmente sobre salários, previdência e assistência social, proteção do trabalho, segurança do trabalho e higiene, proteção especial para trabalhadores do sexo feminino e juvenis e resolução de conflitos laborais.

Alguns fatores retardaram a criação de uma lei trabalhista na década de 1980. Primeiramente, o sistema das relações de trabalho da China estava passando por grandes transformações relacionadas à reforma econômica. Assim, durante este período de rápidas mudanças não seria adequado modificar a legislação. Em segundo lugar, os regulamentos administrativos são mais flexíveis do que as leis, deixando mais espaço para as empresas definirem condutas a seu favor. Com a criação de muitas normas nesse período, surgiu a necessidade de reuni-las em um mesmo documento, além de se evitar o problema de algumas políticas não estarem expressas na forma de lei. Ocorreu uma diversificação das relações de trabalho na China na década de 1990, com grande crescimento econômico, principalmente de empresas privadas, havendo também aumento de conflitos laborais, incluindo greves, e protestos de trabalhadores em massa.

KINGLUN (2008) refere uma pesquisa realizada em 1993, que mostrou que 12% de trabalhadores contratados em empresas privadas trabalhava 11,5 horas por dia, 5% trabalhava

¹¹ De acordo com o sistema legislativo chinês, a lei é um conceito amplo e possui cinco variedades, que, em ordem decrescente de eficácia jurídica, são: i. Constituição da República Popular da China, ii. as leis nacionais promulgadas pelo Congresso Nacional Popular e por sua Comissão Permanente, iii. normas administrativas emanadas do Conselho de Estado, iv. decretos locais emitidos pelos Congressos dos povos locais, e v. normas administrativas e locais, emitidas por um órgão administrativo do Conselho de Estado ou por um governo local. (Disponível em: <http://www.gov.cn/english/laws/2005-08/20/content_29724.htm.> Acesso em: 19 junho 2011.)

12 a 14 horas por dia e 3% trabalhava mais de 14 horas por dia. Porém, o excesso de horas de trabalho não era o único problema que afetava os trabalhadores chineses na época, ocorrendo também atrasos e deduções do pagamento de salários, falta de equipamentos de segurança e proteção mínima de trabalho, péssimas condições de trabalho e altas taxas de acidentes na indústria.

Diante dessas pressões, o Estado foi obrigado a tomar algumas medidas para pacificar os trabalhadores descontentes e a criação da Lei do Trabalho era visto como uma questão importante e urgente. Este cenário abriu espaço para a construção da legislação trabalhista chinesa que foi promulgada em julho de 1994.

4.2.4 Principais Regras trabalhistas

Da mesma forma como abordado no início da seção a respeito do Sistema Chinês, quando coloca-se aspectos referentes ao elemento-chave contexto, destacado por DUNLOP (1993), destacamos na seção que se inicia outro elemento essencial na sua teoria de relações de trabalho, qual seja, a regra, através de destaques para algumas normas relevantes da Lei de 1994.

A criação da Lei Trabalhista da China, em 1994, reflete aspectos abordados no capítulo anterior no que diz respeito ao momento da formação de um sistema de relações de trabalho neste país. Segundo DUNLOP (1993), este momento associa-se ao processo de urbanização e de industrialização do país, quando as relações precisam ser crescentemente determinadas por regras, sendo a norma estatal a mais formalizada destas regras.

A Lei começou a ser pensada logo após a abertura econômica, no final da década de 1970, mas só foi aprovada e entrou em vigor em 1994. A luta pela entrada em vigor da lei trabalhista foi longa, um processo que durou cerca de 15 anos e que passou por diversos rascunhos do texto, tendo como pano de fundo disputas políticas, discursos contrários e opiniões divergentes.

As relações de trabalho típicas da indústria e do meio urbano se disseminaram e precisavam ser regulamentadas. A forma de determinação de alguns padrões de comportamento e de procedimentos entre empregados e empregadores era de regulamentos que não pensavam as relações de trabalho como um todo, mas apenas aspectos específicos, sendo verificada, algumas vezes, contradição entre diferentes regulamentos. Não havia segurança jurídica necessária para o nível em que se encontravam as relações de trabalho. Após a abertura da economia chinesa para o mercado, muitas indústrias instalaram-se no país, a população tornou-se crescentemente urbanizada e o governo precisava organizar esta grande mudança.

No entanto, de acordo com KINGLUN (1999), um debate teve início com a abertura econômica e continuava durante a década de 1980, questionando se a reforma econômica estimulava ou não a criação de uma lei trabalhista. Duas correntes principais se destacaram. Uma corrente era contrária à criação da lei, pois entendia que a legislação trabalhista deveria esperar que a reforma econômica se completasse, visto que a estrutura da reforma estava baseada nas relações de trabalho anteriores, podendo haver uma ruptura do processo bem sucedido de reformas. A outra corrente era favorável à elaboração da lei, pois entendia que a reforma econômica precisava de uma legislação, podendo ambos os processos, de reforma econômica e de regulamentação legal das relações de trabalho, serem desenvolvidos simultaneamente. O primeiro ponto de vista era defendido pelos membros da *Legislative Affair Commission* – LAC (comitê permanente do Congresso Nacional que tem autoridade para modificar e interpretar leis), alguns economistas e especialistas do direito, enquanto o segundo era sustentado por especialistas em estudos das relações de trabalho. Deng Xiaoping, que também participava da LAC, expressou sua opinião no sentido de que a lei era necessária para regular as relações de trabalho que se estabeleciam naquele contexto histórico da China.

Em 1988, o Instituto de Estudos sobre o Trabalho e a Sociedade Chinesa de Estudos das Leis Trabalhistas publicaram conjuntamente um livro que continha posicionamentos favoráveis à elaboração da lei mesmo durante o processo de reforma. Segundo o estudo, a reforma deveria ser realizada por meio de lei, pois uma reforma sem lei não seria eficiente, não garantindo a reforma. Ainda, sustentava que a legislação não poderia ser feita casualmente, e deveriam ser criadas condições para tal (ZHANG, 1988 apud KINGLUN).

Disposições gerais

A lei trabalhista chinesa é formulada de acordo com a Constituição para proteger os direitos e interesses dos trabalhadores chineses, além de promover o desenvolvimento econômico e social, sendo a lei aplicável a todas as formas de emprego, tanto de empresas privadas como de empresas públicas e mistas. As relações de trabalho dão-se através de contratos.

O Estado chinês é responsável por promover o emprego, a educação profissional dos trabalhadores, a renda mínima e normas de trabalho, ou seja, deve regular as relações de trabalho de forma a melhorar o nível de vida dos trabalhadores. Um ponto fundamental tratado com uma diretriz geral das relações de trabalho na lei chinesa é o direito dos trabalhadores de se organizarem em sindicatos, sendo que estes têm a função de representar os trabalhadores e lutar por seus direitos.

Promoção do Emprego

Este capítulo da lei está relacionado com uma das funções do governo que é promover o emprego. Assim, são determinadas algumas obrigações do governo no sentido de cumprir com esta função. Podemos observar esta diretriz no artigo 10 da Lei Trabalhista, a qual refere que o Estado deve criar estímulos para o aumento dos negócios tanto em empresas privadas como em públicas, e para a expansão de indústrias, com o intuito de aumentar a empregabilidade.

Também neste capítulo são referidos aspectos sobre as características dos trabalhadores, não podendo haver discriminação quanto a raça, sexo ou religião. No que refere às mulheres, há artigo específico dispondo que as mulheres devem ter os mesmos direitos que os homens no mercado de trabalho, não podendo existir critérios diferentes para admissão de mulheres, salvo em casos específicos como alguns trabalhos pesados que não são recomendáveis às mulheres.

Há um artigo dedicado às pessoas com deficiência e aos soldados do exército, mas sem regra específica, somente informando que deve haver disposições especiais no caso de alguma regra trazer determinações acerca das relações de trabalho destes trabalhadores, bem

como um artigo proibindo o trabalho para menores de 16 anos, à exceção de trabalhos relacionados ao desporto e às artes.

Contratos de trabalho

Uma das principais alterações formalizadas pela Lei Trabalhista da China foi a determinação das relações de trabalho através de contratos. Como já abordado anteriormente, antes da abertura econômica as relações de trabalho não eram regidas por contratos de trabalho, principalmente porque a maioria das relações de trabalho era entre o Estado e o trabalhador e a maioria dos empregos eram em empresas do Estado chinês. No sistema anterior um trabalho duraria a vida inteira e poderia passar de geração em geração, sendo os filhos herdeiros da ocupação dos pais.

Esta mudança alterou aspectos fundamentais das relações de trabalho, sendo a força de trabalho agora tratada como uma mercadoria e as restrições de mobilidade entre postos de trabalho gradualmente eliminadas. A responsabilidade da existência de postos de trabalho já não estava integralmente nas mãos do Estado, sendo este responsável por controlar o desemprego e incentivar a abertura de novos postos de trabalho, e não exercer a função de único empregador. As pessoas passaram a procurar empregos através de agências e também aumentou a iniciativa dos cidadãos de trabalharem por conta própria. A remuneração foi vinculada à produtividade da força de trabalho, havendo uma garantia de salários mínimos, coordenada pelo Estado.

Em 1994, a lei trouxe a definição de contrato de trabalho, elemento basilar das novas relações estabelecidas. Segundo a lei, o contrato de trabalho é o acordo firmado entre um trabalhador e a unidade que o emprega para o estabelecimento da relação de trabalho e a definição dos direitos, interesses e obrigações de cada parte. Este contrato pode ser modificado ou concluído, mas sempre respeitando os princípios da voluntariedade, igualdade e da unanimidade através de uma consulta. O contrato não pode contrariar as disposições de leis, normas e regulamentos administrativos, sendo que uma vez concluído em conformidade com a lei possui força jurídica vinculante para ambas as partes da relação.

É necessário, em um contrato de trabalho, um número mínimo de cláusulas como vigência, atividade a ser exercida, proteção e condições mínimas de trabalho, remuneração do

trabalhador, condições para a cessação do contrato de trabalho e responsabilidade pela violação do contrato. O contrato pode ser nulo quando desrespeitar alguns quesitos, como no caso de violação de leis, normas e regulamentos administrativos, e se celebrado com recurso a medidas tais como fraude e intimidação. Conforme a legislação, o contrato de trabalho inválido não terá nenhuma força jurídica vinculativa, desde o início da sua celebração. A validade do contrato também pode ser parcial, ou seja, valem somente aspectos que não contrariam leis ou que não se utilizem de meios fraudulentos.

Os contratos de trabalho podem ter prazo fixo ou flexível ou, também, serem fixados a termo, ou seja, para uma determinada atividade. Caso um trabalhador trabalhe por mais de 10 anos para uma mesma empresa, este pode mudar o tipo de contrato de trabalho de prazo fixo para prazo flexível. Também pode haver um período de estágio para a empresa verificar se o trabalhador contratado possui as habilidades necessárias para o cargo; porém, este período de experimentação não pode durar mais de seis meses.

Caso o funcionário não tenha as habilidades necessárias para o cargo, a empresa pode revogar o contrato dentro do período de estágio. A empresa também pode revogar o contrato caso o funcionário não siga as normas de disciplina e os regulamentos da empresa, como, por exemplo, o cumprimento do horário de trabalho, quando o empregado causar perdas à empresa por práticas irregulares e quando for investigado por responsabilidade penal.

Aviso Prévio

Além das causas de revogação do contrato de trabalho elencadas acima, a empresa também tem a liberdade de findar o contrato por outros aspectos. Porém, nestes casos, terá que avisar o trabalhador com 30 dias de antecedência para que este possa buscar outro trabalho durante este período. Dentre estes casos podemos destacar um caso de revogação, quando o trabalhador não é capaz de retomar o seu trabalho original após a conclusão de um tratamento médico para doenças ou lesões que não sofreu no trabalho ou quando um trabalhador não é qualificado para o seu trabalho e permanece não qualificado mesmo depois de receber uma formação específica para o trabalho que irá realizar. Existem casos em que o trabalhador é protegido pela lei e por determinado tempo o contrato de trabalho não pode ser revogado. Isto acontece, por exemplo, no caso de ser confirmada a total ou parcial perda da

capacidade de trabalhar devido a doenças profissionais ou a lesões sofridas no trabalho ou relacionadas ao trabalho e nos casos de gravidez.

Em todos estes casos em que há a demissão do funcionário, quando permitido pela lei e, ainda mais, quando não permitido, o sindicato terá o direito de expressar sua opinião a respeito da adequação da revogação do contrato de trabalho, em atenção aos direitos dos trabalhadores.

Da mesma forma, quando um trabalhador tem a intenção de revogar o contrato de trabalho, este deve dar um aviso escrito à unidade que emprega com 30 dias de antecedência. Isto não é aplicável dentro do período de estágio, quando há emprego de violência, intimidação ou restrição ilegal da liberdade pessoal por parte do empregador e quando não houver condições para a execução do trabalho.

Contrato Coletivo de trabalho

Outro meio de formalização das relações de trabalho foi permitido com a Lei de 1994. Os trabalhadores de uma empresa podem celebrar um contrato coletivo com a empresa sobre questões relativas à remuneração do trabalho, horas de trabalho, descanso e férias, segurança e saúde, seguros e previdência. A proposta deste contrato coletivo deve ser discutida e aprovada pelos trabalhadores. Um contrato coletivo será celebrado pelo sindicato, em nome dos trabalhadores, com a empresa. Em uma empresa onde o sindicato ainda não foi instituído, esse contrato pode ser celebrado também por representantes eleitos pelos trabalhadores com a empresa. Este contrato tem a função principal de rever alguns aspectos acordados com cada trabalhador individualmente, e por isso suas determinações não devem ser inferiores às estipuladas nos contratos colectivos.

Horas de trabalho, descanso e férias

A maior indicação de que China, ao elaborar sua legislação trabalhista, procurou obedecer os padrões internacionais de normas determinantes das relações de trabalho está no capítulo dedicado à jornada de trabalho. A determinação de uma jornada de trabalho máxima foi sempre uma das maiores problemáticas da sociedade industrial capitalista, pois determinava um nível de produtividade máximo a ser modificado somente com o

desenvolvimento de novas tecnologias ou com a contratação de mais funcionários alocados em horários de trabalho alternados, ou seja, em mais de um turno de trabalho diário, para o aproveitamento total da capacidade produtiva das indústrias, sendo o mesmo conceito aplicável ao comércio.

Conforme destacou ZYLBERSTAJN (2003), a combinação ideal do número de trabalhadores e da quantidade de horas trabalhadas é uma função de fatores internos da empresa, como tecnologia e custos, e de fatores externos, como a legislação trabalhista e o mercado. No caso de aumento da demanda, precisará haver aumento da produção, e a empresa só poderá fazê-lo, no curto prazo, com base na contratação de mais empregados ou no aumento da jornada de trabalho dos já contratados. Se o aumento de demanda é sazonal, é preferível aumentar a jornada, mas se é permanente, a escolha mais razoável é a contratação de mais empregados, já que o aumento da jornada não pode se sustentar por um período muito longo.

Ainda que um dos projetos da lei chinesa tenha previsto uma jornada normal de trabalho máxima de 48 horas, estabeleceu-se, ao final, padrão de duração de trabalho de 44 horas semanais e de oito horas diárias. Todavia, como reflete SMANIOTTO (2010, p.39) sobre o assunto:

A mentalidade de considerar a superioridade da modernidade sobre quaisquer outros momentos históricos conduz à fantasia de que hoje trabalhar-se-ia menos horas durante a vida do que outrora. Contudo, a quantidade de trabalho não depende exclusivamente dos avanços tecnológicos, oscila dependendo da intensidade de acumulação intrínseca ao modo de produção.

(...) Mesmo sob a égide de uma jornada de trabalho menor, o operário tem trabalhado ao longo de sua vida ativa por mais tempo. Também tem produzido como nunca antes o fez. É notório que o trabalhador tem “saído” cada vez mais tarde do mercado de trabalho.

Assim, é importante refletir que, de um lado, houve, de fato, uma redução da jornada de trabalho ao longo do tempo, sendo sua extensão hoje bem menor do que era na época da Revolução Industrial na Inglaterra; de outro lado, porém, trabalha-se por mais tempo de vida e a produtividade do trabalho é bem maior em função do desenvolvimento da tecnologia. Assim, dentre as possibilidades de proteção do trabalhador no que diz respeito à qualidade de vida e reposição da força de trabalho, a redução da jornada de trabalho e a determinação de descansos semanais e de períodos de férias são essenciais.

A legislação chinesa determinou a prática de uma jornada normal máxima de trabalho de oito horas, com duração semanal de não mais do que 44 horas e, ainda, que as empresas devem garantir que seus funcionários tenham pelo menos um dia de folga semanal, podendo haver exceções quanto à jornada de trabalho e folgas, porém com aprovação pelo departamento responsável no governo. Existem, na China, quatro feriados fixos que devem ser respeitados pelas empresas, quais sejam: ano novo, dia internacional do trabalho, dia nacional e Festival da primavera.

Há formas de modificação da jornada de trabalho, podendo a unidade empregadora prorrogar o horário de trabalho devido às exigências da sua produção ou negócios, limitada a uma hora diária somente após consulta ao sindicato e aos trabalhadores. No caso do aumento de horas ser exigido por razões especiais, o horário alargado não deve exceder três horas por dia sob o risco de não proteger a saúde dos trabalhadores se este número for maior. No entanto, dentro de um mês o total de horas extraordinárias não poderá exceder 36 horas.

Havendo alargamento da jornada de trabalho, a unidade empregadora deve pagar aos trabalhadores remunerações superiores à normal de acordo com os seguintes critérios: i. pagar não menos do que 150 por cento do salário normal na prorrogação da jornada de trabalho; ii. pagar pelo menos 200 por cento do salário normal, se o horário alargado ocorrer em dias de repouso e sem descanso; iii. pagar não menos de 300 por cento do salário normal, se o horário alargado ocorrer em feriados obrigatórios.

Por fim, são determinadas férias anuais remuneradas, ou seja, trabalhadores que tenham trabalhado durante um ano têm direito a férias anuais remuneradas. Vejamos o entendimento de DELGADO (2002):

As férias, entretanto, são direito laboral que se constrói em derivação não somente de exclusivo interesse do próprio trabalhador. Elas, como visto, indubitavelmente também tem fundamento em considerações e metas relacionadas à política de saúde pública, bem-estar coletivo e respeito à própria construção da cidadania. Se os demais descansos trabalhistas (principalmente os intervalos interjornadas e os dias de repouso) são instrumentos essenciais à reinserção familiar, social e política do trabalhador, as férias surgem como mecanismo complementar de grande relevância nesse processo de reinserção da pessoa do empregado, resgatando-a da noção estrita de ser produtivo em função de uma mais larga noção de ser familiar, ser social e ser político. DELGADO (2002, p. 953)

Neste sentido, DELGADO (2002) destaca a importância das férias, não sendo esta percebida apenas como um direito, mas também como um dever do funcionário de restabelecer sua força de trabalho e continuar no próximo período renovado.

Salários

De acordo com KINGLUN (1999), segue-se a teoria marxista na determinação dos direitos trabalhistas chineses relacionados ao salário, tendo em vista que a lei se baseia na premissa de pagar mais para uma produtividade maior e pagar menos para uma produtividade menor. Ainda, a legislação permite que o empregador tenha autonomia na determinação dos métodos de distribuição dos salários e do nível dos salários dos empregados.

O governo deve calcular o salário mínimo, o qual deve ser composto por um valor que propicie ao trabalhador alcançar as condições básicas de vida. Este valor é calculado levando em consideração as despesas básicas, o tamanho da família chinesa, a média dos salários de acordo com o nível, a produtividade, a situação do emprego no país e a diferença de desenvolvimento entre regiões do país. Os salários pagos aos trabalhadores pela unidade que emprega não devem ser inferiores aos fixados nas normas locais sobre o salário mínimo. A periodicidade de pagamento deve ser mensal e não deve haver descontos não autorizados ou atrasos no pagamento dos salários

Proteção à maternidade

A proteção da mulher no mercado de trabalho ainda não pode ser vista como ultrapassada, principalmente quando tratamos dela em um país que teve sua primeira legislação trabalhista em meados da década de 1990. Em virtude disto, o primeiro artigo que trata dos direitos da mulher nas relações de trabalho refere que deve haver proteção especial ao sexo feminino.

Algumas considerações específicas sobre a segurança do trabalho das mulheres são feitas, como no caso do trabalho em minas e também em ambientes com alto grau de intensidade física das atividades. Além disso, há a determinação de que as trabalhadoras, durante o período menstrual, não devem participar de trabalhos em grandes profundidades abaixo do solo, sob baixa temperatura, em água fria ou com altos graus de intensidade física.

Durante a gravidez também não podem trabalhar com altos níveis de intensidade física e as trabalhadoras grávidas de sete meses ou mais não devem estender seu horário de trabalho ou trabalhar no período noturno. Após o parto, as trabalhadoras têm direito a 90 dias de licença maternidade com remuneração e durante o período de amamentação de seus bebês menores de um ano de idade não devem trabalhar com níveis altos de intensidade do trabalho físico, devendo evitar também a ampliação de sua jornada de trabalho ou trabalhar no período noturno.

Disputas trabalhistas

Há diversas formas de solucionar uma disputa trabalhista entre a unidade empregadora e o trabalhador: por mediação ou arbitragem, judicialmente de acordo com a lei, ou uma solução através da consulta. Durante o período em que a legislação foi criada pode-se perceber uma ampliação do número de casos levados aos meios de resolução de disputas. A tabela 2 apresenta dados do National Bureau of Statistics of China sobre as disputas laborais nos anos de 1994 e 1995.

Tabela 3: Evolução das disputas laborais - 1994 e 1995

Ano	1994	1995
Casos aceitos		
Casos aceitos por disputas contratuais	8.367	13.698
Por desempenho do contrato	4.159	8.488
Por rescisão contratual	812	950
Por mudança contratual	263	340
Por cancelamento do contrato	2.078	2.698
Por extensão do contrato	208	226
Outros	847	996
Número de casos encerrados	7.687	13.034
Casos por mediação	3.942	7.245
Casos por arbitragem	1.395	2.899
Casos resolvidos por outros métodos	2.350	2.890
Resultados		
Processos vencidos pelas empresas	1.770	2.189
Processos vencidos pelos trabalhadores	3.687	6.739
Processos com resultados parciais para cada parte	2.230	4.106
Processos por não cumprimento de arbitragem	259	579

Fonte: Elaborada pela autora com bases nos dados do National Bureau of Statistics of China.

É importante destacar que a resolução de uma disputa trabalhista deve observar os princípios da imparcialidade, da legalidade e da agilidade de modo a proteger os direitos e interesses legítimos das partes envolvidas. Há inclusive a possibilidade de se utilizar dos três tipos de solução de conflitos, sendo um de cada vez, na seguinte ordem: mediação, arbitragem e judicial.

Deve haver um comitê composto por representantes dos trabalhadores, da unidade empregadora, e do sindicato. A presidência da comissão será exercida por um representante do sindicato. Acordos resolvidos por mediação devem ser cumpridos pelas partes em disputa.

No caso da disputa ser resolvida por uma comissão de arbitragem, esta será composta por representantes do departamento administrativo do trabalho, do sindicato no nível correspondente e da unidade empregadora. A presidência da comissão será exercida por um representante do departamento de trabalho administrativo. As partes envolvidas devem implementar a decisão se não forem levantadas objeções.

Caso uma das partes envolvidas em uma disputa de trabalho não esteja satisfeita com o julgamento, pode entrar com uma ação no tribunal do povo dentro de 15 dias a contar da data do recebimento da decisão da arbitragem.

4.2.5 Principais Regras de Seguridade

O Estado deve desenvolver seguros sociais, estabelecer um sistema de seguro social e criar fundos de seguro social, de modo que os trabalhadores possam receber assistência e indenizações em circunstâncias tais como velhice, doença, acidentes relacionadas ao trabalho, desemprego e maternidade.

As fontes de fundos da seguridade social devem ser determinadas de acordo com as categorias de seguros e um sistema global dos fundos de seguros para a sociedade deve ser introduzido passo a passo. A unidade empregadora e os trabalhadores devem participar de seguridade social e pagar prêmios de seguro social.

Os trabalhadores desfrutam de benefícios de seguro social nos seguintes casos: i. aposentadoria; ii. doença ou lesão; iii. invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional; iv. desemprego; v. licença maternidade. No caso de morte de um segurado, os familiares do trabalhador segurado terão direito a pensão. Neste caso, os familiares do segurado têm direito ao mesmo montante do seguro social que os trabalhadores teriam direito no caso de sua aposentadoria.

As agências encarregadas de fundos de seguridade social devem recolher, despender, gerir e explorar os fundos, assumindo a responsabilidade de manter e aumentar o valor desses fundos de acordo com a necessidade. As entidades de supervisão dos fundos de seguridade social devem exercer vigilância sobre as receitas e despesas, a gestão e o funcionamento dos fundos do seguro social.

A lei determina que o próprio governo chinês incentive a unidade empregadora a instituir seguro complementar para os trabalhadores, bem como incentiva os trabalhadores a realizarem investimentos em previdência privada como forma de poupança. Além disto, o governo chinês deve desenvolver o bem-estar social, construir instalações de bem-estar público e fornecer aos trabalhadores condições para recuperação e reabilitação. A unidade empregadora também é responsável por criar as condições para melhorar o bem-estar coletivo e dos trabalhadores.

4.3 Condições de trabalho: O Caso da Foxconn

Nesta seção, abordamos a questão das condições de trabalho no interior das empresas com base no caso de uma empresa, a Foxconn. A existência da lei trabalhista, ou mesmo de qualquer lei, não é fator suficiente para que os agentes econômicos se comprometam com a conduta nela prescrita. Deve haver, além de aderência das partes envolvidas, um controle efetivo do Estado, que deve fiscalizar e penalizar eventual descumprimento. Considerando a relevância do tema, mas a considerável dificuldade de obtenção de dados, tanto estatísticos como fáticos para uma análise geral da eficácia da lei, concentramo-nos nesta seção nas relações de trabalho dentro de uma empresa chinesa com representatividade nas relações

comerciais do país, a Foxconn. As informações foram extraídas do relatório produzido por Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM)¹², de outubro de 2010.

A Foxconn é uma das maiores fabricantes de componentes eletrônicos e computadores do mundo, fabricando, através de contratos de terceirização de serviços, produtos como iMac, iPhone, iPads, iPods, placas e peças para computadores DELL, HP e Intel e também para videogames como Wii, Playstation 2, Playstation 3 e Xbox, dentre outros produtos. Suas ações são negociadas na bolsa de Taiwan desde o início da década de 1990 sendo que a empresa existe desde 1988, quando foi aberta sua primeira fábrica em Shenzhen, na China. Atualmente, só esta fábrica tem quase 300 mil funcionários, mas a empresa totaliza cerca de 900 mil empregados em todas as unidades.

O relatório da SACOM sobre as condições de trabalho na Foxconn foi produzido em vista do fato de que, de janeiro a agosto de 2010, houve 17 casos de suicídios nas fábricas da empresa na China, sendo que quatro destes casos foram de funcionários que sobreviveram à tentativa de suicídio com danos. A Foxconn foi acusada de não respeitar as condições mínimas de trabalho, visando somente o lucro, sem dar importância para o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores, tratando-os como máquinas. O relatório afirma que estas características não são um privilégio da Foxconn e busca revelar as condições de trabalho indignas praticadas dentro das fábricas de eletrônicos a fim de mobilizar públicos distintos em favor da causa da melhora daquelas condições.

A empresa atribuiu os suicídios a problemas pessoais dos trabalhadores, como falta de dinheiro para pagar as contas e problemas com relacionamentos pessoais. Em maio de 2010, com o intuito de eximir-se de responsabilidade sobre o ocorrido e sobre possíveis tentativas de suicídios futuros, solicitou que os funcionários assinassem um documento se comprometendo em não cometer suicídios, bem como obrigando suas famílias a não pedir indenização adicional caso isto acontecesse. Uma nova medida implementada, dentre outras, foi o teste psicológico para a contratação de novos trabalhadores.

¹² A Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM) é uma organização sem fins lucrativos, baseada em Hong Kong, tendo sido fundada em 2005 com a finalidade reunir estudantes, ativistas dos direitos do trabalho e consumidores para monitorar o comportamento das empresas no que diz respeito ao cumprimento dos direitos trabalhistas. A organização teve início a partir da movimentação de estudantes que se empenhavam em melhorar as condições de trabalho.

Conforme a SACOM, há uma estreita relação entre esses suicídios e um quadro de baixos salários, excesso de horas extraordinárias e comportamento severo por parte dos gerentes. Na metade do ano, a Foxconn anunciou que haveria um aumento salarial de 2000 Yuans para os trabalhadores de Shenzhen com condições, motivo pelo qual a SACOM acreditava que os trabalhadores poderiam trabalhar menos horas com maiores salários; porém, até a emissão do relatório, isto ainda não tinha sido divulgado para os funcionários.

A metodologia utilizada para a pesquisa sobre as condições de trabalho da Foxconn foi envolveu entrevistas com cerca de 2000 funcionários na saída das fábricas (sendo 300 engenheiros e gerentes) e observação participante, pois alguns pesquisadores se candidataram para trabalhar nas fábricas e vivenciarem sua rotina. O relatório aborda questões como salários, horas de trabalho, deduções, gerenciamento, pressão por produtividade, ambiente de trabalho, segurança e saúde do trabalhador, estagiários, alimentação, acomodação e sindicatos, dentre outras. Na sequência abordamos alguns pontos de destaque do relatório.

Salários e Jornada de Trabalho

O salário recebido pelos funcionários da linha de produção da Foxconn, ou seja, daqueles funcionários que recebiam os salários mais baixos, era muito próximo do salário mínimo chinês, apenas 100 yuans a mais na localidade de Shenzhen, onde o salário mínimo era de 1100 yuans e os funcionários recebiam 1200 yuans. Em outras localidades o salário poderia variar, mas mesmo assim muito próximo ao mínimo, como em Hangzhou, onde era 150 yuans acima do mínimo, e em Tianjin, fixado em 40 yuans acima do mínimo. Os salários dos funcionários da linha de produção, conforme pesquisa da SACOM, não são suficientes para manutenção das condições mínimas de vida na cidade de Shenzhen. A SACOM levou em consideração o coeficiente de Engel, relacionando despesas alimentares com as despesas totais dos indivíduos, no caso da China, 0,5, e o índice de dependência de cada trabalhador, ou seja, uma razão entre quantos membros de uma família dependem da renda dos que trabalham (esta razão, segundo a pesquisa, é de 1,87), e encontrando um salário mínimo razoável de 2293 yuans.

Pelo fato do salário pago em horário normal de trabalho não ser suficiente para cobrir todas as despesas de um trabalhador e de sua família, os trabalhadores precisam se submeter a horas extraordinárias. Em 2008, conforme o estudo, os trabalhadores da Foxconn fizeram, em

média, 120 horas extras por mês na fábrica de Guanlan, com descansos de 13 em 13 dias, trabalhando aos domingos e sem pagamento de hora extra com valor duplicado nos finais de semana. Na fábrica de Wuhan, a média de horas extras é de 140 por mês. O excesso de trabalho mal remunerado é uma das maiores causas de suicídio. Mesmo fora do período anual de maior produção, os trabalhadores ainda trabalham muito, cerca de 10 horas por dia em 6 dias por semana, o que equivale a 64 horas extras por mês, enquanto a legislação as limita a apenas 36 horas. Ainda, há relatos de que as horas de treinamento não são integralmente pagas e as reuniões diárias antes e depois do trabalho não são registradas no controle de horário, bem como se o controle falha, as horas de trabalho podem ser perdidas, pois só há uma chance de ajuste.

Gerenciamento

Em razão da pressão de trabalho na Foxconn, a rotatividade é elevada em face de saída precoce de trabalhadores. Conforme o levantamento da SACOM, mais de 50% dos funcionários trabalhavam há menos de seis meses e apenas 5% trabalhavam na empresa há mais de cinco anos, possuindo uma taxa de rotatividade anual de cerca de 35%.

Até mesmo o processo de seleção dos funcionários é caracterizado como severo. Conforme relatado por uma funcionária, os testes duram o dia todo, das 8h30min até as 23h30min da noite, sem lugares para sentar, com espera sob o sol e com os telefones confiscados.

O gerenciamento de produtividade também é rigoroso e os gerentes estão sempre testando a capacidade dos funcionários. Se a meta diária é atendida, ela é incrementada no dia seguinte e assim sucessivamente até cada trabalhador atingir sua capacidade máxima. Ainda, os gerentes costumam realizar testes com os funcionários sem informá-los, por exemplo, retiram um componente do produto da linha de produção e se o funcionário não identificar esta divergência, ele será punido (a punição pode ser limpar o chão ou o banheiro da fábrica). Os trabalhadores devem estar com atenção total em seu trabalho, não sendo permitidas risadas, conversas ou movimentação.

Alimentação e Acomodação

A Foxconn subsidia a alimentação e a acomodação de seus funcionários. A alimentação é fornecida somente durante o horário de trabalho, através de créditos em um cartão que só pode ser usado dentro do refeitório localizado na empresa, sendo insuficiente para todos os dias de trabalho. Caso o trabalhador não utilize todo o crédito durante o mês, este é apagado ao final, sendo creditado novamente apenas o saldo mensal normal.

A empresa também subsidia a moradia dos funcionários. Isto somente para aqueles trabalhadores que estão trabalhando há mais de três meses e desejam morar nas proximidades da empresa. Conforme a pesquisa do relatório, os funcionários que dividem dormitórios são normalmente de áreas diferentes, suas províncias são de origens diferentes e também os horários de trabalhos não coincidem. O entendimento dos pesquisadores é de que isto é feito para mantê-los isolados uns dos outros para que não haja acordos entre os funcionários.

Sindicatos

O sindicato dos trabalhadores da Foxconn foi criado em março de 2007 e cobre todas as localidades onde existem plantas da empresa. No entanto, muitos trabalhadores não sabem de sua existência, bem como os que o conhecem não acreditam que o sindicato defenderá seus direitos, sendo que não procuram o sindicato em eventual disputa trabalhista.

Em suas entrevistas, os trabalhadores disseram não estar satisfeitos com as atividades executadas pelo sindicato. Isto porque estes se envolvem principalmente na promoção de eventos de caridade e em atividades como jogos entre os funcionários, passeios e apresentações; porém, os funcionários não possuem condições de participar por estarem sempre exaustos em decorrência do trabalho. A idéia dos trabalhadores sobre o sindicato é que ele trabalha em favor dos empregadores.

O relatório conclui que a característica desta empresa é a violação das leis trabalhistas, como o pagamento de baixos salários, sem direito à previdência, além de outras situações problemáticas. Entende também que a lei não é suficiente para o cumprimento dos direitos adquiridos pelos trabalhadores e que deve haver maior empenho dos sindicatos se comprometerem com a busca dos direitos dos trabalhadores, dando credibilidade à instituição. E apontam como um fator relevante para as péssimas condições de trabalho os altos lucros registrados pela Apple, que consegue atingir uma margem de 50% em seus produtos.

5 CONCLUSÃO

O trabalho apresentado se propôs a estudar como são as relações de trabalho na China juntamente com todos os vetores que tangenciam este tema. Neste momento passa-se a discorrer as conclusões observadas a partir deste estudo.

Nas últimas três décadas ocorreram mudanças paradigmáticas nas políticas relacionadas às relações de trabalho na China, principalmente em função da mudança de foco do agente empregador, antes o Estado Chinês, e pela forma de contratação que passou de vitalícia para contratual. A maturação destas relações aconteceu depois da abertura econômica a partir de 1976, quando antes eram precárias, sem um sistema completo, com normas abrangentes, muito segregadas e com pouca eficácia quanto à aplicabilidade e fiscalização. A industrialização trouxe de fato a necessidade de criação da lei e estruturação das relações entre empregados e empregadores em função do aumento do número de trabalhadores pela abertura do mercado chinês para a instalação de empresas privadas e consequente migração da população para os centros urbanos em uma busca natural por melhores empregos.

As características determinadas pela teoria de Dunlop não eram encontradas claramente na China até 1976. A partir da possibilidade de instalação de um número maior de indústrias é que pode ser verificada sua teoria nas relações chinesas, com a existência dos elementos chaves destacados pelo autor, como atores, contexto, ideologia e regras, que passaram a convergir para um processo de organização destas relações.

Durante a busca pela organização de suas relações laborais, a China procurou seguir as regras determinadas pela OIT na criação de sua legislação com a finalidade de proteger o trabalhador e determinar condições mínimas de trabalho, já que havia um processo de modificação da fonte empregadora, que deixava de ser somente estatal para ser mista. Porém, o que de fato deve ser verificado é se as regras baseadas nos padrões internacionais seriam cumpridas.

Reforçando a necessidade de organização das relações de trabalho, o estudo da CEPAL se propôs à introdução da idéia de que o desenvolvimento econômico de uma nação

precisa passar pelo desenvolvimento das relações de trabalho através de um processo de institucionalização destas relações. Isto porque as regras que protegem os trabalhadores, parte mais frágil da relação, não são inerentes ao mercado livre e precisam ser determinadas pelo Estado, caso contrário, o lado mais forte, no caso o empregador, acaba se preponderando sobre os empregados, impossibilitando a melhor distribuição da renda, melhoria da qualidade de vida, bem estar da população e melhora nos indicadores sócio-econômicos do país. O documento também refere que é importante que as normas sejam padronizadas internacionalmente para conter assimetrias entre países que competem entre si no mercado através de preços, principalmente.

Pode-se dizer que a China cumpriu o primeiro requisito, possui a legislação trabalhista de acordo com os padrões internacionais da OIT, sem benefícios excedentes ou restrição a direito suportado pelo órgão internacional, como normas que determinam razoáveis jornadas de trabalho, limite de horas extraordinárias, proteção à mulher e criança, restrições no processo de demissão, férias, descanso semanal, liberdade de sindicalização, regulamentação para as disputas trabalhistas, seguridade social, dentre outras. O questionamento passa a ser sobre a eficácia destas normas o qual detalhamos a seguir.

A abertura econômica impactou na mudança das relações laborais, mas também em toda economia. Houve modificação da trajetória de crescimento econômico do país com um aumento constante do PIB de cerca de 10% ao ano, aumento do investimento direto estrangeiro no país e também elevação da FBKF. Porém, o mesmo não se pode dizer das estatísticas relacionadas aos aspectos sociais. O PIB *per capita* teve crescimento mínimo, o que não representou mudança nos padrões de vida da população que continua pobre. Os indicadores relacionados ao IDH, como educação e expectativa de vida não apresentaram melhoria, e conseqüentemente o próprio IDH também não se alterou significativamente.

A taxa de desemprego é pequena quando relacionada aos demais países com um processo de desenvolvimento mais adiantado, o que pode ser explicado pelo baixo custo da mão de obra chinesa que instiga o mercado a demandar bastante este fator de produção. As empresas instalam-se na China buscando ganhos competitivos oferecidos pelo país, sendo a mão de obra um destes ganhos, pois os salários são muito baixos, bem como os demais custos relacionados aos trabalhadores. Importante destacar que este desemprego é bem maior quando avaliadas somente as pessoas com curso superior, o que demonstra ainda mais que os

trabalhadores de pouca escolaridade (utilizados principalmente em linhas de montagem nas indústrias) apresentam uma taxa ainda menor de desemprego. Outro fator que influencia a demanda por produtos chineses e aquece as exportações é a moeda artificialmente desvalorizada, que deixa os produtos da China mais baratos no mercado internacional, sendo outro importante fator de ganhos competitivos. Além destes, também podem ser citados fatores como infra-estrutura eficiente e amplo mercado interno.

Após o levantamento dos dados econômicos relacionados com o crescimento chinês e executado alguns relacionamento entre eles, podemos destacar aqui o ponto referente às relações de trabalho. Mas como podemos observar este aspecto? Em praticamente todas as estatísticas abordadas. O crescimento chinês está relacionado à abertura comercial em 1976, aos fluxos de investimento externo, às altas taxas de formação bruta de capital fixo, às taxas de câmbio, mas também está relacionado com a forma das relações de trabalho existentes na China. O custo trabalhista não é o único ganho competitivo do país, como já referido, bem como não se tem certeza sobre o cumprimento da legislação tendo em vista a falta de dados a respeito.

A mudança das relações de trabalho na China ainda é muito recente e o atual sistema é muito jovem. A lei tem pouco mais de 15 anos de existência, enquanto outros países mais desenvolvidos neste aspecto possuem 50, 100 anos de regulamentação das relações de trabalho. O cumprimento da lei ainda é pouco estudado e divulgado, de forma que o primeiro requisito foi cumprido, a existência de normatização, mas ainda precisa ser observado o cumprimento desta. Muito divulgado é o baixo salário pago aos trabalhadores chineses para longas jornadas de trabalho. Os baixos salários e consequentemente baixos custos trabalhistas estão logicamente correlacionados com o aumento da demanda por produtos chineses por terem baixos preços, também com investimento direto externo que investe na China buscando uma taxa de lucratividade alta, que também está relacionada aos custos do fator de produção mão de obra. Ou seja, a China consegue ganhos competitivos por fatores como taxa de câmbio desvalorizada por políticas econômicas e baixo custo da mão de obra.

O relatório que estudou as condições de trabalho na Foxconn, empresa chinesa que emprega quase um milhão de funcionários, revela que, mesmo com a existência da legislação, os trabalhadores chineses são submetidos a duras jornadas de trabalho, descansos semanais inexistentes, salários baixos e insuficientes, gerenciamento rígido que proíbe movimentações

do funcionário durante todo o período de trabalho para evitar desconcentração, além dos sindicatos exercerem funções pouco representativas dos trabalhadores. Desta forma, pode-se entender que as estatísticas não sinalizam alterações econômicas e sociais após a publicação da lei em 1994 porque a mesma não é cumprida com rigor. A realidade chinesa sofreu alterações, mas ainda é muito pouco para que os trabalhadores possam usufruir dos benefícios e enquanto investidores e empresas do mundo estiveram lucrando com este sistema mais distante será a perspectiva de melhora da qualidade de vida e bem estar do povo trabalhador da China.

REFERÊNCIAS

ALVES, J. E. D. Exportações, Crescimento Econômico e Bônus Demográfico: Uma breve comparação Brasil e China. Rio de Janeiro: ENCE, Escola Nacional de Ciências Estatísticas, 2007.

BAMBER, G. J., *et alli*. Employment Relations in the Asia-Pacific: Changing Approaches. Allen e Unwin, 2000. Disponível em:
<http://common.books24x7.com/book/id_22543/book.aspx> Acesso em: 13 abril 2011)

BANCO MUNDIAL. Banco de dados. Disponível em: <data.worldbank.org> Acesso em: 12 abril 2011

BRESSER-PEREIRA, L. C. China e União Soviética, Estatismo e Socialismo. In: Cadernos de Opinião 15, agosto 1980: 70-87. Disponível em:
<<http://www.bresserpereira.org.br/view.asp?cod=1358>> Acesso em: 15/11/2010.

BROOKS, R.; TAO, R. China's Labor Market Performance and Challenges, IMF Working Paper, WP/03/210, 2003.

CEPAL. A hora da igualdade: Brechas por fechar, caminhos para abrir. 33º período de sessões da CEPAL. Brasília, 2010.

CHINA. Legislation Law of the People's Republic of China (Order of the President No.31). Disponível em: <http://www.gov.cn/english/laws/2005-08/20/content_29724.htm>. Acesso em: 19 junho 2011

CHINA. Constituição da República Popular da China, 1982. Disponível em:
<<http://bo.io.gov.mo/bo/i/1999/constituicao/index.asp>> Acesso em: 15 abril 2011.

CHOW, G. C.. Knowing China. World Scientific Publishing Co, 2004. Disponível em:
<http://common.books24x7.com/book/id_13476/book.aspx> Acesso em: 13 abril 2011

CUNHA, A. M.; SILVA, L. A. China: Ascensão à Condição de Potência Global características e implicações. In: CARDOSO JR., *et alli* (Org.). Trajetórias Recentes de Desenvolvimento: estudos de experiências internacionais selecionadas. Brasília: IPEA, 2009, v. 2, p. 343-396.

DELGADO, M. G. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

DOBB, M. H. A evolução do capitalismo. Rio de Janeiro: Zahar, 1963.

DONG, J. China Business Laws and Regulations: The Complete Reference, Second Edition. Javvin Technologies, 2008. Disponível em: <<http://skillport.books24x7.com/>> Acesso em: 03 outubro 2010.

DONG, K.Y. Labour Market Policy in China. Beijing: China People's University, 1996.

DUNLOP, J. Industrial relations systems. Ed. revisada. Boston, Massachusetts: Harvard Business School, [1958] 1993.

FAIRBANK, J. K.; GOLDMAN, M. China: uma nova história. 3ª ed. Porto Alegre: L&PM, 2008.

ILO - International Labour Organization, 2007. Disponível em: <<http://laborsta.ilo.org/>> Acesso em: 10 janeiro 2011

HORN, C. H.; *et alli*. John T. Dunlop e os 50 anos do Industrial Relations Systems. Dados – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 52, nº 4, 2009.

_____. Resenha de The global evolution of industrial relations: events, ideas and the IIRA, de Bruce Kaufman. Análise Econômica, Porto Alegre, ano 24, nº 46, p. 219-225, set. 2006.

HUIJIONG, W. A economia Mundial em transformação. 1ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1994.

KAPLE, D. Dream of a Red Factory: The Legacy of High Stalinism in China Oxford: Oxford University Press, 1994.

KAUFMAN, B. E. The global evolution of industrial relations: events, ideas and the IIRA. Genebra: International Labour Office, 2004a.

KERR, C. *et alli*. El industrialismo y el hombre industrial. Buenos Aires: EUDEBA-INSORA, [1960] 1963.

KINGLUN, N. The Formulation Process of the Labor Law of the People's Republic of China: A Garbage Can Model Analysis Ph.D. diss., City University of Hong Kong, 1998.

KINGLUN, N. The Changes of Chinese Labor Policy and Labor Legislation in the Context of Market Transition. International Labor and Working-Class History n°. 73. Sun Yat-sen University, 2008.

MANKIWI, N. G. Macroeconomia. 7ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2010.

MEDEIROS, C. A. Notas sobre o desenvolvimento econômico recente na China. Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo. Disponível em: <<http://www.iea.usp.br/artigos/>> Acesso em: 25/10/2010

NAÇÕES UNIDAS. World population prospects: the 2006 revision. In: Department of Economic and Social Affairs of United Nations. New York, United Nations, 2007.

NATIONAL BUREAU OF STATISTICS OF CHINA. Banco de dados. Disponível em: <www.stats.gov.cn/english> Acesso em: 15 abril 2011.

NG, S.H; WARNER, M. China's Trade Unions and Management London: Macmillan, 1998.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Banco de dados OCDE. Disponível em: <www.ocde.org/documents> Acesso em: 15 abril 2011

OLIVEIRA, C. T. O Despertar da China: A Abertura para a Economia de Mercado. São Paulo: Edições Aduaneiras, 1990.

REALE, M. Filosofia do Direito. São Paulo. Saraiva, 1996.

SCHARPING, T. Studying migration in contemporary China: models and methods, issues and evidences. In: Cologne China Studies Online. Colônia: Editora da Universidade de Colônia, 1997.

SILVA, J. A. Direito Urbanístico Brasileiro. 2 Ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

SINGH, N. The Impact of International Labor Standards: A Survey of Economic Theory. UCSC Economics Working Paper No. 483. Santa Cruz – CA, out. 2001.

SMANIOTTO, J V P, Redução e limitação da jornada de trabalho: a polêmica das quarenta horas semanais. Curitiba, Juruá, 2010.

SOLOW, R. M. Growth theory : an exposition. 2. ed. New York, NY: Oxford University Press, 2000.

SACOM. Workers as Machines: Military Management in Foxconn. Hong Kong, 2010. Disponível em: <sacom.hk/archives/740> Acesso em: 4 junho 2011.

TRATADO DE VERSALHES, 1919, parte XIII. Disponível em: <http://en.wikisource.org/wiki/Constitution_of_the_International_Labour_Office> Acesso em: 10 maio 2011.

TREVISAN, C. China: O Renascimento do Império. São Paulo: Planeta do Brasil, 2006.

UNGER, J.; CHAN, A. China, corporatism, and the East Asian model. The Australian Journal of Chinese Affairs 33, January, 1995.

YUAN, L.Q. The History of Chinese Labour Economy. Beijing: Beijing Economic. Institute Press, 1990.

WARNER, M Management-labour relations in the new Chinese economy. Human Resource Management Journal 7, 1997.

ZHU, Y. The Role of Export Processing Zones in East Asian Development: South Korea, Taiwan, China and Thailand Ph.D. thesis, Melbourne: University of Melbourne, 1992.

ZHU, Y. Major changes under way in China's industrial relations International Labour Review 124, 1995

ZHU, Y. e CAMPBELL, I. Economic reform and the challenge of transforming labour regulation in China Labour and Industry 7, 1996.

ZYLBERSTAJN, H. Banco de horas: da justificativa teórica à utilização prática no Brasil. In: CHAHAD, J. P. Z.; CACCIAMALI, M. C. (orgs.). Mercado de trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho. São Paulo: LTr, 2003

ANEXO A – LEI TRABALHISTA DA CHINA, 1994

Labour Law of the People's Republic of China – 05.07.1994

Chapter I: General Provisions

Article 1: This Law is formulated in accordance with the Constitution in order to protect the legitimate rights and interests of laborers, readjust labor relationship, establish and safeguard a labor system suited to the socialist market economy, and promote economic development and social progress.

Article 2: This Law applies to all enterprises and individual economic organizations (herein after referred to as employing units) within the boundary of the People's Republic of China and laborers who form a labor relationship therewith. State organs, institutional organizations and societies as well as laborers who form a labor contract relationship therewith shall follow this Law.

Article 3: Laborers shall have the right to be employed on an equal basis, choose occupations, obtain remuneration for their labor, take rest, have holidays and leaves, obtain protection of occupational safety and health, receive training in vocational skills, enjoy social insurance and welfare, and submit applications for settlement of labor disputes, and other rights relating to labor as stipulated by law. Laborers shall fulfill their labor tasks, improve their vocational skills, follow rules on occupational safety and health, and observe labor discipline and professional ethics.

Article 4: The employing units shall establish and perfect rules and regulations in accordance with the law so as to ensure that laborers enjoy the right to work and fulfill labor obligations.

Article 5: The State shall take various measures to promote employment, develop vocational education, lay down labor standards, regulate social incomes, perfect social insurance system, coordinate labor relationship, and gradually raise the living standard of laborers.

Article 6: The State shall advocate the participation of laborers in social voluntary labor and the development of their labor competitions and activities of forwarding rational proposals, encourage and protect the scientific research and technical renovation engaged by laborers, as well as their inventions and creations; and commend and award labor models and advanced workers.

Article 7: Laborers shall have the right to participate in and organize trade unions in accordance with the law. Trade unions shall represent and safeguard the legitimate rights and interests of laborers, and independently conduct their activities in accordance with the law.

Article 8: Laborers shall, through the assembly of staff and workers or their congress, or other forms in accordance with the provisions of laws, rules and regulations, take part in democratic management or consult with the employing units on an equal footing about protection of the legitimate rights and interests of laborers.

Article 9: The labor administrative department of the State Council shall be in charge of the management of labor of the whole country. The labor administrative departments of the local people's governments at or above the county level shall be in charge of the management of labor in the administrative areas under their respective jurisdiction.

Chapter II: Promotion of Employment

Article 10: The State shall create conditions for employment and increase opportunities for employment by means of the promotion of economic and social development. The State shall encourage enterprises, institutional organizations, and societies to initiate industries or expand businesses for the increase of employment within the scope of the stipulations of laws, and administrative rules and regulations. The State shall support laborers to get jobs by organizing themselves on a voluntary basis or by engaging in individual businesses.

Article 11: Local people's governments at various levels shall take measures to develop various kinds of job-introduction agencies and provide employment services.

Article 12: Laborers shall not be discriminated against in employment, regardless of their ethnic community, race, sex, or religious belief.

Article 13: Females shall enjoy equal rights as males in employment. It shall not be allowed, in the recruitment of staff and workers, to use sex as a pretext for excluding females from employment or to raise recruitment standards for the females, except for the types of work or posts that are not suitable for females as stipulated by the State.

Article 14: Where there are special stipulations in laws, rules and regulations on the employment of the disabled, the personnel of national minorities, and demobilized army men, such special stipulations shall apply.

Article 15: No employing units shall be allowed to recruit juveniles under the age of 16. Units of literature and art, physical culture and sport, and special arts and crafts that need to recruit juveniles under the age of 16 must go through the formalities of examination and approval according to the relevant provisions of the State and guarantee their right to compulsory education.

Chapter III: Labor Contracts and Collective Contracts

Article 16: A labor contract is the agreement reached between a laborer and an employing unit for the establishment of the labor relationship and the definition of the rights, interests and obligations of each party. A labor contract shall be concluded where a labor relationship is to be established.

Article 17: Conclusion and modification of a labor contract shall follow the principles of equality, voluntariness and unanimity through consultation, and shall not run counter to the stipulations of laws, administrative rules and regulations. A labor contract once concluded in accordance with the law shall possess legal binding force. The parties involved must fulfill the obligations as stipulated in the labor contract.

Article 18: The following labor contracts shall be invalid:

1. labor contracts concluded in violation of laws, administrative rules and regulations;
2. labor contracts concluded by resorting to such measures as cheating and intimidation. An invalid labor contract shall have no legal binding force from the very beginning of its conclusion. Where a part of a labor contract is confirmed as invalid and where the validity of the remaining part is not affected, the remaining part shall remain valid. The invalidity of a labor contract shall be confirmed by a labor dispute arbitration committee or a people's court.

Article 19: A labor contract shall be concluded in written form and contain the following clauses:

1. term of a labor contract;
2. contents of work;
3. labor protection and working conditions;
4. labor remuneration;
5. labor disciplines;
6. conditions for the termination of a labor contract;
7. responsibility for the violation of a labor contract.

Apart from the required clauses specified in the preceding paragraph, other contents in a labor contract may be agreed upon through consultation by the parties involved.

Article 20: The term of a labor contract shall be divided into fixed term, flexible term or taking the completion of a specific amount of work as a term. In case a laborer has kept working in a same employing unit for ten years or more and the parties involved agree to extend the term of the labor contract, a labor contract with a flexible term shall be concluded between them if the laborer so requested.

Article 21: A probation period may be agreed upon in a labor contract. The longest probation period shall not exceed six months.

Article 22: The parties involved in a labor contract may reach an agreement in their labor contract on matters concerning keeping the commercial secrets of the employing unit.

Article 23: A labor contract shall terminate upon the expiration of its term or the emergence of the conditions for the termination of the labor contract as agreed upon by the parties involved.

Article 24: A labor contract may be revoked upon agreement reached between the parties involved through consultation.

Article 25: The employing unit may revoke the labor contract with a laborer in any of the following circumstances:

1. to be proved not up to the requirements for recruitment during the probation period;
2. to seriously violate labor disciplines or the rules and regulations of the employing unit;
3. to cause great losses to the employing unit due to serious dereliction of duty or engagement in malpractice for selfish ends;
4. to be investigated for criminal responsibilities in accordance with the law.

Article 26: In any of the following circumstances, the employing unit may revoke a labor contract but a written notification shall be given to the laborer 30 days in advance:

1. where a laborer is unable to take up his original work or any new work arranged by the employing unit after the completion of his medical treatment for illness or injury not suffered from at work;
2. where a laborer is unqualified for his work and remains unqualified even after receiving a training or an adjustment to an other work post;
3. no agreement on modification of the labor contract can be reached through consultation by the parties involved when the objective conditions taken as the basis for the conclusion of the contract have greatly changed so that the original labor contract can no longer be carried out.

Article 27: During the period of statutory consolidation when the employing unit comes to the brink of bankruptcy or runs deep into difficulties in production and management, and if reduction of its personnel becomes really necessary, the unit may make such reduction after it has explained the situation to the trade union or all of its staff and workers 30 days in advance, solicited opinions from them and reported to the labor administrative department. Where the employing unit is to recruit personnel six months after the personnel reduction effected according to the stipulations of this Article, the reduced personnel shall have the priority to be re-employed.

Article 28: The employing unit shall make economic compensations in accordance with the relevant provisions of the State if it revokes its labor contracts according to the stipulations in Article 24, Article 26 and Article 27 of this Law.

Article 29: The employing unit shall not revoke its labor contract with a laborer in accordance with the stipulations in Article 26 and Article 27 of this Law in any of the following circumstances:

1. to be confirmed to have totally or partially lost the ability to work due to occupational diseases or injuries suffered from at work;
2. to be receiving medical treatment for diseases or injuries within the prescribed period of time;
3. to be a female staff member or worker during pregnant, puerperal, or breast-feeding period;
4. other circumstances stipulated by laws, administrative rules and regulations.

Article 30: The trade union of an employing unit shall have the right to air its opinions if it regards as inappropriate the revocation of a labor contract by the unit. If the employing unit violates laws, rules and regulations or labor contracts, the trade union shall have the right to request for reconsideration. Where the laborer applies for arbitration or brings in a lawsuit, the trade union shall render him support and assistance in accordance with the law.

Article 31: A laborer who intends to revoke his labor contract shall give a written notice to the employing unit 30 days in advance.

Article 32: A laborer may notify at any time the employing unit of his decision to revoke the labor contract in any of the following circumstances:

1. within the probation period;
2. where the employing unit forces the laborer to work by resorting to violence, intimidation or illegal restriction of personal freedom;
3. failure on the part of the employing unit to pay labor remuneration or to provide working conditions as agreed upon in the labor contract.

Article 33: The staff and workers of an enterprise as one party may conclude a collective contract with the enterprise on matters relating to labor remuneration, working hours, rest and vacations, occupational safety and health, and insurance and welfare. The draft collective contract shall be submitted to the congress of the staff and workers or to all the staff and workers for discussion and adoption. A collective contract shall be concluded by the trade union on behalf of the staff and workers with the enterprise; in an enterprise where the trade union has not yet been set up, such contract shall be also concluded by the representatives elected by the staff and workers with the enterprise.

Article 34: A collective contract shall be submitted to the labor administrative department after its conclusion. The collective contract shall go into effect automatically if no objections are raised by the labor administrative department within 15 days from the date of the receipt of a copy of the contract.

Article 35: Collective contracts concluded in accordance with the law shall have binding force to both the enterprise and all of its staff and workers. The standards on working conditions and labor payments agreed upon in labor contracts concluded between individual laborers and the enterprise shall not be lower than those as stipulated in collective contracts.

Chapter IV: Working Hours, Rest and Vacations

Article 36: The State shall practise a working hour system under which laborers shall work for no more than eight hours a day and no more than 44 hours a week on the average.

Article 37: In case of laborers working on the basis of piecework, the employing unit shall rationally fix quotas of work and standards on piecework remuneration in accordance with the working hour system stipulated in Article 36 of this Law.

Article 38: The employing unit shall guarantee that its staff and workers have at least one day off in a week.

Article 39: Where an enterprise can not follow the stipulations in Article 36 and Article 38 of this Law due to its special production nature, it may adopt other rules on working hours and rest with the approval of the labor administrative department.

Article 40: The employing unit shall arrange holidays for laborers in accordance with the law during the following festivals:

1. the New Year's Day;
2. the Spring Festival;
3. the International Labor Day;
4. the National Day;
5. other holidays stipulated by laws, rules and regulations.

Article 41: The employing unit may extend working hours due to the requirements of its production or business after consultation with the trade union and laborers, but the extended working hour for a day shall generally not exceed one hour; if such extension is called for due to special reasons, the extended hours shall not exceed three hours a day under the condition that the health of laborers is guaranteed. However, the total extension in a month shall not exceed thirty six hours.

Article 42: The extension of working hours shall not be subject to restriction of the provisions of Article 41 of this Law under any of the following circumstances:

1. where emergent dealing is needed in the event of natural disaster, accident or other reason that threatens the life, health and the safety of property of laborers;
2. where prompt rush repair is needed in the event of breakdown of production equipment, transportation lines or public facilities that affects production and public interests;
3. other circumstances as stipulated by laws, administrative rules and regulations.

Article 43: The employing unit shall not extend working hours of laborers in violation of the provisions of this Law.

Article 44: The employing unit shall, according to the following standards, pay laborers remunerations higher than those for normal working hours under any of the following circumstances:

1. to pay no less than 150 per cent of the normal wages if the extension of working hours is arranged;
2. to pay no less than 200 per cent of the normal wages if the extended hours are arranged on days of rest and no deferred rest can be taken;
3. to pay no less than 300 per cent of the normal wages if the extended hours are arranged on statutory holidays.

Article 45: The State shall practise a system of annual vacation with pay. Laborers who have kept working for one year and more shall be entitled to annual vacation with pay. The concrete measures shall be formulated by the State Council.

Chapter V: Wages

Article 46: The distribution of wages shall follow the principle of distribution according to work and equal pay for equal work. The level of wages shall be gradually raised on the basis of economic development. The State shall exercise macroregulations and control over the total payroll.

Article 47: The employing unit shall independently determine its form of wage distribution and wage level for its own unit according to law and based on the characteristics of its production and business and economic results.

Article 48: The State shall implement a system of guaranteed minimum wages. Specific standards on minimum wages shall be determined by the people's governments of provinces, autonomous regions or municipalities directly under the Central Government and reported to the State Council for the record. Wages paid to laborers by the employing unit shall not be lower than the local standards on minimum wages.

Article 49: The determination and readjustment of the standards on minimum wages shall be made with reference to the following factors in a comprehensive manner:

1. the lowest living expenses of laborers themselves and the average family members they support;
2. the average wage level of the society as a whole;
3. labor productivity;
4. the situation of employment;
5. the different levels of economic development between regions.

Article 50: Wages shall be paid monthly to laborers themselves in cash. The wages paid to laborers shall not be deducted or delayed without justification.

Article 51: The employing unit shall pay wages according to law to laborers who observe statutory holidays, take leaves during the periods of marriage or funeral, or participate in social activities in accordance with the law.

Chapter VI: Occupational Safety and Health

Article 52: The employing unit must establish and perfect the system for occupational safety and health, strictly implement the rules and standards of the State on occupational safety and health, educate laborers on occupational safety and health, prevent accidents in the process of work, and reduce occupational hazards.

Article 53: Facilities of occupational safety and health must meet the standards stipulated by the State. Facilities of occupational safety and health installed in new projects and projects to be rebuilt or expanded must be designed, constructed and put into operation and use at the same time as the main projects.

Article 54: The employing unit must provide laborers with occupational safety and health conditions conforming to the provisions of the State and necessary articles of labor protection, and provide regular health examination for laborers engaged in work with occupational hazards.

Article 55: Laborers to be engaged in specialized operations must receive specialized training and acquire qualifications for such special operations.

Article 56: Laborers must strictly abide by rules of safe operation in the process of their work. Laborers shall have the right to refuse to operate if the management personnel of the employing unit command the operation in violation of rules and regulations or force laborers to run risks in operation; laborers shall have the right to criticize, report or file charges against the acts endangering the safety of their life and health.

Article 57: The State shall establish a system for the statistics, reports and dispositions of accidents of injuries and deaths, and cases of occupational diseases. The labor administrative departments and other relevant departments of the people's governments at or above the county level and the employing unit shall, according to law, compile statistics, report and dispose of accidents of injuries and deaths that occurred in the process of their work and cases of occupational diseases.

Chapter VII: Special Protection for Female and Juvenile Workers

Article 58: The State shall provide female workers and juvenile workers with special protection. "Juvenile workers" hereby refer to laborers at the age of 16 but not 18 yet.

Article 59: It is prohibited to arrange female workers to engage in work down the pit of mines, or work with Grade IV physical labor intensity as stipulated by the State, or other work that female workers should avoid.

Article 60: Female workers during their menstrual periods shall not be arranged to engage in work high above the ground, under low temperature, or in cold water or work with Grade III physical labor intensity as stipulated by the State.

Article 61: Female workers during their pregnancy shall not be arranged to engage in work with Grade III physical labor intensity as stipulated by the State or other work that they should avoid in pregnancy. Female workers pregnant for seven months or more shall not be arranged to extend their working hours or to work night shifts.

Article 62: After childbirth, female workers shall be entitled to no less than ninety days of maternity leaves with pay.

Article 63: Female workers during the period of breast-feeding their babies less than one year old shall not be arranged to engage in work with Grade III physical labor intensity as stipulated by the State or other labor that they should avoid during their breast-feeding period, or to extend their working hours or to work night shifts.

Article 64: No juvenile workers shall be arranged to engage in work down the pit of mines, work that is poisonous or harmful, work with Grade IV physical labor intensity as stipulated by the State, or other work that they should avoid.

Article 65: The employing unit shall provide regular physical examinations to juvenile workers.

Chapter VIII: Vocational Training

Article 66: The State shall take various measures through various channels to expand vocational training undertakings so as to develop professional skills of laborers, improve their qualities, and raise their employment capability and work ability.

Article 67: People's governments at various levels shall incorporate the development of vocational training in the plans of social and economic development, encourage and support all enterprises, institutional organizations, societies and individuals, where conditions permit, to sponsor all kinds of vocational training.

Article 68: The employing unit shall establish a system for vocational training, raise and use funds for vocational training in accordance with the provisions of the State, and provide laborers with vocational training in a planned way and in the light of the actual situation of the unit. Laborers to be engaged in technical work must receive pre-job training before taking up their posts.

Article 69: The State shall determine occupational classification, set up professional skill standards for the occupations classified, and practise a system of vocational qualification certificates. Examination and verification organizations authorized by the government are in charge of the examination and verification of the professional skills of laborers.

Chapter IX: Social Insurance and Welfare

Article 70: The State shall develop social insurance undertakings, establish a social insurance system, and set up social insurance funds so that laborers may receive assistance and compensations under such circumstances as old age, illness, workrelated injury, unemployment and child-bearing.

Article 71: The level of social insurance shall be in proportion to the level of social and economic development and the social affordability.

Article 72: The sources of social insurance funds shall be determined according to the categories of insurance, and an overall pooling of insurance funds from the society shall be introduced step by step. The employing unit and laborers must participate in social insurance and pay social insurance premiums in accordance with the law.

Article 73: Laborers shall, in accordance with the law, enjoy social insurance benefits under the following circumstances:

1. retirement;
2. illness or injury;
3. disability caused by work-related injury or occupational disease;
4. unemployment;
5. child-bearing.

The survivors of the insured laborers shall be entitled to subsidies for survivors in accordance with the law. The conditions and standards for laborers to enjoy social insurance benefits shall be stipulated by laws, rules and regulations. The social insurance amount that laborers are entitled to, must be timely paid in full.

Article 74: The agencies in charge of social insurance funds shall collect, expend, manage and operate the funds in accordance with the stipulations of laws, and assume the responsibility to maintain and raise the value of these funds. The supervisory organizations of social insurance funds shall exercise supervision over the revenue and expenditure, management and operation of social insurance funds in accordance with the stipulations of laws. The establishment and function of the agencies in charge of social insurance funds and the supervisory organizations of social insurance funds shall be stipulated by laws. No organization or individual shall be allowed to misappropriate social insurance funds.

Article 75: The State shall encourage the employing unit to set up supplementary insurance for laborers according to its practical situations. The State shall advocate that laborers practise individual insurance in form of saving account.

Article 76: The State shall develop social welfare undertakings, construct public welfare facilities, and provide laborers with conditions for taking rest, recuperation and rehabilitation. The employing unit shall create conditions so as to improve collective welfare and raise welfare treatment of laborers.

Chapter X: Labor Disputes

Article 77: Where a labor dispute between the employing unit and laborers takes place, the parties concerned may apply for mediation or arbitration or take legal proceedings according to law, or may seek for a settlement through consultation. The principle of mediation shall apply to the procedures of arbitration and lawsuit.

Article 78: The settlement of a labor dispute shall follow the principle of legality, fairness and promptness so as to safeguard in accordance with the law the legitimate rights and interests of the parties involved.

Article 79: Where a labor dispute takes place, the parties involved may apply to the labor dispute mediation committee of their unit for mediation; if the mediation fails and one of the parties requests for arbitration, that party may apply to the labor dispute arbitration committee for arbitration. Either party may also directly apply to the labor dispute arbitration committee for arbitration. If one of the parties is not satisfied with the adjudication of arbitration, the party may bring the case to a people's court.

Article 80: A labor dispute mediation committee may be established inside the employing unit. The committee shall be composed of representatives of the staff and workers, representatives of the employing unit, and representatives of the trade union. The chairman of the committee shall be held by a representative of the trade union. Agreements reached on labor disputes through mediation shall be implemented by the parties involved.

Article 81: A labor dispute arbitration committee shall be composed of representatives of the labor administrative department, representatives from the trade union at the corresponding level, and representatives of the employing unit. The chairman of the committee shall be held by a representative of the labor administrative department.

Article 82: The party that requests for arbitration shall file a written application to a labor dispute arbitration committee within 60 days starting from the date of the occurrence of a labor dispute. The arbitration committee may generally make an adjudication within 60 days from the date of receiving the application. The parties involved must implement the adjudication if no objections are raised.

Article 83: Where a party involved in a labor dispute is not satisfied with the adjudication, the party may bring a lawsuit to a people's court within 15 days from the date of receiving the ruling of arbitration. Where one of the parties involved neither brings a lawsuit nor implements the adjudication of arbitration within the statutory time limit, the other party may apply to a people's court for compulsory implementation.

Article 84: Where a dispute arises from the conclusion of a collective contract and no settlement can be reached through consultation by the parties concerned, the labor administrative department of the local people's government may organize the relevant departments to handle the case in coordination. Where a dispute arises from the implementation of a collective contract and no settlement can be reached through consultation by the parties concerned, the dispute may be submitted to the labor dispute arbitration committee for arbitration. Any party that is not satisfied with the adjudication of arbitration may bring a lawsuit to a people's court within 15 days from the date of receiving the adjudication.

Chapter XI: Supervision and Inspection

Article 85: The labor administrative departments of people's governments at or above the county level shall, in accordance with the law, supervise and inspect the implementation of laws, rules and regulations on labor by the employing unit, and have the power to stop any acts that run counter to laws, rules and regulations on labor and order the rectification thereof.

Article 86: The inspectors from the labor administrative departments of people's governments at or above the county level shall, while performing their public duties, have the right to enter the employing units to make investigations about the implementation of laws, rules and regulations on labor, examine necessary data and inspect labor sites. The inspectors from the labor administrative departments of people's governments at or above the county level must show their certifications while performing public duties, impartially enforce laws, and abide by relevant stipulations.

Article 87: Relevant departments of people's governments at or above the county level shall, within the scope of their respective duties and responsibilities, supervise the implementation of laws, rules and regulations on labor by the employing units.

Article 88: Trade unions at various levels shall, in accordance with the law, safeguard the legitimate rights and interests of laborers, and supervise the implementation of laws, rules and regulations on labor by the employing units. Any organizations or individuals shall have the right to expose and accuse any acts in violation of laws, rules and regulations on labor.

Chapter XII: Legal Responsibility

Article 89: Where the rules and regulations on labor formulated by the employing unit run counter to the provisions of laws, rules and regulations, the labor administrative department shall give a warning to the unit, order it to make corrections; where any harms have been caused to laborers, the unit shall be liable for compensations.

Article 90: Where the employing unit extends working hours of laborers in violation of the stipulations of this Law, the labor administrative department shall give it a warning, order it to make corrections, and may impose a fine.

Article 91: Where an employing unit infringes in any of the following ways the legitimate rights and interests of laborers, the labor administrative department shall order it to pay laborers remuneration or to make up for economic losses, and may also order it to pay compensations:

1. to deduct wages or delay in paying wages to laborers without reason;
2. to refuse to pay laborers remuneration for the extended working hours;
3. to pay laborers wages below the local standard on minimum wages;
4. to fail to provide laborers with economic compensations in accordance with the provisions of this Law after revocation of labor contracts.

Article 92: Where the occupational safety facilities and health conditions of an employing unit do not comply with the provisions of the State or the unit fails to provide laborers with necessary labor protection articles and labor protection facilities the labor administrative department or other relevant departments shall order it to make corrections, and may impose a fine. If circumstances are serious, the above-said departments shall apply to a people's government at or above the county level for a decision to order the unit to stop production for consolidation. If the unit fails to take measures against potential accident which later leads to the occurrence of a serious accident and the losses of laborers' lives and properties, criminal responsibilities shall be investigated against the persons in charge mutatis mutandis the stipulations of Article 187 of the Criminal Law.

Article 93: Where an employing unit forces laborers to operate with risks in violation of the rules and regulations, causing thus major accident of injuries and deaths, and serious consequences, criminal responsibilities of the person in charge shall be investigated according to law.

Article 94: Where an employing unit illegally recruits juveniles under the age of 16, the labor administrative department shall order it to make corrections, and impose a fine. If circumstances are serious, the administrative department for industry and commerce shall revoke its business license.

Article 95: Where an employing unit encroaches upon the legitimate rights and interests of female and juvenile workers in violation of the stipulations of this Law on their protection, the labor administrative department shall order it to make corrections, and impose a fine. If harms to female and juvenile workers have been caused, the unit shall assume the responsibility for compensations.

Article 96: Where an employing unit commits one of the following acts, the person in charge shall be taken by a public security organ into custody for 15 days or less, or fined, or given a warning; and criminal responsibilities shall be investigated against the person in charge according to law if the act constitutes a crime:

1. to force laborers to work by resorting to violence, intimidation or illegal restriction of personal freedom;
2. humiliating, giving corporal punishment, beating, illegally searching or detaining laborers.

Article 97: The employing unit shall bear the responsibility for compensation if the conclusion of any invalid contracts is attributed to the unit and have caused damages to laborers.

Article 98: The employing unit that revokes labor contracts or purposely delays the conclusion of labor contracts in violation of the conditions specified in this Law shall be ordered by the labor administrative department to make corrections and shall bear the responsibility for compensation if damages have been caused to laborers.

Article 99: The employing unit that recruits laborers whose labor contracts have not yet been revoked shall, according to law, assume joint responsibility for compensation if economic losses have been caused to the original employing unit of the laborers.

Article 100: The employing unit that fails to pay social insurance premium without reason shall be ordered by the labor administrative department to pay within fixed period of time. If the unit still fails to make the payment beyond the time limit, an additional arrear payment may be demanded.

Article 101: Where an employing unit unjustifiably obstructs the labor administrative department and other relevant departments as well as their functionaries from exercising the powers of supervision and inspection or retaliates informers, the labor administrative department or other relevant departments shall impose fines upon the unit. If a crime is constituted, the person in charge shall be investigated for criminal responsibilities according to law.

Article 102: Laborers who revoke labor contracts in violation of the conditions specified in this Law or violate terms on secret-keeping matters agreed upon in the labor contracts and thus have caused economic losses to the employing unit shall be liable for compensation in accordance with the law.

Article 103: The functionaries of the labor administrative department or other relevant departments who abuse their functions and powers, neglect their duties, and engage in malpractices for selfish ends, shall be investigated for criminal responsibilities according to law if a crime is constituted, or shall be given an administrative sanction if the offenses do not yet constitute a crime.

Article 104: The functionaries of the State or the agencies in charge of social insurance funds who misappropriate the social insurance funds, shall be investigated for criminal responsibilities according to law if a crime is constituted.

Article 105: Where other laws or administrative rules and regulations have already specified punishments for the encroachment of the legitimate rights and interests of laborers that also violate the stipulations of this Law, punishments shall be given in accordance with the stipulations of those laws or administrative rules and regulations.

Chapter XIII: Supplementary Provisions

Article 106: People's governments of provinces, autonomous regions and municipalities directly under the Central Government shall work out the implementing measures for the labor contract system according to this Law and in light of their local conditions, and report the measures to the State Council for the record.

Article 107: This Law shall become effective as of January 1, 1995. Promulgated by The Standing Committee of the National People's Congress on 1994-7-5.