

Iris Elena da Cunha Gomes da Silva*

DUMPING SOCIAL E RELAÇÕES DE TRABALHO NA CHINA

SOCIAL DUMPING AND LABOR RELATIONS IN CHINA

DUMPING SOCIAL Y RELACIONES DE TRABAJO EN CHINA

Resumo:

O objetivo da pesquisa é entender esse modelo de política, relacionando-o com os direitos dos trabalhadores e com suas consequências sob a ótica do direito do trabalho. A discussão acerca do dumping social e das relações de trabalho na China será apresentada por meio de publicações, artigos, trabalhos acadêmicos e autores, utilizando o método dedutivo, a pesquisa bibliográfica e documental, bem como fontes secundárias. Os objetivos específicos estão consubstanciados em três títulos da pesquisa: o primeiro trata a respeito do dumping social como consequência do esvaziamento dos direitos sociais defendidos pelas políticas neoliberais; o segundo título trata a respeito da China na economia global, e o terceiro e último título tem como alvo as relações de trabalho na China e a falta de liberdade sindical. Nas considerações finais apresentam-se os principais avanços da investigação e da pesquisa.

Abstract:

The objective of this research is to understand this model policy, relating to workers' rights and its consequences from the perspective of employment law. The discussion about social dumping and labor relations in China will be presented through publications, articles, academic papers and authors, using the deductive method, the research literature and documents, as well as secondary sources. The specific objectives are embodied in three titles of research: the first is about the social dumping as a consequence of depletion of social rights defended by neoliberal policies, the second title deals on China in the global economy and the third and final title targets labor relations in China and

* Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela LFG. Advogada.

lack of freedom of association. In closing remarks we present the main research advances.

Resumen:

El objetivo de esta investigación es entender este modelo de política, relacionándolo a los derechos de los trabajadores y a sus consecuencias desde la perspectiva del derecho del trabajo. La discusión sobre el dumping social y las relaciones de trabajo en China será presentada por publicaciones, artículos, trabajos académicos y autores, utilizando el método deductivo, la literatura de investigación y documentos, así como fuentes secundarias. Los objetivos específicos se recogen en tres títulos de la investigación: el primero es sobre el dumping social como resultado del agotamiento de los derechos sociales defendidos por las políticas neoliberales; el segundo trata sobre China en la economía mundial; y el tercero y último título expone las relaciones laborales en China y la falta de libertad de asociación. Como conclusión, se presentan los principales avances de la investigación.

Palavras-chaves:

Dumping social, direito dos trabalhadores, relações de trabalho.

Keywords:

Social dumping, labor rights, labor relations.

Palabras clave:

Dumping social, derecho de los trabajadores, relaciones de trabajo.

INTRODUÇÃO

A China, ao longo de sua história, foi literalmente invadida por inúmeros povos e, atualmente, se coloca na posição de colônia e aos estrangeiros no lugar de exploradores. São exemplos disso

a submissão econômica imposta pelos ingleses e as invasões do exército de Gengis Khan, dos japoneses na Manchúria e dos rusos para a construção da transiberiana.

Adotou-se um modelo em que há certa liberdade de mercados, mas insignificante liberdade individual. As relações de trabalho da China flertam com o liberalismo típico da Revolução Industrial, mas, paradoxalmente, isso ocorre sob o manto do Estado, que intervém a favor da produção segundo a lógica do *dumping* social.

Sua política econômica agressiva, pautada na produção em massa e de baixo custo, arrasa os modelos de outras nações, que com ela não conseguem competir no mercado global. No anseio de atrair investidores e empresas para seus mercados, aceita oferecer incentivos fiscais e até mesmo reduzir direitos duramente conquistados por seus trabalhadores nacionais.

Em um ambiente de liberdade no trabalho, a adoção de políticas agressivas visando ao *dumping* social gera um problema para as instituições políticas no plano interno: saber o exato limite em que é possível conter a insatisfação dos trabalhadores. A existência de liberdade asseguraria, em tese, a resistência contra a política estatal.

A China encontra-se distante do implemento da Declaração de 1998 da OIT, especialmente no que diz respeito à liberdade sindical. Afloram em todo o país, a despeito da desorganização em massa operária, inúmeras manifestações, cujo pano de fundo é a desigualdade econômica, o desemprego e as más condições de trabalho.

OBJETIVO

O objetivo da pesquisa é entender esse modelo de política, relacionando-o com os direitos dos trabalhadores chineses e com suas consequências sob a ótica do direito do trabalho.

METODOLOGIA

Para alcançar o objetivo proposto, optou-se pela pesquisa bibliográfica, definida pelo conjunto de materiais escritos que contém informações pré-elaboradas e publicadas por diversos autores.

São considerados fontes bibliográficas os livros de leitura corrente ou de referência, como dicionários, enciclopédias, anuários e outros, publicações periódicas (jornais, revistas), páginas da web, sites, relatórios de simpósios e seminários.

A principal vantagem desse tipo de pesquisa consiste em permitir ao investigador uma cobertura ampla dos fatos/fenômenos. Tal vantagem, sob os olhos destes autores, torna-se de suma importância quando o problema da pesquisa “requer dados dispersos como se julga ser o caso desse estudo”.

Foi realizado um estudo baseado em:

- Método dedutivo;
- Tipos de pesquisas: pesquisa bibliográfica e documental;
- Coleta e obtenção de dados: fontes secundárias (livros, sites, artigos e dissertações);
- Tratamento de dados: qualitativos.

REFERENCIAL TEÓRICO

A discussão acerca do *dumping* social e das relações de trabalho na China será apresentada por meio de publicações, artigos, trabalhos acadêmicos e autores como Ádrian Gondim (Fórum Internacional dos Direitos Humanos e Direitos Sociais), José Pastore (*Flexibilização do mercado de trabalho*), Ying Zhu (“Profunda transformación de las relaciones de trabajo en China”) e Luiz Carlos Amorin Robortella.

DUMPING SOCIAL

As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se propositalmente a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagens indevidas perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido *dumping* social.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior, denomina-se *dumping* social à prática na qual se busca vantagens comerciais por meio da adoção de condições desumanas de trabalho.

A expressão tem por fim designar a prática pela qual empregadores fecham suas empresas, estabelecidas em locais em que os salários são elevados, a fim de se restabelecerem em outras regiões, nas quais a mão-de-obra é mais barata. O motivo da redução nos salários é, na maioria das vezes, a inobservância de direitos mínimos dos trabalhadores.

Nessa linha de raciocínio, fala-se em "*dumping* social", quando os preços baixos resultam do fato de as empresas estarem instaladas em países onde não são cumpridos os direitos mínimos dos trabalhadores, internacionalmente reconhecidos.

A noção de "*dumping* social" se choca com a ideia trazida pela doutrina do "fair trade", também conhecida como "comércio justo", segundo a qual o mercado internacional não deve consumir produtos de países que descumprem a legislação trabalhista e explorem seus trabalhadores. Para os adeptos dessa corrente, numa situação como essa nasce, para os demais países, uma obrigação moral e ética de não tirar proveito de quem é explorado.

Assim, a prática do *dumping* social está relacionada com situações em que produtos de um determinado país são introduzidos no comércio de outros Estados, a um preço inferior ao do mercado interno, em razão, exatamente, da burla na legislação trabalhista no país de origem da mercadoria.

Do que se vê, o *dumping* representa, por si só, uma prática prejudicial e, sem sombra de dúvidas, condenável, uma vez que tem como fonte principal, a prática desleal de comércio e o preço predatório, em prejuízo da dignidade da pessoa humana.

A CHINA NA ECONOMIA GLOBAL

O modelo econômico adotado pela China na Gestão de Deng Xiao Ping inseriu o país definitivamente no Comércio Internacional. Esse crescimento vem ocorrendo a taxas impressionantes desde 1990, com uma taxa média de crescimento do PIB de 9,3% ao ano.

O problema para a China, nessa economia, é a excessiva dependência de um modelo industrial e de exportações, o qual requer uma produção em escala crescente. Isso tudo para criar a quantidade de empregos necessária para atender a nova e crescente força de trabalho e aquela foi e é dispensada no processo de estruturação das indústrias estatais chinesas.

Sua política econômica agressiva, pautada na produção em massa e de baixo custo, arrasa os modelos das outras nações, que com ela não conseguem competir no mercado global.

O investimento estrangeiro massivo e a exploração cruel de uma farta mão-de-obra barata – o salário mínimo em Guangdong, é de US\$22,00 por semana (0,13 cents por hora) – permitem uma fonte sem fim de bens de consumo baratos, que é engolida, principalmente, pelos consumidores dos EUA.

O motor fundamental são os baixos salários, não falta mão-de-obra barata chegando todos os dias do empobrecido campo para abastecer o mercado de trabalho. Somente a região de Xangai recebe diariamente 28.000 novos trabalhadores ávidos por encarar jornadas de seis a sete dias por semana, doze horas por dia, recebendo algo entre cem e duzentos dólares por mês.

As plantas de Pou Chen, uma em Zhuhai e outra em Dongguan, empregam 110 mil pessoas e produzem em série cem milhões de pares de sapatos ao ano para Nike, Adidas, Caterpillar, Timberland, Hush Puppy, Reebok, Puma e outras. A produção nessa escala requer construções que teriam desafiado aos mais ambiciosos proprietários de Lancashire durante a revolução industrial inglesa.

Dezenas de milhares de jovens mulheres contratadas de todo o campo chinês trabalham em barulhentas linhas de produção, que serpenteiam por uma série de grandes edifícios de cinco andares.

Apesar do crescimento acelerado e abundante nos últimos tempos, o poder aquisitivo de mais da metade dos chineses

alterou-se muito pouco: quase metade da população chinesa ainda vive abaixo da linha da pobreza, com renda de 730 dólares mensais.

Os países em desenvolvimento são aparentemente favorecidos pela migração de capital, mas a realidade demonstra o contrário. No anseio de atrair investidores e empresas para seus mercados, aceitam oferecer incentivos fiscais e até mesmo reduzir direitos duramente conquistados por seus trabalhadores nacionais, perpetrando, assim, o chamado *dumping* social¹.

Essa estratégia faz aumentar o interesse econômico das multinacionais, permitindo o crescimento dos lucros pela prática de pagar valores irrisórios aos empregados enquanto são mantidos preços exorbitantes no mercado mundial.

Alguns países, antes explorados pelas empresas globais adeptas dessa política, atualmente são vistos como vilões, e não mais como vítimas. Esse, evidentemente, é o caso da China, que pratica flagrantemente *dumping* social para atrair investimentos.

Enquanto indústrias americanas têm cada vez mais migrado para a China para reduzir custos da produção (violando, inclusive, as ainda incipientes normas trabalhistas), os defensores dos direitos humanos nos EUA sustentam a necessidade de vincular a aceitação chinesa na economia mundial à melhoria de seus índices de matéria.

Atualmente discute-se em que medida os países em desenvolvimento podem adotar práticas agressivas para atrair investimentos estrangeiros, ainda que isso implique a precarização dos direitos sociais. Segundo Adrián Goldin (2004, p. 237), o debate no âmbito da OIT, quando da adoção da Declaração dos Direitos Fundamentais do Trabalho (1998), foi feito nos seguintes termos: “não pode acontecer que a liberdade dos mercados, consequência do processo de globalização, não seja aproveitada também pelos setores mais vulneráveis”, portanto, a OIT concluiu que a globalização e a liberdade dos mercados também incidiram em favor dos setores mais postergados. O mesmo autor complementa dizendo: “a liberdade nos mercados deve existir não só para os agentes econômicos como também para as pessoas que trabalham”.

¹ Para Luiz Carlos Amorin Robortella (2002, p. 131), “o dumping social constitui uma ameaça ao estado nacional”.

RELAÇÕES DE TRABALHO NA CHINA

A primeira e verdadeira lei trabalhista na China foi aprovada em 05.07.1994, pela Comissão Permanente do Congresso Nacional do Povo. Em 2004, o governo chinês comemorou oficialmente dez anos de direito do trabalho.

Essa lei, segundo ZHU (1995, p. 43), desperta inúmeras preocupações, que decorrem das seguintes circunstâncias: a) ainda prevalece o sistema tradicional e anacrônico nas relações de trabalho; b) surgiram vários tipos de empresas, diversificando-se os métodos de gestão e aumentando a complexidade nas relações de trabalho; c) as administrações centrais e locais persistem intervindo nas empresas para manter o controle macroeconômico, dificultando a tutela de interesses dos trabalhadores; d) há grandes diferenças regionais, especialmente entre as zonas costeiras (pioneiras na abertura aos mercados) e o interior do país.

Para entender melhor o sistema atual das relações de trabalho na China convém examinar, mesmo que superficialmente, o superado modelo tradicional.

O principal traço do sistema tradicional está na planificação da economia. O Estado dirigia todo o sistema econômico como se fosse uma grande empresa. Planificava o emprego, as finanças, a propriedade, a produção, o abastecimento de matérias e os mercados, porém, houve grandes falhas de planejamento, com constante desequilíbrio entre oferta e demanda, além da perda de renda (ZHU, 1995, p. 44).

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 recompensa e bem-estar.

Havia também a possibilidade de, no âmbito desse sistema de segurança de relação de emprego, 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.

Durante o período anterior à reforma, o sistema de recompensa era frequentemente orientado para garantir um maior igualitarismo, mas a mudança da política deu-se 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 salário estrutural e um salário variável. Essa nova política salarial foi desenhada para quebrar a política de salários rígidos. Este foi um passo importante, visto que o processo de reforma econômica exigiu mais eficiência na alocação de fatores, com a flexibilidade do trabalho como prioridade.

O processo de reforma enfrentou inúmeros desafios. Em meados de 1980, muitos jovens que deixavam a escola não conseguiam obter as mesmas oportunidades de emprego que seus pais haviam obtidos, aumentando a fila de desempregados.

A prática de herdar o trabalho dos pais estava em declínio. Além disso, não era incomum jovens serem obrigados a residirem em áreas rurais e receberem educação dos camponeses, o que acarretava que, quando retornavam para as cidades, muitos não conseguiam trabalho.

Essa situação foi descrita como “espera de ser ocupado” ao invés de desemprego. Segundo afirma ZHU (1995), nesse contexto de mais insegurança, um crescente número de desempregados começou a criar o 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 rígidos exclusivamente pelo sistema de contrato (ZHU e CAMPBELL, 1996). Antes, quando havia somente empresas sob controle estatal, o vínculo se dava por meio do sistema *Iron Rice bowl*, pelo qual os trabalhadores mantinham um emprego garantido durante toda a vida. Como exemplo da mudança tem-se que, na Zona Econômica Especial (ZEE) de Shenzhen, todos os funcionários passaram a ter vínculos rígidos pelo sistema de contrato de trabalhos 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 contrato individuais, ao passo que os contratos coletivos são encontrados nas estatais de maior tamanho e em uma minoria das maiores *joint ventures*.

A mão do Estado adentrava todos os aspectos das relações trabalhistas: a contratação, a promoção, as autorizações de trabalho, as transferências e os despedimentos requeriam prévia aprovação dos Departamentos de Pessoal.

Com as inovações políticas, a China passou a admitir a autonomia empresarial baseada nas práticas de mercado, o que, entretanto, não afastou completamente a ingerência do Estado. Ao poder central ainda incumbe o ajuste macroeconômico e a planificação do desenvolvimento.

Esse novo quadro teve reflexos nas normas sobre relações de trabalho, ensejando a criação dos chamados “regulamentos temporárias”. ZHU (1995, p. 46) destaca quatro regulamentos que denotam a alteração: a) regime de emprego fixo para contratual; e b) das indicações administrativas para a contratação por recrutamento. Passaram também a admitir: c) despedimento como faculdade das empresas; e d) a disciplinar a seguridade social para os desempregados e idosos, que sintomaticamente tornou-se um novo campo de preocupações.

A diminuição da ingerência estatal teve dois significativos efeitos imediatos, quais sejam: a demissão em massa e o êxodo rural. Day Yuanchen assinala que o problema mais importante de toda região é o movimento migratório, que impulsiona os camponeses e habitantes das zonas rurais às cidades. Isso se deve, sobretudo, às desigualdades entre as zonas litorâneas e o interior chinês. Pondera o professor que “as diferenças de salários” e de qualidade de vida fazem com que o deslocamentos demográficos sejam inevitáveis (OIT, 1994, p. 56).

O sistema de emprego contratual, em oposição ao vitalício, teve início experimental em 1983 e implantação jurídica em 1986. Os contratos prevêm duração mínima de um ano e suas cláusulas estipulam as tarefas, período de experiência, condições de trabalho, remuneração, disciplina e sanções. Os demais tipos contratuais também continuam a existir.

Hoje, coexistem nas empresas estatais e coletivas trabalhadores fixos, contratados e temporários. Nas empresas de capital estrangeiro – cada vez maior após a abertura – há apenas empregados contratados e temporários. As empresas privadas utilizam, sobretudo, trabalhadores temporários.

O sistema de salário também sofreu transformação. Passou a considerar a produtividade da empresa e o rendimento individual. Nesse novo modelo, são combinados o chamado salário básico (tradicional), o salário funcional (por categoria ou atividade) e o salário variável (como os prêmios pelo desempenho pessoal ou da empresa).

O direito do trabalho chinês incorporou muito das mazelas típicas do início do liberalismo, permitindo a contratualização das relações de trabalho em um ambiente em que há pouca liberdade individual e nenhuma sindical, resultando na precarização do trabalho, utilizada pelo poder central como objeto de barganha na economia globalizada.

No tocante à liberdade sindical, sabe-se que o modelo chinês está longe da liberdade propugnada pelas normas da Organização Internacional do Trabalho. Manteve-se a estrutura anterior à reforma, com ampla vinculação ao Estado.

Os sindicatos exercem dupla função: defendem os interesses dos trabalhadores e o desenvolvimento da empresa. Trata-se, evidentemente, de postura contraditória e que, na prática, tem incitado o surgimento de organizações clandestinas, que competem com o sindicato oficial. Para que se tenha ideia do paradoxo, vale atentar ao discurso de Ni Zhifu, presidente da Federação Nacional dos Sindicatos, no sentido de que “o foco da ação sindical deve ser na construção da economia nacional e não na defesa dos interesses particulares dos trabalhadores” (apud PASTORE, 1995, p. 89).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O modelo político-econômico chinês adota técnicas agressivas, especialmente o *dumping* social – a China consegue sobrepor-se à economia dos demais Estados, porém, pagando um preço alto. Esse modelo chinês reúne incontáveis paradoxos e não se sabe em que momento não mais poderão coexistir.

O país tenta atuar em todos os nichos, atraindo investimento estrangeiro, desenvolvendo sua própria tecnologia e inclusive investindo em outros Estados. A prosperidade é cada vez menos

compartilhada com a população, a despeito do regime socialista. A abertura representou, para a grande camada popular, a perda dos direitos típicos do antigo regime, como o emprego vitalício.

A China ainda assiste ao início do desenvolvimento do direito do trabalho: o país está submetido à ditadura do proletariado. O Estado intervém diretamente na organização sindical e o foco dos sindicatos não é apenas a defesa dos direitos dos trabalhadores, mas, sobretudo, o de assegurar o desenvolvimento às empresas.

O direito do trabalho na China comemorou uma década (2004), mas as normas trabalhistas são flagrantemente violadas pelas multinacionais, com a aparente conivência do poder central.

REFERÊNCIAS

GOLDIN, Ádrian. Discriminação. In: *Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais*. São Paulo: Ltr, 2004.

OIT. Desarrollo y êxodo rural. *Trabajo* - Revista de la OIT, n. 8. OIT: Ginebra, junio de 1994.

PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: Ltr, 1995.

PERES, Antonio Galvão. *O Dragão Chinês: Dumping social e relações de trabalho na China*. São Paulo: Ltr, 2006.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorin. Relações de trabalho na integração regional. In: SANTOS, Waldemar Alves dos et al. *Direito do Trabalho na integração regional*. São Paulo: Observador legal Ed., 2002.

ZHU, Ying. Profunda transformación de las relaciones de trabajo em China. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 114, n. 1. OIT: Ginebra, 1995/1.