

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE ECONOMIA
MONOGRAFIA DE BACHARELADO

**ESTADO E MOVIMENTOS TRABALHISTAS:
SINDICALIZAÇÃO, NEGOCIAÇÕES COLETIVAS
E GREVES NA CHINA PÓS-DENG**

ANA CAROLINA SARMENTO PELUSO DE SIQUEIRA
matrícula nº 110051177

ORIENTADORA: Prof^a. Isabela Nogueira de Moraes

OUTUBRO 2017

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE ECONOMIA
MONOGRAFIA DE BACHARELADO

**ESTADO E MOVIMENTOS TRABALHISTAS:
SINDICALIZAÇÃO, NEGOCIAÇÕES COLETIVAS
E GREVES NA CHINA PÓS-DENG**

ANA CAROLINA SARMENTO PELUSO DE SIQUEIRA
matrícula nº 110051177

ORIENTADORA: Prof^a. Isabela Nogueira de Moraes

OUTUBRO 2017

As opiniões expressas neste trabalho são de exclusiva responsabilidade da autora.

Às incríveis mulheres do Instituto de Economia
com quem tive oportunidade de aprender e crescer ao
longo da minha Graduação.

AGRADECIMENTOS

Pela realização de mais esta etapa da Faculdade de Ciências Econômicas, agradeço, em primeiro lugar, aos meus pais, Sonia e Walter, e à minha irmã, Camila, pelo amor e apoio por toda a minha vida e, especialmente, nesses anos de Graduação.

Aos meus amigos Sarah e Bruno, que me acompanharam ao longo dos anos no Instituto de Economia, compartilhando experiências, caronas, cadernos, conhecimento, risadas e tanto afeto.

Ao Dr. Rodrigo, querido amigo e chefe, que me apoia e oferece suas (sábias) palavras de conforto e cuidado, sempre me incentivando a concluir esta Monografia e a melhorar como ser humano e profissional.

Aos Professores maravilhosos que conheci no Instituto de Economia e que marcaram minha trajetória nesta casa, me transformando por inteira desde a minha entrada.

Sou especialmente grata às Professoras Isabela Nogueira de Moraes, Leonarda Musumeci, Maria Malta, Denise Gentil, Lena Lavinias, Esther Dweck, Lúcia Silva Kubrusly, Viviane Luporini e Beatriz Azeredo, todas mulheres fortes e excepcionais com quem tive a sorte de ter aula e que me inspiram com seus exemplos de comprometimento, competência, idealismo, integridade, humanidade e crítica.

À Servidora Anna Lúcia Braga Salles, que, com sua dedicação incansável ao Instituto e seus alunos, soluciona todos os problemas com eficiência, viabilizando a realização dos nossos anseios acadêmicos.

Novamente à minha Orientadora Isabela Nogueira de Moraes, desta vez por sua disponibilidade, abertura, direcionamento e conselhos valiosos durante a preparação desta Monografia e por ter me apresentado à China e me tornado uma curiosa do tema.

Por fim, meu enorme agradecimento à Universidade Federal do Rio de Janeiro, instituição que me proporcionou formação acadêmica e profissional ímpar, além de importantes experiências de luta e resistência a favor da educação pública deste país.

RESUMO

Este estudo se dedica a examinar como o Partido-Estado chinês tem lidado com os movimentos trabalhistas que eclodiram em decorrência do ressurgimento de um mercado de trabalho urbano com características capitalistas no país, tendo em perspectiva que foi o próprio Partido-Estado o condutor do processo de formação deste mercado como parte de sua estratégia de acumulação. A análise é feita em termos de uma dinâmica própria do capitalismo – descrita por Beverly J. Silver por meio do arcabouço teórico marxiano e polanyiano –, que emerge a partir da “mercadorização” da força de trabalho e que, ao originar resistência por parte dos trabalhadores, dá ensejo a uma “desmercadorização”, implementada pelos Estados sob diversas formas. Olharemos para a China à procura de sinais dessa dinâmica após a ascensão de Deng Xiaoping, identificando e qualificando os movimentos de trabalhadores que têm despontado no país e vendo como esses movimentos vêm provocando reações “desmercadorizantes” por parte do Partido-Estado. Especificamente, abordaremos duas saídas “desmercadorizantes” adotadas desde as reformas econômicas, a sindicalização e as negociações coletivas, que compõem, junto às greves (e outras ações coletivas de trabalhadores), as dimensões de organização da resistência dos trabalhadores.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	7
PARTE I – A CHINA NO CONTEXTO DO CAPITALISMO HISTÓRICO E DA MILITÂNCIA TRABALHISTA MUNDIAL	10
PARTE II – O ESTADO CHINÊS E AS DIMENSÕES DA RESISTÊNCIA TRABALHISTA	19
CAPÍTULO I – A SINDICALIZAÇÃO NA CHINA	22
I.1 – A All-China Federation of Trade Unions (ACFTU).....	27
I. 2 – O funcionamento da estrutura sindical chinesa	35
I.3 – A sindicalização como movimento de desmercadorização: evolução e instabilidade	44
CAPÍTULO 2 – AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E OS CONTRATOS COLETIVOS NA CHINA.....	47
II. 1 – A evolução da legislação e das políticas públicas e seus impactos na contratação coletiva	49
II. 2 – Os contratos coletivos formais e as experiências pioneiras de negociação coletiva genuína na China.....	59
II. 3 – A negociação e a contratação coletiva como desmercadorização: avanços	63
CAPÍTULO 3 – AS AÇÕES COLETIVAS NA CHINA.....	66
III. 1 – As greves na legislação chinesa ao longo da história: entre o garantido, o permitido e o proibido e o lugar dos sindicatos	67
III. 2 – Greves e ações coletivas do período de reformas econômicas até hoje: mudanças na concentração por setor, organização e determinantes	71
III.3 – O movimento grevista recente e a reação dos governos: as ondas de greves em toda a China.....	83
III. 4 – As ações coletivas como ponto de partida para o movimento de desmercadorização	87
CONCLUSÃO.....	90
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução do número de sindicatos e afiliados da ACFTU.....	35
--	----

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Evolução do número de sindicatos e afiliados da ACFTU.....	33
Tabela 2 – Evolução da cobertura de contratos coletivos na China.....	58
Tabela 3 – Greves e ações coletivas de 2003 a 2016 na China.....	82

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a China passou por uma transição institucional de uma economia socialista planificada em direção a um “capitalismo de Estado”¹ – ou um “sino-capitalismo”, na expressão utilizada por Christopher A. McNally² –, marcado por transformações econômicas que determinaram trajetória de acumulação impressionante em termos de sustentabilidade da taxa de crescimento econômico. Dentre os grandes marcos dessa transição, está a formação de um mercado de trabalho urbano, interessando-nos, neste estudo, analisar como o Estado chinês, ao mesmo tempo, determinou essa formação e se viu (e vê) obrigado a lidar com os movimentos trabalhistas que emergem a partir dela.

Na verdade, a China já possuiu um mercado de trabalho anteriormente, que foi extinto no curso do período maoísta. A recente reconstituição desse mercado foi conduzida pelo Estado e pelo Partido, sob a liderança de Deng Xiaoping, por meio do fim do sistema socialista de emprego, da reestruturação das empresas estatais e coletivas e da abertura da economia ao capital estrangeiro. Nessa reconstituição, surgiram enormes contradições, exacerbadas pela proliferação de movimentos trabalhistas por todo país, com uma variedade de reivindicações.

O Partido, atento à estabilidade social e política que o sustenta na direção do Estado e da trajetória de acumulação do país, tem buscado dirimir essas contradições de diversas maneiras, adotando um discurso oficial pautado pela conciliação de interesses entre o capital e o trabalho.

¹ O uso da expressão “capitalismo de Estado” para definir a economia chinesa não é pacífico na literatura que se dedica ao estudo do tema, podendo ser encontradas, além dela, outras como “sino-capitalismo”, “socialismo com características chinesas” e “socialismo de mercado”. Cada uma das expressões reflete uma abordagem distinta dos elementos que compõem a economia chinesa e prioriza um ou outro conjunto de elementos, sejam aqueles que se aproximam de um sistema capitalista – como os direitos de propriedade privada, o trabalho assalariado, a extração de mais-valia, a existência de uma classe capitalista –, sejam os que se aproximam de um sistema socialista – como o controle estatal do investimento e a propriedade estatal de grandes firmas. Neste estudo, não pretendemos inaugurar o debate de qual a melhor expressão para designar a economia chinesa, cabendo apenas a explicação de que a opção pelo emprego da expressão “capitalismo de Estado” se dá em virtude de analisarmos, ao longo dos capítulos, aspectos da economia chinesa – como o mercado de trabalho que ressurgiu na China a partir da década de 1980 e a centralidade do Estado na modelagem desse mercado de trabalho – que parecem dar espaço a essa classificação.

² O conceito de “sino-capitalismo” defendido por Christopher A. McNally parte do pressuposto de que a China tem um sistema capitalista, embora com peculiaridades institucionais que o diferem do capitalismo anglo-americano. A presença de redes de negócio informais – baseadas nas relações interpessoais recíprocas cultivadas no longo prazo (*guanxi*) –, no lugar de relações negociais pautadas puramente por código e regras, e o papel de liderança do Estado na promoção e orientação da acumulação capitalista são algumas das peculiaridades ressaltadas por McNally. Ver MCNALLY, Christopher A., Sino-capitalism: China’s reemergence and the international political economy. *World Politics*, 64, n. 4, October 2012, p. 741–776.

O objetivo deste estudo é focalizar como a reconstituição de um mercado de trabalho com características capitalistas na China, por meio de políticas estatais, vem determinando o surgimento de movimentos trabalhistas no país. Esta pesquisa qualifica esses movimentos e observa como o Partido-Estado tem lidado com eles, ao mesmo tempo sem perder de vista a sua estratégia de acumulação. Nessa análise, teremos como referencial as ideias formuladas por Beverly J. Silver a partir de ampla pesquisa das agitações trabalhistas ocorridas no mundo entre 1870 e os anos 2000, sendo especialmente importantes as de “mercadorização” e “desmercadorização” da força de trabalho e as relacionadas ao papel dos Estados nesses processos. Tais ideias servirão para localizar a China dentro de um contexto maior de dinâmica do capitalismo histórico e dos padrões de militância trabalhista no mundo.

Nosso recorte temporal priorizará o período compreendido entre 1978, que inicia o governo de Deng Xiaoping e as reformas econômicas de transição para o “capitalismo de Estado”, e 2015, último ano do 12º Plano Quinquenal. Não obstante, muitas referências serão feitas ao período maoísta que o antecede, em razão de sua relevância histórica e da necessidade de entendermos a profundidade da mudança institucional ocorrida.

Especialmente, nos deteremos às áreas urbanas da China, cujas relações de emprego foram alvo de uma ruptura institucional particularmente drástica, sendo, por isso, onde a maior parte dos movimentos trabalhistas se desenvolveu no período de 1978 e 2015.

Nessa linha, o presente estudo se subdividirá em duas partes a partir desta introdução. Na primeira parte, buscaremos depreender o lugar da China dentro do contexto do capitalismo histórico e da militância trabalhista de que dele decorre, tendo como base as ideias formuladas por Silver em sua pesquisa das agitações trabalhistas noticiadas no mundo entre 1870 e os anos 2000.

Na segunda parte, composta por três capítulos, veremos como o Estado chinês tem lidado com a militância trabalhista à luz de três dimensões da organização do trabalho – a sindicalização, as negociações coletivas e as ações coletivas de trabalhadores, com ênfase nas greves – no período marcado pelo ressurgimento do mercado de trabalho no país até o ano de 2015. Ao longo da segunda parte, teremos, como ponto de partida, a forma como essas três dimensões aparecem na ordem jurídica internacional e seguiremos olhando para a evolução da legislação e das políticas estatais chinesas, além dos números relacionados com cada uma das dimensões. Ao final dos capítulos, articularemos o conteúdo exposto com as ideias apresentadas na primeira parte.

No primeiro capítulo da segunda parte, iniciando pela sindicalização, observaremos como o Estado tomou a frente no processo de organização dos trabalhadores em sindicatos oficiais visando diminuir o grau de insatisfação trabalhista, como esses sindicatos funcionam e como os trabalhadores têm se organizado externamente a eles para veicular suas demandas laborais. No segundo capítulo, abordaremos as negociações coletivas, analisando como o Estado vem tentando impulsionar a contratação coletiva na expectativa de acomodar os conflitos trabalhistas, destacando, nesse movimento, as genuínas negociações que surgiram mais recentemente, mesmo que de modo incipiente no país. No terceiro capítulo, passaremos para as ações coletivas de trabalhadores – destacando as greves –, examinando as mudanças ocorridas em termos de reivindicação dos trabalhadores e de reação por parte do Estado e procurando explicações para essas mudanças. Após, haverá uma conclusão, que resume o estudo e aponta possibilidades para o futuro.

PARTE I – A CHINA NO CONTEXTO DO CAPITALISMO HISTÓRICO E DA MILITÂNCIA TRABALHISTA MUNDIAL

Nesta primeira parte da monografia, estaremos interessados em compreender o lugar da China dentro do contexto do capitalismo histórico e da militância trabalhista de que dele decorre, partindo das ideias formuladas por Silver a partir de sua pesquisa das agitações trabalhistas ocorridas no mundo entre 1870 e os anos 2000.

A autora desenvolve grande crítica ao quase consenso dentre as ciências sociais das últimas décadas do séc. XX de que os movimentos trabalhistas passavam por uma crise grave e generalizada. A causa dessa crise seria a globalização e suas consequências sobre as experiências dos trabalhadores em seus locais de trabalho e sobre a soberania dos Estados³.

A globalização teria impactado as fontes tradicionais de poder dos trabalhadores diante dos empregadores e dos Estados, enfraquecendo sua capacidade de barganha. Duas características da globalização seriam fundamentais na determinação desse enfraquecimento: a hipermobilidade do capital produtivo e as transformações da organização da produção e dos processos produtivos.

A hipermobilidade do capital, no final do séc. XX, teria criado um mercado único de trabalho, no qual os trabalhadores do mundo, competindo todos entre si, teriam seu poder de barganha diminuído frente aos empregadores⁴; e também teria fragilizado a soberania dos Estados, fazendo-os perder a possibilidade de proteger os direitos de seus trabalhadores⁵. Por sua vez, as transformações da organização da produção e dos processos produtivos teriam modificado as formas de associação habituais dos trabalhadores ao definirem novos sistemas de contratação flexível⁶.

Diante desse quadro, Silver distingue as diversas fontes tradicionais de poder de barganha dos trabalhadores e os modos como foram afetadas tanto pelo deslocamento do capital industrial para áreas de baixos salários quanto pela introdução de um modelo pós-fordista de produção.

³ SILVER, Beverly J. *Forças do trabalho: movimentos trabalhistas e globalização desde 1870*. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 19-20.

⁴ Ibid. p. 21.

⁵ Ibid. p. 21.

⁶ Ibid. p. 22.

O poder de barganha dos trabalhadores, segundo Silver, é de dois tipos, o poder de associação e o poder estrutural⁷. O poder de associação deriva da organização coletiva dos trabalhadores, principalmente em sindicatos e partidos políticos. Já o poder estrutural deriva da posição dos trabalhadores no sistema econômico, sendo dividido em poder de mercado – que advém da existência de mercados de trabalho restritos – e em poder no local de trabalho – que depende da localização estratégica de um grupo de trabalhadores dentro de seu setor.

Sob a perspectiva da ciência social das últimas décadas do séc. XX, a globalização teria atingido essas fontes tradicionais de poder dos trabalhadores. Enquanto o poder de associação teria sido afetado pela diminuição da capacidade dos Estados de se oporem ao capital e de garantirem os direitos associativos dos trabalhadores e os acordos coletivos por eles firmados com os empregadores; o poder estrutural de mercado teria sido atacado pela ampliação do mercado de trabalho a nível mundial, pelo atingimento da agricultura e da manufatura – duas das fontes de renda não salariais dos trabalhadores – e a consequente liberação de mais mão de obra para o mercado, e pela redução das possibilidades de os Estados proverem uma rede de proteção aos trabalhadores e de controlarem a competição dentro do mercado; e o poder estrutural no local de trabalho teria sido mitigado pela terceirização e a desintegração vertical, que reduziriam a vulnerabilidade do capital à ação direta dos trabalhadores no local de produção⁸.

A autora, no entanto, sugere que esse enfraquecimento do poder de barganha dos trabalhadores representa apenas uma parte dos acontecimentos. Por um lado, Silver argumenta que mesmo o modelo pós-fordista de produção pode ter aumentado o poder de barganha de alguns grupos de trabalhadores, como aqueles localizados em pontos estratégicos do processo produtivo⁹, e que os trabalhadores podem utilizar fontes não tradicionais de poder de barganha, como o poder “refletido” na comunidade, que deriva de sua organização a esse nível espacial¹⁰. Por outro lado, a autora destaca que a análise que conclui pelo enfraquecimento do poder de barganha dos trabalhadores foca nos países centrais, esquecendo dos movimentos dos trabalhadores nos países periféricos, para os quais a globalização destinou capital produtivo¹¹.

⁷ SILVER, Beverly J. Op. cit. p. 29.

⁸ Ibid. p. 30-31.

⁹ Ibid. p. 75-76.

¹⁰ Ibid. p. 122.

¹¹ Ibid. p. 19-21.

É por meio de uma avaliação das ondas de agitação trabalhista no mundo no período compreendido entre 1870 e os anos 2000 que Silver traça padrões gerais de militância trabalhista no tempo e nos espaços, demonstrando que o capitalismo histórico é caracterizado por uma dinâmica recorrente de contínua recriação de contradições e conflitos entre o capital e o trabalho, tal como Karl Marx e Karl Polanyi – suas principais referências teóricas – haviam apontado. Dos resultados da pesquisa, a autora extrai a tese de que “para onde vai o capital, o conflito vai atrás”¹².

Sobre a dinâmica do capitalismo, utilizando as teorias desenvolvidas por Karl Marx e Karl Polanyi, Silver enuncia que as agitações trabalhistas contra empregadores e contra Estados – enquanto intermediários ou agentes do capital –, são inerentes às relações capital-trabalho, dado que tentativas de tratar os seres humanos como mercadorias, através da mercadorização da força de trabalho, necessariamente resultam em insatisfação e resistência¹³.

Conforme Silver, a dinâmica do capitalismo no mundo é identificada por sucessivos movimentos históricos marcados ora pela mercadorização do trabalho e ruptura dos pactos sociais estabelecidos, ora pela desmercadorização do trabalho e estabelecimento de novos pactos sociais¹⁴. Segundo a autora, expansões do mercado dão origem à resistência e às agitações trabalhistas, que, ao gerarem instabilidade social e política, são respondidas tanto pelo capital quanto pelos Estados com concessões que conformam um novo pacto social¹⁵. Essas concessões acabam não se sustentando por muito tempo, pois logo se sobrepõem crises de lucratividade e fiscais, que dão início a iniciativas do capital e dos Estados de recomporem os lucros e as finanças. As iniciativas normalmente envolvem a ruptura dos pactos sociais anteriormente definidos e a intensificação da mercadorização do trabalho. E estas, por sua vez, renovam o ciclo de agitações trabalhistas contra o capital e os Estados.

¹² SILVER, Beverly J. Op. cit. p. 21.

¹³ Ibid. p. 32.

¹⁴ Ibid. p. 35.

¹⁵ Silver (Ibid, p. 36) nota que “a oscilação periódica entre fases (de mercadorização e desmercadorização) envolve também um processo de diferenciação entre áreas geográficas com relação ao nível/intensidade da mercadorização do trabalho. Na verdade, é possível lucrar – mesmo com a desmercadorização e o estabelecimento de pactos sociais dispendiosos – desde que as concessões sejam feitas a uma porcentagem pequena dos trabalhadores do mundo”. A autora, ao longo do livro, aponta diversos exemplos históricos em que as concessões aos trabalhadores foram marcadas por estratégias de diferenciação espacial, demarcação de fronteiras entre grupos de trabalhadores e expansão transnacional do capital para áreas de salários mais baixos, pelos quais boa parte da mão de obra utilizada foi mantida desprotegida, enquanto a lucratividade do capital continuou preservada e, ao mesmo tempo, o grau de agitação dos trabalhadores diminuiu.

Na dinâmica do capitalismo histórico descrita por Silver, os Estados são realocizados e apontados como atores centrais do favorecimento do capital, em detrimento do trabalho, na distribuição¹⁶. Contrapondo-se à ciência social do séc. XX, a autora sustenta que, embora alguns Estados tenham ficado mesmo em uma posição de reféns da globalização, dado à fragilidade (ou à ausência) de soberania, o debate “globalização *versus* soberania estatal” não assume contornos tão dicotômicos em relação a outros Estados. Na verdade, para uma parte dos Estados, a dos “Estados poderosos”, a globalização é uma forma de exercício de sua soberania. Pela análise das agitações trabalhistas à luz do capitalismo histórico, Silver conclui que as estratégias de acumulação desses Estados moldaram os próprios processos econômicos globais e a dinâmica de contradições e conflitos entre capital e trabalho¹⁷.

A dinâmica do capitalismo histórico apresentada pela autora e a maneira como os Estados estão nela imbricados podem ser estendidos para o caso chinês. A China se tornou o principal destino de investimentos externos diretos do mundo a partir de 2002¹⁸, integrando de forma importante a trajetória de globalização do capital e, por consequência, também a história dos movimentos trabalhistas no mundo.

Como bem ressaltado por Silver, o fim do *iron rice bowl* – que garantia aos trabalhadores urbanos emprego permanente, serviços sociais e uma estrutura de remuneração igualitária – no país, a privatização das empresas estatais e a abertura da economia ao capital estrangeiro, levados a cabo pelo Estado como parte de sua estratégia de acumulação, fizeram surgir na China uma série de contradições e conflitos entre o capital e o trabalho, determinando a ocorrência de dois tipos de agitação trabalhista, as de tipo marxiano e as de tipo polanyiano.

Essa tipologia é usada por Silver quando distingue as agitações trabalhistas caracterizadas por Marx e Polanyi em suas obras¹⁹.

Segundo Silver, Marx teria proposto uma história dialética entre, de um lado, a resistência operária à exploração no local de produção e, de outro, os esforços do capital para superar essa resistência, revolucionando as relações sociais e de produção. Para Marx, a cada

¹⁶ SILVER, Beverly J. Op. cit. p. 24-25.

¹⁷ Ibid. p. 125-162.

¹⁸ CHINA ahead in foreign direct investment. *OCDE Observer n. 237*, May 2003. Disponível em <http://oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/1037/China_ahead_in_foreign_direct_investment.html>. Acesso em 9 out. 2017.

¹⁹ SILVER, Beverly J. Op. cit. p. 32.

revolução operada pelo capital, formas tradicionais de poder de barganha de trabalhadores seriam extintas, enquanto outras seriam criadas por novos trabalhadores em novos locais de conflito nos quais as relações capital-trabalho revolucionadas se estabeleceriam²⁰. Dessas formulações, Silver depreendeu o que cunhou de agitações trabalhistas “de tipo marxiano”, que definiu como sendo “as lutas de novas classes trabalhadoras, implementadas e fortalecidas sucessivamente como consequência não-intencional do desenvolvimento do capitalismo histórico, ainda que simultaneamente ao desaparecimento de antigas classes trabalhadores”²¹.

Já em Polanyi, de acordo com a autora, a mercadorização completa da força de trabalho apareceria como a destruição da sociedade em virtude da subordinação de sua própria substância às leis do mercado²². Por seu caráter destrutivo, contudo, na medida em que o mercado se estendesse e aprofundasse a mercadorização da força de trabalho, surgiriam na sociedade contramovimentos de autoproteção. Da perspectiva polanyiana, cada movimento de extensão e aprofundamento do mercado encontraria um movimento contrário de resistência dos trabalhadores para regulamentar e limitar a mercadorização da força de trabalho, por mecanismos como a definição de direitos trabalhistas, fazendo nascer uma dinâmica de duplos movimentos, em caráter pendular²³. Os duplos movimentos decorreriam, em grande parte, do sentimento de injustiça dos trabalhadores diante do fim de pactos sociais anteriormente estabelecidos entre eles, os Estados e os empregadores²⁴. Nessa linha, Silver anuncia a existência de um outro tipo de agitação trabalhista, que cunhou de “tipo polanyiano”, como sendo “os contra-ataques à expansão do mercado global autorregulado, especialmente da parte das classes trabalhadoras que estão desfeitas e dos trabalhadores que se beneficiavam de pactos sociais que são abandonados pelos de cima”²⁵.

De fato, na China urbana, as reformas econômicas de Deng Xiaoping deram origem aos dois tipos de agitação, sendo possível identificar as agitações de trabalhadores dos setores estatal e coletivo da economia como de tipo polanyiano e as agitações de trabalhadores do setor privado como de tipo marxiano²⁶.

²⁰ SILVER, Beverly J. Op. cit. p. 34.

²¹ Ibid. p. 35.

²² Ibid. p. 32.

²³ Ibid. p. 32.

²⁴ Ibid. p. 33.

²⁵ Ibid. p. 35.

²⁶ Ching Kawn-Lee, estudiosa dos protestos de trabalhadores chineses, adota uma classificação própria para os protestos dos trabalhadores dos setores estatal e coletivo e dos trabalhadores do setor privado no período 1990-2000. Os protestos dos trabalhadores dos setores estatal e coletivo são classificados como “protestos de

As agitações de trabalhadores dos setores estatal e coletivo da economia, que, como veremos em maior detalhe adiante, se concentraram especialmente nos últimos anos da década de 1990 e no início da década de 2000, foram compostas por trabalhadores com registro domiciliar urbano e emprego permanente nas empresas estatais. Suas três pautas principais eram: as ligadas à situação de insolvência das empresas, como o pagamento de salários e pensões em atraso; as ligadas à falência das estatais, como a indenização para compensação do fim do emprego permanente, a venda ilícita de ativos, a reestruturação e privatização e a corrupção dos quadros oficiais do Partido que geriam as empresas; e as ligadas à infraestrutura dos bairros urbanos que as estatais mantinham para os empregados, como a baixa qualidade dos serviços²⁷.

As reivindicações permitem amoldar as agitações desse grupo de trabalhadores ao tipo polanyiano de agitação trabalhista, pois representam a sua resistência contra a reestruturação das empresas estatais que trouxe o fim do “contrato social socialista” que os beneficiava. Até então os trabalhadores das estatais gozavam de empregos permanentes, serviços sociais providos pelas unidades de trabalho e salários superiores, garantidos pelo viés urbano da alocação de recursos estatais no período maoísta. Com a reestruturação, esse contrato social, baseado nas unidades de trabalho estatais, foi gradativamente sendo substituído por um novo, caracterizado por contratos de trabalho e mecanismos de resolução de disputas trabalhistas. Os trabalhadores das estatais, portanto, se contrapuseram às mudanças que perturbavam seus modos de vida e de bem estar vigentes, tal como previsto por Polanyi.

Por outro lado, as agitações de trabalhadores do setor privado da economia foram compostas principalmente por trabalhadores com registro domiciliar rural que migraram para trabalhar nas áreas urbanas. Essas agitações, no entanto, podem ser distinguidas em duas fases, por ocorrerem em momentos distintos do capitalismo histórico chinês e serem marcadas por reivindicações também distintas em relação ao capital e ao Estado. Como veremos na próxima parte da monografia, as agitações trabalhistas do setor privado, tanto nacional quanto estrangeiro, tiveram início em meados dos anos 1990, quando a abertura da economia ao capital estrangeiro e as privatizações, acompanhadas das políticas estatais de descoletivização

desespero”, eis que se originariam de um sentimento de indignação diante da exclusão do novo mercado de trabalho – que é incapaz de incorporá-los como antes – e da traição do contrato social socialista pelo Partido-Estado. Já os protestos dos trabalhadores do setor privado são classificados como “protestos contra discriminação”, pois teriam em comum o sentimento de revolta dos trabalhadores migrantes rurais por serem tratados como cidadãos de segunda classe pelos empregadores e pelos governos locais, que violam seus direitos, apesar de prescritos na legislação trabalhista. Ver LEE, Ching Kwan. *Against the law: labor protests in China’s rustbelt and sunbelt*. London: University of California Press, 2007.

²⁷ Ibid. p. 71.

dos direitos de uso da terra e de flexibilização do sistema de registro domiciliar, abriram espaço para o surgimento de um novo grupo de trabalhadores nas áreas urbanas, os migrantes rurais²⁸. Da incorporação desse novo grupo ao mercado nasceram agitações trabalhistas contra as condições de trabalho degradantes – e violadoras das leis – a que estava submetido. Mais tarde, já no final dos anos 2000, inaugurando uma nova fase, as agitações trabalhistas desse grupo de migrantes rurais evoluíram – por fatores que serão expostos adiante neste estudo – e passaram a exigir não apenas condições legais de trabalho, mas também uma melhoria dessas condições e salários mais elevados. Embora seja possível distinguir as agitações dos trabalhadores migrantes rurais do setor privado nessas duas fases, ambas espelham agitações do tipo marxiano, constituindo a primeira uma resistência desse novo grupo à exploração no local de produção e a segunda, um momento de fortalecimento de seu poder de barganha.

Analisadas as agitações dos trabalhadores chineses por meio das ideias propostas por Silver, é possível analisar também o lugar do Estado chinês no âmbito dessas agitações através das formulações da autora.

Tal como apontado por Silver em relação aos “Estados poderosos”, as estratégias de acumulação do Estado chinês vem moldando tanto a inserção da China no processo de globalização do capital quanto a dinâmica de contradições e conflitos entre o capital e o trabalho no país.

Em relação à primeira, Carlos Aguiar de Medeiros cita que o Estado chinês, em sua estratégia de acumulação liderada pelo investimento e voltada para o crescimento, diversificação e modernização da indústria, preocupou-se fundamentalmente com a restrição externa à importação de máquinas e equipamentos²⁹. Essa preocupação foi determinante da forma como a China se inseriu no processo de globalização do capital.

Segundo Medeiros, o Estado chinês soube aproveitar a conjuntura geopolítica internacional entre 1979 e 1991 – marcada pelo reatamento das relações diplomáticas com os Estados Unidos no contexto da Guerra Fria e pela política americana de isolamento da União Soviética – para obter acesso ao financiamento internacional de bancos oficiais e a abertura do mercado ocidental para suas exportações³⁰, e também foi capaz de explorar os novos alinhamentos cambiais e os conflitos comerciais entre Estados Unidos e Japão a partir de

²⁸ LEE, Ching Kwan. Op. cit. p. 38.

²⁹ MEDEIROS, Carlos Aguiar de. Economia e Política do Desenvolvimento Recente na China. Revista de Economia Política, vol. 19, n.º 3 (75), julho-setembro/1999. p. 103- 107.

³⁰ Ibid. p. 98-100.

1985, por meio das Zonas Econômicas Especiais³¹ e da desvalorização cambial, para absorção dos capitais que se deslocavam em razão de diferenciais de custo e câmbio de Hong Kong, Taiwan e Japão. Tudo isso proporcionou a implementação de um maciço programa estatal de importações de máquinas e equipamentos³², além de ter localizado a China no cenário de globalização do capital.

Posteriormente, conforme Medeiros, a despeito da reversão da geopolítica internacional, o Estado chinês manteve sua preocupação com a restrição externa, seguindo a estratégia de acumulação e, superando a adversidade geopolítica, usufruiu do acirramento da concorrência oligopólica mundial, promovendo verdadeira explosão de investimentos externos diretos no país a partir de 1991. Desta vez, esses investimentos estiveram voltados para o mercado interno e sob a forma de *joint ventures* com grandes empresas estatais e condicionalidades rígidas, como as ligadas à transferência tecnológica³³.

Igualmente guiado pela estratégia de acumulação, o Estado chinês tem moldado a dinâmica de contradições e conflitos entre o capital e o trabalho no país.

O conjunto de reformas econômicas levado a cabo pelo Partido-Estado a partir de 1978 – e que incluiu a descoletivização dos direitos de uso da terra; a flexibilização do sistema de registro domiciliar; a abertura da economia ao capital estrangeiro; a reestruturação das empresas estatais e coletivas, conferindo autonomia gerencial para as empresas estatais e coletivas, inclusive em relação à contratação e alocação do trabalho, e acabando com a provisão de serviços sociais pelas unidades de trabalho; as privatizações; além de leis e regulamentações trabalhistas – refundou o mercado de trabalho urbano na China, originando, assim, um dos movimentos-chave da dinâmica do capitalismo histórico descrita por Silver, o movimento de mercadorização da força de trabalho.

³¹ Conforme MEDEIROS (2005, p. 107-108), a China possuía, como política de comércio exterior, dois regimes de exportação e importação. Nas Zonas Econômicas Especiais, havia o regime de promoção de exportações, baseado no processamento de importações com empresas locais contratadas por empresas estrangeiras ou com empresas estrangeiras com autonomia de exportação, sob um regime cambial livre e isenção de impostos, visando atrair investimentos e divisas. Fora das Zonas, por outro lado, vigia um regime protecionista, dirigido para exportações e para o desenvolvimento do mercado interno, caracterizado pela centralização de exportações e importações, monopólio cambial, tarifas de importação elevadas e barreiras não tarifárias, como controle quantitativo.

³² Ibid. p. 100-101.

³³ Ibid. p. 97-101 e MEDEIROS, Carlos Aguiar de. Padrões de investimento, mudança institucional e transformação estrutural na economia chinesa. p. 454-455. In: *Padrões de desenvolvimento econômico (1950-2008)*: América Latina, Ásia e Rússia. Brasília: Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, 2013. v.2. 924 p.

Esse movimento de mercadorização gerou resistência por parte dos trabalhadores, sob a forma de agitações trabalhistas de tipo polanyiano e marxiano que, como vimos, se espalharam pelo país.

Estaremos interessados, a partir deste ponto, em observar o cenário mais geral de militância trabalhista em que estas agitações estão inseridas, percebendo como o Partido-Estado tem respondido a elas. Para tanto, olharemos para além da noção de agitação trabalhista – a qual adiante passaremos a tratar sob a denominação “ações coletivas de trabalhadores”, incluindo, nesse conceito, greves, piquetes, bloqueio de portões de fábrica, protestos em vias públicas, procissões, *sit-in* em locais públicos, etc –, analisando também outras dimensões da organização da resistência dos trabalhadores ao movimento de mercadorização da força de trabalho.

Após, talvez será possível dimensionar em que grau as respostas estatais podem ser identificadas como um movimento de desmercadorização da força de trabalho; e o quanto dessas respostas continua pautado pela estratégia de acumulação traçada pelo Estado.

PARTE II – O ESTADO CHINÊS E AS DIMENSÕES DA RESISTÊNCIA TRABALHISTA

Nesta segunda parte da monografia, composta por três capítulos, veremos como o Estado chinês tem lidado com a resistência dos trabalhadores ao movimento de mercadorização da força de trabalho no período iniciado com o ressurgimento do mercado de trabalho até 2015.

Ao longo dela, consideraremos que a resistência de trabalhadores não possui apenas uma dimensão, a das ações coletivas, anteriormente tratadas pelo termo “agitação trabalhista”. Embora seja a dimensão mais evidente da resistência, essa também se manifesta em outras dimensões, como a da própria organização coletiva dos trabalhadores em entidades que representem seus direitos e interesses frente aos empregadores – os sindicatos – e a das negociações que estabelecem com os empregadores para pactuar melhores termos de remuneração e condições de trabalho.

Tendo em vista essas três dimensões da resistência, dedicaremos, daqui em diante, um capítulo a estudar cada uma delas.

Antes de iniciarmos a tarefa, contudo, é importante adicionar que as dimensões da resistência dos trabalhadores – sindicatos, negociações coletivas e ações coletivas – nascem com a coletivização das relações de trabalho, que decorre inevitavelmente da existência de um mercado de trabalho com características capitalistas.

Nesse mercado, enquanto os ofertantes da força de trabalho buscam a maior remuneração pelo que ofertam e trabalhar sob as melhores condições, os demandantes, preocupados com os custos de sua produção e seus lucros, para obter a quantidade de trabalho de que necessitam, procuram gastar o mínimo em termos tanto de remuneração do trabalho quanto de condições para o dispêndio da força de trabalho. O mercado, portanto, necessariamente opõe interesses de trabalhadores e de empregadores, gerando uma permanente tensão entre eles.

Essa tensão, típica do mercado de trabalho capitalista, acaba ocasionando uma extrapolção dos limites das relações individuais de trabalho – que envolvem, de um lado, um único trabalhador e, de outro, um empregador. Em um processo quase natural, os trabalhadores, evidenciando que, em suas relações individuais de trabalho, há um grande

desequilíbrio de poder entre eles e os empregadores, que lhes impede de fazerem prevalecer seus próprios interesses, de diversas maneiras, terminam por se unir em torno dos interesses que lhes são comuns para se contrapor aos seus empregadores com maior força. É neste processo que vão surgir as relações coletivas de trabalho³⁴, pautadas por uma tentativa dos trabalhadores de nivelar forças e, em última instância, resistir à mercadorização de sua força de trabalho.

Na China urbana, é possível distinguir dois momentos em que existiu um mercado de trabalho com características capitalistas, propício ao desenvolvimento de relações coletivas. Esses momentos são separados no tempo pelo período em que Mao Tsé-Tung governou o país. Nesse período, que se iniciou em 1949 e se estendeu até 1976, o mercado de trabalho urbano foi praticamente extinto e substituído por um sistema socialista de emprego, organizado pelo Estado, que alocava administrativamente os trabalhadores urbanos em empresas estatais e coletivas. O sistema socialista de emprego era qualificado pelo emprego permanente, pela provisão de um pacote abrangente de serviços sociais por meio das unidades de trabalho e por uma estrutura remuneratória relativamente igualitária, definida pelo governo central. No sistema, os gestores das empresas estatais e coletivas não tinham autonomia para decidir sobre questões ligadas ao trabalho.

Após o período maoísta, o mercado de trabalho urbano foi paulatinamente ressurgindo, no que foi designado período de reformas econômicas, em que uma série de leis e políticas colocou fim ao sistema socialista de emprego nas empresas estatais e coletivas, dando origem a relações de trabalho com características capitalistas. Nessas relações, em contraste com a forma de emprego anterior, trabalhadores e empregadores se opõem no que concerne à determinação de salários (e benefícios sociais) e condições de trabalho.

Com esses eventos e as três dimensões da resistência dos trabalhadores em perspectiva, estaremos comprometidos, nos próximos capítulos, a olhar, à luz das três dimensões, em que medida o processo de coletivização das relações de trabalho, observado nas economias capitalistas de modo geral, está ocorrendo na China; e, principalmente, como o Estado vem se comportando diante desse processo a que ele mesmo deu causa a partir das reformas econômicas.

³⁴ Essas relações coletivas de trabalho, conforme Maurício Godinho Delgado, não seriam unilateralmente coletivas, eis que os empregadores também poderiam ser reputados seres coletivos, por própria natureza, na medida em que suas vontades deflagram ações e repercussões de impacto social, atingindo um universo amplo de pessoas no conjunto social em que atuam. Ver DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1.323.

Como método, exporemos, no princípio de cada capítulo, os pactos e as convenções internacionais que fornecem conceitos e preceitos básicos vigentes na ordem jurídica internacional para o exercício das três dimensões da organização da resistência trabalhista. Sindicatos, negociações coletivas e ações coletivas são dimensões de resistência que se manifestam, ao menos no Ocidente, desde a Revolução Industrial, já tendo sido amplamente reconhecidas por diversos Estados, primeiro em suas ordens jurídicas internas e depois, em conjunto, na ordem jurídica internacional, no que poderíamos classificar, partindo das ideias de Silver, como movimentos de desmercadorização. Os pactos e convenções proporcionarão uma base para entendimento dessas três dimensões³⁵ e comparação com o que encontramos hoje na China.

Em seguida, passaremos a como essas dimensões foram incorporadas pelo Estado e pelo Partido ao ordenamento interno da própria China, observando a evolução das leis chinesas ao longo do tempo e procurando entender quais circunstâncias – políticas, sociais, econômicas e especialmente as ligadas à resistência trabalhista – levaram a certo tipo de desenvolvimento legislativo.

Para além da legislação, olharemos para as políticas formuladas pelo Partido-Estado, seguindo o mesmo intuito de entender o contexto em que essas políticas foram lançadas.

Ao final de cada capítulo, buscaremos retomar os pontos de destaque e articulá-los com as formulações de Silver, analisando como os movimentos do Partido-Estado e dos trabalhadores se retroalimentam, amoldando-se ao que a autora descreve com relação à dinâmica capitalista de modo geral.

Uma última advertência importante é de que, nos próximos capítulos, o Estado e o Partido Comunista da China (PCC) serão tratados como sinônimos, considerando que o Partido é a verdadeira instituição que concentra o poder político chinês, enquanto o Estado constitui somente a face externa e formal desse poder.

³⁵ A escolha dos pactos e convenções internacionais como ponto de partida para a análise das dimensões de resistência não está a salvo de críticas, eis que esses instrumentos normativos são largamente fruto da hegemonia ocidental nos organismos internacionais, expressando uma visão que não necessariamente é compartilhada pela China. No entanto, considerando que o Estado chinês integra a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em certo sentido, é possível afirmar que adere à visão hegemônica ocidental, tornando legítimo estabelecer esses instrumentos como parâmetros.

CAPÍTULO I – A SINDICALIZAÇÃO NA CHINA

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define a sindicalização como um direito e garante a proteção aos sindicatos por duas convenções.

A Convenção n.º 87³⁶, de 1948, prevê os elementos básicos do direito à sindicalização, conforme os seguintes dispositivos:

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar aos seus estatutos.

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a sua gestão e atividades e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se a elas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Art. 6 — As disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima se aplicarão às federações e às confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores.

Art. 10 — Na presente Convenção, o termo ‘organização’ significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

³⁶ OIT. Convenção n. 87, 1948. Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-proteção-ao-direito-de-sindicalização>>. Acesso em 04 fev. 2017.

Já a Convenção n.º 98³⁷, de 1949, assegura a liberdade sindical, apontando, em seu texto, os atos considerados atentatórios ao direito à sindicalização:

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados como atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Além de constar nas convenções da OIT, a sindicalização integra o rol de direitos garantidos pelo Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que foi adotado na XXI Assembleia-Geral das Nações Unidas em 1966³⁸ e ratificado pela China em 2001, de acordo com o artigo 8º:

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

³⁷ OIT. Convenção n. 98, 1949. Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em 04 fev. 2017.

³⁸ UNITED Nations Human Rights Office of The High Commissioner. *International Covenanton Economic, Social e Cultural Rights*, 1966. Disponível em <<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>>. Acesso em 15 fev. 2017.

- a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;
- b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas.
- c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas:
- d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.

A China não ratificou as Convenções n.º 87 e 98, da OIT³⁹, e, embora tenha ratificado o Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, fez declarações em relação a esse no sentido de que a aplicação do item 1, do artigo 8º, seria consistente com as provisões já constantes na Constituição da República Popular da China, em sua Lei de Sindicatos e em sua Lei do Trabalho.

A ausência de ratificação das Convenções e a declaração feita ao Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais permitem, frente à comunidade internacional, que o Estado chinês, apesar de assegurar o direito de sindicalização aos trabalhadores em seu território, o faça de uma maneira muito particular, que desvia das prescrições da OIT e das Nações Unidas.

A principal característica que afasta o direito de sindicalização chinês das normas internacionais é o fato de o Estado reconhecer apenas 01 (um) sindicato oficial, *o All-China*

³⁹ ILO, Ratifications of CO87 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87). Disponível em <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232>. Acesso em 04 fev. 2017.; e ILO, Ratifications of CO98 – Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Disponível em <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:31224>. Acesso em 04 fev. 2017.

Federation of Trade Unions (ACFTU), ao qual todas as organizações de trabalhadores do país são afiliadas (art. 11, da Constituição da ACFTU, e art. 2, da Lei de Sindicatos).

Na verdade, a ACFTU pode ser definida como uma federação sindical nacional, que é composta por filiais sindicais de diversos níveis, determinados segundo a combinação dos critérios da atividade econômica e territorial (art. 11, da Constituição da ACFTU). Em sua estrutura, abaixo da federação sindical nacional e de seus órgãos constitutivos, há as filiais sindicais industriais a nível nacional (que agrupam filiais sindicais de base de uma mesma atividade econômica ou de atividades econômicas similares em todo o país, de acordo com a conveniência desse agrupamento) e as federações sindicais locais a nível de província, municipalidade e região autônoma; abaixo dessas, há as filiais sindicais industriais a nível local (que agrupam filiais sindicais de base de uma mesma atividade econômica ou de atividades econômicas similares em determinada localidade, de acordo com a conveniência desse agrupamento) e as federações sindicais a nível de prefeitura e condado; e, no último nível da estrutura da ACFTU, há as filiais sindicais de base, formadas no âmbito das unidades de trabalho, empresas, instituições e departamentos governamentais⁴⁰.

A estrutura sindical chinesa, com todas as organizações de trabalhadores sob a ACFTU e esta sob a liderança do PCC, representa muito mais do que um mero arranjo sindical, implicando em graves restrições à liberdade associativa tal como concebida pelas normas internacionais.

Primeiro, a filiação obrigatória de todos os sindicatos à ACFTU não constitui apenas uma formalidade, assumindo o caráter de verdadeira subordinação. Com efeito, a legislação chinesa prevê diversos procedimentos em que filiais sindicais de nível hierarquicamente superior precisam aprovar, autorizar, acompanhar ou orientar as decisões tomadas e as atividades realizadas pelos sindicatos de base⁴¹. Destaca-se, a título de exemplo, a necessidade

⁴⁰ Para um quadro da estrutura da ACFTU, ver STRUCTURE. All-China Federation of Trade Unions, 2014. Disponível em <<http://en.acftu.org/28590/201408/11/140811135244209.shtml>>. Acesso em 15 fev. 2017. Ver também os artigos 9º, 10 e 11, da Lei de Sindicatos, e os artigos 11, 22, 24 e 25, da Constituição da ACFTU.

⁴¹ Constitution of All-China Federation of Trade Unions, Amendment 2003: “Article 9 The Chinese trade unions apply the principle of democratic centralism, the main contents of which are as follows: 1. Individual union members are subordinate to the trade union organization, the minority to the majority, and the lower trade union organizations to the higher trade union organizations. [...] 6. The leading bodies of the trade unions at all levels shall regularly give briefings to the lower trade union organizations, heed the opinions of the lower trade union organizations and union members and discuss and solve the problems they raise. Lower trade union organizations shall ask for instructions from and report on their work to the higher trade union organizations. [...] Article 12 [...] Trade unions of a higher level can appoint personnel to help and guide workers of the employing units to set up trade unions. Article 13 Trade union congresses at all levels elect the auditing committees at their respective levels. [...] These committees are responsible for auditing the income and

de autorização da criação desses sindicatos e de aprovação dos resultados das eleições para seus dirigentes sindicais. Diante de procedimentos como esse, pode-se afirmar que, a despeito de os trabalhadores chineses poderem se sindicalizar, a sindicalização na China não é livre, pois os trabalhadores não podem constituir e se afiliar a organizações de sua escolha, formar seus próprios estatutos, organizar sua gestão ou programa.

Segundo, a liderança do PCC sobre essa estrutura sindical hierarquizada – que está prevista na legislação chinesa (como nos Princípios Gerais da Constituição da ACFTU e no art. 4º, da Lei de Sindicatos) e advém de fatores histórico-políticos a serem melhor enfrentados adiante – é mais um limitador da liberdade sindical, na medida em que afeta a busca pelo que deveria ser o objetivo central da formação dos sindicatos, a promoção e a defesa dos interesses econômicos e sociais dos trabalhadores. As ações de todas as filiais sindicais são, de algum modo, guiadas pelos propósitos do Partido, ainda quando contrariam os interesses dos trabalhadores.

expenditure accounts and checking on the management of the properties of the trade union organizations at the corresponding levels and of the enterprises and institutions directly under these unions, supervise the implementation of the economic and financial legislation and discipline and the use of trade union funds and accept the guidance of the auditing committees of higher trade unions. [...] When the auditing committees at higher levels deem it necessary or when they are requested by the auditing committees at lower levels, they may audit the income and expenditure accounts and check on the management of the properties of the lower trade unions and of the enterprises and institutions directly under these unions. [...] Article 16 The establishment or dissolution of a trade union organization must be endorsed by its general membership meeting or membership congress, and reported to the higher trade union organization for approval. [...] Article 23 The committees of the trade union federations at all levels each elect a standing committee which is composed of a chairman and several vice chairmen and a number of members of the standing committee. The results of the election of trade union committees, their standing committees, chairmen, vice chairmen and auditing commissions shall be reported to next higher trade union federations for approval. [...] Article 27 Members of the grassroots trade union committees should be elected on the basis of full deliberations and consultations among trade union members or their representatives. [...] The results of the election of the grassroots trade union committees, their standing committees, chairmen, vice-chairmen and auditing commissions shall be reported to the next higher trade union organizations for approval. Article 28 The basic tasks of the grassroots trade union committees are as follow: 1. To implement the resolutions adopted by their general membership meetings or membership congresses and the decisions of the higher trade unions, and take charge of the day-to-day work of the grassroots trade union organizations. [...] Article 39 The trade union committees at all levels work out, examine and approve their budgets and final accounts in accordance with the prescribed regulations, report their incomes and expenditures and property management to the general membership meetings or membership congresses and to the next higher trade union committees at regular intervals and accept the examination and supervision by the auditing committees at higher levels or at corresponding levels”; Trade Union Law, Amendment 2001: “Article 9 [...] A trade union organization at a higher level shall exercise leadership over a trade union organization at a lower level. [...] Article 11 The establishment of basic-level trade union organizations, local trade union federations, and national or local industrial trade union organizations shall be submitted to the trade union organization at the next higher level for approval. Trade union organizations at higher levels may dispatch their members to assist and guide the workers and staff members of enterprises to set up their trade unions, no units or individuals may obstruct the effort. Article 12 No organizations or individuals may dissolve or merge trade union organizations at will. A basic-level trade union organization shall be dissolved accordingly when the enterprise or institution or government department to which it belongs is terminated or dissolved, and the matter shall be reported to the trade union organization at the next higher level”.

Outro elemento que cerceia a liberdade de associação dos trabalhadores, que, no entanto, não deriva da estrutura sindical em si, mas da permanência de traços do que era o sindicalismo no período maoísta, além do contexto da criação dos sindicatos de base mais recentes e da forma como funcionam, é a forte ingerência dos empregadores sobre as organizações.

Todos esses aspectos, em conjunto, fazem com que o sindicalismo na China – cujas características são determinadas, em última instância, pela forma como o Partido-Estado regula a estrutura sindical e conduz a atuação dos sindicatos – divirja substancialmente das prescrições constantes nas normas internacionais, como veremos em maior detalhe a seguir.

I.1 – A All-China Federation of Trade Unions (ACFTU)

Para compreender com mais acerto as características do sindicalismo chinês, é fundamental recuperar as origens da ACFTU e seu desenvolvimento ao longo da história.

A ACFTU foi criada em maio de 1925, a partir da iniciativa do PCC, no II Congresso Nacional do Trabalho, ocorrido em Guangzhou. Seu funcionamento foi breve, durando até 1927 quando Chiang Kai-Shek, o líder nacionalista do Kuomintang, derrubou o movimento sindical. Este ficou adormecido até 1948, ano em que o PCC conquistou a Manchúria e o Norte da China e a ACFTU foi restabelecida. Com a tomada do poder pelo PCC, a ACFTU se tornou um braço do Partido junto aos trabalhadores urbanos e obteve o monopólio legal sindical. Como decorrência do monopólio, entre 1949 e 1957, todas as atividades sindicais foram concentradas sob a liderança da ACFTU e os sindicatos pré-existentes foram integrados à sua estrutura⁴².

Até esse momento de concentração, a economia urbana chinesa era composta predominantemente por empresas de capital privado e greves eram utilizadas de forma recorrente pelos sindicatos para reivindicar melhores condições de trabalho e melhores salários. No entanto, com a reunião dos sindicatos sob a ACFTU, a estatização das atividades econômicas estratégicas com a criação de empresas estatais e a redefinição das políticas

⁴² LEE, Lao To. *Trade Unions in China: 1949 to the Present*. Singapore: Singapore University Press, 1986. p. 8, 28, 33 *apud* TRAUB-MERZ, Rudolf. *All China federation of trade unions: structure, functions and the challenge of collective bargaining*. Global Labour University. Geneva: ILO, 2011a. p. 1-2. Disponível em <http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Working_Papers/GLU_WP_No.13.pdf>. Acesso em 17 fev. 2017.

trabalhistas, a partir de 1955, o papel dos sindicatos passou por grande transformação, acompanhando as mudanças das relações de trabalho⁴³.

O mercado de trabalho urbano foi aos poucos extinto pelo PCC, sendo introduzido, em seu lugar, o sistema socialista de emprego, que incluía o emprego permanente (*long-life employment*) nas empresas estatais, um pacote abrangente de serviços sociais (habitação, assistência de saúde, licença médica, auxílio incapacidade, licença maternidade, aposentadoria, dentre outros) providos pelas empresas estatais (*danwei*) e uma estrutura remuneratória mais igualitária definida pelo governo central⁴⁴.

As referidas mudanças das relações de trabalho urbanas alteraram significativamente as funções da ACFTU, submetendo os sindicatos aos interesses do Partido. As organizações de trabalhadores deixaram de exercer influência sobre as condições de trabalho e salário, na medida em que essas condições passaram a ser determinadas administrativamente, restando aos sindicatos cuidar apenas da alocação dos benefícios sociais fornecidos pelas empresas estatais. Esse movimento fez com que os sindicatos começassem a funcionar muito próximos à gestão administrativa das empresas estatais e, inclusive, a fazer parte da própria gestão, por meio dos Comitês de Gestão e dos Congressos de Trabalhadores⁴⁵.

O cenário de subordinação dos sindicatos à ACFTU e desta ao PCC foi formalizado com a emenda de 1953 à Constituição da ACFTU, que inseriu no estatuto um preâmbulo com princípios gerais, dentre os quais a liderança do Partido sobre a federação e o centralismo democrático⁴⁶.

Exceto pelo período compreendido entre 1967 a 1974, quando o funcionamento da ACFTU foi interrompido pelas forças da Revolução Cultural⁴⁷, as funções e a estrutura da ACFTU permaneceram praticamente inalteradas, mesmo com as reformas econômicas iniciadas em 1978, com a ascensão de Deng Xiaoping.

⁴³ TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 3.

⁴⁴ NGOK, Kinglun. The changes of Chinese labor policy and labor legislation in the context of market transition. *International Labour and Working-Class history*, n. 73, 2008 *apud* TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 4.

⁴⁵ TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 4-5.

⁴⁶ Constitution of All-China Federation of Trade Unions, Amendment 2003, General Principles: “The Chinese trade unions are mass organizations of the Chinese working class under the leadership of the Communist Party of China and formed by the workers of their own free will. They serve as a bridge and link between the Party and workers and an important social pillar of the state power and represent the interests of the trade union members and workers”. Os princípios da liderança do Partido sobre a ACFTU e do centralismo democrático são reproduzidos na Lei de Sindicatos, de 1992, emendada em 2001, nos artigos 4º, 9º, 10 e 11.

⁴⁷ LEE, Lao To. Op. cit. p. 129 *apud* TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 6.

No final da década de 1980, tempo em que o PCC passou a acenar para reformas políticas de descentralização e democratização, foi iniciado um movimento de revisão da ACFTU, objetivando que as filiais sindicais começassem a funcionar como organizações de trabalhadores independentes do Partido. A ideia, exposta no XI Congresso Nacional da ACFTU, era que, em sua atuação, os sindicatos mantivessem metas compartilhadas com o PCC e o Estado, mas as perseguissem por uma abordagem distinta, formulada de maneira autônoma pelos dirigentes sindicais de base e voltada à proteção dos direitos e interesses dos trabalhadores⁴⁸.

A proposta, contudo, não foi efetivada. De meados de 1989, quando ocorreu o incidente de repressão a movimentos democráticos populares mais marcante da história contemporânea da China – o Massacre da Praça da Paz Celestial –, em diante, o Partido suspendeu as reformas políticas que estavam em curso, obstando as iniciativas de revisão da ACFTU. Em dezembro de 1989, o Comitê Central do Partido emitiu a Circular para Fortalecimento e Melhoria do Papel de Liderança do Partido sobre o Trabalho em Relação aos Sindicatos, à Liga da Juventude Comunista e às Federações de Mulheres, pela qual reforçou a centralidade institucional do PCC em relação às demais instituições e definiu como objetivo principal de todas elas a estabilidade econômica e social⁴⁹.

Foi com a tarefa de manter a ordem econômica e social que a ACFTU atravessou o período das reformas econômicas mais profundas, caracterizado por um amplo processo de privatização e reestruturação de empresas estatais e coletivas e de entrada do capital estrangeiro em diversos setores da economia. O projeto de estabelecimento da “economia socialista de mercado”, idealizado pelo Comitê Central no XIV Congresso Nacional do Partido Comunista da China de 1992⁵⁰, foi conduzido em conjunto com reformas no âmbito da legislação trabalhista, as quais possibilitaram a recriação do mercado de trabalho urbano.

O primeiro passo havia sido dado já em 1986, quando o Conselho de Estado emitiu a Regulação Temporária sobre o Uso de Contratos de Trabalho nas Empresas Estatais, que permitiu às empresas estatais contratarem trabalhadores por período fixo de tempo, rompendo, assim, com o sistema de emprego permanente e seus benefícios⁵¹. Em 1992, o Conselho de Estado editou o Regulamento sobre a Transformação do Mecanismo Operacional das

⁴⁸ CHINA LABOUR BULLETIN. *Protecting Workers' Rights or Serving the Party: The way forward for China's trade unions*. 2009. p. 10-12. Disponível em <www.clb.org.hk>. Acesso em 13 dez. 2016.

⁴⁹ Ibid. p. 13.

⁵⁰ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 13.

⁵¹ TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 12.

Empresas Industriais Estatais, concedendo maior autonomia gerencial para as empresas estatais no tocante à determinação de sua produção, preços, nível de emprego e salários, oportunizando às empresas deficitárias uma reestruturação operacional⁵².

Pouco depois, a nova Lei de Sindicatos de 1992 e a Lei do Trabalho, que entrou em vigor em 1995, ambas editadas pelo Congresso Nacional do Povo, contribuíram para a institucionalização do mercado de trabalho urbano, ao preverem os contratos individuais e os acordos coletivos de trabalho para empresas de todos os tipos de propriedade⁵³.

A partir de 1995, a reforma das empresas estatais iniciou sua fase mais crítica, com a privatização, fusão e falência de mais de 50 mil empresas estatais e a demissão de aproximadamente 50 milhões de seus trabalhadores⁵⁴. Apesar disso, as filiais sindicais, que tinham forte presença nas estatais, sob a orientação da ACFTU, não agiram para a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, se submetendo à causa maior do PCC e focando na tarefa de reinserir os desempregados no novo mercado de trabalho⁵⁵.

Toda a reestruturação do setor público, contudo, não afetou somente as empresas estatais e seus trabalhadores, mas a própria ACFTU, fazendo-a ingressar em um estágio de declínio entre os anos de 1993 e 1999. O fim do emprego permanente nas estatais e de seus benefícios acabou com a função dos sindicatos de alocação de serviços sociais e a redução do setor público e coletivo fez com que a ACFTU perdesse milhões de membros e filiais sindicais que se organizavam nesses setores. Para agravar esse quadro, a crise financeira asiática nos anos de 1997 e 1998 ocasionou uma forte desaceleração econômica e dificuldades nas empresas privadas e nas estatais e coletivas remanescentes que prejudicaram seus trabalhadores. Junto com uma crescente insatisfação trabalhista, surgiram organizações de trabalhadores autônomas à ACFTU – todas com atividade interrompida pelo Partido – visando à proteção de seus interesses⁵⁶.

Mesmo enfrentando verdadeira crise, em outubro de 1998, em seu XIII Congresso Nacional, a ACFTU ainda enfatizou seu alinhamento com as prioridades do Partido e do governo, definindo programas de garantia de subsistência aos trabalhadores, de reemprego e

⁵² CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 13.

⁵³ ZHU, Ying; WARNER, Malcolm; FENG, Tongqing. Employment relations “with chinese characteristics”: the role of trade unions in China. *International Labour Review*. Vol. 150, n. 1-2, 2011. p. 129.

⁵⁴ TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 15.

⁵⁵ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 14 - 15.

⁵⁶ ZHU, Ying; WARNER, Malcolm; FENG, Tongqing. Op. cit. p. 129-131.

treinamento profissional, que constituem verdadeiras políticas públicas e se afastam das funções essencialmente sindicais⁵⁷.

Uma espécie de resgate de importância da ACFTU só ocorreu nos anos 2000, quando a instabilidade social decorrente de ações coletivas de trabalhadores começava a preocupar o Partido. Para fortalecer a legitimidade e sua base de poder, o Partido formulou diversas políticas que moldaram um novo modelo de governança social, agora não mais baseado nas empresas estatais e coletivas, mas nas próprias filiais sindicais.

Sob a orientação partidária de construção de uma “sociedade harmoniosa”, em 2005, a ACFTU promulgou a Decisão para Estreitar a Coordenação das Relações Trabalhistas, Efetivar a Salvaguarda dos Direitos Legais e Interesses dos Trabalhadores e Promover a Formação da Sociedade Socialista Harmoniosa, listando algumas atividades básicas a serem desenvolvidas pelos sindicatos para tornar as relações trabalhistas harmoniosas. Na mesma linha, no final de 2006, na XI Sessão do XIV Congresso Nacional da federação, o então Presidente da ACFTU, Wang Zhaoguo, discursou propondo um novo conceito de proteção de direitos dos trabalhadores, privilegiando a conciliação de interesses dos trabalhadores e da gestão empresarial, a partir de uma abordagem não-conflituosa⁵⁸.

Além disso, visando atrair membros e aumentar o número de sindicatos em sua estrutura, a ACFTU adotou medidas como a incorporação dos trabalhadores migrantes rurais a suas filiais e a elevação do grau de sindicalização nas empresas privadas e estrangeiras.

Em relação aos trabalhadores migrantes rurais, esses, desde 1948, eram impedidos de se registrarem como membros da ACFTU. Com o declínio da federação sindical nacional, no entanto, em 2003, o XIV Congresso da ACFTU modificou suas regras, passando a permitir o registro desses trabalhadores, o que concedeu à federação, em poucos anos, mais de 70 milhões de membros migrantes rurais^{59,60}.

⁵⁷ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 15.

⁵⁸ Ibid. p. 16 - 17.

⁵⁹ GRASSI, Sergio. Die neuen Aufgaben der chinesischen Gewerkschaften. *China aktuell*, 2008, v. 1. p. 13 *apud* TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 15.

⁶⁰ É interessante notar que os autores que escrevem sobre o tema divergem em sua forma de narrar a adesão dos trabalhadores migrantes rurais à ACFTU. Rudolf Traub-Merz (2011a, p. 17) chama atenção para o fato de que o número de trabalhadores migrantes rurais registrados na ACFTU provavelmente é superestimado, já que a não assinatura de contratos de trabalho por muitos deles e a alta rotatividade nos empregos impedem um registro sindical apropriado, feito diretamente pelas unidades de trabalho. No lugar do registro por unidade, a ACFTU recruta os trabalhadores migrantes rurais por meio de centros de suporte e informação instalados nos locais de residência rural e, em grande parte, atende aos trabalhadores migrantes fornecendo-lhes informações e outros tipos de serviços que não constituem atividades próprias de sindicatos, mas se aproximam das funções exercidas

Quanto ao aumento do grau de sindicalização no setor privado, nacional e estrangeiro, em junho de 2000, a ACFTU definiu como tarefa prioritária a criação de filiais sindicais nas novas empresas que se estabeleciam⁶¹. Com o mesmo objetivo, a Lei de Sindicatos foi emendada em 2001, passando a dispor, em seu artigo 10, que empresas com mais de 25 trabalhadores devem estabelecer uma filial sindical a nível de empresa, enquanto aquelas com menos de 25 trabalhadores podem tanto estabelecer sua própria filial sindical, quanto formar uma filial sindical em conjunto com outras empresas similares. As medidas surtiram efeitos significativos nas empresas privadas nacionais.

Por outro lado, a adesão às novas regras da Lei de Sindicatos pelas principais multinacionais que operavam no país permaneceu muito aquém do esperado e, por isso, em 2004, a ACFTU anunciou, na mídia nacional e internacional, a formação de uma lista de empresas descumpridoras da lei, ameaçando a tomada de medidas contra elas em caso de continuidade da infração⁶². No ano de 2006, foi a vez do então Presidente Hu Jintao emitir o documento chamado Fortalecendo a Construção do Partido e a Construção dos Sindicatos em Empresas de Investimento Estrangeiro. A partir do documento, a ACFTU lançou uma forte campanha nacional para sindicalização dessas empresas, com as metas de 60% até o fim de 2006 e 80% até o fim de 2007⁶³.

Um caso emblemático de resistência à sindicalização por parte de empresas estrangeiras atuantes na China foi o do Wal-Mart, norte-americana que possui inúmeras filiais em todo o país. A filial de Quanzhou, na província de Fujian, se tornou o primeiro alvo da ACFTU, aproveitando que os trabalhadores da loja já se manifestavam em reivindicação à constituição de um sindicato de base na unidade. O caminho para a sindicalização da loja em

por departamentos governamentais do trabalho. Por outro lado, Ying Zhu, Malcom Warner e Tongqing Feng (2011, p. 136), tratando desses mesmos centros organizados pela ACFTU nos locais de residência rural, mas com uma visão mais positiva, afirmam que eles serviram, a partir de 2004, para conferir maior apoio jurídico e institucional aos trabalhadores migrantes rurais. Os autores ressaltam dois modelos de formação desses centros, que caracterizam como verdadeiras organizações sindicais, – o modelo Xinyang, da Província de Henan (citando T. Feng, 2006), e o modelo Yiwu, da Província de Zhejiang (citando Lou, 2007). No primeiro caso, a ACFTU implementou um centro local para registrar os trabalhadores nativos antes de sua migração para que, posteriormente, esse centro entrasse em contato com as filiais sindicais dos locais que receberiam esses trabalhadores e transferissem seu registro para elas, a fim de continuarem sendo protegidos por sindicatos, que os ajudariam provendo-lhes a assistência jurídica de que precisassem. No segundo caso, ante a evidência de que os trabalhadores migrantes rurais acabaram se organizando de forma autônoma à ACFTU, empregando, inclusive, métodos violentos para solução de disputas trabalhistas, a ACFTU, em conjunto com o governo local, reorganizou os trabalhadores migrantes rurais nesses centros, para que passassem a ser representados formalmente e protegidos dentro da legalidade institucional da ACFTU.

⁶¹ ZHU, Ying; WARNER, Malcom; FENG, Tongqing. Op. cit. p. 131.

⁶² Ibid. p. 134.

⁶³ LIU, Mingwei. Union organizing in China: still a monolithic labor movement? *Industrial and Labor Relations Review*, 2008, v. 62, p. 7 *apud* TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 16.

julho de 2006 envolveu a intervenção sucessiva de outros sindicatos da cidade, do governo local e de filiais sindicais de nível superior, até que o Wal-Mart cedesse às pressões⁶⁴. Desde então, todas as filiais do Wal-Mart estabeleceram suas próprias filiais sindicais de base⁶⁵.

Em junho de 2008, a ACFTU lançou mais uma campanha nacional, dessa vez com o objetivo específico de sindicalizar empresas de capital estrangeiro, em especial as que compunham o grupo das *Fortune 500* (listadas pela Revista Fortune como sendo as maiores corporações norte-americanas em termos de receita total). Até o início de 2011, 483 companhias haviam participado da campanha, embora menos da metade tivesse constituído filiais sindicais. Ainda assim, cresceram pelo país iniciativas da ACFTU para aumentar o grau de sindicalização das empresas estrangeiras, com o uso de comunicação direta entre a ACFTU e as sedes estrangeiras das multinacionais⁶⁶.

Foi a partir desse conjunto de medidas que o tamanho e a importância política da ACFTU cresceram de modo impressionante. Conforme o *China Statistical Yearbook of 2016*, no ano de 2015, a ACFTU possuía 295 milhões de membros em 2,8 milhões de filiais sindicais de base (Tabela 1)⁶⁷.

Tabela 1 - Evolução do número de sindicatos e afiliados da ACFTU:

Ano	Número de sindicatos de base (1.000 unidades)	Número de membros nos sindicatos de base (1.000 pessoas)
1979	329	51.473
1980	376	61.165
1985	465	85.258
1990	606	101.356
1991	614	103.891
1992	617	103.225
1993	627	101.761
1994	583	102.025

⁶⁴ FENG, Tongqing. *Wal-Mart established unions: changes and implications of Chinese labour politics and membership social identity*. CIIR Working Paper. Beijing: China Institute of Industrial Relations, 2007 *apud* ZHU, Ying; WARNER, Malcom; FENG, Tongqing. Op. cit. p. 134.

⁶⁵ BROWN, Ronald C. *Understanding labor and employment law in China*. New York, Cambridge University Press, 2010. p. 45 *apud* ZHU, Ying; WARNER, Malcom; FENG, Tongqing. Op. cit. p. 134.

⁶⁶ FENG, Jianhua. Unions target foreign firms. *Beijing Review*, v. 52, n. 3, jan. 2009, pp. 25-27 *apud* ZHU, Ying; WARNER, Malcom; FENG, Tongqing. Op. cit. p. 134-135.

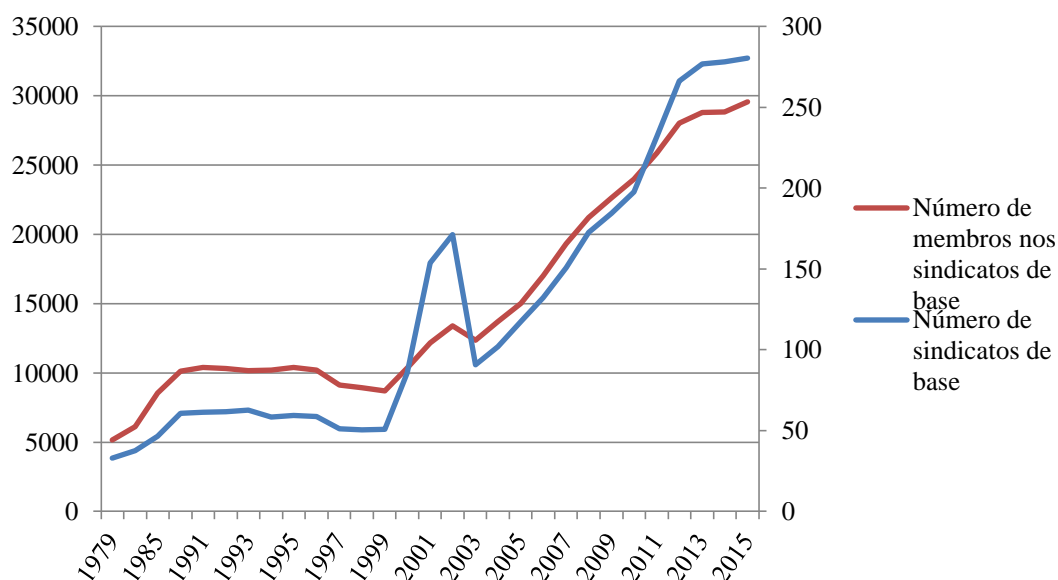
⁶⁷ NATIONAL BUREAU OF STATISTICS OF CHINA (anos sucessivos). *China Statistical Yearbook*. Beijing: China Statistical Publishing House. Disponível em <<http://www.stats.gov.cn/en/GliSH/Statisticaldata/AnnualData/>>. Acesso em 15 fev. 2017.

1995	593	103.996
1996	586	102.119
1997	510	91.310
1998	504	89.134
1999	509	86.899
2000	859	103.615
2001	1.538	121.523
2002	1.713	133.978
2003	906	123.405
2004	1.020	136.949
2005	1.174	150.294
2006	1.324	169.942
2007	1.508	193.290
2008	1.725	212.171
2009	1.845	226.344
2010	1.976	239.965
2011	2.320	258.851
2012	2.663	280.213
2013	2.767	287.869
2014	2.781	288.118
2015	2.806	295.460

Fonte: China Statistical Yearbook 2015/2016.

A transposição dos dados no gráfico (Gráfico 1) abaixo permite visualizar mais facilmente o declínio pelo qual a ACFTU passou no início dos anos 2000, assim como a sua rápida recuperação nos anos recentes, com o aumento vigoroso do número de filiais sindicais de base e de trabalhadores afiliados.

Gráfico 1 – Evolução do número de sindicatos e afiliados da ACFTU



Fonte: China Statistical Yearbook 2015/2016.

Apesar do fortalecimento da ACFTU a partir da ampliação expressiva do número de trabalhadores sindicalizados e de sindicatos de base incorporados à sua estrutura, não se pode afirmar que os trabalhadores chineses estejam à frente dos sindicatos que deveriam representá-los.

O sindicalismo chinês, mesmo com todas as transformações econômicas, se desenvolveu de modo fortemente dirigido pelo Partido-Estado e associado aos seus interesses, permanecendo largamente como no período maoísta, com a federação sindical nacional e filiais sindicais de nível superior atuando como um braço do Partido e dos governos no mercado de trabalho, exercendo majoritariamente funções próprias de departamentos governamentais, e com os sindicatos de base fortemente atrelados à gestão empresarial.

I. 2 – O funcionamento da estrutura sindical chinesa

Desde 2005, as atividades básicas desenvolvidas pelas filiais sindicais, conforme determinação da Decisão para Estreitar a Coordenação das Relações Trabalhistas, Efetivar a Salvaguarda dos Direitos Legais e Interesses dos Trabalhadores e Promover a Formação da Sociedade Socialista Harmoniosa da ACFTU, são: (i) a coordenação das relações de trabalho, (ii) a participação democrática na gestão empresarial, (iii) a participação nos assuntos governamentais e legislativos, (iv) a supervisão do cumprimento da legislação laboral, (v) a

criação de sistemas de alerta rápido e contenção dos conflitos trabalhistas, e (vi) a gestão de benefícios assistenciais para trabalhadores em dificuldade⁶⁸.

Dessas atividades básicas, apenas as de coordenação das relações trabalhistas e participação democrática na gestão empresarial são desenvolvidas no âmbito das filiais sindicais de base, ou seja, daquelas constituídas junto às unidades de trabalho. A coordenação das relações trabalhistas é feita por meio dos mecanismos de consulta tripartite⁶⁹, de que participam representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores (as filiais sindicais de base). Já a participação democrática na gestão empresarial ocorre através da oitiva dos sindicatos de base pelos empregadores em questões ligadas à operação e administração, a salários, bem estar, saúde e segurança ocupacionais, a seguro social, dentre outros (art. 38, da Lei de Sindicatos).

A maioria das filiais sindicais de base existentes atualmente foi criada após o período de reformas econômicas. Com as reformas, uma das preocupações políticas do governo e do Partido foi tentar restabelecer o controle sobre a força de trabalho por meio da sindicalização do setor privado.

Os esforços de sindicalização, entretanto, não se voltaram para a organização dos trabalhadores nas unidades de trabalho, mas para os empregadores do setor. O Partido e o governo central exortaram a ACFTU a aumentar sua presença nas empresas privadas e a ACFTU estabeleceu metas de sindicalização a serem cumpridas pelas federações sindicais de nível local. Os oficiais dessas federações – que, em geral, são também oficiais do Partido ou ocupam algum cargo nos governos locais –, visando cumprir as metas, se dirigiram às empresas privadas para convencer os empregadores a firmar acordos de reconhecimento de sindicatos de base, tal como ocorreu no caso do Wal-Mart⁷⁰.

Os empregadores, diante da possibilidade de conseguirem apoio dos governos locais e do Partido e sabedores de que as instâncias de poder político valorizam a estabilidade social, negociaram acordos de reconhecimento sindical, geralmente obtendo para si concessões substanciais⁷¹, que abriram espaço para que eles próprios controlassem os sindicatos criados.

⁶⁸ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 20.

⁶⁹ É por meio desses mecanismos de consulta tripartite que os representantes de cada um dos grupos contribuem, com avaliações e recomendações, para a formulação de regulamentações e políticas em matéria trabalhista.

⁷⁰ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 26 e TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 18.

⁷¹ São exemplos de concessões citadas por Rudolf Traub-Merz (2011a, p. 19) a impossibilidade de os sindicatos de base se engajarem em algumas atividades, como campanhas por aumentos salariais, e autorização para redução ou atraso do pagamento do tributo sindical.

Esses processos de negociação, aliás, foram feitos sem transparência, não havendo nenhum registro oficial sobre como foram definidos os termos dos acordos⁷².

A criação dos sindicatos de base, portanto, em grande parte, ocorreu a partir de um movimento “de cima para baixo”, que passou ao largo de qualquer mobilização de trabalhadores.

Por consequência da forma como a maior parte das filiais sindicais de base foi criada, embora a legislação preveja a realização de eleições democráticas para seleção de suas lideranças sindicais⁷³, o controle desses sindicatos acaba ficando, direta ou indiretamente, nas mãos dos empregadores e das federações sindicais de nível local (e, em última instância, dos governos locais e do Partido), não havendo, assim, uma atuação efetiva em prol dos direitos e interesses dos trabalhadores⁷⁴.

O controle dos sindicatos de base pelos empregadores e federações sindicais de nível local se dá de diversas maneiras.

A primeira delas encontra-se prevista em lei. A própria legislação chinesa determina a subordinação das filiais sindicais de base às filiais e federações de nível superior ao submeter à sua aprovação os resultados das eleições das lideranças sindicais de base (art. 27, da Constituição da ACFTU, e art. 9º, da Lei de Sindicatos). Dessa forma, ainda quando as eleições culminam na vitória de candidatos militantes, fica a critério das organizações de nível superior – cujos dirigentes, em sua maioria, são também funcionários do governo local ou do Partido – permitir ou vetar a escolha dos trabalhadores, conforme o seu julgamento de conveniência.

⁷² TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 18.

⁷³ Constitution of Federation of Trade Unions, Amendment 2003: “Article 27 Members of the grassroots trade union committees should be elected on the basis of full deliberations and consultations among trade union members or their representatives. The chairmen and vice-chairmen of grassroots trade union committees may be elected directly by general membership meetings or membership congresses or by grassroots trade union committees [...]”; Trade Union Law, Amendment 2001: “Article 9 [...] Trade union committees at various levels shall be democratically elected at members' assemblies or members' congresses. No close relatives of the chief members of an enterprise may be candidates for members of the basic-level trade union committee of the enterprise [...] Article 10 Election of congress delegates and trade union committee members at all levels must fully reflect the will of the voters. The lists of candidates shall be submitted to the voters for repeated deliberation and full discussion. The election shall be conducted by secret ballot. The election may be carried out directly by the method of multi-candidate election, in which the number of candidates exceeds the number required, or a preliminary election may be held first by the method of multi-candidate election to produce a list of candidates and then a formal election will be held. No organization or individual shall in any way compel voters to elect or not elect a candidate”.

⁷⁴ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 26 e TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 18.

A segunda maneira, mais comum do que o veto, é que os dirigentes sindicais não sejam eleitos diretamente pelos trabalhadores, mas nomeados pelos administradores das empresas ou pelas federações sindicais de nível local, ou que, nas eleições, haja uma forte interferência dos administradores e federações sindicais, como por meio da indicação dos candidatos⁷⁵. Em uma pesquisa realizada em 2010 em 1.811 empresas chinesas, por exemplo, verificou-se que 23,3% dos dirigentes sindicais haviam sido diretamente apontados por federações sindicais de nível mais elevado ou pelas bancadas do Partido; 51,7%, eleitos por assembleias de trabalhadores em que não havia escolha já que o Partido ou as federações sindicais de nível superior só haviam escolhido um único candidato; e apenas 2,6%, eleitos por assembleias de trabalhadores seguindo uma votação aberta com mais de um candidato⁷⁶.

A terceira maneira pela qual os empregadores e o Partido controlam as filiais sindicais de base é pela assunção da liderança sindical por pessoas que integram a gestão empresarial ou pertencem aos comitês locais do Partido.

Estimativa feita pela federação sindical da província de Guangdong em 2010 apontou que, dentre 20 mil filiais sindicais de base existentes na cidade de Guangzhou, 50% tinham dirigentes que também eram gerentes ou desempenhavam funções equivalentes nas empresas⁷⁷.

Com resultado semelhante, a pesquisa já mencionada de 2010, que coletou informações de 1.811 empresas chinesas, concluiu que, à época, 90,3% dos dirigentes sindicais eram também membros do Partido; 17,9%, eram diretores em comitês locais do Partido; 40,6% eram gerentes dentro das empresas antes de serem eleitos; 13,3%, gerentes aposentados; e apenas 4,2%, empregados comuns.

Merece ainda destaque a menção feita por Jing de que, em 2012, todos os dirigentes sindicais que conhecia também faziam parte da administração das empresas cujos sindicatos dirigiam e respondiam somente aos interesses de seus empregadores⁷⁸.

⁷⁵ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 26 e TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 19.

⁷⁶ QIAO, Jian. *Between the party-state, employers and workers: multiple roles of the Chinese trade unions during market transition – a survey of 1,811 enterprise union chairpersons*. Apresentado no 7º Congresso Asiático da Associação Internacional de Relações Industriais (IIRA), Bali, Indonésia, set. 2010, p. 20–23 *apud* TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 19.

⁷⁷ KONG, Xianghong. *Capacity-building and reform of chinese trade unions: using legal and democratic means to resolve the conflict of roles of trade unions chairs*. 2011. In: TRAUB-MERZ, Rudolf; NGOK, Kinglun (eds). *Industrial democracy in China*. Beijing: China Social Science Press, 2012. p. 78-88.

⁷⁸ JING, Wang. *Collective Consultation and Labor's Collective Rights in China*. Apresentado no 16º Congresso Internacional da Associação Internacional das Relações de Trabalho e Emprego (ILERA), Beijing, China, jul.

A realidade apontada pelas pesquisas, de vinculação dos sindicatos de base aos empregadores, revela que esses sindicatos têm se aproximado mais de órgãos da gestão empresarial – como são os Comitês de Gestão e Congressos de Trabalhadores nas empresas estatais – do que de entidades de defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores.

A situação, no entanto, não passa despercebida aos olhos dos trabalhadores quando não veem seus anseios representados. A independência dos sindicatos de base, especialmente em relação à escolha das lideranças sindicais pelos trabalhadores, tem sido uma das motivações mais frequentes para as greves autônomas que eclodem no país, como veremos adiante. Em razão delas, ao longo dos anos, pressionados pelos trabalhadores e visando remediar a influência dos empregadores sobre as filiais sindicais de base, o Partido, os governos e a ACFTU têm tomado iniciativas para tentar democratizar os sindicatos, tornando-os mais independentes da administração empresarial.

A emenda de 2001 à Lei de Sindicatos, por exemplo, trouxe maior proteção aos líderes sindicais⁷⁹, determinando que seus contratos de trabalho sejam prorrogados automaticamente pelo tempo que durar seus mandatos como dirigentes sindicais (art. 18, da Lei de Sindicatos); que quaisquer intervenções indevidas em suas atividades devem ser submetidas à retificação ou ao julgamento dos governos locais (art. 50, da Lei de Sindicatos); e que quaisquer retaliações dos empregadores pelo engajamento em atividades sindicais, como a transferência do empregado para outro posto de trabalho ou sua demissão, devem ser retificadas e compensadas financeiramente (art. 51 e 52, da Lei de Sindicatos).

Também no intuito de afastar os líderes sindicais da influência dos empregadores, a emenda de 2001 à Lei de Sindicatos fez constar na legislação previsão de que os parentes próximos dos gerentes das empresas não podem se tornar líderes sindicais (art. 9º, da Lei de Sindicatos). Depois da emenda, as legislações locais foram revisadas no mesmo sentido. Na cidade de Guangzhou, na província de Guangdong, foram promulgados os Métodos para Reforçar a Lei de Sindicatos, em 2007, com foco no problema do conflito de interesses dos líderes sindicais. O ato legislativo de Guangzhou estabeleceu que os gerentes com posições elevadas e intermediárias, gerentes de recursos humanos e finanças, secretários de diretoria, diretores e seus assistentes não podem atuar simultaneamente como presidentes de

2012. p. 6-7. Disponível em <<http://ilera2012.wharton.upenn.edu/NonRefereedPapers/Jing,%20Wang.pdf>>. Acesso em 15 dez. 2016.

⁷⁹ É digno de nota que, embora pareça, a proteção conferida por lei não visa resguardar os líderes sindicais, mas proteger o próprio direito dos trabalhadores à organização.

sindicatos⁸⁰. A federação sindical da província de Guangdong também tem encorajado eleições democráticas nos sindicatos de base. Até o final de 2009, em mais de 80% das empresas de capital estrangeiro com sindicatos de base, os presidentes dos sindicatos haviam sido eleitos democraticamente por seus membros. Ao mesmo tempo, foi criado um sistema de avaliação dos líderes sindicais, pelo qual, ao fim de cada ano, os trabalhadores e os sindicatos de nível superior avaliam anonimamente as atividades dos sindicalistas da base. Com nota abaixo de 60, a federação sindical emite um alerta e, em caso de duas notas baixas consecutivas, uma nova eleição é convocada. As avaliações ainda são consideradas em um esquema de bônus e subsídios elaborado pela província⁸¹.

Outra iniciativa de Guangdong foi a formação de sindicalistas profissionais, na tentativa de escapar da subordinação dos líderes sindicais aos gerentes das empresas. A preocupação se origina da ideia de que os líderes sindicais, ao dependerem das decisões dos gerentes sobre seus salários e benefícios, acabam temendo se opor a eles e, por isso, desvincular o pagamento dos líderes sindicais das empresas seria importante. Nessa linha, até 2012, a federação sindical de Guangdong havia formado mil sindicalistas profissionais, pagos por diversas fontes de financiamento, para atuar junto aos sindicatos de base⁸².

A própria ACFTU, em 2010, adotando o mesmo expediente, aplicou \$10 milhões de yuan para formação e financiamento de líderes sindicais, como estratégia para a profissionalização dos sindicalistas e para a promoção de sua autonomia com relação à administração das empresas⁸³. Esses profissionais são encaminhados para representar e organizar trabalhadores em companhias privadas e estrangeiras e têm suas atividades supervisionadas pela ACFTU⁸⁴.

Ainda com a intenção de diminuir a ingerência dos empregadores sobre as filiais sindicais de base, a ACFTU adotou uma estratégia conhecida como “substituição de nível superior”, determinando a transferência de parte das atividades sindicais das filiais de base para as filiais industriais de nível local e federações a nível de prefeitura e condado – que,

⁸⁰ KONG, Xianghong. Op. cit. p. 82 - 83.

⁸¹ Ibid. p. 85.

⁸² Ibid. p. 86.

⁸³ Ibid. p. 86.

⁸⁴ KURUVILLA, Sarosh; LIU, Mingwei. *The State, The Unions and Collective Bargaining in China: The Good, The Bad, The Ugly*. *Fondazio Giuseppe Pera*. Lucca, February, 2016. p. 13. Disponível em <<http://www.fondazionegiuseppera.it/wp-content/uploads/2016/02/Kuruvilla-Liu.pdf>>. Acesso em 16 dez. 2016.

dentro da hierarquia sindical do país, ocupam posição intermediária – e filiais e federações de nível mais elevado⁸⁵.

Se, por um lado, a estratégia atinge seu objetivo de distanciar as atividades sindicais da influência dos empregadores, por outro, estreita o domínio dos governos e do Partido sobre os sindicatos. Com efeito, os escritórios desses sindicatos de nível intermediário e superior muitas vezes compartilham instalações com órgãos governamentais e partidários⁸⁶ e seus dirigentes, em sua maioria, ao mesmo tempo são funcionários do governo ou do Partido⁸⁷. Assim, mesmo que, diferentemente dos sindicatos de base, as federações e filiais sindicais de nível superior não sejam subordinadas aos empregadores, pode-se afirmar que funcionam mais como ramificações dos governos e do Partido do que como representantes dos trabalhadores, não atendendo, portanto, ao que se esperaria de verdadeiras associações sindicais.

Outros efeitos negativos da “substituição de nível superior”, pela qual parte dos assuntos que deveria ser tratada no âmbito de cada unidade de trabalho – pois atinente às condições de trabalho e aos seus próprios trabalhadores – foi transferida para os sindicatos de nível intermediário e superior, foram a sobrecarga dessas filiais sindicais; o enfraquecimento dos sindicatos de base, que foram esvaziados de suas funções e se afastaram ainda mais dos trabalhadores; e o tratamento genérico conferido aos problemas que são específicos de cada local de trabalho⁸⁸.

Vejamos a seguir as atividades sindicais básicas listadas na Decisão para Estreitar a Coordenação das Relações Trabalhistas, Efetivar a Salvaguarda dos Direitos Legais e Interesses dos Trabalhadores e Promover a Formação da Sociedade Socialista Harmoniosa da ACFTU de 2005 que são desenvolvidas pelas filiais sindicais de nível intermediário e superior e como essas atividades acabam mais comprometidas com os interesses dos governos e do Partido do que com os dos trabalhadores.

⁸⁵ WEI, Wang. Kunshan: unions at higher levels to take over some grassroots union duties. *Workers' Daily* apud CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 22.

⁸⁶ Pesquisa feita na Província de Hubei, em 2006, dentre esses sindicatos de nível intermediário revelou que 48% das instalações desses sindicatos eram compartilhadas com órgãos do Partido e do governo. Ver Research report into progress in the work of rural and urban-district unions in Hubei Province, *China union theory research net*. apud CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 20.

⁸⁷ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 20.

⁸⁸ Ibid. p. 22-23.

No caso da atividade de participação em assuntos governamentais e legislativos⁸⁹, essa é desenvolvida por meio do contato dos sindicatos com os comitês do Partido e com as agências governamentais, com a realização de pesquisas e a contribuição para a elaboração de leis, regulamentações e políticas relativas aos trabalhadores (art. 33, da Lei de Sindicatos).

Essa atividade é uma das poucas em que os sindicatos se destacam, pois conseguem, efetivamente, atuar em prol dos trabalhadores, aumentando o seu grau de proteção legislativa. Por exemplo, na aprovação da Lei de Contrato de Trabalho e da Lei de Mediação e Arbitragem de Disputas Trabalhistas, ambas de 2008, a ACFTU desempenhou papel fundamental, fazendo *lobby* a seu favor no Congresso Nacional do Povo. As duas novas leis ampliaram a proteção dos trabalhadores contra violações de seus direitos por parte dos empregadores, ao tornarem mais claros os direitos, preverem sanções consideráveis em caso de descumprimento e ao simplificarem e melhorarem o uso de canais oficiais para resolução de conflitos⁹⁰.

A esse respeito, destaca-se, no entanto, que a força do *lobby* realizado pela ACFTU advém do fato de seus dirigentes – como apontado anteriormente – serem também funcionários do governo e oficiais do Partido⁹¹.

Além disso, argumenta-se que, muito embora a legislação conquistada amplie a proteção dos trabalhadores, ela atinge justamente os objetivos do governo e do Partido, de pacificação dos conflitos trabalhistas por meio de sua incorporação ao arcabouço jurídico-institucional. Isto é, em vez de os sindicatos, diante dos conflitos, agirem para organizar os trabalhadores em torno de suas reivindicações contra os empregadores, eles atuam para atenuação e canalização desses conflitos para dentro da estrutura oficial do poder político, controlada pelo governo e pelo Partido, conforme o que se esperaria de uma agência governamental⁹².

Quanto à atividade de supervisão do cumprimento das leis (art. 88, da Lei do Trabalho, art. 22 a 25, da Lei de Sindicatos, e art. 78, da Lei de Contrato de Trabalho), os sindicatos cooperam com o governo, realizando inspeções, organizando atividades de

⁸⁹ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 21.

⁹⁰ TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 22-23.

⁹¹ Ibid. p. 22.

⁹² FRIEDMAN, Eli; LEE, Ching Kwan. Remaking the world of chinese labour: a 30-year retrospective. *British Journal of Industrial Relations*. Oxford, Blackwell Publishing Ltd, Vol. 48, n. 3, september 2010. p. 522. Disponível em <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.2010.00814.x/abstract>>. Acesso em 12 dez. 2016.

segurança no local de trabalho e apoiando as filiais sindicais de base no monitoramento e investigação da conformidade das atividades laborais com as normas de saúde e segurança ocupacionais⁹³.

A efetividade dessa supervisão, porém, varia bastante entre regiões, indústrias, empresas e tipo de empregados, porquanto o que orienta o grau de supervisão dos sindicatos é o interesse dos governos locais e dos comitês locais do Partido – dos quais os dirigentes sindicais fazem parte – de atrair ou manter investimentos privados em sua área administrativa. Quanto maior a preocupação com os investidores e em não afugentá-los com um combate mais severo às violações dos direitos trabalhistas, menor a efetividade da supervisão sindical⁹⁴.

No que se refere aos sistemas de alerta rápido e de resolução de disputas trabalhistas⁹⁵, os sindicatos estabelecem canais de petição para os trabalhadores e coletam e analisam informações obtidas por meio desses canais, reportando os dados para as autoridades partidárias e governamentais. Além disso, os sindicatos cooperam com o Partido e o governo no desfecho dos conflitos trabalhistas, mediando e arbitrando esses conflitos (art. 4º e 8º, da Lei de Mediação e Arbitragem de Disputas Trabalhistas).

A atividade de resolução de disputas, definida como dever dos sindicatos pela legislação chinesa (art. 27 e 28, da Lei de Sindicatos), revela como as ações sindicais estão subordinadas aos interesses governamentais e partidários de desenvolvimento econômico e estabilidade social. À medida que os sindicatos, frente a um conflito, precisam atuar para sua resolução – e não para a imposição dos direitos e interesses dos trabalhadores –, acabam se tornando mediadores, verdadeiras partes neutras na disputa, e conferindo primazia à necessidade de restauração das atividades normais de produção, relegando os direitos e interesses dos trabalhadores a um segundo plano⁹⁶.

Em relação à gestão de benefícios assistenciais, o papel dos sindicatos é de provisão de serviços de aconselhamento jurídico para trabalhadores que necessitam e de oferecimento de benefícios de desemprego, saúde e educação^{97, 98} (art. 29 e 30, da Lei de Sindicatos).

⁹³ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 21.

⁹⁴ FRIEDMAN, Eli; LEE, Ching Kwan. Op. cit. p. 513-515.

⁹⁵ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 21.

⁹⁶ TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 21-22.

⁹⁷ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 22.

⁹⁸ Segundo o *Research Report* do *China Labour Bulletin* (2009, p. 28), em 2002, a ACFTU emitiu a Opinião Sobre o Estabelecimento de Centros de Ajuda a Trabalhadores em Dificuldade, instruindo as filiais sindicais de

Apesar da atividade de aconselhamento jurídico ser fundamental para resguardar os trabalhadores que tiveram seus direitos violados e de os sindicatos fazerem um trabalho importante neste campo, é necessário reconhecer que o cerne das violações, que é o desequilíbrio de poder entre empregadores e trabalhadores, não é devidamente abordado pelos sindicatos, de modo que sua atuação acaba sendo um tratamento apenas paliativo do problema⁹⁹.

Já, no que concerne aos benefícios assistenciais, o provisionamento pelos sindicatos configura uma delegação de atividade que deveria ser realizada pelos governos, o que, mais uma vez, demonstra como o funcionamento dos sindicatos se aproxima com o de departamentos governamentais. A despeito dessa aproximação, os sindicatos não possuem recursos suficientes para atender às demandas assistenciais dos trabalhadores e acabam mesmo dependendo do auxílio dos governos locais, o que também reforça a relação existente entre eles¹⁰⁰.

I.3 – A sindicalização como movimento de desmercadorização: evolução e instabilidade

Ao longo desse capítulo, vimos como o desenvolvimento do sindicalismo chinês – centralizado pela ACFTU – foi conduzido pelo Partido-Estado e, não à toa, ocorreu paralelamente às transformações econômicas que reimplementaram o mercado de trabalho nas áreas urbanas do país.

Desde a reestruturação do setor estatal e coletivo da economia e o aumento do setor privado nacional e estrangeiro, nos anos 1990, o Estado e o Partido passaram a enfrentar um aumento do grau de instabilidade social no país, causado pelas ações coletivas de trabalhadores nessa época, adotando como uma solução a sindicalização.

Primeiro, na verdade, ainda no final da década de 1990, o Partido-Estado reprimiu os sindicatos autônomos que os trabalhadores tentavam organizar – fórmula que Silver aponta como amplamente usada pelos Estados, no âmbito do capitalismo histórico, para buscar controlar a agitação trabalhista¹⁰¹.

nível intermediário a criar os Centros de Ajuda, para provisão de serviços de emprego e treinamento de desempregados; de benefícios assistenciais para ajudar os trabalhadores com sua subsistência, despesas médicas e escolares; de aconselhamento e petição; e de apoio jurídico aos trabalhadores que tiveram seus direitos violados.

⁹⁹ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 19.

¹⁰⁰ Ibid. p. 32.

¹⁰¹ SILVER, Beverly J. Op. cit. p. 153.

Sem sucesso no controle dos trabalhadores, nos anos 2000, o Partido-Estado altera suas ações, usando a ACFTU – que já existia mas vinha perdendo espaço dentre os trabalhadores em razão da desorganização do setor estatal e coletivo e de sua ausência no setor privado ainda em expansão –, para definir um novo modelo de governança social nas áreas urbanas, baseado nas filiais sindicais. O próprio Estado passa, então, a estimular a criação de sindicatos, como forma de contornar a insatisfação dos trabalhadores.

Em um movimento que poderia ser caracterizado como de desmercadorização parcial da força de trabalho, ao longo dos anos 2000, o discurso oficial chinês passa a ser o da criação de uma “sociedade harmoniosa” e vir acompanhado de uma série de medidas para aumentar o grau de sindicalização no país. Logo em 2001, é aprovada no Congresso Nacional do Povo uma reforma na Lei de Sindicatos, que, dentre outras regras, começa a obrigar as unidades de trabalho a possuírem sindicatos. Após, o Partido-Estado, diretamente e por meio da ACFTU, promove fortes campanhas de sindicalização nas empresas privadas nacionais e estrangeiras e formula uma política de incorporação dos trabalhadores migrantes rurais – nova classe trabalhadora urbana, formada a partir do ressurgimento do mercado de trabalho, que era impedida de integrar as filiais sindicais – aos sindicatos. As campanhas contaram com a intervenção direta dos governos central e locais na sindicalização de algumas unidades-chave de trabalho.

As iniciativas, embora tenham provocado um salto no grau de sindicalização dos trabalhadores chineses, como vimos, tiveram um efeito limitado em termos de desmercadorização da força de trabalho, devido à grande ingerência dos empregadores sobre as filiais e a escolha de suas lideranças. Mesmo tentativas estatais de remediar essa ingerência – como a própria emenda à Lei de Sindicatos, que previu mecanismos de proteção aos líderes sindicais e vedações à assunção de cargos de liderança por pessoas ligadas ou próximas à gestão empresarial, a estratégia de “substituição de nível superior” e os gastos governamentais com a formação de líderes sindicais profissionais – não mudaram muito a situação e ainda estreitaram o domínio da estrutura sindical pelo Partido-Estado.

Sob essas circunstâncias, na medida em que os sindicatos acabam não atuando de maneira efetiva contra os empregadores e em favor dos direitos e interesses dos trabalhadores, não obtendo, por isso, vitórias significativas em relação a salários e condições de trabalho, a sindicalização não proporciona a diminuição da insatisfação e resistência dos trabalhadores, que, sem confiança nas filiais sindicais, se mantêm organizados por fora dos sindicatos.

É possível afirmar que o Partido-Estado, visando à estabilidade social que conserva seu poder político, buscou criar sindicatos que os trabalhadores identificassem como instâncias de sua representação, a fim de conter as ações de insatisfação e resistência. Nesse processo, contudo, ao permanecer dominando os sindicatos e privilegiando os empregadores, o Partido não conseguiu atingir seus objetivos, instaurando um cenário em que os trabalhadores não confiam nos sindicatos e ainda reivindicam eleições diretas de lideranças e autonomia sindical em suas manifestações¹⁰².

Destaca-se que tanto a decisão de enfrentamento dos conflitos trabalhistas pela via sindical quanto seus resultados encontram paralelos na história do capitalismo. Apesar de o movimento ter assumido características peculiares na China, dado à oficialidade com que a subordinação dos sindicatos ao Partido-Estado é manifestada, pode-se compará-lo com outros movimentos de desmercadorização da força de trabalho que Silver analisou. Com efeito, a autora identificou diversos momentos na história do capitalismo em que, para combater a agitação trabalhista contra movimentos de mercadorização, os Estados adotaram estratégias calcadas nos sindicatos, como a promoção de um “sindicalismo responsável”, a aceitação do sindicalismo ou a cooptação de líderes sindicais¹⁰³. Segundo Silver, todas essas estratégias mostraram-se bastante instáveis – tal como hoje se mostram na China –, pois, tão logo os trabalhadores percebiam que estavam sendo controlados ou domados pelos sindicatos, retiravam seu apoio às lideranças, que se viam isoladas das bases e perdiam a capacidade de controle e dominação, na qual os Estados e empregadores se fiavam.

¹⁰² ZENGLEIN, Max J. Marketization of the chinese labor market and the role of unions. *Global Labour University Working Papers*. Berlin, n. 4, nov, 2008. p. 16-18.

¹⁰³ SILVER, Beverly J. Op. cit. p. 58, 149, 168.

CAPÍTULO 2 – AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E OS CONTRATOS COLETIVOS NA CHINA

A negociação coletiva foi prevista como direito pela primeira vez em convenções internacionais em 1949, na Convenção n.º 98¹⁰⁴, da OIT, que dispõe acerca da negociação coletiva como método de autocomposição de interesses entre trabalhadores e empregadores:

Art. 4 – Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego.

A Convenção n.º 154¹⁰⁵, de 1981, da OIT, também define a negociação coletiva como direito e a forma como deve ser aplicada e estimulada pelos países, conforme os seguintes dispositivos:

Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Art. 4 — Na medida em que não se apliquem por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou qualquer outro meio adequado à prática nacional, as disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação nacional.

Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

¹⁰⁴ OIT. Convenção n. 98, 1949. Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em 04 fev. 2017.

¹⁰⁵ OIT. Convenção n. 154, 1948. Fomento à negociação coletiva. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em 04 fev. 2017.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Art. 6 — As disposições da presente Convenção não obstruirão o funcionamento de sistemas de relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra num quadro de mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva.

Art. 7 — As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.

A despeito de não ter ratificado nenhuma dessas convenções¹⁰⁶, o Estado chinês, de certo modo, reconhece aos trabalhadores o direito à negociação coletiva desde a Lei de Sindicatos de 1992, que versou, de forma inédita, sobre a assinatura de contratos coletivos.

No entanto, tal como se passa com o direito de sindicalização, o direito à negociação coletiva e os contratos coletivos na China não correspondem exatamente ao disposto pela organização internacional, principalmente pela ausência de sindicatos representativos dos trabalhadores, que vem inviabilizando a ocorrência de efetivas negociações.

A situação da negociação e da contratação coletiva, contudo, parece estar avançando no país, com diversas ações estatais em curso para sua promoção.

II. 1 – A evolução da legislação e das políticas públicas e seus impactos na contratação coletiva

Logo após a fundação da República Popular da China, em 1949, chegou a ser introduzido no país um sistema de negociação coletiva, que parou de funcionar à medida que a economia foi se tornando planificada e as relações industriais foram sendo incorporadas ao sistema de administração do trabalho sob a supervisão direta do Partido e do governo¹⁰⁷.

Desde então havia deixado de existir a necessidade de estabelecer contratos coletivos, pois os interesses dos trabalhadores e dos empregadores passaram a ser conciliados por meio de instrumentos administrativos¹⁰⁸.

Mesmo com o início das reformas econômicas a partir de 1978, sob a liderança de Deng Xiaoping, só surgiram casos mais importantes de conflitos de interesses entre trabalhadores e empregadores e as primeiras experiências de negociação coletiva no começo

¹⁰⁶ ILO, Ratifications of CO98 – Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Disponível em <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312243>. Acesso em 04 fev. 2017; e ILO, Ratifications of CO154 - Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154). Disponível em <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312299>. Acesso em 04 fev. 2017.

¹⁰⁷ QIAO, Zheng. Collective Bargaining in China. *ILO-Japan Multi-Lateral Project*, 2006. Bangkok, 2006. p. 6.

¹⁰⁸ JING, Wang. Op. cit. p. 235-236.

da década de 1990¹⁰⁹, época que coincide com o processo de privatização e reestruturação de empresas estatais e coletivas e de entrada do capital estrangeiro no país.

Acompanhando essas experiências, a nova Lei de Sindicatos, editada em 1992, passou a prever, pela primeira vez, a contratação coletiva entre trabalhadores e empregadores a nível de empresa (art. 18, da Lei de Sindicatos de 1992). Embora tenha inovado, a legislação apenas dispôs que os sindicatos deveriam representar os trabalhadores na assinatura de contratos coletivos com os empregadores e que o esboço dos contratos deveria ser submetido à aprovação dos trabalhadores, não tratando propriamente sobre o procedimento negocial.

As previsões da Lei de Sindicatos foram complementadas pela Lei do Trabalho, que entrou em vigor em 1995, especificando que os contratos coletivos poderiam tratar de aspectos das relações de trabalho como remuneração, jornada de trabalho, folgas, férias, saúde e segurança ocupacionais, seguro e bem estar social (art. 33, da Lei do Trabalho de 1995). A Lei do Trabalho também determinou que, além da aprovação do esboço dos contratos coletivos pelos trabalhadores, os contratos deveriam ser, posteriormente, submetidos às autoridades governamentais do trabalho para homologação (art. 34, da Lei do Trabalho). A lei ainda proibiu que as condições estipuladas nos contratos fossem inferiores as já definidas na legislação (art. 35, da Lei do Trabalho). Mesmo com essas evoluções, nada se previu com relação à negociação em si.

Buscando delimitar qual procedimento deveria ser adotado para conclusão desses contratos, o Ministério dos Recursos Humanos e Seguridade Social (MHRSS) editou, no mesmo período, as Disposições sobre Contratos Coletivos de 1994, que delineavam que os contratos coletivos deveriam ser concluídos por meio de consultas dos empregadores aos trabalhadores e que deveriam ocorrer com base nos princípios da igualdade entre as partes e da unanimidade. Também desse período são os Métodos de Ensaio da Participação dos Sindicatos na Consulta e Assinatura de Contratos Coletivos de 1995, emitidos pela ACFTU, que abordaram o tema das responsabilidades dos sindicatos nessa consulta coletiva¹¹⁰. Ainda assim, essas normas e instruções careciam de maior detalhamento acerca do processo de consulta e a contratação coletiva permaneceu com baixo alcance nas unidades de trabalho.

¹⁰⁹ BROWN, Ronald C. China's collective contract provisions: can collective negotiations embody collective bargaining? *Duke Journal of Comparative and International Law*. Winter, Vol. 16, n. 1, 2016. p. 37. Disponível em <<http://scholarship.law.duke.edu/djcil/vol16/iss1/2>>. Acesso em 12 dez. 2016.

¹¹⁰ CHEN, Feng. Individual rights and collective rights: labor's predicament in China. *Communist and Post-Communist Studies*. Vol. 40, 2007. p. 73 e 74. Disponível em <www.elsevier.com/locate/postcomstud>. Acesso em 13 mar. 2017.

A situação se transformou conforme as reformas nas empresas estatais e coletivas avançaram e o setor privado da economia aumentou, trazendo mais e mais conflitos para as relações industriais e, concomitantemente, uma maior preocupação para as autoridades com relação à instabilidade social e a legitimidade política do Partido. Como já vimos, para fortalecer a base de poder do Partido, foi idealizado um novo modelo de governança social, com foco nos sindicatos e também na contratação coletiva¹¹¹.

A entrada dos anos 2000 trouxe diversos regulamentos e diplomas legislativos sobre contratos coletivos. Logo em 2000, o MRHSS emitiu o documento Medidas Interinas para Consulta Coletiva de Salários, que determinou que as consultas sobre salários entre empregadores e trabalhadores fossem realizadas anualmente¹¹².

Em 2001, foi emitida conjuntamente pelo MRHSS, pela Comissão de Economia e Comércio, pela ACFTU e pela Confederação de Empresários da China (CEC) uma Circular Conjunta para Promoção da Consulta Coletiva e do Sistema de Contrato Coletivo, na qual essas instituições manifestaram que era dever dos empregadores participar das consultas coletivas¹¹³.

A importância de todos esses regulamentos foi refletida na promulgação da emenda à Lei de Sindicatos, ainda em 2001¹¹⁴. Essa emenda fez com que a Lei de Sindicatos passasse a conter disposições similares às da Lei do Trabalho e, adicionalmente, a prever a atribuição dos sindicatos de atuarem na coordenação das relações de trabalho, protegendo os direitos e interesses dos trabalhadores no sistema de consulta e contratação coletiva (art. 6, da Lei de Sindicatos emendada em 2001); a prever a assistência e o suporte dos sindicatos de nível superior aos sindicatos de base (art. 20, da Lei de Sindicatos emendada em 2001); e a dispor que, em caso de ruptura ou descumprimento do contrato coletivo pelo empregador ou de surgimento de controvérsia acerca do contrato, os sindicatos podem pedir a instalação de tribunal arbitral ou ajuizar ação contra o empregador (art. 20, da Lei de Sindicatos emendada em 2001).

¹¹¹ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 16.

¹¹² BROWN, Ronald C. 2016. Op. cit. p. 38.

¹¹³ CHAN, Chris King-Chin; HUI, Elaine Sio-Ieng. The development of collective bargaining in China: from “collective bargaining by riot” to “Party-State led wage bargaining”. *The China Quarterly*, 2014, v. 217. p. 226. Disponível em <<https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/S0305741013001409>>. Acesso em 15 mar. 2017.

¹¹⁴ BROWN, Ronald C. 2016. Op. cit. p. 38.

Também no início dos anos 2000, mais precisamente em 2002, foram editados pelo MRHSS os Métodos de Ensaio de Consulta Coletiva de Salários, que especificavam que os contratos coletivos sobre salários deveriam abranger o sistema de salários, as formas de distribuição salarial e os níveis salariais, a serem determinados por meio de consultas dos empregadores aos trabalhadores, com fundamento no princípio da igualdade entre as duas partes¹¹⁵.

Os regulamentos e a nova legislação, que foram seguidos de uma campanha do Partido, dos governos e da ACFTU, conferiram impulso à contratação coletiva, que saiu do patamar de 270 mil contratos coletivos, com cobertura de aproximadamente 76 milhões de trabalhadores, em 2001¹¹⁶, para cerca de 672 mil contratos, abrangendo 103 milhões de trabalhadores, no final de 2003¹¹⁷.

A expansão do número de contratos coletivos, no entanto, foi largamente uma resposta à imposição dessas normas pelo Partido, os governos e a ACFTU, que pressionaram as unidades empregadoras a atingirem metas de contratação coletiva. A maioria desses contratos, na ausência de regras mais específicas acerca do processo de consulta e de sindicatos mais independentes do Partido, dos governos e dos empregadores, acabou representando mero cumprimento dessa imposição de cima para baixo¹¹⁸, e não um verdadeiro mecanismo de regulação de salários e condições de trabalho, como previsto pela OIT.

Observando essas dificuldades, em 2004, o MRHSS adotou as Provisões sobre Contratos Coletivos, detalhando diversos pontos da legislação e dos regulamentos precedentes, especificando as questões relacionadas às partes envolvidas na consulta, todas as etapas do procedimento consultivo, a forma pela qual deveria ocorrer a assinatura, a modificação ou o cancelamento dos contratos coletivos e o modo como os conflitos decorrentes da consulta ou do contrato deveriam ser resolvidos.

Destaca-se, dentre as disposições, a que estabeleceu que os contratos coletivos deveriam ser fruto de consulta coletiva sob a forma de reuniões, que deveriam seguir os

¹¹⁵ CHEN, Feng. 2007. Op. cit. p. 73-74.

¹¹⁶ CLARKE, Simon; LEE, Chang-Hee; LI, Qi. Collective consultation and industrial relations in China. *British Journal of Industrial Relations*. Oxford, Blackwell Publishing Ltd, Vol. 42, n. 2, June, 2004. p. 239-240. Disponível em <<http://onlinelibrary.wiley.com/store/10.1111/j.1467-8543.2004.00313.x/asset/j.1467-8543.2004.00313.x.pdf?v=1&t=j51c10gh&s=cf18df58e95485a2227f8819454cec70d14ccf24>>. Acesso em 12 dez. 2016.

¹¹⁷ CHEN, Feng. 2007. Op. cit. p. 73.

¹¹⁸ CLARKE, Simon; LEE, Chang-Hee; LI, Qi. Op. cit. p. 239-240.

princípios da obediência ao ordenamento jurídico, do respeito mútuo, da boa-fé, da consideração dos interesses da outra parte e da abstenção de ações extremas (art. 4, das Provisões sobre Contratos Coletivos de 2004). As Provisões também esclareceram que os contratos coletivos poderiam abordar quaisquer temas concernentes às relações de trabalho (art. 8, das Provisões).

A norma ainda definiu que as partes da consulta coletiva deveriam ter representantes diferentes entre si, em mesmo número, igual ou acima de 3 pessoas (art. 19, das Provisões); que os representantes poderiam convocar profissionais externos para auxiliá-los (art. 23, das Provisões); que os representantes deveriam se ater aos interesses da parte que representam (art. 23, das Provisões)¹¹⁹; que quaisquer das partes poderia pedir o início do processo de consulta coletiva e que o pedido deveria ser respondido em 20 dias e não ser recusado pela outra parte a não ser por razões justificáveis (art. 32, das Provisões); e que após a conclusão da consulta, o esboço do contrato deveria ser aprovado por pelo menos 2/3 dos trabalhadores (art. 36, das Provisões).

Outras provisões importantes, relativas à proteção dos representantes dos trabalhadores nas negociações coletivas – e que complementam, portanto, a proteção dos trabalhadores sindicalizados e dos representantes sindicais prevista na Lei de Sindicatos –, são a de que o tempo utilizado pelos representantes dos trabalhadores na participação da consulta coletiva deve ser computado como tempo trabalhado (art. 27, das Provisões); de que o contrato individual desses representantes deve ser automaticamente renovado, caso atinja seu termo final no curso de negociação (art. 28, das Provisões); de que o empregador não pode demitir os representantes dos trabalhadores, a não ser que tenham violado seriamente as regras de disciplina estipuladas pelo empregador ou negligenciado suas funções causando-lhe prejuízo (art. 28, das Provisões); de que o empregador não pode mudar o cargo do representante a não ser por razões justificáveis (art. 28, das Provisões); e de que, em quaisquer

¹¹⁹ Especificamente as disposições sobre a necessidade dos representantes das partes serem diferentes entre si e deverem se ater aos interesses da parte que representam podem parecer uma obviedade aos olhos ocidentais. No entanto, a explicitação dessas regras se tornava necessária, já que, como vimos no item anterior, os sindicatos chineses sofriam (e sofrem) forte influência do Partido, dos governos e dos empregadores e, muitas vezes, acabavam (e acabam) não defendendo os direitos e os interesses dos trabalhadores como se deveria esperar. Explicam Clarke et al. (244: 2004) que, como anteriormente os sindicatos estavam muito ligados à gestão empresarial, mesmo com as mudanças nas relações trabalhistas, permaneceu uma dificuldade das lideranças sindicais em imporem suas demandas aos empregadores, de modo que se observava uma tendência à automoderação sindical, visando garantir o consenso de interesses. Por exemplo, quando os trabalhadores recorriam aos sindicatos levando suas demandas, os líderes sindicais faziam uma espécie de mediação de interesses, tornando-as mais aceitáveis do ponto de vista da gestão empresarial. Esse comportamento, segundo os autores, impedia uma regulação verdadeira dos salários e condições de trabalho pelos contratos coletivos, pois os sindicatos ficavam constrangidos em desafiar o equilíbrio de poder das relações trabalhistas.

desses casos, a questão será submetida à comissão arbitral local de disputas trabalhistas (art. 29, das Provisões).

A despeito dos avanços legislativos, o impacto gerado nas relações industriais foi pequeno e os conflitos não pararam de crescer. O incentivo à contratação coletiva acabou sendo inserido no contexto de promoção da “sociedade harmoniosa” em meados dos anos 2000, como uma das formas de se alcançar a estabilidade social.

Nessa linha, em 2008, entrou em vigor a Lei de Contrato de Trabalho, que, apesar de repetir os termos da Lei do Trabalho no que concerne aos contratos coletivos, inovou ao dispor sobre a contratação coletiva a nível regional e setorial/industrial (art. 53 e 54, da Lei de Contrato de Trabalho de 2008), oficializando as práticas de contratação coletiva que já existiam nesses níveis. Essa contratação normalmente envolve filiais sindicais industriais ou federações sindicais locais, representando os trabalhadores, e associações patronais, representando os empregadores da região ou do/a setor/indústria, constituindo mais uma das diretrizes da estratégia de “substituição de nível superior”, comentada no item anterior.

Apesar de algumas dificuldades nesse tipo de contratação coletiva – como a dos representantes dos trabalhadores, ligados a filiais e federações sindicais de nível superior, se conectarem com o interesse dos trabalhadores na base do processo, na medida em que suas vivências são muito distintas; e a de haver uma associação patronal com a qual contratar –, apresenta diversas vantagens. Primeiro, a distância dos representantes de trabalhadores dos empregadores individuais – já que não são empregados por esses – permite que atuem de maneira mais independente (embora continuem a sofrer a influência do Partido e dos governos), podendo defender com mais facilidade os direitos e interesses da parte que representam¹²⁰. Aliás, empiricamente, se observa que as filiais e federações de nível superior conseguem obter resultados melhores para os trabalhadores por essa forma de contratação¹²¹. Segundo, para essas filiais e federações de nível superior, é mais simples atuar uma única vez, definindo um contrato coletivo regional ou setorial/industrial, do que intervir em cada unidade de trabalho individualmente ajudando os trabalhadores (ou o sindicato de base, caso exista) a tratarem com seu empregador¹²². Terceiro, a natureza regional/setorial/industrial reduz o comportamento oportunista por parte dos empregadores individualmente considerados,

¹²⁰ QIAO, Zheng. Op. cit. p. 21-22.

¹²¹ Ibid. p. 27.

¹²² Ibid. p. 22.

melhorando a implementação do contrato¹²³. Quarto, os empregadores conseguem, por meio da contratação regional/setorial/industrial, solucionar problemas relacionados à competição no recrutamento e na retenção dos trabalhadores em suas unidades¹²⁴.

Até 2008, em todos os estatutos normativos que tratavam sobre contratos coletivos, se utilizava o termo “consulta coletiva”¹²⁵. “Negociação coletiva” era considerado um termo inapropriado, pois implicava em reconhecer a existência de uma oposição entre as partes envolvidas nas relações laborais, o que, em uma economia dita socialista, não se poderia admitir. Foi a partir de 2008 que o termo “negociação coletiva” passou a ser usado, tendo aparecido, pela primeira vez, nas Medidas para Implementação da Lei de Sindicatos, diploma legal do governo da cidade de Shenzhen, na província de Guangdong¹²⁶.

Ainda em 2008, a ACFTU, o MRHSS e a CEC introduziram em conjunto o Plano Arco-Íris, que visava estabelecer contratos coletivos em grandes companhias no leste da China até 2009, no centro até 2010 e em todo o país até 2012¹²⁷.

Antes que o plano pudesse ser implementado, contudo, sobreveio a crise financeira global, em meados de 2008, alterando o foco das instituições para a desaceleração econômica e o desemprego. Como parte das medidas para enfrentamento da crise, o Estado chinês fez um pacto com os empregadores e trabalhadores, pelo qual ofereceu suporte econômico às empresas e permitiu o congelamento dos salários – a despeito dos contratos coletivos em vigor –, em troca da manutenção dos postos de trabalho durante a crise¹²⁸.

Esse estado de coisas permaneceu até 2010, quando surgiu uma onda de greves, tendo como demandas centrais o aumento salarial e a reforma dos sindicatos. As diversas greves foram ocorrendo sem a participação das filiais sindicais oficiais e alcançando resultados positivos na fixação de salários, mostrando ao Partido, aos governos e à ACFTU que os

¹²³ LEE, Chang-Hee; BROWN, William; WEN, Xioayi. What sort of collective bargaining is emerging in China? *British Journal of Industrial Relations*. Oxford, Blackwell Publishing Ltd, Vol. 54, n. 1, march, 2016. p. 228. Disponível < <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/bjir.12109/abstract>>. Acesso em 11 dez. 2016.

¹²⁴ QIAO, Zheng. Op. cit. p. 22.

¹²⁵ Sobre o emprego dos termos, é necessário fazer a observação de que “consulta coletiva” se refere a “collective consultation” e “negotiation”, utilizados na tradução inglesa das leis e regulamentos chineses. O termo “negociação coletiva” ou “barganha coletiva” se referem a “collective bargaining”, expressão que começou a ser usada na China a partir de 2008.

¹²⁶ CHAN, Chris King-Chin; HUI, Elaine Sio-Ieng. Op. cit. p. 225.

¹²⁷ LIGORNER, K. Lesli; LIAO, Todd Shengqiang. Unionization and Collective Bargaining: new tools for social harmony. *China Business Review*. 1 Nov. 2010. Disponível em <<https://www.chinabusinessreview.com/unionization-and-collective-bargaining-new-tools-for-social-harmony/>>. Acesso em 20 mar. 2017.

¹²⁸ FRIEDMAN, Eli; LEE, Ching Kwan. Op. cit. p. 257-259.

trabalhadores tinham a capacidade de se organizarem pelos seus direitos e interesses, com ou sem ajuda. As greves provocaram um alarde institucional, que culminou no retorno da negociação coletiva para a agenda política e, finalmente, na implementação do Plano Arco-Íris, em uma busca da ACFTU e do MRHSS para recuperar sua centralidade nas relações de trabalho¹²⁹.

Mas não foram somente as greves que moveram, nesse período, as ações institucionais. Concomitantemente, nas tratativas para estabelecimento do 12º Plano Quinquenal (2011-2015), foi sendo definida a necessidade de aumento do consumo doméstico e da renda das famílias para o reequilíbrio e o crescimento sustentável da economia no pós-crise. Dessa forma, ao mesmo tempo em que as greves por salários ocorriam, a preocupação com a elevação dos salários assumia uma dimensão macroeconômica¹³⁰.

Foi assim que, em 5 maio de 2010, a ACFTU e o MRHSS publicaram conjuntamente o Aviso para Impulso da Negociação Coletiva e Implementação do Plano Arco-Íris, demandando dos sindicatos que focassem em negociações coletivas de salários nas empresas privadas e intensivas em trabalho. Em 25 de maio, foi lançada uma versão revisada do Plano, com o objetivo de aumentar a cobertura dos contratos coletivos para 60% em 2010 e mais de 80% em 2011, orientando as companhias a definir salários justos, que aumentassem proporcionalmente às receitas. A nova versão se destinava também às empresas que nunca haviam se envolvido em negociações coletivas, às que tinham contratos coletivos expirados ou que tivessem concedido aumentos salariais em desacordo com o crescimento das receitas¹³¹.

Em 4 de junho, a ACFTU ainda editou o Aviso Urgente para Avanço do Estabelecimento e do Uso dos Sindicatos de Base, instruindo as federações sindicais locais a avançar no estabelecimento de sindicatos de base em empresas privadas, incluindo as de capital estrangeiro, com maior representação dos trabalhadores migrantes rurais. Em 3 de julho, a ACFTU determinou que todas as federações sindicais locais se oferecessem para promover a negociação coletiva em empresas que não tivessem ainda um mecanismo de negociação, que tivessem se recusado a estabelecer esses mecanismos ou que tivessem com contratos coletivos expirados, encaminhando uma recomendação de retificação a essas

¹²⁹ TRAUB-MERZ, Rudolf. Wage strikes and trade unions in China – end of the low-wage policy? *International Policy Analysis*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung, June, 2011b. p. 6-7.

¹³⁰ LEE, Chang-Hee; BROWN, William; WEN, Xioayi. Op. cit. p. 220.

¹³¹ LIGORNER, K. Lesli; LIAO, Todd Shengqiang. Op. cit.

empresas caso elas não respondessem à oferta. A ACFTU previu que, se ainda assim as empresas se recusassem a agir, a federação sindical local poderia requerer a intervenção das autoridades locais para investigarem o descumprimento da lei e responsabilizarem essas empresas¹³².

Alinhados com o Plano Arco-Íris e também em resposta às greves, nos anos que se seguiram ao plano, governos provinciais e municipais implementaram regulações locais sobre negociação coletiva, que, de modo geral, impuseram normas mais rígidas e detalhadas do que as impostas pela legislação e regulamentação nacionais^{133, 134}.

Essas regulações locais, em alguma medida, conseguiram abordar questões da negociação coletiva que não encontravam resposta na legislação e regulamentação nacionais ou que, por sua ausência, dificultavam a própria implementação das regras nacionais. Por exemplo, a Lei de Sindicatos, no art. 53, (4), prevê que o empregador que se recuse a negociar coletivamente, sem razão justificada, deve negociar após ordem do governo, sem, contudo, definir as consequências do descumprimento dessa ordem. Algumas regulações locais resolveram essa indefinição, estabelecendo sanções como a restrição ao crédito e multa^{135, 136}.

Outro vácuo legislativo tratado por algumas regulações locais¹³⁷ é a falta de previsão sobre greves no contexto da negociação coletiva. Embora as greves não sejam regulamentadas

¹³² LIGORNER, K. Lesli; LIAO, Todd Shengqiang. Op. cit.

¹³³ Ibid.

¹³⁴ Segundo K. Lesli Ligorner e Todd Shengqiang Liao (2010), a primeira dessas regulações a surgir foi a da província de Hebei, em 2007, denominada Regulação da Consulta Coletiva dos Trabalhadores de Empresas. Em 2009, na cidade de Dalian, localizada na província de Liaoning, por sua vez, foi editada a Provisão sobre Consulta Coletiva de Salário. Em 2010, a municipalidade de Tianjin também promulgou Regulações para Negociação Coletiva de Salários. E, no mesmo ano, a província de Guangdong editou o Guia para Negociação Coletiva de Salários. Muitas dessas regulações locais foram esboçadas pelas federações e filiais sindicais do nível respectivo e, a partir do esboço, aprovadas pelos governos. Até junho de 2010, 23 (vinte e três) províncias, municipalidades e cidades haviam editado regulações sobre negociação coletiva.

¹³⁵ DENG, Susan. Wage collective bargaining in china: current practice and future trends. *Hong-Kong Legal e Law Community*, 11 nov. 2010. Disponível em <<http://law.lexisnexis.com/webcenters/hk/Hong-Kong-Lawyer-/Wage-collective-bargaining-in-China-current-practice-and-future-trends>>. Acesso em 2 mar. 2017.

¹³⁶ Conforme Susan Deng (2010), a regulação da cidade de Dalian, em Liaoning, definiu como forma de compelir os empregadores a responderem ou aceitarem a oferta de negociação coletiva dos trabalhadores da seguinte forma: se um empregador não responder ou rejeitar a oferta de negociação, as autoridades locais devem ordenar que responda ou aceite e, caso ainda assim o empregador não o faça, as autoridades locais devem inscrevê-lo em uma lista de restrição de crédito divulgada publicamente. A província de Hubei, nas Regulações de Sindicatos de Empresas, de 2010, também sancionou esse tipo de comportamento por parte dos empregadores, estabelecendo que, se mesmo após a ordem governamental, o empregador se recusar a negociar, o governo pode multá-lo em 50 mil RMB.

¹³⁷ Ainda de acordo com Susan Deng (2010), a província de Guangdong foi pioneira ao buscar preencher o vácuo deixado pela legislação nacional no que concerne às greves, conferindo algumas balizas para sua realização no Guia para Negociação Coletiva de Salários. O guia proíbe que os trabalhadores façam greve ou diminuam suas atividades antes de requererem formalmente o início de um processo de negociação coletiva (o

pela legislação chinesa – como será visto no próximo capítulo – sua incidência é bastante frequente, podendo-se afirmar que a ausência de regulamentação, em vez de coibir a sua ocorrência, faz com que elas ocorram sem qualquer baliza legislativa que defina parâmetros para sua realização.

As diversas medidas adotadas em todos os níveis governamentais para o incentivo das negociações coletivas salariais conferiram, realmente, um forte impulso às negociações coletivas de salários, de modo que, de 2010 para 2011, o número de pessoas cobertas por esses contratos coletivos aumentou em mais de 136%. Os contratos coletivos em geral seguiram o mesmo caminho, aumentando sua cobertura gradativamente desde 2003, quando os esforços mais consistentes para disseminação dos contratos coletivos se iniciaram. A evolução da cobertura dos contratos coletivos pode ser observada a seguir (Tabela 2):

Tabela 2 – Evolução da cobertura de contratos coletivos na China

Número de pessoas cobertas em milhões	2003	2005	2007	2009	2010	2011
Contratos Coletivos	67,0	97,8	128,2	162,0	184,6	223,2
Contratos Coletivos de Salários	35,8	35,3	39,7	61,8	75,7	179,3
Contratos Coletivos Regionais	23,9	26,8	31,7	42,0	45,4	58,8
Contratos Coletivos Regionais de Salários	-	-	-	15,0	16,9	30,8
Contratos Coletivos Setoriais	-	10,8	13,2	18,9	22,8	27,9
Contratos Coletivos Setoriais de Salários	-	-	-	4,4	6,4	10,9

Fonte: LEE, C., BROWN, W., WEN, X. (219: 2016), com dados do *Annual Report on Chinese Trade Unions Statistics* de diversos anos.

Apesar dessa evolução, fato é que, em grande parte, os contratos coletivos firmados no país continuam não sendo precedidos de verdadeira negociação, mas de procedimentos coletivos meramente formais, levados a cabo somente para atender às exigências do Partido, dos governos e das federações e filiais sindicais de nível superior. Esse cenário é atribuível aos problemas da estrutura sindical que foram debatidos no capítulo anterior, mas vem sendo melhorado nos últimos anos¹³⁸.

requerimento formal depende da anuência de 1/3 dos trabalhadores) ou durante as rodadas de negociação coletiva.

¹³⁸ CHAN, Chris King-Chin; HUI, Elaine Sio-Ieng. Op. cit. p. 226.

II. 2 – Os contratos coletivos formais e as experiências pioneiras de negociação coletiva genuína na China

Nesta seção, trataremos de como os contratos coletivos são normalmente assinados na China e de como, paulatinamente, vão surgindo no país experiências de negociação coletiva genuína, ou seja, de procedimentos verdadeiramente negociais, que envolvem trabalhadores e empregadores, e a partir dos quais são também assinados contratos coletivos.

A massa dos contratos coletivos atualmente em vigor na China corresponde a contratos coletivos meramente formais, que não são resultado de um procedimento negocial anterior. Essa é uma realidade comum tanto a nível de empresa, quanto a nível setorial/industrial.

A nível de empresa, muitas vezes, os sindicatos de base e os gerentes das empresas realizam reuniões, nas quais, em vez de discutirem sobre as condições de trabalho e os salários, os gerentes somente apresentam uma proposta, que é aceita pelos sindicatos de base. Outras vezes, sequer há reuniões: os sindicatos de base recebem os contratos coletivos redigidos pelos gerentes e apenas os assinam¹³⁹.

Outro cenário comum é que os governos locais, em conjunto com as filiais e federações sindicais locais, desenvolvam modelos de contratos coletivos e entreguem aos empregadores e sindicatos de base para que sejam assinados¹⁴⁰.

Nesses casos, os trabalhadores não desempenham nenhum papel na contratação coletiva, não sendo consultados e tampouco avisados acerca da existência dos contratos¹⁴¹. Esse tipo de contrato, ademais, raras vezes incorpora previsão de salários¹⁴², e, quando incorpora, a previsão aparece na forma de espaços em brancos a serem preenchidos unilateralmente pelos empregadores¹⁴³ e, em sua maioria, as condições mínimas de trabalho já previstas na legislação somente se repetem¹⁴⁴.

¹³⁹ CHAN, Chris King-Chin; HUI, Elaine Sio-Ieng. Op. cit. p. 226.

¹⁴⁰ KURUVILLA, Sarosh; ZHANG, Hao. Labor unrest and incipient collective bargaining in China. *Management and Organization Review*, 12 (1), 2016. p. 27. Disponível em <<http://eprints.lse.ac.uk/65208/>>. Acesso em 20 abr. 2017.

¹⁴¹ CHAN, Chris King-Chin; HUI, Elaine Sio-Ieng. Op. cit. p. 226 e KURUVILLA, Sarosh; ZHANG, Hao. Op. cit. p. 23.

¹⁴² CLARKE, Simon; LEE, Chang-Hee; LI, Qi. Op. cit. p. 247 e CHAN, Chris King-Chin; HUI, Elaine Sio-Ieng. Op. cit. p. 226.

¹⁴³ KURUVILLA, Sarosh; ZHANG, Hao. Op. cit. p. 27.

¹⁴⁴ CHAN, Chris King-Chin; HUI, Elaine Sio-Ieng. Op. cit. p. 226 e KURUVILLA, Sarosh; ZHANG, Hao. Op. cit. p. 23.

Além disso, muitos desses contratos coletivos não chegam a ser cumpridos, devido a deficiências no regime de inspeção do trabalho e ao fato de os sindicatos de base não atuarem nesse sentido¹⁴⁵.

Pode-se afirmar, assim, que, na constituição dos contratos coletivos formais a nível de empresa, não há nenhum avanço em prol dos interesses dos trabalhadores.

A nível setorial e industrial, os procedimentos coletivos meramente formais também acontecem. Desde o lançamento do Plano Arco-Íris, a ACFTU e os governos vêm empreendendo esforços para aumentar a cobertura de contratos coletivos para trabalhadores de pequenas e médias empresas, as quais não possuem sindicatos, através da contratação coletiva a nível de setor e indústria. Embora, nesses contratos coletivos, sejam estipuladas condições de trabalho e salário melhores do que os mínimos legalmente instituídos, eles são firmados, em sua maioria, sem o envolvimento dos trabalhadores do/a setor/indústria e não são plenamente implementados¹⁴⁶. Como exemplo, há a contratação coletiva do setor de *catering*, na cidade de Wuhan, da província de Hubei, iniciada em 2011. A partir deste ano, a Federação Municipal de Sindicatos do Comércio, Finanças e Cigarro de Wuhan e a Federação Municipal de Sindicatos de Empregadores de Wuhan passaram a negociar entre si as condições de trabalho e os salários dos trabalhadores do setor. Ainda em 2011, foi firmado o maior contrato coletivo registrado na China, abrangendo 450 mil trabalhadores de 40 mil estabelecimentos e fixando um aumento salarial de 30% acima do mínimo da cidade¹⁴⁷. Apesar do aumento definido no acordo, conforme pesquisa realizada dentre os trabalhadores do setor, somente 56,9% estavam recebendo os salários fixados no contrato em 2012¹⁴⁸.

Ao lado desses contratos coletivos assinados após procedimentos meramente formais, especialmente a partir de 2010, começaram a surgir, na China, também contratos firmados com base em verdadeiras negociações coletivas, sejam estas iniciadas por esforços dos trabalhadores, dos governos locais ou dos empregadores.

A maior parte desses contratos negociados é gerada depois da realização de greves pelos trabalhadores. Diante das deficiências dos sindicatos, os trabalhadores acabam não

¹⁴⁵ KURUVILLA, Sarosh; ZHANG, Hao. Op. cit. p. 28.

¹⁴⁶ Ibid. p. 28.

¹⁴⁷ CHAN, Chris King-Chin; HUI, Elaine Sio-Ieng. Op. cit. p. 234-235.

¹⁴⁸ XIE, Y. et al. An empirical analysis of industrial bargaining outcomes in China: An example from the Wuhan restaurant and catering industry. *Comparative Economic and Social Systems*, 2012(5), pp. 55–67 *apud* KURUVILLA, Sarosh; ZHANG, Hao. Op. cit. p. 31.

tendo opção a não ser organizar greves sem envolver seus sindicatos, com o intuito de forçar os empregadores a negociarem ou aceitarem suas demandas. O caso mais emblemático de greve que levou à negociação coletiva e a conquistas para os trabalhadores foi o da Honda Auto Parts Manufacturing Co. Ltd., empresa de autopeças, na filial localizada no distrito de Nanhai, na cidade de Foshan, província de Guangdong, em 2010. Os trabalhadores pretendiam aumento salarial de 800 yuan para todos os cargos e uma reforma democrática do sindicato de base. De início, a empresa recusou-se a negociar, tentando acabar com a mobilização dos trabalhadores por meio da demissão de dois ativistas. A greve, no entanto, continuou e a empresa acabou apresentando duas propostas sucessivas com aumentos salariais, que foram rejeitadas pelos trabalhadores por serem muito abaixo do aumento reivindicado. O sindicato atuou ao longo da greve ao lado da empresa e contra os trabalhadores, buscando convencê-los a retornar às atividades, conforme o seu dever legal, chegando, inclusive, a organizar um ataque físico aos grevistas. Depois do confronto, contudo, a empresa se viu obrigada a ceder, comandando uma eleição democrática de representantes sindicais e negociando um aumento salarial com os trabalhadores, com o apoio das autoridades locais. A partir da negociação, concluiu-se um acordo para aumentar os salários dos trabalhadores de 1.544 yuan para 2.044 yuan, um aumento de 32,4%¹⁴⁹.

A experiência em Nanhai influenciou inúmeros trabalhadores da indústria automobilística em toda a China, sendo responsável pela onda de greves bem sucedidas que ocorreram ao longo do ano de 2010.

Foi o sucesso das greves de 2010 que tornou comum uma outra prática de negociação coletiva, que ocorre mediante a intervenção direta dos governos locais nas relações laborais, em uma tentativa de se anteciparem às ações coletivas dos trabalhadores. Os governos promovem a negociação coletiva entre os sindicatos ou representantes dos trabalhadores e as empresas visando à contratação coletiva. Um dos exemplos é da própria Honda Auto Parts Manufacturing Co. Ltd., desta vez da filial de Guangzhou, também na província de Guangdong. No ano de 2011, quando o contrato coletivo anterior – firmado em decorrência de uma greve organizada em 2010, após o episódio da Honda de Nanhai – estava prestes a expirar, o governo local interveio para incentivar as partes a chegarem a um novo acordo antes que outra greve ocorresse¹⁵⁰.

¹⁴⁹ CHAN, Chris King-Chin; HUI, Elaine Sio-Ieng. Op. cit. p. 229-230.

¹⁵⁰ KURUVILLA, Sarosh; ZHANG, Hao. Op. cit. p. 29.

Há, ainda, situações em que uma verdadeira negociação coletiva ocorre por iniciativa dos próprios empregadores. Exemplo disso foram as tratativas para contratação coletiva no setor têxtil, da cidade de Wenling na província de Zhejiang, em 2002. O setor era composto por 130 empresas, com aproximadamente 12 mil trabalhadores. Os empregadores do setor, por meio de uma associação, já haviam iniciado em 2000 uma coordenação salarial, visando diminuir a rotatividade de mão de obra em suas empresas. Em 2002, foi criada uma filial sindical dos trabalhadores da indústria têxtil, que passou a negociar com a associação para assinatura de contrato coletivo¹⁵¹. No caso de Wenling, os trabalhadores da filial sindical que representaram o conjunto do setor acabaram sendo escolhidos pelos empregadores das diversas empresas. No entanto, na prática, eles serviram como verdadeiros representantes, defendendo efetivamente os interesses dos trabalhadores, reunindo-se com eles em várias ocasiões, ouvindo suas opiniões e demandas, alcançando, junto à associação de empregadores, a proposta salarial que levou à assinatura de contrato coletivo em 2003¹⁵². Desde então, o contrato coletivo do setor foi renegociado, com foco na fixação da taxa de salário por peça produzida¹⁵³. Esse modelo de negociação coletiva foi copiado em outras indústrias, como a da cerâmica, da cidade de Yixing, e a de madeira compensada, da cidade de Pizhou, ambas na província de Jiangsu.

Na cidade de Yixing, com o mesmo objetivo de reduzir a rotatividade da mão de obra, em 2002, os empregadores do setor de cerâmica, que abrangia 276 empresas e cerca de 26 mil trabalhadores, se organizaram em um associação. Em 2009, essa associação convocou uma assembleia de representantes de trabalhadores do setor, na qual foi fundada a filial sindical dos trabalhadores da indústria da cerâmica de Yixing. Como a assembleia havia sido convocada pela associação de empregadores, estes acabaram conseguindo nomear o secretário-geral da associação como um dos vice-presidentes da filial sindical. Em 2010, a associação de empregadores e a filial sindical, após rodadas de negociação, concluíram um contrato coletivo de salários do setor, que foi aprovado em assembleias de trabalhadores das empresas da indústria. Em 2011, depois de nova negociação, foi firmado outro contrato, prevendo aumento salarial de 17%. O mais interessante do caso de Yixing é que, por ocasião da assinatura dos dois contratos coletivos, a filial sindical do setor recomendou a realização de uma negociação adicional de salários para os sindicatos de base constituídos em empresas

¹⁵¹ KURUVILLA, Sarosh; ZHANG, Hao. Op. cit. p. 32-33

¹⁵² WEN, Xioayi. The internal state mechanism in collective bargaining: evidence from the collective bargaining in the Wenling Sweater Industry. *Chinese Journal of Sociology*, 31 (1), 2011, pp. 112-30 *apud* LEE, Chang-Hee; BROWN, William; WEN, Xioayi. Op. cit. p. 226.

¹⁵³ KURUVILLA, Sarosh; ZHANG, Hao. Op. cit. p. 32-33.

com mais de 50 empregados tentarem atingir melhores condições salariais; sugerindo, por outro lado, aos trabalhadores ligados a empresas ainda sem sindicatos que tentassem pressionar seus empregadores a implementar o acordado no contrato coletivo setorial¹⁵⁴.

De forma semelhante, na cidade de Pizhou, os maiores empregadores da indústria de madeira compensada – que concentrava aproximadamente 2 mil empresas e 200 mil trabalhadores, em 2003 –, conseguiram organizar aproximadamente 300 empresas em uma associação de empregadores do setor, com os objetivos de coordenar relações comerciais entre eles e também as relações de trabalho com seus empregados. Em 2005, após consulta a essa associação, a federação sindical local – que reunia sindicatos de base de diversos setores econômicos da cidade – resolveu estabelecer uma filial sindical apenas do setor, reunindo 748 empresas, com 150 mil trabalhadores, tendo o vice-presidente da federação assumido a presidência da filial e 21 presidentes de sindicatos de base das maiores empresas se tornando membros da filial. A associação de empregadores e a filial sindical do setor, desde 2006, negociam anualmente salários mínimos para o setor, valores para pagamento de horas extras, sistema de remuneração por qualificação e tempo de serviço e assinam contratos coletivos entre si. Tal como em Yixing, em Pizhou também se desenvolveu um sistema de dupla negociação – de setor e de empresa¹⁵⁵.

II. 3 – A negociação e a contratação coletiva como desmercadorização: avanços

Observamos, ao longo deste capítulo, que, conforme as transformações econômicas foram ocorrendo e a agitação trabalhista, aumentando, o Partido-Estado passou a dar maior atenção à contratação coletiva – método de autocomposição coletiva de interesses de trabalhadores e empregadores amplamente encontrado nos mercados de trabalho com características capitalistas –, no intuito de apaziguar o descontentamento trabalhista.

Como indicado por Silver, a institucionalização de contratos coletivos integrou movimentos de desmercadorização da força de trabalho pelo mundo¹⁵⁶, de modo que o caminho percorrido pela China mais uma vez a identifica como a protagonista da vez no capitalismo histórico e sua dinâmica.

¹⁵⁴ LEE, Chang-Hee; BROWN, William; WEN, Xioayi. Op. cit. p. 227-228.

¹⁵⁵ Ibid. p. 228-229.

¹⁵⁶ SILVER, Beverly J. Op. cit. p. 58.

Do final dos anos 1990 – quando as iniciativas estatais em torno da contratação coletiva começaram a surgir, junto com as ações coletivas dos trabalhadores das empresas estatais e coletivas em reestruturação e dos trabalhadores migrantes rurais das empresas privadas – até o presente, podemos identificar duas formas distintas pelas quais o Partido-Estado formulou seu movimento de desmercadorização pela contratação coletiva.

Como primeira fase do movimento, que se estende até 2008, houve uma proliferação de normas contendo provisões acerca dos contratos coletivos e de políticas voltadas à fixação de metas de contratação coletiva. No entanto, devido principalmente à debilidade dos sindicatos de base em defender os direitos e interesses dos trabalhadores, a contratação coletiva, nesse período, não permitiu que os trabalhadores avançassem em termos de salário e condições de trabalho. Assim, por meio do tipo de contratação coletiva que se estabeleceu no país, não houve de fato uma desmercadorização da força de trabalho, assim como não houve uma redução do nível de agitação trabalhista no país.

Diferentemente, na segunda fase do movimento, que teve seu início marcado pela onda de greves de 2010 e pelo Plano Quinquenal de 2011-2015 – que elevou a questão salarial a uma dimensão macroeconômica –, apesar de grande parte dos contratos coletivos continuar sendo meramente formal, o Estado já passa a tomar iniciativas no sentido de aprimorar as normas e as políticas de contratação coletiva, além dos governos diretamente intervirem para resolução dos conflitos laborais sob a forma de contratos coletivos.

Esta segunda fase do movimento ainda está em curso, tendo o Partido, os governos e a ACFTU continuado a demonstrar comprometimento com o aumento dos procedimentos negociais visando à contratação coletiva.

Em 2014, a ACFTU introduziu seu próprio Plano Quinquenal para o período de 2014 a 2018, objetivando promover a negociação coletiva e fornecendo, para tanto, novas orientações para suas filiais sindicais, como a de que 100% dos trabalhadores abrangidos por contratos coletivos estejam cientes das negociações e do conteúdo dos acordos¹⁵⁷, com o propósito de resolver o problema identificado em 2012, no setor de *catering* da cidade de Wuhan, da província de Hubei.

¹⁵⁷ KURUVILLA, Sarosh; ZHANG, Hao. Op. cit. p. 38.

Além disso, em maio de 2015, o Partido e governo central lançaram as Sugestões para Estabelecer as Relações de Trabalho Harmoniosas, documento no qual exortaram a melhoria na execução e na qualidade dos acordos coletivos¹⁵⁸.

Embora não seja possível precisar se o conjunto de medidas adotado nesta segunda fase terá o efeito pretendido pelo Estado de reduzir as ações coletivas de trabalhadores, de modo geral, pelos casos bem sucedidos narrados na sessão precedente, parece que os procedimentos de efetiva negociação coletiva – sejam os de iniciativa dos trabalhadores, dos governos ou dos empregadores – apresentam certa capacidade de evitar a ocorrência de (novas) ações coletivas e, ainda que em pequeno grau, proporcionam a desmercadorização da força de trabalho com a elevação de salários.

¹⁵⁸ KURUVILLA, Sarosh; ZHANG, Hao. Op. cit. p. 38.

CAPÍTULO 3 – AS AÇÕES COLETIVAS NA CHINA

As ações coletivas dos trabalhadores, tidas como todas as formas manifestação pública, incluindo as greves, piquetes, bloqueio de portões de fábrica, protestos em vias públicas, procissões e *sit-in* em locais públicos, são a última dimensão da organização coletiva dos trabalhadores que estudaremos nesta parte. Passaremos a abordar as ações coletivas dos trabalhadores chineses, com foco especial nas greves.

As greves não são previstas como direito fundamental do trabalho por nenhuma Convenção da OIT. Apesar disso, o Comitê de Especialistas na Aplicação das Convenções e Recomendações e o Comitê de Liberdade de Associação da Organização reconhecem o direito à greve como garantido pela Convenção n.º 87, de 1948 – dentre as atividades desenvolvidas por sindicatos¹⁵⁹ –, e reiterado nas disposições da Recomendação n.º 92, sobre Conciliação Voluntária e Arbitragem¹⁶⁰, de 1951, e da Convenção n.º 105, sobre Abolição do Trabalho Forçado¹⁶¹, de 1957. O argumento utilizado pelos Comitês é de que o direito à greve deriva do direito à sindicalização, na medida em que, para a efetividade desse último, os sindicatos devem ter à sua disposição meios de ação pelos quais possam pressionar os empregadores a atenderem às suas demandas. As greves, que consistem na suspensão temporária do trabalho e visam infligir um prejuízo econômico aos empregadores, são um dos meios mais relevantes de que os sindicatos de trabalhadores dispõem para a obtenção de concessões¹⁶².

Explicitamente, as greves são garantidas como direito dos trabalhadores apenas no Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado na XXI Assembleia-Geral das Nações Unidas, em 1966¹⁶³, nos termos de seu artigo 8º, item 1, que trata da liberdade sindical e dos aspectos a ela relacionados:

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

¹⁵⁹ Convenção n. 87, 1948: “Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a sua gestão e atividades e de formular seu programa de ação”.

¹⁶⁰ Recommendation n. 92, 1951: “III. 7 – No provision of this Recommendation may be interpreted as limiting, in any way whatsoever, the right to strike”.

¹⁶¹ Convenção n. 105, 1957: “Art. 1 — Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma: [...] d) como punição por participação em greves”.

¹⁶² INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION (ITUC). Op. cit. p. 13-21.

¹⁶³ UNITED Nations Human Rights Office of The High Commissioner. Op. cit.

- a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;
- b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas.
- c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas:
- d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.

Como apontado anteriormente, a China assinou (1997) e ratificou (2001) o Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, da Assembleia-Geral das Nações Unidas, mas fez declarações em relação ao item 1, do artigo 8º – que inclui, portanto, o direito de greve –, no sentido de que seria consistente com as provisões já constantes na Constituição da República Popular da China, em sua Lei de Sindicatos e em sua Lei do Trabalho¹⁶⁴.

Ocorre que, atualmente, na China, não há menção a um direito à greve em nenhum dos diplomas normativos indicados na declaração ao Pacto, embora a eclosão de greves e outras formas similares de ação coletiva seja uma realidade de anos.

III. 1 – As greves na legislação chinesa ao longo da história: entre o garantido, o permitido e o proibido e o lugar dos sindicatos

Para compreender como a China atingiu o momento atual, em que as greves acontecem porém sem amparo legislativo, vejamos como as greves foram e são tratadas pelas leis chinesas, iniciando a análise pelo período maoísta.

¹⁶⁴ LUTAO, Shen. Protecting Chinese Worker's right of trade union pursuant to the law. *People's Daily*, 2001-3-5 *apud* QIAO, Zheng. Op. cit.

A primeira Constituição da República Popular da China, de 1954, que inaugurou o período maoísta, não previu o direito à greve. Somente após uma onda de protestos trabalhistas nos anos 1956 e 1957 – provocada pelas transformações socialistas que estavam em curso e incentivada pelo movimento intelectual denominado Campanha das Cem Flores –, é que Mao Tsé Tung abordou o tema das greves pela primeira vez, no final de 1956, demonstrando tolerância e simpatia pelas reivindicações dos trabalhadores. Na II Reunião Plenária do VIII Comitê Central do Partido Comunista da China, em novembro daquele ano, Mao destacou que aos trabalhadores era permitido demonstrar sua insatisfação com a burocracia estatal e sugeriu que o direito à greve fosse garantido na próxima constituição¹⁶⁵.

Em 1957, no sentido do discurso de Mao, o Comitê Central publicou as “Instruções para Lidar com os Problemas das Greves e das Greves dos Estudantes”, que definiu a política do Partido com relação às greves. Dentre as Instruções estava a permissão das greves, a não realização de prisões ou utilização de outros meios de coerção, a concessão às reivindicações justas dos trabalhadores, a educação dos trabalhadores após as greves e a não discriminação dos líderes sindicais. Embora não constituíssem um permissivo legal às greves, as Instruções, na prática, funcionaram como tal, oficializando o reconhecimento do direito dos trabalhadores à sua realização até 1975, quando sobreveio uma nova constituição¹⁶⁶.

Na nova carta, o direito à greve foi constitucionalizado e continuou assim na terceira constituição maoísta, de 1978.

Contudo, tanto as Instruções quanto as Constituições que se seguiram não vieram acompanhadas de regras que viabilizassem a implementação do direito de greve, pois não definiram como o direito poderia ser exercido, por quem, em que condições, etc. Ainda assim, a ausência de tais regras não era problema, na medida em que, da primeira onda de greves até o final dos anos 1970, com exceção dos incidentes ocorridos durante a fase mais dura da Revolução Cultural (1966-1976), não houve grandes greves de trabalhadores nas áreas urbanas chinesas. A pouca mobilização trabalhista nesse período pode ser explicada, de um lado, pela criação do sistema socialista de emprego, que assegurou aos trabalhadores urbanos uma série de benefícios previamente inexistentes¹⁶⁷ e, de outro, pelas políticas de coletivização da terra e de criação do sistema de registro domiciliar.

¹⁶⁵ CHEN, Feng. 2007. Op. cit. p. 69.

¹⁶⁶ Ibid. p. 69-70.

¹⁶⁷ Ibid. p. 70.

Quando as reformas econômicas se iniciaram sob a liderança de Deng Xiaoping e, finalmente, o direito à greve estava prestes a obter maior relevância, esse foi excluído da redação da nova Constituição de 1982, que vigora até os dias de hoje. A supressão do direito à greve não foi alvo de um amplo debate público, mas os constitucionalistas responsáveis pela elaboração do texto explicaram que o direito à greve era um dos aspectos ligados à ideologia socialista radical que imperava sob o regime constitucional anterior e, por isso, deveria ser eliminado. Sustentaram, ainda, que as unidades de trabalho pertenciam a todo o povo chinês e as paralisações, portanto, contrariariam os interesses de todos, inclusive dos próprios trabalhadores¹⁶⁸.

Em 1988, ano em que a agitação trabalhista começava a se expandir, a ACFTU chegou a pressionar o Partido Comunista no sentido da legalização das greves, apresentando uma proposta ao PCC para a reforma da Lei de Sindicatos. A proposta foi negada pelo Secretariado do Partido, que considerou que a legalização estimularia a atividade grevista¹⁶⁹. A nova Lei de Sindicatos, aprovada em 1992, ao contrário, estipulou que os sindicatos teriam que auxiliar os administradores das empresas a lidar com casos de paralisação ou redução do ritmo do trabalho visando à normalização da produção o mais rápido possível (art. 25, da Lei de Sindicatos de 1992). Assim, a primeira menção legislativa a greves no ordenamento jurídico chinês desde 1982 não serviu para conferir um fundamento legal para os sindicatos organizarem greves, passando, em vez disso, a impedir categoricamente que os sindicatos apoiem greves espontâneas de trabalhadores, impondo que colaborem com seu término¹⁷⁰.

Diante do impeditivo legal à organização de greves por sindicatos, atualmente, as filiais sindicais de base – que já são amplamente controladas pelo Partido e pela administração das empresas –, não encontram condições para se anteciparem às violações de direitos ou a condições de trabalho e salários insustentáveis do ponto de vista distributivo, falhando no desenvolvimento de mecanismos mais eficazes de defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores e acabando por atuar majoritariamente após o surgimento de violações, seja mediando e arbitrando disputas trabalhistas seja fornecendo aconselhamento jurídico aos trabalhadores.

¹⁶⁸ CHEN, Feng. 2007. Op. cit. p. 70.

¹⁶⁹ Ibid. p. 70.

¹⁷⁰ Ibid. p. 70.

A bem da verdade, no caso das greves e ações coletivas, com raríssimas exceções¹⁷¹, a maioria no país ocorre sem qualquer envolvimento das filiais sindicais de base, a não ser em um momento posterior para sua contenção junto a filiais sindicais de nível superior e aos governos locais, obedecendo ao que está previsto em lei.

A situação normalmente ocorre tal como na greve de motoristas da Wenjiang Guanghua Bus Company, empresa privada de ônibus da cidade de Chengdu, na província de Sichuan¹⁷². No dia 1 de novembro de 2008, centenas de motoristas organizaram uma greve¹⁷³, exigindo salários mais elevados, sem auxílio da filial sindical de base. Na verdade, o presidente do sindicato, na época, concedeu uma entrevista ao *China Labour Bulletin*¹⁷⁴, criticando abertamente a ação de greve dos trabalhadores, dizendo que era ilegal, mas admitindo que, além de presidente do sindicato, exercia um cargo de gerência na empresa. O caso da Wenjiang Guanghua Bus Company exemplifica como costuma ser a relação dos sindicatos chineses com as ações coletivas de trabalhadores.

Observando a legislação chinesa em vigor, nos deparamos, então, com um cenário no qual as greves não são garantidas enquanto direito dos trabalhadores¹⁷⁵, mas também não são expressamente proibidas pelas leis do país. A única previsão legal acerca das greves é que, aos sindicatos, é vedado organizá-las e apoiá-las.

¹⁷¹ Como uma greve em uma fábrica de propriedade de Cingapura, relatada por K. Chang (2002 *apud* CHEN, 2007, p. 73) na qual a filial sindical de base, diante da recusa do empregador em negociar com os trabalhadores, da negligência da administração com a segurança na produção e das agressões verbais sofridas pelos funcionários por parte dos gerentes, tomou à frente da organização de uma greve, que durou alguns dias. Com a mediação do governo local, o empregador acabou negociando com o sindicato, acolhendo todas as demandas formuladas.

¹⁷² CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 18.

¹⁷³ Ao fim da paralisação, a administração da companhia acabou concordando com o aumento do subsídio dos motoristas em 3 (três) yuan por viagem.

¹⁷⁴ CHENGDU bus drivers strike for higher pay – union sits on the fence. *China Labour Bulletin*, 20 mar. 2009. Disponível em <<http://www.clb.org.hk/en/content/chengdu-bus-drivers-strike-higher-pay-%C3%A2%E2%82%AC%E2%80%9C-union-sits-fence>> *apud* CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 18.

¹⁷⁵ O reconhecimento do direito à greve pelos Estados, normalmente, implica na regulamentação do exercício desse direito, além da definição de certas garantias aos trabalhadores que participam das greves. No caso chinês, como o direito à greve não é reconhecido aos trabalhadores, não há um rito a ser seguido para a deflagração de uma greve – como veremos ao longo deste capítulo, as greves ocorrem de maneira espontânea pelos trabalhadores, sem seguirem uma forma de organização previamente definida em lei – e os trabalhadores, especialmente as lideranças, que aderem às greves não têm garantias, incorrendo no risco de serem demitidos ou punidos por seus empregadores.

III. 2 – Greves e ações coletivas do período de reformas econômicas até hoje: mudanças na concentração por setor, organização e determinantes

A despeito da inércia das filiais sindicais, os trabalhadores chineses se organizam coletivamente para defender seus direitos e interesses, agindo externamente às instituições para forçar empregadores e governos locais a atenderem às suas demandas¹⁷⁶.

Greves e outras formas de ação coletiva acontecem na China pelo menos desde a década de 1830¹⁷⁷, mas se tornaram especialmente frequentes a partir das reformas econômicas que determinaram o ressurgimento do mercado de trabalho e dos conflitos a ele inerentes.

No final dos anos 1990 e início dos anos 2000, as greves urbanas se concentraram no setor estatal e coletivo em transformação. A aceleração da privatização, a reestruturação e demissões nas empresas estatais e coletivas desencadearam níveis de insatisfação trabalhista sem precedentes, especialmente no nordeste do país, onde se concentrava boa parte da indústria estatal e coletiva chinesa¹⁷⁸.

Ching Kwan Lee revela que, por meio de ampla pesquisa de campo sobre as ações coletivas de trabalhadores chineses da província de Liaoning – reduto das mais proeminentes empresas estatais do período maoísta e palco de uma explosão de ações coletivas de trabalhadores a partir do fim dos anos 1990 –, identificou três grandes eixos de reivindicação, que podem ser extrapolados para as demais áreas urbanas chinesas que contavam com unidades de trabalho estatais e coletivas. Nesse período, os trabalhadores ligados às estatais e coletivas que estavam sendo objeto das reformas se manifestaram (i) contra a situação de insolvência, exigindo o pagamento de salários e pensões em atraso; (ii) contra a falência, em razão do pagamento de indenizações pelo fim do emprego permanente, da venda ilícita de ativos, da reestruturação e privatização e da corrupção dos quadros oficiais do Partido que geriam as empresas; e (iii) contra a deterioração da infraestrutura dos bairros urbanos que as estatais e coletivas outrora mantinham para os empregados¹⁷⁹.

¹⁷⁶ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 19.

¹⁷⁷ Para um histórico de greves e ações coletivas realizadas de 1830 até 1990 – período não abrangido neste trabalho ver SELDEN, Mark. Labor Unrest in China 1831-1990. *Review Fernand Braudel Center*, Vol. 18, No. 1, pp. 69-86. Disponível em <<http://www.jstor.org/stable/40241322>>. Acesso em 5 mai. 2017.

¹⁷⁸ HURST, W. *The Chinese Worker after Socialism*. Cambridge: Cambridge University Press, 2009 *apud* FRIEDMAN, Eli; LEE, Ching Kwan. Op. cit. p. 518.

¹⁷⁹ LEE, Ching Kwan. Op. cit. p. 71.

Além disso, Lee aponta que as ações coletivas dos trabalhadores de estatais e coletivas apresentaram um certo padrão de organização, que denominou “ativismo celular”. De modo geral, as ações coletivas foram fortemente organizadas em função da proximidade geográfica entre a residência dos trabalhadores de uma mesma unidade de trabalho, eis que moravam em bairros mantidos pelas unidades a que estavam vinculados. Essa proximidade física proporcionou uma facilidade de comunicação entre os trabalhadores para organizarem suas ações, mas, ao mesmo tempo, também criou uma dificuldade de articulação com trabalhadores de outras unidades e de surgimento de ações coletivas que congregassem maior número de trabalhadores¹⁸⁰. Mesmo assim, como no caso das ações na cidade de Liaoyang na província de Liaoning, em 2002 – visto adiante –, essa dificuldade não impediu que ações coletivas mais abrangentes ocorressem. No entanto, a percepção dos trabalhadores sobre a expansão das dimensões de ação, diante da forte repressão que resultou das ações de Liaoyang e do pouco êxito em termos de atendimento das demandas, era de insustentabilidade dessa expansão¹⁸¹.

Outra característica geral mencionada pela autora foi uma indisponibilidade dos governos locais e gestores das unidades de trabalho ao lidarem com as reivindicações dos trabalhadores e uma escalada de ações ao longo da hierarquia burocrática até o governo central, que muitas vezes acabou fornecendo suporte financeiro para atendimento das demandas dos trabalhadores¹⁸².

Exemplo do cenário de insatisfação dentre os trabalhadores do setor estatal e coletivo, assim como das características citadas por Lee, foi a greve de 1998, na fábrica da Zhengzhou Paper Mill (ZZPM), empresa estatal de papel da cidade de Zhengzhou, na província de Henan. A empresa, que estava sem atividades industriais desde 1995 e incorria em prejuízos anuais milionários de milhões de yuan, teve seu controle assumido em 1997, após aprovação da gestão da estatal, do Congresso de Trabalhadores e das autoridades de Zhengzhou, pela Fenghua Company – supostamente outra companhia estatal –, que se comprometeu com o retorno das atividades industriais, o pagamento dos salários atrasados e os seguros de saúde e social¹⁸³.

¹⁸⁰ LEE, Ching Kwan. Op. cit. p. 72.

¹⁸¹ Ibid. 112-113.

¹⁸² Ibid. p. 114.

¹⁸³ CHEN, Feng. Privatization and Its Discontents in Chinese Factories. *The China Quarterly*, No. 185, Mar. 2006. p. 51. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/231898715_Privatization_and_Its_Discontents_in_Chinese_Factories>. Acesso em 13 mai. 2017.

Nos meses que se seguiram, contudo, a Fenghua Company não honrou seu compromisso, retomando apenas parte das atividades industriais e deixando de pagar os seguros devidos e as pensões. Descontentes, os trabalhadores começaram a se movimentar, elaborando petições contendo suas demandas, entregando-as para a Fenghua Company e para as autoridades de Zhengzhou. Nada conseguiram e, em 1999, para piorar, ainda lhes foi apresentado pela Fenghua Company um plano estratégico, prevendo a venda da fábrica para uma incorporadora imobiliária e a demissão de todos os funcionários com menos de 40 anos. Também em 1999, os trabalhadores descobriram que a Fenghua Company, em verdade, era uma empresa de capital privado e que a ZZPM, portanto, havia sido privatizada¹⁸⁴.

Em pesquisa feita por Feng Cheng dentre os trabalhadores ZZPM, ficou evidenciado que o sentimento dos trabalhadores, frente às notícias, era de que o processo de privatização violara seus direitos de propriedade sobre a fábrica da estatal. Em suas visões, a contribuição deles para a fábrica, ao longo da vida, os tornava coproprietários da ZZPM e a privatização representava uma violação de seus direitos sem qualquer compensação, uma verdadeira ruptura com seu *status* anterior¹⁸⁵.

Seguindo essas ideias, reunidos no Congresso de Trabalhadores, os empregados da fábrica votaram pela anulação da privatização, exigindo-a da Fenghua Company e das autoridades locais, sem sucesso. Dentre as ações tomadas pelos trabalhadores depois disso, a mais notável foi a ocupação da fábrica durante 2 meses, visando à assunção da administração da fábrica e ao reconhecimento de sua gestão pelas autoridades de Zhengzhou. O governo local reagiu, prendendo a liderança do movimento, Li Jiaqing, por perturbação da ordem social e determinando a retirada dos ocupantes da fábrica à força pela Polícia¹⁸⁶.

Mesmo assim, os trabalhadores não desistiram, pressionaram a Fenghua Company e o governo de Zhengzhou e levaram a situação para a ACFTU, o Conselho de Estado, a CEC e a mídia oficial. A estratégia funcionou e a Fenghua Company acabou devolvendo a fábrica aos trabalhadores, que repartiram a propriedade em quotas dentre si¹⁸⁷.

¹⁸⁴ CHEN, Feng. 2006. Op. cit. p. 51-52.

¹⁸⁵ Ibid. p. 44.

¹⁸⁶ Ibid. p. 55.

¹⁸⁷ Ibid. p. 55.

O símbolo da insatisfação dos trabalhadores, nesse período, contudo, foram os protestos na cidade de Liaoyang, na província de Liaoning, em 2002¹⁸⁸. Os trabalhadores da Liaoyang Ferro-Alloy, uma empresa estatal de médio porte de fundição de minérios, iniciaram uma série de protestos em 2002, demandando a apuração das condutas de Fan Yicheng, Diretor da empresa e oficial do PCC local.

Fan Yicheng havia assumido a direção da empresa em 1995 e desde então passou a desviar dinheiro da estatal e parou de realizar as contribuições previdenciárias e do seguro social para os trabalhadores. Em outubro de 2001, Fan Yicheng propôs ao Congresso de Trabalhadores da estatal que a empresa formulasse um pedido de decretação de falência¹⁸⁹. Um dia antes da votação, 3 representantes de trabalhadores do Congresso foram detidos e não participaram da votação. Além disso, na data marcada, uma parte dos trabalhadores foi impedida de entrar nos locais de votação por policiais e muitos outros contrários à decretação de falência tiveram suas cédulas de votação rasgadas. O resultado, nessas condições, acabou sendo a aprovação da formulação do pedido.

Ainda no fim de 2001, a Corte de Liaoyang declarou a insolvência da empresa, determinando a venda de parte dos ativos da estatal. Ademais, foi elaborado um plano para sua reestruturação, com planejamento para o reemprego de trabalhadores, pagamento de salários atrasados e manutenção de benefícios sociais. Como resultado, os ativos acabaram sendo vendidos para indivíduos com relações pessoais com Fan Yicheng e outros oficiais do PCC e o plano de reestruturação não foi cumprido, deixando milhares de trabalhadores desamparados. Os trabalhadores, frustrados com os desdobramentos da declaração de insolvência, se organizaram para demandar do governo de Liaoyang a apuração das condutas de Fan Yicheng.

Os primeiros esforços dos trabalhadores foram ignorados, quando começaram a planejar ações mais efetivas para veiculação de suas demandas, sendo a ação inaugural um grande protesto no dia 11 de março de 2002, com milhares de trabalhadores, inclusive de outras estatais de Liaoyang que passavam por situações semelhantes, como a Liaoyang

¹⁸⁸ THE LIAOYANG Protest Movement of 2002-03 and the Arrest, Trial and Sentencing of the Liaoyang Two. *China Labour Bulletin*, 07 jul. 2003. Disponível em <<http://clb.org.hk/en/content/liaoyang-protest-movement-2002-03-and-arrest-trial-and-sentencing-liaoyang-two>>. Acesso em 28 mai. 2017.

¹⁸⁹ Law of the People's Republic of China on Enterprise Bankruptcy (For Trial Implementation), 1986: "Article 8 The debtor, upon the agreement of its superior departments in charge, may apply for the declaration of bankruptcy. When the debtor is submitting the bankruptcy application, it shall explain the circumstances of the enterprise's losses and deliver relevant accounting statements, a detailed list of debts and a detailed list of claims".

Textile Factory, Liaoyang Piston Factory, Liaoyang Instruments Factory, Liaoyang Leather Factory and Liaoyang Precision Tool Factory.

A princípio, o governo local reagiu com tolerância, reunindo-se com os trabalhadores para ouvir suas demandas e prometendo a alocação de milhões de yuan para o pagamento de salários atrasados. Alguns dias depois, entretanto, 4 lideranças dos trabalhadores foram presas, aumentando a insatisfação dos empregados e fazendo com que realizassem uma série de protestos diários ao longo de meses, nos quais ocorreram mais prisões e repressão policial.

Aos poucos, o governo cedeu parcialmente às reivindicações, pagando os salários em atraso e os cartões do seguro social, com subsídios que alcançaram 20 milhões de yuan¹⁹⁰. De outro lado, porém, 2 lideranças do movimento – Yao Fuxin e Xiao Yunliang – continuaram presas, acusadas do crime de organização de protesto em desacordo com a lei (art. 296, da Lei Criminal).

A situação levou a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL) a apresentar uma queixa formal sobre o caso à OIT, visando à retificação do posicionamento do Estado chinês, com base na Convenção nº 87, que se refere à liberdade de associação. Em resposta à queixa, a ACFTU, representando o Estado chinês, alegou, de modo infundado, que as lideranças presas também estavam envolvidas com atividades terroristas. Outra queixa formal foi formulada perante o Grupo de Trabalho sobre Detenções Arbitrárias das Nações Unidas, em que a mesma alegação sobre terrorismo foi apresentada. Em ambas as queixas, o resultado foi uma recomendação ao Estado chinês para que libertasse os líderes presos, na perspectiva de que o caso deveria ser tratado como conflito trabalhista, e não como crime.

Apesar disso, em maio de 2003, Yao Fuxin e Xiao Yunliang foram sentenciados a 7 e 4 anos de prisão, respectivamente, em um processo no curso do qual diversos de seus direitos de defesa foram violados. Os eventos de Liaoyang se tornaram a expressão do descontentamento dos trabalhadores com a reestruturação do setor estatal da economia chinesa.

De uma maneira geral, no entanto, as greves e protestos ocorridos no fim dos anos 1990 e início de 2000 nas estatais tiveram como efeito um retardo nos processos de privatização, a manutenção de um número significativo de grandes empresas estatais e o

¹⁹⁰ CHEN, Feng. 2007. Op. cit. p. 72.

atendimento parcial das demandas relativas a pagamentos de salários, benefícios e compensações¹⁹¹.

Além das greves e protestos no setor estatal da economia, também marcaram o período do final dos anos 1990 e início dos 2000 as ações coletivas de trabalhadores do setor privado. O aumento do setor privado da economia foi acompanhado por um forte descumprimento das leis trabalhistas, explicados tanto por uma postura de abstenção por parte dos governos locais e do Partido quanto pelo especial desequilíbrio de poder nas relações laborais que se estabeleciam.

Com efeito, os oficiais locais do Partido e do governo, preocupados com metas de desempenho econômico local, passaram a fazer vista grossa para as violações dos direitos trabalhistas, permitindo que os empregadores do setor privado atuassem livremente na determinação das condições de trabalho e salário dos trabalhadores¹⁹².

Ao mesmo tempo, devido ao excesso de oferta de mão de obra, propiciado pela intensa migração de trabalhadores rurais para as cidades – a partir de políticas estatais como a descoletivização dos direitos de uso da terra e a flexibilização do sistema de registro domiciliar –, os trabalhadores do meio urbano não encontraram condições para se contrapor a essas violações¹⁹³. Apenas para se ter uma ideia da intensidade da migração rural-urbana, em 2000, o MRHSS estimou que havia um total de 113 milhões de trabalhadores migrantes na China¹⁹⁴, número que subiu para 240 milhões em 2010¹⁹⁵, empregados principalmente nas indústrias de manufatura, construção, hotelaria, alimentação e bebidas¹⁹⁶.

As violações de direitos mais comuns do setor privado eram relacionadas à jornada de trabalho, que ultrapassavam as 12h diárias, sem qualquer descanso ao mês; ao pagamento de salários inferiores ao mínimo legal; ao não pagamento de horas extras e do seguro social; ao atraso de salários – 41,7 bilhões de yuan em atraso apenas em 2003 em empresas com

¹⁹¹ CAI, Y. The resistance of chinese laid-off workers in the reform period. *The China Quarterly*, 170, 2002: pp. 327–44 *apud* FRIEDMAN, Eli; LEE, Ching Kwan. Op. cit. p. 518.

¹⁹² TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011b. Op. cit. p. 3 e CHINA LABOUR BULLETIN. *A Decade of Change — The Workers' Movement in China 2000–2010*, 2012. p. 4. Disponível em <<http://www.clb.org.hk>>. Acesso em 12 jan. 2017.

¹⁹³ CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 5.

¹⁹⁴ MOHRSS Employment Relief Office and National Bureau of Statistics Rural Investigation Team Topic Group, *The Employment and Mobility of China's Rural Labour in 2000* *apud* CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 5.

¹⁹⁵ MOHRSS. *Statistical report on human resources and social security developments in 2010* *apud* CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 5.

¹⁹⁶ NATIONAL BUREAU OF STATISTICS OF CHINA. *2009 monitoring and investigation report on migrant workers* *apud* CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 5.

sindicatos pesquisadas pela ACFTU –; à não adoção das medidas de prevenção de problemas de saúde e acidente de trabalho – estima-se que 6 mil trabalhadores tenham morrido, por ano, apenas em acidentes no setor privado da indústria do carvão nos primeiros anos da década de 2000¹⁹⁷ –; à discriminação; a demissões ilegais e multas severas por infrações disciplinares cometidas pelos trabalhadores¹⁹⁸.

As graves violações de direitos trabalhistas no setor privado, principalmente envolvendo trabalhadores migrantes rurais empregados na manufatura, na construção civil e em serviços de baixo valor agregado¹⁹⁹, levaram a ações coletivas de trabalhadores.

Uma peculiaridade que distinguiu essas ações das dos trabalhadores do setor estatal e coletivo foi a de que, diferentemente destes, de maneira geral, os trabalhadores do setor privado, antes de darem início às ações coletivas, percorreram os canais legais estabelecidos na legislação trabalhista – a mediação, a arbitragem e a litigância –, tendendo a tomar iniciativas mais radicais somente quando esses canais se mostravam infrutíferos, conforme evidenciado na pesquisa de campo desenvolvida por Lee em Shenzhen, na província de Guangdong – o destino principal do capital privado nacional e estrangeiro e, por consequência, também dos trabalhadores migrantes rurais nesse período^{200, 201}.

Em comum com os trabalhadores das unidades estatais e coletivas, os trabalhadores do setor privado, de acordo com Lee²⁰², também seguiram um padrão de organização celularizado, mas devido ao fato de grande parte deles morar em dormitórios nas próprias unidades. A preferência por dormitórios dentre as empresas de capital privado se dá pela conveniência de ter mão de obra prontamente disponível e pela facilidade em estender a jornada de trabalho, para economizar tempo e custo de deslocamento e poder controlar a vida pessoal dos trabalhadores. A opção dos dormitórios se voltou contra os empregadores quando facilitaram a comunicação e coordenação entre os trabalhadores em torno de seus interesses

¹⁹⁷ LIU, T; ZHONG, M; XING, J. Industrial accidents: challenges for China's economic and social development. *Safety Science*, 43, 2005, p. 510 *apud* FRIEDMAN, Eli; LEE, Ching Kwan. Op. cit. p. 514.

¹⁹⁸ CHAN, A. *China's Workers Under Assault: The Exploitation of Labor in a Globalizing Economy*. Armonk, NY: M.E. Sharpe, 2001 *apud* FRIEDMAN, Eli; LEE, Ching Kwan. Op. cit. p. 513 e TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011b. Op. cit. p. 2.

¹⁹⁹ CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 14.

²⁰⁰ LEE, Ching Kwan. Op. cit. p. 160, 176-191.

²⁰¹ Considerando suas experiências junto aos trabalhadores do setor privado, LEE (2007, p. 159-160) atribui essa peculiaridade ao fato de que esses trabalhadores não estavam integrados ao sistema socialista de emprego e, por isso, diversamente dos trabalhadores do setor estatal e coletivo, não conheciam outros recursos e discursos institucionais de que pudessem se utilizar, a não ser a lei e os canais legais de veiculação de demandas. A lei, no caso dos trabalhadores migrantes rurais, os iguala em direitos aos trabalhadores urbanos, permitindo um tipo de entrada específico em meio à burocracia estatal e às desvantagens do registro domiciliar rural.

²⁰² *Ibid.* p. 192.

comuns.

As greves do setor privado nacional e estrangeiro complementaram o panorama de greves do fim dos anos 1990 e início dos anos 2000.

A situação foi sendo modificada ao longo da primeira década do séc. XXI.

A partir de 2007, as greves começaram a se concentrar cada vez mais no setor privado, não somente em razão das transformações econômicas, mas também devido à melhor situação financeira que as estatais restantes alcançaram. A maior parte das estatais que sobreviveram ao processo de reestruturação consiste em empresas de grande escala, monopolistas e com fins lucrativos, concentradas nos setores de energia, de comunicações e financeiro, nos quais os salários e a proporção de mão-de-obra qualificada é maior, circunstâncias que representaram uma diminuição dos conflitos trabalhistas dentro do setor estatal²⁰³.

Além disso, o número de greves nas quais a principal reivindicação dos trabalhadores é a elevação dos salários acima do mínimo vem aumentando²⁰⁴, o que caracteriza uma mudança na natureza das greves e ações coletivas, de movimentos por direitos para movimentos por interesses.

Os movimentos por direitos surgem quando os direitos trabalhistas são violados e os trabalhadores reivindicam o seu cumprimento – era o caso dos movimentos trabalhistas do final dos anos 1990 e início dos anos 2000²⁰⁵. Já os movimentos por interesses derivam de um desejo dos trabalhadores de melhorar seu *status* e de uma inconformidade com a desigualdade existente entre empregadores e trabalhadores²⁰⁶. Essa mudança de natureza dos movimentos trabalhistas ocorreu por diversos fatores.

O primeiro deles é a situação da oferta de mão de obra, que está sendo alterada em favor dos trabalhadores, reduzindo um pouco o desequilíbrio de poder nas relações laborais²⁰⁷. A China começou a enfrentar transformações demográficas – relacionadas à

²⁰³ LEE, Ching Kwan. Op. cit. p. 12-13.

²⁰⁴ Ibid. p. 15-16 e KURUVILLA, Sarosh; LIU, Mingwei. Op. cit. p. 5.

²⁰⁵ TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 24.

²⁰⁶ KAI, Chang; BROWN, William. The transition from individual to collective labour relations in China. *Industrial Relations Journal*. Oxford, Blackwell Publishing Ltd, Vol. 44, n. 2, 2013, p. 112. Disponível <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/irj.12013/abstract>>. Acesso em 13 abr. 2017.

²⁰⁷ CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 5 e KURUVILLA, Sarosh; LIU, Mingwei. Op. cit. p. 6.

política do filho único²⁰⁸ –, os incentivos à manutenção dos trabalhadores rurais no campo aumentaram (como o aumento da infraestrutura social no meio rural)²⁰⁹ e a demanda por mão de obra foi se expandindo²¹⁰. Em 2004, as áreas costeiras do sul da China começaram a relatar uma escassez de trabalhadores na região, cenário que passou a ser relatado em todo o país até 2010²¹¹. A percepção dos trabalhadores sobre essa escassez relativa de mão de obra, possivelmente pela observação de esforços inéditos como o recrutamento de trabalhadores em bairros operários e melhorias espontâneas nas instalações das fábricas e dos dormitórios nos anos recentes, estaria conscientizando os trabalhadores do seu poder de barganha, tornando-os mais propensos a ações coletivas por interesses²¹².

Outro fator apontado como determinante do aumento do número de greves por interesses é a transformação do grupo de trabalhadores migrantes rurais que se engajam nas greves. Já em 2009, os trabalhadores migrantes nascidos a partir de 1980 representavam 60% da população migrante²¹³, constituindo uma nova geração. Ao contrário de seus pais, esses jovens não se consideram “rurais”, apesar do sistema de registro familiar classificá-los como tal. De fato, em grande parte, esses jovens nunca tiveram contato com o meio rural, morando desde que nasceram nas cidades onde seus pais trabalham²¹⁴. Além de não terem qualquer ligação com o meio rural, são mais instruídos, 29% possuindo ensino médio completo ou nível de escolaridade mais elevado e 47% com acesso regular à *internet*, conforme pesquisa de 2012²¹⁵. Essa nova geração, conhecedora de seus direitos, estimulada por exemplos bem sucedidos de greves divulgadas nas redes sociais e não vendo como alternativa o emprego rural em suas regiões de origem de registro familiar, apresenta uma maior disposição para reivindicar melhores condições de trabalho e salário do que a anterior²¹⁶.

O terceiro fator para o aumento das greves por interesses, que está mais ligado ao empoderamento dos trabalhadores, é a proliferação de leis trabalhistas protetivas. A Lei de Prevenção e Tratamento de Doenças Profissionais de 2001, a Lei de Promoção do Emprego

²⁰⁸ CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 5 e KURUVILLA, Sarosh; LIU, Mingwei. Op. cit. p. 6.

²⁰⁹ GALLAGHER, M. E.; DONG, B. Legislating harmony: Labor law reform in contemporary China. In: KURUVILLA, S.; LEE, C. K.; GALLAGHER, M. E. (Eds.), *From iron rice bowl to informalization: Markets, workers, and the state in a changing China*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2011 *apud* KURUVILLA, Sarosh; LIU, Mingwei. Op. cit. p. 6.

²¹⁰ CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 5.

²¹¹ *Ibid.* p. 5 e TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011b. Op. cit. p. 4.

²¹² KURUVILLA, Sarosh; LIU, Mingwei. Op. cit. p. 6.

²¹³ NATIONAL BUREAU OF STATISTICS OF CHINA. *Research report into rural migrant workers, 2009* *apud* CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 17-18.

²¹⁴ CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 17.

²¹⁵ *Ibid.* p. 17.

²¹⁶ TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 27 e TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011b. Op. cit. p. 4.

de 2007, a Lei de Mediação e Arbitragem de Disputas Laborais de 2008, a Lei do Contrato de Trabalho de 2008 e Lei do Seguro Social de 2011, apesar de conferirem e resguardarem direitos individuais, teriam conscientizado os trabalhadores de que são sujeitos de direitos, estimulando-os a ir além do legalmente estabelecido. É bom que se diga, entretanto, que essa conscientização ocorreu menos pela efetiva implementação da legislação protetiva do que pelos esforços de divulgação empreendidos pelos governos e sindicatos oficiais para sua autopromoção²¹⁷.

O quarto fator é a ampliação da cobertura de episódios de greve pela mídia oficial e o acesso à *internet* pelos trabalhadores. Até meados dos anos 2000, praticamente não se noticiava a ocorrência de greves e outras formas de protesto de trabalhadores. O *China Labour Bulletin*, organização sem fins lucrativos, que pesquisou 553 greves entre 2000 e 2010, apontou que, dos 191 casos pesquisados antes de 2007, apenas 16 (8,3%) haviam sido relatados na mídia oficial. O foco das notícias, ademais, eram as medidas de "pacificação" dos governos ao lidarem com as greves e o julgamento e punição das lideranças grevistas²¹⁸. Diferentemente, entre 2007 e 2010, 57,4% das 362 greves pesquisadas foram noticiadas na mídia oficial, com cobertura desde o seu início e divulgação das reivindicações dos trabalhadores, além dos esforços dos governos para controlá-los²¹⁹. O aumento da comunicação sobre as greves, embora marcado por uma nova abordagem partidária para a mídia e a opinião pública²²⁰, teve menos a ver com uma ampliação da tolerância dos governos ou com uma atuação da mídia em prol dos trabalhadores, e mais com a expansão do acesso à *internet* e às redes sociais, que forçaram a mídia oficial a se adaptar e acomodar novas fontes de informação²²¹ – inclusive, em pesquisa conduzida por Stockmann e Gallagher²²² em 2010, foi observado que os jornais estatais, ao passarem a noticiar esses temas, atraíram mais leitores, aumentando o seu grau de comercialização.

A expansão do acesso à *internet* e às redes sociais foi tamanho que, em 2017, o *China Internet Network Information Center* informou que a China possuía 730 milhões de internautas, sendo que, para maioria desses, a fonte primária de notícias consistia em redes

²¹⁷ CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 8; KAI, Chang; BROWN, William. Op. cit. p. 108-109 e KURUVILLA, Sarosh; LIU, Mingwei. Op. cit. p. 6 -7.

²¹⁸ CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 21.

²¹⁹ Ibid. p. 22.

²²⁰ Com efeito, em 2008, o Secretário do Partido Comunista, Hu Jintao, iniciou a campanha que ficou conhecida como "Controle 2.0". Em nome do PCC, Hu Jintao orientou os meios de comunicação oficiais no sentido de que acelerassem a divulgação de notícias, para passarem à frente de outros veículos de comunicação no processo de transmissão de informações. Ver KURUVILLA, Sarosh; LIU, Mingwei. Op. cit. p. 8.

²²¹ CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 22.

²²² KURUVILLA, Sarosh; LIU, Mingwei. Op. cit. p. 7-8.

sociais e blogs, que disseminam fatos em tempo real. O poder de propagação de notícias – que antes, sem a *internet*, poderiam ter apenas um impacto localizado – é enorme com o uso da rede e impede que as questões relacionadas às greves sejam resolvidas apenas pelos governos locais, interferindo na agenda do governo central, que precisa emitir comunicados oficiais e intervir nas greves noticiadas²²³.

O acesso à *internet*, contudo, não foi apenas determinante da maior comunicação das greves na mídia oficial. A ampliação da divulgação das greves pela rede serviu também para que os trabalhadores de todo o país soubessem dos métodos e do sucesso de movimentos grevistas, que tomaram como inspiração. O sucesso de outras greves é apontado como quinto fator determinante do aumento do número de greves por interesses, na medida em que aumentaram a confiança dos trabalhadores com relação à sua capacidade de organização e de defesa de seus direitos e interesses²²⁴.

A própria organização de greves foi largamente facilitada pelas redes sociais, como os serviços de mensagens instantâneas chineses *QQ* e *WeChat*. A greve contra a Nanhai Honda em 2010²²⁵, por exemplo, foi organizada por meio do *QQ*, pelo qual os trabalhadores decidiram todos os aspectos relacionados à ação coletiva. Já as greves contra o Wal-Mart em 2016²²⁶, que reuniram 20 mil trabalhadores em toda a China, foram orquestradas por meio do *WeChat*.

Todos os fatores apontados determinaram um aumento do número de greves e ações coletivas por interesses, mas também um aumento do número de ocorrências de modo geral.

Essas ocorrências eram tratadas pelas autoridades chinesas como incidentes de massa, categoria de eventos que abrangia também protestos e outras formas de manifestação pública, ainda que não relacionadas com a militância trabalhista. Os dados relativos aos incidentes de massa eram divulgados pelo Ministério de Segurança Pública, mas conforme o número de ocorrências começou a se tornar alarmante, passando de 10 mil casos em 1994, para 40 mil em 2000 e alcançando 87 mil em 2004, o Ministério decidiu parar com a sua divulgação²²⁷.

²²³ CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 22.

²²⁴ Ibid. p. 8, 11.

²²⁵ BARBOZA, David; BRADSHER, Keith. In China a Labour Movement Aided by Modern Technology. *The New York Times*, 17 Jun. 2010 *apud* CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 17.

²²⁶ 20,000 Walmart Workers in China Organize One of the Country's Biggest Strikes Using We Chat. *Next Shark*, nov. 21, 2016. Disponível em <<https://nextshark.com/20000-walmart-workers-china-organize-one-countrys-biggest-strikes-using-wechat/>>. Acesso em 09 ago. 2017.

²²⁷ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 5-6.

Dados relativos especificamente a greves e ações coletivas de trabalhadores nunca foram divulgados de modo oficial na China, mas, há alguns anos, o *Ash Center for Democratic Governance and Innovation*, da Universidade de Harvard, e a organização sem fins lucrativos *China Labour Bulletin* fazem um levantamento dos eventos de trabalhadores a partir de informações obtidas na imprensa chinesa e internacional e em redes sociais. A seguir, encontram-se os dados de ambas as fontes para os anos de 2003 a 2016.

Tabela 3 – Greves e ações coletivas de 2003 a 2016 na China

Ano	Greves	Ações Coletivas (incluindo greves)
2003	-	47
2004	-	54
2005	-	57
2006	-	56
2007	-	103
2008	-	100
2009	-	120
2010	-	86
2011	150	232
2012	262	393
2013	560	656
2014	565	1.289
2015	468	2.776
2016	415	2.663

Fonte: De 2003 a 2012, os dados de ações coletivas em geral foram retirados da publicação da *Ash Center for Democratic Governance and Innovation*²²⁸. Já os dados de greves de 2011 a 2016 e de ações coletivas em geral de 2013 a 2016 foram retirados do *Strike Map*, divulgado pelo *China Labour Bulletin*²²⁹.

Embora o número de greves e ações coletivas tenha aumentado, conforme os dados divulgados por essas fontes, há que se ponderar que o número de ocorrências pode ter sido elevado não só pelo aumento efetivo do número, mas principalmente pelo aumento da notificação, em função da disseminação mais atual do uso de redes sociais no país²³⁰.

²²⁸ Dados disponíveis em <<https://chinastrikes.crowdmap.com/>>. Acesso em 5 mai. 2017.

²²⁹ Dados disponíveis em <<http://maps.clb.org.hk/strikes/en>>. Acesso em 5 mai. 2017.

²³⁰ KURUVILLA, Sarosh; LIU, Mingwei. Op. cit. p. 5.

III.3 – O movimento grevista recente e a reação dos governos: as ondas de greves em toda a China

Alguns anos recentes foram especialmente marcantes no movimento de trabalhadores, como os anos de 2007, 2008, 2009 e 2010, em que episódios de greve desencadearam uma série de outras greves. A falta de uma aliança entre os trabalhadores das unidades envolvidas nessas ondas e de qualquer outro elemento de coordenação entre elas sugere que, de fato, há uma maior conscientização dos trabalhadores acerca de sua força coletiva²³¹.

Em suas ações, os trabalhadores utilizam métodos que variam entre a suspensão temporária do trabalho – as greves propriamente ditas –; piquetes, para impedir a entrada de outros trabalhadores nas unidades de trabalho; bloqueio de portões para obstar o transporte de mercadorias e materiais para dentro ou para fora da unidade; protestos em vias públicas, com fechamento de estradas próximas e perturbação do tráfego para alerta das autoridades públicas acerca das greves; procissões; *sit-in* em locais públicos, etc. Dependendo da situação, os governos locais fazem uso de força policial para desmobilizar as ações coletivas, inclusive detendo as lideranças dos movimentos. Mas, do lado dos trabalhadores, o *China Labour Bulletin* informa que, de um modo geral, os movimentos têm sido pacíficos – de 553 greves analisadas pela organização entre os anos 2000 e 2010, apenas em 15, ou seja, 2,7%, houve destruição de propriedade privada dentro da unidade de trabalho, agressão aos gestores ou seguranças das empresas²³².

A onda de greves que marcou o ano de 2007 se iniciou em 7 de abril, com cerca de 300 trabalhadores do porto do distrito de Yantian, da cidade de Shenzhen, província de Guangdong, entrando em greve, paralisando a atividade de doca e impedindo que 10 mil contêineres fossem carregados e descarregados. Além de exigirem melhores salários, os trabalhadores demandaram a criação de um sindicato. Dado à importância do porto de Yantian nas cadeias de fornecimento internacionais, o governo de Shenzhen rapidamente interveio com o departamento do trabalho local para mediar a reivindicação junto ao empregador, tendo os trabalhadores conquistado uma elevação salarial de 30%. Ademais, a federação sindical de Shenzhen concordou com a criação de uma filial de base²³³.

Poucas semanas depois, estimulados pelo sucesso dessa greve, que foi amplamente

²³¹ FRIEDMAN, Eli; LEE, Ching Kwan. Op. cit. p. 519 e KAI, Chang; BROWN, William. Op. cit. p. 112.

²³² CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 16.

²³³ FRIEDMAN, Eli; LEE, Ching Kwan. Op. cit. p. 520.

noticiado na mídia oficial, em 1 de maio de 2007, centenas de trabalhadores do porto da baía de Chiwan, no distrito de Nahshan, também em Shenzhen, entraram em greve por salários mais elevados, por pelo menos 4 dias de descanso por mês, pelo pagamento de horas extras e contra as multas severas aplicadas por infrações disciplinares. Essa greve, no entanto, não foi noticiada na mídia oficial, certamente porque o governo local percebeu que a situação poderia se estender a outros portos da cidade.

O ano de 2008 também foi marcado por muitas greves, notadamente pela onda de greves de taxistas que se espalhou por toda a China²³⁴. A primeira delas irrompeu em 3 de novembro, com aproximadamente 9 mil taxistas da cidade administrativa de Chongqing protestando contra a divisão de benefícios entre taxistas e companhias, preços de combustível e competição de táxis não licenciados. O governo de Chongqing interveio, promovendo um acordo para melhorar as condições de trabalho dos taxistas junto às companhias.

Pouco depois, em 10 de novembro, 2 mil taxistas da cidade de Sanya, na província de Hainan, e 100 taxistas do distrito de Yongdeng, na província de Gansu, também entraram em greve protestando contra os elevados custos de operação e a competição de táxis não licenciados. Em Sanya, em 14 novembro, o governo ordenou que as companhias devolvessem as taxas operacionais excessivas que cobravam dos taxistas e conduziu ações contra veículos ilegais. Já em Yongdeng, após os taxistas bloquearem as principais vias, o governo distrital se engajou em uma força tarefa para ouvir suas reclamações e acabar com os táxis ilegais²³⁵.

Em 20 de novembro, mais de 200 taxistas da cidade de Putian, na província de Fujian, também entraram em greve, tendo o governo prometido atender às suas reivindicações. No mesmo dia, mais de 1 mil taxistas entraram em greve na cidade de Shantou, na província de Guangdong, reclamando dos táxis não licenciados e do preço dos combustíveis, obtendo do governo o compromisso de retificar a situação em 6 meses. Logo depois, também na província de Guangdong, mas na cidade de Guangzhou, em 23 de novembro, milhares de taxistas realizaram um carreata, parando o tráfego da cidade e, em 1 de dezembro, mais de 10 mil taxistas acabaram entrando em greve contra as taxas de operação cobradas pelas companhias. Em resposta, o governo de Guangzhou agiu rapidamente determinando um corte de 800 yuan nas taxas de operação mensais pagas pelos taxistas às companhias de táxi²³⁶.

²³⁴ CHINA LABOUR BULLETIN. 2009. Op. cit. p. 8.

²³⁵ Ibid. p. 8.

²³⁶ Ibid. p. 8.

A mesma forma de difusão de greves através da mídia oficial foi identificada em 2009. A greve que iniciou o movimento foi caracterizada por ações violentas e ocorreu na cidade de Tonghua, na província de Jilin, em julho de 2009. Antes da greve, havia um movimento de assunção da empresa estatal Tonghua Steel Company pela siderúrgica privada Jianlong Steel. Durante a preparação para a reestruturação do setor, o gerente-geral da Jianlong Steel, Chen Guojun, se dirigiu à Tonghua para explicar aos trabalhadores sobre o projeto, informando-lhes que a força de trabalho seria reduzida de 13 mil para 5 mil trabalhadores. O comunicado gerou ataques de raiva dentre os trabalhadores, que culminaram com Chen Guojun proferindo ameaças pessoais contra os empregados. Os trabalhadores entraram em greve, radicalizando suas ações em protestos pelas ruas da cidade, quebrando viaturas policiais e cercando o local onde Chen se encontrava. O gerente-geral foi espancado e morto e o episódio foi amplamente noticiado na mídia oficial, com os repórteres demonstrando simpatia pela ação dos trabalhadores. A principal reivindicação dos trabalhadores foi atendida com o fim dos planos para reestruturação do setor.

Poucas semanas depois, de forma semelhante, surgiu uma greve na Linzhou Iron and Steel Company, no condado de Linzhou, na cidade de Anyang, província de Henan. Essa greve também foi precedida de um plano de reestruturação do setor siderúrgico, que incluía a compra da fábrica da Linzhou Iron and Steel Company pela empresa privada Fengbao. Descontentes com a privatização, centenas de trabalhadores entraram em greve em 11 de agosto. Poucos dias depois, 400 trabalhadores prenderam um oficial do governo dentro dos escritórios da fábrica. A polícia foi usada para dispersar os trabalhadores, mas o governo acabou cedendo à reivindicação, anunciando o cancelamento da compra²³⁷.

A mais famosa dessas ondas de greves, no entanto, foi a de 2010, iniciada em maio pelos 1.800 trabalhadores da Honda Auto Parts Manufacturing Co. Ltd., empresa de autopeças, na filial localizada no distrito de Nanhai, na cidade de Foshan, província de Guangdong, como vimos no item 2.2. Os trabalhadores entraram em greve demandando aumento salarial e reforma sindical. A greve durou 17 dias, período no qual os trabalhadores, após sofrerem um ataque do governo local, conquistaram a opinião pública. Depois de causarem um prejuízo diário de 240 milhões de yuan, a empresa concedeu aos trabalhadores um aumento salarial de 32,4% e os trabalhadores conseguiram organizar eleições sindicais, com a ajuda do próprio governo²³⁸.

²³⁷ FRIEDMAN, Eli; LEE, Ching Kwan. Op. cit. p. 520.

²³⁸ CHAN, Chris King-Chin; HUI, Elaine Sio-Ieng. Op. cit. p. 229-230.

A greve da Honda de Nanhai provocou um efeito cascata em todo o país. Pouco depois, trabalhadores de outra fábrica da Honda, localizada na cidade de Zhongshan, também na província de Guangdong, entraram em greve para demandar aumentos salariais e reforma sindical²³⁹. Da mesma forma, no distrito de Nansha, na província de Guangzhou, outras 4 greves foram deflagradas em fábricas do setor de autopeças, entre junho e julho de 2010, tendo todas conquistado aumentos salariais significativos. No total, a província de Guangzhou experimentou greves em mais de 60 fábricas²⁴⁰.

Ao mesmo tempo, no Norte da China, também por aumentos salariais, trabalhadores de empresa fornecedora de peças para a Hyundai, em Pequim, e de 2 empresas fornecedoras de peças para a Toyota, a Honda, a Ford e BMW – a Atsumitec Co. e a Ormon –, em Tianjin, entraram em greve entre junho e julho de 2010, seguindo seus pares de outras localidades²⁴¹.

A onda de greves de 2010 também alcançou o setor de eletrônicos, majoritariamente composto por firmas estrangeiras. Entre maio e agosto de 2010, 73 empresas da indústria eletrônica, localizadas na Zona de Desenvolvimento de Dalian, no distrito de Jinzhou, na cidade de Dalian, província de Liaoning, testemunharam greves que incorporaram cerca de 70 mil trabalhadores e culminaram com a assinatura de um contrato coletivo setorial com previsão de aumento salarial de 300 yuan²⁴². Ainda, em setembro de 2010, trabalhadores da empresa japonesa Brother Industries Ltd., na cidade de Shenzhen, em Guangdong, entraram em greve contra as metas de produtividade da firma e por salários e benefícios sociais mais elevados. Os trabalhadores bloquearam a entrada da fábrica e, depois de intervenções dos oficiais do governo local, os grevistas conseguiram um aumento salarial de 8,3%, bem como o aumento dos valores dos benefícios sociais e a redução das metas de produtividade²⁴³.

Na resolução da última grande onda de greves, em 2010, os governos locais tenderam a atuar de uma maneira mais flexível, buscando intervir como mediadores dos conflitos, criando condições para acordos entre trabalhadores e empresas que atendessem às reivindicações, o que remonta, no sentido das formulações de Silver, a um movimento estatal de desmercadorização. A maioria das paralisações de 2010 terminou com os acordos envolvendo um aumento salarial de 20% a 30%²⁴⁴. Também como resposta às greves, os

²³⁹ CHAN, Chris King-Chin; HUI, Elaine Sio-Ieng. Op. cit. p. 230.

²⁴⁰ Ibid. p. 231.

²⁴¹ Ibid. p. 231.

²⁴² JING, Wang. Op. cit. p. 3-4.

²⁴³ CHAN, Chris King-Chin; HUI, Elaine Sio-Ieng. Op. cit. p. 231.

²⁴⁴ KAI, Chang; BROWN, William. Op. cit. p. 113.

governos locais promoveram aumentos nos salários mínimos oficiais – ao longo de 2011, 24 das 31 províncias da China ajustaram seus salários mínimos, com uma elevação média de 22%, a mais alta da história do país²⁴⁵.

Para vários analistas da China, a adoção dessa postura mais flexível, que favoreceu os trabalhadores, guardou relação com objetivos das províncias de prejudicar as indústrias poluidoras e de trabalho intensivo, impulsionando a sua substituição por indústrias de alto valor agregado. Os aumentos salariais requeridos pelos trabalhadores, conforme especialistas, foram usados para desincentivar a permanência das indústrias não desejadas nas províncias²⁴⁶.

Outro fator político-econômico motivador de uma postura mais flexível por parte dos governos locais com relação às greves de 2010 e dos anos seguintes foi o reconhecimento da importância do consumo doméstico e da renda das famílias para o crescimento sustentável da economia chinesa nas diretrizes do 12º Plano Quinquenal (2011-2015)²⁴⁷.

III. 4 – As ações coletivas como ponto de partida para o movimento de desmercadorização

No decorrer deste capítulo, vimos que, na China, o direito à greve foi formalmente retirado dos trabalhadores a partir da Constituição de 1982, quando as reformas econômicas, visando ao crescimento, diversificação e modernização da indústria, já haviam sido iniciadas. Essa retirada veio acompanhada de uma retórica que, por um lado, afastava o passado “radical” socialista, legado do período maoísta, e, por outro, invocava a inexistência de uma oposição de interesses entre trabalhadores e empregadores, justamente no momento em que o mercado de trabalho com características capitalistas estava ressurgindo e a oposição de interesses começaria a se manifestar.

A retórica estatal se traduziu em alterações legislativas, como a nova Lei de Sindicatos de 1992, que determinou que os sindicatos devem auxiliar os administradores das empresas a lidar com casos de paralisação ou redução do ritmo do trabalho, com vistas à normalização da produção o mais rápido possível.

²⁴⁵ 24 Provinces Will Adjust the Minimum Wage Standard within This Year. *Beijing News*, 2011 *apud* KAI, Chang; BROWN, William. Op. cit. p. 114.

²⁴⁶ CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 21.

²⁴⁷ TRAUB-MERZ, Rudolf. 2011a. Op. cit. p. 29 e LEE, Chang-Hee; BROWN, William; WEN, Xioayi. Op. cit. p. 220.

A inovação legislativa, assim como as demais reformas da época, fez parte de um movimento claro de mercadorização da força de trabalho promovido pelo Partido-Estado em benefício do capital e em detrimento aos trabalhadores.

Mesmo na ausência de uma autorização legal expressa, a China é palco de importantes greves e ações coletivas há anos, situação que se intensificou no fim dos anos 1990 e 2000 devido às transformações econômicas – com os trabalhadores protestando contra os processos de privatização e de demissão nas estatais e contra violações de direitos trabalhistas no setor privado em crescimento – e nos anos recentes no setor privado como tentativa dos trabalhadores de melhorar suas condições de trabalho e salário, insuflados por fatores que aumentaram o seu grau de conscientização coletiva, tais como a escassez relativa de mão de obra, a mudança na composição da população migrante rural, a proliferação de legislação trabalhista protetiva, a cobertura de ações trabalhistas pela mídia oficial e o acesso à internet. Essas ações, tendo em perspectiva as ideias de Silver, constituem clara resistência dos trabalhadores ao movimento de mercadorização de sua força de trabalho, gerando instabilidade social e política.

O Partido-Estado, preocupado com a instabilidade, respondeu, ao longo dos anos, de diversas maneiras em relação a essas ações coletivas de trabalhadores, alternando entre formas mais bruscas e conciliatórias, ora com a dispersão de multidões e prisão de lideranças, ora com a mediação dos conflitos junto aos empregadores para atendimento das demandas “razoáveis”, ora com a organização e financiamento do pagamento de salários e benefícios atrasados, ora com a suspensão de planos de reestruturação nas estatais²⁴⁸. Também fizeram parte das respostas estatais a promoção da sindicalização e da contratação coletiva, como vimos nos capítulos anteriores.

Como Silver apontou, algumas dessas respostas podem ser analisadas como integrantes de um movimento de desmercadorização, enquanto concessões para diminuir a instabilidade.

Especialmente nos últimos anos, em que ondas de greves se alastraram por toda a China, o Partido-Estado vem respondendo de modo mais concessivo, tendo a maioria das paralisações sido concluídas com aumentos salariais significativos pela intervenção estatal nos conflitos.

²⁴⁸ CHINA LABOUR BULLETIN. 2012. Op. cit. p. 19.

Essa maior disposição a ceder diante das demandas trabalhistas não parece estar descolada da estratégia chinesa de acumulação, eis que, pelo menos até 2015, o Estado e o PCC reconheceram oficialmente, por meio do 12º Plano Quinquenal (2011-2015), a importância do consumo doméstico e da renda das famílias para o crescimento sustentável da economia.

CONCLUSÃO

O presente estudo se debruçou sobre as questões que perpassam a formação do mercado de trabalho urbano na China após a ascensão de Deng Xiaoping, especialmente sobre o modo como Partido-Estado conduziu esse processo e, ao mesmo tempo, tem lidado com suas consequências no que concerne à proliferação de movimentos trabalhistas pelo país.

Primeiro, usando as ideias Silver, observamos que o caso chinês se encontra inserido dentro de uma moldura maior da dinâmica do capitalismo histórico no mundo e dos padrões gerais de militância trabalhista por ela engendrados.

Em relação à militância trabalhista, enquadraremos as ações coletivas de trabalhadores que vêm ocorrendo no país em razão do movimento recente de mercadorização da força de trabalho na tipologia utilizada por Silver, em agitações marxianas e polanyianas. Em seguida, passamos a olhar para os contextos de produção das agitações e de como o Estado, ao longo do tempo, vem lidando com essas.

Vimos que as agitações trabalhistas, de tipo marxiano e polanyiano, em última instância, forçaram o Partido-Estado, em nome da estabilidade social e política, a adotar uma série de medidas para acomodar as tensões trabalhistas, medidas que, segundo Silver, fariam parte de um movimento de desmercadorização da força de trabalho.

Dentre as medidas que podemos citar estão as alterações promovidas pelo Estado na legislação trabalhista no que se refere às relações individuais de trabalho, especialmente a partir do ano de 2008, como a Lei do Contrato de Trabalho (2008) e sua emenda (2013), a Lei de Mediação e Arbitragem de Disputas Trabalhistas (2008) e a Lei de Seguridade Social (2011). Há um consenso de que essas medidas significaram um aumento da proteção legislativa dos trabalhadores, impondo, por exemplo, restrições à contratação temporária, regras estritas sobre terceirização e multas para rescisão dos contratos de trabalho pelos empregadores, além de terem facilitado o acesso dos trabalhadores individuais aos canais legais de resolução de disputas²⁴⁹.

Interessou-nos neste estudo, contudo, apresentar a abordagem coletiva do Estado para o controle da militância trabalhista, notadamente as saídas pela sindicalização e pelas

²⁴⁹ KURUVILLA, Sarosh; LIU, Mingwei. Op. cit. p. 9-11.

negociações coletivas. Constatamos que, enquanto o modelo de sindicalização forjado pelo Partido-Estado, e caracterizado por sua forte dominação e pelo favorecimento dos empregadores, se mostrou uma saída mais frágil em termos tanto de redução da militância trabalhista quanto de desmercadorização da força de trabalho, as negociações coletivas, ainda que de modo incipiente, parecem se afirmar na atualidade como uma saída mais eficaz em ambos os sentidos.

Destacamos, ademais, que, do ano de 2010 até pelo menos 2015, diante das ondas de greves que se espalharam pela China, o Partido-Estado foi particularmente mais sensível e concessivo no que se refere às reivindicações manifestadas pelos trabalhadores em suas ações coletivas, tendo a maioria delas culminado com aumentos salariais significativos após a intervenção estatal. Atribuiu-se essa postura oficial a um alinhamento das reivindicações dos trabalhadores por elevação de salários com a nova estratégia de acumulação inaugurada com o 12º Plano Quinquenal (2011-2015) e baseada no consumo doméstico.

Essa postura, no entanto, pode não corresponder à realidade dos próximos anos. Algumas ações estatais mais recentes têm colocado em dúvida até que ponto o Partido-Estado pretende ir em suas concessões desmercadorizantes. Desde o final de 2015, muitos ativistas do trabalho foram presos, incluindo Zeng Feiyang²⁵⁰, e muitas Organizações Não Governamentais (ONGs) foram fechadas²⁵¹, deixando especialistas apreensivos sobre a possibilidade de reversão da postura atual em prol da “harmonização” social.

De acordo com a pesquisa de Silver, entretanto, a repressão – que pune o chamado “sindicalismo irresponsável”²⁵² – comumente acompanha o movimento de desmercadorização

²⁵⁰ Conforme divulgado pela ONG *Chinese Human Rights Defenders*, em 31 de agosto de 2016, Zeng Feiyang, ativista do trabalho, diretor e fundador da ONG *Panyu Migrant Workers Documentation Service Center*, de Ghangzhou, e três de seus funcionários foram detidos em dezembro de 2015 e acusados de organizarem pessoas para perturbar a ordem social em episódio envolvendo a empresa Lide, de sapatos. A ONG de Zeng Feiyang, em 2015, auxiliou os trabalhadores a organizarem uma ações coletivas para forçar a Lide a negociar a transferência de sua fábrica de Guangdong sem o pagamento de verbas já devidas aos trabalhadores. O apoio da ONG foi fundamental para o desfecho da situação, eis que o sindicato ignorou as demandas dos empregados. Em razão da ajuda, no entanto, em dezembro de 2015, Zeng Feiyang e mais 03 (três) integrantes da ONG foram detidos sob a acusação de organizarem esses trabalhadores para perturbar a ordem social. Em setembro de 2016, Zeng foi condenado a 03 (três) anos de prisão, após ter seus direitos de defesa violados em inúmeras ocasiões pelas autoridades de Guangdong. De acordo com a *Chinese Human Rights Defenders*, a ação dessas autoridades seria uma tentativa de silenciar Zeng e cortar o financiamento e apoio do movimento internacional de trabalhadores aos chineses. Ver Zeng Feiyang. *Chinese Human Rights Defenders*, 31 ago. 2016. Disponível em <<https://www.nchr.org/2016/08/zeng-feiyang/>>. Acesso em 04 abr. 2017.

²⁵¹ CROTHALL, Geoffrey. Refusing to Honor Labor Rights Backfires on China. *The New York Times*. May 12, 2016 e FRIEDMAN, Eli. He Xiaobo: latest victim of China's crackdown on labour activists. *The Guardian*. 12 feb. 2016. Entrevista concedida a Tom Phillips *apud* KURUVILLA, Sarosh; LIU, Mingwei. Op. cit. p. 20-21.

²⁵² SILVER, Beverly J. Op. cit. p. 153.

da força de trabalho enquanto método de controle da militância trabalhista, de modo a não significar necessariamente uma reversão em direção a uma nova fase de mercadorização.

Parece-nos, por outro lado, que a reação do Partido-Estado às futuras greves e ações coletivas de trabalhadores dependerá do quanto as reivindicações trabalhistas permanecerem alinhadas com os planos de desenvolvimento socioeconômico do Partido e do governo central para o país.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

20,000 Walmart Workers in China Organize One of the Country's Biggest Strikes Using We Chat. *Next Shark*, nov. 21, 2016. Disponível em <<https://nextshark.com/20000-walmart-workers-china-organize-one-countrys-biggest-strikes-using-wechat/>>. Acesso em 09 ago. 2017.

BROWN, Ronald C. China's collective contract provisions: can collective negotiations embody collective bargaining? *Duke Journal of Comparative and International Law*. Winter, Vol. 16, n. 1, 2016, p-35-77. Disponível em <<http://scholarship.law.duke.edu/djcil/vol16/iss1/2>>. Acesso em 12 dez. 2016.

CHAN, Chris King-Chin; HUI, Elaine Sio-Ieng. The development of collective bargaining in China: from "collective bargaining by riot" to "Party-State led wage bargaining". *The China Quarterly*, 2014, v. 217, pp. 221-242. Disponível em <<https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/S0305741013001409>>. Acesso em 15 mar. 2017.

CHEN, Feng. Individual rights and collective rights: labor's predicament in China. *Communist and Post-Communist Studies*. Vol. 40, 2007, p. 59-79. Disponível em <www.elsevier.com/locate/postcomstud>. Acesso em 13 mar. 2017.

CHEN, Feng. Privatization and Its Discontents in Chinese Factories. *The China Quarterly*, No. 185, Mar., 2006, pp. 42-60. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/231898715_Privatization_and_Its_Discontents_in_Chinese_Factories>. Acesso em 13 mai. 2017.

CHINA ahead in foreign direct investment. *OCDE Observer n. 237*, May 2003. Disponível em <http://oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/1037/China_ahead_in_foreign_direct_investment.html>. Acesso em 9 out. 2017.

CHINA LABOUR BULLETIN. *A Decade of Change — The Workers' Movement in China 2000–2010*, 2012. Disponível em <<http://www.clb.org.hk>>. Acesso em 12 jan. 2017.

CHINA LABOUR BULLETIN. *Protecting Workers' Rights or Serving the Party: The way forward for China's trade unions*. March 2009. Disponível em <www.clb.org.hk>. Acesso em 13 dez. 2016.

CHINA Strikes Mapping labor unrest across China. *Ash Center for Democratic Governance and Innovation*. Disponível em <<https://chinastrikes.crowdmap.com/>>. Acesso em 5 mai. 2017.

CHINA. Collective Contract Provisions (2004). Beijing, May 1, 2004. Disponível em <<http://en.acftu.org/28616/201408/26/140826124726753.shtml>>. Acesso em 04 fev. 2017.

CHINA. Constitution of the All-China Federation of Trade Unions (Amendment) (2003). Beijing, October 21, 2008. Disponível em <<https://www.cecc.gov/resources/legal-provisions/constitution-of-the-all-china-federation-of-trade-unions-amended>>. Acesso em 04 fev. 2017.

- CHINA. Criminal Law of the People's Republic of China (1997). Beijing, March 14, 1997. Disponível em <http://www.npc.gov.cn/englishnpc/Law/2007-12/13/content_1384075.htm>. Acesso em 04 fev. 2017.
- CHINA. Labor Contract Law of the People's Republic of China (2008). Beijing, June 29, 2007. Disponível em <http://www.npc.gov.cn/englishnpc/Law/2007-12/12/content_1383754.htm>. Acesso em 04 fev. 2017.
- CHINA. Labor Law of the People's Republic of China (1995). Beijing, July 5, 1994. Disponível em <http://www.npc.gov.cn/englishnpc/Law/2007-12/12/content_1383754.htm>. Acesso em 04 fev. 2017.
- CHINA. Law of the People's Republic of China on Enterprise Bankruptcy (1986). Beijing, December 2, 1986. Disponível em <<http://www.asianlii.org/cn/legis/cen/laws/ehti483/>>. Acesso em 04 fev. 2017.
- CHINA. Law of the People's Republic of China on Labor-dispute Mediation and Arbitration (2008). Beijing, December 29, 2007. Disponível em <http://www.npc.gov.cn/englishnpc/Law/2007-12/12/content_1383754.htm>. Acesso em 04 fev. 2017.
- CHINA. Trade Union Law of the People's Republic of China (1992). Beijing, April 3, 1992. Disponível em <http://www.npc.gov.cn/englishnpc/Law/2007-12/12/content_1383823.htm>. Acesso em 04 fev. 2017.
- CLARKE, Simon; LEE, Chang-Hee; LI, Qi. Collective Consultation and Industrial Relations in China. *British Journal of Industrial Relations*. Oxford, Blackwell Publishing Ltd, Vol. 42, n. 2, june, 2004, p. 235-254. Disponível em <<http://onlinelibrary.wiley.com/store/10.1111/j.1467-8543.2004.00313.x/asset/j.1467-8543.2004.00313.x.pdf?v=1&t=j51c10gh&s=cf18df58e95485a2227f8819454cec70d14ccf24>>. Acesso em 12 dez. 2016.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.
- DENG, Susan. Wage collective bargaining in china: current practice and future trends. *Hong-Kong Legal e Law Community*, 11 nov. 2010. Disponível em <<http://law.lexisnexis.com/webcenters/hk/Hong-Kong-Lawyer-/Wage-collective-bargaining-in-China-current-practice-and-future-trends>>. Acesso em 2 mar. 2017.
- FRIEDMAN, Eli; LEE, ChingKwan. Remaking the world of chinese labour: a 30-year retrospective. *British Journal of Industrial Relations*. Oxford, Blackwell Publishing Ltd, Vol. 48, n. 3, september 2010, p. 507-533. Disponível em <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.2010.00814.x/abstract>>. Acesso em 12 dez. 2016.
- ILO, Ratifications of CO154 - Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154). Disponível em <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312299>. Acesso em 04 fev. 2017.

ILO, Ratifications of CO98 – Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Disponível em http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312243>. Acesso em 04 fev. 2017.

INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION (ITUC). The Right to Strike and The ILO: The legal foundations. March, 2014. Disponível em http://www.ilo.org/actrav/WCMS_245669/lang--en/index.htm>. Acesso em 03 dez. 2016.

JING, Wang. *Collective Consultation and Labor's Collective Rights in China*. Apresentado no 16º Congresso Internacional da Associação Internacional das Relações de Trabalho e Emprego (ILERA), Beijing, China, jul. 2012. p. 6-7.

KAI, Chang; BROWN, William. The transition from individual to collective labour relations in China. *Industrial Relations Journal*. Oxford, Blackwell Publishing Ltd, Vol. 44, n. 2, 2013, p. 102-121. Disponível em <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/irj.12013/abstract>>. Acesso em 13 abr. 2017.

KONG, Xianghong. Capacity-building and reform of chinese trade unions: using legal and democratic means to resolve the conflict of roles of trade unions chairs. In: TRAUB-MERZ, Rudolf; NGOK, Kinglun (eds). *Industrial democracy in China*. Beijing: China Social Science Press, 2012. p. 78-88.

KURUVILLA, Sarosh; LIU, Mingwei. The State, The Unions and Collective Bargaining in China: The Good, The Bad, The Ugly. *Fondazio Giuseppe Pera*. Lucca, February, 2016. Disponível em <http://www.fondazionegiuseppepera.it/wp-content/uploads/2016/02/Kuruvilla-Liu.pdf>>. Acesso em 16 dez. 2016.

KURUVILLA, Sarosh; ZHANG, Hao. Labor unrest and incipient collective bargaining in China. *Management and Organization Review*, 12 (1), 2016, pp. 159-187. Disponível em <http://eprints.lse.ac.uk/65208/> . Acesso em 20 abr. 2017.

LEE, Chang-Hee; BROWN, William; WEN, Xioayi. What sort of collective bargaining is emerging in China? *British Journal of Industrial Relations*. Oxford, Blackwell Publishing Ltd, Vol. 54, n. 1, march, 2016, p. 214-236. Disponível em <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/bjir.12109/abstract>>. Acesso em 11 dez. 2016.

LEE, Ching Kwan. *Against the law: labor protests in China's rustbelt and sunbelt*. London: University of California Press, 2007.

LIGORNER, K. Lesli; LIAO, Todd Shengqiang. Unionization and Collective Bargaining: new tools for social harmony. *China Business Review*. 1 Nov. 2010. Disponível em <https://www.chinabusinessreview.com/unionization-and-collective-bargaining-new-tools-for-social-harmony/>>. Acesso em 20 mar. 2017.

MCNALLY, Christopher A., Sino-capitalism: China's reemergence and the international political economy. *World Politics*, 64, n. 4, October 2012, p. 741–776.

MEDEIROS, Carlos Aguiar de. Economia e Política do Desenvolvimento Recente na China. *Revista de Economia Política*, vol. 19, n.º 3 (75), julho-setembro/1999. pp. 99-102.

MEDEIROS, Carlos Aguiar de. Padrões de investimento, mudança institucional e transformação estrutural na economia chinesa. pp. 435-490. In: *Padrões de desenvolvimento econômico (1950-2008): América Latina, Ásia e Rússia*. Brasília: Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, 2013. v. 2. 924 p.

National Bureau of Statistics of China (anos sucessivos). *China Statistical Yearbook*. Beijing: China Statistical Publishing House. Disponível em <<http://www.stats.gov.cn/enGliSH/Statisticaldata/AnnualData/>> .

OIT. Convenção n. 105, 1957. Abolição do Trabalho Forçado. Disponível em <<http://www.oit.org.br/node/469>>. Acesso em 04 fev. 2017.

OIT. Convenção n. 154, 1948. Fomento à negociação coletiva. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em 04 fev. 2017.

OIT. Convenção n. 87, 1948. Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-proteção-ao-direito-de-sindicalização>>. Acesso em 04 fev. 2017.

OIT. Convenção n. 98, 1949. Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em 04 fev. 2017.

QIAO, Zheng. Collective Bargaining in China. *ILO-Japan Multi-Lateral Project*, 2006. Bangkok, 2006.

SELDEN, Mark. Labor Unrest in China 1831-1990. *Review Fernand Braudel Center*, Vol. 18, No. 1, pp. 69-86. Disponível em <<http://www.jstor.org/stable/40241322>>. Acesso em 5 mai. 2017.

SILVER, Beverly J. *Forças do trabalho: movimentos trabalhistas e globalização desde 1870*. São Paulo: Boitempo, 2005.

STRIKE Map. *China Labour Bulletin*. Disponível em <<http://maps.clb.org.hk/strikes/en>>. Acesso em 5 mai. 2017.

STRUCTURE. *All-China Federation of Trade Unions*, 2014. Disponível em <<http://en.acftu.org/28590/201408/11/140811135244209.shtml>>. Acesso em 15 fev. 2017.

THE LIAOYANG Protest Movement of 2002-03 and the Arrest, Trial and Sentencing of the Liaoyang Two. *China Labour Bulletin*, 07 jul. 2003. Disponível em <<http://clb.org.hk/en/content/liaoyang-protest-movement-2002-03-and-arrest-trial-and-sentencing-liaoyang-two>>. Acesso em 28 mai. 2017.

TRAUB-MERZ, Rudolf. *All China federation of trade unions : structure, functions and the challenge of collective bargaining*. Global Labour University. Geneva: ILO, 2011a. Disponível em <http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Working_Papers/GLU_WP_No.13.pdf>. Acesso em 17 fev. 2017.

ZENG Feiyang. *Chinese Human Rights Defenders*, 31 ago. 2016. Disponível em <<https://www.nchrd.org/2016/08/zeng-feiyang/>>. Acesso em 04 abr. 2017.

TRAUB-MERZ, Rudolf. Wage Strikes and Trade Unions in China – End of the Low-wage Policy? *International Policy Analysis*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung, June, 2011b.

UNITED Nations Human Rights Office of The High Commissioner. *International Covenant on Economic, Social e Cultural Rights*, 1966. Disponível em <<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>>. Acesso em 15 fev. 2017.

WORLD BANK. World Development Indicators. Disponível em <<https://goo.gl/kSSNIT>> Acesso em: 20 out. 2017.

ZENGLEIN, Max J. Marketization of the chinese labor market and the role of unions. *Global Labour University Working Papers* .Berlin, n. 4, nov, 2008.

ZHU, Ying; WARNER, Malcom; FENG, Tongqing. Employment relations “with Chinese characteristics”: the role of trade unions in China. *International Labour Review*, 2011, v. 150, n. 1.