

## **Relações de Trabalho na China: reflexões sobre um mundo que nos é ainda desconhecido**

**Autoria:** Antonio Carvalho Neto, Roberta Guasti Porto, Anderson de Souza Sant'Anna, Fátima Bayma de Oliveira, Humberto Elias Garcia Lopes, Tatiana Souza Almeida

### **Resumo**

Este artigo traz uma reflexão sobre as relações de trabalho na China, a partir de pesquisa exploratória com jovens trabalhadoras em Pequim sobre suas condições de vida e trabalho. Elas ganham um salário que tem um poder de compra maior do que suas colegas brasileiras, pois os custos com transporte, moradia e alimentação são de quatro a seis vezes mais baratos que no Brasil. O campo chinês, tido pelo senso comum como uma massa algo uniforme de miseráveis, também é muito mais complexo do que isto. Em vários aspectos, a realidade chinesa é paradoxal, contraditória, desafiando nosso olhar ocidental.

### **Introdução**

Este artigo traz uma reflexão sobre as relações de trabalho na China a partir de uma pesquisa exploratória com jovens trabalhadoras chinesas sobre suas condições de vida e trabalho, sobre as motivações que as trouxeram à cidade e ao emprego. A coleta de dados foi realizada por pesquisador brasileiro em 2011 em Pequim, na China. As reflexões de um conjunto de pesquisadores brasileiros, no âmbito de esforço de pesquisa interinstitucional mais abrangente sobre os BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), ancoradas em alguns elementos do sistema de relações de trabalho chinês, são aqui apresentadas.

A China continua sendo uma incógnita para nosso olhar ocidental. Parece desafiar as bases das teorias de desenvolvimento de mercado de origem europeia e norte-americana que teimamos em utilizar para tentar explicar uma realidade sobre a qual nos falta muito ainda conhecer (FLIGSTEIN; ZHANG, 2011).

É o único país que, desde a antiguidade, manteve as fronteiras do mesmo tamanho, mesmo tendo sofrido por séculos a barbárie dos mongóis, japoneses, ingleses e franceses. Atravessou quatro mil anos de percurso civilizatório assombrando – e maravilhando - o mundo com sua capacidade produtiva, com sua tenacidade, com seu isolamento, com sua complexa realidade, que muitas vezes nos parece paradoxal. Brutal também, como em tantos outros lugares deste vasto mundo, até mesmo em regiões de nosso país.

Na China, tudo tem que ser pensado numa escala à qual não estamos habituados. Tudo é, literalmente, colossal. E também paradoxal. Realidades à primeira vista contraditórias convivem todo o tempo. Não é por acaso que ficamos perplexos com a magnitude dos feitos chineses. Nada parece caminhar num sentido único. O espetacular crescimento econômico dos últimos 30 anos na China e o impacto positivo na redução da pobreza é a mais importante mudança na economia mundial neste período, em especial nos últimos dez anos (FLIGSTEIN; ZHANG, 2011). Atualmente há mais de 1.700 grandes empresas listadas nas bolsas de Shanghai, Shenzhen e Hong Kong, além de Londres e Nova York, dentre as quais cerca de 40 estão na lista das 500 maiores do mundo (WALDER, 2011).

Espetacular a riqueza criada que tem sido distribuída a parte significativa da população e igualmente espetacular a migração de milhões de pobres em busca de melhores oportunidades. Em algumas grandes cidades, ainda chegam cerca de dez mil migrantes do

campo por fim de semana. Nos últimos dez anos, a China proporcionou um padrão de vida para 130 milhões de pessoas que é igual ao de qualquer país muito rico do ocidente. Esta realidade convive com situações de semi-escravidão de outros milhões de chineses.

Por outro lado – há sempre outro lado na China – afirma-se cada vez mais uma classe média ascendente, e parece haver milhões de trabalhadores no setor de serviços nas grandes cidades, por exemplo, onde foi realizada a pesquisa que serviu de base para este artigo, que ganham um salário que tem um poder de compra maior do que os seus colegas brasileiros, já que os custos com transporte, moradia e alimentação são cerca de quatro vezes mais baratos que no Brasil. O campo chinês, tido pelo senso comum como uma massa algo uniforme de miseráveis, também é muito mais complexo do que isto, inclui muitos bolsões de prosperidade econômica. Como se verá no decorrer do artigo, em vários aspectos a realidade chinesa é paradoxal, contraditória, desafiando nosso olhar ocidental.

A primeira parte do artigo discute dados dos contextos que fazem parte do sistema de relações de trabalho chinês, como o modelo econômico, o perfil do mercado de trabalho e elementos da realidade social e cultural. Na segunda parte se apresenta aspectos relevantes do arcabouço jurídico e regulatório do mercado de trabalho chinês. A terceira parte traz considerações metodológicas sobre uma pesquisa de campo onde foi preciso triangular três idiomas. A quarta parte apresenta e discute os resultados da pesquisa. Ao final, são tecidos comentários inconclusivos, como se ser diante de tão complexa realidade.

## **1. China, um gigante de muitas faces**

Atualmente a segunda economia do mundo, com quase um bilhão e quatrocentos milhões de habitantes, com uma força de trabalho de cerca de 800 milhões de trabalhadores, pouco mais da metade no campo, taxa de desemprego de 6,5% e crescimento continuado há quase 30 anos, a China desafia o senso comum (aqui entendido como as reportagens divulgadas pela mídia internacional, grosso modo). Não se pretende aqui criticar muito do senso comum, que é verificável de fato. O intuito é mostrar que a realidade é mais complexa do que pode parecer por este senso comum, mais fragmentada do que nos é permitido conhecer muitas vezes, que há aspectos positivos, tanto quanto negativos.

Há muitas afirmações taxativas, cabais, a respeito do país, que uma observação mais cuidadosa desmente. Nossa amostra de pesquisa foi composta de mulheres jovens trabalhando no setor do comércio. Esperávamos encontrar salários extremamente baixos, e não foi o que encontramos. Neste tópico trabalharemos com os fenômenos contextuais das espetaculares transformações econômicas, da relação campo-cidade e das permanências e mudanças culturais e sociais em relação à mulher, já que há um êxodo rural destas também, submetidas a piores condições que os homens.

Não se sabe ao certo como definir o modelo que vem permitindo profundas e continuadas mudanças na economia chinesa, desde 1978, com o governo reformista de Deng Xiaoping provocando a abertura para o mercado. Um capitalismo de estado, centralizador (LIN, 2011)? Ou um socialismo de mercado? Não há consenso na literatura sobre como interpretar esta realidade. Para alguns estudiosos, a China pode até mesmo estar colocando um formidável desafio ao capitalismo ocidental, um novo modelo ainda desconhecido (MEYER, 2011).

A China é a maior responsável pelo mundo ocidental não ter entrado em completo colapso econômico, com seu crescimento econômico significativo e continuado nos últimos 30 anos,

desde quando vem experimentando uma adaptação de sua economia aos mecanismos de mercado capitalista, incluindo um determinado grau de privatização (LIN, 2011). Tudo muito mais gradual e sob controle do governo central do que na ex-União Soviética.

Especialmente nos últimos 10 anos estas mudanças se aceleraram (WALDER, 2011). De 2000 a 2010 a China cresceu a uma impressionante média de 10% ao ano. A população abaixo da linha de pobreza caiu para cerca de 10% contra 64% em 1979. Há uma nova elite de ricos chineses, cerca de 10% da população. Estes 130 milhões de ricos não controlam as grandes empresas que compõem o coração da economia chinesa, como ocorre na Coreia do Sul, por exemplo. Sua riqueza é baseada no varejo, no mercado imobiliário, na construção civil, nos serviços e na manufatura leve. O estado controla o financiamento, a regulação e 140 dentre as maiores empresas do país, concentradas em setores como infra-estrutura, telecomunicações, transporte, petróleo, aço e automotivo (FLIGSTEIN; ZHANG, 2011).

O salário médio total urbano do país era de 32.244 yuans ao ano, ou seja, entre 2.000 e 3.000 yuans por mês, o que chega de US\$ 400 a 500 US\$ mensais, o equivalente ao nosso salário mínimo atualmente. No entanto, o poder de compra deste salário na China é pelo menos quatro a seis vezes maior do que o nosso, comparando preços na China e no Brasil. Seria o equivalente, pelo poder de compra, a pelo menos R\$2.400 mensais aqui no Brasil. Em Pequim e Shangai o salário médio é respectivamente 57.779 e 58.336 yuans, quase o dobro do resto do país.

O senso comum sobre a China diz que há um abismo entre campo (miserável) e cidade. Em 2009, 46,6% da população estava nas cidades e 53,4% no campo. Neste mesmo ano, a renda per capita dos domicílios urbanos era de 17.175yuan (a moeda chinesa, cuja cotação é cerca de 6 yuan para 1 US\$), contra 5.153yuan no campo, portanto três vezes maior. Esta proporção não é absurda se comparamos com outros países (NBSC, 2010).

Além disto, já há cerca de 86 milhões de empresas privadas na China, sendo cerca de 55 milhões nas cidades e o resto no campo. Ou seja, já estão operando nas áreas rurais mais de 30 milhões de empresas privadas, onde os salários são em média três vezes mais altos do que em grande parte das cooperativas rurais (NBSC, 2010). Segundo as mudanças promovidas pelo governo, os agricultores podem cultivar e vender o excedente individualmente, forado sistema de cooperativas, para o governo ou para empresas privadas.

A taxa atual de migração de 10 milhões de pessoas ao ano do campo para as grandes cidades da China é a maior da história da humanidade. Pequim passou de 10 para 19 milhões de 2000 a 2010. Ainda que este êxodo colossal continue, serão necessários quase 40 anos para que a China chegue ao padrão de urbanização do ocidente, inclusive o brasileiro. As desigualdades internas são enormes, o que também não difere de muitos outros países, como o nosso. Por exemplo, a província de Guizhou tem um PIB per capita dez vezes menor que o de Shanghai.

O senso comum diz que há muito mais homens do que mulheres. Isto só ocorre em determinadas regiões muito específicas. Na média nacional, o quadro é bastante equilibrado, ainda que haja pequena superioridade masculina, quadro que difere do resto do mundo, em geral: 51,4% homens e 48,6%mulheres em 2009. Esta distribuição é praticamente a mesma em todas as faixas etárias. Por exemplo, na faixa jovem em idade de trabalhar (na China a idade mínima para começar a trabalhar é 18 anos), de 20 a 24 anos, 7,52% da população total, 3,75% são mulheres (NBSC, 2010).

As mulheres na China ainda têm que enfrentar uma carga cultural que as coloca num lugar de submissão frente ao homem. A vida moderna, a revolução comunista, e, mais recentemente, o desenvolvimento deste social-capitalismo estatal centralizado, vem minando bastante e, até certo ponto rapidamente, se considerados os quatro mil anos de História do País, estes pilares de submissão. Mas elas ainda enfrentam formidáveis desafios.

O Confucionismo, o Taoísmo e o Budismo tiveram e ainda têm profunda influência na cultura chinesa. Estão atualmente muito imbricados, numa espiritualidade que parece ser crescente, já que o regime chinês tem praticado maior tolerância religiosa do que nos tempos do comunismo maoísta. Embora o Taoísmo, que tem como um dos pilares a natureza inseparável dos opostos (homem e mulher como um destes opostos) e o Budismo, com a crença de que o desejo é fonte de sofrimento, tenham sido amplamente acolhidos numa sociedade que antigamente era predominantemente rural, estabelecendo comportamentos sociais e práticas amplamente difundidas, como a meditação, o confucionismo sempre deu o tom.

A ordem social de Confúcio baseia-se na obediência hierárquica (pai-filho; governante-governado; marido-mulher; irmão mais velho–irmão mais novo) e na responsabilidade do superior em relação aos demais (CHANG, 2010). Talvez esta seja uma explicação para o fato de o governo chinês, patriarcal, paternalista e autoritário não ser tão fortemente questionado pela população em geral. As mulheres chinesas foram submetidas desde a antiguidade às três obediências de Confúcio: submissão ao pai e depois ao marido e filhos, se viúva.

Os revolucionários maoístas reprimiram estes costumes, aboliram casamentos arranjados e incentivaram as mulheres a entrarem no mercado de trabalho. Houve considerável progresso, embora as práticas familiares ainda induzam fortemente estes costumes, principalmente no campo (CHANG, 2010). As mulheres têm reagido. Atualmente, 44% dos estudantes universitários são mulheres, que estão adiando o casamento até perto dos 30 anos, e os divórcios têm aumentado (NBSC, 2010).

## **2. O arcabouço jurídico e a regulação das relações de trabalho na China**

A China tem sido alvo de constantes críticas internacionais envolvendo a precariedade dos contratos e das condições de trabalho, baixos salários, péssimas condições de saúde e segurança, jornadas de trabalho muito longas, dentre outros temas. Relatos como as duras histórias de vida das garotas chinesas que saem em busca de trabalho nas fábricas nos centros urbanos, contadas por Chang (2010), vem sendo mais publicados no ocidente, e corroboram estas críticas. Na mesma linha, reportagem publicada no New York Times em 2010 relaciona uma onda de suicídios de trabalhadores em fábricas de empresa de tecnologia no sul da China às péssimas condições de trabalho.

Esse cenário é fator de preocupação das empresas ocidentais que investem na China, já que a mão de obra barata traz consigo riscos que incluem exploração do trabalho infantil, trabalhadores mal pagos e sobrecarregados em ambientes de trabalho inseguros. Estas preocupações fazem estas empresas serem mais cautelosas na China. Vale recordar o caso da Nike, em meados da década de 1990, que gerou problemas de imagem para a empresa, associados ao tratamento não ético aos trabalhadores (FOX, DONOHUE, WU, 2005).

Nas últimas décadas, o governo chinês tem atribuído maior importância à proteção dos direitos trabalhistas (JUNHAI, 1999; ALLARD, GAROT, 2010; ZHAO, 2012). Reflexo disso é o Plano Legislativo de Longo Prazo em matéria trabalhista (1995-2010), que trata da

promoção do emprego, contratos de trabalho, jornada, salários, segurança e saúde no trabalho. Várias leis foram promulgadas, como a Lei de Promoção ao Trabalho, a Lei do Contrato de Trabalho, a Lei dos Contratos Coletivos de Trabalho, a Lei da Remuneração do Trabalho, a Lei de Segurança e Saúde Laboral e a Lei da Seguridade Social, com o objetivo de promover a harmonia social e coibir o abuso contra os trabalhadores (ALLARD, GAROT, 2010).

Outra evidência desta maior preocupação do governo chinês é que, desde 1983, a China se tornou Estado membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tornando-se signatária de uma série de convenções que tratam de assuntos como o descanso semanal e a igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

As principais leis e regulamentos em vigor na China são: Lei de Prevenção a Doenças Ocupacionais (2001); Lei de Sindicatos Trabalhistas (2001); Regulamento dos Contratos Coletivos (2004); Regulamento sobre Jornada de Trabalho (1995); Normas Administrativas sobre Salário Mínimo (2004); Regras Provisórias de Pagamento de Salários (1994); Regras Administrativas Provisórias sobre Inscrição no Seguro Social (1999); Regulamento Provisório sobre Cobrança e Pagamento do Seguro Social (1999); Regulamento sobre Trabalho e Supervisão de Seguro Social (2004); Lei sobre Mediação e Arbitragem sobre Disputas Trabalhistas (2007), Lei da Promoção do Trabalho (2007) e Legislação sobre Contratos de Trabalho (2007). Esta última resulta de um projeto de lei antigo que teve sua aprovação apressada em virtude das denúncias de escravidão na província de Shaanxi, em 2007.

Pelo menos no papel, a regulação do mercado de trabalho na China pode ser considerada bastante rígida (ALLARD, GAROT, 2010). Na prática, encontra-se uma aplicação moderada da Lei do Trabalho, sobretudo longe dos grandes centros urbanos, em razão do conflito claro de interesses entre o governo central e os governos locais, mais preocupados em atrair e reter investimentos. Ou seja, os governos locais costumam ser mais coniventes com a exploração dos trabalhadores do que o próprio governo central, no nível federal. Este quadro resulta, dentre outras razões, do sistema de recompensa e punição do governo central em relação aos governos locais na promoção da economia da região (FLIGSTEIN; ZHANG, 2011).

Não há qualquer previsão na lei que permita flexibilizar as leis trabalhistas. É permitido o livre acordo dos termos e condições do contrato de trabalho, desde que não estejam em conflito com as garantias e prerrogativas legais, sob pena de nulidade ou anulabilidade (BROWN, 2010). Para Allard e Garot (2010), sob a ótica da proteção dos direitos dos trabalhadores, a legislação trabalhista vigente na China é considerada altamente reguladora, mais rígida que a legislação dos Estados Unidos, e similar à regulação trabalhista Alemã.

A Lei sobre Contratos de Trabalho ou Lei do Trabalho (CHINA, 2012b) figura como elemento central da regulação do trabalho. As demais normas que tratam sobre relações de trabalho nela se baseiam e servem para complementá-la. Ela regulamenta a assinatura, o cumprimento e rescisão do contrato de trabalho, a duração da jornada de trabalho, regras sobre repouso, pagamento e remuneração, segurança e saúde laboral, tratamento especial à mulher, treinamento, seguridade social e solução de conflitos, dentre outros assuntos.

Na China a entidade responsável pela aplicação da regulamentação trabalhista é o Ministério do Trabalho e da Seguridade Social e suas respectivas representações locais.

A seguir serão descritas as principais regras atinentes ao trabalho previstas nessa lei. (CHINA, 2012b).



A legislação determina um contrato de trabalho por escrito, assinado entre empregador e empregado, contendo ao menos o seguinte: qualificação do empregador e do empregado, prazo, descrição das funções, local de trabalho, carga horária, descansos, licenças, remuneração e compensações, condições de trabalho, riscos ocupacionais, regras de seguridade social e proteção ao trabalhador. Há possibilidade ainda de estipulações sobre período probatório, treinamento, confidencialidade, seguro suplementar, benefícios. Até o final deste tópico, seguem os principais aspectos previstos na Lei sobre Contratos de Trabalho. A maioria das informações é da mesma fonte (CHINA, 2012b).

Se não assinado dentro de um mês, o trabalhador poderá requerer pagamento em dobro. Se não for formalizado dentro de um ano, o trabalhador poderá configurar a existência de relação de trabalho por prazo indeterminado (CHINA, 2012b).

Os contratos de trabalho por prazo determinado são permitidos, não havendo qualquer limitação quanto à duração máxima. No entanto, um Comunicado do Ministério do Trabalho chinês sobre a implantação do sistema de contrato de trabalho datado de 1996 e a própria Lei do Trabalho estipulam que alguns empregados têm o direito de solicitar que seu contrato tenha validade por tempo indeterminado. São aqueles que trabalharam por mais de 15 (quinze) anos para o mesmo empregador (incluindo o período probatório), se as duas partes acordam em renovar o contrato; aqueles que trabalharam por um longo período para o mesmo empregador e estão a menos de 5 anos da idade para se aposentar, em geral 60 anos para homens e 55 para mulheres (CHINA, 2012b). É comum a falta de precisão e redação clara na legislação chinesa. Nesses casos, não é raro o preenchimento dessas lacunas legislativas por parte dos governos locais, por meio de regulação que causa aplicação diferente da lei de acordo com a região (BAKER & MCKENZIE, 2012; ALLARD, GAROT, 2010).

Para os contratos de trabalho com prazo determinado entre 3 meses e um ano, o período probatório máximo é de um mês. Para os contratos com prazo entre um a três anos, o período probatório máximo é de 2 meses. Para os contratos com prazo acima de três anos, o período máximo é de 6 (seis) meses. Vale notar que, para a mesma posição, só é permitido um único período probatório, para cada empregado (CHINA, 2012b).

A carga horária legal é de 8 (oito) horas por dia e 40 (quarenta) horas semanais. O descanso semanal pode ser livremente acordado, desde que nunca inferior a 1 (um) dia por semana. Se o trabalho é calculado com base na produção, esta estará sujeita a um limite razoável – não definido pela legislação –, dentro da carga horária padrão (CHINA, 2012b).

Em casos especiais, como o do trabalhador noturno, mineiros, trabalhadores em altitudes ou em contato com materiais tóxicos ou perigosos, além da mulher encarregada dos cuidados de crianças com menos de um ano, a carga horária deve ser reduzida em uma a duas horas por dia. Com a aprovação das autoridades, o empregador pode estipular jornadas especiais, em razão das circunstâncias de produção especiais e/ou da natureza do trabalho: (I) jornada de trabalho não fixada – aplicável a administradores sêniores, trabalhadores de campo, representantes comerciais, transportadores de longa distância e taxistas e (II) jornada com base no ciclo semanal, mensal, quadrimestral ou anual – aplicável aos empregados encarregados de atividades contínuas ou em indústrias sujeitas a restrições naturais ou sazonais (nesse caso, no entanto, a média de horas trabalhadas por dia e semana deve ser igual à carga padrão) (CHINA, 2012b).

A carga horária só é extensível mediante negociação com os sindicatos e trabalhadores, com base nas necessidades de produção. O trabalho extra normalmente não deve exceder uma hora por dia de trabalho. Em casos especiais, é negociável a extensão da jornada de trabalho em até 3 horas por dia de trabalho, ou 36 horas por mês, desde que não afete a saúde do trabalhador. Todavia, já há vários casos envolvendo trabalhadoras chinesas de jornada de 10 horas diárias, com direito a folga aos sábados ou domingos somente às vezes (CHANG, 2010).

A remuneração pela hora extra é calculada com base nos seguintes adicionais: (I) HE em dias normais - adicional nunca inferior a 150%, (II) HE em dias de folga, quando a folga não pode ser realocada - adicional nunca inferior a 200%, (III) HE durante as férias - nunca inferior a 300% dos rendimentos normais.

Nos casos de jornada de trabalho não fixada, as horas trabalhadas em momentos excepcionais, fora dos padrões diários ou semanais, não serão consideradas como hora-extra. No entanto, está o empregador, da mesma forma, obrigado a garantir o direito de repouso do empregado.

De acordo com as definições do Ministério do Trabalho, são considerados trabalhadores em período não integral aqueles que estão obrigados a cumprir jornada de trabalho em média de 4 horas diárias ou 24 horas semanais. A estes trabalhadores, aplicam-se algumas regras especiais como, por exemplo: a possibilidade de estabelecimento de relação de trabalho com mais de um empregador; o reconhecimento de um contrato de trabalho verbal, quando o período for inferior a um mês; não se aplicam as regras referentes ao período probatório; e existe a possibilidade de rescisão mediante aviso prévio, a qualquer momento. Aplica-se, no entanto, a limitação concernente ao salário mínimo local (CHINA, 2012b).

Há previsão na legislação chinesa da concessão aos trabalhadores de um descanso anual remunerado, após um ano de serviço. A extensão deste descanso, no entanto, é um dos temas mais obscuros em relação ao direito do trabalho chinês, muitas vezes confundido com os feriados nacionais. Esta extensão depende, dentre outros fatores, dos deveres do empregado, suas qualificações e experiência, o cargo em si. Na prática, as férias não ultrapassam, normalmente, mais do que duas semanas por ano (BROWN, 2010).

Em caso de doença ou lesões não relacionadas com o trabalho, os empregados têm direito a uma licença de longo prazo para tratamento, proporcional ao número de anos trabalhados para aquele mesmo empregador. Em geral, estas licenças variam entre 3 e 24 meses (BROWN, 2010). A remuneração durante este período de licença pode ser acordada entre as partes ou fixada pela autoridade local, desde que nunca inferior a 80% do salário mínimo local.

Além do acima descrito, há previsão legal de licença matrimonial, de luto, maternidade de 90 (noventa) dias, sendo 15 (quinze) dias antes do parto e 75 (setenta e cinco) dias após o parto. No caso de partos complicados ou de mais de uma criança, podem ser acrescidos outros 15 (quinze) dias. Em caso de aborto, pode ser concedida licença entre 15 (quinze) e 42 (quarenta e dois) dias. A legislação chinesa contempla também a licença paternidade. Todavia, não há previsão na legislação nacional, apenas normas locais. Em todas estas hipóteses, tem os empregados o direito à remuneração normal (CHINA, 2012b).

Os trabalhadores têm direito à associação sindical e direito a aposentadoria, seguro saúde com cobertura para doenças e lesões relacionadas ou não com o trabalho, seguro desemprego, seguro maternidade (CHINA, 2012b).

Exceto nos casos do término do prazo estabelecido no contrato de trabalho, realização das condições estabelecidas no contrato de trabalho, ou de comum acordo entre empregado e empregador, não pode o empregador demitir o empregado, sem que comprove algumas causas, como a ausência de qualificação necessária, de acordo com padrões claros de contratação, durante o período probatório; a violação material às regras e regulamentos internos da empresa; corrupção, roubo, causando danos graves ao empregador; estabelecimento de relação de trabalho com outro empregador, afetando a realização de suas funções, negando-se a corrigir o problema, após notificação; utilização de meios ardilosos ou coerção, com o intuito de causar rescisão ou alteração do contrato de trabalho; ou em caso de condenação por crime. Em todos os casos acima descritos, é necessária a notificação prévia.

Também são consideradas causas que possibilitam a dispensa a incapacidade de realização de tarefas após a licença médica, em razão de enfermidade ou doença não relacionada com o trabalho; a incapacidade de realização de suas tarefas mesmo após o devido treinamento e transferência para outro cargo; e mudanças graves nas condições de realização do contrato que impossibilitem às partes o seu cumprimento, mesmo após negociações e tentativas de ajuste. Nessas hipóteses, deve-se notificar previamente o término do contrato de trabalho, com 30 dias de antecedência ou pagar o equivalente a um mês de salário como compensação (CHINA, 2012b), algo como o aviso prévio da legislação trabalhista brasileira.

De acordo com a Lei do Trabalho chinesa, não podem ser demitidos os empregados que estão expostos a doenças ocupacionais ou não foram devidamente avaliados sobre suas condições físicas ou, ainda, onde haja suspeita de que tenha adquirido doença ocupacional. Também não podem ser demitidos aqueles que estejam sendo diagnosticados ou estejam sob observação médica; aqueles que confirmadamente perderam total ou parcialmente sua capacidade de trabalho devido a doenças e/ou lesões sofridas no âmbito do trabalho; as mulheres, durante o período de gestação, licença maternidade ou responsáveis pelos cuidados do bebê.

Além da estabilidade ligada a questões de saúde ocupacional, há ainda a proibição de dispensa imotivada aqueles que trabalharam continuamente por mais de 15 (quinze) anos para o mesmo empregador ou estão a 5 (cinco) anos de sua idade de aposentadoria. Os empregados fazem jus atal proteção, mesmo após o término do prazo estabelecido no contrato de trabalho.

A Lei do Trabalho trouxe inovações também quanto à demissão coletiva, trazendo dispositivos específicos sobre a demissão de mais ou de menos de 20 pessoas, contabilizando pelo menos 10% do total da força de trabalho da empresa. Nesses casos, deve o empregador, com a antecedência de 30 dias, explicar a situação ao sindicato e aos trabalhadores para ouvir suas opiniões, antes de tomar qualquer decisão, reportando o caso às autoridades.

São consideradas causas que justifiquem dispensas coletivas (I) o plano de recuperação judicial; (II) dificuldades operacionais ou de produção; (III) mudanças na produção em razão da introdução de uma nova tecnologia ou revisão do modelo de negócios, após negociação com o quadro de funcionários; (IV) grandes mudanças econômicas em relação ao tempo de assinatura dos contratos de trabalho, impossibilitando seu cumprimento (CHINA, 2012b).

Muito embora não haja nenhum outro requerimento exigido por lei, na prática, é comum a intervenção do governo, em especial das autoridades administrativas locais, no assunto. A legislação não prevê necessidade de aprovação governamental. Porém, algumas regiões, como a província de Shaanxi, onde houve um escândalo devido à prática de trabalho escravo, estão requerendo aprovação oficial para dispensas coletivas (ALLARD, GAROT, 2010).



Existe um sistema de arbitragem oficial compulsória, para os casos relacionados ao direito do trabalho. Não é admitida a arbitragem privada em nenhuma hipótese. A mediação ocupa lugar de grande importância no sistema de resolução de conflitos (CLARKE, 2012).

Há previsão legal da instauração de conselhos ou comitês de fábrica. Todavia, não se trata de um dever das empresas. Existe um regulamento sobre a resolução de controvérsias de 1993 que estipula que o empregador pode estabelecer um conselho do trabalho consistido de representantes do empregador, dos empregados e do sindicato, como comitê para resolução de disputas trabalhistas (BROWN, 2010).

Inicialmente as partes são incentivadas a compor amigavelmente os conflitos, mediante negociação e consultas mútuas. Não sendo possível, há leis e regulamentos claros a respeito dos procedimentos e autoridades responsáveis pela solução de controvérsias. Qualquer parte pode requerer ao comitê interno de mediação de disputas, composto por representantes do empregador, do empregado e do sindicato, para que intervenha no assunto. Se a mediação falhar, ou não houver comitê de mediação, qualquer parte pode dar entrada no pedido de instauração de arbitragem, perante o comitê local para disputas do trabalho. Se, após a arbitragem, qualquer uma das partes discordarem da sentença arbitral, só então cabe recurso ao judiciário. A arbitragem é pré-requisito para o acesso ao litígio judicial (BROWN, 2012).

O sistema anteriormente descrito pode ser resumido da seguinte forma: negociações independentes, mediação voluntária, arbitragem oficial compulsória perante autoridades locais e somente depois destes procedimentos cabe o recurso ao judiciário, com uma única oportunidade de recurso para a instância jurídica imediatamente acima.

Com as mudanças implantadas a partir da Lei sobre Mediação e Arbitragem sobre Disputas Trabalhistas (CHINA, 2012c), o número de reclamações trabalhistas cresceu. Segundo o Ministério do Trabalho, em 2008 houve aproximadamente 700 mil disputas trabalhistas, o dobro do número de disputas do ano anterior (ALLARD, GAROT, 2010).

Mais uma inovação da Lei do Trabalho, e talvez a de maior impacto econômico, é que, pela primeira vez, é dado ao trabalhador chinês o direito de pleitear diretamente, sem a intervenção do sindicato, pelos seus direitos trabalhistas (BROWN, 2010).

A Constituição chinesa de 2004 (CHINA, 2012a) define o princípio da isonomia. Há na Lei sobre Promoção do Emprego (CHINA, 2012d) previsão expressa proibindo qualquer forma de discriminação, em razão da nacionalidade, raça, sexo, religião, idade ou deficiência física. Existem ainda leis específicas, tais como a Lei de Proteção aos Direitos da Mulher de 2005, estipulando que o empregador não pode se recusar ou criar restrições à contratação de mulheres; a Lei de Proteção ao Deficiente Físico datada de 1990, estipulando que o empregador não pode discriminar os deficientes físicos no processo de recrutamento, contratação, promoção e no pagamento de remuneração, benefício de moradia e seguridade social; a Opinião do Conselho de Estado sobre os Problemas Trabalhistas dos Camponeses de 2006, estipulando que todas as regras discriminatórias e restrições não razoáveis ao trabalho do camponês nas cidades e povoados devem ser revistas ou revogadas; e a Lei de Proteção ao Idoso de 1996, estipulando a proibição à discriminação do idoso.

Nos casos de dispensa, ou quando se faz necessário o aviso prévio, ou, ainda, nas demissões coletivas estipuladas em lei, tem o trabalhador direito à indenização por tempo de serviço, à

razão de um mês de salário para cada ano trabalhado. A indenização está limitada ao triplo do salário médio praticado na região do empregador, e ao número máximo de 12 salários.

A legislação do trabalho chinesa se equipara à de países ocidentais. Um dos problemas mais graves, que contribui para o descumprimento desta legislação em muitas regiões, é a falta de liberdade sindical e de imprensa. Os sindicatos de trabalhadores com poder de pressão como os conhecemos aqui no ocidente, que poderiam ser poderosos aliados nesta fiscalização, são virtualmente inexistentes na China, cujo governo autoritário tem pavor de qualquer tipo de manifestação coletiva. No Brasil, embora tenhamos sindicatos e imprensa livre, a legislação do trabalho também continua a ser descumprida de norte a sul.

### **3. Considerações metodológicas**

A pesquisa de campo constitui-se em estudo de caso de natureza exploratória, já que estudos desta natureza, realizados in loco por um pesquisador brasileiro, são virtualmente inexistentes no Brasil, e mesmo no plano internacional. Quando se publica algo sobre a realidade chinesa em outros países, em geral isto se dá via parceria com algum pesquisador chinês, que é quem se encarrega da pesquisa in loco. O grupo de pesquisadores que assina este trabalho inclusive já procede assim em uma pesquisa de escopo maior que estamos realizando sobre liderança nos países dos BRICS, que inclui a China.

No caso desta pesquisa, a intenção era explorar o campo presencialmente, entrevistar jovens mulheres, no intuito de apreender um pouco da percepção das mesmas sobre as condições de vida e trabalho, sobre as motivações que as trouxeram à cidade e ao emprego. Um dos pesquisadores da equipe, em Pequim, em Junho de 2011, contratou um estudante de engenharia que estava terminando sua graduação para seguir para um doutorado nos EUA, tinha experiência em trabalhar com visitantes estrangeiros e bom domínio do inglês.

Foi produzido um questionário com questões fechadas e escritas em inglês, que foi traduzido para o mandarim. Realizou-se um primeiro pré-teste, e houve necessidade de fazer adaptações. Há pelo menos quatro grandes grupos lingüísticos dominantes na China. A língua falada de cada um destes quatro grupos não é geralmente compreendida pelos chineses dos outros três grupos. O mandarim, principalmente na escrita, é como um esperanto, digamos assim, que todos os quatro grupos entendem. Como em nosso campo de pesquisa as jovens vinham de várias regiões do país, houve necessidade de ajustes durante o pré-teste, ajustes estes que, às vezes, o pesquisador brasileiro tinha dificuldade de entender, tal o grau de sutilezas que, no entanto, fazem toda a diferença no entendimento da questão.

Além de todas estas (instigantes e curiosas) dificuldades com a triangulação das línguas, havia a questão de interpretação de uma realidade muito mais complexa que a nossa, onde o que nos parecia ser claro não era bem assim, devido à peculiar estrutura econômica do país. Por exemplo, as trabalhadoras colocaram dificuldades de compreensão de algumas alternativas, no caso do tipo de empresas, se estatais, multinacionais ou “privadas”, alternativa nova que tivemos que acrescentar ao questionário, empresas cujos donos são chineses.

Optou-se por um tratamento dos dados por estatística descritiva simples, que se justifica por ser uma amostra de difícil acesso para um pesquisador brasileiro aplicar um roteiro de perguntas abertas pessoalmente. Após apresentação formal, fomos recebidos de forma muito aberta e simpática. Escolhemos nossa amostra em estabelecimentos comerciais onde tínhamos acesso direto às jovens, sem precisar passar necessariamente pela gerência. Em alguns casos,

era possível ver a gerência, à qual nos dirigíamos para pedir permissão. Não houve qualquer impedimento por parte da gerência, com exceção de um restaurante chinês de grande porte.

O pesquisador brasileiro acompanhou todas as entrevistas, realizadas num intervalo de 8 dias, observando o ambiente de trabalho e as reações das entrevistadas enquanto preenchiam o questionário, orientadas pelo intérprete chinês. Depois de cada entrevista, foi possível fazer algumas perguntas abertas a algumas das jovens, de improviso, quando a situação o permitia.

Ainda que se tenha produzido um questionário fechado, a pesquisa pode ser considerada qualitativa, já que a amostra foi de 28 jovens, sendo a estatística descritiva simples apropriada para realizar alguns cruzamentos que nos permitissem explorar alguns aspectos. Além disto, houve de uma a duas perguntas abertas dirigidas a 12 das entrevistadas. Quase todas as jovens eram vendedoras, com exceção de uma guia turística e de uma caixa de supermercado.

As 28 jovens trabalhavam no momento da pesquisa em 11 empresas diferentes, 9 do setor de comércio (varejo) e 2 do setor de serviços. Destas 11 empresas, 2 eram franquias de cadeias de *fast food* internacionais, uma era um supermercado também de bandeira internacional, 4 eram franquias internacionais em shopping centers (equipamentos de informática, produtos de beleza, papelaria, livraria) e 4 eram do setor de turismo (agências de viagens, grandes lojas de souvenirs, comércio de pedras e esculturas). Seis empresas eram de grande porte, com mais de 500 empregados, 3 de médio porte, com 200 a 500 empregados e somente 2 eram de pequeno porte, com até 100 empregados.

O questionário fechado e as perguntas abertas versaram sobre escolaridade, estado civil, com quem dividiam a casa, se era o primeiro emprego, tempo no emprego, remuneração, se enviavam dinheiro para a família no campo (e quanto), o motivo de trabalharem, a carga horária por dia de trabalho, trabalho nos fins de semana, preconceito por ser mulher.

#### **4. Apresentação e discussão dos dados**

Os ambientes de trabalho onde foram realizadas as entrevistas eram de dois tipos, grosso modo. O primeiro tipo era como estamos acostumados a ver aqui no Brasil, do ponto de vista de estrutura física, arejamento, até mesmo design dos pontos de venda, com todas as marcas internacionais possíveis e imagináveis (neste quesito, tem muito mais marcas do que aqui no Brasil, todas correndo atrás do mercado extraordinário de 130 milhões de chineses ricos). Só a quantidade de shoppings é que está em uma escala inimaginável para nós. Dentro de grandes e sofisticados shoppings e supermercados era como em nossas grandes cidades, com a diferença das cores, odores e alimentação típica das várias regiões do país agregadas à paisagem e marcas ocidentais. A forte cultura chinesa aparece em todo lugar, mesmo dentro dos shoppings. Um exemplo, não é em qualquer lugar que se encontra talheres como garfo e faca, imperam os dois pauzinhos típicos, ou, no máximo, colheres de porcelana.

O segundo tipo era composto por grandes estabelecimentos, shoppings locais espalhados ao longo das principais estações de metrô da cidade, bem amplos, destinados à venda de roupas, sapatos e souvenirs de todo tipo (desde roupas de algodão, sintéticas, de seda, relógios, sapatos, estatuetas e esculturas de diversos tamanhos, jóias, pedras, até chás e todo tipo de miudezas). São mais estruturados e bonitos do que os nossos shoppings populares.

Em todos estes ambientes, o clima era agradável, descontraído, alegre, a recepção sem censura de qualquer natureza. As jovens perguntaram e falaram livremente, sem qualquer

interferência de gerentes. Mais livre inclusive do que quando realizamos pesquisas em shoppings aqui no Brasil.

Este universo de empresas foi escolhido de forma a apresentar um mínimo de homogeneidade, já que sabíamos de antemão que não teríamos tempo hábil para vencer todas as dificuldades e obter uma amostra maior. Procuramos basicamente dois tipos de varejo, um mais sofisticado e um mais popular, para saber se haveria diferenças, como aqui no Brasil muitas vezes há. Não houve diferenças na remuneração nem no perfil e tampouco em nenhuma das outras características e percepções por parte das jovens que trabalhavam nos shoppings mais sofisticados, mais ocidentalizados (a grande maioria em Pequim) em relação às jovens que trabalhavam nos shoppings populares e em outros estabelecimentos mais tipicamente chineses.

Como se viu no referencial teórico, os maiores salários pagos no país, inclusive para este tipo de trabalho não tão qualificado, são pagos nos dois maiores e mais importantes centros políticos, urbanos e econômicos do país, Pequim e Shangai. O tempo de estudo de uma parte significativa da amostra, 18 jovens dentre as 28, era de 10 a 12 anos (equivalente ao segundo grau no Brasil).

A amostra é composta por uma maioria de mulheres trabalhadoras jovens, de até 26 anos de idade. Seis delas eram inclusive menores de 20 anos, e outras 12 tinham entre 21 e 23 anos. Quase todas eram solteiras e não estavam em nenhuma união estável. Havia 5 casadas e até mesmo 2 divorciadas. Num país tão marcado pelo tradicionalismo confuciano, que submete a mulher à obediência ao homem, a grande cidade é muito mais livre do que o campo, e claramente mais aberta quanto à aceitação do divórcio (que existe legalmente, e é relativamente comum nos grandes centros).

Um terço destas jovens vive com a família, que, ou veio do campo para se juntar a elas e/ou a outros irmãos homens que já tinham vindo para a grande cidade anteriormente. Outro terço divide a moradia com mais de uma pessoa. Do total de 28, quatro já moram sozinhas, o que é altamente cobiçado entre elas. O fato de já haver garotas tão jovens, trabalhando como vendedoras no varejo, capazes de arcar sozinhas com os gastos de moradia não deixa de ser um indício de que os benefícios do crescimento econômico chinês estão chegando à classe mais baixa. Morar sozinha permite escapar da vigilância de familiares e amigos que mantêm laços estreitos com o campo que elas deixaram para trás. As casadas moram com o marido somente e com os filhos, quando os tem.

Perguntadas para que trabalhar, a metade delas disse fazê-lo para ter sua independência financeira, e outras seis disseram que era para construir uma carreira. Estas respostas já sugerem um perfil de mulher menos submissa aos valores tradicionais confucianos.

As perguntas abertas que tivemos oportunidade de fazer a 12 das jovens foram elucidativas de vários aspectos das vidas delas em relação a suas famílias que ficaram no campo. Muitas mantinham laços familiares com parentes mais velhos que moravam em aldeias distantes. Muitas avós, por exemplo, ficam tomando conta dos netos e são sustentadas pelas filhas.

O campo não deve ser entendido como um lugar só de miséria e pobreza, como salientado no referencial teórico. Tivemos oportunidade de conversar com algumas jovens cujas famílias tinham membros e conhecidos, vizinhos, cujas filhas trabalhavam nas próprias aldeias e vilas, para as prefeituras locais, ou para um hospital local. Estes empregos, no entanto, não são

muitos, e são bastante disputados, há concursos públicos, provas. O salário pode ser muito melhor do que 3.000 yuans. Além disto, este tipo de emprego público oferece boa seguridade social e outros benefícios, subsídio alimentar e de moradia. Certamente, há aquelas garotas que “ficam nas aldeias para serem como suas mães”, como disse uma das jovens entrevistadas. Esta é uma atitude desprezada pelas jovens entrevistadas, o que sugere que é um valor para a nova geração trabalhar e ser independente.

Nenhuma das 28 jovens entrevistadas marcou a alternativa que dava o motivo para trabalhar para comprar roupas bonitas, nem tampouco para economizar dinheiro para casar. Neste último caso, talvez porque o homem ainda é o principal responsável pelas despesas de um casamento (afinal, não se livra da tradição tão fácil nem tão completamente).

Somente seis disseram que trabalhavam com o intuito de ajudar a família. No entanto, quando perguntadas mais à frente se enviavam dinheiro para suas famílias no interior, quase dois terços delas, 18 jovens, disse que contribuía com até 1.000 yuans por mês, algumas com o dobro, o que significa de um terço a mais da metade do salário mensal. Um terço não envia dinheiro para a família.

O salário médio destas 28 jovens é de 2.500 yuans por mês. Ao câmbio aproximado de pouco mais de 6 yuans por 1 US\$ à época da pesquisa, temos que o salário médio mensal era de pouco mais de US\$ 400, ou cerca de R\$ 600 reais, nosso salário mínimo hoje. Como já discutido anteriormente, é igual ao salário médio do país. No entanto, o poder de compra de R\$ 600 na China em 2011, em Pequim, comparando com o Brasil, é muito maior. As tarifas de transporte em Pequim são R\$0,60 para um deslocamento, por exemplo, enquanto aqui qualquer tarifa de ônibus urbano é de R\$ 2,5, portanto 4 vezes maior. Uma refeição muito mais sofisticada do que uma *fast food*, que consistiria num prato executivo para nossos padrões aqui no Brasil, com suco e sobremesa, era R\$ 4, pelo menos 4 vezes mais barata do que no Brasil. Energia e mesmo muitas moradias são pesadamente subsidiadas pelo governo. Depois de exaustivos testes com o intérprete chinês, podemos supor mesmo que estes 2.500 yuans de salário destas jovens comerciárias equivaleriam a R\$ 2.400 aqui no Brasil.

Ao que tudo indica, mesmo se elas enviam 1.000 yuans para a família, ainda sobra um salário mensal que não é desprezível para os padrões brasileiros, ainda mais em se tratando de jovens com segundo grau. Certamente estamos falando do mercado de trabalho que paga os melhores salários do país, mas que tem também um dos custos de vida maiores. Estes dados são reveladores de uma realidade que, se sem sombra de dúvida coexiste com muita miséria, não é tão homoganeamente catastrófica para todos os trabalhadores, como leva a crer o senso comum propagado pela mídia internacional.

Em relação ao tempo de permanência que tinham no emprego atual, 19 dentre as 28 jovens entrevistadas tinha até 2 anos, 7 tinham de 4 a 5 anos de serviço e somente 2 tinham mais de 6 anos. A maioria já estava no segundo emprego, no qual haviam permanecido de 1 a 2 anos. Este quadro sugere um grau de rotatividade bem comum neste tipo de setor de serviços. Elas disseram ser muito fácil sair de um emprego e logo achar outro, dentro deste mesmo setor.

A grande maioria, 80%, em vários cruzamentos de dados realizados por tamanho de empresa, disseram trabalhar 8 horas por dia. O tamanho da empresa não alterou as respostas. Metade disse trabalhar todos os fins de semana, e a outra metade disse trabalhar alguns finais de semana. Como salientado no referencial teórico, a legislação trabalhista chinesa obriga a um dia semanal de repouso e a jornada semanal é de 40 horas. Assim, se trabalham muitos fins de



semana, subtraindo o dia de repouso, acabam por trabalhar 6 dias de 8 horas, ou 48 horas semanais, pelo menos. O abuso dos empregadores, neste caso, é o mesmo praticado aqui no Brasil no setor do comércio.

Perguntadas se elas sentiam que havia preconceito contra a mulher no seu local de trabalho, cerca de 80%, em vários cruzamentos de dados, tanto em empresas grandes quanto em empresas pequenas, disseram não sentirem esta atitude. No entanto, perguntadas mais à frente se havia mais dificuldades para a mulher (em geral) conseguir emprego ou promoção no emprego em relação ao homem, 92% admitiram “algumas dificuldades para a mulher”, “de vez em quando”, ou que, “algumas vezes se tem uma dificuldade de oportunidade de trabalho mais que os homens”. Em várias oportunidades esta aparente contradição na percepção das jovens ficou clara.

## 5. Considerações finais

Pesquisar na China constituiu-se num considerável e instigante desafio. O que mais chamou a atenção foi a coexistência de aspectos que, aos nossos olhos ocidentais algo maniqueístas, pareciam-nos paradoxais. Realidades muito distintas parecem conviver todo o tempo.

Foram vários os aspectos que a pesquisa levantou que desafiam o senso comum. Os salários, tidos internacionalmente como muito baixos, mostraram-se bastante razoáveis para jovens trabalhadoras comerciárias com escolaridade de segundo grau, se levado em conta o seu poder de compra. As condições de trabalho igualam-se àquelas encontradas nos grandes centros comerciais de nossas grandes cidades. A jornada de trabalho, embora seja descumprida, indo além do limite legal, ao menos para este tipo de trabalho e de setor pesquisado na China, não é extenuante, nem absurda para os padrões do abuso praticado mesmo em países como o nosso Brasil, onde a jornada de 8 horas diárias é sobeja, amplamente descumprida pelas grandes empresas, não só pelas pequenas.

As mulheres chinesas, submetidas a uma milenar submissão à lógica de dominação masculina, a tomar o exemplo destas jovens, parecem estar reagindo ao peso opressor da tradição confuciana. O progresso acelerado da última década na China parece estar também quebrando com maior rapidez as raízes com o passado de obediência, de quase completa submissão. Os motivos que as levam a trabalhar sugerem este movimento. Por outro lado, boa parte mantém forte ligação com a família tradicional que ficou no campo ou as acompanhou à cidade, contribuindo com boa parte de seu salário, o que não significa sujeição aos costumes no que tange à submissão ao homem. Não necessariamente. Ao mesmo tempo em que parece que as jovens percebem a discriminação contra as mulheres em geral, elas não relacionam diretamente a elas próprias esta percepção.

Não se quer dizer que não haja exploração vil do trabalho humano, trabalho escravo, péssimas condições de trabalho, até mesmo neste setor pesquisado, em empresas menores, mais escondidas dos olhos do grande público. Provavelmente há, de acordo com várias publicações internacionais de estudiosos chineses que tiveram inclusive que se refugiar no exterior para escapar da repressão do regime à divulgação de uma realidade constrangedora. O que se quer salientar aqui é que há os dois lados, que podem até serem dois lados de uma mesma moeda, ou, quem sabe, mais do que uma simples contradição. O que a pesquisa sugere é que há uma parcela considerável de trabalhadores (com baixa escolaridade, urbanos, pelo menos) que não trabalham em regime de semi-escravidão.

Por falar em contradições, o pesquisador que realizou a pesquisa ficou surpreendido com o clima descontraído das pessoas em todos os lugares, inclusive para fazer críticas ao governo. Para quem não está por dentro dos muros do regime, a sensação é que não é uma ditadura. Livros de romancistas dissidentes, notadamente vindos da elite intelectual de Shanghai, considerados subversivos e que chegaram a serem queimados dez anos atrás, atualmente são vendidos em grandes livrarias, para quem quiser. No entanto, só são editados em inglês, que certamente só é lido por uma minoria da população. Uma forma de censura sutil, portanto.

Talvez por serem tão mais velhos do que nós no processo civilizatório, os chineses sejam muito menos propensos a certezas absolutas, deixando maior margem à dúvida, muito menos preocupados em delimitar campos distintos. A racionalidade que marcou o desenvolvimento ocidental não é a mesma que o oriente teceu. A própria escrita do mandarim é composta por desenhos que representam idéias, que não tem o que nos acostumamos a denominar no ocidente de “um sentido mais exato”. Muitos fenômenos no oriente não são o que parecem ou aparecem diante de nossos olhos.

Na teoria crítica de origem frankfurteana, o mundo não deixa de ser uma construção social, cheio de contradições. Adorno, com sua contribuição inestimável sobre a necessidade de se olhar para as contradições internas de um mesmo objeto de pesquisa, pode ser um dos pensadores ocidentais que mais nos permita aproximar desta realidade fascinante, e tão importante para o mundo atual, de uma China que vem colocando enormes desafios ao mundo e da qual, para o bem ou para o mal, todos nós dependemos em alguma escala.

**Agradecimentos:** agradecemos o apoio da FAPEMIG – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais -, da CAPES/PROSUP e do CNPq.

### Referências

ALLARD, Gayle; Marie-José GAROT. The impact of new labor law in China: new hiring strategies for foreign firms? **Revista de Direito GV**, São Paulo, jul-dez, 2010, p. 527-540.

BAKER & MCKENZIE. **China Employment Law Guide**. Disponível em: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lawfirms/16>. Acesso em 30 mar. 2012.

BROWN, Ron. **China Labor Dispute Resolution**. Disponível em <<http://www.fljs.org>>. Acesso em 30 mar. 2012.

BROWN, Ronald C. **Understanding Labor and Employment Law in China**. Cambridge University Press, 2010.

CHANG, Leslei T. **As garotas da fábrica: da aldeia à cidade, numa China em transformação**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2010.

CHINA. **Constitution of the People's Republic of China**. Adotada em 04 de Dezembro de 1982. Disponível em: <http://www.taiwandocuments.org/constitution01.htm>. Acesso em 30 mar. 2012a.

CHINA. **Law of the People's Republic of China on Employment Contracts**. Adotada em 29 de Junho de 2007. Disponível em: <http://www.lehmanlaw.com/resource-centre/laws-and->

regulations/labor/labor-contract-law-of-the-peoples-republic-of-china.html. Acesso em 30 mar. 2012b.

CHINA. **Law of the People' Republic of China on Mediation and Arbitration of Labor Disputes**. Adotada em 29 de Dezembro de 2007. Disponível em: <http://tradeinservices.mofcom.gov.cn/en/b/2007-12-29/27880.shtml>. Acesso em 30 mar. 2012c.

CHINA. **The Employment Promotion Law of the People's Republic of China**. Adotada em 30 de Agosto de 2007. Disponível em: [http://www.baliprocess.net/files/China/China\\_employment%20promotion%20law\\_2008-eng.pdf](http://www.baliprocess.net/files/China/China_employment%20promotion%20law_2008-eng.pdf). Acesso em 30 mar. 2012d.

CLARKE, Donald C. **Dispute Resolution in China**. Journal of Chinese Law, 1991. Disponível em <<http://www.heinonline.org>>. Acesso em: 30 mar. 2012.

FLIGSTEIN, Neil; ZHANG, Jianjun. A New Agenda for Research on the Trajectory of Chinese Capitalism. **Management and organization review**, Volume 7, Issue 1, March 2011.

FOX, Jeremy B.; DONOHUE, Joan M.; WU, Jinpei. The Arbitration of Labor Disputes in China Today: Definition and Implications. In: **Employee Responsibilities and Rights Journal**. vol. 17. Nº 1. Springer Netherlands, 2005.

JUNHAI, LIU. **Legal Reforms in China**. ZEF – Discussion Papers on Development Policy. Bonn, 1999.

LIN, Nan. Capitalism in China: A Centrally Managed Capitalism (CMC) and Its Future. **Management and organization review**, Volume 7, Issue 1, March 2011.

MEYER, Marshall W. Is It Capitalism? **Management and organization review**, Volume 7, Issue 1, March 2011.

NBSC - National Bureau of Statistics of China, **China Statistical Yearbook**, 2010.

WALDER, Andrew G. From Control to Ownership: Chin's Managerial Revolution. **Management and organization review**, Volume 7, Issue 1, March 2011.

ZHAO, Yun. **China's new labor dispute resolution law: a catalyst for the establishment of harmonious labor relationship?** Disponível em: [http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol\\_30/issue\\_2/zhaoarticle30-2.pdf](http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_30/issue_2/zhaoarticle30-2.pdf). Acesso em 30 mar. 2012.