

China ignora flexibilização e cria normas trabalhistas rígidas

Inexistência atual de direitos trabalhistas na China, mito ou realidade?

Luis Fernando Cordeiro*

Quando falamos em trabalho na China, tendo em vista a sua enorme população e sua larga produção, logo nos vem aquela ideia de trabalhos forçados, exorbitantes jornadas de trabalho, trabalhadores destituídos de períodos de descanso (Descanso Semanal Remunerado e férias), de seguro contra acidentes etc, enfim, desprotegidos de quaisquer direitos trabalhistas. Será que isso condiz com a realidade?

Pelo fato de a China ser um país com um sistema político comunista, ditatorial, não submisso à maioria das Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho, não garantidor dos direitos da pessoa humana (Direitos humanos) e, principalmente, por ser um país ainda inóspito (mesmo diante de uma pequena abertura), é fácil escutarmos calorosos discursos (inclusive acadêmicos) enfatizando a precariedade do Direito do Trabalho nesse país.

Em 1912 foi proclamada a República na China e, em 1921, surge em Xangai o Partido Comunista Chinês, dando origem à Revolução Comunista de 1949, que instaurou o princípio da legalidade pelo sistema da codificação, nos moldes soviéticos. Todavia, a partir de 1960, com a Revolução Cultural, a China abandonou esse sistema, quando foram criados organismos de conciliação, as chamadas *Comissões populares de mediação*, que buscavam soluções de consenso, pois não havia direitos positivados, salvo aos estrangeiros.

Esse sistema visava aos interesses do Estado chinês, que era o único empregador do país, buscando inserir a ideia nos trabalhadores de que deviam reconhecer as próprias culpas (vergonha de demandar em juízo); submeterem-se aos superiores (família, comuna e Estado); e praticarem sacrifício pela paz social, buscando um bem maior (bem do Estado).

O Estado, através das autoridades locais de administração do trabalho, sob a exegese dos princípios socialistas, contratava os trabalhadores mediante sua capacidade produtiva e sua integridade política, estabelecendo normas que regulamentavam as relações de trabalho, promovendo a emulação comunista no trabalho, mediante recompensas aos trabalhadores exemplares e punições públicas aos desidiosos.^[1]

Em 1971 a China é admitida na Organização das Nações Unidas, sendo que, logo após, em anos de grande crise que causaram o desemprego e a fome na China, o reformista Deng Xiaoping começou a abertura com a terceirização na produção de bens para a China por empresas estrangeiras, que se aproveitariam da farta mão de obra barata, ou seja, mais de 300 milhões de chineses desempregados que viviam em condições de completa miséria^[2]. Com essa abertura, o Estado chinês deixou de ser o único empregador (hoje as empresas chinesas são deficitárias tendo em vista a concorrência externa), representando atualmente apenas 12% dos empregos no país.^[3]

Nos ditames do reformista chinês Deng Xiaoping, em 4 de dezembro de 1982 foi promulgada, pelo

denominado Congresso Nacional do Povo, a Constituição da República Popular da China, com apenas quatro capítulos[4], que já recebeu e vem recebendo inúmeras emendas no tocante à reforma do Estado.

Diante dessa realidade, em 1º de janeiro de 1995 foi editada uma nova legislação trabalhista na China, dividida em treze capítulos[5], que já previa, entre tantos outros direitos, a proteção de jornada não superior à 8 horas diárias ou 44 horas hebdomadárias; normas de proteção à saúde e segurança; previsão de descansos remunerados, feriados e férias anuais; remuneração das horas extraordinárias com adicional de 150% para os dias na semana, adicional de 200% em dias de descanso e adicional de 300% em feriados trabalhados; Licença-Maternidade de, no mínimo, 90 dias após o parto; proteção ao trabalho do menor e da mulher; direito a participação em sindicatos (inclusive negociando melhores condições de trabalho) etc.

Note-se que em 1995 a China já admitia a idade mínima de 16 anos para o trabalho, enquanto no Brasil era de 14 anos, passando-se para 16 anos somente após a Emenda Constitucional 20 de 1998; adicionais de horas extras maiores do que o adicional garantido no artigo 7º, inciso XVI, da nossa atual Constituição Pátria.

A Nova Lei Trabalhista Chinesa

Há um ano atrás, ou seja, a partir de 1º de janeiro de 2008, passou a vigorar a nova lei trabalhista na China (Novo Código do Trabalho), sendo esta lei mais um dos vários reflexos do processo de modernização pela qual o país vem passando nos últimos anos.

Não obstante a antiga lei trabalhista chinesa, que vigorou até o ano passado, ser bem protecionista (bem mais que a brasileira nos vários aspectos supra mencionados), a atual lei traz várias inovações ainda mais benéficas aos trabalhadores, como:

- obrigatoriedade de formalização de um contrato escrito, por tempo determinado, dispondo em detalhes as regras desta relação (inclusive as regras e regulamentos de empresa);
- a não observância da obrigatoriedade em epígrafe no primeiro mês de trabalho (em qualquer relação de trabalho), o trabalhador poderá pleitear em dobro o seu salário a partir do segundo mês;
- o próprio trabalhador pode entrar com ação, o que antes só podia ser feito por intermédio dos sindicatos;
- garantia de emprego, pela qual nenhum trabalhador pode ser demitido antes do término do contrato de trabalho, salvo por justa causa (incompetência comprovada, violação grave das regras internas, negligência e fraude);
- se a empresa renovar por duas vezes o contrato de trabalho, este passa a ser por tempo indeterminado e o trabalhador adquire estabilidade;
- no caso de demissão, a nova lei prevê o pagamento de indenizações, como aviso prévio de um mês e um salário para cada ano de contrato completado, até o máximo de 12 salários;

- possibilidade de contratos de estágio por tempo máximo de seis meses;
- o trabalhador só pode ser sujeito a um único período probatório de um único empregador, sendo que, neste período probatório, o salário não poderá ser inferior a 80% do contrato salarial;
- as reclamações trabalhistas devem passar por uma espécie de “comissão de conciliação prévia”, denominada de “Labour Dispute Arbitration Commitee” (LDAC), para somente depois, se dirigirem à Corte Distrital.

É evidente que a conquista de mais direitos pelos trabalhadores chineses enseja o aumento do custo da mão de obra naquele país, causando queixas por parte das empresas, que declaram ser mais vantajosa a mudança de suas fábricas para países em que ainda não possuem tais direitos trabalhistas, como Índia e Vietnã.

Importante ainda ressaltar que este gigante produtor mundial em 2001 assinou acordo de cooperação com a OIT, definindo prioridades e medidas para efetivar o trabalho decente no país, fortalecendo as leis, estruturas e normas contra o trabalho forçado; fiscalização por oficiais trabalhistas do Estado; em 2004 a China modificou a sua Constituição para reconhecer que o Estado respeita e tutela os direitos humanos, entre outros direitos.

Como foi amplamente demonstrado, a China vem obtendo, desde 1995, um enorme avanço no que tange à ampliação, fiscalização e efetivação dos direitos trabalhistas, principalmente pela sua nova legislação juslaboral de 1º de janeiro de 2.008.

Mister se faz mencionar que, enquanto nosso país, sob a pálida desculpa da concorrência global^[6], busca uma flexibilização reducionista dos direitos mínimos, tanto na Constituição quanto nas normas infraconstitucionais, a China, em sentido contrário, avança com normas mais rígidas e protecionistas aos seus trabalhadores.

Somos da opinião de que não são os direitos mínimos trabalhistas que encarecem os preços dos produtos nacionais em face o mercado internacional, mas sim a excessiva carga tributária imposta pelo Estado, dificultando desta forma o necessário crescimento do nosso país.

Desta maneira, concluo o breve trabalho com os dizeres da Exma. Dra. Juíza do Trabalho Antônia Mara Vieira Loguércio, da 2ª Vara de São Leopoldo – RS, que bem define o nosso pensamento a respeito: “*Tudo o que ouvimos sobre as condições de trabalho da China deve ser tomado com muita cautela, pois geralmente, não corresponde à verdade. Tais informações visaram, sempre, a justificar a redução dos direitos dos trabalhadores brasileiros e ocidentais em face do ‘exemplo’ chinês*”^[7] (sic).

[1] MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual de Direito e Processo do Trabalho, Ed. Saraiva, 18ª edição revisada e atualizada, São Paulo:2009, pg. 472/474.

[2] LOGUÉRCIO, Antônia Maria Vieira. Revista Anamatra. Ano XVII, nº 55, 2º Semestre 2008, pg. 33;

Segundo dados do banco Mundial, a China possui 200 milhões de pessoas que vivem abaixo da linha de pobreza e dois terços do seu território são constituídos de desertos e de montanhas acima de 1000 metros;

[3] apud, ob. idem. Economist Intelligence Unit (EIU), 2006.

[4] Os quatro capítulos são: 1. Princípios Gerais; 2. Direitos Fundamentais e Deveres do cidadãos; 3. Estrutura do Estado; 4. Bandeira Nacional, Emblemas e a Capital do País.

[5] São: I. Disposições gerais; II. Da promoção de empregos; III. Dos contratos trabalhistas e contratos coletivos; IV. Da jornada de trabalho, descanso e férias; V. Da remuneração; VI. Da segurança ocupacional e da saúde; VII. Da proteção especial da mulher e do menor; VIII. Da capacitação profissional; IX. Do seguro social e previdência; X. Dos conflitos trabalhistas; XI. Da supervisão e inspeção; XII. Da responsabilidade legal; XIII. Disposições suplementares.

[6] Ressalte-se que nosso País tem um dos menores valores da hora-trabalho do mundo.

[7] LOGUÉRCIO, Antônia Maria Vieira. Revista Anamatra. Ano XVII, nº 55, 2º Semestre 2008, pg. 33.

Date Created

24/02/2009