

Revisão teórica para um levantamento sobre as condições do Diálogo Social e Relações de Trabalho nos Setores Eletroeletrônico, Químico e Metal-Mecânico da China

Wilson Aparecido Costa de Amorim ¹

Resumo

A questão do trabalho é um dos elementos importantes para a compreensão da atual posição ocupada pela China no âmbito do comércio e economia internacional. O objetivo deste artigo é indicar elementos conceituais para a realização de um levantamento sobre a questão do trabalho, tendo por referência as condições dentro das quais acontecem o Diálogo Social e as Relações de Trabalho na economia chinesa comparativamente às demais. O senso comum indica associa normalmente a competitividade chinesa à prática de *dumping social*, e de outro, normalmente se destaca a rigidez do estatuto do trabalho ou do anacronismo das relações de trabalho de países que, como o Brasil, disputam com a China os mercados nacionais e internacionais. O artigo contextualiza a globalização em termos econômicos, delimita o problema de pesquisa e objetivos propostos, realiza uma revisão teórica, propõem um questionário para pesquisa e indica próximos passos para uma pesquisa.

Abstract

The question of labor is an important element for understanding the current position occupied by China in trade and international economics. The aim of this paper is to indicate conceptual elements for carrying out a survey on the issue of work, with reference to the conditions which occur within the Social Dialogue and Labour Relations in the Chinese economy compared to others countries. The common sense indicates China's competitiveness normally related with the practice of social dumping, and the rigidity of the anachronism of labor relations at countries, such as Brazil, China compete with domestic and international markets. The paper contextualizes the globalization in economic terms, outlines the research problem and objectives, performs a literature review, proposes a questionnaire survey and indicates next steps for a research.

Artigo recebido em 10/03/2011

Aprovado em 20/06/2011

¹ Graduado em Economia pela Universidade de São Paulo (1984), mestre em Economia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1992) e doutor em Administração (2007, concentração em Recursos Humanos) na FEA-USP. Atualmente é professor nos cursos de Economia e Administração e MBAs no INSPER - SP. Também é professor em MBAs e coordenador de pesquisa no Programa de Estudos em Gestão de Pessoas (PROGEP) da FIA.

1. Introdução

A queda do Muro de Berlim no final de 1989 simbolizou o fim da Guerra Fria, ou seja, da ordem internacional bipolar do capitalismo-comunismo. Esta bipolaridade consolidou-se após a 2ª Guerra Mundial e condicionou o funcionamento político e econômico dos países ao definir as regiões de influência dos dois distintos modelos. Sob a tensa ordem político-militar estabelecida, o ocidente capitalista construiu instâncias internacionais como o Banco Mundial e o FMI para a regulação das atividades do capital. Tais instâncias deram respaldo a um forte período de desenvolvimento econômico deste bloco sob o comando dos Estados Unidos.

Ao leste, um grande conjunto de países, desenvolveu estruturas voltadas ao igualitarismo, e experimentou formas de condução econômica a partir do planejamento central. Nestas regiões do globo, com a redução da liberdade econômica também houve desenvolvimento econômico sob a orientação da então União Soviética. Em comum aos dois blocos, houve a intensa corrida militar pela formação de arsenais que, com inédito poder destrutivo, serviram à finalidade de dissuasão ao outro lado.

Conforme assinalou Hobsbawm “...o fim da Guerra Fria retirou de repente os esteiros que sustentavam a estrutura internacional.... E o que restou foi um mundo político em desordem e colapso parcial”(HOBBSAWM, 1996:251). Neste mundo, grandes questões como o destino dos países socialistas de todo o leste europeu, a consolidação da Europa comunitária a oeste e a continuidade da liderança norte-americana estavam em aberto.

Durante a década de 80, enquanto a Guerra Fria saía de cena e a incerteza política crescia, concomitantemente, a economia mundial passava por conjunto expressivo de transformações.

De acordo com Castells, o capitalismo, transitava da economia industrial para “...um paradigma tecnológico baseado em tecnologias da informação” (CASTELLS, 2003:141). Nesta transição, desenvolvia-se a economia global, algo além da economia mundial, já existente desde o século XVI. Para o autor, a economia global define-se como “... uma economia cujos componentes centrais têm a capacidade institucional, organizacional e

tecnológica de trabalhar em unidade e em tempo real, ou tempo escolhido, em escala planetária” (CASTELLS, 2003:143).

Castells destaca pelo menos três características da economia global. A competitividade – a primeira delas - surge como fortemente dependente do conhecimento. Mais do que em qualquer outra época, a inovação é fundamental à competição nos mercados e o conhecimento seu insumo essencial. A segunda característica é a dimensão global dos mercados de insumos, produtos, especialmente o financeiro, e em certa medida, também o de trabalho. A terceira característica é a atuação dos agentes econômicos em rede, ou seja, articulados em estruturas horizontais, ágeis e fortemente mobilizadoras dos recursos necessários à produção.

De maneira geral, sob a inspiração do neoliberalismo, resulta dessa transformação um aumento do poder dos mercados sobre a autoridade dos Estados. Pressionando por mais liberdade, os mercados obtiveram importantes movimentos de desregulação para o trânsito de capitais – financeiros e produtivos - entre os países. Em síntese, um mundo mais veloz e com menos regras.

Um rápido balanço das duas décadas após o fim da Guerra Fria aponta mudanças drásticas no cenário internacional. Dos anos 90 em diante, o mundo bipolar da Guerra Fria foi substituído por outro multipolar em que as esferas de poder se encontram mais dispersas entre novos personagens. A multilateralidade tornou-se a marca dos movimentos em torno dos interesses políticos e econômicos internacionais.

Entre os países, chamou atenção a desintegração da economia soviética e a emergência de uma economia de mercado caótica na Rússia. Ali, em suas inúmeras privatizações, grupos econômicos poderosos surgiram em áreas como a de energia por exemplo. Nos EUA, dentro do contexto da chamada “Nova Economia” com a forte proliferação das empresas “ponto.com”, a década de 90 foi predominantemente de prosperidade e instabilidade financeira. Já nos anos 2000, a prosperidade perdeu força e a grande marca foi a da instabilidade econômica e financeira. Como reflexo destes movimentos, notou-se a perda de posições do dólar como moeda internacional.

Na Europa, as fronteiras da comunidade econômica continuaram a se estender com adoção do Euro e a entrada de novos países. No entanto, sob a liderança alemã e francesa, a economia européia avançou mais lentamente que em outras partes do mundo. O peso de economias européias periféricas e menos estruturadas tornou-se um entrave ao desenvolvimento do mercado comunitário.

No Oriente, a economia japonesa atravessou a década de 90 estagnada e não reagiu significativamente desde então. A Coreia, bem sucedida por seguir o padrão japonês de desenvolvimento, firmou suas marcas de automóveis e de eletroeletrônicos no mercado internacional. Na sua esteira, outros tigres asiáticos como Cingapura e Taiwan avançaram como centros econômicos.

Em síntese, o cenário internacional da economia globalizada na segunda década do século XX é bastante diverso daquele vigente no fim da Guerra Fria. A instabilidade financeira provocada pelo enfraquecimento dos controles sobre o mercado, fez a economia internacional mais vulnerável às crises. A mais recente delas, iniciada nos EUA em 2008 desdobrou-se sem solução visível e mostrou-se ainda está longe de ser superada entre os países desenvolvidos. A economia norteamericana, segue sendo a maior e mais importante do mundo, mas sua posição é ameaçada por outros países.

O impressionante crescimento da economia chinesa faz parte das mudanças experimentadas neste período. Em uma espetacular guinada, desde os anos 90, a China de economia dirigida voltou-se ao mercado internacional como importadora de commodities e exportadora de produtos de baixo conteúdo tecnológico. Nesta trajetória, serviu-se de um contingente de trabalhadores grande o suficiente para se tornar imbatível em termos de custos salariais na comparação com outros países. De outra parte, seu próprio mercado interno tornou-se também motor de crescimento econômico em taxas próximas dos 10% ao ano. As oportunidades de produção de baixo custo, e também o gigantesco potencial de seu mercado interno, atraíram grandes empresas de todo o mundo ao território chinês.

Ao lado da China, países como a Índia, Brasil e também a Rússia, um tanto distantes dos centros econômicos mais tradicionais, superaram fases de dificuldades econômicas e, ao

longo dos anos 2000, registraram crescimento econômico baseado em exportações de commodities e/ou no próprio mercado interno. A posição da China é, no entanto, sob qualquer critério, excepcional.

As vantagens competitivas chinesas baseiam-se em elementos como abundante mão-de-obra, política cambial inflexível no favorecimento dos objetivos de sua firme e pragmática política econômica. Por causa de sua crescente participação no comércio global e dadas as suas elevadas reservas cambiais, a China ainda é chave no mercado financeiro internacional. Em termos territoriais, a presença de capitais chineses está se tornando cada vez mais comum até mesmo na África.

Especialmente em relação à América Latina, a ascensão chinesa desperta preocupações quanto ao surgimento de uma nova dependência da região, dividindo atenções dos países da região com os EUA. As visitas de chefes de Estado da China à América Latina e vice-versa, tornaram-se frequentes na última década (CEPAL, 2010). Particularmente em relação ao Brasil, a China tornou-se o parceiro comercial com maior incremento nas compras de commodities como ferro, soja e outros. De outra parte, a presença dos importados chineses é, como em outros países, um desafio à indústria nacional no quesito preço. Além disso, seguindo o exemplo de inúmeras multinacionais, várias empresas brasileiras instalaram plantas industriais na China. Da mesma forma, capitais chineses também estão chegando ao Brasil fazendo mais complexas as relações econômicas bilaterais.

Em outras palavras, a China já é uma importante participante do jogo internacional, e são diversas as evidências de que vai reforçar ainda mais seu protagonismo econômico e mesmo geopolítico.

1) Definição do Problema e Objetivos

O peso da China na economia globalizada, torna indispensável compreender melhor as causas e meios de sua crescente inserção no comércio internacional, bem como nos diversos países e regiões do mundo. Trata-se em última análise de entender as razões de sua competitividade.

A questão relativa à dimensão trabalho – remuneração, condições e direitos trabalhistas entre outros – insere-se entre estas causas. Vantagem comparativa inicial quase insuperável, o trabalho na China é um aspecto a ser investigados. Em torno do trabalho, fatores como liberdade de organização dos trabalhadores, legislação protetora aos direitos trabalhistas e às condições de trabalho, normalmente resultam de longos processos históricos, políticos e econômicos. Nessa área os atores são os sindicatos, as empresas e/ou associações patronais, partidos políticos e governos. Nas democracias ocidentais, especialmente no que se refere à ação dos sindicatos de trabalhadores, é tido como certa, sua influência no aumento da justiça social e na melhoria da distribuição de renda.

É senso comum que a expansão chinesa acontece em ritmo tão acelerado que a questão do trabalho é relegada a um segundo plano. Não obstante, ainda dentro do senso comum, a baixa remuneração da mão-de-obra chinesa, por não elevar os custos de produção, é frequentemente associada à competitividade de seus produtos.

Desta forma, é interessante verificar se o percebido no senso comum encontra respaldo nos dados e fatos. Neste trabalho, a questão do trabalho receberá atenção como objeto de pesquisa a ser investigado. Para isso, a seguir são apresentados os contornos gerais da dimensão trabalho como problema de pesquisa e seus objetivos. Uma vez delimitado o problema de pesquisa, no próximo item são apresentadas referências teóricas necessárias para a realização desta pesquisa.

Neste texto, o problema de pesquisa delimitado é a Identificação de uma linha de análise para avaliar as condições de competitividade socioambiental da China em setores econômicos escolhidos tendo como foco a dimensão do trabalho e em seu detalhe o âmbito do diálogo social.

A partir desta delimitação, o objetivo geral do trabalho é elencar um conjunto de conceitos necessários à realização de uma pesquisa junto a atores do sistema de relações de trabalho chinês de modo a buscar referências estatísticas e outras evidências sobre o quanto as características deste sistema afetam a competitividade dos produtos deste país.

Para atingir este objetivo geral, ficam estabelecidos como objetivos específicos a realização de uma breve revisão teórica e o esboço de um roteiro de questões a serem aplicadas quando da pesquisa.

2) Revisão Teórica

Os anos 80 foram um período em que as concepções keynesianas de condução das políticas econômicas estiveram sob forte ataque, sendo vitrines da nova orientação econômica os governos Thatcher (Inglaterra) e Reagan (EUA) (ANDERSON,1995). À primeira vista, a expansão da economia chinesa após o término da Guerra Fria, poderia ser tomada como exemplo bem sucedido do neoliberalismo como receituário econômico. A aplicação radical de medidas neoliberais foi uma característica da transição de várias economias do leste europeu, mas certamente não é o caso da China.

Para Giovanni Arrighi, a transição da economia chinesa em direção ao mercado que aconteceu a partir dos anos 90 foi um exemplo exitoso de ação direta de Estado pelo desenvolvimento. O Estado chinês, de regime comunista, realizou reformas com características como “...gradualismo das reformas e da ação estatal ...(para)... expandir e atualizar a divisão social do trabalho; a expansão maciça da educação;a subordinação dos interesses capitalistas ao interesse nacional; e o estímulo ativo à concorrência entre capitalistas...; e papel predominante da formação de mercado interno e da melhoria das condições de vida das áreas rurais” (ARRIGHI, 2008:366).

O autor afirma, que a China que tradicionalmente adotava um modelo econômico oriental - intensivo em mão-de-obra e de pleno emprego (típico do país nos século XVII e XVIII conforme identificado por Adam Smith) mas o fundiu ao modelo de desenvolvimento ocidental (poupador de mão-de-obra e intensivo em tecnologia e capital) (ARRIGHI, 2008). O Estado chinês, por um lado, estimulou o aumento da competição no interior de suas fronteiras ao atrair empresas estrangeiras e permitir a criação de empresas privadas de portes e naturezas diversas para competir com as empresas estatais. Por outro lado, o fez dentro de uma estratégia de formação de cadeias produtivas e obediência a objetivos definidos de consolidação de um parque industrial ágil e vigoroso. A partir do potencial do maior mercado interno do mundo, a China se habilitou como uma das maiores competidoras globais. E desde o primeiro instante, baixos preços foram e são uma vantagem comparativa determinante.

Neste ponto, a questão da competitividade chinesa se cruza com os interesses deste trabalho. Do ponto de vista dos demais países, a definitiva chegada dos produtos chineses e seus baixos preços encontrou mercados de insumos, produtos e de trabalho estruturados em bases institucionais consolidadas historicamente. Em outras palavras, a formação dos diversos mercados nacionais é pautada pela interação entre oferta e demanda, mas também pela mediação do poder público que, dentro do jogo político, cria leis, políticas e práticas econômicas, culturas de negócios etc.

Especialmente em termos do custo do trabalho, em países desenvolvidos ou em desenvolvimento, entre outros fatores, contam as características legais e culturais dos sistemas de relações de trabalho nacionais e suas respectivas dinâmicas. Ao longo do tempo, os sindicatos, suas articulações com partidos políticos aumentaram o poder de barganha dos trabalhadores elevando sua remuneração.

Silver identifica que por causa desse processo, o capital adota algumas estratégias como o deslocamento de suas plantas para países com mão-de-obra mais barata, a adoção de soluções tecnológicas e/ou organizacionais poupadoras de trabalho (SILVER, 2005:12).

Neste quadro, países que, como a China, dispõem de baixos custos de mão-de-obra, ameaçam os demais com o desemprego pela perda de mercados. A ameaça do desemprego se dá pelo fechamento de empresas nacionais, ou mesmo pelo deslocamento de suas plantas para os países em que a abundante mão-de-obra permite o baixo custo do trabalho. O deslocamento de plantas em direção a países de baixo custo de mão-de-obra, configura a chamada “corrida ao fundo do poço”.

Na corrida ao fundo do poço, a intenção das empresas é chegar com suas plantas a países ou regiões cujos mercados de trabalho ainda se encontram em situações nas quais a própria organização dos trabalhadores ainda se não se consolidou (SILVER, 2005:163). O pouco poder de barganha dos trabalhadores nestes países, normalmente se vincula a baixa estruturação do mercado de trabalho e fatores como restrições à liberdade de organização dos trabalhadores.

Silver: aponta como exemplos destes movimentos a instalação de indústrias têxteis fora de centros tradicionais da Europa nos séculos XIX e XX e realocação de plantas da indústria automobilística para países como Brasil e Argentina na segunda metade do século XX. O deslocamento de plantas em direção à Ásia e, em particular, à China, reproduz este processo nas últimas décadas.

Uma vez mais, manifesta-se aqui uma das facetas da globalização: o funcionamento dos mercados em nível global, em dimensão e rapidez que ameaçam o equilíbrio das economias nacionais e internacional. Desta maneira, entram em discussão em nível nacional e internacional as formas de contratação do trabalho nos países e como decorrência, surgem demandas para construção de referências internacionais para a regulação do trabalho em nível global.

De modo geral, estas tentativas têm entre os seus objetivos, evitar práticas de governos ou empresas que resultem em *dumping* social e superexploração do trabalho, e por conseqüência concorrência sob condições injustas. Dentre os **parâmetros internacionais** relacionados à regulação de aspectos do trabalho vale destacar: a) as normas da OIT (convenções e recomendações); b) a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU – 1948; c) a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento – 1998; d) a Declaração tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social da OIT – 1977; e) as Diretrizes para as empresas multinacionais da OCDE – 1976; f) o Global Compact – 1999; g) o Global Report Initiative (GRI) – 1997; g) o Social Accountability 8000 (SA 8000) (1997) (REFERÊNCIAS..., IOS 2004).

Próxima do interesse mais direto deste trabalho, uma das principais tentativas de regulação do trabalho em nível global é da Organização Internacional do Trabalho OIT. A mais antiga das organizações da família da Organização das Nações Unidas, a OIT é uma instância tripartite (governos, empresas e trabalhadores) que atenta para as condições do trabalho no mundo desde sua fundação em 1919.

Às vésperas da virada do século XXI, a OIT anunciou uma posição crítica em relação aos efeitos da globalização em seu sentido geral (ILO, 1999). Iniciando um longo processo de revisão de suas estruturas e estratégias, a entidade adotou a promoção do Trabalho Decente

para combater as condições adversas de contratação e remuneração para o conjunto dos trabalhadores ao redor do mundo (AMORIM et al, 2005). De modo resumido, o Trabalho Decente pode ser definido pela busca simultânea e combinada de quatro objetivos estratégicos:

- a) A obediência aos princípios fundamentais do trabalho (representada pelas convenções internacionais da OIT);
- b) A promoção de políticas públicas de emprego e renda;
- c) A promoção de políticas de proteção social e;
- d) A garantia de diálogo social entre os atores do mundo do trabalho (empresas, trabalhadores e governos). Esta busca se consolidaria pelo estabelecimento de metas baseadas em indicadores definidos pelos diversos países segundo suas condições e necessidades específicas.

A promoção do Trabalho Decente ocupa posição central na agenda OIT há mais de dez anos e estimulou um intenso debate interno na organização e também entre atores envolvidos com as políticas públicas voltadas ao mercado de trabalho em nível internacional. Mais do que isto, em diversos países – inclusive o Brasil¹ - houve experiências variadas de aplicação do conceito como orientador de políticas governamentais e metas nacionais (BRAYN, 2006, p.83).

Para a OIT, a globalização pode caracterizar-se, portanto, como um motor ao desenvolvimento econômico, social e criação de emprego. Entretanto, sua estabilidade depende de quão bem são alcançados objetivos e resultados sociais. A noção de Trabalho Decente tem como objetivo resgatar, em linguagem cotidiana, a integração destes objetivos sociais e econômicos. Ela reúne o emprego aos direitos laborais, à segurança e à representação. Prover emprego, sem considerar sua qualidade e conteúdo não conduz ao progresso. Promover os direitos no trabalho sem preocupar-se com o fato de que exista trabalho para quem o requer é também infrutífero. A representação e o diálogo social são

¹ No Brasil, a expressão Trabalho Decente apareceu em debates governamentais, empresariais e sindicais a partir do início de 2003. Desde então, iniciativas de nível federal, estadual e municipal foram constatadas, normalmente com pouca repercussão (BRAYN, 2006, p.114). Pelos limites do trabalho e por fugir ao seu escopo não trataremos deste assunto aqui.

necessários para assegurar que as pessoas possam expressar-se e ser consideradas (RODGERS, 2002).

A definição de diálogo social proposta pela OIT inclui todas as formas de negociação, consulta ou troca de informação entre os representantes dos governos, empregadores e trabalhadores, sobre questões de interesse comum relativas à política económica e social. (fonte: www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm acesso em 08/01/2011)

Nesta definição, prevê-se não apenas as formas de negociação direta entre trabalhadores e empresas como forma de equilibrar as desiguais relações de trabalho, mas também algumas importantes condições necessárias, como liberdade de organização e proteção ao direito de participação dos trabalhadores.

No caso específico do mercado de trabalho chinês, não há liberdade de organização visível ou comparável ao verificado no ocidente. De modo objetivo, sem Diálogo Social efetivo, não há negociações coletivas equilibradas, sem equilíbrio nestas negociações, a melhoria das condições de contratação do trabalho não ocorre, ou ocorre lentamente. Desta maneira, com um bloqueio inicial ao desenvolvimento do diálogo social na forma proposta no âmbito do Trabalho Decente da OIT, a China conta, em tese, com pelo menos um fator que desequilibra a seu favor o comércio internacional – a persistência de baixas remunerações.

Silver (2005:12) destaca que pela experiência histórica em outros países, para onde o capital vai, se desenvolve ou está, o conflito trabalhista vai atrás ou lá se instala por conta da reação dos trabalhadores. No entanto, a mão-de-obra chinesa pode tornar-se vantagem competitiva imbatível pelo seu custo por longos anos pela falta de salvaguardas ao diálogo social e, por extensão, à negociação coletiva.

Desta maneira, a elevação dos salários reais que ocorreu em todos os países desenvolvidos ou em desenvolvimento que receberam empresas multinacionais tende a demorar a acontecer na China. Justifica-se desta forma, a necessidade de reconhecimento e acompanhamento da maneira pela qual as relações de trabalho ocorrem na China. Seu nó crítico, o diálogo social é uma lente interessante para este estudo.

Para avaliação da dimensão em que o diálogo social é desenvolvido na China é importante identificar seus elementos constitutivos. Para isso tomaremos como referência definições relacionadas ao conceito de Sistema de Relações Industriais.

O sistema de relações industriais de Dunlop (1972) caracteriza-se por ter atores (trabalhadores, empresas e Estado) que interagem entre si dentro de um ambiente no qual existem forças econômicas, sociais e tecnológicas. Este sistema conta com regras de funcionamento definidas pelas interações neste ambiente.

A ideologia ou cultura que se desenvolve nesse sistema garante a coesão do sistema. Neste texto, a expressão **sistema de relações de trabalho** será tomada como equivalente do conceito de relações industriais proposto na obra de Dunlop. A abordagem das relações de trabalho na forma de um sistema é interessante por permitir algum tipo de mensuração sobre seu funcionamento ou mesmo a identificação de características de seus elementos.

Para isto, é interessante que seja realizada a identificação dos atores e respectivos papéis nas relações de trabalho e, dentro delas, as negociações coletivas. Especialmente em relação às negociações coletivas, é importante verificar a **estrutura da negociação**. Ou seja, identificar quem são os negociadores e a maneira como se organizam internamente e entre si para a negociação. Da mesma forma, é indispensável identificar a maneira como ocorre a negociação, ou seja, o **processo da negociação**. Neste aspecto, encontram-se eventos como as rodadas ou encontros entre os organizadores, os eventuais conflitos e suas formas (greves, protestos etc) e maneiras de tratamento. Por fim, é essencial delimitar o **conteúdo** das negociações (acordos e suas respectivas cláusulas) (AMORIM, 2007).

A perspectiva do sistema de relações industriais viabiliza estudos comparativos sobre as relações trabalhistas entre países, entre negociações coletivas de diferentes categorias, ou mesmo dentro de uma mesma categoria de trabalhadores (CARVALHO NETO, 2001) (PASTORE, ZYLBERSTAJN, 1998).

Dentro dos objetivos mais diretos deste texto, há um forte interesse em verificar dentro do Sistema de Relações de Trabalho, em que proporção a liberdade dos trabalhadores está presente. Este aspecto é fundamental para a definição do **contexto** das relações de trabalho. Do ponto de vista econômico, a liberdade está, antes de tudo, associada à ausência de restrições quanto ao funcionamento dos mercados. Segundo Amartya Sen, a ausência de

liberdade aos indivíduos prejudica o desenvolvimento econômico. Para os trabalhadores, são diversas as barreiras existentes para o exercício da liberdade (SEN, 2000).

Conforme Sen, as liberdades instrumentais deveriam ser objeto de políticas públicas que promovessem a capacidade geral de uma pessoa. São elas: liberdade política (para interferir nas decisões), facilidades econômicas (acesso ao mercado de produto, de trabalho etc), oportunidades sociais (saúde, educação etc), garantias de transparência (direito e uso da informação, imprensa livre) e segurança protetora (providenciada pelo funcionamento da democracia). O raciocínio é simples: sem participar das decisões que afetam sua vida, sem poder oferecer o que tem ao mercado, sem saber o necessário para ir ao mercado e sem a proteção mínima da democracia, o trabalhador não é livre. Sen assinala que o exercício e incremento destas liberdades complementam-se mutuamente e aperfeiçoam a democracia. A partir daí, o próprio desenvolvimento econômico passa a ser compreendido como um processo de expansão das liberdades dos indivíduos. Dentro deste processo, no âmbito do mercado de trabalho estão a liberdade de organização, associação e o direito à negociação coletiva.

3) O Quadro Conceitual e o Questionário Proposto

Do exposto até aqui, já é possível preparar um quadro conceitual que sirva de referência para a realização de uma pesquisa sobre as condições de funcionamento do sistema de relações de trabalho na China, tendo por base o conceito do diálogo social.

O material a seguir tem por objetivo apresentar as linhas gerais de um questionário a ser aplicado em um levantamento das condições e características gerais do sistema de relações de trabalho em empresas chinesas (aí incluídas as atividades de representação dos trabalhadores chineses nestas empresas, assim como as das negociações coletivas).

Para tanto, é apresentado inicialmente um quadro conceitual com as definições que originaram as questões propostas. A seguir, é apresentado um conjunto de questões que devem ser aplicadas dentro do contexto de um estudo descritivo (o foco está em conhecer o objeto do estudo e descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade), realizado por meio de uma pesquisa qualitativa. A técnica de pesquisa proposta a partir daí é a

entrevista semi estruturada para a qual as questões elaboradas se pretendem como um roteiro a ser seguido (TRIVIÑOS, 1987).

Nos quadros a seguir encontram-se dispostos os conceitos contidos no questionário, suas respectivas definições e indicações quanto às suas formas de constatação ou mensuração. Os conceitos norteadores do quadro conceitual e, por consequência, do questionário, são “Sistema de Relações de Trabalho” e “Diálogo Social”. As fontes de cada um dos conceitos encontram-se ao final do questionário, bem como um glossário complementar de termos relacionado ao mesmo.

Após os conceitos, encontram-se o questionário proposto a partir do quadro conceitual em quatro blocos de questões: caracterização da empresa/planta analisada, identificação e caracterização dos atores e das relações de trabalho, diálogo Social e relações de trabalho e observações gerais.

Quadro conceitual

Sistema de Relações de Trabalho

Conceito	Definição	Constatação/Mensuração
Relações de Trabalho (DUNLOP, 1972) (NOGUEIRA, 2002)	<ul style="list-style-type: none"> • sistema em que atores (trabalhadores, empresas e Estado) interagem entre si dentro de um ambiente (forças econômicas, sociais e tecnológicas), definindo suas regras de funcionamento. A coesão desse sistema é garantida pela ideologia. Dentro dele operam-se as contradições, conflitos e os inerentes interesses antagônicos presentes nas relações de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • identificação das regras de funcionamento do sistema (estruturas, processos e conteúdos de negociação)

Diálogo Social

Conceito	Definição	Constatação/Mensuração
Diálogo social (OIT)	Todo tipo de negociação, consulta ou simples intercâmbio de informações entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum relacionadas com a política econômica e	A existência de organizações de trabalhadores e de empregadores sólidas e independentes, com a capacidade técnica e o acesso à informação necessários.

	<p>social. Pode assumir a forma de processo tripartite em que o governo é parte oficial no diálogo social ou consistir em relações de caráter bipartite entre organizações de trabalhadores e de empregadores, com ou sem intervenção direta do governo. A negociação pode ser oficial ou oficiosa, sendo com frequência uma combinação de ambos os tipos. Pode ter lugar nos planos nacional, regional ou da empresa. Também pode ser interprofissional, intersetorial ou uma combinação destas. (minha tradução) http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm</p>	<p>A vontade política e o compromisso de todas as partes interessadas.</p> <p>O respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva.</p> <p>Um apoio institucional adequado.</p> <p>http://www.oitbrasil.org.br/dialogo.php</p>
Organização dos trabalhadores	<p>Ator (sindicato ou outra forma de representação) que, no sistema de relações do trabalho, exerce a função de representação dos trabalhadores (AMORIM, 2007)</p>	<p>Identificação de formas de representação/organização dos trabalhadores (sindicato, comissão de fábrica etc)</p> <p>Aferição do poder regulatório através do desempenho nas negociações coletivas (remuneração e outras cláusulas) e outras dimensões das relações de trabalho</p>
Organização dos Empregadores	<p>Ator (sindicato ou outra forma de representação) que, no sistema de relações do trabalho, exerce a função de representação dos trabalhadores (AMORIM, 2007)</p>	<p>Identificação de formas de representação/organização dos empregadores (associação, sindicato patronal etc) Aferição do poder regulatório através do desempenho nas negociações coletivas (remuneração e outras cláusulas) e outras dimensões das relações de trabalho</p>
Estado/Governo	<p>Ator (sindicato ou outra forma de representação) que, no sistema de relações do trabalho, exerce a função de representação dos trabalhadores (AMORIM, 2007)</p>	<p>Identificar existência, nível (central, estadual/provincial etc) e características da(s) instância(s) estatal ou de governo voltada(s) ao tratamento das questões trabalhistas.</p> <p>Identificar o tipo de atuação/intervenção desta(s) instância(s)</p>

Diálogo social e relações de trabalho

Conceito	Definição	Constatação/Mensuração
Densidade sindical	Taxa de sindicalização	Proporção de trabalhadores sindicalizados em relação ao total de trabalhadores (trabalhadores diretos e terceirizados)
Acordo ou convenção coletiva	Termo resultante do processo de negociação entre uma ou mais entidades representativas de trabalhadores e uma ou mais entidades sindicais patronais	Sim ou não Vigência do acordo (1 ano, 2 anos)

Revisão teórica para um levantamento sobre as condições do Diálogo Social e Relações de Trabalho nos Setores Eletroeletrônico, Químico e Metal-Mecânico da China

	(sindicato patronal, federação patronal). (DIEESE, 2009)	Nº de cláusulas ou temas tratados
Cobertura do acordo coletivo	Alcance do acordo ou convenção coletiva em termos de números de trabalhadores.	Proporção de trabalhadores alcançados pelo acordo coletivo
Negociação Coletiva	Processo de entendimento entre trabalhadores e patrões, que visa a obtenção de um acordo a respeito de reivindicações colocadas pelos primeiros, geralmente durante uma campanha salarial. (DIEESE, 2009)	Sim ou Não Que atores negociam Quando (período do ano) acontecem Quanto duram (dias, semanas, meses)
Greves	“Interrupção temporal do trabalho efetuada intencionalmente por um grupo de trabalhadores com objetivo de impor uma reivindicação, opor-se a uma exigência ou expressar queixa” (OIT apud DIEESE, 2006).	Caráter da greve (propositiva, defensiva) Causa(s) da greve Participação na greve (nº de trabalhadores) Duração da greve (horas, dias) Tempo perdido (Trabalhadores x horas paradas)
Outras formas de conflitos ou protestos trabalhistas	Atividades que não envolvem a parada do trabalho	Especificar. Exemplos: “operação tartaruga” (atraso proposital do processo produtivo pelos trabalhadores) ou “operação padrão” (obediência irrestrita aos regulamentos de modo a retardar o processo produtivo).
Tratamento de reclamações sobre as relações empregadores-empregados	Procedimentos (reuniões, rodadas de negociação, comunicações etc) para tratamento conjunto (empregador e sindicato) de questões surgidas nas relações de trabalho	Leis existentes Acordos coletivos (ou itens de acordos coletivos que tratem disso) Sim ou não
Restrições à liberdade sindical	Restrições aos trabalhadores ao direito de associação e à negociação coletiva	Dados ou indicadores sobre restrições à sindicalização, à participação em atividades voltadas à representação dos trabalhadores nas questões laborais, à participação em greves e outras formas de protestos trabalhistas
Cooperação sindical	Filiação ou vinculação à organizações sindicais nacionais ou internacionais Participação em atividades de cooperação (campanhas, mobilização, formação etc) nacional ou internacional	Filiação à confederações nacionais ou internacionais de trabalhadores (por ramo, regional ou mundial) ou organizações de cooperação sindical Participação em programas de formação patrocinados por organizações sindicais internacionais

Glossário Complementar para uso do questionário

Caráter da greve: tendência geral das reivindicações apresentadas nas greves, levando em consideração o teor dos interesses essenciais apresentados na pauta. Possibilidades:

1. **Propositivo** – por novas conquistas ou avanços nas condições vigentes.
2. **Defensivo** – em caso de descumprimento de lei ou recusa à renovação ou manutenção de condições vigentes. As greves defensivas estão subdivididas da seguinte forma:
 - 2.1. **Por renovação ou manutenção de condições vigentes:** em face de ameaça de extinção ou redução.
 - 2.2. **Por cumprimento de direitos:** contra o descumprimento de normas trabalhistas estabelecidas em lei, sentença normativa, acordo ou convenção coletiva de trabalho;
3. **Protesto** – por motivos que ultrapassem o âmbito das relações trabalhistas.

Consideram-se de protesto as greves assim declaradas pelo comando.

4. **Solidariedade** – em apoio a movimentos de trabalhadores de outras categorias, empresas ou setores. Ao encabeçarem mobilizações desta natureza, os grevistas não podem ter interesse imediato nos itens da pauta defendida pelos trabalhadores a quem apóiam. Consideram-se de solidariedade as greves assim declaradas pelo comando.

Mensuração de atividades grevistas

Trabalhadores x horas paradas: Indicador obtido através da multiplicação do número de grevistas pela quantidade de horas paradas em cada uma das paralisações. Mede o volume de horas de trabalho integralmente perdidas pela empresa/órgão durante toda a greve.

- **Quantificação do caráter, tema e itens de reivindicação:** a totalização de aspectos qualitativos das greves excede a soma de cada item porque uma mesma greve pode se enquadrar em mais de um dos grupos. Por exemplo, os trabalhadores envolvidos em uma greve podem reivindicar, simultaneamente, aumento salarial (caráter: interesse; tema: remuneração; motivo: reajuste salarial) e exigir o pagamento de vales-refeição em atraso (caráter: direito; tema: auxílio; motivo: alimentação).
- **Causas das greves:** conjunto de reivindicações explicitadas como motivações para a paralisação. Para esta classificação, são empregadas palavras-chave dispostas em dois níveis: um mais abrangente (tema) e outro desagregado (grupo). Não são consideradas causas das greves as ofertas patronais não relacionadas à pauta apresentada pelos grevistas, utilizadas como moeda de troca na negociação com os trabalhadores.

Temas das greves: conjuntos de reivindicações agrupadas por semelhança de

características. São eles:

1. **Remuneração** – greves por questões diretamente relacionadas à remuneração dos trabalhadores, como reajuste salarial, piso salarial, auxílios, adicionais e PLR, entre outros.
2. **Relações de Trabalho** – greves relativas a *emprego*, como as que se colocam contra demissões ou por estabilidade e contratações; a *processo e exercício do trabalho*, como introdução de processos tecnológicos e qualificação; a *contrato de trabalho*, como terceirização, mão-de-obra temporária; e a *situação funcional*, como PCS e atribuições do trabalho.
3. **Condições de Trabalho** – greves por questões relacionadas à *saúde e segurança* do trabalho e à *jornada de trabalho*, como redução, diminuição de horas-extras e outras.
4. **Relações sindicais** – greves por participação do sindicato no processo de negociação, constituição de representação dos trabalhadores, mudança ou manutenção da data-base etc.
5. **Política** – greves dirigidas contra o governo ou contra projetos ou medidas governamentais ou de caráter solidário.

Grupos de reivindicações: grupos de itens afins reunidos em cada tema, como por exemplo, adicionais, auxílios e correção salarial (no tema “Remuneração”) e jornada e saúde (no tema “Condições de trabalho”).

Fonte: DIEESE. Estudos e Pesquisas, Ano 3, nº 27, novembro de 2006.

Questionário

Bloco 1

Caracterização da empresa/planta analisada

Apontar dados gerais : número de funcionários, faturamento, idade da empresa etc.

Bloco 2

Identificação e caracterização dos Atores das Relações de Trabalho

2.1 Trabalhadores

2.1.1 Há formas de representação/organização dos trabalhadores (oficiais ou não) nesta empresa/planta? Sim (-) Não (-)

Em caso positivo, especifique:

2.1.2 Empregadores

Há formas de representação/organização dos empregadores nesta empresa/planta?

Sim () Não ()

Em caso positivo, especifique:

2.1.3 Estado

Existe(m) instância(s) estatal (is) ou de governo voltada(s) ao tratamento das questões trabalhistas Sim () Não ()

Em caso positivo, identificar nível (central, estadual/provincial etc) e características da(s) instância(s) estatal(is) ou de governo . Especifique:

Bloco 3

Diálogo social e relações de trabalho

3.1 Sindicalização

Qual a taxa de sindicalização dos trabalhadores (% em relação ao total de empregados)?

Não se aplica ()

3.2 Acordo Coletivo

Existe acordo coletivo? Sim () Não ()

Em caso positivo:

3.2.1 Indique as características deste acordo. Exemplo: vigência (1 ano, 2 anos etc), número de cláusulas ou temas tratados etc:

3.2.2 Indique qual o percentual cobertura do acordo coletivo (% de trabalhadores alcançados pelo acordo coletivo em relação ao total):

3.3 Negociações Coletivas

Existem negociações coletivas? Sim () Não ()

Em caso positivo, descrevas as características destas negociações coletivas:

3.3.1 Que atores negociam de cada lado (exemplo: sindicato, comissão de empregados, empresa, sindicato patronal etc)?

3.3.2 Qual a periodicidade (anual, bianual etc)?

3.3.3 Qual o período do ano destas negociações (indique o mês)?

3.3.4 Quanto duram estas negociações (número de rodadas)(tempo [dias, semanas etc])?

3.4 Greves

Há ocorrência de greves? Sim () Não ()

3.4.1 Em caso positivo, indique quando (ou que frequência elas) aconteceram (ou acontecem):

3.4.2 Caracterize a greve (alternativas não excludentes):

3.4.2.1 Propositiva () Defensiva ()

3.4.2.2 Causas da greve: Indique (mais de uma causa se necessário):

3.4.2.3 Participação de trabalhadores (Indique número ou percentual de trabalhadores):

3.4.2.4 Duração da greve (horas, dias etc):

3.4.2.5 Estimativa de tempo perdido (Trabalhadores parados X horas paradas):

3.5 Outras formas de mobilização/protestos trabalhistas

Há outras formas de mobilização/protesto trabalhistas? Sim () Não ()

3.5.1 Em caso positivo, indique quais (exemplos: operação tartaruga, operação padrão etc):

3.6 Reclamações sobre relações trabalhistas

Há estruturas/processos para tratamento/negociações de reclamações sobre relações trabalhistas? Sim () Não ()

Em caso positivo:

3.6.1 Especifique onde estão formalizadas (leis, acordos coletivos etc):

3.6.2 Especifique qual(is) (comissões bi ou tripartites, negociações específicas etc):

3.7 Liberdade Sindical

Existem restrições à liberdade sindical (optar entre pergunta direta e preenchimento por observação): Sim () Não ()

3.7.1 Em caso positivo, indique quais:

3.8 Cooperação Sindical

3.8.1 Os trabalhadores desta empresa/planta têm alguma vinculação (filiação, contato, articulação, participação em redes sindicais) com federações ou confederações (nacionais ou internacionais, por ramo, regional ou mundial) sindicais? Sim () Não ()

3.8.1.2 Em caso positivo indique quais:

3.8.2 Os trabalhadores desta empresa/planta, por meio de seu sindicato ou instância de representação participam de programas de formação patrocinados por organizações sindicais internacionais? Sim () Não ()

3.8.2.1 Em caso positivo indique quais:

4 Observações Gerais

4) Próximos passos

Ao longo deste texto apresentamos elementos conceituais para a realização de um levantamento sobre a questão do trabalho na China, tomando por base as condições dentro das quais acontecem o Diálogo Social e as Relações de Trabalho. Para isso, em nossa introdução, contextualizamos brevemente o quadro político e econômico internacional que, no período posterior ao término da Guerra Fria, foi condicionado pela globalização.

Na delimitação do problema de pesquisa deste texto, buscamos identificar uma linha de análise para avaliar as condições de competitividade socioambiental da China em setores econômicos escolhidos tendo como foco a dimensão do trabalho e em seu detalhe o âmbito do diálogo social. Esta linha de análise foi desenvolvida a partir da revisão teórica realizada na

terceira parte do trabalho, sendo esta revisão um dos objetivos específicos propostos e atingidos neste trabalho.

Desta maneira foi possível atingir o objetivo geral do trabalho de organizar um conjunto de conceitos necessários à uma pesquisa com atores do sistema de relações de trabalho chinês de modo a buscar referências estatísticas e outras evidências sobre o quanto as características deste sistema afetam a competitividade dos produtos deste país. O outro objetivo específico do trabalho foi alcançado a partir do esboço do questionário a ser aplicado na pesquisa.

Espera-se que na aplicação do questionário e execução da pesquisa, o mesmo sirva para a obtenção das informações necessárias à melhor compreensão da maneira como a China trata o trabalho e suas dimensões institucionais.

Referências

AMORIM, Wilson A. C.. A evolução das organizações de apoio às entidades sindicais brasileiras: um estudo sob a lente da aprendizagem organizacional. Tese (Doutorado) – FEAUSP, 2007.

AMORIM, W. A. C, FISCHER, A. L., SARSUR, A. M.. Trabalho Decente: oportunidades e problemas de uma proposta de agenda. São Paulo: VIII SEMEAD, 2005.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo (*in*) SADER, Emir e GENTILI, Pablo (orgs.) Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático. São Paulo: Paz e Terra 1995.

ARRIGHI, Giovanni. Adam Smith em Pequim. São Paulo: Boitempo, 2008.

BRAYN, Alessandra S. A. Trabalho Decente: uma avaliação das possibilidades de aplicação do conceito. Dissertação de Mestrado, PEPGEP - PUC SP, 2006.

CASTELLS, Manuel. A Sociedade em rede. São Paulo: Paz e Terra, 2003.

CARVALHO NETO, Antonio. Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira. Belo Horizonte: Vozes/IRT,PUC Minas, 2001

COMISSION ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA E CARIBE – CEPAL. La República Popular da China y América Latina y el Caribe: hacia una relación estratégica. CEPAL: Santiago de Chile, 2010.

DIEESE. Estudos e Pesquisas, Ano 3, nº 27, novembro de 2006.

DIEESE. Anuário dos trabalhadores: 2009. 10.ed. / Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. -- São Paulo: DIEESE, 2009.

- DUNLOP, John T. General theory of industrial relations. In: MARSHALL, R.; PEARLMAN, R. An anthology of labor economics: readings and commentary. New York: John Wiley and Sons, Inc, 1972. p. 547-555.
- ILO – International Labor Organization. *International Labor Organization. Report of the Director-General: decent work, 87th Session, Geneva, 1999.*
- HOBBSAWM, Eric. A era dos extremos: o breve século XX. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
- IOS - Instituto Observatório Social. Referências internacionais para o mundo do trabalho, 2004.
- NOGUEIRA, Arnaldo J. F. M. Gestão estratégica das relações do trabalho. *In As pessoas na organização.* São Paulo: Editora Gente, 2002.
- PASTORE, José; ZYLBERSTAJN, Hélio. A administração do conflito trabalhista no Brasil. SÃO PAULO, IPE, 1988.
- RODGERS, Gerry. El trabajo decente como una meta para la economia global – Montevideo, Boletín Cinterfor; 2002, n 153, p. 9-28.
- SEN, Amartya. Desenvolvimento como liberdade. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.
- SANDVER, Marcus. Labor Relations, Process and Outcomes. Boston: Little Brown and Co., 1987.
- SILVER, Beverly. As forças do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- TRIVIÑOS, Augusto N. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987