

As "recentes" greves na China

Paula Nabuco

Mestre em Economia e doutoranda do
Programa de Pós Graduação em Economia da
Universidade Federal Fluminense.

As “recentes” greves na China

O objetivo deste artigo é investigar as “recentes” greves na China, especialmente a resistência na Honda, Foxconn e outras empresas que foram divulgadas por todo o mundo, apontando que a resistência e greves dos trabalhadores não são uma novidade, há muitos relatos de ações coletivas por toda a China nos últimos anos. Durante as últimas três décadas a China passou por um crescimento nos métodos de resistência popular e protestos contra as más condições de trabalho, não-pagamento de salários e pensões de trabalhadores de empresas estatais e privadas de investimento externo. Recentemente os jovens trabalhadores migrantes de empresas com fundos estrangeiros realizaram greves e estabeleceram novas formas de mobilização e organização por todo o país. Apesar das ações coletivas estarem crescendo na China, elas são basicamente relacionadas com demandas econômicas e com as condições de trabalho e seu nível de organização ainda é baixo.

Palavras-chave: Greves; Condições de trabalho; China

The “recent” strikes in China

The aim of this paper is to investigate the “recent” strikes in China, specially the resistance in Honda, Foxconn and other foreign funded companies that were spread all over the world, but the workers resistance and strikes are not new, there have been many reports of collective action all over China in recent years. During the last decades China had an increase in methods of popular resistance and protests against bad working conditions, unpaid wages and pensions from workers of state owned enterprises (SOEs) and private foreign ones. Recently the young migrant workers from the foreign funded enterprises carried out many strikes and established new ways of mobilization and organization all over the country. Although the collective actions are growing, they are basically related with economic demands and working conditions and the workers in China still have a low organization level.

Keywords: Strikes; Working conditions; China

Introdução

Em meados de 2010, uma onda de greves sacudiu a China e importantes montadoras e produtoras de eletrônicos pararam em Guangdong. Muitos observadores internacionais ficaram surpresos com a mobilização dos trabalhadores e muito se falou sobre um ascenso das lutas dos trabalhadores chineses. Mas as greves não são uma novidade na história recente da China, a novidade foi a dimensão das mobilizações e sua repercussão tanto no país quanto no exterior.¹

A política de reforma e abertura, iniciada em 1978 mudou dramaticamente a realidade dos trabalhadores chineses. O ingresso de grandes empresas estrangeiras, primeiro no sul do país e depois em cidades no extremo oriente chinês combinado com a escassez de terras agricultáveis e a vasta população no campo produziu o maior fluxo migratório da história recente mundial. Estima-se que cerca de 180 milhões de chineses migraram em busca de empregos na indústria do país. Eles encontraram péssimas condições de trabalho, um rigoroso regime na esteira das fábricas e baixos salários.

As greves, fechamentos de ruas e ocupações de fábricas por trabalhadores são lugar comum na China contemporânea, e ainda que seja relativamente difícil obter informações sobre as manifestações

¹ Apenas entre 2007 e 2008, um relatório de uma organização que defende os direitos dos trabalhadores chineses catalogou 100 greves na China. Não foi muito diferente nos 20 anos anteriores (CLB, 2009; CHAN, 2001)

dos trabalhadores chineses, as greves e mobilizações recentes chamam atenção pelas proporções, duração e pelo número de notícias na imprensa local e estrangeira. Esse artigo trata destes dois processos, as greves que pararam a Honda na China e acabaram se espalhando para outras montadoras no país e o caso dos suicídios de trabalhadores na Foxconn, uma empresa taiwanesa que conta com cinco plantas no Brasil.²

As greves na Honda

O ponto de partida das mobilizações de 2010 foi a greve na fábrica de kits de transmissão da Honda em Foshan, na província de Guangdong. Com a suspensão do fornecimento de kits de transmissão a greve na fábrica parou toda a produção da Honda na China. Os 2 mil trabalhadores da *Honda Autoparts Manufacturing* paralisaram as quatro plantas da empresa com a suspensão do fornecimento. A maioria desses trabalhadores é migrante, do sexo masculino e mais de um terço deles são estagiários ou trabalhadores temporários, que depois de passar pela formação técnica da empresa são contratados ou não. Eles não contam com os bônus que o pessoal mais qualificado costuma receber e seus salários são de cerca de 920 yuans, o salário mínimo local. Não tardaria para que a greve se espalhasse pelas diversas fábricas da empresa na China.

Em 2009, o mercado automobilístico da China cresceu 40% em relação ao ano anterior e o país ultrapassou os Estados Unidos como o maior fabricante e mercado automobilístico do mundo com produção e vendas, respectivamente, chegando a 13,79 e 13,64 milhões de unidades no ano. Segundo Xu Changming, chefe de desenvolvimento de recursos de informação do Centro de Informação Estatal chinês,

² Segundo o acordo assinado pela presidente Dilma Rousseff a Foxconn deverá empregar 100 mil trabalhadores diretos e indiretos no Brasil, a primeira planta da empresa no país foi inaugurada em 2005 (*Agência de Notícias Xinhua*, 12 abr. 2011).

a indústria automobilística chinesa estava operando a 120% de sua capacidade, em mais de 20 horas por dia em média. Segundo estimativas do governo chinês, a capacidade de produção da indústria automobilística do país deverá crescer à taxa de 15% ao ano nos próximos cinco anos. O especialista também advertiu sobre os esforços desenfreados dos governos locais para abrir novas fábricas e expandir a capacidade de produção instalada, estimulados pelos grandes lucros gerados pelo setor.³

As vendas mostraram desaquecimento a partir de maio de 2010 e o excesso de capacidade começou a gerar preocupações crescentes. A Honda, segunda maior fabricante japonesa de automóveis, havia anunciado pouco antes do início da greve, uma expansão de sua capacidade de produção na China, de 650 mil unidades em 2010, para 830 mil em 2012.

A empresa se instalou no país em 1992 e grande parte da sua capacidade produtiva está instalada na província de Guangdong, mas a Honda também conta com plantas em Tianjin e Hubei (na capital provincial, Wuhan) no norte da China e Shanghai, no leste do país. A produção da Honda na China destina-se majoritariamente ao mercado local, mas a empresa também exporta. As duas principais plantas da empresa são a *Guanqi Honda Automobile Co.*, uma *joint venture* com a estatal *Guangzhou Automobile Industry Group*, e a *Honda Automobile (China)* em Guangzhou. A *Dongfeng Honda Automobile* é uma *joint venture* com a estatal *Dongfeng Motors* em Wuhan. Para atender os requisitos de aquisição local do governo chinês, de 40% da produção, a Honda assegurou que seus fornecedores chave estivessem nas proximidades de suas plantas. Além disso, a empresa construiu sua própria rede de fornecedores, 65% de todos os fornecedores da Honda na China são empresas japonesas ou nipo-chinesas, em *joint ventures*, 15% são empresas europeias ou americanas e 20% chinesas. Juntamente com seu parceiro chinês, a

³ Agência de Notícias Xinhua, 6 set. 2010.

Guangzhou Automobile Industry Group, a Honda conseguiu obter a maior margem de lucro por unidade produzida no país.

Em 2005, empresa fundou a *Honda Auto Parts Manufacturing* em Foshan, com 100% do capital detido pela Honda e em 2007 abriu uma nova fábrica no distrito de Shishan, que acabou se tornando um cluster do setor automobilístico. A Honda tem reduzido significativamente seus custos com a planta produtora de kits de transmissão em Foshan, pois os custos locais são 30% mais baixos que o das anteriores importações vindas do Japão (IHLO, 2010).

A greve era por aumentos salariais e a Honda pretendia negociar separadamente com os estagiários e os trabalhadores permanentes, mas eles se recusaram e reivindicaram aumentos iguais para todos. Inicialmente a empresa ofereceu 55 yuans de aumento para todos, a oferta, no entanto, foi rejeitada pelos trabalhadores, mas a greve ainda não contava com uma mobilização maciça.⁴ Dias depois, rumores de que a Honda não concederia qualquer aumento e que contrataria novos trabalhadores para substituir os grevistas da planta provocaram uma nova paralisação. Os trabalhadores se concentraram na quadra da companhia e passaram a usar máscaras para evitar identificação pelos chefes e retaliações.

A fábrica em Hebei, que parou a partir do dia 21 de maio, juntou-se às quatro montadoras da Honda em Guangzhou (capital de Guangdong) que já estavam paradas. Três dias depois a empresa ofereceu um aumento de 120 a 155 yuans, mas a proposta foi rejeitada. Na ocasião a companhia anunciou que faria turnos e horas extras para compensar as perdas na produção. No dia 26 de maio os grevistas

⁴ Boa parte dos dados sobre as greves são baseadas em notícias veiculadas na China e em outros países pela *Agência de Notícias Xinhua*, *Rádio Internacional Chinesa*, *New York Times*, *Financial Times*, *South China Morning Post*, informações de organizações não-governamentais, *China Labour Bulletin*, IHLO, *China Study Group* e em um relatório sobre a Foxconn feito por acadêmicos de vinte universidades da China continental, Hong Kong e Taiwan. “两岸三地” 高校富士康调研组, “Liangansandi” gaoxiao fushi kan diaoyanzu, publicado em setembro de 2010.

recusaram uma proposta de aumento de 355 yuans para os trabalhadores permanentes e 477 para os estagiários. Além disso, crescia a oposição entre os trabalhadores ao sindicato que os representava, mas que atuava ao lado da empresa.⁵ A Honda aumentou a pressão sobre os estagiários tentando fazê-los retomar o trabalho, mas eles permaneceram decididos pela manutenção da greve. Representantes do governo foram às fábricas para pressionar os trabalhadores e tentar acabar com a greve.⁶ Os estagiários foram chamados a assinar contratos trabalhistas de curto prazo nos quais se comprometiam a observar a legislação trabalhista do país e não aderir às greves. No dia seguinte os contratos apareceram rasgados no chão dos dormitórios da empresa.

Os trabalhadores passaram a exigir, além dos aumentos, o direito de eleger seus representantes sindicais. A Honda ofereceu 24% de aumento e os trabalhadores ficaram indecisos. Dias depois eles ainda não tinham chegado a uma conclusão e grupos de trabalhadores se recusavam a suspender a greve. A resistência aos representantes sindicais cresceu e os trabalhadores não os reconheceram como seus representantes nas negociações.

As mobilizações geraram uma onda de protestos na região. No início de junho, os trabalhadores da *Foshan Fengfu Auto Parts* em Foshan, uma *joint venture* com capital nipo-taiwanês se juntaram ao movimento grevista. A empresa produz válvulas de escape e freios para duas fábricas da Honda em Guangzhou. Eles pediam o pagamento das horas extras trabalhadas, folgas, melhores salários e condições de trabalho, reclamando do calor e dos gases no ambiente de trabalho. Os trabalhadores declararam que se mobilizaram inspirados pela greve na planta produtora de kits de transmissão. A greve durou três dias e parou duas plantas de montagem da Honda, por falta de peças. No final das negociações, os trabalhadores conseguiram

⁵ Segundo a legislação sindical chinesa, de 1992, o sindicato é unitário e filiado a ACFTU, a *All-China Trade Unions Federation*, cujos dirigentes são nomeados pelo governo chinês.

⁶ Segundo a legislação trabalhista chinesa, de 1994 e 2008, as greves são proibidas, mas muitas vezes são toleradas, especialmente pelos governos locais.

umentar seus salários de 1.200 para 1.500 yuans, um ganho de 25%, mas as condições precárias de trabalho não mudaram.

Logo depois, os trabalhadores da *Honda Lock*, em Zhongshan, província de Guangdong entraram em greve. Dos 1.700 trabalhadores da planta, metade são mulheres, com baixa qualificação. Esses trabalhadores produzem espelhos, fechaduras e outras peças dos automóveis da Honda no mundo todo. O estopim do movimento foi o bloqueio da catraca de entrada quando uma trabalhadora passou o cartão e a discussão que se seguiu. Os seguranças da fábrica agrediram a trabalhadora e os outros trabalhadores que foram ajudá-la. Um dos trabalhadores contou aos outros que soube pela internet que os trabalhadores da fábrica de Foshan tinham conseguido um aumento de 500 yuans. Cerca de 500 trabalhadores aderiram à greve, pedindo um aumento de 800 yuans, cerca de 89%, sobre o salário de 900 yuans. No primeiro dia de greve, eles elegeram democraticamente uma comissão responsável pelas negociações e organização da greve. A empresa tentou fechar a fábrica e contratar substitutos, os trabalhadores não permitiram e ficaram em vigília junto à fábrica, cercados pela polícia durante horas. Inicialmente a empresa ofereceu 100 yuans de aumento, mas a greve acabou com um acordo que concedia aumentos de 200 yuans e um subsídio de 80 yuans para alojamento.

Outras greves se seguiram. Em Wuhan, a firma que fabrica peças para a Honda, a *Wuhan Alliance Auto Parts*, enfrentou uma greve em meados de junho de 240 soldados que pediam um aumento de 800 yuans. No mesmo dia, 600 trabalhadores da *Nihon Plast* em Zhongshan, Guangdong, entraram em greve pedindo aumentos salariais. A empresa fabrica volantes com *airbags* para a Honda e Nissan. Depois de três dias de negociações os trabalhadores conseguiram um aumento de 400 yuans. No dia seguinte começou uma greve na *Miyasaka Fuji* em Zhongshan, que é fornecedora de cabos, itens de borracha e travas para a Honda. A empresa deu um aumento de 600 yuans, elevando os salários para 1.800 yuans. A essa greve se seguiu a da *Uni-Spring NHK Guangzhou*, produtora

de suspensões e molas para a Honda e a Nissan. Os trabalhadores queriam um aumento nos salários de 1.200 yuans para 1.700 yuans mais prêmios de 1.200 a 6.800 yuans por ano. Uma planta da Honda e outra da Nissan precisaram parar a produção por falta de peças.

Em julho entraram em greve os trabalhadores da *Guangzhou Honda Automobile*, mil trabalhadores suspenderam a montagem de carros para exportação. Dois dias depois os grevistas fizeram um acordo com a empresa. Logo depois, trabalhadores da *Atsumitec* pararam de trabalhar, a greve atingiu 60% do pessoal da empresa, os trabalhadores pediam um aumento no salário de 900 yuans, a empresa contraiu fura-greves e tentou retomar as operações, mas não conseguiu. No final os trabalhadores conseguiram um reajuste de 50%. Na mesma ocasião cerca de 500 empregados da fabricante japonesa *Omron* em Guangzhou entraram em greve, a empresa produz componentes eletrônicos para a Honda, Ford e BMW. Os trabalhadores contavam com salários de 1.275 yuans e queriam aumentos de 40%, após um dia de paralisação eles conseguiram o aumento que reivindicavam.

Uma das especificidades da greve na Honda foi sua duração. A greve foi tremendamente longa para os padrões chineses. Greves deixaram de ser novidade na China, como já destacado anteriormente, com as reformas e privatizações do início da década de 1990. O primeiro grande ascenso do movimento grevista no país ocorreu em 2002 no nordeste do país em uma região que ficou conhecida como "cinturão da ferrugem" composto por indústrias pesadas de propriedade estatal. Mas neste caso, como ocorre até hoje, as mobilizações também tinham relação muito estreita com a própria venda das empresas.⁷ O "cinturão da ferrugem" fica na província de Liaoning no nordeste do país, um dos mais importantes centros da indústria pesada chinesa até o início da reformas econômicas. Com as privatizações, fusões e falências das empresas estatais na região, milhares de trabalhadores

⁷ Há inúmeros casos de greve e mobilizações de trabalhadores de estatais na China reivindicando transparência na venda das empresas, direito de participar das decisões sobre a venda, pagamento de salários e direitos ou mesmo para resistir à venda.

ficaram desempregados e outros milhares de pensionistas vivem dificuldades para receber mensalmente pensões, que anteriormente eram pagas pelas empresas. O fechamento de ruas, atos públicos e ocupação de estações ferroviárias são comuns na região. Diferentemente dos trabalhadores migrantes do sul do país, os trabalhadores do nordeste, que já foram atendidos pela estrutura de benefícios do Estado, têm uma pauta de reivindicações mais ampla e reclamam sua participação na construção das empresas estatais e da Nova China (LEE, 2007).

Yongshun Cai (2010), autor de um estudo sobre métodos de resistência coletiva na China contemporânea, com base em dados de um levantamento da Universidade de Ciência e Tecnologia de Hong Kong e em um levantamento próprio com 266 casos entre 1993 e 2007, que excluía as províncias do oeste da China, concluiu que o maior número de casos se concentra na província de Guangdong, precursora das reformas na China e grande receptora de trabalhadores migrantes investimentos estrangeiros. Em seguida está a província de Zhejiang, no leste da China, onde fica o delta do rio Yangtse, junto de Shanghai e da província de Jiangsu, uma das regiões mais prósperas e ricas do país e também uma grande receptora de trabalhadores migrantes e investimentos externos. Logo depois vem Liaoning, com perfil completamente diferente e movimentos que dizem respeito às demissões provocadas pelas próprias reformas e pelo esvaziamento da região como centro industrial, neste caso os trabalhadores reivindicam direitos adquiridos no período maoísta e que foram extintos com as reformas, além dos problemas de desemprego e recebimento dos salários.

Da coleção de casos de Cai, pelo menos 44 contavam com mais de 5 mil trabalhadores nas mobilizações e 25 deles reuniam mais de 10 mil trabalhadores. O estudo também inclui movimentos de camponeses, mas eles são em menor número. Entretanto foi um ato camponês que reuniu o maior número de trabalhadores registrado no estudo, 100 mil em 2004 na província de Sichuan, centro da China, mobilizados contra as expropriações de terra. As greves e

atos na porta das fábricas e centro das cidades, no entanto, são os instrumentos de luta mais comuns.

A greve na Honda se estendeu por semanas com retomadas e suspensões das atividades em diversas partes da produção da empresa. Normalmente as greves na China duravam horas ou dias e terminavam com concessões das empresas, negociação com as autoridades ou intervenção da polícia. Outra novidade foi o sucesso na obtenção das reivindicações, especialmente aumentos salariais, e pagamento de horas extras.

Houve pelo menos 13 greves na cadeia de produção das empresas japonesas na China entre 2009 e 2010. Para tentar assegurar o controle sobre os trabalhadores e evitar greves e mobilizações diversas medidas são adotadas. Há distinção entre os trabalhadores, os estagiários ou temporários e os permanentes, uma forma de organização que busca reduzir os custos do trabalho, ampliar a capacidade de captação de trabalhadores e enfraquecer sua capacidade de constituir lutas comuns.

A Honda não foi a única grande empresa do setor atingida pelo movimento grevista. Ainda em maio, mil trabalhadores de um fornecedor da Hyundai, nos arredores de Beijing, entraram em greve. Depois de algumas horas eles retomaram o trabalho com a promessa de reajuste salarial. Em junho foi a vez de um fornecedor de itens de plástico da Toyota em Tianjin e de uma fornecedora de volantes cruzarem os braços por dois dias. As três linhas de produção da Toyota em Tianjin foram afetadas e pararam. Os trabalhadores exigiam que seus salários retornassem aos patamares obtidos com os aumentos de 2009, na época os trabalhadores tinham conseguido uma elevação salarial, mas eles tiveram seus vencimentos reduzidos em 2010.

Logo depois, uma subsidiária da Toyota que fabricava componentes eletrônicos em Guangzhou enfrentou uma greve que paralisou metade de seus 1.200 trabalhadores. Eles queriam 800 yuans de aumento, direito de eleger os representantes sindicais e a garantia de que não haveria punições aos grevistas, os salários eram de 1.100 a 1.300 yuans. A firma acabou cedendo e os trabalhadores conseguiram o aumento.

A combinação do sistema *just in time*, que maximiza o uso dos recursos, funciona com pouco ou nenhum estoque e reduz dramaticamente os custos, com as especificidades chinesas, como o chamado sistema de dormitório chinês, a vulnerabilidade dos trabalhadores migrantes chineses (com seus registros de residência rurais e sem condições de acesso aos serviços básicos das cidades) e os baixos salários da China, gerou um nível de competitividade, que dificilmente seria obtido em outras circunstâncias.

Mas por outro lado, o *just in time*, nos *clusters* existentes na China, especialmente na província de Guangdong, o grande centro industrial chinês, tornou as montadoras mais vulneráveis às greves, mesmo em empresas de menor porte, que se especializaram no fornecimento de determinadas peças para as grandes montadoras. A linha de produção da Honda parou pela primeira vez por uma greve em um de seus fornecedores e isso se repetiu algumas vezes ao longo dos meses de maio e junho de 2010. Isso também contribuiu para que os trabalhadores percebessem o quanto o seu poder de barganha poderia ser grande, já que era possível parar toda a cadeia produtiva de uma grande empresa, como no caso da Honda.

Ademais, o sistema de dormitório chinês, que tanto facilita o controle do cotidiano dos trabalhadores migrantes chineses, assim como a extrapolação do número de horas extras definido por lei ou mesmo suportável para os trabalhadores, também torna mais fácil a mobilização destes em momentos de greve. Nos dormitórios se formam redes de solidariedade baseadas em etnia, província de origem, dialeto ou simplesmente uma identidade comum, relacionada com a origem camponesa e a dura vida de trabalhador industrial que esses jovens passam a enfrentar sozinhos em cidades desconhecidas.

A nova geração de trabalhadores migrantes, nascidos nas décadas de 1980 e 1990, organizou mobilizações via salas de bate-papo na internet, SMS e dos diversos tipos de redes sociais disponíveis na China. O controle sobre esse tipo de mecanismo de mobilização é muito difícil, para dizer o mínimo. Além disso, as notícias sobre as vitórias e ganhos

salariais em outras mobilizações se tornavam inspiração para novas lutas com uma rapidez impressionante. A importância que o exemplo tem no imaginário e na cultura chinesa é muito grande, mais que isso, os aumentos obtidos por outros trabalhadores em greve mostravam que esse era um caminho possível, mesmo considerando a forma como o governo chinês tratou esse tipo de mobilização por anos.

As outras greves e o caso da Foxconn

As greves se seguiam um dia após o outro no setor automobilístico chinês, mas esse não é, decididamente, o único caso. O próprio governo divulgou notícias sobre greves em outros setores, como o alimentício em Beijing, noticiado pela agência Xinhua; têxtil, também no sul; e o caso que talvez seja o mais dramático e emblemático de todos, as mortes na Foxconn, a maior produtora de eletrônicos do mundo e a empresa que elevou o sistema de dormitórios e o taylorismo a novos patamares na China. Apesar disso, as notícias são controladas, os órgãos oficiais chineses não divulgam as disputas entre os trabalhadores, as centrais sindicais e seus representantes por independência em relação às empresas, bem como os enfrentamentos que ocorrem algumas vezes entre os sindicalistas, os representantes dos governos provinciais e os trabalhadores. Mesmo tendo informado sobre as greves em diversos setores, o governo iniciou depois uma espécie de política de contenção, temendo o "contágio" dos trabalhadores.

A Foxconn é a maior fabricante de componentes eletrônicos do mundo. É de origem taiwanesa e fornecedora de grandes firmas do setor eletrônico como a Apple, Hewlett-Packard, Dell e Motorola. A empresa conta com mais de 800 mil trabalhadores na China em mais de 20 plantas. Cerca de 400 mil estão em um enorme complexo em Shenzhen, uma das Zonas Econômicas Especiais, na província de Guangdong. As condições de trabalho na Foxconn são conhecidas por sua dura rotina e a empresa tem um regime disciplinar comparado por muitos acadêmicos e jornalistas com um sistema militar.

A empresa possuiu um sistema de horas extras que vai muito além do permitido pela lei chinesa. A Foxconn funciona 24 horas por dia e em dois turnos das 8h às 20h e das 20h às 8h, o turno branco e o preto, respectivamente. Segundo dados da pesquisa feita por acadêmicos chineses citada anteriormente, o número de dias de folga por mês de 75% dos trabalhadores é quatro e 8% têm menos de quatro dias mensais de descanso. Cerca de 73% dos trabalhadores têm jornada diária superior a 10 horas, e em média os trabalhadores acumulam 83,2 horas por mês, o que viola a lei trabalhista chinesa que fixa em no máximo 36 o número de horas extras por mês. Segundo uma descrição dos trabalhadores da Foxconn em Kunshan apesar do horário de iniciar o trabalho ser 8 da manhã, eles têm que estar em seus postos às 7h30 e o horário de final do expediente é 20h, mas normalmente eles trabalham até 20h30 ou mesmo até depois das 21h horas, tudo sem pagamento das horas extras correspondentes (“两岸三地” 高校富士康调研组, 2010).

As metas de produção fixadas pela Foxconn são muito difíceis de atingir, mesmo com dez horas de trabalho, por isso a empresa exige que os trabalhadores se “voluntariem” a fazer horas extras. Essas horas “voluntárias” não são pagas e muitas vezes são necessárias até duas horas extras por dia para atingir as metas. O departamento responsável pela administração da produção calcula os segundos que cada trabalhador leva para cada procedimento, para organizar a produção da forma mais eficiente possível. Em uma das linhas de produção a função do trabalhador é retirar a placa-mãe da esteira, checar para ver se há marcas nela, colocá-la na embalagem, rotular e colocá-la de volta na esteira. Na esteira, são cinco ações diferentes, com dois segundos para executar cada uma delas; a cada dez segundos todas as tarefas devem estar cumpridas. A pressão para desempenhar as tarefas no tempo fixado é muito grande. Dados de uma pesquisa feita com os trabalhadores apontaram que 12,7% dos trabalhadores já desmaiaram durante o expediente, 24,1% das mulheres tiveram alguma desordem menstrual e mais de 48% mostraram

sinais de perturbação ou elevado grau de *stress*. A empresa também faz todo o possível para evitar contato social entre os trabalhadores.

A Foxconn virou notícia no mundo inteiro quando treze trabalhadores tentaram se matar, a maioria se jogando do prédio dos dormitórios da empresa. Dez deles morreram e os outros ficaram gravemente feridos e com sequelas graves. Depois disso, a pressão sobre a empresa aumentou significativamente. Primeiro a Foxconn se comprometeu em limitar as horas extras trabalhadas em 80 horas mensais, com pagamento. Mas, segundo os trabalhadores, o grau de exigência na linha de produção e a intensidade de trabalho, não mudaram nada. Além disso, eles continuam tendo que fazer horas extras, mas quando o tempo total ultrapassa 80 horas não é registrado, porque a legislação não permite. O salário base é baixo e as diferenças de remuneração de acordo com as funções são grandes. O salário dos trabalhadores comuns é dividido em quatro partes: salário base, horas extras, bônus e gratificação por desempenho. Depois dos suicídios, a empresa anunciou, em junho de 2010, um aumento de 30%, mas o salário de um trabalhador comum era de 1.100 yuans antes do aumento e chegou a 1.200 depois do anúncio, o que representou um aumento de menos de 10%, já que a taxa foi aplicada sobre o salário base. Com as negociações posteriores e pressionada pelos trabalhadores e pela mídia, a empresa acabou por concordar com outro aumento e o salário dos trabalhadores chegou a 1.733 yuans, somando os salários base, benefícios e horas extras. Na planta de Hangzhou os salários eram de aproximadamente 1.250 yuans; Tianjin, 940 yuans; em Shenzhen, 1.200 yuans; Taiyuan, 945 yuans; em Shanghai, 1.250; e em Kunshan 1.200, yuans.

A Foxconn declarou em sua defesa que os suicídios foram resultado de problemas psicológicos dos trabalhadores e obrigou-os a assinar compromissos de que não iriam se matar. Também contratou psicólogos para fazer avaliações clínicas de seus funcionários. Os trabalhadores se queixaram especialmente da grande jornada de trabalho, baixos salários, da solidão imposta pela rotina na esteira e

nos dormitórios e do nível de exigência em termos de produtividade na empresa. O escândalo dos suicídios se tornou um problema de grandes dimensões também para o governo chinês e para as empresas que tem a Foxconn como fornecedora. Steve Jobs, executivo chefe da Apple, pressionado a se explicar sobre as operações de seu principal fornecedor, declarou ao *The Guardian*, em junho de 2010, que o regime de trabalho na Foxconn não era de escravidão, que esses eventos criaram uma situação difícil e que ainda não era possível saber qual a solução para o problema.⁸

Os aumentos salariais na Foxconn não foram motivados apenas pelos suicídios, como outras empresas em Guangdong a Foxconn tem se deparado com uma dificuldade crescente de arremeter trabalhadores. A escassez de trabalhadores dispostos a trabalhar pelos salários oferecidos na região tem crescido significativamente. A Foxconn precisa contratar mensalmente 20 mil novos funcionários e a rotatividade tem crescido, assim como os custos com trabalho na região, além dos grandes custos incorridos pela empresa com treinamento dos novos empregados. A expectativa é que apesar da pressão gerada sobre os custos com os aumentos, a empresa também economize recursos com a esperada redução da rotatividade dos trabalhadores em função da melhoria nos salários.

Por conta da pressão sobre os custos e da dificuldade de encontrar novos trabalhadores para suas plantas, a Foxconn iniciou um movimento em direção ao centro da China. A maior parte dos trabalhadores migrantes chineses é oriunda do centro do país e abrir uma planta na região diminuiria a pressão exercida pelos crescentes salários em Guangdong e também seria uma forma de buscar trabalhadores para contratar na “fonte”. As novas bases de produção serão nas cidades de Hengyang e Changsha, ambas na província de Hunan. O acordo entre a empresa e a província foi firmado em dezembro de 2010. Essa é a primeira fase da estratégia de interiorização da Foxconn, segundo um dos diretores da empresa, ela produzirá novos produtos de tecnologia

⁸ *The Guardian*, 2 jun. 2010.

da informação e integração de telecomunicações a cabo, televisão e internet. A firma conta com políticas preferenciais concedidas pelos governos das duas cidades para a sua instalação. Esse movimento da Foxconn não é isolado, há sinais de que diversas outras empresas farão movimento parecido no futuro próximo, segundo informações do governo chinês.⁹

Um fato que chama atenção nos dois casos analisados acima é a diferença na forma de reação dos trabalhadores às difíceis condições de trabalho. No caso da Foxconn foram atos dramáticos de cunho individual, que mostram o grau de desespero a que esses trabalhadores chegaram. Já o caso da Honda mostra capacidade de organização coletiva e mobilização bastante significativas. Há também as diferenças de escala, na Honda as mobilizações nas plantas atingiam, no máximo, um contingente de 2 mil ou 3 mil trabalhadores, no caso da Foxconn uma grande mobilização seria muito mais difícil. O regime das fábricas, ainda que compartilhe diversas características (o sistema de dormitório, os problemas de pagamento das horas extras, as grandes jornadas de trabalho, as faixas salariais etc.) também guarda diferenças. O regime de trabalho na Foxconn é mais rigoroso e a pressão por produtividade mais acentuada, ademais o contato entre os trabalhadores na Honda é muito maior, o que potencializa as ações coletivas.

O sistema de dormitórios

O sistema de dormitórios não é um fenômeno exclusivamente chinês e nem começou a funcionar na China depois das reformas, mas ganhou características especiais com o início destas e acabou por se tornar um importante mecanismo para manutenção dos fluxos de trabalhadores migrantes nas grandes cidades industriais chinesas e um poderoso instrumento de controle destes trabalhadores.

⁹ Agência de Notícias Xinhua, 9 dez. 2010.

Os acadêmicos que batizaram o sistema de dormitórios chinês o consideram uma forma específica de uso da força de trabalho que alimenta a produção global das regiões de industrialização recente desde o estabelecimento das quatro zonas econômicas especiais no sul do país no início da década de 1980. Todas as companhias que empregam trabalhadores migrantes, independentemente do setor de atuação e da origem de seu capital (nacional ou estrangeiro), contam com dormitórios para seus trabalhadores (PUN, 2005A, 2005B, 2007; CHAN, 2001; MURPHY, 2002; SOLINGER, 1999).

Como os trabalhadores migrantes não contam com *hukou*¹⁰ urbano, seu acesso às cidades ainda sofre uma série de limitações. Eles não podem ficar na cidade se não conseguem um emprego e pagam por suas acomodações. Com isso, a mobilidade do trabalho sofre formas de constrangimento que se tornaram uma das principais características das reformas na China.

Com o acelerado crescimento econômico do país a necessidade de absorver cada vez mais trabalhadores das áreas rurais da China aumentou significativamente, mas esse processo prescindiu de assegurar ou mesmo lidar com a necessidade de sobrevivência da estrutura familiar destes trabalhadores. Graças às dificuldades impostas pelo sistema de registro de residência (o *hukou*) combinado com o sistema de dormitórios, a reprodução diária do trabalhador passou a ser suficiente para assegurar o fornecimento de trabalho requerido no presente.

Quando as indústrias na China não possuem dormitório, próprio, o alugam do Estado, que constrói os edifícios para fornecer às empresas. Sob essas condições, nem sequer foi posta necessidade imediata de que as cidades atendessem as famílias inteiras desses trabalhadores e a pressão sobre os salários pagos pelas empresas é significativamente menor. Mais que isso, como destacou Pun (2007), a questão da reprodução da próxima geração de trabalhadores é

¹⁰ Hukou significa número de pessoas por residência e é o nome do registro de residência chinês, em vigor desde 1951.

deixada a cargo dos vilarejos no campo chinês e apenas a reprodução do trabalhador individualmente é em algum grau problema dos governos locais e das empresas.

Ademais, o sistema de dormitório cria condições propícias a um maior controle sobre o cotidiano dos trabalhadores, já que todas as esferas da vida destes ficam circunscritas à empresa e em muitos casos os dormitórios ficam dentro das plantas. As empresas estabelecem horários para a circulação dos trabalhadores, para entrada e saída dos dormitórios e não permite a entrada de visitantes. A execução de horas extras é facilitada pela proximidade e a rotina do chão de fábrica passou a fazer parte do dia inteiro dos trabalhadores.

Os quartos são compartilhados pelos trabalhadores e normalmente vivem oito a doze em cada cômodo. Os banheiros são usados por todos que vivem no mesmo andar, não é permitido cozinhar nos quartos e em muitos casos os horários para banhos e seu tempo de duração é determinado pela empresa. Há normas rígidas para controlar o funcionamento dos dormitórios e muitas são fixadas pelo descumprimento das normas. Em alguns casos, considerados mais graves, o mau comportamento pode gerar demissão. Nos quartos, os trabalhadores não costumam contar com nenhum local ou espaço para colocar seus pertences pessoais e precisam guardá-los embaixo das camas. Muitos estendem panos, ou lençóis ao lado das camas, a única forma de ter algum tipo de privacidade.

Esse sistema também favorece a produção em regime *just in time* e entregas mais rápidas da produção, com o controle mais estrito sobre a disciplina do trabalho que ele promove, regulando os trabalhadores não apenas no local e horário de trabalho, mas em todos os momentos. A grande rotatividade de trabalhadores nas empresas e a possibilidade de fazer remanejamentos nos dormitórios também dificultam a organização dos trabalhadores em suas demandas por salários ou direitos trabalhistas, ainda que os dormitórios também dêem origem a graus elevados de organização dos trabalhadores. A fiscalização pelo governo das condições de trabalho e das horas extras também é mais complicado sob esse sistema, já que é difícil

determinar quando os trabalhadores “entram ou saem” do local de trabalho e o tamanho de suas jornadas diárias.

Considerações Finais

Como destacado anteriormente e assinalam as aspas em “recentes” no título deste artigo as greves não são um fenômeno novo na China, ainda que assim tenha parecido aos observadores, especialmente aos estrangeiros. O país vive, desde o início das reformas, dramáticas transformações nas relações de trabalho, com a imposição de uma nova lógica do trabalho que não foi recebida sem resistência ou com passividade pelos trabalhadores chineses. Ainda que os casos da Honda e da Foxconn representem, em alguma medida, novas formas de luta, não são de todo uma novidade no cenário chinês.

As contradições entre capital e trabalho impuseram e impõem aos trabalhadores a necessidade de adoção das mais diversas formas de luta e resistência, isso não é diferente na China e tem sido assim ao longo de décadas. Esses trabalhadores precisam enfrentar não só um Estado que organiza a extração de sobretrabalho pelo capital com mão de ferro, mas também os problemas organizativos impostos pelas peculiaridades da realidade chinesa e a impossibilidade, pelo menos por enquanto, de formas de organização sindical independentes com maior nível de organicidade. As dificuldades são enormes e os avanços têm sido pequenos, raramente superando as demandas corporativas e salariais mais elementares. Seja nas mobilizações dos antigos trabalhadores das estatais, no norte/nordeste do país, ou no caso dos trabalhadores migrantes do sul, um questionamento mais sistemático ao trabalho na China ou ao regime político não aparecem no horizonte e essa situação não mostra sinais de melhora. As demandas são pontuais e o grau de politização baixíssimo. O caminho a ser percorrido para alguma transformação efetiva dessa realidade no “Império de Centro”¹¹ ainda é longo.

¹¹ Império do Centro é a tradução do significado do nome China em chinês.

Referências bibliográficas

- CAI, Yongshun. *Collective Resistance in China: why popular Protests Succeed or Fail*. Stanford: Stanford California, 2010.
- CHAN, Anita. *China's Workers Under Assault: the Exploitation of Labour in a Globalizing Economy*. Nova York: M. E. Sharpe, 2001.
- CHAN, Kam Wing. The Household Registration System and Migrant Labour in China: Notes on a Debate. *Population and Development Review*, vol. 36, n. 2, jun. 2010.
- _____. The Hukou System at 50. *Eurasian Geography and Economics*, vol. 50, n. 2, 2009.
- CHEN, Feng. Between State and Labour: The conflict of chinese trade unions' double identity in market reform. *The China Quarterly*, 2003.
- CHINA LABOUR BULLETIN. Breaking the Impasse: Promoting Worker Involvement in the Collective Bargaining and Contracts Process. *Research Report* n. 4, Hong Kong, nov. 2007.
- _____. *Speaking out: the workers' movement in China (2005-2006)*. Hong Kong, dec. 2007.
- _____. *Going it Alone: the workers' movement in China (2007-2008)*. Hong Kong, jul. 2009.
- _____. *Swimming against the tide: A short History of labour conflict in China and the government attempt to control it*. Hong Kong, oct. 2010.
- HAN, Dongfang. Chinese Labour Struggles. *New Left Review*, n. 34, jul-aug, 2005.
- HARNEY, Alexandra *The China Price: the true cost of chinese competitive advantage*. Nova York: Penguin, 2009.
- MURPHY, Rachel. *How Migrant Labour is Changing Rural China*. Cambridge: Cambridge University, 2002.

- LEE, Ching Kwan. *Against the Law: Labour protests in China's Rustbelt and Sunbelt*. Berkley and Los Angeles: University of California, 2007.
- PERRY, Elizabeth. *Challenging the Mandate of Heaven: Social Protest and State Power in China*. Nova York: M. E. Sharpe, 2002.
- PUN, Ngai. *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*. Duke University, 2005a.
- _____. Global Production Company Codes of Conduct, and Labor Conditions in China: A Case Study of Two Factories. *The China Journal*, jul, 2005b.
- _____. Gendering the Dormitory Labour System: production, reproduction and migrant labour in south China. *Feminist Economics*, vol. 13, n. 3-4, jul.-oct., 2007.
- SOLINGER, Dorothy. *Contesting Citizen in Urban China: Peasant Migrants, the State and the logic of market*. Berkley: University of California, 1999.

Fontes

- 两岸三地”高校富士康调研组, 2010. The Hong Kong Polytechnic University.
- Agência de Notícias Xinhua. Disponível em: www.xinhuanet.com.
- All-China Trade Unions Federation. Disponível em: www.acftu.org.cn.
- Diário do Povo (Renmin Ribao). Disponível em: www.people.org.cn.
- Financial Times. Disponível em: www.ft.com.
- Global Times. Disponível em: www.globaltimes.cn.
- New York Times. Disponível em: www.nytimes.com.
- Rádio Internacional Chinesa (CRI). Disponível em: www.cri.cn.
- South China Morning Post. Disponível em: www.scmp.com.