

VERITAE

TRABALHO – PREVIDÊNCIA SOCIAL – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

ARTIGOS

SALÁRIOS E COMPETITIVIDADE NA CHINA

**Por José Pastore,
em Julho/2010*

As pressões trabalhistas estão apertando. A China, campeã de acidentes do trabalho, acaba de aprovar uma lei que permite aos empregados levar os casos à Justiça. Estava na hora. A reforma trabalhista de 2008 definiu a arbitragem para resolver impasses, o que instigou 700 mil ações no primeiro ano, muitas a favor dos trabalhadores. A entrada recente de 40 mil empresas estrangeiras por ano transformou a oferta abundante de mão de obra qualificada em séria escassez. Tudo isso gerou muita pressão. Nos últimos cinco anos, os salários aumentaram 100% (!) em vários setores.

E a pressão continua. Passeatas, greves e até suicídios de trabalhadores forçaram inúmeras empresas multinacionais a aumentar os salários de 15% a 20% entre maio e junho de 2010. Há casos de 25% e até de 30%. São aumentos colossais, pois a estimativa de inflação para este ano é de apenas 3%.

Ao contrário do que ocorria no passado, o governo atual fechou os olhos às manifestações operárias por estar interessado em estimular o consumo doméstico e reduzir a dependência chinesa das exportações de baixo preço. As autoridades das províncias concedem nestes dias seguidos aumentos no salário mínimo. Os municípios industrializados (Shenzhen) elevaram o valor da hora extra para 300%.

Até que ponto essa disparada afetará a competitividade da China?

Os produtores industriais dizem que, nos últimos cinco anos, o peso dos salários na produção industrial passou de 2% para 12%, enquanto o lucro líquido caiu de 15% para 8%. Muitas empresas estão planejando se mudar, ou já se mudaram, para o interior do país e também para a Índia, Vietnã, Malásia, Filipinas, Indonésia e Bangladesh, onde os salários são mais baixos.

Alguns analistas não veem razões para tanto pânico, porque as vantagens comparativas da China em infraestrutura, impostos baixos, crédito fácil e cadeias de distribuição eficientes

continuam enormes; e os salários chineses continuam baixos. Os operários industriais trabalham jornadas esticadas e ganham o equivalente a US\$ 400 ou US\$ 500 mensais (e até menos), enquanto no Japão, EUA e União Europeia ganham mais de US\$ 3 mil. Gerentes e técnicos de alta especialização - raros e bem pagos - recebem cerca de US\$ 2.500 por mês (média), quando no mundo desenvolvido ganham acima de US\$ 5 mil mensais.

Tais comparações não acalmam as multinacionais. Elas estão de olho na Tailândia, onde o salário médio de um operário industrial é de US\$ 280 mensais (média); na Índia, de US\$ 200; e no Vietnã, de US\$ 100.

Há que se reconhecer que a falta de mão de obra qualificada é preocupante. As empresas de maior conteúdo tecnológico não estão conseguindo reter os empregados qualificados, mesmo com os grandes aumentos salariais. Para corrigir o desequilíbrio e atender à demanda, as escolas estão modificando currículos e intensificando o trabalho.

E no Brasil, vai acabar a pressão dos preços baixos dos produtos chineses?

Essa mudança, se ocorrer, vai demorar muito tempo. As diferenças de preços entre China e Brasil são brutais. No campo de máquinas e ferramentas, por exemplo, as empresas brasileiras têm de pagar o ferro fundido na base de US\$ 3 o quilo. É quanto custa "1 kg de máquina pronta" feito na China e transportado por 18 mil km. Isso ocorre com tornos, guindastes, moinhos, equipamentos médicos e também com instrumentos musicais, tecido, material gráfico e outros. Os calçados chineses - que foram sobretaxados recentemente pelo Brasil - entram pela via de Taiwan, Vietnã e Malásia, custando a metade do preço dos brasileiros (em média).

Em suma, apesar das mudanças no campo do trabalho, as vantagens comparativas da China devem perdurar por vários anos. Ademais, a alta velocidade dos avanços em infraestrutura, logística, inovações e educação ali registrada - o que não ocorre no Brasil - deverá mitigar a elevação do custo do fator trabalho naquele país. Nossa luta será dura e prolongada.

**José Pastore é professor de
Relações do Trabalho da FEA-USP.
Site: www.josepastore.com.br*

As opiniões expressas nesta Seção são de responsabilidade de seus Autores, sendo, a divulgação por VERITAE Orientador Empresarial, devidamente autorizada pelos mesmos.