



Universidade de Brasília

FACULDADE DE DIREITO

PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NA CHINA:
sujeitos, instituições e caminhos para a regulação**

ANA GIULIA DE OLIVEIRA

BRASÍLIA

2025

ANA GIULIA DE OLIVEIRA

**TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NA CHINA:
sujeitos, instituições e caminhos para a regulação**

Trabalho de conclusão de curso (monografia) apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, para a obtenção do título de bacharela em Direito.

Orientadora: Emanuele de Fátima Rubim Costa Silva.

BRASÍLIA

2025

ANA GIULIA DE OLIVEIRA

**TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NA CHINA:
sujeitos, instituições e caminhos para a regulação**

Trabalho de conclusão de curso (monografia) apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, para a obtenção do título de bacharela em Direito.

Orientadora: Emanuele de Fátima Rubim Costa Silva

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Emanuele de Fátima Rubim Costa Silva (Orientadora)

Universidade de Brasília

Prof. Gerson Carlos de Oliveira Costa

Universidade de Brasília

Prof. Caio Afonso Borges

Universidade de Brasília

Aprovada em 14 de fevereiro de 2025.

Dedico esta monografia a Suely, Antônio e Nina, a família que por sorte sempre esteve comigo ao longo desta vida, com todo o amor que carregam em seu coração; a Marina e Gustavo, que, por um encontro auspicioso que marcou o início de uma amizade sincera, têm me ensinado como os laços construídos ao longo de nossa caminhada podem ser tão fortes quanto uma montanha e nunca deixaram de acreditar em mim ou me apoiar ao longo de todo o processo; e ao Instituto Confúcio da Universidade de Brasília, cujas professoras e professores incríveis me possibilitaram ter o conhecimento que me permitiu estudar um país que sempre quis conhecer.

Eu perguntei a ela se ela pensava que a sociedade iria melhorar. “Não” ela respondeu decisivamente. “A sociedade nunca é igualitária. É a lei da selva. Os pobres são oprimidos pelos ricos, que têm poder. Dos tempos antigos até hoje, sempre foi assim”. “Então porque você entrou em greve?” eu perguntei. “Eu queria tentar, talvez como um louva-deus tentando parar uma carroça” ela disse. “Eu penso que as pessoas ainda necessitam viver com dignidade”.

(entrevista de Wang Zixu com a Sra. Zuo, entregadora por aplicativo e uma das organizadoras de greve em maio de 2019 — China, delivery workers struggle against a rigged system, 2021)

*Nada existe mais fraco do que a água
porém, nada lhe é superior quando ela se torna
forte,
pois não há substituto para ela.
Sua fraqueza torna-se força,
e a gentileza transforma-se em rigidez,
sem que ninguém o saiba
nem possa imitá-la.
Por isso é que o sábio diz:
"Quem acolhe dentro de si as calúnias do mundo
sabe preservar o Estado.
Quem sustenta os pecados do mundo
é o soberano do mundo."*

*Palavras corretas que parecem erradas.
(Laozi — Daodejing: Livro da Virtude e do Caminho,
2022, p.52-53)*

TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NA CHINA: caminhos para a regulação em meio à precariedade

RESUMO

Investigação dos desafios da regulação do trabalho mediado por plataformas digitais na China, analisando a precarização do setor e as respostas institucionais. A pesquisa, de caráter exploratório e baseada em revisão bibliográfica e normativa, discute a centralidade do trabalho nas relações sociais e examina as transformações nas políticas trabalhistas chinesas desde as reformas econômicas de 1978. Destaca-se o impacto do sistema *hukou*, que limita o acesso de trabalhadores migrantes a direitos sociais, e a ausência de um marco regulatório robusto para trabalhadores de plataformas digitais. O estudo analisa a Lei do Trabalho e a Lei do Contrato de Trabalho, identificando lacunas que permitem a evasão de responsabilidades por parte das empresas de tecnologia. Buscando responder quais os desafios enfrentados na regulação dos processos de trabalho mediados por plataformas na China, são abordadas mobilizações recentes de entregadores por aplicativo, evidenciando a subordinação algorítmica, a intensificação do trabalho e a dificuldade de organização coletiva. O estudo indica que, embora a China tenha avançado na formulação de diretrizes e políticas locais, a proteção efetiva dos trabalhadores de plataformas ainda enfrenta entraves jurídicos e políticos. Por fim, a experiência chinesa é discutida como referência para a regulação do trabalho digital no Brasil, ressaltando a necessidade de estratégias que garantam direitos laborais diante das novas dinâmicas produtivas.

Palavras-chave: **plataformização; trabalho plataformizado; China; regulação do trabalho.**

ABSTRACT

Investigation of the challenges in regulating platform-mediated work in China, analyzing the precarization of the sector and institutional responses. This exploratory research, based on a bibliographic and normative review, discusses the centrality of work in social relations and examines transformations in Chinese labor policies since the economic reforms of 1978. It highlights the impact of the hukou system, which restricts migrant workers' access to social rights, and the absence of a robust regulatory framework for platform workers. The study analyzes the Labor Law and the Labor Contract Law, identifying gaps that allow technology companies to evade responsibilities. Seeking to address the challenges of regulating platform-mediated work in China, the research examines recent mobilizations of app-based delivery workers, revealing algorithmic subordination, work intensification, and difficulties in collective organization. The study indicates that, although China has made progress in formulating guidelines and local policies, the effective protection of platform workers still faces legal and political obstacles. Finally, the Chinese experience is discussed as a reference for the regulation of digital labor in Brazil, emphasizing the need for strategies that ensure labor rights in the face of new productive dynamics.

Keywords: platformization; platform-based work; China; platform labor regulation.

LISTA DE ABREVIACOES

CNP – Congresso Nacional do Povo

SOE – State-Owned Enterprise (Empresa Estatal)

ZEE – Zona Econmica Especial

MOHRSS – Ministry of Human Resources and Social Security (Ministério de Recursos Humanos e Seguridade Social)

ILO – International Labour Organization (Organização Internacional do Trabalho)

SCP – Suprema Corte Popular

JSC – Joint-Stock Company (Sociedade por Ações)

CNP – Congresso Nacional do Povo

CNNIC – China Internet Network Information Center (Centro de Informação da Rede de Internet da China)

HRM – Human Resources Management (Gestão de Recursos Humanos)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1. REGULAÇÃO DO TRABALHO: FUNDAMENTOS TEÓRICOS, SUJEITOS E INSTITUIÇÕES	12
1.1. Centralidade do trabalho e as transformações do capitalismo	12
1.2. Teoria da regulação social do trabalho: entre sujeitos e instituições	15
CAPÍTULO 2. CHINA, ABERTURA ECONÔMICA E TRANSFORMAÇÕES NA REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS	19
2.1. Reformas econômicas e transformações nas relações de emprego	19
2.2. Direito do Trabalho da China: instituições, normas e regulações trabalhistas ..	22
2.2.1. <i>Estrutura organizacional das instituições da China</i>	22
2.2.1.1. <i>Congresso Nacional do Povo</i>	22
2.2.1.2. <i>Poder Judiciário</i>	23
2.2.2. <i>Legislações trabalhistas, sistema hukou e os desafios na garantia dos direitos dos trabalhadores</i>	24
2.2.2.1. <i>Lei do Trabalho (1995) e a Lei do Contrato de Trabalho (2008)</i>	27
CAPÍTULO 3. PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NA CHINA: ENTRE PRECARIIDADE E REGULAÇÃO SOCIAL	32
3.1. Panorama do trabalho mediado por plataformas digitais na China e percepção da precarização	32
3.3. Instituições públicas e regulação do trabalho plataformizado	35
CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS	42

INTRODUÇÃO

República Popular da China, segunda maior economia digital em escala global, compõe uma estrutura tripartite no setor juntamente aos Estados Unidos e a União Europeia desde 2013. O avanço acelerado desse setor e a ascensão do país na concorrência internacional chega ao Brasil com a popularidade de plataformas chinesas de *e-commerce* como Temu, Shein, Aliexpress, Shopee e Wish, sem mencionar a rede social TikTok. Apesar disso, pouco se estuda academicamente a China no Ocidente, e o Brasil não é exceção. O senso comum e o preconceito parecem ocultar sua complexidade.

A desinformação ocidental sobre a China é um fenômeno multifacetado que se manifesta tanto na disseminação de informações falsas quanto na falta de interesse genuíno em compreender a complexidade do país. Esse cenário é impulsionado por uma combinação de fatores históricos, geopolíticos e midiáticos, que frequentemente distorcem a realidade chinesa para atender a narrativas preexistentes. Muitas vezes, a cobertura midiática internacional sobre a China enfatiza aspectos negativos, ignorando avanços sociais, econômicos e tecnológicos que não se encaixam em um discurso que retrata o país como uma ameaça ou um antagonista global. Essa seletividade no enquadramento dos fatos contribui para a construção de estereótipos que obscurecem o entendimento real da sociedade e das políticas chinesas.

A disseminação de informações falsas ou distorcidas ocorre tanto por meio da imprensa tradicional quanto nas redes sociais, em que a complexidade dos temas relacionados à China é frequentemente reduzida a *slogans* simplistas ou narrativas sensacionalistas. Questões como direitos humanos, economia e política interna são frequentemente abordadas sem o devido contexto histórico e cultural, resultando em análises superficiais que reforçam mal-entendidos. Além disso, a tradução seletiva de declarações oficiais ou a omissão de detalhes importantes contribuem para interpretações enviesadas. Essa falta de rigor no tratamento da informação perpetua uma visão fragmentada e frequentemente errônea da realidade chinesa.

Outro fator relevante é o pouco interesse, por parte do público e de algumas instituições acadêmicas e políticas ocidentais, em aprofundar um conhecimento objetivo sobre a China. A barreira linguística, o desconhecimento sobre a cultura e o sistema político do país, bem como a predominância de fontes ocidentais na produção e circulação do conhecimento, contribuem para essa lacuna. Em vez de incentivar um diálogo construtivo e embasado,

muitas análises recaem sobre generalizações e comparações inadequadas, que ignoram as particularidades do desenvolvimento chinês. O resultado é uma perpetuação de preconceitos e uma incapacidade de compreender as dinâmicas internas do país de forma mais equilibrada.

Diante desse cenário, uma abordagem crítica e informada sobre a China, baseada em pesquisa aprofundada, diversidade de fontes e disposição para ir além dos discursos estabelecidos, mostra-se essencial para quem opta por tê-la como objeto de estudo. O interesse desta monografia pela plataformização do trabalho na sociedade chinesa vem da inquietação em explorar como o país que já somava aproximadamente 100 milhões de trabalhadores por plataformas digitais em 2021 vem se posicionando na movimentação global de busca por opções de proteção dessa categoria diante da precarização que somente se acentuou e evidenciou ainda mais com a pandemia de Covid-19.

Por plataformização do trabalho, compreende-se a crescente dependência de plataformas digitais para a organização e execução de atividades laborais, modificando profundamente as relações de trabalho e ampliando novas formas de subordinação. Esse conceito não deve ser entendido como um processo meramente tecnológico ou tecnodeterminista, mas como um fenômeno dialético que resulta da interação entre tecnologia, cultura, sociedade e economia política. As plataformas digitais não se limitam às interfaces dos aplicativos mais visíveis aos usuários, mas englobam um ecossistema complexo que envolve infraestrutura digital, gerenciamento algorítmico do trabalho, extração de dados e vigilância organizacional. Nesse sentido, a plataformização não representa uma ruptura isolada nas relações laborais, mas uma intensificação de processos históricos, como a informalização e a flexibilização do trabalho, que já marcavam a dinâmica econômica em diferentes sociedades (Grohmann e Salvagni, 2023).

Além de sua heterogeneidade estrutural, a plataformização do trabalho se manifesta de formas diversas, afetando trabalhadores de diferentes setores e categorias. Seu impacto vai além daqueles que operam diretamente em plataformas voltadas para a intermediação do trabalho, abrangendo também pessoas que sustentam suas atividades por meio de plataformas digitais, como vendedores informais e criadores de conteúdo. Essa diversidade demonstra que a plataformização não é um processo homogêneo, mas sim uma reconfiguração do trabalho mediada por plataformas digitais, que atravessa questões de classe, gênero, raça e localização. Portanto, compreender a plataformização requer uma análise que considere suas múltiplas manifestações, seus mecanismos de extração de valor e suas implicações para o mundo do trabalho, evitando generalizações que desconsiderem suas desigualdades estruturais e a diversidade das experiências laborais envolvidas (Grohmann e Salvagni, 2023)

Assim, considerando a avançada digitalização da sociedade chinesa e a amplitude dos processos de trabalho mediados por plataformas digitais no país, tem-se como pergunta de pesquisa: quais os desafios enfrentados na regulação desses processos de trabalho pela China?

Ao longo da elaboração da pesquisa, adota-se como referencial teórico o conceito de centralidade do trabalho por meio da qual se entende que o trabalho se manifesta como eixo estruturador das relações sociais, influenciando não apenas a organização da produção, mas também os modos de vida, pensamento e percepção da realidade. As transformações nos processos de trabalho não ocorrem isoladamente; elas refletem e geram mudanças na estrutura do Estado, das instituições públicas, do campo jurídico e da sociedade como um todo. Assim, compreender o trabalho como categoria central é essencial para analisar as dinâmicas sociais e as formas de organização coletiva.

Ao longo da história, a centralidade do trabalho se expressou em diferentes formas de exploração, cada uma delas estruturando sociedades e regimes políticos distintos. O trabalho escravo fundamentou sistemas autocráticos e excludentes; o feudalismo organizou-se em torno de uma relação de dependência extrema entre servos e senhores; e o capitalismo, ao instaurar o trabalho assalariado, consolidou uma contradição fundamental: trabalhadores juridicamente livres, mas materialmente subordinados à necessidade de vender sua força de trabalho. Essa estrutura reforçou desigualdades, limitando a participação igualitária na vida pública e restringindo a mobilidade social.

Essa contradição se desdobra na contemporaneidade, em que a centralidade do trabalho permanece incontestável, mas sua forma de organização gera tanto inclusão quanto precarização. O Direito não escapa a essa lógica, pois regular o trabalho significa regular os modos de vida, as formas de pertencimento e a distribuição do poder na sociedade. Assim, o trabalho se mantém no cerne das disputas políticas, sendo constantemente reconfigurado pelas forças que disputam sua valorização, exploração ou transformação.

A pesquisa adota uma abordagem exploratória por meio de revisão bibliográfica, analisando as diversas formas de trabalho em plataformas digitais, com foco na subordinação algorítmica, na legislação trabalhista e em outros mecanismos regulatórios aplicáveis. O objetivo é compreender como esses elementos estruturam as relações laborais e quais impactos geram para os trabalhadores.

O estudo busca descrever a atual configuração do trabalho plataformizado na China, considerando as especificidades do contexto local. São examinadas as normas que regem esse modelo de trabalho, os desafios enfrentados pelos trabalhadores e as estratégias de regulação implementadas para lidar com a crescente influência dos algoritmos na gestão do trabalho.

Ao articular essas questões, a pesquisa contribui para o debate sobre os impactos da plataformização e os caminhos possíveis para garantir melhores condições laborais nesse cenário dinâmico e em constante transformação.

Nesse sentido, tem-se como objetivo geral ampliar o debate sobre desafios e estratégias da regulação do trabalho plataformizado com uma perspectiva brasileira sobre outros contextos que se distanciam do Norte Global. E, como objetivos específicos, identificar desafios específicos enfrentados pela China na regulação do trabalho plataformizado e refletir sobre as implicações da experiência chinesa para a formulação de estratégias regulatórias no contexto brasileiro.

No primeiro capítulo, discute-se os fundamentos teóricos da regulação do trabalho, destacando a centralidade do trabalho nas relações sociais e a interação entre sujeitos e instituições na formulação de normas. Examina-se a teoria da regulação social do trabalho, evidenciando como diferentes modelos regulatórios refletem disputas de poder entre trabalhadores, empregadores e o Estado. No segundo capítulo, aborda-se as transformações econômicas e políticas na China desde as reformas de 1978, enfatizando as mudanças nas relações laborais e a evolução da legislação trabalhista, com destaque para a Lei do Trabalho 1995 e a Lei do Contrato de Trabalho. Também se discute o sistema *hukou* e seus impactos na segmentação do mercado de trabalho e na desigualdade de acesso a direitos. No terceiro capítulo, examina-se a plataformização do trabalho na China, analisando a precarização resultante da subordinação algorítmica, a ausência de proteção trabalhista para os trabalhadores de plataformas e as recentes mobilizações do setor. E também explorando as iniciativas regulatórias adotadas pelo governo chinês, os desafios enfrentados na implementação dessas medidas e a atuação do judiciário na definição do vínculo empregatício.

CAPÍTULO 1. REGULAÇÃO DO TRABALHO: FUNDAMENTOS TEÓRICOS, SUJEITOS E INSTITUIÇÕES

1.1. Centralidade do trabalho e as transformações do capitalismo

Esta monografia parte do reconhecimento de que as transformações dos processos de trabalho ocasionam também transformações nos modos de vivenciar e perceber a vida, refletindo e sendo reflexo de novos modos de organização do Estado, das instituições públicas, do campo jurídico e da sociedade (Dutra, 2021; Cocco, 2012).

Assim, tem-se como premissa a **centralidade do trabalho**, isto é, a percepção do trabalho como categoria indispensável para a explicação das estruturas e relações sociais. Encontrada nas teorias de Weber, Marx e Durkheim (Cardoso, 2010), essas “em grande medida, ancoram-se na premissa de que a maneira como vivenciamos o trabalho e o organizamos socialmente está na base do padrão de que nos servimos para a construção de outras relações sociais complexas”. (Dutra, 2021, p. 30). Complementa a autora quanto à abordagem marxista:

Para Marx (2010), o trabalhador quando produz a mercadoria não apenas cria a mercadoria mas também produz a si mesmo enquanto mercadoria: é dizer que, ao trabalhar de forma explorada para uma sociedade cuja circulação de riqueza e acumulação gira em torno da mercadoria, o trabalhador não apenas se circunscreve nesse modelo produtivo entregando um resultado que interessa ao capitalista, mas ele também é moldado por esse modo de produção, que também mercantiliza o trabalho humano, de modo que a qualidade das relações sociais travadas a partir dessa experiência de trabalho é atravessada pelos fatores que a impõem. A análise marxista contempla, por outro lado, o espaço dialético dos conflitos e das resistências, que também jogariam um papel nessa tendência à conformação dos sujeitos para o capital (Dutra, 2021, p. 30).

Ao longo da história, distintos sistemas de exploração do trabalho formaram as estruturas políticas e sociais compatíveis com suas características. O modo de organização do trabalho — seja de maneira livre, mas exploratória; escravagista; servil ou comunitária — é o grande eixo estruturador da reprodução social e do funcionamento da economia, definindo os limites e possibilidades das estruturas sociais que se constroem a partir do modo de produção. Por exemplo, sociedades escravagistas, que reduziam trabalhadores à condição de propriedade, sustentavam regimes políticos autocráticos e excludentes. No feudalismo, apesar do reconhecimento jurídico dos servos como pessoas, o acesso à terra e ao trabalho exigiam submissão extrema a um sistema jurídico senhorial marcado pela arbitrariedade e a detenção de poderes de violência, consolidando um sistema político descentralizado e pouco aberto à

participação social (Dutra, 2021).

Com a ascensão do trabalho assalariado no capitalismo, surge uma nova contradição: os indivíduos são reconhecidos como livres e iguais em direitos, ainda que a sobrevivência dos mesmos dependa da venda da força de trabalho em condições de subordinação. Tal estrutura gerou desigualdades materiais que esvaziaram, na realidade fática, as promessas de participação igualitária na esfera pública. Ademais, os mecanismos internos do próprio capitalismo permitem reforçar desigualdades sociais e políticas, criando barreiras para a mobilidade e reconhecimento social da posição de certos grupos no mundo do trabalho, reforçando desigualdades sociais e políticas (Dutra 2021).

No âmbito da articulação entre as contradições da centralidade dos processos de trabalho e as estruturas do capitalismo, Ricardo Antunes constata:

[...], o sentido do trabalho que estrutura o capital acaba sendo desestruturante para a humanidade; na contrapartida, o trabalho que tem sentido estruturante para a humanidade é potencialmente desestruturante para o capital. E essa contraditória processualidade do trabalho, que emancipa e aliena, humaniza e sujeita, libera e escraviza, converte o estudo do trabalho humano numa questão crucial de nosso mundo e de nossas vidas neste conturbado século XXI, cujo desafio maior é dar sentido autoconstituente ao trabalho humano e tornar nossa vida fora do trabalho também dotada de sentido (Antunes, 1999, p. 12).

Isto posto, como descreve Renata Queiroz Dutra (2017; 2021), o trabalho estrutura as sociedades e influencia a subjetividade dos indivíduos. Mudanças na forma de trabalhar transformam modos de viver, pensar e sentir (Gramsci, 2008). Todavia, a centralidade do trabalho não deve ser confundida com uma glorificação moralista da experiência laboral, visto que seu impacto pode tanto fomentar inclusão e organização social quanto gerar precarização, insegurança e isolamento (Standing, 2013). “As contradições entre exploração e resistência, conformismo e indignação, discurso e contestação estão presentes nas experiências de trabalho, tornando-as ambíguas, de modo que igualmente ambíguas são as estruturas sociais conformadas pelo trabalho [...]” (Dutra, 2021, p. 34), não sendo o direito uma exceção.

Assim, a ideia de centralidade do trabalho se mostra relevante para este e outros estudos no âmbito do Direito do Trabalho por evidenciar que ao regular o trabalho, estão também sendo regulados todos os âmbitos da realidade social que o trabalho engendra, dada a sua potencialidade de transformá-los. A realidade fática de vivermos em uma sociedade de classes, ou seja, dividida entre as pessoas proprietárias e não proprietárias, ricas e pobres, com uma estrutura exploratória que conserva essa divisão social, tudo o que diz respeito à sua atenuação ou intensificação ocupa posição de centralidade à nossa sociedade (Dutra, 2021). Por conseguinte:

Regular o trabalho é regular o modo como os trabalhadores vivem, pensam e sentem o mundo, daí porque no cerne das disputas políticas mais acirradas sempre esteve o trabalho: para valorizá-lo e protegê-lo, para desmerecê-lo e subjugar-lo ou para reformulá-lo em múltiplas direções, as forças políticas se dedicam e desenham suas bandeiras em função e a partir do trabalho porque o desenho que possam emprestar a ele é o desenho do projeto que querem emprestar à sociedade (Dutra, 2021, p. 38).

Como Ricardo Antunes segue apontando em obras mais recentes, o capitalismo contemporâneo apresenta um processo multiforme, adaptando-se às inovações tecnológicas e ao crescimento do setor de serviços no sentido de ter informalidade, precarização, materialidade e imaterialidade como mecanismos vitais para a preservação e ampliação da lei do valor por meio de intensificação da experiência do trabalho como um todo — número absoluto de horas trabalhadas e grau de atenção ao trabalho. Por conseguinte, sendo observável, em especial quando comparados os arranjos globais norte-sul, o desaparecimento de postos de trabalho com maior proteção e ampliação constante de uma periferia de trabalhadores sob acentuada exploração, sem proteção e sem reconhecimento contratual nas plataformas por meio das quais engajam (Antunes, 2018).

Diante dessa realidade, ter a centralidade do trabalho como premissa teórica permite não recair em paradigmas político-jurídicos de demanda pela fragilização das normas protetivas do trabalho que não apenas flexibilizam a regulação do trabalho, como também buscam discursivamente subjugar e rebaixar o lugar do trabalho na economia, na sociedade e na experiência dos sujeitos do trabalho, turvando seus debates e agendas no âmbito política (Dutra, 2021).

Regulação, pensada considerando o seu papel em uma economia capitalista, complexificada pela dinâmica estabelecida entre os sujeitos sociais que disputam o conteúdo dessa regulação; enquanto conceito mais geral, compõe uma contradição à pressuposição de harmonia intrínseca às economias de mercado que marca o liberalismo econômico.¹

Remetendo à construção crítica de Karl Polanyi (2000) sobre a premissa do mercado auto-regulável como elemento auto-destrutivo da organização social, a regulação vem como atribuição estatal formulação de ações de intervenção econômica, seja orientando os sistemas de caminho de mercado, seja impondo limites na cartela de possibilidades. Isto pois:

Permitir que o mecanismo do mercado seja o único dirigente do destino dos seres humanos e do seu ambiente natural, e até mesmo o árbitro da quantidade e uso do poder de compra, resultaria no desmoronamento da sociedade. Essa suposta 'mercadoria', a força de trabalho, não pode ser impelida, usada indiscriminadamente, ou até mesmo não utilizada, sem afetar também o indivíduo humano que acontece ser o portador dessa mercadoria peculiar. Ao dispor da força de trabalho de um

¹ Ana Frazão (2006) explica a deficiência do modelo econômico neoclássico em face de seu caráter estático. tem como vício teórico a abstração dos dados em torno dos sujeitos envolvidos no processo de produção e circulação de riquezas.

homem, o sistema disporia também, incidentalmente, da entidade física, psicológica e moral do homem ligado nessa etiqueta. [...] Entretanto, nenhuma sociedade suportaria os efeitos de um tal sistema de grosseiras ficções, mesmo por um período de tempo muito curto, a menos que a sua substância humana natural, assim como a organização dos negócios, fosse protegida contra os assaltos desse moinho satânico (Polanyi, 2000, p. 94).

O Estado Social representou uma mudança na intervenção estatal, passando de uma abordagem seletiva para um papel de planejador do desenvolvimento econômico e das relações de produção. Em vez de negar os conflitos sociais, esse modelo buscou integrá-los, promovendo uma articulação entre elites empresariais e trabalhadores. O Estado, nesse contexto, funcionou como um mecanismo de absorção e regulação das tensões sociais, transformando o conflito em motor de desenvolvimento (Cocco, 2012).

Entretanto, essa estrutura também gerou críticas, especialmente pelo caráter paternalista de sua tutela, que limitava a autonomia dos cidadãos e os mantinha em uma posição de dependência (Carvalho Neto, 2003). Além disso, a crescente funcionalização da autonomia privada em relação ao poder público levou à passividade social diante do Estado, o que, em regimes totalitários, resultou na deturpação do conceito de harmonia social (Frazão, 2006).

O Estado Democrático de Direito emergiu como uma resposta a essas contradições, buscando equilibrar liberdade e igualdade com a valorização da cidadania. No entanto, sua implementação ocorreu simultaneamente à ascensão do neoliberalismo, que fragilizou a intervenção estatal e comprometeu a efetividade desse modelo (Carvalho Neto, 2003).

O desafio, portanto, não se limita à definição de um Estado que compatibilize direitos fundamentais com autonomia cidadã, incluindo também à compreensão dos mecanismos que permitem ou restringem a interação entre economia e política. Muitas vezes, em vez de garantir direitos, a regulação estatal é utilizada para favorecer a lógica de mercado, ampliando o poder do setor privado e ocultando certas esferas da regulação (Dutra, 2017).

1.2. Teoria da regulação social do trabalho: entre sujeitos e instituições

Nesta monografia, utiliza-se a teoria da regulação delineada por Renata Queiroz Dutra (2017), que dialoga, ainda que não em todos os termos e desdobramentos pragmáticas, com as teorias desenvolvidas pela Escola da Regulação Francesa pela maior complexidade atribuída à palavra regulação para além da intervenção estatal na economia.

Inaugurada nos estudos de Michel Aglietta (1991) e desenvolvida por Robert Boyer (1990) e outros pesquisadores, essa abordagem se contrapõe à perspectiva neoclássica e

ênfatiza a história econômica e as crises do capitalismo a partir de uma matriz marxista. O cerne dessa teoria está na interação entre o "modo de acumulação" e o "modo de regulação". O primeiro se referindo às dinâmicas que asseguram a acumulação do capital, enquanto o segundo diz respeito às instituições e mecanismos que estabilizam esse processo. A instabilidade do capitalismo, conforme essa abordagem, decorre da interação contínua entre esses modos, gerando crises que demandam ajustes estruturais (Dutra, 2017).

Boyer (1990) define o modo de acumulação como o conjunto de regularidades que permite absorver desequilíbrios ao longo do tempo e o modo de regulação como os meios de instituições, normas e práticas que orientam os comportamentos econômicos e sociais. Aglietta (1997, apud Braga, 2003) e Lipietz (1986), por sua vez, destacam o papel das instituições na manutenção da coesão social e na compatibilização dos interesses individuais com o processo produtivo (Dutra, 2017).

A Escola da Regulação tem sua construção teórica a partir das contribuições de Aglietta, desenvolvendo-se com o estudo de caso da crise do fordismo, nos Estados Unidos, exemplificando como transformações no modo de acumulação e regulação geram instabilidade. A queda da taxa de lucro, o enfraquecimento do Estado Social e o acirramento da luta de classes expuseram o desajuste entre esses elementos, impulsionando mudanças institucionais (Dutra, 2017;).

Harvey (2003) valoriza essa abordagem por permitir uma compreensão ampla das inter-relações econômicas, políticas e culturais que sustentam o capitalismo em cada período histórico. Paulani e Almeida (2017) argumentam que a regulação não é exclusivamente estatal, mas resulta da interação entre diversas instituições. Nesse sentido, o Estado opera com relativa autonomia, impondo-se e mantendo-se a partir dos conflitos e processos sociais contraditórios, sem reduzi-los (Dutra, 2017). Tem-se, portanto um sistema de regulação compreendendo uma variedade de instituições, organizações e conexões sociais (Almeida e Paulani, 2017).

Mascaro propõe uma leitura crítica da teoria, destacando que o modo de regulação configura um campo de disputas entre diferentes sujeitos sociais, articulando elementos políticos, jurídicos e econômicos que estruturam a reprodução do capitalismo. O Estado, longe de ser um agente monolítico, reflete e acomoda essas dinâmicas de conflito e poder (Mascaro, 2013).

Em articulação com as ideias expostas, Dutra sintetiza a regulação como “a complexidade que perpassa as próprias instituições” em um Estado entendido, não como um monólito predeterminado na sociedade de classes, mas como “[...] ‘uma condensação de

relações sociais específicas’ que, embora seja fundamental à reprodução da sociabilidade do capitalismo, é atravessada pelo conflito de classes e suas pressões de modo específico e relativamente independente” (2017, p. 52; Poutlanzas, 1980).

Nesse sentido, se os regimes de acumulação seguem uma tendência ao constrangimento econômico, por outro lado, os modelos de regulação estariam necessariamente assentados em uma multiplicidade de interesses, forças e relações sociais. Importante observar que as teorias da regulação desenvolvem categorizações das fases do capitalismo compreendendo crises e transições dos modelos de acumulação como algo inerente ao funcionamento do sistema, e observando que as transformações dos modelos de acumulação demandam e são demandadas por transformações nos modelos de regulação. Dessa forma, a ênfase maior dos estudos da Escola de Regulação foi compreender a acoplagem entre o modo de acumulação fordista (acumulação intensiva com produção e consumo de massa, estabilidade do crescimento, controle monetário e cambial, rede de proteção social, etc.) e um modo de regulação específico que o amparava (assentado na regulamentação do trabalho, ampliação dos direitos sociais e previdenciários, bem como na institucionalidade do Estado de Bem-Estar Social) (DUTRA, 2017, p. 53).

E, assim, emerge com a **teoria da regulação social do trabalho** de Renata Queiroz Dutra a observação do papel do Estado em sua multiplicidade de instituições mediadoras da aplicação da legislação trabalhista, dos gestores da força de trabalho em sua atuação conflituosa e reprodutora de determinadas hegemonias e dos trabalhadores, “[...] na construção de processos de resistência e disputa pela redução da exploração do trabalho, pela efetivação e ampliação dos direitos fundamentais trabalhistas, bem como por pautas políticas mais gerais que contemplem os interesses de classe” (2017, p. 55).

Isto posto, de modo mais sintético, **a teoria da regulação social do trabalho que orienta esta monografia consiste “[...] (n)as articulações entre os diversos sujeitos que disputam um determinado padrão normativo entre os diversos sujeitos que disputam determinado padrão normativo de proteção do trabalho, aí compreendidos como sujeitos trabalhadores, empregadores e instituições públicas estatais em um dado contexto histórico** (Dutra, 2017, p. 68).”

E, sendo a regulação do trabalho um campo de disputas políticas e econômicas que reflete a interação entre diferentes atores sociais. E, partindo do conceito de centralidade do trabalho para compreender como as relações laborais estruturam a sociedade e são impactadas pelas transformações do capitalismo, a teoria da regulação social do trabalho é adotada como referencial, permitindo analisar como normas jurídicas e políticas públicas emergem do embate entre empregadores, trabalhadores e instituições estatais.

Nesse contexto, a regulação do trabalho não é um processo neutro, mas um espaço de tensões e negociações, no qual diferentes modelos podem tanto proteger direitos laborais quanto ampliar formas de exploração. A partir dessa perspectiva, o estudo avança para

examinar as dinâmicas regulatórias na China, considerando as especificidades do seu modelo político e econômico.

A teoria da regulação social do trabalho permite compreender como diferentes sujeitos influenciam esse processo, seja por meio da criação de normas, da resistência a mudanças ou da busca por novas formas de proteção social. No próximo capítulo investigaremos as mudanças estruturais que redefiniram o mercado de trabalho chinês desde as reformas econômicas iniciadas em 1978. E, adotando a teoria da regulação social do trabalho, espera-se observar a regulação do trabalho na China por uma perspectiva não isolada de suas transformações históricas e políticas. E sim, compreender a flexibilização laboral enquanto reflexo de um processo mais amplo de reestruturação econômica.

CAPÍTULO 2. CHINA, ABERTURA ECONÔMICA E TRANSFORMAÇÕES NA REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

2.1. Reformas econômicas e transformações nas relações de emprego

Ao longo das últimas quatro décadas, a China passou por reformas econômicas e sociais profundas que transformaram sua economia de um sistema centralizado para um sistema orientado ao mercado, promovendo maior autonomia para as empresas (Zhu et al., 2010). Essas reformas se basearam em mudanças nas políticas econômicas e de trabalho em nível macro, na reestruturação dos sistemas e em práticas de gestão em nível empresarial, especialmente na administração de mão-de-obra.

Como resultado, observaram-se impactos significativos não apenas para a sociedade e as empresas, como também para os próprios trabalhadores, que, em muitos casos, tiveram ganhos de renda, melhores condições de trabalho e um aumento na qualidade de vida laboral (Zhu et al., 2021). Contudo, tais benefícios não foram distribuídos uniformemente, levando a uma crescente disparidade social e desigualdade nas condições de emprego e renda (Tobin, 2011).

No final de 1978, com a adoção de uma nova estratégia de desenvolvimento econômico, a política de reforma e abertura da China foi iniciada: uma abordagem para estimular o crescimento econômico mediante a introdução de capital e tecnologia estrangeiros. O objetivo principal dessa mudança era reconstruir a economia e a sociedade devastadas pela Revolução Cultural, bem como evitar que a manutenção dos baixos níveis de renda da população comparadas com outras economias asiáticas, colocassem em risco a estabilidade do Estado chinês e do regime comunista. Então, a política econômica nacional passou a ter seu foco da “continuação da luta de classes” para a “construção de uma economia socialista” (Kobayashi et al., 1999; Zhu et al., 2021).

A despeito do aumento na a renda nacional com o impulsionamento do desenvolvimento econômico garantido pela política de reforma — que incluía, por exemplo, estimular o comércio internacional e o investimento estrangeiro com a criação de Zonas Econômicas Especiais (ZEEs), Cidades Abertas e Regiões Abertas —, a mesma também inaugurou um desafio estrutural marcado pela contradição entre um sistema político socialista e um modelo econômico de mercado, exacerbando questões administrativas e financeiras do

país, enumeradas por Shigeo Kobayashi, Jia Baobo e Junya Sano (1999) como:

- I. Desigualdade regional:** a abertura econômica levou à concentração de riqueza nas regiões costeiras, enquanto as regiões do interior permaneceram pobres.
- II. Disparidades salariais:** empresas privadas e estrangeiras remuneraram melhor do que as estatais, ampliando as desigualdades de renda entre trabalhadoras e trabalhadores do setor público e privado.
- III. Desestruturação social:** o afluxo de trabalhadores rurais para as cidades em busca de melhores oportunidades esvaziou as comunidades rurais e se tornou uma ameaça para a segurança alimentar.
- IV. Corrupção e falhas institucionais:** a participação de membros do Partido Comunista em atividades empresariais resultou em monopólios, evasão fiscal e contrabando. A falta de um sistema legal eficiente, durante o período, permitia a ocorrência de práticas corruptas em larga escala.
- V. Crise das empresas estatais:** As empresas estatais perderam competitividade frente às privadas e estrangeiras, resultando em baixa produtividade e altos níveis de dívida.

Anteriormente à reforma econômica, a gestão dos processos de trabalho era composta pela alocação centralizada da mão de obra, estrita adesão a regras e regulamentos, fornecimentos de salários padronizados, condições de trabalho amplamente prescritas e benefícios sociais como moradia, educação e atividades recreativas. As empresas estatais (“*state-owned enterprises*” ou SOEs) eram o meio de imposição e execução dessa abordagem pelo governo chinês, para o qual, não sendo o lucro um fator determinante, embora muitas dessas empresas fossem empreendimentos deficitários, eram viáveis desde que atingissem cotas de produção pré-definidas (Zhu et al., 2021; 2010).

Todavia, com a crise das SOE, mudanças drásticas no sentido de se tornarem não apenas lucrativas, mas competitivas no mercado interno e, em alguns casos, internacional, ocorreram. E, com a transição da indústria chinesa para uma “economia de mercado socialista”,² concomitantemente ao surgimento de novas estruturas empresariais — como

² O uso do termo “economia de mercado socialista” (*socialist market economy*), no contexto chinês, foi introduzido por Jiang Zemin durante o 14º Congresso Nacional do Partido Comunista Chinês em 1992 para descrever a meta das reformas econômicas da China, através do relatório intitulado “Acelerar a Reforma, a Abertura e a Modernização para Alcançar Maior Sucesso na Construção do Socialismo com Características Chinesas” com a consultoria do Comitê Central do 13º Congresso Nacional do Partido Comunista Chinês, especialmente no sentido de uma “teoria da construção do socialismo com características chinesas”, cujo desenvolvimento é creditada a Deng Xiaoping (Hu, 2023). Por economia de mercado socialista, entende-se: “O Estado manterá a capacidade de realizar ‘ajustes e controle em nível macro’, enquanto as forças de mercado serão liberadas para erradicar a pobreza, e as leis da oferta e da demanda garantirão a alocação racional de bens

empresas de vilarejo e município, companhias privadas nacionais, empresas estrangeiras e sociedades por ações (JSCs), a gestão dos processos de trabalho sofreu profundas alterações: aumento significativo dos salários, práticas modernas de gestão de recursos humanos (HRM), maior controle sobre os trabalhadores, metas de produção mais exigentes, níveis mais altos de responsabilidade e prestação de contas (Zhu et al., 2021; 2010; Benson e Zhu, 2006).

Ao longo dessas transformações, três impactos negativos temporários começaram a afetar os trabalhadores. Primeiramente, as empresas deixaram de adotar uma política de bem-estar que se estendesse por toda a vida profissional de seus funcionários. Benefícios como moradia, educação e espaços de lazer foram progressivamente reduzidos e, em muitos casos, eliminados (Benson et al., 2000; Zhu et al., 2021).

Seguidamente, a gestão passou a priorizar cada vez mais a melhoria do desempenho e a flexibilidade dos trabalhadores. O pagamento por desempenho, embora muitas vezes resultasse em aumentos salariais, também trouxe maior intensidade de trabalho e exigiu a adoção de novos processos e práticas laborais. Para os trabalhadores mais velhos, a necessidade de requalificação tornou-se inevitável, mas representou um desafio, já que estavam habituados a uma dinâmica diferente no ambiente de trabalho (Benson et al., 2000; Zhu et al., 2021).

Por fim, em uma perspectiva mais ampla, houve a elevação do custo de vida, a escassez de moradias acessíveis próximas aos locais de trabalho e o aumento das despesas com transporte tornaram a rotina profissional mais onerosa. Somado a isso, um grande contingente de trabalhadores migrantes internos enfrentou dificuldades adicionais, como salários mais baixos, falta de acesso à educação para seus filhos e oferta limitada de seguros. Consequentemente, o Estado chinês se viu pressionado com um crescente descontentamento

em toda a economia. De fato, em determinado momento, Jiang defende o uso de mecanismos de preços e da concorrência para melhorar a eficiência e ‘realizar a sobrevivência do mais apto’ (*shìxiàn yōushèng liètàì*). No entanto, o relatório evita comprometer o Partido com metas excessivamente precisas, preferindo estabelecer diretrizes gerais. Isso mantém aberta a possibilidade de intensos debates sobre a implementação específica dessas diretrizes. De fato, partes do Relatório de Trabalho parecem um compromisso difícil entre os defensores de um papel forte para o planejamento central e aqueles que favorecem a abertura da economia chinesa às regras do mercado” (Saich, 1992, p. 1144). Tradução do original em inglês: *The state will retain the capacity to make "macro-level adjustments and control" but market forces are to be unleashed to eradicate poverty, while the laws of supply and demand are to ensure the rational allocation of commodities throughout the economy. Indeed, at one point, Jiang puts forward the use of price levers and competition to improve efficiency and "realize the survival of the fittest" (shìxiàn yōushèng liètàì). However, the report is careful not to commit the Party to too many precise objectives, preferring to set overall guidelines. This leaves open the possibility for plenty of debilitating argument over specific implementation of the guidelines. Indeed parts of the Work Report read as a tortuous compromise between the advocates of a strong role for central planning and those favouring opening up the Chinese economy to the rule of the market.*

social a buscar evitar possíveis instabilidades mais amplas (Benson et al., 2000; Zhu et al., 2021).

Diante do impacto sofrido na base dos processos de trabalho, as políticas governamentais e iniciativas regulatórias chinesas no âmbito trabalhista passaram a elencar como prioridades no sentido de alcançar a “harmonia social” nos ambientes de trabalho, lidar com as contínuas alterações nas ofertas de trabalho diante de transformações demográficas diversas, concorrência regional por talentos, aumento dos custos trabalhistas e reestruturação industrial, gerenciar aumentos salariais e criar novas oportunidades de emprego, e também desenvolver um sistema abrangente de seguridade social (Zhu et al., 2021).

2.2. Direito do Trabalho da China: instituições, normas e regulações trabalhistas

Em nosso país, a classe exploradora, enquanto classe, foi eliminada, mas a luta de classes continuará a existir dentro de certos limites por um longo período (China, 1982, preâmbulo).

2.2.1. Estrutura organizacional das instituições da China

Abordar todas as instituições que compõe o Estado chinês não seria possível ou coerente com os objetivos aos quais esta pesquisa se propõe. Ainda assim, dar visibilidade à organização interna do país, em especial à organização pública direta que pode ter relevância no que toca a relação do trabalho plataformizado, parece relevante considerando a pouca difusão desse assunto no contexto brasileiro.

2.2.1.1. Congresso Nacional do Povo

O Congresso Nacional do Povo (CNP) é a mais alta instância do poder estatal na China. Seus membros, conhecidos como deputados do CNP, são escolhidos por 35 unidades eleitorais, que incluem congressos populares de províncias, regiões autônomas, municípios sob administração direta do governo central, além de representantes do Exército de Libertação Popular e conselhos eleitorais das Regiões Administrativas Especiais de Hong Kong e Macau, bem como de Taiwan. O mandato de cada congresso é de cinco anos. Antes do início da primeira sessão, em 5 de março de 2023, foram eleitos 2.977 deputados para compor a 14ª legislatura do NPC. O congresso se reúne anualmente, mas sessões extraordinárias podem ser convocadas pelo Comitê Permanente sempre que necessário ou se mais de um quinto dos deputados fizer essa solicitação, sendo o último também (China, 1982; China Daily, 2023).

O Comitê Permanente do (CNP) é formado por um presidente, vice-presidentes, um secretário-geral e outros membros, todos escolhidos entre os deputados do próprio NPC para

um mandato de cinco anos. Esse comitê permanece em atividade até que um novo seja eleito na legislatura seguinte. Na primeira sessão da 14ª legislatura do NPC, realizada em março de 2023, foram eleitos 159 membros para compor o Comitê Permanente, que desde então vêm desempenhando suas funções. Nenhum de seus integrantes pode ocupar cargos nos órgãos administrativos, de supervisão, judiciais ou de procuradoria do Estado. Além disso, tanto o presidente quanto os vice-presidentes podem exercer no máximo dois mandatos consecutivos. E, dirigindo o Comitê Permanente, tem-se o Conselho de Presidentes pelos vice-presidentes e pelo secretário-geral, com reuniões a cada dois meses, também podendo ser convocadas de forma extraordinária (China, 1982; China Daily, 2023).

O CNP exerce, essencialmente, funções legislativas, quais sejam: 1) emendar a constituição e promulgar leis; 2) supervisionar a aplicação da constituição e das leis; 3) eleger principais oficiais do governo, como o presidente e o vice-presidente; 4) decidir sobre questões de guerra e paz, e aprovar planos econômicos nacionais e orçamentos; 5) estabelecer regiões administrativas especiais e definir seus sistemas (China, 1982, art. 62).

2.2.1.2. Poder Judiciário

A Constituição de 1982 e a Lei Orgânica dos Tribunais Populares (1979), em vigor desde 1980, estruturaram o sistema judiciário chinês em quatro níveis. No topo está o **Supremo Tribunal Popular**, principal instância de apelação e órgão responsável por supervisionar a administração da justiça em todo o país. Os tribunais locais, que atuam como primeira instância para casos civis e criminais, compõem os três níveis seguintes: os **Tribunais Populares Superiores**, presentes em províncias, regiões autônomas e municípios diretamente subordinados ao governo central; os **Tribunais Populares Intermediários**, que operam em prefeituras e cidades; e os **Tribunais Populares Básicos**, localizados em condados autônomos, vilarejos e distritos municipais (China, 1982; China Daily, 2023).

Apesar dessa estrutura, o poder dos tribunais na China é bastante limitado. O Congresso Nacional do Povo (CNP) e seu Comitê Permanente possuem a autoridade final para interpretar as leis e garantir o cumprimento da Constituição. Como o país adota o modelo de direito civil, as decisões judiciais não criam precedentes obrigatórios, e os tribunais não têm permissão para interpretar regulamentos administrativos, função que cabe exclusivamente aos órgãos que os emitem. Além disso, o judiciário opera sob rigorosa supervisão dos congressos populares e da procuradoria. Na hierarquia do Partido Comunista, os juízes geralmente ocupam posições inferiores às das autoridades de segurança pública e outros órgãos de aplicação da lei, o que reduz sua influência sobre políticas relacionadas ao sistema

legal (China, 1982; China Daily, 2023).

A consequência dessa limitação de poder é a frequente ineficácia das decisões judiciais. De acordo com um relatório de julho de 2003 da agência oficial Xinhua, a maioria das ordens judiciais não é cumprida, prejudicando a credibilidade do sistema. O problema é tão grave que a melhoria na execução das sentenças tornou-se um dos principais objetivos de reforma do judiciário. No contexto criminal, a subordinação dos tribunais aos órgãos de segurança pública e ao Ministério Público torna difícil conter abusos ou resistir a interferências em casos sensíveis, comprometendo ainda mais a independência e a eficácia do sistema judicial (China, 1982; China Daily, 2023).

Também se mostra relevante apontar as **Procuradorias Populares**, que atuam como órgãos de supervisão legal do Estado. A Lei Orgânica das Procuradorias Populares (1979) define suas funções principais, que incluem: investigar crimes como traição e ameaças à integridade do Estado; supervisionar atividades investigativas dos órgãos de segurança pública; autorizar prisões, apresentar acusações e processar crimes; fiscalizar a atuação dos tribunais para garantir conformidade com a lei; e supervisionar a execução de sentenças e a gestão de prisões.

O Procurador-Geral da Suprema Procuradoria Popular é eleito pelo CNP, enquanto procuradores de níveis inferiores são nomeados pelos respectivos congressos locais e aprovados pelas procuradorias superiores. A estrutura da procuradoria segue um modelo de dupla liderança, sendo responsável tanto ao CNP correspondente quanto à procuradoria superior, o que mantém um controle hierárquico mais rígido. Além disso, as procuradorias possuem comitês procuratoriais, que tomam decisões coletivas sobre casos importantes.

2.2.2. Legislações trabalhistas, sistema hukou e os desafios na garantia dos direitos dos trabalhadores

A partir da entrada em vigor da Lei do Trabalho, em 1995, os contratos de trabalho foram estabelecidos formalmente como a principal instituição para regulamentar as relações laborais da China. Inicialmente, era exigido pela legislação trabalhista que todas as “unidades empregadoras” (*danwei*) assinassem contratos em regime de tempo integral com os funcionários. Posteriormente, com a somatória da industrialização acelerada somada à intensa migração de trabalhadores rurais para as cidades em busca de trabalho, foi instaurado o sistema *hukou* — comumente traduzido como “Registro de Domicílio”. A partir de então, a residência permanente nas cidades de destino e o acesso aos benefícios sociais só poderiam ser obtidos por quem tivesse um *hukou* urbano local.

A realidade em que era usual trabalhadores migrantes rurais serem contratados sem contratos de trabalho escritos, dificultava o acesso à comprovação de vínculo empregatício e reivindicação de direitos trabalhistas e previdenciários substanciais. Com as deficiências legal e institucional na regulação das relações de trabalho baseadas no mercado cada vez mais evidentes, violação sistemática de direitos e garantias individuais e a ineficácia dos sindicatos em solucionar as queixas, uma onda de reformas trabalhistas em 2008, destacando-se: Lei dos Contratos de Trabalho, Lei de Mediação e Arbitragem de Disputas Trabalhistas e a Lei de Promoção do Emprego. Mimi Zou (2017) ainda completa:

Um requisito essencial é que a "unidade empregadora" seja uma empresa, uma organização econômica de propriedade individual ou uma associação privada sem fins lucrativos. As duas leis também abrangem órgãos estatais, instituições públicas ou grupos sociais que estabeleçam uma relação de trabalho com um funcionário. No entanto, indivíduos e famílias não são considerados "unidades empregadoras". Relações desse tipo (entre um contratante individual/familiar e um trabalhador) são tratadas como contratos de prestação de serviços e regulamentadas pelos Princípios Gerais do Direito Civil e pela Lei dos Contratos. Assim, o escopo das leis trabalhistas chinesas exclui certos grupos de trabalhadores, como empregados domésticos diretamente contratados por indivíduos e famílias (p. 274).³

O sistema *hukou* foi introduzido na China em 1951 como um método de categorização da população com base no local de residência (urbano ou rural) e na elegibilidade para benefícios socioeconômicos (agricultura ou não-agricultura). Esse registro, administrado pelas autoridades locais, tornou-se um fator determinante na mobilidade social e geográfica dos cidadãos, especialmente dos trabalhadores (Morrison, 2016; Chan e Zhang, 1999).

A principal justificativa para a adoção do *hukou* foi o controle da distribuição populacional, especialmente nas grandes cidades. Com as reformas econômicas iniciadas em 1979, milhões de trabalhadores migraram para áreas urbanas em busca de emprego. Em 2014, 274 milhões de trabalhadores rurais já estavam empregados nas cidades, representando 36% da força de trabalho total. No entanto, embora pudessem residir nas cidades onde trabalhavam, esses migrantes frequentemente enfrentavam condições de trabalho mais precárias e eram excluídos de benefícios como aposentadoria, assistência médica e educação básica para seus filhos (Morrison, 2016; Chan e Zhang, 1999).

³ Tradução livre do original em inglês: "The LCL and Labour Law apply to 'labour relationships' formed between workers and an 'employing unit'. An important requirement is that the 'employing unit' must be an enterprise, an individually owned economic organization, or a private non-enterprise association. The two laws also cover state organs, public institutions, or social groups that enter into a labour relationship with a worker. However, natural persons and households do not fall within the definition of an 'employing unit'. Such relationships (between individual/household 'hirer' of labour and the worker) are deemed to be contracts for labour services and regulated by the General Principles of Civil Law and Contract Law. As such, the scope of Chinese labour laws excludes certain groups of workers, such as domestic workers who are directly engaged by individuals and households."

O funcionamento do *hukou* envolve diferentes classificações, tradicionalmente herdadas, mas que foram se tornando mais complexas com novas categorias urbanas. O acesso a benefícios urbanos, como moradia, educação e assistência médica, varia conforme a classificação do *hukou* e os critérios estabelecidos por cada província ou cidade. Para se mudar permanentemente para uma área urbana, um residente rural precisa solicitar a alteração de seu status e obter aprovações tanto do local de origem quanto do destino. Algumas cidades, como Shenzhen, possuem sistemas próprios, com critérios que incluem nível de educação, investimentos e tempo de residência (Morrison, 2016; Chan e Zhang, 1999).

Além do *hukou*, as políticas demográficas da China também tiveram impacto significativo na economia. A política do filho único, adotada em 1979, reduziu drasticamente a taxa de natalidade, resultando em uma queda na força de trabalho. Entre 1964 e 2012, a taxa de fertilidade caiu de 5,8 para 1,6 filhos por mulher, levando a um declínio da população economicamente ativa. Entre 2012 e 2014, a força de trabalho encolheu em 3,7 milhões de pessoas, e projeções indicam que pode diminuir em um quinto nos próximos 50 anos. O envelhecimento populacional é outro desafio: em 2015, a China já contava com 180 milhões de pessoas acima dos 60 anos, e esse número pode chegar a 360 milhões até 2030 (Morrison, 2016; Chan e Zhang, 1999).

Diante desse cenário, o governo chinês tem buscado reformas no sistema *hukou* para incentivar a urbanização e aumentar o consumo interno. Em 2013, anunciou planos para flexibilizar restrições de registro residencial, principalmente em cidades pequenas e médias. Em 2014, estabeleceu uma meta de elevar a proporção da população urbana de 54% para 60% até 2020 e conceder registro urbano a cerca de 100 milhões de migrantes rurais. Em 2015, novas regras permitiram que migrantes obtivessem residência especial se comprovassem trabalho estável e moradia na cidade por pelo menos seis meses, garantindo acesso a serviços públicos básicos sem perder direitos em suas cidades de origem (Morrison, 2016; Chan e Zhang, 1999).

A reforma do *hukou* pode trazer benefícios econômicos ao melhorar a eficiência do mercado de trabalho, estimular o consumo e reduzir desigualdades entre áreas urbanas e rurais. Algumas estimativas sugerem que mudanças abrangentes no sistema poderiam acrescentar dois pontos percentuais ao crescimento do PIB chinês. No entanto, um dos principais desafios do governo central será garantir que as administrações locais tenham recursos suficientes para custear o aumento dos gastos com bem-estar social (Morrison, 2016; Chan e Zhang, 1999).

Ademais, em observância à questão generalizada referente a empregadores não firmando contratos formais com seus trabalhadores, o Ministério de Recursos Humanos e

Segurança Social, em 2005, estabeleceu critérios básicos para determinar a existência ou não de uma relação de trabalho de fato,⁴ quais sejam:

1. A unidade empregadora e o funcionário cumprem os requisitos legais estipulados por leis e regulamentos (por exemplo, a unidade empregadora deve ser uma empresa e o trabalhador deve ter pelo menos dezoito anos de idade).
2. O funcionário está sujeito às regras e regulamentos internos da empresa, recebe ordens do empregador e realiza trabalho remunerado designado pelo empregador.
3. O trabalho realizado pelo empregado faz parte das operações da empresa (Zou, 2017, p. 275).⁵

Os três critérios do Ministério de Recursos Humanos e Segurança Social têm sido aplicados pelos tribunais em hipóteses de disputas trabalhistas que requerem a provar haver uma relação de trabalho existente, seja pela inexistência de contrato escrito, seja pela fraude trabalhista com a utilização de um contrato comercial. Nesses casos, o reclamante tem o ônus da prova. E, entre as evidências aceitas para provar, inclui-se registros escritos e comprovantes de pagamento, registros de contribuições para a seguridade social, crachás de identificação, registros de recrutamento e candidaturas, registros de horários de trabalho ou frequência e depoimentos de testemunhas (Zou, 2017).

2.2.2.1. Lei do Trabalho (1995) e a Lei do Contrato de Trabalho (2008)

A Lei do Trabalho, que vigora desde 1º de janeiro de 1995, e a Lei do Contrato de Trabalho, que vigora desde 1º de janeiro de 2008, são as fontes primárias de regulação das relações laborais. Enquanto a primeira foi formulada para “[...] proteger os direitos e interesses legítimos dos trabalhadores, regular as relações de trabalho, estabelecer e salvaguardar um sistema trabalhista adequado à economia de mercado socialista e promover o desenvolvimento econômico e o progresso social”, em observância à Constituição (China, 1995, art. 1º), a segunda define tem como finalidade a garantia da implementação eficiente da Lei do Trabalho, suplementando-a no sentido específico de “aprimorar o sistema de contratos de trabalho, definir os direitos e obrigações de ambas as partes em um contrato de trabalho,

⁴ Certas semelhanças podem ser vistas na distinção de relações de trabalho em sentido amplo e relações de emprego em sentido estrito realizada no Brasil e na China no exercício de atividades laborais. Contudo, no contexto chinês, não se trata unicamente de uma questão de elementos de subordinação, mas também da parte tomadora de serviço estar ou não enquadrada como uma “unidade empregadora”, da existência de contratos de prestação de serviço de “autônomos independentes” ou de haver terceirização de mão-de-obra, por exemplo, através de agências de emprego (CLB, 2023).

⁵ Tradução livro do original em inglês: “: (1) the employing unit and employee meet the legal qualification prescribed by laws and regulations (for example, the employing unit is an enterprise instead of an individual and the employee must be at least eighteen years old); (2) various workplace rules made by the employer in accordance with the law are being applied to the employee, and the employee is under the control of the employer and performs paid labour assigned by the employer; and (3) the labour provided by the employee is part of the employer’s business.”

proteger os direitos e interesses legítimos dos trabalhadores e estabelecer e desenvolver uma relação de trabalho harmoniosa e estável” (China, 2008, art. 1º).

Considerando o foco que esta monografia está dando à regulação do trabalho mediado por plataformas de trabalho, percebida a precarização desses processos de trabalho e a dificuldade no reconhecimento de vínculos de emprego pelas empresas de tecnologia detentoras dessas plataformas, opta-se por ressaltar as modalidades de contratos de trabalho previstos, as jornadas previstas e a temática das principais cláusulas que, por previsão legal, deveriam estar devidamente pactuadas entre trabalhadores e unidades empregadoras.

A começar pelas definições das partes que podem compor os vínculos trabalhistas, a idade mínima, em regra, para a contratação é a partir dos dezesseis anos:

“Nenhuma unidade empregadora pode contratar menores de 16 anos. Instituições de literatura e arte, cultura física e artesanato especial que contratem menores de 16 anos devem cumprir os procedimentos de exame e aprovação conforme as disposições pertinentes do Estado e garantir seu direito à educação obrigatória” (China, 1995, art. 15).⁶

Além disso, por unidades empregadoras, entende-se as organizações como empresas, organizações econômicas autônomas e unidades privadas sem fins lucrativos dentro do território chinês. Porém, também têm aplicação sobre órgãos estatais, instituições e organizações públicas, devendo todas, celebrar, executar, modificar, rescindir ou encerrar contratos de trabalho com os trabalhadores com os quais estabeleçam relações de trabalho em observância às definições de ambas as leis (China, 1995, art. 2º; 2008, art. 2º).

Quanto aos direitos e deveres das trabalhadoras e trabalhadores previstos na Lei do Trabalho:

Artigo 3 Os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades de emprego e escolha de ocupação, à remuneração pelo trabalho, ao descanso e férias, à proteção da segurança e saúde ocupacional, à capacitação profissional, à seguridade social e benefícios, à resolução de disputas trabalhistas e a outros direitos relacionados ao trabalho previstos em lei.

Os trabalhadores devem cumprir suas tarefas laborais, aprimorar suas habilidades profissionais, seguir as normas de segurança e saúde ocupacional, bem como observar a disciplina no trabalho e a ética profissional (China, 1995).

Expostos esses pressupostos, passa-se aos **contratos de trabalho**, os quais são regidos pelos princípios da legalidade, justiça, igualdade, voluntariedade, consenso por meio de negociação e boa-fé. Ademais, os empregadores são obrigados a firmar contratos escritos com seus funcionários no prazo de um mês a partir do início da relação empregatícia. Caso contrário, deverão pagar o dobro do salário por cada mês sem contrato e, após um ano, o

⁶ Para aprofundamento na legislação que trata especificamente da proteção das crianças e adolescentes, conferir a Lei da Proteção dos Menores (1992).

vínculo passa automaticamente a ser por prazo indeterminado. A exceção são os trabalhadores de meio período, para os quais um acordo verbal é suficiente.

Quanto aos tipos de contratos, a Lei de Contrato de Trabalho (2008), prevê três modalidades:

- ✧ **Contrato por prazo determinado:** válido por um período específico e amplamente utilizado. Para trabalhadores de meio período, há regras específicas, como limite de quatro horas diárias ou 24 horas semanais, ausência de período de experiência e possibilidade de rescisão sem aviso prévio. Além disso, o pagamento deve ser feito a cada 15 dias.
- ✧ **Contrato por prazo indeterminado:** oferece estabilidade ao trabalhador, permitindo rescisão apenas por justa causa, com aviso prévio de 30 dias ou em casos de demissão coletiva, em que tais empregados devem ser priorizados.
- ✧ **Contrato por tarefa específica:** vinculado à execução de um projeto, encerrando-se com sua conclusão. Ao fim do contrato, é obrigatório o pagamento de indenização.

Além disso, os contratos devem conter informações essenciais, como identificação do empregador e do empregado, descrição do cargo, jornada de trabalho, salário, condições de trabalho e contribuição para a seguridade social. E, entre as cláusulas adicionais, podem incluir período de experiência, sigilo, não concorrência e benefícios, especialmente para estrangeiros. O idioma oficial do contrato deve ser o chinês.

E, sobre os **regimes de jornada de trabalho**, a Lei de Trabalho (1995) prevê três regimes de jornada: **sistema de horário de trabalho padrão** (com jornada diária máxima de oito horas e semanal de 40 horas, comum em empregos administrativos), **sistema abrangente de horário de trabalho** (permitindo a contabilização de horas dentro de ciclos semanais, mensais ou anuais, sendo adequada para trabalhos sazonais ou por projeto) e **sistema de horário de trabalho não fixo** (aplicável a funções em que o controle de horas é inviável, com pagamento fixo periódico, geralmente mensal).

Quanto aos aspectos de limites de jornadas de trabalho na Lei de Trabalho (1995):

Artigo 36: O Estado deverá adotar um sistema de horário de trabalho no qual os trabalhadores não deverão trabalhar mais de oito horas por dia e não mais de 44 horas por semana, em média.

Artigo 37: No caso de trabalhadores remunerados por produção, a unidade empregadora deverá fixar de forma racional as quotas de trabalho e os padrões de remuneração por produção de acordo com o sistema de horário de trabalho estipulado no Artigo 36 desta Lei.

Artigo 38: A unidade empregadora deverá garantir que seus funcionários e trabalhadores tenham pelo menos um dia de descanso por semana.

Artigo 39: Quando uma empresa não puder seguir as estipulações do Artigo 36 e do Artigo 38 desta Lei devido à natureza especial de sua produção, poderá, com a aprovação do departamento administrativo de trabalho, adotar outras regras sobre

horários de trabalho e descanso.

O cálculo das horas extras varia de acordo com o sistema de horas adotado. No sistema padrão de horas de trabalho, as horas extras são remuneradas com 150% do salário normal. Para trabalho em dias de descanso, o pagamento é de 200% do salário normal, e para feriados públicos, chega a 300%. No sistema de horas de trabalho abrangente, as horas extras são aplicáveis quando ultrapassam o número padrão de horas estabelecido, e os pagamentos seguem as mesmas taxas do sistema padrão para horas extras e trabalho em feriados públicos, embora o sistema não preveja dias de descanso. (China, 1995, arts. 44 e 41)

A legislação também exige contribuições para o sistema de seguridade social, que abrange aposentadoria, assistência médica, licença maternidade, lesões de trabalho, desemprego e fundo de habitação. Embora tanto empregador quanto empregado sejam responsáveis pelas contribuições, o empregador tem a obrigação de calcular e reter corretamente as contribuições. Além disso, o empregador deve garantir que as contribuições sejam feitas de forma pontual e adequada, sem a possibilidade de isenção por acordo mútuo com os empregados (China, 1995; 2011).

A rescisão de contratos de trabalho é mais complexa na China do que em muitos outros países, já que a legislação oferece forte proteção aos trabalhadores. O empregado pode se demitir com um aviso prévio de 30 dias, mas o empregador só pode demitir um funcionário por motivos limitados e deve notificar o sindicato antes de tomar qualquer ação. Em caso de rescisão, o empregador é obrigado a pagar uma indenização ao trabalhador, especialmente nos casos de demissão por acordo mútuo, falência da empresa, demissões em massa, entre outros (China, 1995, arts. 26 a 37).

Em 13 de setembro de 2024, o legislativo da China promulgou o aumento gradual da idade de aposentadoria estatutária. A idade de aposentadoria estatutária será aumentada gradualmente ao longo de 15 anos. Para os homens, a idade de aposentadoria será elevada dos 60 para 63 anos. Para as mulheres, a idade de aposentadoria para aquelas em cargos não gerenciais será ajustada dos 50 para os 55 anos, enquanto para as mulheres em cargos gerenciais ou técnicos, a idade passará dos 55 para os 58 anos (China, 2024).

Entre outras legislações relevantes no âmbito trabalhista, cita-se a título de conhecimento, visto que as limitações desta pesquisa não permitam explorá-las todas, quais sejam: Lei de Seguridade Social (atualmente passando por reformas e mudanças) Lei de Proteção dos Direitos e Interesses da Mulher, Lei da Mediação e Arbitragem em Disputas Trabalhistas, Lei de Promoção do Emprego, Lei dos Sindicatos, Lei da Segurança do Trabalho e o Guia para a Conclusão de Contratos de Trabalho Eletrônico

As transformações nas relações de trabalho na China, analisadas ao longo desse capítulo, resultaram de um longo processo de reestruturação econômica iniciado com as reformas de 1978. A transição para um modelo de mercado socialista impulsionou a flexibilização das formas de contratação, reduzindo a influência das empresas estatais e promovendo novas dinâmicas no mercado de trabalho. A legislação trabalhista, especialmente com a Lei do Trabalho (1995) e a Lei do Contrato de Trabalho (2008), buscou estabelecer mecanismos de proteção aos trabalhadores, mas sua eficácia foi limitada por barreiras institucionais, como o sistema *hukou*, e pelo avanço da terceirização e da informalidade. Nesse cenário, os desafios regulatórios se intensificaram com a ascensão das plataformas digitais, que ampliaram as possibilidades de precarização ao fragmentar os vínculos empregatícios e dificultar o acesso a direitos trabalhistas.

O próximo capítulo aprofunda a análise dessa nova fase da flexibilização do trabalho na China, marcada pela expansão das plataformas digitais e pela crescente dependência de trabalhadores informais e autônomos. O modelo de gestão algorítmica adotado por essas plataformas redefine a subordinação laboral, transferindo riscos para os trabalhadores e enfraquecendo a noção tradicional de vínculo empregatício. A ausência de um marco regulatório sólido para o setor permitiu que empresas de tecnologia estruturassem suas operações de modo a evitar responsabilidades trabalhistas, utilizando contratos comerciais ou exigindo que os trabalhadores se registrem como autônomos. Embora algumas iniciativas locais tenham buscado garantir direitos básicos, como a inclusão parcial na seguridade social, a proteção efetiva desses trabalhadores ainda enfrenta obstáculos jurídicos e políticos regulatórios os quais serão explorados.

CAPÍTULO 3. PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NA CHINA: ENTRE PRECARIIDADE E REGULAÇÃO SOCIAL

3.1. Panorama do trabalho mediado por plataformas digitais na China e percepção da precarização

A China tem uma das maiores taxas de penetração da internet do mundo, com 830 milhões de usuários em 2016, o que representava 68% da população. O comércio eletrônico se tornou um setor central da economia digital do país, com 610 milhões de pessoas engajadas em compras online e 8,32 milhões de lojas virtuais gerando emprego para mais de 20 milhões de trabalhadores. O impacto do e-commerce é ampliado pelo grande mercado consumidor e pelo crescimento contínuo das transações digitais. Em 2016, os pagamentos móveis no país chegaram a US\$ 790 bilhões, 11 vezes mais do que nos Estados Unidos, e o setor de comércio eletrônico dobrou de tamanho entre 2018 e 2020, impulsionado por cidades menores e áreas rurais (Chen, 2021; Woetzel et al. 2017; CNNIC, 2019).

O avanço do e-commerce gerou demanda por serviços relacionados, como design, programação e marketing digital, além de fomentar o crescimento das plataformas de trabalho digital. Essas plataformas se dividem entre o trabalho sob demanda via aplicativos, como entregas e serviços de transporte, e o trabalho *online*, que abrange desde tarefas simples até atividades altamente especializadas, como programação e design gráfico. O governo chinês tem apoiado ativamente essas plataformas, promovendo-as como inovações de mercado e oportunidades de emprego, especialmente para jovens qualificados. Desde 2006, quando a primeira plataforma chinesa, K68.cn, foi lançada, a mídia estatal tem destacado os benefícios do trabalho digital, veiculando mais de 100 programas televisivos sobre o tema (Chen, 2021; Woetzel et al., 2017; De Stefano 2016).

Diferente do Ocidente, onde as plataformas são vistas principalmente como soluções de negócios, na China elas foram concebidas como um modelo de troca de conhecimento, popularmente chamado de "*Witkey*". Esse conceito, desenvolvido pelo fundador da K68.cn, buscava conectar aqueles que precisavam de ideias e soluções com aqueles capazes de fornecê-las. O trabalho via plataformas cresceu rapidamente, e, em 2010, havia mais de mil categorias de serviços, incluindo microtarefas repetitivas e trabalhos mais complexos, como desenvolvimento de software. Os trabalhadores podem ser pagos por tarefa ou por hora, e as plataformas cobram taxas sobre os serviços prestados (Han and Cen, 2014; iResearch inc.,

2010; Aleksynska et al., 2018).

Além do trabalho *online* e por aplicativos, as plataformas chinesas também oferecem atividades de montagem e artesanato, como bordados, fabricação de bonecos e montagem de dispositivos eletrônicos. Esses serviços são realizados em casa, com materiais enviados aos trabalhadores, que devolvem os produtos finalizados aos clientes. Essa modalidade assemelha-se ao trabalho industrial terceirizado, mas é mediada digitalmente (Chen, 2021).

O mercado de plataformas digitais na China é vasto e competitivo. Em 2010, havia 50 milhões de trabalhadores cadastrados e 400 plataformas operantes, embora apenas cerca de 100 tenham sobrevivido até 2015. Entre as principais plataformas, destacam-se ZBJ.com, EPWK.com e 680.com, que oferecem desde serviços simples até projetos tecnológicos sofisticados. O funcionamento dessas plataformas é regulamentado por "termos de serviço", que estipulam pagamentos, avaliações e direitos dos trabalhadores, que são tratados como autônomos, sem acesso a benefícios trabalhistas (Chen, 2021; Li e Wang, 2015; iResearch, 2010).

A promoção governamental das plataformas como alternativa de renda tem contribuído para sua expansão. Relatos midiáticos desde 2009 enfatizam casos de sucesso, como o de uma designer *Witkey* que ganhava entre 4 e 5 mil yuans por mês, um valor comparável ao salário médio de Pequim na época. O crescimento das plataformas também tem atraído grandes investimentos. A ZBJ.com, por exemplo, recebeu aportes milionários e se tornou a líder de mercado ao adotar estratégias de subsídios para atrair usuários. Esse domínio sugere que o setor pode estar se tornando um oligopólio, com poucas empresas controlando a maior parte do mercado (Chen, 2021).

A popularidade das plataformas pode ser estimada a partir do tráfego *online*, analisado por ferramentas como os *rankings* de busca do Baidu e as métricas de tráfego da Amazon Alexa. Esses dados ajudam a compreender a dinâmica do setor e fundamentam pesquisas sobre o impacto do trabalho digital na economia chinesa (Chen, 2021).

Em setembro de 2020, a revista chinesa *Renwu* (People Magazine) publicou uma investigação sobre as condições de trabalho dos entregadores, revelando que os algoritmos de aplicativos comuns de entrega no país, como Meituan e Ele.me. Um dos desafios está a imposição de prazos curtos e outras exigências que forçavam os trabalhadores das plataformas de entrega a violar leis de trânsito no cotidiano da execução das tarefas de entrega, resultando em acidentes, ferimentos e óbitos.

Com a rápida viralização da matéria que acompanhou dezenas de trabalhadores durante seis meses em diversas cidades, vários veículos de comunicação, chineses e

internacionais, começaram a reportar as condições precárias de trabalho dos entregadores por aplicativo na China, outro desafio. Então, o tema atraiu a atenção de **orgãos** chineses (como o Ministério de Recursos Humanos e Seguridade Social, o Comitê de Arbitragem de Disputas Trabalhistas e outras instituições de âmbito local), embora que estabeleceram novas diretrizes que obrigavam as empresas detentoras das plataformas a ajustar os prazos de entrega, reduzir a **intensidade** do trabalho e garantir um pagamento justo aos trabalhadores, a continuidade de greves recentes no setor mostram que o problema persiste (Lai, 2020).

"Este é um jogo maior e mais invisível. Qualquer dado gerado pelo entregador durante o processo de entrega será enviado para a nuvem da plataforma como parte do *big data*", disse Sun Ping. O sistema exige que os entregadores trabalhem cada vez mais rápido e, diante das penalidades por ultrapassar o limite de tempo, eles fazem o possível para atender às exigências do sistema. Quanto mais rápido os entregadores trabalham, mais "dados de curta duração" eles ajudam a alimentar no sistema. Os dados são a base do algoritmo e servem para treiná-lo. Quando o algoritmo percebe que todos estão ficando cada vez mais rápidos, ele acelera ainda mais (Lai, 2020).⁷

Nos últimos anos, um número crescente de trabalhadores migrou para setores de plataformas digitais devido ao fechamento de fábricas e demissões em massa em áreas como tecnologia da informação e mercado imobiliário. Em 2018, a plataforma de entrega Meituan contava com 2,7 milhões de entregadores, número que ultrapassou sete milhões em 2023. O mesmo fenômeno ocorreu com motoristas de aplicativos. No entanto, enquanto a oferta de trabalhadores aumentou, a base de clientes se reduziu devido à desaceleração econômica, levando muitos a apontarem que o setor de plataformas na China atingiu um ponto de saturação em 2023 (Han e Song, 2024).

Diferente dos operários de fábricas, os trabalhadores de plataformas enfrentam mais dificuldades para se organizar coletivamente, pois sua atividade é dispersa geograficamente, dificultando a criação de laços duradouros. Ainda assim, em 2023, houve mobilizações esporádicas, como greves e protestos. Em abril, centenas de entregadores da Meituan em Shanwei, Guangdong, iniciaram uma das greves mais significativas do setor, chamando a atenção nacional e internacional (Han e Song, 2024).

A greve começou após a Meituan cancelar subsídios e reduzir os valores pagos por

⁷ Tradução livre a partir da tradução em inglês realizada pela Circle 19 do original em chinês: “Este é um jogo maior e mais invisível. Qualquer dado gerado pelo entregador durante o processo de entrega será enviado para a nuvem da plataforma como parte do *big data*”, disse Sun Ping. O sistema exige que os entregadores trabalhem cada vez mais rápido e, diante das penalidades por ultrapassar o limite de tempo, eles fazem o possível para atender às exigências do sistema. Quanto mais rápido os entregadores trabalham, mais ‘dados de curta duração’ eles ajudam a alimentar no sistema. Os dados são a base do algoritmo e servem para treiná-lo. Quando o algoritmo percebe que todos estão ficando cada vez mais rápidos, ele acelera ainda mais.”

entrega. A organização do movimento aconteceu inicialmente por meio de conversas presenciais entre os trabalhadores e, depois, por meio de um grupo no WeChat. Para maximizar o impacto, decidiram parar durante a chuva, quando a demanda por entregas aumenta. No dia 19 de abril, quando começou a chover, dezenas de mensagens no grupo anunciaram a paralisação. Em poucas horas, a maioria dos trabalhadores desligou seus aplicativos, dificultando as operações da empresa (Han e Song, 2024).

Nos dias seguintes, a Meituan trouxe entregadores de outras regiões para substituir os grevistas, pagando valores significativamente mais altos. No entanto, muitos desses trabalhadores, pouco familiarizados com a cidade, não conseguiram manter o ritmo de entregas. Paralelamente, autoridades locais começaram a pressionar os grevistas para retornarem ao trabalho. No entanto, a forte rede de apoio entre os trabalhadores neutralizou essa pressão, garantindo a continuidade da paralisação (Han e Song, 2024).

Para evitar retaliações, os grevistas não elegeram representantes, optando por comunicar suas demandas por meio de líderes de equipe. No oitavo dia, a empresa cedeu, restabelecendo os subsídios e reajustando as taxas por entrega aos níveis anteriores. No entanto, a reivindicação por maior igualdade no sistema de pagamentos, eliminando diferenças entre categorias de trabalhadores, não foi atendida. Isso gerou divisão entre os grevistas, e aos poucos, com incentivos financeiros, a empresa conseguiu enfraquecer a mobilização. A paralisação durou 14 dias, mas deixou marcas. Meses depois, alguns trabalhadores ainda expressavam ressentimento contra colegas que retornaram ao trabalho antes do fim da greve (Han e Song, 2024).

O episódio revelou tanto o potencial quanto os desafios da organização coletiva entre trabalhadores de plataformas. Em cidades menores, redes de contato pessoal facilitaram a mobilização. Além disso, a própria lógica dos algoritmos da plataforma acabou ajudando os grevistas a coordenar suas ações. No entanto, a estratégia da empresa de dividir os trabalhadores, somada à repressão estatal, enfraqueceu o movimento. O crescimento das greves em 2023, tanto no setor fabril quanto no de plataformas, mostrou a resiliência dos trabalhadores em meio à crise econômica. No entanto, a falta de estrutura e organização mais ampla segue sendo um desafio crucial para fortalecer a luta por melhores condições de trabalho (Han e Song, 2024).

3.3. Instituições públicas e regulação do trabalho plataformizado

Semelhante à como o escopo da legislação trabalhista chinesa exclui certos grupos do

que seriam relações de trabalho em sentido estrito, com os direitos e garantias definidos na legislação trabalhista, — como trabalhadores domésticos diretamente contratados por indivíduos (ILO, 2009), camponeses e fazendeiros engajados em trabalho rural na própria terra contratada (CHINA, 1995), estudantes “internos” sob treinamento vocacional e como aprendizes (CHINA, 2006, art. 7), servidores públicos civis e militares e pessoas que engajam em atividades de trabalho após a idade de aposentadoria estatutária — o trabalho mediado por plataformas digitais também tem sido excluídos dos benefícios devidos (Lai, 2020), mais um desafio encontrado pela categoria, que também se aproxima com a realidade brasileira, em especial no sentido da presença do trabalho “por bicos” na cultura laboral de ambos os países.

Ademais, a desvantagem estrutural citada quanto à necessidade de registro de residência para usufruir dos direitos e garantias sociais oferecidos reflete em um dos desafios regulatórios do trabalho no setor de transporte por aplicativos, visto que muitos motoristas e entregadores não possuem *hukou* local nas cidades onde vivem e realizam as atividades laborais (Lai, 2020).

Entre os direitos e garantias sociais subtraídos dessas categorias, estão os cinco principais tipos de seguro social previstos desde a implementação da Lei de Seguridade Social na China, em 2010. São eles: pensões, assistência médica, seguro contra acidentes, desemprego e maternidade, além de políticas de subsídio para habitação introduzidas para apoiar aqueles iniciando a vida laboral a encontrar moradia nos centros urbanos. Tal pacote de benefícios costuma ser referido pelo termo "cinco seguros e um subsídio habitacional". Todavia, aqueles presos nas lacunas legislativas tendem a não estar resguardados para além de um seguro de acidentes (Lai, 2020).

Somando a esse cenário que reforça as desigualdades no tratamento entre trabalhadores locais e trabalhadores migrantes, pequenas e médias empresas relatam enfrentar dificuldades financeiras no custeio dos benefícios, razão pela qual atrasam ou evitam o pagamento das contribuições de seguridade social. E, com a desaceleração econômica tomando nas políticas internas a partir de 2016, houve uma mudança para a revisão das exigências da lei no sentido de reduzir a carga financeira sobre as empresas. Conseqüentemente, o governo de Shenzhen, por exemplo, reduziu as contribuições sociais para as empresas em 50% em áreas determinadas, incluindo também subsídios financeiros às empresas que cumprissem suas obrigações trabalhistas (Lai, 2020).

Desde a introdução do trabalho em plataformas na China, o governo tem adotado uma abordagem regulatória cautelosa e favorável à inovação. Em 2017, o então primeiro-ministro Li Keqiang destacou a política de regulação "tolerante e prudente" para novas indústrias,

permitindo seu desenvolvimento sustentável. Nesse contexto, foram estabelecidas diretrizes para o desenvolvimento da economia compartilhada, promovendo inovação e governança colaborativa (Lei, 2021) e a Lei de Comércio Eletrônico de 2018 e diretrizes para regulamentar serviços como transporte por aplicativos e segurança alimentar no comércio online. Embora algumas normas mencionem a necessidade de proteção aos trabalhadores, não há uma definição clara sobre seu status empregatício (ILO, 2020).

A regulamentação do transporte por aplicativos, por exemplo, inicialmente previa a obrigatoriedade da assinatura de contratos de trabalho entre motoristas e plataformas, mas a versão final flexibilizou essa exigência, permitindo múltiplos formatos contratuais. Essa mudança abriu margem para que as plataformas evitassem contratos formais de trabalho, utilizando acordos de prestação de serviço (ILO, 2020).

Em 2018, o Ministério de Recursos Humanos e Seguridade Social (MOHRSS) anunciou que trabalharia na padronização da gestão do trabalho em plataformas, buscando garantir direitos trabalhistas básicos. Também foi iniciado um estudo sobre a inclusão de trabalhadores de plataformas no seguro contra acidentes de trabalho e no seguro-desemprego. Em 2019, o MOHRSS sinalizou a intenção de revisar a legislação para ampliar a proteção a esses trabalhadores, mas sem detalhar o escopo ou a relação com as leis trabalhistas existentes (ILO, 2020).

Governos locais adotaram duas abordagens principais para regulamentar o trabalho em plataformas: ampliação da cobertura de seguridade social e implementação de proteções trabalhistas mais amplas (ILO, 2020).

Na província de Sichuan, em 2019, foi exigido que empresas de plataformas assinassem contratos formais com trabalhadores em tempo integral e acordos escritos com trabalhadores em tempo parcial, garantindo a inclusão no sistema de seguridade social. Pequim e Zhejiang adotaram medidas similares para trabalhadores de serviços de entrega e transporte, estabelecendo regras sobre contratos de trabalho, pagamento de salários e segurança ocupacional. No entanto, essas regulamentações locais não possuem força de lei, o que pode limitar sua efetividade (ILO, 2020).

Antes mesmo do crescimento da economia de plataformas, algumas cidades chinesas já haviam iniciado programas de seguro para trabalhadores informais. Em Nantong, por exemplo, um esquema de seguro contra acidentes de trabalho foi implementado em 2007 para proteger trabalhadores flexíveis. Modelos semelhantes foram adotados em outras cidades, o que pode servir de base para a regulamentação futura dos trabalhadores de plataformas (ILO, 2020).

Além das políticas governamentais, algumas plataformas implementaram programas próprios para mitigar riscos enfrentados pelos trabalhadores. Empresas como DiDi e Meituan criaram planos de seguro comercial para motoristas e entregadores, cobrindo acidentes, doenças graves e hospitalizações. No entanto, esses programas são voluntários, possuem cobertura limitada e exigem contribuições dos próprios trabalhadores, o que reduz a adesão (ILO, 2020).

Embora as iniciativas privadas ofereçam alguma proteção, a ausência de um marco regulatório sólido e obrigatório faz com que a maioria dos trabalhadores de plataformas continue em uma posição vulnerável, sem garantias trabalhistas formais. A evolução das políticas públicas e a possível revisão das leis trabalhistas serão decisivas para definir o futuro da regulamentação desse setor na China (ILO, 2020).

Diante de tamanhos desafios regulatórios, os tribunais chineses, em processos de reconhecimento de vínculo empregatício, adotam na prática jurídica uma abordagem “flexível” para aplicar os critérios definidos pelo Ministério de Recursos Humanos e Segurança Social. Para esta pesquisa, mostra-se interessante o exame de alguns exemplos de como as jurisdições locais têm aplicado tais critérios no entendimento das relações de trabalho sob platformização (Lei, 2021).

Na China, o judiciário, como comentado em capítulo anterior, é composto pela Suprema Corte Popular (SCP) — que emite interpretações judiciais sobre questões específicas decorrentes da aplicação da lei no trabalho jurisdicional dos tribunais, a serem referenciadas pelos demais pertinentes —, por cortes locais em diferentes hierarquias — Tribunais Populares Superiores, Tribunais Populares Intermediários e Tribunais Populares Básicos —, por cortes militares e por cortes especializadas (como as marítimas e ferroviárias).

Sobre a força normativa das decisões judiciais, essas não compõem uma fonte direta de criação normativa dentro do sistema jurídico chinês. Distinguindo-se dos sistemas de *common law*, o país desenvolveu um sistema limitado de “casos orientadores” (*guiding cases*) que fornecem uma orientação mais autoritativa para os tribunais populares locais. E, até o momento, nenhum caso orientador foi emitido sobre a classificação de relações de emprego que se encontram no limbo regulatório.

Todavia, em 23 de fevereiro de 2024, foram publicadas pelo Ministério de Recursos Humanos e Seguridade Social as Diretrizes para a Proteção dos Direitos de Descanso e Remuneração dos Trabalhadores em Novas Formas de Emprego, das Diretrizes para a Publicação das Regras de Trabalho dos Trabalhadores em Novas Formas de Emprego e do Guia de Serviços para a Proteção dos Direitos dos Trabalhadores em Novas Formas de

Emprego. Que, embora ainda de difícil acesso para serem analisadas nesta oportunidade de pesquisa, não há dados o suficiente coletas sobre suas implicações, nem traduções foram encontradas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada teve como objetivo analisar a regulação do trabalho mediado por plataformas digitais na China, levando em consideração as características específicas do contexto local e os desafios que surgem na busca por um modelo que ofereça maior proteção aos trabalhadores. A partir da teoria da regulação social do trabalho, foi possível perceber que a intervenção do Estado na mediação dessas relações não ocorre de forma homogênea, mas está profundamente influenciada por disputas entre diferentes grupos sociais, cujos interesses nem sempre se alinham.

Os resultados do estudo indicam que, embora a digitalização e a crescente utilização de plataformas digitais tenham ampliado as oportunidades de emprego e proporcionado maior flexibilidade nas formas de contratação, também contribuíram para uma intensificação da precarização das condições de trabalho. A ausência de vínculos empregatícios formais, a dependência de algoritmos para a execução das tarefas e a instabilidade financeira se destacam como desafios significativos para os trabalhadores desse setor. Nesse cenário, as tentativas do Estado chinês de regulamentar a atividade, embora ainda incipientes, refletem um reconhecimento da necessidade de criar mecanismos que protejam os trabalhadores.

Observou-se também que a China adota um modelo de regulação caracterizado pela combinação de controle estatal e concessões ao livre mercado, com o objetivo de equilibrar o crescimento econômico com a manutenção da estabilidade social. No entanto, a fragmentação das políticas e a dificuldade na implementação efetiva dessas medidas ainda limitam a eficácia das ações adotadas. A experiência chinesa, portanto, revela a complexidade de regular o trabalho em plataformas digitais de forma a não prejudicar a competitividade das empresas e, ao mesmo tempo, assegurar condições de trabalho dignas para os trabalhadores.

Durante o desenvolvimento do estudo, ficou claro que o debate sobre a regulação do trabalho digital vai além do contexto chinês, refletindo tendências globais. Questões como a proteção social dos trabalhadores, a responsabilidade das plataformas digitais e a necessidade de adaptar as legislações nacionais às novas formas de trabalho são desafios que também se impõem em outros países.

Finalmente, a pesquisa reforça a importância de um debate contínuo e aprofundado sobre as implicações da plataformização do trabalho. A regulação desse fenômeno deve levar em conta, não apenas os interesses econômicos, mas, principalmente, os direitos dos trabalhadores e as mudanças sociais provocadas por esse novo modelo produtivo. A

experiência da China evidencia que a construção de um marco regulatório eficaz exige, além de medidas legislativas, a colaboração entre o Estado, as empresas e a sociedade civil, visando uma transição mais justa e equilibrada para o futuro do trabalho

A regulação do trabalho plataformizado enfrenta desafios estruturais que decorrem da própria natureza do modelo produtivo baseado na intermediação digital. A fragmentação dos vínculos empregatícios, a gestão algorítmica e a falta de um enquadramento jurídico claro dificultam a garantia de direitos trabalhistas básicos. Na China, a ausência de regulamentação específica permitiu que empresas de plataformas evitassem a formalização de contratos de trabalho, utilizando modelos de terceirização, contratos de prestação de serviços e a exigência de registro como autônomos. Além disso, o sistema *hukou* agrava as desigualdades, ao restringir o acesso de trabalhadores migrantes a benefícios sociais essenciais. A resistência das empresas em reconhecer vínculos empregatícios, aliada à flexibilidade do judiciário na interpretação da legislação, reforça um cenário de incerteza jurídica e vulnerabilidade para milhões de trabalhadores.

Apesar dessas dificuldades, algumas iniciativas apontam possibilidades para a regulação do setor. O governo chinês tem adotado medidas como a ampliação da cobertura da seguridade social para trabalhadores de plataformas e o estabelecimento de diretrizes que buscam mitigar os impactos da precarização, ainda que sua implementação seja limitada. Algumas cidades vêm experimentando formas de regulação local, exigindo contratos formais para determinados grupos de trabalhadores e incentivando a criação de fundos de proteção. Além disso, a crescente mobilização dos trabalhadores, como demonstrado por greves e protestos recentes, pressiona por mudanças institucionais que garantam maior segurança econômica e melhores condições laborais.

Diante desse cenário, a regulação do trabalho plataformizado deve equilibrar inovação tecnológica e proteção social. A experiência chinesa demonstra que, embora o avanço das plataformas digitais tenha promovido novas oportunidades de trabalho, a ausência de um marco regulatório eficaz reforça desigualdades e precariza relações laborais. O desafio central reside em definir mecanismos que garantam direitos trabalhistas sem comprometer a flexibilidade produtiva característica desse setor. A criação de padrões regulatórios que contemplem as especificidades do trabalho mediado por plataformas pode oferecer caminhos para mitigar a vulnerabilidade dos trabalhadores, garantindo acesso à seguridade social e estabelecendo responsabilidades claras para as empresas. Essa discussão, essencial para a China, também fornece subsídios para a formulação de estratégias regulatórias em outros países que enfrentam desafios semelhantes, como o Brasil..

REFERÊNCIAS

ALMEIDA FILHO, Niemeyer; PAULANI, Leda Maria. **Regulação social e acumulação por espoliação** – reflexão sobre a essencialidade das teses da financeirização e da natureza do Estado na caracterização do capitalismo contemporâneo. *Economia e Sociedade*, v. 20, n. 2, p. 243-272, jan. 2016.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BENSON, John, ZHU, Ying. Market, firms and workers in Chinese state-owned enterprises. **Human Resource Management Journal**, v. 9, n. 4, aug. 2006, p. 58–74. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1748-8583.1999.tb00210.x>>. Acesso em: 20 jan. 2025.

BENSON, John; DEBROUX, Phillip; YUASA, Masae; ZHU, Ying. (2000). Flexibility and labour management: Chinese manufacturing enterprises in the 1990s. **The International Journal of Human Resource Management**, 11(2), 2000, 183–196. <https://doi.org/10.1080/095851900339819>

BOYER, Robert. **A teoria da regulação: uma análise crítica**. São Paulo: Ed. Nobel, 1990.

BRAGA, Ruy. **A nostalgia do fordismo: modernização e crise na teoria da sociedade salarial**. São Paulo: Xamã, 2003.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

CARVALHO NETTO, M. . A Hermenêutica Constitucional e os desafios postos aos Direitos Constitucionais. In: José Adécio Leite Sampaio. (Org.). **Jurisdição Constitucional e Direitos Fundamentais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003, p. 141-163.

CHAN, Kam Wing; ZHANG, Li. The Hukou System and Rural-Urban Migration in China: Processes and Changes. **The China Quarterly**, 160, p 818-855. DOI:10.1017/S0305741000001351

CHAN, Wing Chan; ZHANG, Li. The Hukou System and Rural-Urban Migration in China: Processes and Changes. **The China Quarterly**, v. 160, fev. 1999, p. 818-855.

CHEN, Yiu. Online digital labour platforms in China: Working conditions, policy issues and prospects. Geneva, **ILO Working Paper**, 24, jan. 2021. Disponível em: <<https://www.ilo.org/publications/online-digital-labour-platforms-china-working-conditions-policy-issues-and-1>>. Acesso em: 20 jan. 2025

CHIH, Jennifer. **China: Employment & Benefits – 2024 Highlights and 2025 Outlook**. 2025. Disponível em: <<https://www.mayerbrown.com/en/insights/publications/2024/11/china-employment-and-benefits-2024-highlights-and-2025-outlook>>. Acesso em: 20 jan. 2025.

CHINA DAILY. **China publishes guidelines to better protect rights of workers in platform economy**. 2023. Disponível:

<<https://www.chinadaily.com.cn/a/202402/23/WS65d860f0a31082fc043b8cd8.html>>. Acesso em: 20. jan. 2025.

CHINA. Adopted Guidelines for the Protection of Workers' Rights in New Employment Forms. **Digital Policy Alert**. Disponível em: <<https://digitalpolicyalert.org/event/17884-adopted-guidelines-for-the-protection-of-workers-rights-in-new-employment-forms>>. Acesso em: 20. jan. 2025.

_____. **Constitution of the People's Republic of China (1982)**. Disponível em: <https://english.www.gov.cn/archive/lawsregulations/201911/20/content_WS5ed8856ec6d0b3f0e9499913.html>. Acesso em: 20 jan. 2025.

_____. **Law of the People's Republic of China on Protection of Minors (1991)**. Disponível em: <<http://www.china.org.cn/english/government/207410.htm>>. Acesso em: 20 jan. 2025.

_____. **The Labor Contract Law of the People's Republic of China (2008)**. <www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/2009-02/20/content_1471106.htm>. Acesso em: 20. jan. 2025.

_____. **The Labor Law (1995)**. Disponível em: <http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/2007-12/12/content_1383754.htm>. Acesso em: 20 jan. 2025.

_____. **The Social Insurance Law of the People's Republic of China (2011)**. Disponível em: <https://www.mohrss.gov.cn/gjhzs/GJHZzhengcewenjian/201506/t20150625_212401.html>. Acesso em: 20 jan. 2025.

COCCO, Giuseppe. **Trabalho e Cidadania**: produção e direitos na crise do capitalismo global. São Paulo: Cortez, 2012.

DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do trabalho**: uma introdução político-jurídica. Belo Horizonte: RTM, 2021.

_____. **TRABALHO, REGULAÇÃO E CIDADANIA**: a dialética da regulação social do trabalho em call centers na Região Metropolitana de Salvador. Tese (Direito) – Universidade de Brasília. Brasília. p. 388. 2017.

FRAZÃO, Ana de Oliveira. **Empresa e propriedade**: função social e abuso do poder econômico. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

GRAMSCI, Antonio. **Americanismo e fordismo**. São Paulo: Hedra, 2008.

GROHMANN, Rafael do Nascimento; SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais** : do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. São Paulo: Edições SESC SP, 2023

HAN, Simon; SON, Jessica. The Return of Strikes in China. **Asian Labour Review**, jun. 2024. Disponível em: <<https://labourreview.org/strike-wave-china/>>. Acesso em: 20 jan. 2025.

HARVEY, David. **A Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Editora Loyola, 2003.

HU, Anping. The Path to the Socialist Modernization with Chinese Characteristics. In: HU, Anping. **Modernization with Chinese Characteristics and Great Power**. Singapore: Springer Singapore, 2023. p. 1-59. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-981-99-3397-6>.

ILO. **Digital Labour Platforms and Labour Protection in China**. 2020. Disponível em: <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp011/index.html#ID0EN1BG>>. Acesso em: 20 jan. 2025.

KOBAYASHI, Shigeo; JIA, Baobo; SANO, Junya. The "Three Reforms" in China: Progress and Outlook. **Sakura Institute of Research**, n. 40, set. 1999. Disponível em: <https://www.jri.co.jp/english/periodical/rim/1999/RIMe199904threereforms/>>. Acesso em: 20 jan.

LAI, Youxuan. "Delivery riders, stuck in the system". 2020. Disponível em: <https://www.circle19.org/2020-delivery-riders/>>. Acesso em: 20 jan. 2025.

LEI, Ya-Wen. Delivering Solidarity: Platform Architecture and Collective Contention in China's Platform Economy. **American Sociological Review**, 2021, v. 86(2), p. 279–309.

LIPIETZ, A. New tendencies in the international division of labour: regimes of accumulation and modes of regulation. In A. Scotte e M. Storper (eds). **Production, Work territory; the geographical anatomy of industrial capitalism**. Londres, 1986.

LAOZI. **DAODEJING: Livro da Virtude e do Caminho**, Volume 16. In: BUENO, André. Coleção de Textos da China Imperial. Rio de Janeiro: Projeto Orientalismo/UERJ, 2023. Disponível em: <https://chines-classico.blogspot.com/p/colecao-de-textos-da-china-imperial.html>>. Acesso: 20 jan. 2025

MASCARO, Alysson Leandro. **Estado e forma política**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MORRISON, Wayne M. China's Hukou System: Overview, Reform, and Economic Implications. **Congression Research Service**, jan. 2016. Disponível em: <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/IF/IF10344/4>>. Acesso em: 20 jan. 2025.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens de nossa época**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

SAICH, Tony. The Fourteenth Party Congress: A Programme for Authoritarian Rule. **The China Quarterly**, Cambridge, n.º 132, dez. 1992, p. 1136–1160. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/654197>>. Acesso em: 20 jan. 2025.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

TOBIN, Damian. Inequality in China: Rural poverty persists as urban wealth balloons. **BBC**, 29 de junho de 2011. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/business-13945072>>. Acesso em: 20 jan. 2025.

WANG, Zixu. In China, delivery workers struggle against a rigged system. **Society&Culture**, abr. 2024. Disponível em: <https://supchina.com/in-china-delivery-workers-struggle-against-a-rigged-system-supchina/>>. Acesso em: 20 jan. 2025.

WEI, Changhao; HU, Taige. Commentary & Translation: China's Plan to Raise Statutory Retirement Ages. **NPC Observer**, 14 set. 2024. Disponível em: <<https://npcobserver.com/2024/09/china-npc-raise-retirement-age/>>. Acesso em: 20 jan. 2025.

ZHU, Ying; WEBBER, Michael; BENSON, John. **Changing Labour Policies and Organization of Work in China**: Impact on Firms and Workers. London: Routledge, 2021.

_____. **The Everyday Impact of Economic Reform in China**: Management Change, Enterprise Performance and Daily Life. London: Routledge, 2010.

ZOU, Mimi. 'The Regulatory Challenges of 'Uberization' in China: Classifying Ride-Hailing Drivers'. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, 33, n. 2, p. 269–294, 2017.