

Os Direitos Fundamentais da Pessoa do Trabalhador na Ordem Econômica Global

*Mirta Gladys Lerena Misailidis**

RESUMO Não é possível esquecer que a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) encabeça seus artigos com a consagração da dignidade humana e inclui a essa mesma dignidade os dispositivos que tratam do trabalho humano. É dever destacar que o reconhecimento dos Direitos Humanos no trabalho prescritos na Declaração Universal foram fortalecidos pelo Código Internacional do Trabalho (OIT) assegurando a dignidade da pessoa do trabalhador. Porém, a partir do século XXI, o pensamento jurídico laboral ficou à mercê das ideologias políticas liberais e dos ajustes das estruturas econômicas, nas quais se preserva os interesses do mercado – mais a dimensão econômica que a dignidade social dos trabalhadores.

Palavras-chave: Direitos Fundamentais. Trabalho Humano. Economia Global.

Introdução

O Direito é sempre temporário, porque tenta regulamentar e estabilizar os conflitos sociais em um determinado momento histórico – um pacto de convivência social. Portanto, é um direito inacabado, que se constrói em um permanente processo de elaboração e de adaptação aos fatos que emergem de uma sociedade que se orienta por relações de dominação e anseios de emancipação.

* Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professora da Graduação e do Programa de Pós-Graduação em Direito Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP).

A atual Constituição da República, no artigo 170, estabelece, no princípio da ordem econômica, a valorização do trabalho humano a fim de assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social, mantendo, ao longo do texto dos direitos fundamentais sociais, a proteção da figura do trabalhador.

A proteção da pessoa do trabalhador, seus direitos fundamentais, as condições de trabalho e qualidade de vida estão profundamente arraigados na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas – 1948 e são ratificados pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assim como pelas Convenções Internacionais das Nações Unidas a respeito dos Direitos Civis e Políticos e dos Direitos Econômicos e Sociais (1966)¹. Além da proteção prevista nas constituições e legislações trabalhistas dos Estados; a sua observância é imposta frequentemente de maneira mais efetiva por meio das organizações sindicais de âmbito nacional e internacional.

Embora os Estados modernos tenham assegurado os direitos fundamentais dos trabalhadores regulamentando tais direitos, nunca o fizeram em conflito aberto com os interesses do capital. Ainda, nos países que conseguiram proporcionar elevados níveis de proteção social, tudo se deu com o beneplácito dos empregadores, que viram seus mercados internos crescerem, decorrente da política do bem-estar social (MUZIO, 1999, p. 153).

Neste começo de século, marcado pelos recentes conflitos internacionais, entre Estados Unidos e Iraque, a invasão do

¹ A Assembléia das Nações Unidas em 1979 adotara um instrumento específico sobre todas as formas de discriminação contra a mulher, consolidando a idéia de que a discriminação por motivo de gênero vulnera os princípios da igualdade de direitos e do respeito à dignidade humana. Vide Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. 2.1, raça cor e sexo).

Líbano por Israel e o uso desproporcional da força por esse país sobre a sociedade civil, desponta como uma das grandes indagações à questão dos Direitos Fundamentais. Que futuro está reservado aos direitos sociais fundamentais, à questão da expansão demográfica, à fome e à miséria de um lado e à explosão tecnológica por outro?

O comportamento internacional nas políticas econômico-sociais mundiais, a questão ambiental e os fundamentalismos religiosos e étnicos evidenciam que os Direitos Humanos estão abalados.

1 – A face sombria da globalização

Nos últimos 90 anos, o mundo sofreu duas guerras mundiais; houve o fim do colonialismo e o surgimento do neocolonialismo; violentas guerras sociais ocorreram, o abatimento de um continente pela fome, o fracasso do socialismo real e a aparição, pela primeira vez na História, de um Super Estado que domina inteiramente o planeta.

Não é difícil constatar – na cena mundial – que, após a queda do bloco socialista, são cada vez menos os Estados que disputam a hegemonia mundial por causa de seu próprio poderio militar e financeiro, em detrimento do enfraquecimento das instituições políticas dos Estados menores, com a conseguinte quebra da participação democrática no seio da sociedade civil e por derradeiro na sociedade internacional. Por tais razões, talvez se explique a fraqueza da Organização das Nações Unidas, os fracassos do seu Conselho de Segurança, a ineficácia das organizações similares nos âmbitos continentais e, finalmente, sua conseqüência mais grave, a permanente violação dos Direitos Humanos em quase todos os Estados. Infelizmente, a eficácia e a influência das organizações internacionais de defesa dos Direitos Humanos não vão além de sua capacidade para as denúncias que ninguém ouve e para

as estatísticas que, pelo menos, servem para manter viva, entre os cidadãos de nossas castigadas sociedades, a consciência de seu valor e a necessidade de protegê-los (BARREIRO, 1999, p. 22).

Os Direitos Humanos, segundo Salcedo (1999), estão ameaçados por dois grandes perigos: por um lado, a retórica ineficaz, que os proclama como universais, indivisíveis e inalienáveis; por outro, a sua manipulação em favor do mais forte contra o débil.

Não é segredo para ninguém que a preconizada vontade de separar a economia da política, repetida em forma cada vez mais convincente pelos burocratas do FMI, do BID, das Agências Internacionais, dos diretores das bolsas, ou dos diretores dos bancos mundiais, reflete a vontade dos grandes poderes financeiros para executar seus planos e elaborar seus projetos de aumento contínuo da riqueza cada vez mais concentrada em poucas mãos.

Sem dúvida, sua primeira consequência será a desaparecimento do Estado ou sua redução a uma forma de Estado virtual (BARREIRO, 1999, p. 21). Com efeito, diluem-se cada vez mais os limites do Estado-Nação, e o controle dos meios de comunicação de massa, via satélite, exercido pelas grandes corporações internacionais, para vigiar e dirigir os movimentos financeiros dentro e fora de fronteiras, que se realizam, continuamente, durante as 24 horas do dia, contribui para que isso ocorra.

O estabelecimento de um sistema de proteção aos direitos humanos sempre constitui um dos objetivos das Nações Unidas, “[...] o qual consiste em promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais de todos, sem distinção por motivo de raça, sexo, idioma ou religião”. Cabe, ainda, acrescentar *a não interferência em assuntos internos dos Estados*.

A globalização é também um processo constante e calado da militarização da sociedade (BARREIRO, 1999, p. 21). Em outras palavras, é o instrumento preferido do autoritarismo pós-moderno que está se configurando à medida que avança o processo do livre mercado com a perigosa fachada de democracia formal.

No entanto, cabe admitir que a globalização deu à flexibilização uma nova dimensão e atualização na medida em que a maioria dos especialistas estabelecem uma estreita relação entre ambos os fenômenos.

A associação de globalização e flexibilização e a afirmação de sua necessária e inevitável relação de reciprocidade é, desde logo, a essência da dogmática neoliberal.

2 – Quais os efeitos da globalização para as relações de trabalho?

A globalização não é só a abertura dos mercados. Esse é apenas um de seus aspectos. O fenômeno possui várias vertentes: a globalização tecnológica, a globalização financeira, a globalização econômica, dentro da qual se situa a globalização produtiva, epicentro dos problemas que se imbricam com as relações de trabalho².

A mobilidade dos capitais e as possibilidades de seu afinamento em países distintos ao de sua origem permitem afirmar que as atividades produtivas poderiam ser idênticas independentemente do lugar em que se desenvolvem. A globalização produtiva possui como principal elemento dinamizador ao capital suas possibilidades de mobilidade e possui, como aspecto principal de sua existência aos demais

² A forma contemporânea do capitalismo não opera por inclusão de toda a sociedade no mercado de trabalho e de consumo, mas por exclusão e, essa exclusão não ocorre apenas pela automação, mas pela desqualificação da mão-de-obra que se torna obsoleta em decorrência da velocidade das mudanças tecnológicas.

elementos que apresenta na atividade produtiva, um valor secundário, tornando-se fatores de caráter fungíveis (FERNANDEZ, 1998, p. 101).

Essa idéia se viabiliza pelo fato de que as empresas que ingressam no processo de globalização produtiva, ajudadas pelos avanços tecnológicos (informática, comunicações, microeletrônica), buscam a rentabilidade por meio da redução dos custos, para os quais trasladam suas atividades às filiais localizadas nos países subdesenvolvidos.

Essa constatação permite que a globalização produtiva se impregne de um componente de instabilidade, o que leva os países que vivem essa situação a defender a manutenção do capital no lugar, a qualquer custo, para não perder as fontes de trabalho ou a adotar políticas econômico-sociais para atrair grupos empresariais a fim de gerar o emprego faltante.

A partir desse enfoque, a globalização implica mobilidade transnacional do capital com a finalidade de realizar inversões em atividades produtivas, em um lugar distinto ao de sua origem, buscando a redução dos custos do produto por meio da implementação de novas formas de produção, de gestão da empresa e de novos modelos de organização da mão-de-obra.

Quanto às formas de produção, o fato mais evidente da mudança é o declínio do modelo fordista-taylorista, que, ao que tudo indica, não desapareceu totalmente, sofre uma onda de segmentação ou descentralização no processo produtivo, com localização em economias nacionais distintas, de custo laboral menor, constituindo redes de produção supranacionais.

O processo produtivo desencadeia-se a impulso da demanda do bem ou do serviço requerido, o que implica repensar a empresa desde o mercado, modificando sua estrutura e sua configuração conforme as exigências da demanda econômica.

O progresso técnico, a mudança na organização do trabalho têm suscitado novas formas de inserção do trabalhador na empresa, as mais freqüentes são: o trabalho por conta própria, o trabalho por prazo determinado, ou por tempo parcial, com a diminuição de direitos e baixos salários.

Entretanto, a promessa de que, por meio da globalização, o mundo enveredaria – se a uma interação planetária mais profunda, pela qual todos ficaríamos predestinados ao mesmo destino, sofrendo as mesmas vicissitudes, porém chegando a sua concretização, compartilharemos os mesmo benefícios, torna-se cada vez mais uma farsa, evidenciada pela criação das disparidades, das dominações e das dependências endêmicas entre os países e regiões, sobretudo no aspecto econômico, porém também no plano político, social e cultural.

Com efeito, no campo econômico, cada vez menos se confirma que a globalização implica a liberdade absoluta e que, em definitivo, o comércio mundial ficará liberado da mão invisível do mercado, caso contrário não teria sentido a existência da Organização Mundial do Comércio, na qual a negociação multilateral se encaminha à criação de um marco normativo regulamentando o comércio internacional. A referida regulamentação apresenta uma forte tendência à intervenção multilateral nas políticas, tais como: inversões estrangeiras, tarifas alfandegárias, compras estatais, propriedade intelectual, meio ambiente e direitos trabalhistas.

No âmbito das relações de trabalho, a corrente neoliberal tem promovido a idéia de que as normas, como também os salários, devem ser fixados pelas leis do mercado, deixando, em mão da competitividade e do crescimento econômico, a elevação do nível de vida dos trabalhadores. (VON POTOBOSKY, 1995, p. 11).

As predições, nesse sentido, têm se revelado em um manifesto fracasso. Atualmente existem inúmeros exemplos da

falta de correlação entre o crescimento econômico e os níveis de bem-estar social.

A globalização financeira e produtiva exige um esforço permanente de aumento de eficiência das empresas que é, por outro lado, sistematicamente corroído pela acirrada concorrência do mercado mundial. As mudanças na produção e nas relações de trabalho tendem a tornar-se recorrentes e, a cada dia, serão mais explícitas as exigências das empresas com os níveis de eficiência do trabalho, evidenciando a face draconiana da nova organização capitalista.

Apesar dos esforços de ajustamento realizados pelas empresas nos anos 80, de redução de empregos, menor proteção social e grande investimento em produtividade, foi necessária uma nova onda de flexibilização das relações de trabalho para terem capacidade de enfrentar a concorrência em seus mercados. (DEDECCA, 1997, p. 62).

A racionalização efetuada pelas empresas tende a reduzir os empregos estáveis, mas não necessariamente os precários. Desse modo, a flexibilização das relações de trabalho passa a desempenhar um papel importante nas decisões de organização produtiva tomadas pelas empresas.

As novas formas de jornadas de trabalho, sincronizadas entre o nível de produção e a demanda de trabalho, permitem a eliminação parcial ou total do pagamento de horas extras ou da contratação temporária de trabalhadores nos momentos de aumento de produção. As alterações nas formas de organização do trabalho também incidem na formação dos salários; uma remuneração vinculada à produtividade individual é a regra para os trabalhadores com contratos por prazo determinado ou tempo parcial. Para os trabalhadores com contratos indeterminados, sua remuneração leva em conta múltiplos aspectos: produtividade individual, criatividade no

enfrentamento dos problemas no processo produtivo, rendimento da equipe de trabalho etc.

Essas novas formas de remuneração são denominadas individualização dos salários em razão de privilegiarem a esfera da negociação direta empresa-trabalhadores e o rendimento específico do trabalhador. Esse processo de formação dos salários tem sido entendido como um movimento de contratualidade das relações de trabalho, pois a regra e as normas que regem a compra e venda de força de trabalho nessa nova situação tendem a ser mais próximas daquelas que caracterizam os demais contratos de compra e venda na sociedade capitalista. (DEDECCA, 1997, p. 63).

Essa flexibilização das relações de trabalho, ao modificar a organização produtiva e a remuneração do trabalho, minou as bases dos sistemas de negociações coletivas, abrindo maior espaço para a negociação direta, reduzindo o papel do Estado na regulação do mercado de trabalho. Nesse sentido, surge uma pressão política para que o Estado revogue as normas, as regras e os procedimentos contrários à flexibilização dos regimes de trabalho, da estrutura ocupacional, da jornada de trabalho e dos salários. O Estado permite, conseqüentemente, maior liberdade nos processos de contratação e de dispensa de trabalhadores.

Quais são os efeitos dessa nova situação? O movimento de mundialização vem acompanhado de uma ideologia materialista neoliberal de dominação econômica, política e social, que tem convencido os governos da importância da redução de seus gastos de funcionamento, de serviços públicos e de distribuição social e as empresas de reduzir mão-de-obra, provocando o desemprego em massa e uma recessão econômica, que é difícil de se superar por seu caráter estrutural.

O efeito principal da reestruturação da empresa sobre as relações de trabalho se manifesta na baixa taxa de empregos, no conteúdo dos contratos e nas condições salariais e de trabalho e

na degradação das medidas inerentes ao trabalho que se manifestam nas mudanças legislativas e regulamentárias.

No entanto, o marco legislativo muda mais lentamente que as condições efetivas de trabalho e, paradoxalmente, algumas das condições legisladas não têm progredido há muito tempo. Assim, se pretendemos evitar a volta do imperialismo contratual que outorga ao empregador um poder ilimitado, deverá existir um mínimo de proteção legal e coletiva que assegure o caráter tuitivo do direito do trabalho, fundamentado na disparidade natural dos contratantes.

Também assistimos a uma importante reformulação das políticas sindicais estritamente vinculadas aos efeitos da globalização da economia. O sindicato encontra-se fragilizado por uma série de causas, algumas externas e outras internas.

As causas externas são as mudanças tecnológicas, sociais, econômicas e, como conseqüência, o fantasma do desemprego, a crise do Estado do Bem-Estar, o predomínio da ideologia neoliberal, a mundialização da economia, as mudanças na organização do trabalho e a composição da população economicamente ativa (ingresso das mulheres no mercado de trabalho) etc. Esse enfraquecimento se encontra reforçado por causas internas, como a baixa taxa de sindicalização, o que provoca uma diminuição de representatividade e, portanto, de perda de poder do sindicato. Sua debilidade acarretará também o enfraquecimento da negociação coletiva e da autotutela, pela interdependência que existe entre os referidos institutos, que são considerados inseparáveis, pois, se um deles falta, desaparece a tríade que representa o Direito Coletivo do Trabalho.

Dentro de um contexto econômico e social, encontramos as mudanças tecnológicas e seu impacto sobre a organização do trabalho provocando o esgotamento do modelo fordista-laylorista e a introdução do modelo japonês (toyotista) dando

origem ao processo de qualidade total. A qualidade total surge na Europa na década de 70 e se refere a um aspecto do modelo japonês que, inicialmente, o mesmo não foi compreendido, pois se entendia como um fenômeno cultural. (CORIAT, 1995).

O modelo toyotista busca um novo comportamento dos trabalhadores, envolvendo-os na cooperação com a empresa – o que motivará uma profunda mudança de atitude, mobilizando não só sua habilidade física e mental como também sua vontade e sua criatividade. Trata-se de obter êxito baseando-se em uma organização inteligente e que opera sobre o indivíduo, o grupo e o meio e se fundamenta em determinado sistema de valores (ideologia).

Essa mudança de comportamento desenvolve uma tendência, o individualismo, um sistema de valores que está longe da solidariedade que é, sem dúvida, a essência mesma do Sindicato.

O indivíduo considerado isoladamente não detém poder social e a empresa é, em si, sociologicamente, um poder coletivo. (FREUND, 1987, p. 52).

Nesse verdadeiro processo cultural que parece implicar o da qualidade total, o conflito é considerado um elemento de desordem, uma disfunção que deve ser atacada e anulada, já que a dimensão em que se põe ênfase é a da cooperação. O resultado será um extremo enfraquecimento sindical.

Prosseguindo a análise da especialização flexível, constataremos outro fenômeno: o da descentralização produtiva.

A empresa tem-se expandido, a fábrica de grandes dimensões de espaços físicos não existe ou tende a desaparecer. Surge a empresa fragmentada em unidades de produção descentralizadas, em que as condições de trabalho e os salários se negociam individualmente, entre a gerência e os empregados, e serão salários diferenciados.

O processo de descentralização produtiva é definido como um modo de organização da produção pela qual se encarrega, a terceiros, determinadas atividades ou operações do ciclo produtivo da empresa.

A descentralização produtiva dá lugar, em definitivo, ao processo que se denomina *terceirização*, que alude a distintos fenômenos, entre eles: a contratação por intermédio de empresa de trabalho temporária, a subcontratação propriamente dita e também inclui as empresas unipessoais, quando, na realidade, na maioria dos casos, encobre uma relação de trabalho subordinado.

Essa interposição produtiva provocará uma ruptura da homogeneidade coletiva dos Trabalhadores e essa fragmentação vai incidir diretamente sobre a organização sindical, diminuindo as possibilidades de intervir nas decisões, como na participação nos conflitos coletivos de trabalho. (GRAU, 1998, p. 75).

A greve típica perde sua eficácia com a fragmentação da grande fábrica que a albergava. Dá-se uma mudança nos níveis de conflitibilidade, que também decorre da mudança da organização produtiva da empresa. Por outro lado, a descentralização produtiva provoca a fragmentação e uma dispersão dos centros de trabalho, o que motiva o enfraquecimento da organização sindical e, por via de consequência, o da publicidade interna da greve.

A publicidade interna refere-se à divulgação dos objetivos da greve e suas reivindicações, que vai encontrar obstáculos para debater e estender seus reclamos, porque os setores de trabalho se encontram deslocados pela dispersão das unidades de produção, pela atitude dos trabalhadores frente ao trabalho e pela instabilidade do emprego. Assim, surgem problemas de visibilidade do conflito ou a demonstração do

dissenso, o que motiva o desaparecimento da autotutela coletiva – o poder de defesa do grupo por meio da ação direta.

A alternativa neoliberal consiste em desregular, na medida do possível, a proteção legislativa trabalhista, prescindindo da presença do sindicato e promovendo a legislação estatal restritiva das relações coletivas com o escopo de reduzir o custo do trabalho e de assegurar a competitividade predatória da economia globalizada.

Ante aquela alternativa neoliberal de eliminar toda proteção legislativa e outra de levantar mais os muros da proteção, existem fórmulas intermediárias. Entretanto, para que essas fórmulas intermediárias sejam eficazes é necessário promover a autonomia coletiva e a negociação coletiva. Pois, se consideramos que a legislação estatal em seu conjunto é parcialmente rígida para um mundo que muda, para um sistema de produção que se altera constantemente, para uma economia competitiva; a solução não é destruir tudo, cabe admitir que a autonomia coletiva representa um instrumento útil para lograr um equilíbrio entre manter determinadas garantias do setor mais débil e, por outro lado, oferecer determinada flexibilidade, adaptabilidade e agilidade ao outro setor, ao empresário responsável pelo êxito econômico.

Nesse sentido, é indispensável salientar que a flexibilização via negociação coletiva reclamará de uma adequada autonomia, representatividade e fortalecimento sindical, o que, em muitos casos, exigirá de um marco normativo de promoção suporte ou apoio à autonomia coletiva privada.

3 – Considerações finais

A globalização como fenômeno que transcende largamente a idéia de mundialização do comércio tem

provocado notáveis efeitos sobre múltiplos aspectos da vida dos Estados e de seus povos.

No entanto, a realidade atual indica que esses efeitos não têm seguido o postulado básico da teoria, constituído da idéia de homogeneização *in mellius* do mundo; ao contrário, o efeito está sendo o inverso em razão da criação de disparidades crescentes em termos de países e regiões.

Nesse contexto, a temática do trabalho não foge à regra geral, pois as fórmulas sugeridas e postas em prática se têm revelado como um manifesto fracasso, independentemente do deterioro generalizado dos indicadores sociais mundiais.

A desejada desregulamentação para o livre jogo da oferta e da procura está retornando sobre seus próprios passos. Isso não ocorre só em matéria laboral e social, de que resulta mais flagrante a absoluta desproteção que supõe deixar à mercê das leis do mercado a tutela do trabalhador, mas sim no próprio campo do comércio internacional – a OMC constitui o exemplo mais claro de um neo-intervencionismo em matéria comercial.

Também compreende inelutavelmente o retorno do direito do trabalho, obviamente não ao direito clássico, a outro direito do trabalho, com novos mecanismos protetores, não apenas para aqueles que gozam das garantias de emprego, mas ampliando a esfera de proteção aos trabalhadores precários, aos desempregados e aos excluídos do mercado de trabalho.

O grande desafio será elaborar um marco regulador das relações de trabalho, contemplando adequadamente as novas necessidades dos trabalhadores e das empresas, deixando aberta a possibilidade de que certas variáveis determinadas e limitadas possam ser articuladas por meio da negociação coletiva, assentada na plena autonomia da ação negocial dos sindicatos de classe.

As experiências de Porto Alegre e de Caracas indicam que existem segmentos da sociedade organizada que estão

desafiando os governos e as agências internacionais, rejeitando qualquer atentado contra os Direitos Fundamentais dos trabalhadores e exigindo a ressurreição de sua dignidade social. As alternativas propostas nesses fóruns sociais contrapõem-se ao processo de globalização comandado pelas redes de empresas multinacionais e de instituições a serviço dos interesses do capital internacional. Ao contrário, proclamam uma globalização solidária que respeite os direitos humanos universais de todos os cidadãos, construindo uma sociedade com instituições democráticas a serviço da justiça social, da igualdade e da soberania dos povos.

Fundamental Rights of the Worker in the Global Economic Order

ABSTRACT. This is not possible to forget that the Universal Declaration of Human Rights (1948) heads its articles with the human dignity consignment and includes to this same dignity legal dispositions that regulate the human labor. It's duty to detach that the labor human rights recognition inscribe at the Universal Declaration of Human Rights were strengthen by the international labor code (ILO) assuring dignity to the labor personality. Although, after the XXI century, the labor legal thought was open to liberal political ideologies and to adjustments on the economical structure which preserves the market interests – more the economical dimension then the labor social dignity.

Keywords: Fundamental rights. Global Economy. Human Labor.

4 – Referências

BARREIRO, J. *A globalización y la crisis de la democracia*. Montivedeo: FCU, 1999.

CORIAT, B. Pensar al revés In: *Trabajo y organización en la empresa japonesa*. México: Siglo Veintiuno, 1995.

DEDECCA, C. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado. In: *Crise e Trabalho no Brasil*. Campinas: Fecamp, 1997.

FERNABDEZ, B.; GAUTHIER, H. Globalización y tiempo de trabajo. *Revista derecho laboral*, n. 193, Montevideo, Mar. 1999.

KAHN-FREUND, Otto. *Trabajo y Derecho*. Madrid: MTSS, 1987.

GRAU Baylos A. Formas nuevas y reglas viejas en el conflicto social. *Revista derecho social*, n. 2, Albacete, 1998.

MUZIO, Gabriele. A Globalização como estagio de perfeição do paradigma moderno: uma estratégia possível para sobreviver à coerência do processo. In: *Os Sentidos da Democracia*. São Paulo: Vozes, 1999.

OIT. Informe V Conferencia Internacional del Trabajo 83ª Reunión, Ginebra, 1996.

SALCEDO, CARRILLO, J. A. Conferência sobre os Direitos Humanos, Bruxelas, 8/11/1999.

POTOBSKY, G. W. von. La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía. *Revista Relasur*, n. 6, Relasur/OIT, 1995.