

AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E AS ENTIDADES SINDICAIS NO MERCOSUL (*)

Georgenor de Sousa Franco Filho (**)

SUMÁRIO: I. Globalização da economia; II. Internacionalização das relações de trabalho; III. Exemplos de negociação coletiva transnacional; IV. Obstáculos principais; V. Conclusão; VI. Fontes consultadas.

I. GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA

O espírito gregário do homem o tem levado à formação de grupos sociais, de que a sociedade internacional é o maior exemplo. Sujeitos dessa sociedade internacional, criação dos homens, os Estados, os sujeitos mais importantes, sentiram, sobretudo após a 2ª grande conflagração mundial, a necessidade de estreitar laços a fim de buscar meios para enfrentar as dificuldades a que, geralmente idênticas, estavam submetidos.

Corolário dessa necessidade, surgiram os movimentos de integração, inicialmente, de ordem econômica e, posteriormente, também social. Igualmente, apareceram movimentos expressivos, de fundo mais subjetivo e menos direcionado para o aspecto exclusivamente econômico, e de importância relevantíssima, como o pan-africanismo, exemplo de solidariedade continental.

O novo quadro foi sendo traçado no pós-guerra, como resultado de um grande esforço de recuperação dos países e de recuperação das dificuldades decorrentes daquele exemplo histórico.

Embora o comércio internacional já venha sendo praticado desde a Idade Média, foi a partir do século XIX que surgiram as empresas transnacionais, também conhecidas por multinacionais. Situam-se na área do Direito Econômico Internacional, que é ramo do Direito Internacional, a regulamentar tanto o ingresso e a instalação de fatores de produção vindos do estrangeiro, como as transações internacionais⁽¹⁾, e, para fins de definição, devemos, utilizando Samuel Huntington, entender por transnacional a empresa que executa operações importantes, sob orientação centralizada,

(*) Exposição apresentada, na condição de Membro da Mesa da 3ª Comissão, no 10º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho e 9º Seminário de Direito Constitucional do Trabalho, realizados em São Paulo, de 20 a 22 de novembro de 1995, sob o patrocínio da LTr Edit.

(**) Juiz Togado do TRT da 8ª Região, Professor Titular de Direito Internacional da Universidade da Amazônia (UNAMA), Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo, Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, da Sociedade Brasileira de Direito Internacional e da International Law Association.

(1) Cf. SAMPAIO COSTA, Carlos Jorge. "O código de conduta das empresas transnacionais". Rio de Janeiro, Forense, 1984, pág. 29.

no território de duas ou mais nações, diversa da internacional, aquela cujo controle da organização é explicitamente dividido entre representantes de duas ou mais nações⁽²⁾.

As relações econômicas internacionais sofreram grandes alterações nos últimos anos, quer pelo crescimento das empresas transnacionais, quer, mais recentemente, pelos resultados da Rodada Uruguay, do GATT.

A globalização da economia surgiu com a expansão das transnacionais e com a multiplicação dos tratados de integração econômica, a partir, sobretudo, do Tratado de Roma, de 1957. Dentro desse quadro ocorreram inevitáveis alterações, eis que as empresas transnacionais empregam mão-de-obra mais barata, praticando verdadeiro *dumping* social, além do que promovem tratamento diverso, eis que, geralmente atuando nos diversos processos de integração, tendem a submeter esses a seu interesse.

Agravou-se esse quadro, pelo que imperiosa a implantação de certas regras mínimas de proteção ao trabalhador. Por isso, o fenômeno da internacionalização das relações de trabalho, como consequência da globalização da economia, tem ensejado diversos questionamentos, originando, também, novo elenco de normas jurídicas.

Esse conjunto inicialmente surgido por imposição dos Estados, cedeu lugar a normas negociadas pelos parceiros sociais. Com efeito, há aspectos de alta relevância a merecer exame mais detido, dentre os quais releva observar a existência das relações entre a transnacional empregadora e os seus empregados, e, desse lado, a atividade sindical, como elemento de contato mais estreito entre aquela e os trabalhadores.

A fim de superar essas dificuldades, além de outras de ordem interna, com o objetivo de promover uma harmonização dos direitos sociais, tem sido admitida a negociação coletiva transnacional, dentro de cujo tema será desenvolvido este estudo, baseado em dois pontos fundamentais: 1) os contratos coletivos de trabalho a nível internacional e sua aplicação; 2) a harmonização dos direitos trabalhistas, a negociação coletiva e os sujeitos responsáveis.

As considerações em torno do tema permitem que se desenvolva a análise de alguns itens e concluir respondendo aos quesitos propostos. Dessarte, isso será demonstrado em três aspectos, a seguir, que, a meu ver, são importantes para o deslinde da questão: 1) a internacionalização das relações de trabalho; 2) a prática da negociação coletiva; e, 3) os principais obstáculos existentes.

II. INTERNACIONALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A internacionalização das relações de trabalho tem origem na transnacionalização das empresas. Devemos entender por internacionalização das relações de trabalho o "fenômeno por el cual aquellas superan las fronteras nacionales de un Estado, ya sea porque sus actores se ubican en distintos países o porque los efectos — jurídicos o no — de sus acciones, inciden o pretenden incidir deliberadamente sobre la realidad laboral de otros Estados. además de aquellos en donde se ubican los actores"⁽³⁾.

(2) HUNTINGTON, Samuel. "Organizações transnacionais". In: CARVALHO, Getúlio (coord). "Multinacionais; os limites da soberania" 4ª ed., Rio de Janeiro, Ed. FGV, 1982, pág. 13.

(3) CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo. "Negociación colectiva internacional: realidad o utopía?". In: RELASUR. Montevideo, 6:60, 1954

Georges Spyropoulos apontou diversas mudanças econômicas e sociais que os sindicatos sofrem e devem enfrentar como consequência do fenômeno da globalização. Essas alterações são:

— econômicas: representadas pela crise econômica, inflação, desemprego, sendo de notar que, na América Latina, cresce o desemprego e o setor informal da economia;

— tecnológicas: com a automação e as modernas técnicas cibernéticas;

— de população ativa: caracterizada, sobretudo, pelo acesso da mulher no mercado de trabalho; e,

— na qualidade de vida: com o aperfeiçoamento das relações individuais⁽⁴⁾.

Dentro desse quadro surge o grave problema do *dumping* social porque as empresas transnacionais costumam se implantar nos países onde a mão-de-obra é mais barata, ocorrendo manifestação dessa natureza em pelo menos três formas:

1. empresas transferem-se de um para outro Estado à busca de menor custo de mão-de-obra e vantagens tributárias;

2. fixação, interna, de salários baixos para atrair empresas estrangeiras; e,

3. trabalhador transfere-se para o Estado que oferecer mais proteção e maior salário o que agrava a situação econômico-social⁽⁵⁾.

Dentre as consequências da transnacionalização das empresas podem ser apontadas a possibilidade de prejudicar as pressões sindicais com transferência de produção e ameaças de fechamento do estabelecimento, bem como o uso de práticas estrangeiras em procedimento de negociação, o que prejudica a aplicação desse mecanismo autocompositivo pelo desconhecimento das técnicas alienígenas por parte dos sindicatos locais. No entanto, devemos recordar que, nos processos de integração, assiste-se ao deslocamento dos centros de decisão de níveis nacionais para um processo transnacional, onde a legislação nacional tem influência cada vez menor⁽⁶⁾, o que vai fortalecer o papel da organização sindical, na condição de parte da negociação coletiva.

Cedrola Spremolla aponta quatro formas de internacionalização de trabalho, que, na verdade, são a extensão internacional das formas internas, a saber: consulta, informação, participação e negociação coletiva. A negociação coletiva internacional é aquela capaz de transpor as fronteiras de um Estado, buscando impor seus efeitos a diferentes sistemas nacionais de relações de trabalho⁽⁷⁾, tendo como base jurídica as Convenções n. 87 e 98, da Organização Internacional do Trabalho⁽⁸⁾.

Há, nesse particular, alguns casos bastante expressivos da prática da negociação coletiva transnacional: a convenção coletiva sobre condições de trabalho no setor de transporte fluvial do Reno, de 1958, e a convenção coletiva internacional com o grupo francês Bull, sobre exploração de componentes de informática, de 1988.

(4) Cf. SPYROPOULOS, Georges. "El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras". In: RELASUR, Montevideo, 4:82-3, 1994.

(5) ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. "As relações de trabalho no Mercosul". In: Revista LTr. São Paulo, 57(11):1315, nov. 1993.

(6) MORENO, Omar. "Mercosur: Integración económica y relaciones laborales". In: Debate laboral. San José, V(10):8-9, 1992

(7) CEDROLA SPREMOLLA, G. Art. cit., pág. 65

(8) Apenas o Brasil, dentre os países do MERCOSUL, ainda não ratificou a Convenção n. 87. Todos ratificaram a Convenção n. 98.

Essa experiência, todavia, ainda não se fez sentir de modo mais expressivo no MERCOSUL, conquanto existam atores que bem poderiam se habilitar: Coordenação de Centrais Sindicais do Cone Sul e Conselho Industrial do MERCOSUL.

As modalidades de negociação coletiva são:

1. geográfica, abrangendo uma região ou grupo de países de regiões diferentes;
2. multinacional, que ocorre em uma empresa transnacional; e,
3. internacional de setor industrial, atingindo diversas federações de vários países entre si, podendo tomar as formas de acordo marco supranacional, comissões consultivas paritárias, convenções coletivas de ramo de âmbito supranacional e negociações supranacionais por empresa, com conteúdo semelhante ao das nacionais.

O procedimento pode ser de negociação internacional centralizada, isto é, em alto nível de direção. E negociação internacional descentralizada, ou seja, em vários locais com órgãos de direção inferior da empresa.

A eficácia da norma resultante da negociação coletiva internacional é de que terá seus efeitos só para associados das organizações participantes, sem nenhum efeito *erga omnes*, salvo previsão expressa comunitária ou interna.

III. EXEMPLOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRANSNACIONAL

A preocupação com a negociação coletiva transnacional é razoavelmente antiga e tem sido objeto de apreciação no âmbito da OIT, cujo Conselho de Administração aprovou na 204ª reunião, em novembro de 1977, a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, que, como declaração, não tem a força vinculante de tratado *stricto sensu*, representando apenas um elenco de princípios que devem nortear o comportamento da sociedade.

A Declaração não exige definição jurídica precisa de transnacional, diferentemente da classificação tradicional, adotando essa denominação, que é, como referi, considerada sinônimo daquela, que utilizarei. Ademais, refere que entre as empresas transnacionais figuram as que, sejam de domínio público, privado ou misto, sejam proprietárias ou controlem a produção, a distribuição de serviços e outras facilidades fora do país no qual têm sede, exortando à ratificação das Convenções ns. 87, 98, 111 e 122⁽⁹⁾ e adoção dos princípios das Recomendações ns. 111, 119 e 122. Na parte dispositiva, prega que o direito de sindicalização do empregado de transnacional seja igual ao do empregado de empresa nacional (n. 41).

Quanto à negociação coletiva, a Declaração prevê que:

1. os trabalhadores das empresas transnacionais podem indicar as organizações que julguem representativas com fim de negociação (n. 48), sem a necessidade de presença do Estado ou de seu representante;
2. as convenções coletivas podem ser celebradas para estabelecer condições de emprego (n. 49);
3. é reconhecida a garantia de não sofrer ameaças pelo exercício do direito de sindicalização (n. 52); e,
4. fornecer pelas empresas transnacionais aos representantes dos empregados dados efetivos e concretos, conforme a Recomendação n. 129, para fim de negociação (n. 54).

(9) Todos os países do MERCOSUL ratificaram a Convenção n. 111. A Convenção 122 foi ratificada apenas pela Argentina.

Por outro lado, a Declaração assinala que os mecanismos de consultas periódicas não substituem a negociação coletiva (n. 56); acentua que o direito de reclamar não prejudica o trabalhador (n. 57), conforme Recomendação n. 18, especialmente para os países que não ratificaram as Convenções ns 29, 35 e 105⁽¹⁰⁾ (n. 57); e, finalmente, que órgãos de conciliação voluntária devem ser estabelecidos entre empresas transnacionais e organizações de empregados, prevendo inclusive arbitragem voluntária (n. 58), conforme a Recomendação n. 92.

Não podemos esquecer que "la vie, le développement et le progrès de tous les pays sont étroitement liés dans la société internationale contemporaine"⁽¹¹⁾, na medida em que as condições de existência da sociedade internacional refletem diretamente na dos Estados que a integram. Por isso mesmo, os problemas de ordem econômica têm graves reflexos na vida social, donde a solidariedade é o instrumento que faz aproximar os integrantes da mesma sociedade através dos mecanismos de integração que estão surgindo, sobretudo a partir da metade deste século. É esse o sistema dominante na nossa época e onde a contribuição da OIT tem se destacado.

Nessa relação empresa transnacional **versus** sindicato, tem, de longo tempo, sido assinalada a relevância do movimento sindical. Em 1973, no III Conselho Latino-Americano dos Servidores Públicos, reunido em Campos do Jordão, quarenta líderes sindicais de oito países aprovaram resolução onde condenaram o papel desempenhado pelas empresas transnacionais, acentuado que "a solidariedade internacional permitiria ao movimento sindical latino-americano proteger os interesses de seus representados e enfrentar com êxito o desafio dos consórcios transnacionais, tal como foi representado perante a ONU, a OEA e a OIT e aos governos latino-americanos"⁽¹²⁾. Hoje, quase vinte e cinco anos depois, o processo de solidariedade tornou-se mais amplo e, ao invés de buscar combater as transnacionais, os sindicatos iniciaram a fase da convivência com essas empresas na busca conjunta de melhorar as condições de vida do trabalhador e dar-lhe efetiva dignidade como e enquanto ser humano.

Na União Européia, caminha-se para a desregulamentação negociada com as normas sociais mínimas constantes do Tratado de Maastricht, sendo exemplo de aceleração do processo de transnacionalização das relações de trabalho, mesmo porque uma das reivindicações sindicais para o século XXI é "la creación progresiva de un sistema jurídico transnacional de relaciones laborales que impondría a las empresas nacionales el respecto de ciertas normas mínimas, e que permitiría, por otra parte, a los sindicatos tomar parte activa en el trabajo de consolidación del perfil social de la Unión Europea"⁽¹³⁾.

Considerando que o funcionamento do mercado interno comporta um processo de concentração das empresas, de fusão transfronteiriça, de aquisição de controle e de associação e, por consequência, uma transnacionalização das empresas e dos grupos de empresas, e que a atividade econômica deve ter desenvolvimento harmônico inclusive quanto a empresas e grupos de empresas que operam em mais de um Estado, a União Européia adotou a Diretiva 94/65/CE, do Conselho de 22.9.1994⁽¹⁴⁾.

(10) A Convenção n. 29 não foi ratificada pelo Uruguai. A Convenção n. 35 foi ratificada apenas pela Argentina. A Convenção n. 105 foi ratificada por todos os países do MERCOSUL.

(11) BENCHIKH, Madjid et alii. "Introduction critique au droit international". Lyon, Presses Universitaires, 1986, pág. 116

(12) PEREIRA, Osny Duarte. "Multinacionais no Brasil; aspectos sociais e políticos". 2ª ed., Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1975, pág. 183.

(13) SPYROPOULOS, G. Art. cit., pág. 100.

(14) In "Gazzete ufficiale delle Comunità europee", n. 254, de 30.9.94, págs. 64/72.

Em seus *consideranda*, a Diretiva assinala que a diversidade de leis internas incompatíveis com estrutura transnacional que pode gerar desigualdade, instituindo a Comissão Européia de Negociação (*Comitato Aziendale Europeo*), para realizar os seus objetivos: informação e consultação dos trabalhadores nas empresas e nos grupos de empresas de dimensão comunitária, garantindo proteção aos representantes dos trabalhadores no exercício de atividades na Comissão.

Considera, ainda, oportuno acordar um tratamento específico para empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, na qual exista, na data da aplicação da Diretiva, um acordo aplicável ao conjunto de trabalhadores que preveja informação e consultação transnacional de trabalhadores.

Na parte dispositiva, instituiu a Comissão Européia de Negociação para promover negociação por empresa ou grupo de empresas de dimensões comunitárias, cabendo à direção central da empresa incrementar a coordenação e instrumentalização necessária para instruir a Comissão (art. 4º), dela fazendo parte delegações especiais de negociação, eleitas nas empresas (art. 5) que decidem com 2/3 (art. 5, 5), composta por três a dezessete membros (art. 5, 2, a). Tanto delegação especial, como delegação central fazem negociação (art. 6) integrando a Comissão Européia de Negociação.

O Anexo cuida da Comissão, composta de três e trinta membros, destinada a informação e consultação, com empresas ou grupos de empresas de mais de um Estado da União Européia, sendo que os membros são eleitos ou designados, garantido um membro por Estado. Os acordos que forem negociados podem ser revistos a cada quatro anos, prevista uma reunião anual com a direção central da empresa comunitária sobre evolução de sua atividade.

IV. OBSTÁCULOS PRINCIPAIS

Existem sérios obstáculos à negociação coletiva transnacional. Spyropoulos alinha alguns: 1. diversidade legislativa; 2. recusa patronal, à medida que a norma coletiva transnacional ofereça mais vantagens que as nacionais; 3. sindicalização reduzida e pulverização dos sindicatos⁽¹⁵⁾. A elas se unem as de Northoup & Rowan: a falta de convicção e a ausência de preparação dos trabalhadores, os óbices da política macroeconômica dos Estados⁽¹⁶⁾.

A diversidade legislativa é acentuada no MERCOSUL quer pelo excesso de normas heterônomas, como se verifica no Brasil, Argentina e Paraguai, quer pelo abstencionismo encontrado no Uruguai. Isso dificulta a harmonização da legislação trabalhista. Poderia vir a ser superada quer mediante a ratificação do maior número possível de Convenções Internacionais do Trabalho, quer pela adoção de uma Carta, tipo a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (Estrasburgo, 9.12.1989).

Obstáculo relativo ao sindicato impõe recordar a lição de Lyon-Caen & Lyon-Caen: "ou bien le syndicalisme tombera dans l'inefficacité; ou bien il relèvera le défi des sociétés multinationales et adaptera sa stratégie ou fonctionnement de celles-ci"⁽¹⁷⁾.

(15) SPYROPOULOS, G. "Negociação coletiva transnacional". In: BARRROS JR., Cássio de Mesquita (coord.). "Tendências do direito do trabalho contemporâneo (III)". São Paulo, LTR, Edit., 1980, págs. 378-9.

(16) *Apud* CEDROLA SPREMOLLA, G. Art. cit., pág. 70

(17) LYON-CAEN, Gérard & LYON-CAEN, Antoine. "Droit social international et européen" 5ª ed., Paris, Dalloz, 1980, pág. 384

O tema tem ensejado diversas considerações, acentuando Luís Olavo Baptista que os sindicatos não devem se organizar no plano nacional, senão no internacional⁽¹⁸⁾, mesmo porque precisa ser superada a dificuldade na relação entre empresa transnacional e empregado porque a estrutura daquela transcende a do Estado onde se estabelece⁽¹⁹⁾, desempenhando o sindicato, neste aspecto, papel de particular relevo.

Como acentua Omar Moreno, os sindicatos "constituyen la única garantía posible de controlar la eficiencia protectora del derecho laboral, más allá de sus objetivos"⁽²⁰⁾.

É para o sindicato que levam todos os caminhos da negociação coletiva transnacional. Há que ser estimulada a criação de organizações internacionais de sindicatos para obter contratos coletivos internacionais, respeitando as diferenças regionais de cada país⁽²¹⁾, mas também atendendo às características de cada região.

Esses óbices estão presentes, com realce, no Brasil, inclusive pela posição, por vezes adotada, de alguns grupos de sindicatos, ou de dirigentes sindicais, da mesma forma que pelo costume, haurido ao longo de décadas de rigorosa intervenção do Estado, de que a liberdade sindical deve ser conquistada com o Poder Público vigilante e pronto a intervir para restabelecer a sua vontade.

E certo afirmar que a negociação coletiva transnacional, longe de ser novidade no Direito do Trabalho, é prática que deve ser incentivada e apoiada também na área do MERCOSUL, porque resulta da realidade de hoje, irrefreável no futuro.

Após o Protocolo de Ouro Preto, as centrais sindicais propuseram um protocolo laboral que reconhecesse dimensão social ao MERCOSUL, cujo conteúdo além dos direitos individuais, da seguridade social e da segurança e saúde, também contemplaria os direitos coletivos de mecanismos procedimentais de negociação coletiva supranacional. A matéria, todavia, ainda não se acha regulamentada.

V. CONCLUSÃO

Passo, após essas considerações, a responder aos quesitos formulados.

Ao primeiro quesito, que indaga se, diante da globalização da economia, a lei brasileira deve permitir contratos coletivos entre entidades sindicais e empresas transnacionais para aplicação em mais de um país, respondo afirmativamente, *de lege ferenda*, no sentido de que a lei brasileira, em seu sentido mais amplo, deverá reconhecer os contratos coletivos para a aplicação interna nas relações que envolvam, na área do MERCOSUL, as empresas transnacionais e seus empregados. Ou o nosso País procede dessa maneira ou ficará à reboque da história.

Não poderá porém, impor sua aplicação a outros países do MERCOSUL, ou — não podemos afastar essa possibilidade, considerando a extensão de nossa fronteira — a outros grupos de países. E não é possível obrigá-los em respeito à soberania de cada qual.

Ao segundo quesito, que pergunta se a harmonização dos direitos trabalhistas no MERCOSUL pode ser feita através de negociações coletivas entre sindicatos e empresas transnacionais, a resposta é igualmente afirmativa. Como

(18) BAPTISTA, Luís Olavo. "Empresa transnacional e direito". São Paulo, Ed. RT, 1987, pág. 128.

(19) BAPTISTA, L. O. Idem, pág. 123

(20) MORENO, O.. Art. cit., pág. 11.

(21) Cf. SAMPAIO COSTA, C. J. Ob. cit., pág. 95.

demonstrado, o fenômeno das relações entre empresas transnacionais e sindicatos tem se acentuado e resulta irreversível esse aspecto. A OIT sinaliza nesse sentido com a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social. Na mesma direção, a União Européia, com a Diretiva 94/65/CE. Ademais, há uma tendência geral no sentido de reduzir o caráter intervencionista dos Estados. Ficarão os parceiros sociais como os grandes responsáveis pela condução das relações coletivas.

A partir de que as leis internas, sobretudo, no caso do MERCOSUL, no Brasil, na Argentina e no Paraguai, sofram redução de influência reguladora, poderemos ter como possível a harmonização dos direitos trabalhistas, que não importa em uniformização porque, de qualquer sorte, devem ser respeitadas as peculiaridades de cada Estado e de cada região.

VI. FONTES CONSULTADAS

- BAPTISTA, Luiz Olavo. "Empresa transnacional e direito". São Paulo, Ed. RT, 1987
- BENCHICK, Madjid *et alii*. "Introduction critique au droit international". Lyon, Presses Universitaires. 1986.
- CEDROLLA SPREMOLLA, Gerardo. "Negociación colectiva internacional: realidad o utopía?". *In*: RELASUR. Montevideo, 6:59-79, 1954
- HUNTINGTON, Samuel. "Organizações transnacionais". *In*: CARVALHO, Getúlio (coord.). "Multinacionais; os limites da soberania.", 4ª ed., Rio de Janeiro, Ed. FGV, 1982 págs. 9-55
- LYON-CAEN, Gérard & LYON-CAEN, Antoine. "Droit social international et européen" 5ª ed.. Paris. Dalloz. 1980.
- MORENO, Omar. "Mercosur: integración económica y relaciones laborales". *In*: Debate Laboral. San José V(10):5-14, 1992.
- PEREIRA, Osny Duarte. "Multinacionais no Brasil; aspectos sociais e políticos". 2ª ed, Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1975.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. "As relações de trabalho no Mercosul". *In*: Revista LTr. São Paulo, 57(11):1312-7, nov. 1993
- SAMPAIO COSTA, Carlos Jorge. "O código de conduta das empresas transnacionais". Rio de Janeiro, Forense, 1984
- SPYROPOULOS, Georges. "Negociação coletiva transnacional". *In*: BARROS JR., Cássio de Mesquita (coord.). "Tendências do direito do trabalho contemporâneo (III)". São Paulo, LTr, 1980, págs. 372-81.
- _____. "El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras". *In*: RELASUR. Montevideo, 4:81-104, 1994.

Belém, 24 de Outubro de 1995.