

5.3. A Greve Virtual: O Projeto de Lei Italiano nº 1.170 de 2008.

Manuel Martín Pino Estrada.

Mestre em Direito pela UFRGS. Professor de Direito do Trabalho e Direito Informático.

Membro da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades.

Sumário: 1. Introdução. 2. A greve virtual: panorama e conceito. 2.1. Características da greve virtual. 2.2. O projeto de lei italiano nº 1170 de 2008. 2.3. Críticas à greve virtual. 3. O projeto de lei italiano em sua versão original. 4. Conclusão. 5. Referências bibliográficas.

1. Introdução

As mudanças nas relações sindicais nos últimos anos devido aos avanços tecnológicos e ao processo de globalização cada vez forte devido à internet fizeram os sindicatos reverem as suas formas de manifestação, protestos e também na maneira de fazerem as paralisações e greves, uma destas é a greve virtual, que na Itália já é comentada desde 1997 com Marco Biagi e desde 2008 entrou em destaque com o projeto de lei nº 1170 tentando regulamentá-la, promovendo debates e discussões entre trabalhadores e empregadores, juristas e interessados na área do direito do trabalho por ser uma alternativa de negociação entre as duas partes envolvidas na relação de trabalho.

O projeto de lei em questão dá conceito de greve virtual, trata sobre os beneficiados e como seria a negociação em si, e o mais interessante, sem afetar os usuários dos serviços prestados pelos trabalhadores, mas como a própria doutrina sobre o tema começa a dizer, sem uma organização prévia e sem uma colocação clara de regras claras esta greve virtual poderá tender ao fracasso.

2. A greve virtual: panorama e conceito

Na Itália o Governo deste país prepara lei da greve virtual que impede trabalhadores de faltar ao serviço em dias de paralisação. O governo italiano está estudando um projeto de lei para regular as mobilizações laborais, prevendo a introdução de "greves virtuais" com o objetivo de garantir os serviços mínimos. De acordo com a imprensa italiana, o projeto de lei prevê que alguns profissionais, cujos serviços são classificados como "essenciais" fiquem obrigados a aderir à greve de forma virtual.

Na prática, a greve virtual permite que trabalhadores expressem o seu protesto na internet, mas obriga-os a comparecer nos locais de trabalho para assegurar os seus serviços. No caso dos transportes, a realização de uma greve terá de ser referendada pelos funcionários, a menos que a paralisação seja convocada por sindicatos que representem mais de metade dos trabalhadores do setor.

Raffaele Bonanni, líder de um dos sindicatos mais importantes de Itália, mostrou-se contra a adesão individual à greve, mas aplaudiu a introdução da greve virtual para alguns trabalhadores. O secretário do Partido Refundação Comunista, Paolo Ferrero, anunciou greves caso estas novas normas se confirmem, por considerar que elas "atacam o trabalho e a democracia". Massimo

Donadi, porta-voz da Câmara dos Deputados de Itália, afirmou que a greve virtual é "uma ideia ridícula" e que é "outro exemplo da corrente autoritária do governo de Berlusconi"⁴⁵.

Segundo Marco Biagi, considerado o primeiro italiano em estudar a greve virtual em 1997, a define como um conjunto de ações de protesto que comportam o sacrifício econômico de ambas as partes, não provocando a suspensão ou interrupção do serviço público. O valor do sacrifício/dano econômico suportado pelas partes pode ser devolvida a um fundo gerido bilateralmente pelas partes⁴⁶.

No projeto de lei 1170 italiano encontra-se a definição mais atual na literatura trabalhista italiana que prevê greve virtual hoje para significar **"a forma coletiva de manifestação que um sindicato ou uma coligação com outros podem escolher para proclamar, em comparação com a tradicional greve, especialmente em uma área de serviço público, a fim de exercer pressão sobre outros aspectos em um direto e impacto imediato sobre o seu orçamento, mas sem prejuízo para os usuários do serviço ou na comunidade e sem a destruição de patrimônio"**⁴⁷. Após a declaração de uma greve virtual, os trabalhadores que participam continuam desenvolvendo as suas funções regulares, no entanto, renunciam aos seus salários, enquanto a empresa é obrigada a dedicar a uma utilidade social anteriormente identificada uma soma igual a um múltiplo de mesmo montante das receitas. Nesta versão mais sofisticada, a oportunidade de desfrutar da greve virtual pressupõe a existência de um acordo coletivo que prevê e define a modalidade de aplicação.

O custo da greve virtual, o empregador deve normalmente ser avisado pelo instrumento coletivo, seja ele comercial ou industrial, pela multiplicação dos ganhos perdidos pelos trabalhadores para um múltiplo que torna o custo da manifestação na medida do possível, equivalente ao custo de uma tradicional greve. Deve-se notar aqui que, nos serviços públicos e em particular nos transportes urbanos, as greves hoje tradicionais frequentemente produzem um custo muito pequeno, mesmo quando estas não conduzem a efeitos positivos sobre o seu orçamento.

Na Itália a greve virtual já existiu em alguns acordos coletivos em vários setores, especialmente de empresas que desenvolvem serviços de emergência por helicóptero (quando há um aumento no pagamento de uma carga igual a 100 por cento e 200 por cento, respectivamente no caso da segunda e terceira greve na mesma disputa) e na gestão dos médicos veterinários e Serviço Nacional de Saúde). É o objeto de estudo na Itália há mais de uma década: o primeiro juslaboralista que escreveu sobre o assunto é Marco Biagi, com o artigo "Virtual Strike: hipótese difícil, mas não impossível", no "Il Sole 24 Ore", de 13 de junho de 1997. Nos últimos anos, o problema tem vindo a ser objeto de numerosos estudos jurídicos: ver, entre outros E. Gianfrancesco, "Observações constitucionais sobre a greve virtual", em "Massimario Diritto del Lavoro", 2005, páginas 324-335; acima, o mesmo autor escreveu "Os serviços públicos essenciais e virtual greve: a perspectiva constitucional", em CGS Newsletter «órgão da Comissão de Garantia, n. 1 / 2001, páginas 33-36; "G. Prosperetti, A evolução da greve virtual em serviços públicos essenciais", no Relatório da Comissão em 1 de Outubro de 2001-31 de Julho de 2002, Roma, Poligrafico Estado, páginas 56-60; Mariella Magnani, A greve virtual", em CGS Newsletter, n.º 1-2/2004, páginas 3-4; Pietro Ichino, "O que faz a união", Milão, Mondadori, 2005, § 68. Durante vários anos, a Comissão foi utilizada para promover a disseminação de acordos desse tipo (ver o relatório aos presidentes das secções sobre a Comissão em 2003, o Presidente da Comissão Garantia Antonio Martone, Em 'Newsletter CGS, n.º 3 / 2003, página 15.

Em geral, é partilhada por todos os estudos, já que mesmo que os acordos sobre esta questão não necessitam autorização legislativa para ser validamente concluídos, a divulgação de tais acordos e deste tipo de manifestação sindical em lugar da greve tradicional provocou a feitura de um projeto de lei, que por enquanto não foi aprovado, mas que pelo menos existe um respeito do tema.

2.1. Características da greve virtual

⁴⁵ Site da Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil http://portalctb.org.br/site/index.php?option=com_content&task=view&id=4021. Acesso em 26/06/09

⁴⁶ RICCARDI, Francesco. Biagi: L'attualità del suo pensiero. In Revista Avvenire è Lavoro, Roma - Itália, 18/03/2009.

⁴⁷Negrito pelo autor.

Uma greve virtual funciona assim: os trabalhadores continuam trabalhando normalmente e a empresa continua produzindo sem interferências, porém, nenhuma das partes recebe um pagamento. Os trabalhadores perdem os seus salários e o empregador perde seus benefícios durante a greve. Só que, durante a greve virtual os trabalhadores trabalhariam para nada e o empregador desistiria de suas receitas. Esse dinheiro poderia ir ao Tio Sam ou para uma instituição de caridade. Ou o produto poderia ser dado para os clientes. Durante uma greve virtual não existe interrupção para o resto da economia.

A greve virtual não pode ser um incentivo. Por exemplo, numa greve virtual, os trabalhadores não ganham os seus salários (como numa greve comum), mas ainda suportam um esforço imenso, porém, existe um ganho no âmbito da reputação na sociedade, mesmo assim, aparece como menos conveniente em comparação com uma greve normal.

A greve virtual não pode ser dificultada por erros de coordenação. Para realizar uma greve virtual as partes devem necessariamente estar em acordo nas regras e procedimentos respectivos, especificamente na questão da transferência do dinheiro dos salários e as receitas do empregador para o fundo. Em resumo, na greve virtual existem regras e que devem ser obedecidas para que não caia na unilateralidade.

A greve virtual não pode ser desencorajada pelo regime de impostos. Se o Código Tributário Nacional não isenta o dia de trabalho do imposto de renda numa greve virtual, o trabalhador paradoxalmente teria que pagar impostos sem receber seus salários. Para enfrentar o empregador, o trabalhador poderá escolher entre a greve virtual onde haverá um esforço, pagará taxas e transfere o seu salário, e a greve normal onde não há esforço exercido, e sem produção de salário não haverão impostos a serem pagos. Está muito claro que o terceiro argumento misturado com o primeiro pode dar uma greve virtual com alguns atrativos para o trabalhador.

A greve virtual não é contra os interesses gerais do sindicato e associações de empregadores. A greve virtual pode minar a economia política dos sindicatos e associações de empregadores. Sem dúvida, a greve virtual altera o tipo de ferramentas que foram usadas pelos sindicatos e empregadores anteriormente para resolver os seus opostos interesses por mais de um século. Apesar de que a greve virtual requer mais coordenação que uma greve comum, poderia ajudar a fortalecer as regras destas organizações⁴⁸.

2.2. O projeto de lei italiano nº 1170 de 2008

Este projeto é iniciativa dos senadores ICHINO, TREU, MORANDO, BRANCO, CECCANTI, ROILO, Perduca, Poretti, Adragna, BLAZINA, BIONDELLI, Ghedina, MAZZUCONI, Nerozzi, Passoni, Sangalli, Tonini e VIMERCATI, enviado à Presidência em 30 de Outubro de 2008, sendo os comentários a seguir:

Artigo 1º da proposta de definição legislativa é normalmente necessária para definir com precisão a situação abrangida pela isenção e pagar imposto sobre os montantes resultantes da dedução feita pelo empregador sobre os ganhos dos trabalhadores que participam em greve virtual. Aqui, em particular, afirma que a greve e, em particular a virtual cria obrigações para as partes na relação de trabalho e que devem ser definidas por um instrumento coletivo, que pode ser feito em qualquer nível.

Artigo 2º indica os muitos aspectos do novo caso sujeitos à disciplina citados e abrangidos pelo acordo coletivo, ditando um modelo padrão, que é aplicável apenas quando a falta de disciplina coletiva, em particular as modalidades para a proclamação, e a execução virtual de greve pelo prestador e do empregador, o destino das verbas resultantes do mesmo, a possibilidade de que o desfecho do litígio, ser preparado por acordo, a empresa reembolsar a totalidade ou parte do dinheiro arrecadado com as partes interessadas.

O artigo 3º prevê a criação, em cada empresa em causa, de um fundo para que o dinheiro virtual fluxos decorrentes da greve. Além disso, regulamenta a gestão do fundo confiada a uma comissão composta principalmente por representantes dos trabalhadores, mas dando o representante da entidade patronal um poder de veto sobre as decisões do Comitê da atribuição dos

⁴⁸NICITA Antonio et al. The case for the virtual strike: an appraisal of the italian proposal. In Quaderni del Dipartimento di Economia Política nº 557 da Università Degli Studi di Siena, fevereiro de 2009.

montantes disponíveis, e que não cumpram com as disposições do acordo colectivo estabelecer ou de acordos celebrados nesta matéria. Por último, uma solução muito magra, a arbitragem para qualquer disputa sobre a atribuição de tais quantias.

O artigo 4º prevê a isenção de tributação dos montantes retidos ao trabalhador participante virtual em greve, afirmando, no entanto, a cessação do benefício em todos os casos em que os montantes são os mesmos para outros fins que não os abrangidos pelo contrato estabelecido. As medidas de isenção fiscal não incluem cobertura, porque o rendimento a que se referem, no entanto, não seria produzido se a manifestação sindical teve lugar, sob a forma tradicional da greve.

O artigo 5º prevê o período *vacatio legis*, e os efeitos jurídicos que estabelece o presente projeto de lei.

Segundo Fabrizia Santini, professora da Università degli studi di Paiva na Itália, define a greve virtual é "uma **forma de abstenção**⁴⁹ por aqueles que exercem a não interrupção do serviço", sendo um caso não abrangido pelo conceito clássico de greve, o exercício de uma greve virtual dificilmente poderia ser aceite pela entidade patronal e a eficácia depende do tamanho da adesão dos trabalhadores para fazer pressão sobre aqueles que não fazem uma greve virtual, é importante mencionar que é difícil controlar a adesão a uma greve desta espécie. Uma das características da greve virtual é a publicidade das razões do conflito na internet, sendo que, as negociações continuam intactas pelo conflito porque não há nenhum benefício, mas exerceu-se uma forte pressão sobre as empresas, além disso, um cancelamento da greve virtual (caso ocorra), não acarretaria consequências, ressaltando que a greve foi definida no modelo original de "abstenção de trabalho que visa dar um dano à outra para alcançar um lucro (regulamentares e econômicos)"⁵⁰.

2.3. Críticas à greve virtual

Segundo Maria Vittoria Ballestero da Universidade de Gênova na Itália, a participação massiva dos trabalhadores nas greves contra a política social do governo demonstra que a greve é um instrumento privilegiado de luta da qual podem dispor os sindicatos e trabalhadores. O recurso à greve é absolutamente tradicional, considerando que o interlocutor seja mais o governo que a empresa, porque para sair de uma crise, devem se encontrar soluções no nível político. A ação sindical adota então a forma de paralisação do trabalho, mas vai acompanhada de manifestações de protesto, envolvendo as coletividades locais, os cidadãos e os movimentos "novos" (como o movimento da desobediência) com o objetivo de aumentar a força e a visibilidade da ação.

Salienta-se o sucesso (mais teórico do que prático) da greve virtual: greve sem paralisação do trabalho, mas com o sacrifício recíproco da remuneração para os trabalhadores e do benefício para o empresário. Aceita em princípio pelas organizações sindicais como pelas empresas, a greve virtual é difícil de colocá-la em prática, sendo que as empresas se resistem a quantificar a perda do benefício correspondente ao sacrifício sofrido pelos assalariados.

A mesma idéia de greve virtual, que permite causar um prejuízo à empresa sem prejudicar os direitos dos usuários foi uma idéia elaborada da reflexão ao redor do "abuso da posição dominante", observado no caso de pequenos grupos de assalariados que ocupam posições de hierarquia superior à maioria dos assalariados e por esta razão, podem bloquear o funcionamento inteiro de um serviço (caso dos controladores aéreos, acontecido na Itália).

É absolutamente evidente que a solução dos problemas do controle da conflitividade e da repressão dos abusos não pode ser confiada à greve virtual que continua sendo uma forma excepcional de ação sindical. Fica aberta a discussão sobre a admissibilidade do referendun antes da realização de uma greve e da admissibilidade do princípio majoritário no domínio do direito de greve. Enquanto que os representantes do governo atual, sobre a base de alguns juristas influentes (como Treu e Biagi), propõem introduzir na legislação italiana a regra do referendun prévio, a maioria dos juristas segue fiel à opinião de que uma regra deste tipo seria inconciliável com a garantia constitucional do direito de greve como direito fundamental dos trabalhadores não suscetível de monopólio sindical nem dos sindicatos majoritários⁵¹.

⁴⁹ Negritado pelo autor.

⁵⁰ <http://www-1.unipv.it/cim/corsi/labcs/sciopero%20virtuale.pdf>. Acesso em 26/06/09.

3. O Projeto de Lei nº 1170 italiano de 2008 em sua versão original

Disegno di Legge nº 1170

Art. 1. (Contratto collettivo istitutivo e nozione di sciopero virtuale)

1. I contratti collettivi di qualsiasi livello possono attribuire alle organizzazioni sindacali firmatarie la facoltà di proclamare lo sciopero virtuale.

2. Ai fini della presente legge, si intende per sciopero virtuale quello che, senza produrre alcuna sospensione della prestazione lavorativa né alcun pregiudizio alla normale funzionalità aziendale, comporta:

a) la cessione, da parte del lavoratore che vi aderisce, del proprio credito retributivo corrispondente alla durata dello sciopero stesso al fondo di cui all'articolo 3; ai fini della determinazione del suddetto credito, salva diversa disposizione contenuta nel contratto istitutivo, non si computano gli elementi di retribuzione differita, quali mensilità aggiuntive o trattamento di fine rapporto;

b) l'obbligo a carico del datore di lavoro di effettuare il pagamento in favore del fondo di cui all'articolo 3 dell'importo ceduto dal lavoratore, maggiorato di un importo di pari entità, ovvero di entità diversa, come determinata dal contratto istitutivo o dall'accordo aziendale che disciplina la materia.

Art. 2. (Contenuto del contratto collettivo istitutivo)

Il contratto collettivo istitutivo dispone:

a) le modalità di proclamazione e attuazione dello sciopero virtuale;

b) la destinazione delle somme versate al fondo di cui all'articolo 3 a finalità di progresso civile o di solidarietà sociale di cui all'articolo 3, comma 5, lettere a), b) e c), della legge 24 dicembre 2007, n. 244, e successive modificazioni, nonché a iniziative di pubblicizzazione delle ragioni delle parti nella controversia.

c) La destinazione delle risorse del fondo di cui all'articolo 3 rivenienti da uno sciopero virtuale può essere variata mediante accordo aziendale tra il datore di lavoro e l'organizzazione sindacale che ha proclamato l'agitazione. Quando l'agitazione è proclamata da una pluralità di organizzazioni sindacali, l'accordo aziendale che varia la destinazione delle relative risorse rivenienti è sottoscritta da tutte le suddette organizzazioni.

3. Salvo diversa disposizione contenuta nel contratto collettivo applicabile, lo sciopero virtuale può essere proclamato da una o più organizzazioni firmatarie, in riferimento alla generalità o a una parte dei lavoratori dell'azienda o del settore.

4. La proclamazione dello sciopero virtuale avviene, mediante comunicazione ai lavoratori interessati e alla direzione aziendale, o all'associazione imprenditoriale di categoria competente quando l'agitazione si riferisca a una pluralità di aziende, con almeno dieci giorni di anticipo rispetto alla data in cui lo sciopero produce gli effetti di cui al comma 2 dell'articolo 1. I lavoratori che intendano aderire allo sciopero virtuale ne danno comunicazione alla direzione aziendale, di regola con almeno sei giorni di anticipo rispetto alla data per la quale esso è proclamato. La comunicazione può essere data in forma scritta, anche in forma telematica, secondo le modalità determinate dal contratto istitutivo.

5. Lo sciopero virtuale può essere proclamato in corrispondenza o no con la proclamazione, da parte di altre organizzazioni, dello sciopero nella sua forma tradizionale, con relativa astensione dal lavoro.

6. L'adesione allo sciopero virtuale comporta l'accettazione, da parte del lavoratore, di tutti gli effetti derivanti dall'applicazione del contratto collettivo istitutivo, nonché gli effetti derivanti dalla presente legge per quanto non previsto dal contratto stesso.

7. Salva diversa disposizione contenuta nel contratto collettivo istitutivo, il versamento da parte del datore di lavoro al fondo di cui all'articolo 3 delle somme di cui all'articolo 1, comma 2,

⁵¹BALLESTERO, María Victoria. Informe italiano. In La Huelga hoy en el Derecho Social Comparado. Editora J.M. Bosch Editor, Madri - Espanha, 2006.

lettera b), deve avvenire entro sette giorni da quello per il quale lo sciopero virtuale viene proclamato.

Art. 3. (Fondo di solidarietà)

1. Presso la direzione dell'azienda è costituito un fondo, alimentato dai versamenti di cui al comma 2 dell'articolo 1, da effettuare mediante accredito su un apposito conto corrente bancario.

2. La gestione del fondo è affidata a un comitato di gestione, composto da:

a) un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto di cui al comma 1 dell'articolo 1, se presente in azienda;

b) un membro designato dal datore di lavoro, il quale dispone di tre voti qualora le organizzazioni sindacali firmatarie siano almeno quattro, due voti qualora le organizzazioni sindacali firmatarie siano almeno tre, un voto qualora le organizzazioni sindacali firmatarie siano meno di tre.

3. Il comitato di gestione elegge al suo interno il presidente, cui compete l'esecuzione delle delibere.

4. Il comitato di gestione delibera, con la maggioranza semplice dei voti espressi dai partecipanti alla seduta, la destinazione delle risorse disponibili, nel rispetto di quanto disposto al riguardo dal contratto collettivo applicabile.

5. Il presidente dà esecuzione alle decisioni del comitato di gestione disponendo del conto corrente bancario di cui al comma 1, mediante firma congiunta con il rappresentante dell'azienda nel comitato di gestione.

6. Il rappresentante dell'azienda nel comitato di gestione può rifiutare la propria firma sull'atto di disposizione soltanto nel caso in cui esso tenda a finalità differenti rispetto a quelle individuate dal contratto collettivo applicabile. Ogni controversia in proposito è risolta entro trenta giorni con lodo inappellabile da un arbitro unico individuato con le modalità stabilite nel contratto istitutivo o nel contratto aziendale applicabile, oppure, in difetto di disciplina collettiva della materia, designato dal presidente della sezione lavoro del tribunale territorialmente competente, senza altro vincolo di procedura se non quello di sentire, in contraddittorio tra di loro, tutti i membri del comitato di gestione. Le spese dell'arbitrato sono poste a carico del Fondo.

Art. 4. (Esenzioni fiscale)

1. La somma trattenuta al lavoratore che ha aderito allo sciopero virtuale e che è versata dal datore di lavoro al fondo di cui all'articolo 3 non è soggetta ad imposizione fiscale ai fini dell'imposta IRPEF.

2. Qualora, tuttavia, secondo quanto previsto nel comma 2 dell'articolo 2, sia disposta la restituzione della somma suddetta al lavoratore, o comunque la sua destinazione a finalità diverse da quelle stabilite dal contratto istitutivo, essa è considerata a tutti gli effetti imponibile sia ai fini contributivi, sia ai fini fiscali.

Art. 5. (Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale⁵².

4. Conclusão

As mudanças tecnológicas geraram também mudanças nas manifestações sindicais, que no advento tecnológico os sindicatos tinham muito receio, mas que aos poucos estas instituições perceberam que poderiam também usá-las em benefício próprio e de maneira mais globalizada, como foi no caso da greve contra a IBM enfrente à sua sede virtual no Second Life.

O projeto de lei italiano nº 1170 prevê uma greve na qual tanto os trabalhadores como os empregadores envolvidos recebem uma contraprestação financeira, porém, os serviços continuam em funcionamento, sendo que, o dinheiro da produção dos trabalhadores iria para um fundo gerido

⁵²http://mobile.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=Ddlpres&leg=16&id=00333676&part=doc_dc&parse=no&mobile=si&index=si&toc=no

por ambas as partes. Esta greve virtual pode ser feita também no âmbito virtual, mas com um acordo e esclarecimento de regras estabelecidas previamente para que tenha o sucesso previsto.

Salienta-se que a greve virtual é uma alternativa de ação sindical que tenta ser regulamentada, mas o sucesso desta está baseado numa organização e coesão do grupo, incluindo regras claras e aceitas por todos os membros do sindicato, caso contrário de nada valeria fazer este tipo de greve.

5. Referências bibliográficas

1. BALLESTERO, María Victoria. Informe italiano. In La Huelga hoy en el Derecho Social Comparado. Editora J.M. Bosch Editor, Madri – Espanha, 2006.

2. NICITA Antonio et al. The case for the virtual strike: an appraisal of the italian proposal. In Quaderni del Dipartimento di Economia Politica nº 557 da Università Degli Studi di Siena, fevereiro de 2009.

3. RICCARDI, Francesco. Biagi: L`attualità del suo pensiero. In Revista Avvenire è Lavoro, Roma – Itália, 18/03/2009.

4. Site da Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil http://portalctb.org.br/site/index.php?option=com_content&task=view&id=4021. Acesso em 26/06/09

5. . <http://www-1.unipv.it/cim/corsi/labcs/sciopero%20virtuale.pdf>. Acesso em 26/06/09.

6. Senato della Repubblica, site: http://mobile.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=Ddlpres&leg=16&id=00333676&part=doc_dc&parse=no&mobile=si&index=si&toc=no. Acesso em 26/06/2009.