

**SINDICALISMO EM REDE:
o papel das Comissões de Fábrica na Mercedes-Benz¹**

***NETWORKED UNIONISM:
the role of Factory Committees in Mercedes-Benz***

Katiuscia Moreno Galhera
Universidade Estadual de Campinas

Cintia Ribeiro
Universidade do Estado de São Paulo

Resumo

A internacionalização das empresas se intensificou a partir da década de 1970. Ao longo desse processo, as cadeias produtivas das multinacionais se tornaram crescentemente descentralizadas, inaugurando uma nova divisão internacional do trabalho e aumentando as diferenças de salários e condições de trabalho entre os empregados nas diversas sociedades nacionais. Os sindicatos, por seu turno, têm assistido à queda geral dos níveis de sindicalização no mundo e à constante desregulamentação do trabalho. Isso afetou inclusive os direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores nos países onde o diálogo social é considerado avançado, como na Alemanha. Uma das estratégias dos sindicatos frente a esses processos é a atuação em nível transnacional, através de redes de informação, comunicação e mobilização globais, como no caso da formação de Comissões de Fábrica na Mercedes-Benz e em seu fornecedor, o Grupo GROB. Este artigo visa analisar a formação de tais redes, chamadas de campanhas globais ou sindicalismo além-fronteiras.

Palavras-chave: globalização, trabalho, sindicalismo, redes.

Abstract

The internationalization of the companies has been intensified from the 1970s. Along with this process, the supply chain of multinational enterprises have become increasingly decentralized, inaugurating a new international division of labor and

1 Texto apresentado e publicado, em sua primeira versão, nos anais do “III Seminário de Sociologia e Política da Universidade Federal do Paraná: repensando desigualdades em novos contextos” (Curitiba, 2011).

increasing the differences in wages and working conditions among employees within different national societies. The unions, by their turn, have witnessed an overall decline in the levels of unionization in the world of work and its constant deregulation. This has been affected even the rights historically achieved by workers in countries where social dialogue is considered advanced, as in Germany. One of the strategies of trade unions in the face of these processes is acting at the transnational level, through information networks, communication and global mobilization. One emblematic case is the formation of committees at Mercedes-Benz factory, as well as on its supplier, the GROB Group. This article aims to analyze the formation of such systems, called global campaigns or unions across borders.

Keywords: globalization, labor, trade unions, networks.

Introdução

Vivemos em redes. Acordamos e utilizamos, no café-da-manhã, produtos industrializados fabricados por empresas multinacionais que possuem unidades em todos os continentes. Ligamos a televisão e assistimos ao jornal, desenvolvido por um canal que possui parcerias com outros canais televisivos, de modo que a informação do mundo chegue até nossas casas. No trabalho, acessamos a internet, que na própria definição do dicionário Houaiss é uma “*rede* de computadores”. E são apenas nove horas da manhã. Ao refletir por um instante, nos damos conta de quão internacionalizada, interconectada e global é a vida da maioria dos cidadãos comuns.

A vida em rede se reflete, pois, nas diversas facetas do nosso cotidiano, assim como no âmbito do trabalho. Não seria surpresa, portanto, que os trabalhadores organizados, os sindicalistas, também se coordenassem em rede. Como veremos adiante em maiores detalhes, por rede entendemos grupos de atores ligados ao movimento sindical, localizados em grupos relativamente estáveis e que mantêm comunicação uns com os outros.

Muitos autores, como Boaventura de Sousa Santos (2005) e Peter Waterman (1999), dizem que o sindicalismo em rede, seja em sua vertente internacional ou transnacional, é o futuro e a sobrevivência do movimento operário. Outros, como Robert Cox e Timothy Sinclair (1999), o apontam como uma resposta criativa e original às estratégias de achatamento do salário desenvolvidas pelas empresas multinacionais. Há ainda aqueles que destacam a produção descentralizada e a eficiência da produção, distribuição e gestão da empresa em rede em detrimento da estagnação e localidade do trabalho, como Manuel Castells (1999). Por fim, existem os que apontam os aspectos positivos e negativos do sindicalismo em rede nos processos de globalização-regionalização, como Tullo Vigevani (1998).

O presente artigo tem como objetivo refletir sobre a questão das redes sindicais em empresas multinacionais e suas consequências. Para tanto, buscaremos apontar a importância das Comissões de Fábrica para os trabalhadores da Mercedes-Benz (MB), seja para os diretamente empregados pela empresa, seja para os contratados por uma de suas fornecedoras (como no caso do *supplier* Grupo GROB). Analisaremos também o relacionamento de tais comissões com o Conselho de Administração da Mercedes.

O texto está dividido em oito partes. Na primeira, apresentamos um breve histórico do sindicalismo e das relações entre capital e trabalho ao longo da história. Em seguida, partimos para algumas definições importantes relacionadas às redes sociais. Na terceira parte, apontamos a relevância das Comissões de Fábrica para o sindicalismo brasileiro na MB. A quarta parte trata do Conselho de Administração da matriz alemã. A relação entre as Comissões de Fábrica e os Conselhos de Administração na Mercedes é apresentada no quinto item, antecedendo o estudo de caso proposto, que compõe a sexta parte. Na sétima parte buscamos reflexões importantes relacionadas ao papel das redes sociais e, ao final, tecemos algumas considerações.

Este trabalho foi desenvolvido a partir da análise de bibliografia variada sobre redes e sindicalismo internacional. Conforme mencionado, também versamos sobre um estudo de caso, ocorrido em uma das fornecedoras da MB, o Grupo GROB do Brasil, para ilustrar como pode operar o sindicalismo em rede.

Breve histórico do sindicalismo e das relações capital-trabalho

A organização do trabalho em rede reflete as relações entre capital e trabalho na Era da Informação (Castells, 1999) de fins do século XX e início do século XXI. O sindicalismo em rede é, por vezes, proativo e, por outras, reativo.

Mas nem sempre o trabalho foi organizado em âmbito transnacional. Tratamos, neste artigo, das relações entre trabalhadores e empregados observadas na internacionalização das empresas e na descentralização da cadeia produtiva, presentes principalmente nas empresas multinacionais a partir da década de 1970. A história, entretanto, mostra que houve épocas em que os trabalhadores sequer eram organizados. As transformações ocorridas primeiramente nas sociedades nacionais modificaram sua forma de agir.

A emergência do sindicalismo se dá com o nascimento do capitalismo, mais precisamente, com a Primeira Revolução Industrial. O desenvolvimento da indústria e a confecção de máquinas demandavam

produção em massa. A mão-de-obra gradativamente deixa de ser artesanal e familiar (Era Medieval) e passa a ser utilizada nas fábricas².

O primeiro movimento dos trabalhadores não era institucionalizado ou organizado, e ficou conhecido como luddismo, graças ao operário Ned Ludd, que deu início às revoltas. O luddismo consistia em ataques diretos às máquinas, e não às condições de trabalho ou ao empregador.

Foi na Inglaterra, por meio de lei promulgada em 1824 pelo Parlamento, permitindo aos operários a livre associação, que surgiu o primeiro conjunto de trabalhadores organizados em sindicatos, conhecidos como *trade unions*. A partir desse momento e ato, os sindicatos institucionalizados passam a se espalhar pelos países da atual Europa Ocidental. Mais tarde, surgiria nos Estados Unidos o sindicalismo de resultados, isto é, o movimento voltado predominantemente à melhoria das condições de trabalho e dos salários dos trabalhadores, desprovido de correntes ideológicas tão fortes como aquelas observadas notadamente na Europa.

A Primeira Internacional Comunista (1864-1876) foi um evento que tinha o sindicalismo como centro dos debates. De um lado, Marx defendia o socialismo científico, de outro, Bakunin advogava a favor do anarquismo. A Segunda Internacional (1889-1914) também tinha a greve como centro do debate, tendo ocorrido pouco anos após o massacre dos trabalhadores de Chicago (1886). Após a deflagração da Revolução Russa (1917), deu-se a Terceira Internacional Comunista. A quarta e última Internacional ocorreu em 1938, no México.

A despeito dos esforços para a consolidação dos movimentos trabalhistas, surge nos EUA, com Frederick Taylor (1856-1915), a “administração científica”. Taylor buscava minorar os dispêndios de tempo, dinheiro e energia – os meios – dos trabalhadores e da empresa, a fim de torná-los mais eficientes. O taylorismo dá o “pontapé” para o desenvolvimento do fordismo e para a sua própria consolidação.

O fordismo data de 1913, antecedendo as duas Grandes Guerras. Essa nova forma de organização do trabalho e da fábrica torna viável a produção em larga escala. Assim, Henry Ford (1863-1947), tomando emprestadas muitas das ideias de Taylor, racionaliza e parcela as tarefas, repetitivas, de modo a diminuir os gastos de tempo; introduz a esteira rolante que, antes controlada pelo operário, agora é programada; padroniza as peças, otimizando o tempo e a utilização do trabalho; automatiza progressivamente as fábricas, de modo a reduzir gastos na produção (Gounet apud Marcelino, 2004, p. 48).

Tanto no taylorismo quanto no fordismo, o movimento sindical –

2 Cf. Silva, 2005, p. 57-63.

nesta fase, já consolidado – se organiza nas empresas, dentro dos Estados nacionais, voltado para resultados que trouxessem benesses aos trabalhadores filiados ao sindicato e apenas a esses. Observa-se aqui, portanto, clara limitação do escopo desse tipo de sindicalismo. Esse modelo sindical seria exportado para o mundo, ainda que sofresse algumas alterações nos países onde foi implantado, como no Brasil³.

O *welfare state*, Estado de Bem-estar Social, foi uma conquista dos trabalhadores no seio dos governos das sociedades nacionais, notadamente da Europa socialdemocrata. O *welfare* garantia aos trabalhadores relativa segurança e estabilidade nas áreas da saúde, da educação e do mercado de trabalho, dentre outras.

Entretanto, esses modelos se esgotaram. Tendo garantido melhoria real na qualidade de vida da classe trabalhadora nas sociedades industrializadas, o Estado de Bem-Estar Social sofre seu primeiro baque (Hobsbawn, 1998, p. 397). A relação capital-trabalho mais uma vez se reinventou:

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados, e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A economia flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas (Harvey, 1992, p. 140).

O “toyotismo” ou “ohnismo” foi a forma encontrada, após a Segunda Guerra Mundial, primeiro no Japão e depois no mundo (embora de maneira imperfeita e parcial, assim como o taylorismo e o fordismo), de auxiliar a sobrevivência das empresas. Os preceitos de Taiichi Ohno (1912-1990), porém, trouxeram consequências negativas para os trabalhadores: o funcionário polivalente e flexível encontra no sindicalismo corporativo ohnista relativa dificuldade para exigir direitos e benesses efetivos.

3 No Brasil, o modelo sindical é visto como único. A partir do Decreto Lei 1.402 (Brasil, 1939) o Estado é quem controla as relações entre trabalhadores e empregados. Os sindicatos devem possuir estatuto único, eleições controladas pelo Estado e contribuição compulsória dos trabalhadores. O Brasil não é signatário da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) por esse motivo. A tentativa de ratificá-la fracassou e não teve apoio geral de empresas ou sindicatos (Cardoso, 2002, p. 30; Tavares de Almeida, 1988, p. 360).

Além do toyotismo, novas formas do trabalho surgiram no final do século XX, como o aumento do número de trabalhadores informais, a terceirização, os trabalhos de meio-período, os trabalhadores temporários, o aumento do número de mulheres no mercado e a oferta de mão-de-obra especializada com baixo custo, como os serviços prestados na Índia. Somadas a mão-de-obra econômica e altamente flexível com a baixa arrecadação de impostos, temos o surgimento de *greenfields*⁴ que propiciam às empresas, notadamente as multinacionais, lucros extraordinários.

Assim, a “empresa em rede” de fins do século XX e início do século XXI, com suas novas características transnacionais e internacionais, como a descreve Castells, apresenta desafios amplos à classe operária, pois a nova divisão internacional do trabalho desagrega os trabalhadores: como poderiam os trabalhadores alemães, com seus altos salários, seguridade social e moeda nacional valorizada, oferecer a mesma “competitividade” de preços em relação aos trabalhadores chineses em uma mesma empresa? É desta mutação da relação capital-trabalho, embora não exclusivamente, que surge o sindicalismo em rede.

O sindicalismo, contudo, tem como seu campo de ação por excelência a arena nacional ou local. Todavia, existem formas de sindicalismo que oferecem soluções em rede interessantes e originais; em nosso estudo de caso, especialmente em empresas multinacionais. A seguir abordamos tais redes de trabalhadores.

Redes sociais: definições, gênese e considerações

As chamadas “redes”, apesar de altamente conhecidas nos meios acadêmicos das Relações Internacionais (RI), não são definidas em dois importantes dicionários de RI⁵.

Com efeito, definir redes ou, tarefa ainda mais árdua, definir redes sociais, é um trabalho que não tem atraído a dedicação dos autores, ou, quando muito, é um tema abordado *en passant* pelos especialistas.

Assim, para fins deste artigo, utilizaremos a definição de Croucher e Cotton (2009, p. 69): “By ‘network’ here we mean stable groups of union

4 (i) espaços produtivos com emprego de mão-de-obra barata, incluindo territórios em que essa mão-de-obra é estrangeira e indocumentada dentro de megalópoles ou cidades de médio porte, como São Paulo e sua Região Metropolitana, ou (ii) países com níveis de escolaridade, recolhimento de impostos, legislação laboral, atuação sindical e organização dos/as trabalhadores/as baixa ou muito baixa como China, Paquistão e Bangladesh

5 Referimo-nos a Griffiths e O’Callaghan (2008) e a Evan e Newnham (1998).

representatives from different units of a multinational company or sector who are in communication with each other”⁶.

Nosso objeto de estudo foge, portanto, das comunidades virtuais destinadas ora ao entretenimento, ora ao ativismo de um clique⁷ e que são formadas como redes de atores que utilizam ferramentas oferecidas principalmente pela internet – Skype, e-mails, *websites* e etc. – para a facilitação de sua comunicação e atividade. Como observado nessas redes, frequentemente a mobilização é virtual, mas a ação é física: o piquete, por exemplo, continua sendo uma de suas práticas. Nesse sentido, o sindicalismo em rede se utiliza dos mesmos artifícios das multinacionais para maximizar seus ganhos: campanhas internacionais, comunicação e mobilização, dentre outras ações, sendo que, em tal contexto, a informação é um elemento fundamental.

Ademais, nesse novo tipo de sindicalismo, as demandas locais/nacionais passam a ser atendidas não apenas pelos sindicatos que atuam dentro do território nacional. Cox e Siclair (1999) apontam um exemplo dessas manobras sindicais a partir da observação do sindicalismo em rede na empresa Saint Gobain⁸. Em certa ocasião, em 1969, a International Chemical Federation (ICF), uma espécie de central sindical internacional, coordenou uma ação global contra a empresa para o aumento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) de trabalhadores nos Estados Unidos.

A empresa não desejava pagar o PLR aos funcionários estadunidenses, pois entendia que, uma vez que as operações da empresa no país resultavam em prejuízo, não havia lucros e resultados suficientes para a participação dos trabalhadores do país em questão.

Os operários da Alemanha, França, Itália e Estados Unidos uniram-se, articularam-se e comunicaram-se. Os trabalhadores europeus informaram ao patronato estadunidense que, a despeito do déficit nas operações da Saint Gobain em território norte-americano, os lucros e resultados existiam na Europa. Assim, a empresa foi pressionada para que um novo cálculo de PLR fosse efetuado em benefício dos trabalhadores dos EUA, um PLR que levasse em conta as operações da empresa em conjunto. Tal pressão obteve

6 Numa tradução livre, leia-se: “Por “rede” aqui entendemos grupos estáveis de representantes sindicais de diferentes unidades de uma empresa multinacional ou setor que estão em comunicação um com o outro.”

7 Em “The Net Delusion”, Evgeny Morozov (2011) critica o ativismo “passivo” dos tempos de internet, onde um clique nos dá a ilusão de ativismo de fato.

8 Multinacional que possui atividades como a fabricação de abrasivos, canalizações, cerâmicas, plásticos, embalagens, vidros, argamassa, isolamento, gesso e materiais para construção.

um resultado positivo do ponto de vista dos trabalhadores, que finalmente puderam usufruir dos ganhos reais da empresa.

Cabe lembrar que, em 1969, a internet não foi utilizada para os ganhos dos trabalhadores. Assim, ressaltamos que as redes das quais tratamos neste trabalho, ainda que beneficiadas e tornadas mais eficientes com o advento da internet, se distanciam do mobilismo, do ativismo de um clique e das comunidades de entretenimento apontadas anteriormente.

Mas qual a diferença entre o internacionalismo operário que emergiu no século XIX, por meio de correntes políticas revolucionárias, e essas organizações contemporâneas de trabalhadores em rede? Embora não seja possível esgotar essa diferenciação neste espaço, podemos levantar algumas questões fundamentais encontradas na literatura relativa à área.

Em primeiro lugar, após a queda do Muro de Berlim, com a mudança das ideologias dos sindicatos (com o declínio da influência da Federação Sindical Mundial, a FSM, de caráter amplamente comunista e que atualmente possui como filiados principalmente as centrais sindicais mais à esquerda) e a necessidade de fornecer respostas sindicais para as novas estruturas sociais, políticas e econômicas, tornaram-se imprescindíveis novas estratégias por parte do trabalho. Estamos longe de afirmar que essa nova conjuntura significa o *fim* das ideologias intrínsecas aos sindicatos (sejam elas anarquistas, leninistas, comunistas, socialdemocratas, cristãs etc.). Contudo, atualmente, embora não possamos afirmar o fim da ideologia – ou o fim da história, como o fez Francis Fukuyama –, podemos afirmar com alguma segurança que as ações sindicais nesses movimentos de trabalhadores são objetivas e pragmáticas, no sentido de resolver conflitos e questões imediatas e caras aos trabalhadores. Essa postura sindical está também longe daquilo que se convencionou chamar de sindicalismo de resultados. Podemos afirmar que esses movimentos estão mais perto do que Hobsbawn (1998) acertadamente entendeu: os sindicalistas estariam em parte prontos para a revolução, mas atuantes na reforma enquanto a primeira não acontece.

Portanto, esses “novos” movimentos de trabalhadores são mais uma continuação do que uma ruptura absoluta com os “velhos” movimentos de trabalhadores. O que muda, de fato, para os movimentos contemporâneos, são os desafios oferecidos pelo novo contexto de reestruturação do capital e o aprofundamento e a reconfiguração da divisão internacional do trabalho, observados – especialmente, mas não de modo exclusivo – a partir da década de 1970, levados a cabo principalmente pelas empresas multinacionais.

Nesse sentido, cabe ainda mencionar que esse novo quadro é em parte derivado das diferentes lutas internas ao Estado-nação, relativas ao embate historicamente longo entre capital e trabalho. Se, por um lado, houve a construção, em países cujo “diálogo social” é avançado, de um ambiente

mais ou menos positivo para a classe trabalhadora – e aqui pensamos em países onde este termo pode ser aplicado, como a Alemanha –, por outro lado existiu, em outros países, um contexto econômico, político e social que possibilitou um ambiente altamente desfavorável ao trabalhador – e aqui estamos pensando em países que têm largo histórico de desrespeito aos sindicatos e até mesmo aos direitos mínimos do trabalhador, como Honduras, Paquistão e Bangladesh.

O capital – em nosso estudo de caso materializado nas empresas multinacionais – se utiliza amplamente dessas diferenças nacionais de “vantagem comparativa” do trabalho oferecida pelos últimos países apontados. Argumentamos que as estratégias sindicais são inovadoras ao focar na empresa, e não nos Estados nacionais. Por isso são, em parte, configuradas em rede. Adicionalmente, conforme argumenta Juravich (2007, p. 25), “campanhas no estilo antigo têm pouca chance de sucesso contra os gigantes globais atuais”. Herod (apud Timming, 2004, p. 950) argumenta que as ações internacionais andam em conjunto, não em competição com as organizações locais. Stirling ([2010], p. 3), por sua vez, salienta a pluralidade de bases de poder, *loci* de tomada de decisão, e a necessidade de novas estratégias nesses movimentos. E finalmente, Harrod e O’Brien (2002, p. 17) destacam o papel da Economia Política Internacional (EPI) contemporânea nesses movimentos sindicais.

Todas essas questões, assim como o estudo de caso abordado nesse artigo, pressupõem ou evidenciam diretamente o sindicalismo em rede de que tratamos aqui. Para o estudo de caso proposto, a construção desse tipo de sindicalismo seria impossível sem a participação das comissões de fábrica, que abordamos a seguir.

As Comissões de Fábrica da Mercedes-Benz

Diferente de países como Bélgica, Espanha, Áustria, Holanda e Alemanha, nos quais as comissões de trabalhadores estão previstas em lei, no Brasil, as Comissões de Fábrica surgiram como resultado da relação direta entre trabalho e capital e das lutas trabalhistas.

A Comissão de Fábrica da Mercedes-Benz foi formada em 1984, após três dias de greve por abono de emergência, equiparação salarial e suspensão de demissões que haviam sido anunciadas. Em dezembro do mesmo ano, foi formada a Comissão, e, em março de 2005, foram eleitos seus representantes (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2004). A MB foi a última montadora

do ABC a reconhecer uma Comissão de Fábrica no Brasil⁹. Rodrigues e Arbix destacam o quão abrangente é uma comissão no Brasil:

[...] as comissões de fábrica, em particular as implantadas nas montadoras, têm funcionado ativamente, ampliando significativamente suas atribuições e responsabilidades, chegando a funcionar como um verdadeiro sindicato de empresa. Ainda que a posição oficial do sindicato dos metalúrgicos do ABC, da CUT e dos membros das comissões de fábrica seja contrária à discussão do sindicato por empresa, é impossível deixar de observar na prática essa realidade.

As comissões de fábrica das montadoras possuem salas de reunião, aparelhagem de comunicação, têm seus membros liberados para a atividade político-reivindicativa, são eleitas por todos os trabalhadores da fábrica – e não somente pelos sindicalizados. A realidade é que os trabalhadores vêm nessas comissões internas o próprio sindicato. Mas é flagrante que em todas as montadoras pesquisadas a comissão de fábrica é o representante “número um” dos trabalhadores, já que é ela quem negocia os benefícios próprios da empresa, todos os problemas internos, os atritos nas seções, enfim, a vida cotidiana de milhares de funcionários.

É importante, no entanto, destacar dois aspectos dessa organização. Por um lado, as comissões surgem como expressão organizada da resistência dos trabalhadores frente à organização do trabalho. Por outro, representam na sua forma mais recente a expressão da necessidade de um instrumento que seja um canal permanente e institucionalizado dos conflitos que permeiam o dia-a-dia da empresa. Se para os trabalhadores significam a forma institucionalizada de expressar suas reivindicações e uma real diminuição do poder gerencial, aumentando o poder de controle dos assalariados sobre as condições de trabalho, para os empregadores, no entanto, se configuram, principalmente, como a tentativa de antecipação e controle dos conflitos no cotidiano da produção. Essa tensão e essa ambigüidade, em larga medida, caracterizam as experiências de comissões de empresas em nosso país; e é na indústria automobilística que esse processo é mais visível (Rodrigues; Arbix, 1996, p. 80).

Atualmente, as Comissões de Fábrica têm recebido outras denominações e mesmo variações das Comissões tradicionais, como é o caso do Comitê Sindical de Empresa (CSE) e da Representação de Trabalhadores no Local de Trabalho (RLT).

9 Cf. Rodrigues; Arbix, 1996, p. 78

O Conselho de Administração: modelo alemão de cogestão

Na Alemanha, a participação dos trabalhadores na empresa é alta, pelo fato destes serem membros efetivos dos Conselhos de Administração, junto com os acionistas e executivos da Companhia. Afinal, é no Conselho de Administração que muitas decisões importantes são tomadas e/ou discutidas, como planejamento, questões estratégicas para a empresa, onde investir, o orçamento econômico e financeiro, como e onde produzir, a Governança Corporativa e o Balanço Patrimonial, dentre outras. Tais questões, caras aos trabalhadores, usualmente não são divulgadas pelas empresas aos *stakeholders* que operam em estrutura diferente da alemã, como os sindicatos.

Cabe mencionar que, a despeito de uma participação mais direta dos trabalhadores no Conselho de Administração dentro do modelo alemão, essa inserção sindical é claramente assimétrica (desigual) em comparação com o que chamamos vagamente de participação do capital, como veremos adiante.

A forma mais abrangente de cogestão nas empresas de matriz alemã é regida pelo Co-determination Act de 1951 (Montan-Mitbestimmungsgesetz) para a indústria de ferro, carvão e aço. Empresas de outros setores, que contam com 501 a 1.999 empregados, são regidas pelo Works Constitution Act de 1952 (Betriebsverfassungsgesetz), no qual representantes dos trabalhadores ocupam um terço dos assentos no conselho de supervisão. Por fim, o Co-determination Act de 1976 (Mitbestimmungsgesetz) abrange todas as formas de empresa que empreguem mais de 2.000 funcionários. Este prevê um número igual de representantes dos trabalhadores e dos acionistas no Conselho de Administração, ainda que o presidente do Conselho seja eleito pelos representantes dos acionistas, enquanto os representantes dos trabalhadores podem eleger apenas o vice-presidente (as decisões do Conselho requerem votação por maioria simples para que, no caso de empate, o presidente tenha prioridade de voto, como pode ser deduzido, a favor dos acionistas). Os representantes dos trabalhadores no Conselho de Administração são eleitos diretamente pelos trabalhadores, ou indiretamente por delegados eleitos pelos trabalhadores (Eurofond, 2011).

Tal sistema de representação existe devido, em parte, ao aparato legal provido pelo Estado com características social-democratas, aos altos níveis de sindicalização e à tradição de manutenção de “diálogo social”. De acordo com Gill (2006, p. 79):

Indirect forms of participation have a long history in many European countries. In Germany, the Co-determination Act (1951) and Works

Constitution Act (1952) extended a range of rights to employees to participate in decision-making. These were considerably extended and consolidated during the 1970. The main instrument for this is the works council, elected by all employees in a firm regardless of their union affiliation, and operating on a defined legal status. Works councils of various kinds now play an important role in many European countries; eleven of the fifteen member states of the European Union had some form of works council in 2003. At European level, European Works Councils have been set up affecting all companies in the EU and the European Economic Area (EEA) which employ over 1,000 workers in the host country and at least 150 workers in two or more other countries.

Como descrito, essas três características do sindicalismo alemão também estão presentes em muitos dos Estados participantes da União Europeia.

A relação entre as Comissões de Fábrica e os Conselhos de Administração na Mercedes-Benz

Os Conselhos de Administração cogeridos pelos trabalhadores (são 10 representantes dos trabalhadores e 10 representantes dos acionistas) na Europa também têm participação brasileira. Um representante dos trabalhadores brasileiros, Valter Sanches, viajou por um longo período, todos os meses, à Alemanha para participar de tais Conselhos e trazer informações aos sindicatos e operários brasileiros. Em teoria, Sanches tem mais poder decisório que o próprio presidente da empresa (IstoÉ!, 2008). No ano em que foi eleito, Sanches trabalhava na Mercedes, era membro do Comitê Sindical da empresa e ocupava a secretaria geral da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT (CNM-CUT)¹⁰. Os Conselhos de Administração trazem aos trabalhadores diversos benefícios, tais como os descritos a seguir:

CNM/CUT has approximately 30 trade union committees and/or networks at the company level. Some are national, while others are international.

In addition to facilitating an exchange of information between workers, these committees make it possible to identify differences in company conduct at each location. It helps with the organisation of joint struggles, whether they involve taking solidarity action in support of a specific location or whether they promote united initiatives at

¹⁰ Jornal da Comissão, 2007, p. 2

all plants. The networks facilitate sector-level organisation and are important instruments in the development of a strategy for national collective bargaining.

International Framework Agreements (IFAs) are strategically important for achieving and ensuring respect for labour rights at each of the companies that have signed such an agreement.

A significant characteristic of IFAs is that the companies concerned take responsibility for their suppliers. Trade unions must find a way of using this major opportunity to intervene in companies that have not signed IFAs. We can illustrate this with the case of Mercedes-Benz and GROB.

However, because it is a new form of organisation, a new paradigm, especially in the history of trade union organisation in Brazil, we need to work hard to convince the trade union movement itself to formulate strategies able to carve out areas of negotiation and political legitimacy for the committees and for negotiations at these new levels (Malentacchi, 2009, p. 101).

Pelo fato de os trabalhadores possuírem assentos nos Conselhos de Administração das empresas, eles têm acesso a informações privilegiadas, para além das vantagens descritas acima.

Na esfera sindical especificamente, assentos de trabalhadores nos Conselhos permitem, por exemplo, que eles saibam se a produção de determinada planta está absolutamente comprometida com a demanda do mercado, como já foi reportado em diversos estudos de caso envolvendo empresas alemãs. Assim, os sindicatos que representam os trabalhadores da planta em questão, munidos de tais informações estratégicas, têm condições de barganhar com mais efetividade, na mesa de negociações, benesses aos operários, como aumento de salário e melhores condições de trabalho: se a produção de determinado período já tem destino acertado (os compradores de carros), realizar uma greve será realmente custoso e trará prejuízos financeiros para a empresa, isto é, o poder de barganha sindical é maior.

Outro exemplo de informações sigilosas que trazem benesses aos trabalhadores diz respeito à saúde financeira da empresa: se as operações da empresa em determinada época são lucrativas, com larga margem nos Lucros e Resultados do Balanço Patrimonial, então os empregados têm argumentos para barganhar um aumento real de salário, entre outras estratégias, na mesa de negociação, inimagináveis para os trabalhadores de empresas com matriz estadunidense ou latino-americana, para citar dois exemplos.

A novidade é que, no caso da Mercedes-Benz, há um representante brasileiro no Conselho, o que faz com que os trabalhadores do Brasil tenham acesso e voz ativa junto aos acionistas das empresas e aos operários alemães,

papel antes desempenhado exclusivamente por trabalhadores europeus (embora com as limitações que mencionamos).

Outro marco legal que contribui para o aumento do poder sindical – embora também apresente limites claros, restritos ao continente europeu – está relacionado ao papel dos acordos globais entre sindicatos e empresas. Chamados de International Framework Agreements (IFAs) ou European Framework Agreements (EFAs), estas ferramentas surgem quando dirigentes do sindicato internacional de um determinado ramo negociam diretamente com os diretores das matrizes de multinacionais (MNCs). Em tese, esses acordos atuam em cascata até a base dos trabalhadores das empresas que celebraram os contratos, como será descrito a seguir no estudo de caso.

Com isso, presume-se, de um lado, resguardar ou aumentar os direitos trabalhistas nos países com uma legislação mais consolidada. De outro lado, espera-se fornecer instrumentos para fortalecer a luta dos trabalhadores em países sem um grande histórico de direitos trabalhistas e movimentos sindicais solidificados, questões que também podem ser verificadas no estudo de caso sugerido.

Além disso, os IFAs, inspirados em documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tornaram-se um meio para constranger as multinacionais perante a opinião pública, podendo causar danos à imagem e ao “valor intangível” das empresas, já que podem comprometê-las com as normas contidas em seu texto.

O curto estudo de caso proposto, do Grupo GROB do Brasil, abaixo descrito, envolve todas as questões apontadas neste trabalho. A solidariedade de classe entre trabalhadores surgiu primeiramente na empresa terceirizada, para depois atingir os operários da Mercedes-Benz que, através da Comissão de Fábrica, notificaram o representante brasileiro do Conselho de Administração da Empresa, Valter Sanches. Este, por sua vez, graças aos contatos junto aos trabalhadores alemães justamente pelo Conselho e também através de sua atuação no conjunto de atos sindicais internacionais, comunicou-se com a IG Metall (sindicato alemão que representa também o Grupo GROB alemão), para que pressões sindicais não apenas no Brasil, mas também na Alemanha, fossem realizadas.

No ABC, Grob reprime sindicalista novamente e trabalhadores da Mercedes se solidarizam.

Nesta quinta-feira (14), mais uma vez a Grob não respeitou o direito de atuação sindical e, com a ajuda da Polícia Militar, pôs fim a uma assembleia na porta da fábrica, em São Bernardo do Campo.

Segundo o diretor do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e funcionário da Grob, Luís Sérgio Batista, o Pica-Pau, a empresa ao tomar conhecimento da realização de uma assembleia, agiu de forma truculenta e ordenou a entrada dos trabalhadores na fábrica. Um dos diretores da Grob chamou a polícia, que mandou o caminhão de som parar o ato pacífico.

Pica-Pau disse que a empresa está reunida para decidir alguma forma de puni-lo mais uma vez.

Histórico de desrespeito

Em 2005, mesmo com mandato sindical, Pica-Pau foi demitido da Grob e precisou ficar acampado por 58 dias na porta da empresa para que a decisão fosse revista. Na época, o sindicalista recebeu o apoio de metalúrgicos de várias empresas da região e do deputado federal Vicentinho.

Companherismo na Mercedes

Sabendo das dificuldades mais uma vez enfrentadas por Pica-Pau, os trabalhadores da **Mercedes-Benz** em São Bernardo, por meio da **Comissão de Fábrica**, que recebeu o pedido de ajuda dos companheiros da Grob, aprovaram em assembleia a paralisação da produção no setor de motores e interditaram os locais em que são usadas as máquinas da Grob na montadora.

Em 2005, o secretário-geral da CNM/CUT, **Valter Sanches**, encaminhou denúncia **aos trabalhadores alemães da Mercedes**. Na época, Sanches disse que 'a fabricante de máquinas Grob é uma fornecedora da Daimler (proprietária da Mercedes), cujo **Acordo Marco Internacional** ('Princípios de Solidariedade Social', assinado com o **Comitê Mundial de Empregados da Daimler** e a **Federação Internacional de Metalúrgicos** [ou **International Metalworkers' Federation** – IMF em 2002) estabelece claramente que todos os fornecedores devem seguir os mesmos princípios, entre eles o de respeito à organização sindical'.

Seguindo o exemplo de 2005, a Confederação Nacional dos Metalúrgicos enviará mais uma vez uma representação ao sindicato alemão IG Metall, denunciando os abusos da Grob (de origem alemã), em sua fábrica no ABC. Paralelamente a isso, na reunião do Comitê Mundial da Daimler, na próxima semana o representante brasileiro, Aroaldo Silva, efetuará uma ação semelhante aos companheiros alemães.

Fonte: Bittencourt, 2008, grifo nosso.

O papel das redes sociais

Existem três vertentes, por nós pesquisadas, de análise do sindicalismo em rede: a otimista, a pessimista e a que denominamos pendular.

A vertente otimista é abordada por Boaventura de Sousa Santos (2005) e Peter Waterman (1999). A vertente pessimista, por sua vez, é abordada por Manuel Castells (1999). Os estudos de caso pendulares foram realizados por Tullio Vigevani (1998).

Para Boaventura de Sousa Santos, o novo sindicalismo não é reflexo da crise dos sindicatos, mas da reinvenção dos trabalhadores e da mutação das relações entre capital e trabalho: “Na nossa perspectiva, há potencial para uma sinergia criativa entre o velho e o novo [...], através da criação de um novo internacionalismo operário centrado na emancipação” (Santos, 2005, p. 94-96).

Tanto Boaventura quanto Waterman sugerem que a nova configuração mundial do poder seja propícia para transformar o sindicalismo tradicional em sindicalismo-movimento social (Santos, 2005; Waterman, 1999). Segundo Santos (2005, p. 90-5), tal sindicalismo “desafiaria a lógica da globalização”, e requereria “novas formas de ação de solidariedade internacionais”. Ademais, “o global e o local se fundem numa nova e mais poderosa dinâmica de resistência”.

Para Peter Waterman (1999), o sindicalismo radical-nacionalista (populista), como o conhecemos, colapsou. Sua tese central é que o sindicalismo precisa se reciclar. Assim, há, atualmente, ampliação do escopo dos sindicatos, e o Novo Sindicalismo Social (New Social Unionism [NSU]) (i) passa a dialogar e até mesmo a militar por novos temas sociais, como meio ambiente, gênero, educação, cultura e comunicação; (ii) sua força reside em temas “novos”, como investimentos, tecnologia, realocação, subcontratação, treinamento, políticas de educação etc.; (iii) articula com outros movimentos, pluralistas e democráticos, não necessariamente sindicalizáveis, como o Fórum Social Mundial (FSM); (iv) trabalha para a contínua transformação de todas as relações e estruturas; (v) articula-se com forças políticas e parceiros em potencial; (vi) relaciona-se horizontalmente e está aberto ao *networking*; (vii) favorece a solidariedade¹¹.

Ambos os autores defendem a reinvenção do sindicalismo como um processo natural de mutação nas relações entre capital e trabalho. A concepção de Boaventura do que é o novo sindicalismo estão resumidas na tabela a seguir.

11 Cf. Waterman 1999, p. 240-50.

Tabela I – Comparação entre o “velho” (tradicional) e o “novo” (em rede) sindicalismo operário

Velho internacionalismo operário	Novo internacionalismo operário
Hierarquia	Rede
Centralização	Descentralização
Comando	Participação
Controle	Capacitação
Debate restrito	Debate aberto
Tomada de decisões lenta	Tomada de decisões rápida
Elevada burocracia	Temporizada
Formal	Flexível
Orientação para a diplomacia	Orientação para a mobilização
Focalização exclusiva dos sindicatos e locais de trabalho	Focalização na construção de coligações com novos movimentos sociais e ONGs
Predominante no Norte	Predominante no Sul

Fonte: Santos, 2005.

Supomos que o “novo sindicalismo” proposto por Boaventura seja um contraponto aos sindicatos que se voltaram crescentemente para a atuação em territórios nacionais, pois a proposta da Primeira Internacional Comunista era justamente a internacionalização do movimento dos trabalhadores.

Para Castells, os sindicatos da “Sociedade em Rede” terão êxito apenas se conseguirem se adaptar às novas formas de produção, distribuição e gestão das empresas e à configuração do Sistema Internacional (SI):

A economia em rede (conhecida até esta altura como a “nova economia”) é uma nova e eficiente forma de organização da produção, distribuição e gestão, que está na base do aumento substancial da taxa de crescimento da produtividade nos EUA, e em outras economias que adotaram estas novas formas de organização.

[...] Estas redes são quem contrata e despede trabalhadores a uma escala global. Seguem a instabilidade global do mercado de trabalho em todo o lado, a necessidade de flexibilidade do emprego, a mobilidade do trabalho e a constante requalificação da respectiva força.

[...] [os] trabalhadores tendem a endurecer o seu poder de negociação através da negociação colectiva e da sindicalização. Mas sendo a força de trabalho mais vulnerável, cada vez mais enfrentam a batalha da deslocalização da mão-de-obra industrial e do trabalho rotinizado.

[...] Os sindicatos não desaparecem na sociedade em rede. Mas, dependendo das suas estratégias, podem tornar-se focos de resistência à mudança tecnológica e económica, ou então poderosos actores de inovação no novo significado do trabalho e criação de rendimentos, num sistema de produção baseado na flexibilidade, na autonomia e na criatividade. *Organizar o trabalho, numa rede de redes, tem exigências muito diferentes de organizar o trabalho num processo socializado de trabalho, numa grande empresa. Enquanto as mudanças na força de trabalho e no mercado de trabalho são estruturais, ligadas à evolução da sociedade em rede, as mudanças no papel dos actores sociais depende das suas práticas, e da sua possibilidade de posicionar os interesses que defendem em novas formas de produção e de gestão* (Castells, 2005, p. 20-23, grifo nosso).

Os estudos de caso realizados por Tullo Vigevani (1998) são pendulares na medida em que demonstram que os ganhos obtidos pela articulação dos sindicatos no processo de integração regional podem não atingir a magnitude desejada no plano nacional e (acrescentamos) na vida do trabalhador. O pesquisador demonstra que há casos em que não é possível concluir se houve solidariedade de classe ou se os sindicatos buscaram proteger seus interesses restritos, assim como existem casos em que os interesses imediatos dos sindicatos foram observados em detrimento da solidariedade.

O que desejamos demonstrar com as correntes de opinião e os casos ilustrados é que não existe *consenso* em torno do tema do sindicalismo nos tempos de globalização, seja ele no âmbito regional, internacional ou transnacional.

O que podemos depreender daí, e que parece consenso entre os estudiosos do sindicalismo em rede, é o transnacionalismo do capital em detrimento da localidade e estagnação do trabalho. Este parece ser um dos principais desafios do sindicalismo contemporâneo.

Considerações finais

O atual artigo buscou analisar a formação do sindicalismo em rede, ou sindicalismo internacional, na Mercedes-Benz. Para tanto, traçamos um breve histórico dessa formação a partir da mobilização dos trabalhadores no

fornecedor Grupo GROB, passando pela Comissão de Fábrica, Conselho de Administração da matriz e sindicato alemão dos metalúrgicos (IG Metall).

A despeito das interpretações específicas sobre o sindicalismo internacional em rede, ressaltamos que cada caso de atuação deste tipo de sindicalismo deve ser estudado individualmente, e não tomado como conclusivo.

Não existe cômputo das atuações que alcançaram os objetivos desejados pelas GUFs ou que significaram perdas para elas. Ademais, seria impreciso o cálculo que tentasse atingir esse propósito, tendo em vista que ganhos relativos nas atuações sindicais atuais podem garantir ganhos relativos e/ou absolutos no futuro.

Podemos concluir, entretanto, que o sindicalismo em rede é um fenômeno observável em praticamente todos os Estados do globo, tal qual e em resposta às estratégias das empresas multi ou transnacionais.

O capital é global. O trabalho, entretanto, é local¹². Sem a pretensão de esgotar o assunto ou de julgar o sindicalismo internacional e em rede como a saída definitiva para os trabalhadores, podemos afirmar que esse modelo sindical é uma realidade que gera resultados, notadamente nas grandes corporações com operações em mais de um país.

No século onde a mão-de-obra barata é procurada e empregada amplamente pelas multinacionais, o diálogo entre sindicalistas é importante, na medida em que procura tanto manter os empregos de altos salários nos países desenvolvidos quanto melhorar as condições de trabalho nos países à margem do desenvolvimento.

É nesse sentido que atua o trabalho em rede: através de diálogo, comunicação, e-sindicalismo e mobilização, dentre outras formas de ação, de forma reativa ou proativa, visando sua fatia de participação na famigerada globalização.

Referências

BITTENCOURT, Valter. No ABC, Grob reprime sindicalista novamente e trabalhadores da Mercedes se solidarizam. **Imprensa CNM/CUT**, quinta-feira, 14 fev. 2008 Disponível em: <<http://www.cnmcut.org.br/conteudo/no-abc-grob-reprime-sindicalista-novamente-e-trabalhadores-da-mercedes-se-solidarizam>>. Acesso em: 3 set. 2013.

12 A este respeito ver Waterman apud Santos, 2005, p. 93; Castells, 1999, p. 476; Vigevani, 1998, p. 334.

BRASIL. **Decreto Lei 1.402, de 5 de julho de 1939.** Regula a associação em sindicato. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm>. Acesso em: 3 set. 2013.

CARDOSO, Adalberto Moreira. O sindicalismo no Brasil: breve excuroso sobre mudanças e permanências. **Cadernos Adenauer**. São Paulo, ano III, n. 2, 2002, p. 11-34.

CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede: do Conhecimento à Política. In: CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo (orgs). **A Sociedade em Rede: do Conhecimento à Acção Política**. Conferência promovida pelo Presidente da República. Centro Cultural de Belém, Pará, 4 a 5 de Março de 2005. Disponível em: <http://www.cies.iscte.pt/destaques/documents/Sociedade_em_Rede_CC.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2011.

COX, Robert W; SINCLAIR, Timothy J. Gramsci, hegemony, and international relations: an essay in method. In: COX, Robert; SINCLAIR, Timothy J. **Approaches to world order**. Cambridge: Cambridge University Press, 1999.

CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. **Global Unions, Global Business: Global Union Federations and International Business**. 2. ed. Londres: Libri Publishing, 2009.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. **Mitbestimmung/ Co-determination**. Disponível em: <<http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/CODETERMINATION-DE.htm>>. Acesso em 3 set. 2011.

EVAN, Graham; NEWNHAM, Jeffrey. **Dictionary of International Relations**. 18. ed. New York: Penguin Reference, 1998.

FRIEDMAN, Thomas. **O Mundo é Plano: Uma breve história do século XXI**. Trad. Cristiana Serra e S. Duarte. São Paulo: Objetiva, 2005.

GILL, Colin. Industrial Relations in Western Europe. In: MORLEY, Michael J; GUNNIGLE, Patrick; COLLINGS, David G. (eds). **Global Industrial Relations**. New York: Routledge, 2006, p. 71-85.

GRIFFITHS, Martin; O'CALLAGHAN, Terry; ROACH, Steven C. **International Relations: The Key Concepts**. 2. ed. New York: Routledge Key Guides, 2008.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 16. ed. São Paulo: Loyola, 1992.

HOBBSBAWM, Eric J. **A Era dos Extremos: O breve século XX**. Trad. Marcos Santarrita. 2. ed. São Paulo: Cia. das Letras, 1998.

ISTOÉ. **Herr companheiro**: Como Valter Sanches, um sindicalista do ABC, ganhou um assento no conselho de administração da alemã Mercedes-Benz. Disponível em: <http://www.istoedinheiro.com.br/noticias/1944_HERR+COMPANHEIRO>. Acesso em: 3 set. 2011.

MALENTACCHI, Marcello. **Reports of Affiliates to the 32nd IMF World Congress**. Sweden, Gothenburg: International Metalworkers' Federation, 2009, p. 101 a 104.

MARCELINO, Paula R. P. **A Logística da Precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

- MOROZOV, Evgeny. **The Net Delusion: The Dark side of Internet Freedom**. New York: PublicAffairs, 2011.
- RODRIGUES, Iram Jácome; ARBIX, Glauco. Novas Estratégias Sindicais Diante do Desemprego. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 10, n. 1, 1996, p. 77 a 86. Disponível em: <http://www.seade.gov.br/produtos/spp/v10n01/v10n01_09.pdf>. Acesso em: 3 set. 2011.
- SANTOS, Boaventura Sousa (org.). **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.
- SILVA, Sandra Teresinha da. **A qualificação para o trabalho em Marx**. 2005. 266p. Tese (Doutorado em Economia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/biblioteca/docs/tese_sandra_teresinha_silva.pdf>. Acesso em: 3 set. 2011.
- SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. Brasileiro indicado ao Conselho de Administração. **Jornal da Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Mercedes-Benz**, São Bernardo, out. 2007, p. 2. Disponível em: <www.cnmcut.org.br/sgc_data/conteudo/1110116216.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2012.
- SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. **Comissão de Fábrica na Mercedes: Vinte anos de luta**. Disponível em: <http://www.smabc.org.br/smabc/materia.asp?id_CON=4482>. Acesso em: 3 set. 2011.
- TAVARES DE ALMEIDA, Maria Hermínia. Dificil caminho: Sindicatos e política na construção da democracia. In: REIS, Fábio Wanderley dos; O'DONELL, Guillermo (orgs). **A Democracia no Brasil: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988.
- VIGEVANI, Tullo. **Mercosul: Impactos para Trabalhadores e Sindicatos**. São Paulo: LTr, 1998.
- WATERMAN, Peter. A New Union Model for a New World Order. In: MUNCK, Ronald; WATERMAN, Peter (eds). **Labour Worldwide in the Era of Globalization**. 2. ed. London: Macmillan Press, 1999, p. 247-263.

Recebido em 18/09/2012
Aprovado em 13/12/2013