

A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

José Luciano de Castilho Pereira*

A Constituição Federal de 1988 foi escrita por uma Assembléia Constituinte embalada pelos sonhos de um Brasil mais justo, animada pelo ar de liberdade que soprava por todos os quadrantes brasileiros, ao final de vinte anos de arbítrio, nos quais os direitos civis e sociais ficaram submetidos aos interesses da segurança nacional, definidos subjetivamente pelos detentores do poder, que haviam sido “eleitos” pela força das armas.

Mais.

Quem muito abalou os “sólidos” alicerces do fechado regime militar foram os trabalhadores, com as greves no ABC paulista, desafiando todos os poderes da República.

Não somente por tais condicionamentos históricos – mas sobretudo por eles – foi possível que a Constituição de 1988 não se constituísse num instrumento liberal, mas numa Carta Social.

É assim que ela é aberta com a fixação dos princípios fundamentais da República, dos quais destaco dois: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Como decorrência de tais princípios, foram estabelecidos como objetivos fundamentais da República: construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantidora do desenvolvimento nacional, visando à erradicação da pobreza e da marginalização, para reduzir as desigualdades sociais e regionais, promovendo o bem de todos sem qualquer tipo de discriminação.

Tais princípios iluminam toda a Carta de 88, como se pode ler, v.g., no art. 170, e, muito notadamente no art.193, que afirma que *a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social.*

* *Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho.*

DOCTRINA

Sobre o art. 170 da Carta de 88, doutrina o ministro Eros Grau, invocando lição de José Afonso da Silva, “que a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre os demais valores da economia de mercado” (SILVA, José Afonso da. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 12.ed. São Paulo: Malheiros, 2007, p.200).

Por tudo isso é que a Constituição, no Capítulo II, do Título II, *Dos Direitos e Garantias Fundamentais*, especifica no art. 7º Direitos dos Trabalhadores Urbanos e Rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

Já no art. 8º, cuida do sindicato, a quem cabe a defesa dos direitos coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e coletivas. Assegurou a liberdade sindical, sendo *vedado ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical*.

Como a Carta atribui importância extraordinária a negociação coletiva, no campo do Direito do Trabalho, ela também torna obrigatória a participação do Sindicato dos Trabalhadores em tais negociações.

Como decorre da experiência internacional e nacional, para assegurar uma negociação coletiva justa, é fundamental assegurar o Direito de Greve, “competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender” (art. 9º).

Bem se aplica, nesta passagem, a seguinte lição de Canotilho:

“Existem também direitos fundamentais de exercício colectivo, ou seja, direitos cuja titularidade é individual, mas cujo exercício só colectivamente se pode afirmar (ex. direito de greve).” (*Direito constitucional e a teoria da constituição*. 2.ed. Coimbra: Almedina, 1998)

Essa Constituição Cidadã, na eloqüente expressão de Ulisses Guimarães, foi promulgada no dia 5.10.88, estando prestes, portanto, a completar 20 anos.

A Carta de 88 incorporou, substancialmente, a mensagem social – asseguradora da dignidade humana do trabalhador – que é parte importante da Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 10.12.1948, cujo sexagésimo aniversário, com grande oportunidade, estamos aqui celebrando.

Comentando tal Declaração, assim se expressa Fábio Konder Comparato:

“O princípio da solidariedade está na base dos direitos econômicos e sociais, que a Declaração afirma nos arts. XXII a XXVI.” (*A afirmação histórica dos direitos humanos*. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p.230)

DOCTRINA

Efetivamente, é o que pode ser lido em tais artigos, mas o princípio da solidariedade não exclui a necessidade de que a parte mais fraca – no caso concreto a dos trabalhadores – careça de uma real proteção dos seus direitos.

Daí estar escrito no item 4 do art. XXIII “que todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar *para proteção de seus interesses*” (sem grifo no original).

As Nações Unidas fizeram a segunda etapa da Declaração dos Direitos Humanos, por intermédio do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e do Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos, que foram aprovados em 16.12.66.

No Pacto sobre Direitos Econômicos, sociais e culturais, lê-se, no art. 7º, o apontamento do direito de todos os trabalhadores de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis. Elenca, em seguida, os direitos a serem assegurados. Todos, sem exclusão de nenhum, estão na Constituição brasileira de 1988.

Mas para que tais direitos se efetivassem, foi garantido, no art. 8º, o direito de filiação a Sindicato, *com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais*.

Tudo está na Constituição de 1988, até o direito de greve, expresso na letra “d” do art. 8º do Pacto sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Não exatamente tudo, pois a Carta de 88 consagrou a unicidade sindical, de forma contrária à previsão da Convenção 87 da OIT, até hoje não ratificada pelo Brasil. Este tema, contudo, escapa aos limites desta minha intervenção.

É ainda de ser dito que o Pacto Sobre Direitos Cívicos e Políticos também assegura, no seu art. 22, o direito de constituição de sindicatos para proteção do direito dos trabalhadores.

Resta dizer que é decorrente de tudo o que foi dito a necessidade de se garantir a eficácia da Negociação Coletiva, que é instrumento hábil e natural a assegurar ao Sindicato a conquista de direitos para os trabalhadores.

É por meio dela que os princípios da harmonia e da solidariedade se manifestam de forma mais expressiva.

É tempo, pois, de se invocar a Convenção 154 da OIT, aprovada em 1981, tendo vigência no Brasil a partir de julho de 1993.

Antes, contudo, é de se trazer à colação a Convenção 98 da OIT, que entrou em vigor em 18.07.51, com vigência no Brasil em 18.11.53. Tal Convenção, no seu art. 4º, expressamente afirma:

DOCTRINA

“Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.”

A Convenção 154 vem explicitar a norma prevista na Convenção 98, já consideradas as dificuldades apresentadas para implementação da negociação coletiva.

Assim, o art. 2 da Convenção 154 afirma:

“Para efeito da presente Convenção, a expressão *negociação coletiva* compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.”

A Convenção 154 estimula a criação de condições para a negociação coletiva, que podem ser aplicadas também, por meio da legislação nacional, que nunca se prestará a dificultar a negociação que ela formalmente pretende proteger. Como está na letra “e” do art. 5º da Convenção 154, é necessário que os *órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concebidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo da negociação coletiva*.

Logo, não podem tais órgãos atuarem como um instrumento a dificultar ou a impedir a negociação.

Percebe-se, portanto, que na letra e no espírito, a Constituição de 1988, como acima já foi dito, incorporou os princípios básicos da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, bem como os dos mencionados pactos de 1966, bem assim seguiu o norte apontado por Convenções da OIT.

Tal procedimento representa uma grande novidade entre nós, pois como está no magistério seguro do ministro e professor Mauricio Godinho Delgado:

“No Brasil, a tradição justralhista sempre tendeu a mitigar o papel do Direito Coletivo do Trabalho, denegando, inclusive, as prerrogativas mínimas de liberdade associativa e sindical aos trabalhadores e suas organizações. Com a Carta de 88 é que esse processo começou a se inverter, conforme se observam de distintos dispositivos da Constituição (ilustrativamente, art.7º, VI e XIII; art. 8º, I, III e VI; art. 9º).” (*Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001, p.107)

Como se sabe, tais preconceitos contra a atividade sindical decorre de nossa forte herança da escravidão que, formalmente, acabou há pouco mais de cem anos; tal herança faz com que o trabalho valorizado não seja algo que integre nossa memória histórica, como lembra Marcio Pochmann.

A grande mudança em ordem à valorização do trabalho humano teve início com Revolução de 1930 – há menos de oitenta anos, portanto – mas processo ainda não terminado.

E, como dito acima, uma outra grande rota de mudança ficou aberta pela Constituição Federal de 1988.

Sob as luzes da doutrina colocada da Constituição de 88, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, dos pactos complementares e de convenções da Organização Internacional do Trabalho, passo a examinar as linhas mestras dos limites da negociação coletiva no Brasil.

Necessário, neste ponto é fixar, desde logo, esta lição de Oscar Ermida Uriarte:

“O Direito do Trabalho clássico parte da constatação de uma desigualdade, de um desequilíbrio de poder entre o trabalhador individualmente considerado e seu empregador. Nessas condições, seria impossível a livre negociação individual do trabalho prestado em troca de uma remuneração sem criar péssimas condições de trabalho. Daí o surgimento de um Direito do Trabalho protetor da parte fraca nessa relação, proteção tanto de uma fonte heterônoma como autônoma.

A vertente heterônoma ou estatal é gerada pelos três poderes: o Legislativo, por meio de uma legislação do trabalho unilateralmente protetora do trabalhador; o Executivo, por meio de uma Administração do Trabalho e o Judiciário, por meio de magistrados e procedimentos especiais.

A vertente autônoma dá-se com o surgimento, posterior reconhecimento e final hierarquização, como direitos fundamentais do sindicato,

da negociação coletiva e da greve, instituições e ações coletivas por meio das quais os trabalhadores exercem sua autotutela, na qual pretendem compensar, de certa forma, com a força do número, o poder econômico da outra parte da relação.” (“A flexibilização no direito do trabalho: a experiência latino-americana”. In *Fórum Internacional sobre Flexibilização no Direito do Trabalho*. Tribunal Superior do Trabalho, Ed. Univer-Cidade, abril de 2003, p.284)

Tudo pode ser objeto da negociação coletiva?

Como é sabido, no Brasil, grande é o campo de atuação da negociação coletiva, a partir da Carta de 88.

Basta ver que se reservou à negociação coletiva algo que nem a norma de origem estatal pode fazer, como está, v.g., nos incisos VI e XIV do art. 7º da Carta de 88.

Se na negociação é possível até a redução salarial dos empregados – o que nem lei pode fazer – é de se perguntar o que é vedado à negociação?

É de ser dito que a lei trabalhista sempre cuidou dos direitos mínimos. Assim, é amplo o campo da negociação, mas não para eliminar o direito que a lei garantiu. É o que se lê nos arts. 9º e 468 da CLT.

Decorre daí o rígido princípio de que a negociação coletiva não pode ser instrumento de renúncia de direitos básicos conquistados pelos trabalhadores.

Como, então, interpretar o inciso VI da Carta de 88, que expressamente afirma a irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo?

Se não pode a negociação implicar renúncia, como poderá ela ser feita para reduzir salários, como a Carta formalmente permite?

Aqui, a questão começa a ficar mais complicada.

Deve ser logo afirmado, que não é possível interpretar uma norma tutelar, retirando a proteção que é sua própria razão de ser.

Se a Carta de 88 assegura a dignidade do trabalho, indicando que ordem social tem como base a primazia do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça social, não é possível que o art. 7º consagre uma renúncia a direitos que ela classificou como fundamentais.

Também não é possível interpretar a Constituição de 88 em descumprimento ao art. XXXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948,

que prescreve que todo homem tem direito a condições justas e favoráveis de trabalho, bem como à proteção contra o desemprego.

Sob outra ótica, não é possível afirmar que a Carta de 88 entendeu, flexibilizando o Direito do Trabalho, que a fragilidade do trabalhador desaparece quando presente o Sindicato?

Não será por isso, que ela tornou obrigatória a participação do Sindicato na negociação coletiva?

É verdade que a participação do Sindicato atenua a fragilidade do trabalhador isolado. Mas para isto, fundamental é a existência de sindicatos fortes. Mas nem nessa hipótese – rara no Brasil – é possível que a negociação se preste à redução do salário do trabalhador.

Então o inciso VI do art. 7º da Carta de 88 está errado ou não pode ser cumprido?

Com propriedade, pontua o jovem jurista Marthius Sávio Cavalcante Lobato:

“Na colisão de direitos, assim, deve o intérprete efetuar o juízo de ponderação para que direitos fundamentais não sejam solapados a partir da imperatividade da interpretação conferida.”

Marthius Sávio acrescenta, em seguida, esta segura lição de Maria Helena Diniz:

“A interpretação e a aplicação da norma não constituem uma atividade passiva, mas sim ativa, pois não se deve estudar e aplicar os textos normativos ao pé da letra, mas sim em atenção à realidade social subjacente e ao valor que confere sentido a esse fato, regulando a ação para a consecução de uma finalidade, baseando-se, para tal apreciação, não em critérios pessoais, mas nas pautas estimativas informadoras da ordem jurídica-positiva. (...) Requer a hermenêutica sensibilidade e prudência, exigindo que o jurista e o aplicador condicionem e inspirem sua interpretação às balizas contidas no sistema jurídico (...). Na aplicação do direito deve haver flexibilidade do entendimento razoável do preceito e não a uniformidade lógica do raciocínio matemático.” (*O valor constitucional para e efetividade dos direitos sociais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006, p.214).

Essas dificuldades – reais e diárias – foram apreendidas pela Ministra Kátia Magalhães Arruda, ao escrever:

“Desde a promulgação da Constituição (...) há um amplo leque de possibilidades de flexibilização dos direitos trabalhistas, a maior parte com crivo constitucional. A aplicação correta dessas normas pode trazer uma nova concepção à negociação entre empregados e empregadores e evitar a desregulamentação de normas e elaboração de novas legislações, a exemplo do contrato temporário. Nesse contexto, flexibilizar direitos é permitir uma maior amplitude de opções de negociação entre as partes envolvidas, sendo uma concepção contemporânea e real, diferentemente da diminuição e exclusão de direitos, que aprofunda a desigualdade jurídica e econômica dos trabalhadores.” (*Direito constitucional do trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal*. São Paulo: LTr, 1998, p.104)

O rumo está assim apontado.

É possível que uma empresa não consiga sobreviver sem reduzir o salário de seus servidores. Mas ela deve oferecer algo em troca para que a negociação atenda a norma constitucional, mantendo ainda a dignidade do trabalhador e o seu posto de trabalho. Poderá oferecer, v.g, a garantia de emprego, no período de vigência da redução salarial.

Com esta transação pode ser aplicado o questionado inciso VI do art. 7º da Carta/88.

O mesmo se diga, por exemplo, do inciso XIV do mesmo art. 7º, que trata dos turnos ininterruptos de revezamento. Aqui também o mesmo princípio deve ser observado, quando a negociação coletiva mantém a existência dos turnos, mas dilata a jornada, que a Carta prevê de seis horas, matéria que teve largo debate neste Tribunal Superior do Trabalho.

Se quando a Constituição prevê sua alteração, via negociação coletiva, existem limites a tal ação negocial, muito mais rigor deve ser observado quanto aos demais direitos da tutelar legislação trabalhista.

Nesse ponto, volto a invocar as lições do ministro Mauricio Godinho Delgado, que também sustenta a impossibilidade negociação adotar renúncia do trabalhador, pois ela – a negociação – caracteriza é *transação* hábil a gerar normas jurídicas.

Em seguida, ele distingue as normas de indisponibilidade absoluta, que não estão sujeitas a nenhum tipo de negociação. São aquelas “imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um *patamar civilizatório mínimo* que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria digni-

dade da pessoa humana e valorização mínima deferível ao trabalho” (*Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p.1.400)

Exemplo desses direitos indisponíveis são as normas relativas à segurança e a medicina do trabalho.

Quanto aos demais direitos de indisponibilidade relativa é amplo o campo da negociação, mas sempre para ampliar o direito dos trabalhadores, jamais como instrumento de sua precarização.

No fundo, na norma coletiva, como ensina Mauricio Delgado, o que se busca é o *princípio da adequação setorial negociada* para atuar sobre certa comunidade econômico-profissional, segundo os limites já fixados neste trabalho.

É bem de ver que essa negociação se processa por uma transação, segundo a teoria do conglobamento.

Logo, ela precisa ser examinada caso a caso.

Essa realidade da contratação individual ou coletiva no Direito do Trabalho, que rompeu com o *pacta sunt servanda*, desde o princípio do século XX, está hoje também no Novo Código Civil, que, no seu art. 421, afirma que “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”.

Assim, até mesmo no antigo individualista Direito Civil não há mais campo fundamentalista para o *pacta sunt servanda*.

Logo, não há como se sustentar que no Direito do Trabalho possa ser ilimitada a liberdade de contratar.

O SINDICATO, O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Discorrendo sobre a Convenção Coletiva de Trabalho, em 1936, Orlando Gomes, saudoso mestre baiano, dizia da importância da negociação coletiva, mas pensava que nem a classe trabalhadora nem seus sindicatos estavam suficientemente fortes para exercitar tal direito de negociar.

Ainda não nos libertamos desse mal, neste Brasil tão grande e tão desigual.

Nas duas últimas décadas do século XX, pensou-se que a história havia terminado com o definitivo triunfo do capitalismo. E, entre nós, aplicamos

com rigor a regras do Novo Mundo, com Estado Pequeno, com reduzidíssimos investimentos públicos, seguindo sempre as inflexíveis leis do mercado, sobre as quais nenhum poder teria o Estado.

E entramos em tempo de recessão e de desemprego, realidade incompatível com sindicatos fortes.

Nessa quadra, o Ministério Público do Trabalho, com extraordinária competência, foi lutando pela melhora das condições de vida do homem trabalhador, alcançado grandes conquistas com os TACs e com as ações civis públicas. Este trabalho do MPT é mais notado na luta contra a terceirização selvagem, que tem transformado, no geral, o trabalho humano em vil e descartável mercadoria.

Muitas vezes, com quadro mais competente, MTP age até mesmo a pedido de sindicatos profissionais.

Há ainda um sem número de ações anulatórias visando desconstituir cláusulas negociadas e que o MPT entende prejudiciais aos trabalhadores.

Doutra parte subsiste o poder normativo da Justiça do Trabalho, que também interfere no poder dos sindicatos.

Com a Emenda Constitucional nº 45, muita coisa mudou no poder normativo, que entendo subsistir, embora muitos sustentem sua extinção com a mencionada emenda.

Hoje, a sentença normativa não pode retirar a conquista alcançada na negociação coletiva nem contrariar condições legais mínimas de proteção do trabalho.

Mas a EC 45, retirou poder ao MPT e ao poder normativo da Justiça, com referência à negociação coletiva e à greve.

A Justiça do Trabalho não pode mais reduzir o que estava na negociação coletiva anterior, como está no parágrafo 2º do art.114, também não podendo dar menos do que está previsto em lei.

E quanto à greve?

O MPT somente pode ajuizar dissídio de coletivo, no caso de greve em atividade essencial, *como possibilidade de lesão do interesse público*.

Não é mais possível que o MPT ajuíze DC, na ocorrência de qualquer greve.

Quando tal ocorria, a JT imediatamente interferia no conflito, determinava o fim da greve ou ordenava o funcionamento parcial da ou das empresas, com

um número tal que impedia o prosseguimento da greve, tudo sob pena de grave multa financeira.

Isso sempre foi eficaz instrumento a impedir a greve, contrariando, portanto, a Constituição de 88 e a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Até hoje ainda tratamos a greve como uma rebelião de escravos, por isso nunca vimos uma greve sem a presença da polícia.

Mas a parte pode suscitar o dissídio de greve, mas, para tanto, é necessário o acordo da parte contrária.

Figuremos o seguinte exemplo: a empresa não concede as vantagens econômicas pretendidas pelos trabalhadores. Não concorda com o dissídio coletivo. Os trabalhadores entram em greve. Nessa hipótese, a parte não poderá, sem o acordo dos trabalhadores, viabilizar o dissídio de greve.

É o que penso, mas a jurisprudência ainda não teve tempo para fixar uma posição sobre tema de enorme importância.

Com tais novidades, reabre-se o velho e atual debate sobre se tal interferência estatal (Ministério Público do Trabalho e poder normativo da Justiça do Trabalho) constitui garantia ou obstáculo ao fortalecimento da classe trabalhadora e de seus sindicatos.

Mas é debate que ultrapassa os limites desta minha ligeira intervenção.

É possível conduzir o Direito do Trabalho – que cuida dos direitos humanos do Trabalhador – sem invocar, com eficácia, normas do Direito internacional?

Aqui, vale lembrar esses ensinamentos do ministro Lelio Bentes Corrêa:

“A denegação de direitos fundamentais – qualquer que seja a sua natureza – aos cidadãos constitui descumprimento das obrigações a que vinculados os Estados por força das normas de Direito Internacional dos Direitos Humanos, autorizando a provocação dos mecanismos locais e internacionais de coerção e reparação para os ofendidos (...) Deve-se dar a devida importância à responsabilidade da comunidade internacional no processo de universalização dos direitos econômicos, sociais e culturais, valendo ressaltar que as normas internacionais erigem, para os países de desenvolvimento mais avançado, a obrigação de concorrer, inclusive financeiramente, e para os organismos internacionais, no limite máximo dos recursos disponíveis, para concretização desses direitos nos países menos desenvolvidos. (...) É fundamental (...) que os profissionais da área jurídica ampliem seus horizontes, tomando conhecimento da

DOUTRINA

normativa internacional e do aparato erigido para assegurar a sua efetivação.” (“A efetividade dos direitos econômicos, sociais e culturais e seus sistemas de proteção no direito Internacional”. In PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto Figueiredo (coords.). *Os novos horizontes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p.349)

Termino citando o jovem advogado Mauro de Azevedo Menezes, ao dizer:

“Evocando a Declaração de Filadélfia da OIT, a luta deve prosseguir no intento de libertar o trabalho da pecha de mercadoria, implementando seu conteúdo ético, que hoje vincula a disciplina trabalhista ao elenco dos Direitos Fundamentais. Eis a via pela qual deveremos aprofundar a especulação em torno de uma modernização conceitual da idéia da ordem pública social (...) estabelecendo marcos de convivência democrática civilizada.” (“Horizontes da negociação coletiva no Brasil: lineamentos para a construção de uma efetiva cidadania sindical”. In PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto Figueiredo (coords.). *Os novos horizontes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p.444)

Muito obrigado pelo convite para, com muita honra, poder participar deste encontro histórico.