



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

PROCESSO TRT - RO-0011594-08.2015.5.18.0083

RELATOR : DESEMBARGADOR WELINGTON LUIS PEIXOTO

RECORRENTE(S) : O UNIVERSITARIO RESTAURANTE IND COM E AGROPECUARIA LTDA

ADVOGADO(S) : MARCELO LUIZ AVILA DE BESSA

ADVOGADO(S) : JEFFERSON OLIVEIRA DE MORAIS

RECORRENTE(S) : WAKSON SILVA LIMA (ADESIVO)

ADVOGADO(S) : RODRIGO DIAS MARTINS

RECORRIDO(S) : OS MESMOS

ORIGEM : 3ª VARA DO TRABALHO DE APARECIDA DE GOIÂNIA

JUIZ(ÍZA) : MARCELO ALVES GOMES

## EMENTA

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego (Súmula 443 do C. TST).

## RELATÓRIO

O Excelentíssimo Juiz MARCELO ALVES GOMES, da 3ª Vara do Trabalho de Aparecida de Goiânia, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados por WAKSON SILVA LIMA em face de O UNIVERSITARIO RESTAURANTE IND COM E AGROPECUARIA LTDA., conforme sentença de id. 04b319a.

A reclamada interpõe recurso ordinário pleiteando novo pronunciamento jurisdicional quanto à dispensa discriminatória, dano moral e contribuições assistenciais (id. 194E793).

O autor também recorre, adesivamente, a fim de ver majorado o valor da indenização por dano moral.

Contrarrazões, pelo autor (id. 7F1130a) e pela reclamada (id. 4C75cfd).

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos moldes regimentais.

É o relatório.

## **VOTO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos recursais de admissibilidade, conheço dos recursos interpostos pelas parte e das respectivas contrarrazões.

### **MÉRITO**

### **RECURSO DA RECLAMADA**

### **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA**

O Exmo. Juiz singular, com fulcro na regra do ônus da prova trazida pela Súmula 443 do C. TST, reconheceu que a dispensa do reclamante se deu de forma discriminatória e declarou a invalidade do ato, bem como, por entender desaconselhável a reintegração do empregado, deferiu ao obreiro uma indenização equivalente a 12 meses do seu salário.

Inconformada, insurge-se a reclamada, insistindo na afirmação de que o reclamante não foi dispensado de forma discriminatória, sendo que cabia ao autor comprovar tal fato, ônus do qual não se desincumbiu.

Argumenta que a dispensa do obreiro, sem justa causa, não se afigura abuso de direito, mas sim o exercício do poder de gestão por parte do empregador.

Assevera a recorrente, ainda, que o contrato de trabalho do autor foi rompido em razão do não cumprimento das normas da empresa e em função do corte de gastos.

Pugna, assim, pela absolvição da condenação imposta.

Contudo, a sentença não merece reparos.

Ao contrário do alegado em sede recursal, verifico que o Exmo. Magistrado a quo sopesou com maestria a prova oral colhida, tendo analisado ainda todos os documentos trazidos à instrução processual. Por esse motivo, peço vênias para adotar os fundamentos da r. sentença de primeiro grau como razões de decidir, a saber:

O Reclamante afirma que "foi diagnosticado como portador do vírus HIV durante a vigência do contrato de trabalho firmado com a Reclamada", bem como "fazer jus a sua reintegração ao trabalho face o caráter eminentemente discriminatório de sua dispensa" e, tendo em vista, ter sofrido assédio moral no curso do contrato, em razão da doença, afirma a "incompatibilidade" da reintegração "posto que o Reclamante já teve sua saúde psíquica profundamente abalada pela conduta da Reclamada e certamente, caso seja reintegrado, tal quadro somente tende a piorar" e requer, diante da "incompatibilidade de retorno ao trabalho", a "condenação da Reclamada ao pagamento do equivalente a 12 (doze) remunerações mensais do obreiro".

Em resumo o autor afirma que a rescisão de seu contrato de trabalho foi "discriminatória".

A reclamada, em contestação, afirma que "diante do desinteresse do reclamante na prestação de serviços para a empresa reclamada, além de suas inúmeras faltas injustificadas, a demandada não viu outra opção, senão por desligá-lo imotivadamente, jamais agindo a empresa de forma intencional a prejudicar o reclamante, tampouco de forma preconceituosa. Logo, não é verdade que o obreiro foi discriminatoriamente demitido, pois sua enfermidade já era de conhecimento da empresa desde o início de sua prestação de serviços para a demandada".

Acrescentou que "o autor no exercício de suas funções, em razão de ausentar-se tantas vezes em razão de problemas de saúde, acabava por agir como se realmente fosse diferente dos demais funcionários, daí vindo seu sentimento de que era discriminado".

Em arremate aduz "que a demissão do obreiro se deu sem justo motivo, sendo tal ato um direito potestativo do empregador".

Pois bem.

Incontroverso que a reclamada tinha ciência de o autor ser "portador do vírus HIV".

Conforme pacífico entendimento do C/TST, a ciência do empregador da condição do reclamante de portador do vírus HIV, gera a presunção relativa de despedida sem justa causa discriminatória:

"SÚMULA 443. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite

estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego."

**Ante a presunção relativa da dispensa discriminatória, cabia à reclamada o ônus de demonstrar que a dispensa ocorreu de forma não discriminatória, do qual não se desincumbiu.**

O preposto da ré afirmou "que ninguém foi contratado para acupar o lugar do reclamante, pois a demissão ocorreu por redução de pessoal; que 6 pessoas foram demitidas junto com o reclamante; que eram mais ou menos 30 empregados antes das demissões".

A testemunha da ré confirma as demissões ocorridas supostamente por redução de pessoal.

**Todavia, além de não constar da contestação a alegação de a rescisão do contrato de trabalho do autor ter sido motivada por redução de pessoal, a reclamada também não comprovou as demais demissões, conforme afirmadas pelo preposto e testemunha, pois não juntou aos autos os TRCTs dos outros empregados supostamente demitidos, juntamente com o autor.**

**E mesmo que assim fosse, a testemunha da ré declarou que "o reclamante foi demitido em razão de faltas ao trabalho, atrasos e não cumprir normas da empresa" (ID 47b42a3 - Pág. 1).**

**Portanto, a testemunha deixa claro que as faltas do autor ao trabalho, justificadas por ele, na inicial, em razão de sua doença, incomodavam a ex-empregadora e motivaram a rescisão.**

De outro lado, dos contracheques juntados não se constata que o autor faltou tantas vezes como afirmado e, ademais, na maioria dos meses houve pagamento de "assiduidade", contrariando as afirmações de o autor faltar reiteradas vezes ao

trabalho.

**Ora, como restou afirmado que a demissão foi motivada pelas faltas ao trabalho e pelo "desinteresse" do autor, sem antes a reclamada ter advertido o reclamante, visando pedagogicamente alertá-lo que deveria alterar sua conduta, presume-se que as poucas faltas ocorridas no curso do contrato, decorreram de seu estado de saúde.**

**O "desinteresse" na prestação de serviços não foi comprovado.**

Emerge, portanto, plausível e verossímil, ante a ausência de prova em contrário, que a rescisão do contrato de trabalho do autor, de fato, foi discriminatória.

**No caso do autor, portador do vírus HIV, o direito potestativo do empregador em rescindir o contrato de trabalho, não é absoluto, pois a motivação da "dispensa" deve ser comprovada, a fim de afastar a presunção da discriminação.**

Por oportuno, colho julgados deste Regional:

"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO FAVORÁVEL AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ÔNUS DA PROVA ATRIBUÍVEL AO EMPREGADOR. Presume-se discriminatória a dispensa de empregado portador de câncer em estado avançado, cabendo à reclamada o ônus de comprovar a licitude do ato rescisório, nos termos da Súmula 443 do TST. (TRT18, RO -

0010001-81.2014.5.18.0081, Rel. PAULO SERGIO PIMENTA, TRIBUNAL PLENO, 13/05/2016)

"SÚMULA 443. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU

PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego." (TRT18, RO - 0010723-18.2015.5.18.0005, Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3ª TURMA, 29/06/2016)

Aos fundamentos supra, emerge que a "dispensa" do autor foi discriminatória, fazendo "jus" à declaração de nulidade da dispensa e reintegração ao emprego e/ou indenização, por força do disposto nos artigos 1º e 4º, da Lei 9020/95 (aplicados por analogia):

Art. 1o É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7o da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)"

"Art. 4o O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório , nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Contudo, o autor afirma que a reintegração não é aconselhável, em face do quadro fático que narrou.

Nesse sentido:

"RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. PORTADOR DO VÍRUS HIV DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. Tratando-se de dispensa motivada pelo fato de ser o empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - SIDA e sendo incontestável a atitude discriminatória perpetrada pela empresa, vedada pelo ordenamento jurídico pátrio, a despedida deve ser considerada nula, sendo devida a reintegração ou indenização correspondente. Recurso não conhecido (TST-RR-654.496/2000, 2ª Turma, Relator Juiz Convocado Horácio Sena Pires, DJU de 11.02.2005)" (destaquei).

**De fato, a ausência de proposta pela ré de reintegração e afirmação de ter demitido o autor por seu "desinteresse" no trabalho demonstram que a reintegração não é aconselhável, razão pela qual defiro o pedido de indenização, condenando a reclamada a pagar ao autor o valor equipamentos a 12 meses de salário (por analogia ao artigo 118, da Lei 8213/92), atento aos limites do pedido.**

A base de cálculo será o salário de R\$820,00, pois o prêmio assiduidade não possui natureza salarial, conforme norma coletiva." (id. 04b319a - Pág. 2/9) Destaquei.

Por pertinente, avanço para colacionar o recente julgado desta 4ª Turma:

DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. PRECONCEITO. Inexistindo prova robusta em contrário, presume-se discriminatória a dispensa sem justa causa de empregado portador de doença grave que suscite preconceito, constituindo motivo suficiente para gerar a obrigação da empregadora em indenizar o trabalhador pelo dano moral sofrido. Inteligência da



Súmula 443 do TST. (TRT18, RO - 0010002-32.2016.5.18.0005, Rel. GENTIL PIO DE OLIVEIRA, 4ª TURMA, 30/09/2016)

Transcrevo, ainda, os seguintes precedentes do C. TST:

**DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.** Considerando-se que o empregador não se desincumbiu de demonstrar a motivação lícita do ato de dispensa, esta se presume arbitrária e, portanto, é devida a indenização por danos morais. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.(Processo: RR - 1039-70.2010.5.02.0464 Data de Julgamento: 13/04/2016, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/04/2016).

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. SÚMULA 443/TST.** Afastado o motivo justificador da dispensa (desídia), e sendo o empregado portador do vírus HIV, presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, em face de circunstancial debilidade física do empregado. Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Na esteira desse raciocínio, foi editada a Súmula 443/TST, que delimita a pacificação da jurisprudência trabalhista nesse aspecto, com o seguinte teor: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". Na hipótese, é incontroverso nos autos o conhecimento, pela Reclamada, da condição do Reclamante de portador do vírus HIV. Se a doença era de conhecimento da empresa, presume-se discriminatória a dispensa, nos moldes da mencionada Súmula 443/TST, sendo devida a reintegração do empregado. E decisão em harmonia com entendimento sumulado nesta Corte não impulsiona o recurso de revista, nos termos do art. 896, §7º, da CLT e da Súmula 333 do TST. Agravo de instrumento desprovido. (Processo: AIRR - 794-28.2015.5.08.0202 Data de Julgamento: 19/10/2016, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/10/2016).

Por todo o exposto, ante a controvérsia que paira sobre os reais motivos que culminaram na dispensa do autor, situação que desfavorece a ré, detentora do ônus de afastar a presunção de que a ruptura contratual foi discriminatória, impõe-se a manutenção da r. Sentença de origem.

Recurso improvido.

## **DA DEVOLUÇÃO DE DESCONTO - CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS**

Verificando não ter a reclamada se desincumbido do encargo de demonstrar que o reclamante era sindicalizado, o d. juiz singular determinou a devolução dos valores descontados a título de contribuição assistencial.

Recorre a empresa, afirmando que o desconto da contribuição assistencial foi expressamente autorizada pelas normas coletivas da categoria, é extensiva a toda a categoria representativa, associados ou não, possuindo caráter compulsório.

Analiso.

As convenções coletivas da categoria do reclamante (2013/2013, 2014/2014 e trazem, na CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:

"Conforme aprovado em Assembléia Geral Extraordinária da Categoria Profissional, realizada em Brasília no dia 19 de novembro de 2012 e em Goiânia no dia 22 de novembro de 2012, o empregador descontará mensalmente dos salários dos trabalhadores, já reajustados, **associados ou não**, a título de contribuição assistencial, o valor equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário nominal, limitado ao teto de R\$ 52,15 (Cinquenta e dois reais e quinze centavos)

Como visto, nas negociações coletivas carreadas aos autos, consta a pactuação do desconto em questão, extensíveis aos empregados associados e aos não associados.

O art. 545 da CLT prevê que "os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades" (grifei).

Avento também o disposto pelo art. 462 da CLT, que veda ao empregador "efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo".

Corolário é que a efetivação de desconto da contribuição assistencial pelo empregador depende de autorização do empregado e de notificação do sindicato para tanto.

Não é demais lembrar que a notificação do sindicato deve vir acompanhada de prova de que o empregado aderiu ao movimento sindical.

Assim, tem-se que a autorização do empregado e a prova de que é sindicalizado são requisitos para a legalidade do desconto da contribuição assistencial diretamente da remuneração do empregado pelo empregador.

A inexistência desses elementos enseja a ilegalidade do desconto, sendo o empregador responsável pela reparação do dano advindo desse ato ilícito.

No caso dos autos, restou evidenciado o desconto das contribuições assistenciais pela reclamada. No entanto, não há prova de que o autor fosse sindicalizado, elemento imprescindível para a legitimidade do desconto da contribuição assistencial.

Finalmente, destaco que é o empregador parte legítima para restituir ao empregado os valores irregularmente descontados a título de contribuição assistencial, uma vez que, além

de não provar a entrega dos valores ao sindicato, foi o responsável pelo desconto ilícito. Assim, é devida a restituição dos valores descontados a título de contribuição assistencial, como bem decidido pela r. sentença.

Nesse sentido é a TESE JURÍDICA PREVALECENTE nº 5 deste Regional,  
verbis:

CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E/OU ASSISTENCIAL. EMPREGADO NÃO SINDICALIZADO. DESCONTO ILÍCITO. RESTITUIÇÃO. RESPONSABILIDADE. O empregador que efetuar desconto ilícito a título de contribuição confederativa e/ou assistencial também é responsável pela restituição do valor indevidamente descontado do empregado não sindicalizado. (RA nº 047/2016 - DEJT 08.04.2016)

Cito, ainda, por pertinente, o Precedente Normativo nº. 119 do C. TST:

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS - (mantido) - DEJT divulgado em 25.08.2014. "A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. **É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados.** Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados." Destaquei.

Ante o exposto, nego provimento.

## **MATÉRIA COMUM A AMBOS OS RECURSOS**

### **DANO MORAL**

A sentença monocrática deferiu uma indenização pelos danos morais sofridos pelo obreiro, no importe de R\$ 5.000,00, aos seguintes fundamentos:

Apesar de não comprovado o "assédio" no curso do contrato e os atos imputados à "gerente da reclamada", ônus que competia ao autor, a dispensa discriminatória do empregado "portador do vírus HIV", como o autor, configura abuso de direito e permite concluir ser devida a indenização pelos danos morais (art. 5º V e X, da CF/88 e 186, 187, 927, 944 e 945 do CCB), pois presumidos ("in re ipsa").

O dano moral em sentido estrito, corresponde à dor e ao sofrimento do autor, considerando a gravidade da lesão em si, sendo notório, no particular, que o autor sofreu violação da honra, imagem, autoestima e dignidade da pessoa humana, porquanto, foi dispensado, sem prova de a rescisão não ter ocorrido por preconceito/discriminação e as faltas ao trabalho (alegadas como causa da rescisão) decorreram do estado de saúde do autor.

Ponderando-se os elementos expostos, a extensão do dano, as condições das partes e as provas dos autos, mormente por não cumprir a ré com a função social do contrato e desviar-se da boa fé objetiva, entendo razoável condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais), ora fixado atento ao caráter pedagógico e reparatório.

Aos fundamentos supra, condeno a ré a pagar ao autor a indenização no valor de R\$5.000,00, com juros de mora desde o ajuizamento e correção monetária a contar da data desta sentença." (id. 04b319a - Pág. 10)

Recorrem as partes.

A reclamada argumenta que não houve violação a imagem, honra ou qualquer outro atributo da personalidade humana, tampouco situação vexatória experimentada pelo reclamante. Pugna pela exclusão da condenação ou, caso mantida, pela redução do valor arbitrado para R\$ 1.000,00.

O autor, por sua vez, requer a majoração da quantia fixada pelo dano, mais adequada, segundo ele, para reparar o abalo sofrido em sua honra e moral.

Pois bem.

O dano moral trabalhista atinge fundamentalmente bens incorpóreos, daí resulta a desnecessidade da vítima provar a efetiva existência da lesão em si, bastando a presteza em comprovar a existência do fato lesivo ao patrimônio moral.

No presente caso, consoante tópico anterior, a dispensa do empregado foi considerada discriminatória e com abuso de direito. Evidente que tal circunstância provocou abalo psicológico no autor, afetando a sua dignidade. Logo, faz jus o reclamante à reparação moral. Nesse sentido:

DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. PRECONCEITO. Inexistindo prova robusta em contrário, presume-se discriminatória a dispensa sem justa causa de empregado portador de doença grave que suscite preconceito, constituindo motivo suficiente para gerar a obrigação da empregadora em indenizar o trabalhador pelo dano moral sofrido. Inteligência da Súmula 443 do TST. (TRT18, RO - 0010002-32.2016.5.18.0005, Rel. GENTIL PIO DE OLIVEIRA, 4ª TURMA, 30/09/2016)

No tocante ao valor da reparação, tenho por razoável o montante fixado em primeiro grau, R\$ 5.000,00, que consiste em aproximadamente cinco vezes a remuneração do autor.

Destarte, nego provimento a ambos os recursos.

## **CONCLUSÃO**

Ante o exposto, conheço dos recursos das partes e, no mérito, nego-lhes provimento.

É como voto.

ACORDAM os magistrados da Quarta Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária realizada nesta data, por unanimidade, conhecer dos recursos e, no mérito, NEGAR-LHES PROVIMENTO, nos termos do voto do Excelentíssimo Relator.

Participaram da sessão de julgamento os Excelentíssimos Desembargadores GENTIL PIO DE OLIVEIRA (Presidente), IARA TEIXEIRA RIOS e WELINGTON LUIS PEIXOTO. Presente na assentada de julgamento o d. representante do Ministério Público do Trabalho. Sustentou oralmente o Dr. RAFAEL FARIA DE SOUZA. Secretário da sessão, Gilson Ozanan Teixeira - Coordenador-Substituto da Quarta Turma Julgadora. Goiânia, 30 de novembro de 2016.

**WELINGTON LUIS PEIXOTO**  
**Relator**