



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas 0011610-58.2020.5.03.0000

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 12/08/2020

Valor da causa: R\$ 0,01

Partes:

REQUERENTE: 2ª Turma do Tribunal Regional do trabalho da 3ª Região

REQUERIDO: PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PROCESSO n° 0011610-58.2020.5.03.0000 (IRDR)

REQUERENTE: 2ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

REQUERIDO: PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

RELATOR(A): LUCAS VANUCCI LINS

EMENTA: INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS. ADMISSIBILIDADE. É cabível a instauração do incidente de resolução de demandas repetitivas quando houver, simultaneamente: I - efetiva repetição de processos que contenham controvérsia sobre a mesma questão unicamente de direito; II - risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica (art. 976 do CPC e art 170 do RI).

RELATÓRIO

Trata-se de pedido de instauração de **Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas - IRDR** suscitado pela Eg. Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo 0010672-69.2019.503.0171, por meio do qual se pretende a uniformização das decisões proferidas neste Regional sobre a questão: **"ITAURB EMPRESA DE DESENVOLVIMENTO DE ITABIRA LTDA. EMPREGADO PUBLICO. VALIDADE DA DISPENSA. EXTINÇÃO DO CARGO. IMPOSSIBILIDADE DE RECOLOCAÇÃO FUNCIONAL"**.

No julgamento do processo paradigma 0010672.69.2019.503.0171, a douta maioria da 2a. Turma constatou a existência de diversos acórdãos proferidos no âmbito deste Regional envolvendo questões idênticas, mas com soluções distintas, a ensejar a instauração do incidente de demandas repetitivas, para que a questão possa ser pacificada.

Para tanto, foi dirigido ofício ao Exmo. Desembargador Presidente do Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, seguido de cópia do processo piloto (ID c85cc19).

Por despacho, o Exmo. Des. 1º Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região determinou a remessa à Secretaria do Tribunal Pleno e do Órgão Especial para



Assinado eletronicamente por: Lucas Vanucci Lins - 14/10/2020 18:08:40 - 7d7e3d0
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20090921524237500000055403155>
Número do processo: 0011610-58.2020.5.03.0000
Número do documento: 20090921524237500000055403155

autuação na classe respectiva, registro e distribuição mediante sorteio e comunicação ao Núcleo de Gerenciamento de Precedentes - Nugep - para que dê conhecimento aos Excelentíssimos Desembargadores, às Secretarias dos Órgãos Colegiados deste Regional, à Secretaria de Recursos e às Varas do Trabalho para as providências cabíveis.(ID dc7fbde).

Assim, em atenção ao disposto no art. 981 do CPC, art 5º da Resolução 89 /2017 e art. 174 do Regimento Interno, determinei a inclusão em pauta do processo para exame da admissibilidade do incidente.

ADMISSIBILIDADE

Conforme relatado, cuida-se de arguição de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas - IRDR, proposto pela SEGUNDA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 3ª REGIÃO no processo piloto 0010672.69.2019.503.0171, no qual figura no polo passivo ITAURB EMPRESA DE DESENVOLVIMENTO DE ITABIRA LTDA.

A discussão diz respeito à dispensa de cerca de 139 rondantes pela ITAURB EMPRESA DE DESENVOLVIMENTO DE ITABIRA LTDA, empresa pública municipal, **realizada por meio de ato administrativo único**. Alguns desses empregados foram reintegrados no antigo emprego, por decisão judicial, enquanto outros tiveram a reintegração negada.

No referido processo piloto, 0010672-69.2019.503.0171, foi apurada a existência de dois entendimentos contraditórios entre as decisões proferidas pelas Turmas deste Regional, algumas validando a dispensa dos vigilantes, enquanto outras entenderam que tal dispensa seria nula. A pesquisa jurisprudencial revelou que há acórdãos, por exemplo, da 2º, 3º, 8ª, 9º e 10ª Turmas validando a dispensa; e há acórdãos da 1ª, 5ª e da 7ª Turma invalidando a dispensa.

Com base nesta apuração, concluiu-se que, para o mesmo fato e motivação, existem decisões diversas, criando **risco à desejada isonomia e segurança jurídica**, atraindo, portanto, o incidente previsto no art. 976 do CPC.

Tal dispositivo legal prescreve que:

"É cabível a instauração do incidente de resolução de demandas repetitivas quando houver, simultaneamente:

I - efetiva repetição de processos que contenham controvérsia sobre a mesma questão unicamente de direito;

II - risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica.



No mesmo sentido, o art. 170 do RI deste tribunal:

"É cabível a instauração do incidente de resolução de demandas repetitivas quando houver, simultaneamente:

I - efetiva repetição de processos que contenham controvérsia sobre a mesma questão unicamente de direito;

II - risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica."

Detalhados os dois pressupostos básicos para instauração do incidente, estão presentes os requisitos legais para sua instauração.

Há legitimidade da d. 2ª Turma para suscitar o pedido ao Presidente do Tribunal, conforme art 171, I do Regimento Interno, e não se observa recurso nos tribunais superiores para definição da mesma questão.

A discussão quanto a dispensa retro mencionada diz respeito **a validade de um ato administrativo**, pelo qual a empregadora, que é uma empresa pública, dispensou mais de uma centena de empregados. Alguns julgados entenderam pela validade da dispensa, enquanto outros entenderam, em sentido contrário, como inválida a dispensa, restando evidente que está sendo dada duas interpretações para uma única questão, que é a validade das dispensas baseadas no ato administrativo impugnado.

O referido ato administrativo - **PAD 002/2019**, que foi autorizado pela **Norma Administrativa 13/2019** do Município de Itabira (IDs 07a67ea e 39e9836, do processo piloto) , foi instaurado para a demissão de 139 rondantes, após o Município de Itabira encerrar o contrato que mantinha com a ITAURB para o fornecimento de rondantes para os prédios públicos municipais. O procedimento administrativo em questão, levando em consideração que apenas 21 rondantes aderiram ao Programa de Desligamento Voluntário apresentado pela empresa, chegou à conclusão de que seria necessário a dispensa de 139 rondantes que, após o fim do contrato com a Prefeitura Municipal, estavam sem postos de trabalho.

Realizadas as dispensas, com base na conclusão de procedimento administrativo, diversos rondantes dispensados buscaram a Justiça do Trabalho para a anulação da dispensa, o que tem suscitado dois entendimentos distintos, como dito acima. Algumas decisões concluem pela validade da dispensa, enquanto outras declaram a sua nulidade.



Ou seja, tendo em vista que a mesma questão de direito - validade das dispensas baseadas no mesmo ato administrativo, adotado pela empresa pública para dispensa de 169 empregos (rondantes) - está suscitando soluções distintas, é evidente que tais soluções diferentes vão de encontro à tão desejada isonomia e segurança jurídica.

Uma pesquisa no *site* deste Regional revela que existem acórdãos da 2ª, 3ª, 8ª, 9ª e 10ª Turmas considerando como válida a dispensa que foi baseada no ato administrativo acima referido, por exemplo:

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. EMPRESA PÚBLICA. EFICÁCIA. Os empregados públicos não estão acobertados pela estabilidade prevista no art. 41 da Constituição, sendo eficaz a dispensa do reclamante, devidamente motivada. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010031-89.2020.5.03.0060 (RO); Disponibilização: 13/08/2020; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Ricardo Antonio Mohallem)

EMENTA: DISPENSA DE EMPREGADO PÚBLICO. MOTIVAÇÃO COMPROVADA. VALIDADE. Considera-se válida a dispensa de empregado público, quando devidamente motivada pela redução dos contratos de prestação de serviços mantidos pela empresa pública, com repercussão direta em seu orçamento. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010012-83.2020.5.03.0060 (RO); Disponibilização: 27/07/2020; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Convocada Gisele de Cassia VD Macedo)

EMENTA: DISPENSA DE EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA. POSSIBILIDADE. Considerando que a motivação integra a formalização do ato administrativo, havendo vício na motivação do ato, a questão pode ser objeto de controle de legalidade pelo Poder Judiciário. Uma vez motivada a dispensa, a motivação aplicada fica vinculada à validade do ato administrativo, de acordo com a Teoria dos Motivos Determinantes. Dessa forma, caso seja constatada irregularidade na motivação do ato administrativo, referido ato se torna viciado, sendo passível de nulidade. Verificada a ausência de vício do ato de dispensa de empregado de Empresa Pública, diante da redução do quadro de pessoal da Empresa, é válida a dispensa praticada. TRT da 3.ª Região; PJe: 0010631-05.2019.5.03.0171 (RO); Disponibilização: 17/09/2020; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Sercio da Silva Pecanha).

EMENTA: EMPRESA PÚBLICA. DISPENSA DE EMPREGADA CONCURSADA DEVIDAMENTE MOTIVADA EM PROCEDIMENTO FORMAL. AUSÊNCIA DE ESTABILIDADE NO EMPREGO. VALIDADE. As empresas públicas, como a Ré, e as sociedades de economia mista, que exploram atividade econômica, a teor do art. 173, § 1º, inciso II, da Constituição Federal, submetem-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributárias. Nesse cenário, o empregado aprovado em concurso público, para prestar serviços à empresa pública ou à sociedade de economia mista, sob o regime celetista, não goza da estabilidade no emprego prevista no art. 41 da Lei Maior, conforme, inclusive, ratificado na Súmula n. 390 do c. TST. Todavia, enquanto integrantes da Administração Pública Indireta, os entes estatais em comento também devem observância aos balizamentos inscritos, notadamente, no art. 37 da Carta Magna, sujeitando-se aos princípios basilares da legalidade, da moralidade, da impessoalidade, da publicidade e da eficiência. Na Seara Trabalhista, para se instrumentalizar o controle dos atos administrativos na gestão empregatícia, com o devido alicerce na estruturação principiológica do art. 37 da Constituição Federal, a dispensa dos empregados daquelas empresas deve ser devidamente motivada, ainda que não se exija a configuração da justa causa para a extinção do contrato de trabalho, nos exatos termos do art. 482 da CLT. Conclui-se, à consideração do entendimento expresso pela Suprema Corte, no julgamento do RE nº 589.998, analogicamente, que tal motivação perfaz-se por meio de um procedimento formal, apenas. E tal procedimento não se confunde com a necessidade imperativa de instauração de um Processo Administrativo propriamente dito, como ocorre nos entes da Administração Pública Direta. Portanto, no caso deste processado, em que a Reclamada, na condição de empresa pública, comprovou a devida formalização dos motivos reais,



efetivamente ensejadores da dispensa vergastada - fortes, irretratáveis e extrínsecos à relação empregatícia -, bem como, suplementarmente, a adoção de parâmetros claros, objetivos e impessoais para fundamentar o desligamento da empregada, definidos sob criterioso procedimento interno, do qual, inclusive, tomaram ciência o Ministério Público Estadual e os próprios empregados envolvidos, os quais, por sua vez, puderam, além de exercer o contraditório, participar da elaboração de tais parâmetros, tem-se por lícito e regular o ato do desligamento, tendo a empresa Reclamada agido no exercício legítimo de seu direito potestativo disciplinado na CLT, sem, contudo, descuidar da necessária subsunção aos princípios constitucionais regentes dos atos da Administração Pública. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010603-37.2019.5.03.0171 (RO); Disponibilização: 07/08/2020; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Marcio Ribeiro do Valle).

DECISÃO DO EXCELSO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA - EMPREGADO PÚBLICO CONCURSADO - REINTEGRAÇÃO. No julgamento do Recurso Extraordinário nº 589998/PI, pelo Plenário do Excelso Supremo Tribunal Federal, com repercussão geral, em sessão realizada em 20.03.2013, ficou decidido que é obrigatória a motivação da dispensa unilateral de empregado de empresa pública e sociedade de economia mista, tanto da União, quanto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Entretanto, no caso deste processo, ficou demonstrado o cumprimento desses requisitos, devendo ser mantida a r. sentença, pelos seus fundamentos. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010542-24.2019.5.03.0060 (RO); Disponibilização: 09/07/2020; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Jales Valadao Cardoso)

EMPREGADO PÚBLICO. DISPENSA. PROVA DA MOTIVAÇÃO. VALIDADE. Comprovada a extinção de postos de trabalho, pela supressão de serviços prestados pela empresa, mediante contrato, com expressivo impacto financeiro, considera-se devidamente motivada a dispensa do empregado público, o que conduz à validade do ato. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010615-93.2019.5.03.0060 (RO); Disponibilização: 04/09/2020; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Convocado Mauro Cesar Silva)

Também encontramos decisões que, ao contrário das acima citadas, concluíram pela nulidade das dispensas que foram realizadas com base **neste mesmo ato administrativo**, por exemplo, os acórdãos da 1ª, 5ª e 7ª Turma a seguir citados:

EMENTA: EMPREGADO PÚBLICO. EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇO PÚBLICO. DISPENSA. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES DO ATO. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR NULO. A teoria dos motivos determinantes está relacionada a prática de atos administrativos e impõe que, uma vez declarado o motivo do ato, este deve ser respeitado. E, para que haja obediência ao que prescreve a teoria, no entanto, o motivo há de ser legal, verdadeiro e compatível com o resultado. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010687-38.2019.5.03.0171 (RO); Disponibilização: 07/08/2020; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

EMPRESA PÚBLICA. EMPREGADA ADMITIDA POR CONCURSO PÚBLICO. DISPENSA. VÍCIO DE FINALIDADE. REINTEGRAÇÃO. O empregado aprovado em concurso público para prestar serviços à empresa pública ou à sociedade de economia mista, sob o regime celetista, não goza da estabilidade do art. 41 da CR. Entretanto, o ato de dispensa deve observar os princípios insculpidos no art. 37 da Carta Magna, especialmente a impessoalidade, a moralidade e a eficiência, podendo o ato ser revisto pelo Poder Judiciário e pela própria Administração Pública, quando afrontar tais princípios. Evidenciada a existência de vício de finalidade no ato de dispensa da empregada pública, diante da inadequação da instauração de Procedimento Administrativo Disciplinar (PAD), destinado tão somente à validação de critérios estabelecidos pela ré para a rescisão contratual, sem demonstração de cometimento de falta disciplinar por parte da empregada, deve ser declarada a nulidade da dispensa. Em decorrência, a empregada faz jus à reintegração, com pagamento das remunerações vencidas e vincendas desde a data da dispensa até a reintegração, assim como sejam mantidos as condições do período anterior à rescisão, com todos os direitos e vantagens pertinentes, incluídos aqueles do período de afastamento. (TRT da 3.ª Região; PJe:



0010706-86.2019.5.03.0060 (RO); Disponibilização: 31/08/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 863; Órgão Julgador: Setima Turma; Redator: Marcelo Lamego Pertence)

EMPREGADO PÚBLICO. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. DESVIO DE FINALIDADE. INEXISTÊNCIA DE FALTA GRAVE. NULIDADE DA DESPEDIDA. O ato instaurador do procedimento administrativo disciplinar (PAD) possui motivação vinculada, porquanto o expediente somente poderia ser deflagrado na hipótese de indícios de cometimento de falta funcional pelo empregado público. No caso em análise, é incontroverso que a autora não cometeu nenhuma irregularidade, tendo sido o PAD motivado pelas supostas dificuldades financeiras que a ré estaria enfrentando. Verifica-se, portanto, grave desvio de finalidade no ato administrativo que inaugurou o processo administrativo disciplinar. Não se trata de mera inadequação formal, mas de efetivo vício na motivação de instauração do procedimento, o qual, por sua natureza, seria destinado exclusivamente à apuração de conduta faltosa. Como consequência lógica, se o PAD foi instaurado por ato de motivação viciada, também é inválida a despedida da autora. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010051-38.2020.5.03.0171 (RO); Disponibilização: 12/08/2020; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Convocada Sabrina de Faria F.Leao)

NULIDADE DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR - REINTEGRAÇÃO. Demonstrado o desvio de finalidade do processo administrativo disciplinar, já que a reclamada deixou de observar a Teoria dos Motivos Determinantes relativamente ao Processo Administrativo Disciplinar, a dispensa da reclamante é nula, e, portanto, deve ser mantida sua reintegração, bem como o pagamento de todas as verbas decorrentes. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010666-62.2019.5.03.0171 (RO); Disponibilização: 30/07/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 714; Órgão Julgador: Quinta Turma; Redator: Convocado Paulo Emilio Vilhena da Silva)

Ou seja, como foram dispensados 139 empregados, com suporte **no mesmo ato administrativo**, este Regional deverá enfrentar esta mesma questão - se são válidas as dispensas ou não - provavelmente em 139 reclamações, com grande risco para a isonomia e a segurança jurídica se se chegar a resultados distintos. Tal cenário se mostra mais grave por se tratar de uma empresa pública de uma das principais cidades mineiras, ou seja, numa mesma comunidade os antigos empregados da empresa, bem como toda a comunidade, deverão conviver com decisões contraditórias - algumas anulando a dispensa, outras não - proferidas pelo mesmo tribunal e a respeito da mesma questão.

A situação fática a ser considerada é a mesma, pois todos foram dispensados com base no mesmo ato administrativo. Sem dúvidas, a segurança jurídica que se espera nas decisões dos tribunais estaria muito mais evidente para os jurisdicionados se a interpretação desta questão única, a dispensa por um único ato administrativo, fosse apenas uma.

Não sendo assim, alguns empregados da empresa terão sua dispensa confirmada, enquanto outros colegas que trabalhavam no mesmo local, mesmo serviço, mesma situação, terão sua dispensa anulada.



Neste contexto, e por tudo exposto, presentes os requisitos legais, estando em risco a isonomia e segurança jurídica tão desejadas, deve ser admitido o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas.

Portanto, em busca da pacificação desta única questão, que está sendo decidida de forma distinta e pode alcançar mais de cem processos, com forte impacto na comunidade, deve ser admitido o presente incidente, conforme o tema proposto no processo piloto: **"ITAURB EMPRESA DE DESENVOLVIMENTO DE ITABIRA LTDA. EMPREGADO PUBLICO. VALIDADE DA DISPENSA. EXTINÇÃO DO CARGO. IMPOSSIBILIDADE DE RECOLOCAÇÃO FUNCIONAL"**.

Admitido o incidente, **devem ser suspensos os processos que contém a mesma questão**, sejam individuais ou coletivos, que tramitam no Estado de Minas Gerais, como previsto no art. 982, inc. I, do CPC e no art. 176 de nosso Regimento Interno.

Tal **suspensão**, que visa garantir a buscada isonomia e segurança jurídica, **só deve ser aplicada após a instrução integral** de tais ações (art. 176, inc. I, Reg. Interno/TRT3a Região).

CONCLUSÃO

Por tudo exposto, admito o processamento do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas para o tema: **"ITAURB EMPRESA DE DESENVOLVIMENTO DE ITABIRA LTDA. EMPREGADO PUBLICO. VALIDADE DA DISPENSA. EXTINÇÃO DO CARGO. IMPOSSIBILIDADE DE RECOLOCAÇÃO FUNCIONAL"**, determinando-se a suspensão de todas as ações que tratam da mesma questão, individuais ou coletivas, e que já estão devidamente instruídas.



FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Egrégio Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em sessão ordinária telepresencial, sob a presidência do Exmo. Desembargador José Murilo de Moraes (Presidente), computados os votos dos Exmos. Desembargadores José Murilo de Moraes (Presidente), Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto (Primeiro Vice-Presidente), Camilla Guimarães Pereira Zeidler (Segunda Vice-Presidente), Ana Maria Amorim Rebouças (Corregedora), Maristela Íris da Silva Malheiros (Vice-Corregedora), Márcio Ribeiro do Valle, Luiz Otávio Linhares Renault, Emília Facchini, Marcus Moura Ferreira, Sebastião Geraldo de Oliveira, Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida, Paulo Roberto de Castro, Anemar Pereira Amaral, César Pereira da Silva Machado Júnior, Márcio Flávio Salem Vidigal, Emerson José Alves Lage, Jales Valadão Cardoso, Paulo Chaves Corrêa Filho, Maria Stela Álvares da Silva Campos, Cristiana Maria Valadares Fenelon, Taisa Maria Macena de Lima, Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes, Rosemary de Oliveira Pires Afonso, Maria Cecília Alves Pinto, Paulo Maurício Ribeiro Pires, Manoel Barbosa da Silva, Lucas Vanucci Lins, Paula Oliveira Cantelli, Marco Antônio Paulinelli de Carvalho, Rodrigo Ribeiro Bueno, Weber Leite de Magalhães Pinto Filho, Jaqueline Monteiro de Lima, Antônio Carlos Rodrigues Filho, Antônio Gomes de Vasconcelos, Cléber José de Freitas, Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo e Marcos Penido de Oliveira, com a presença da Exma. Vice-Procuradora-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região, Márcia Campos Duarte,

RESOLVEU,

Por maioria de votos, vencidos os Exmos. Desembargadores Jales Valadão Cardoso, Maria Stela Álvares da Silva Campos, Cristiana Maria Valadares Fenelon, Rosemary de Oliveira Pires Afonso, Rodrigo Ribeiro Bueno e Weber Leite de Magalhães Pinto Filho, admitir o processamento do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas para o tema: **"ITAURB EMPRESA DE DESENVOLVIMENTO DE ITABIRA LTDA. EMPREGADO PÚBLICO. VALIDADE DA DISPENSA. EXTINÇÃO DO CARGO. IMPOSSIBILIDADE DE RECOLOCAÇÃO FUNCIONAL"**, determinando-se a suspensão de todas as ações que tratam da mesma questão, individuais ou coletivas, e que já estão devidamente instruídas.

Atuou como Relator o(a) Exmo(a). Desembargador(a) Lucas Vanucci Lins.

Belo Horizonte, 8 de outubro de 2020.



LUCAS VANUCCI LINS
Relator

LVL/

VOTOS

