

TELETRABALHO NO TJMG

Ref.: Resultados da avaliação, com o propósito de contribuir para a melhoria do texto normativo, conforme artigos 20 e 21 da Resolução CNJ nº 227/2016, a seguir transcritos:

Art. 20. Os órgãos do Poder Judiciário deverão avaliar o teletrabalho, após o prazo máximo de 1 (um) ano da implementação, com o objetivo de analisar e aperfeiçoar as práticas adotadas.

Art. 21. Os órgãos do Poder Judiciário deverão encaminhar ao CNJ relatório sobre os resultados da avaliação mencionada no art. 20, visando a realização de eventuais melhorias nesta Resolução.

I - Apresentação

O teletrabalho no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais – TJMG foi instituído por meio de projeto experimental em abril de 2016, nos termos da Portaria Conjunta nº 493/PR/2016. Diante dos resultados, o projeto, inicialmente restrito a 5 unidades e 12 colaboradores, foi ampliado por algumas vezes e, ao final da fase experimental, foram editadas a Resolução do Órgão Especial nº 973, de 4 de outubro de 2021, que “Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais”, e a Portaria da Presidência nº 5.481, de 2 de fevereiro de 2022, que “Estabelece as normas e os procedimentos necessários à realização de teletrabalho por magistrados e servidores do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais”.

O universo de adeptos ao teletrabalho, considerando os marcos cronológicos divulgados no sítio do TJMG, Transparência/Pessoal/Teletrabalho por meio das listagens de adeptos ativos em regime de teletrabalho, assim evoluiu:

Relativamente a servidores:

- 261 teletrabalhadores ativos em 2020
- 297 teletrabalhadores ativos em 03/05/2021
- 323 teletrabalhadores ativos em 03/08/2021
- 359 teletrabalhadores ativos em 03/11/2021
- 569 teletrabalhadores ativos em 20/04/2022

- 1874 teletrabalhadores ativos em setembro/2022
- 1934 teletrabalhadores ativos em novembro/2022
- 1947 teletrabalhadores ativos em dezembro/2022

Relativamente a magistrados:

A primeira autorização ocorreu em 30/06/2022, com um ato coletivo referente a 11 juízes.

- 12 juízes de direito ativos em agosto/2022
- 11 juízes de direito ativos em setembro/2022 e outubro/2022
- 10 juízes de direito ativos em novembro/2022

Em 09/02/2023, o Tribunal contava com o seguinte quantitativo:

- 1970 servidores teletrabalhadores, sendo 1176 vinculados à justiça de primeira instância e 794, à segunda instância. Registra-se que 1119 teletrabalhadores encontram-se em regime de teletrabalho na modalidade parcial e 851, na modalidade integral; e

- 09 juízes em teletrabalho, sendo 02 ingressos justificados por motivo de saúde (um, por agravos à saúde do próprio magistrado e outro, por agravos à saúde do dependente de magistrado).

Ressalte-se que há previsão de condição especial de trabalho a magistrados e servidores com agravos à própria saúde ou à saúde de seu dependente, nos termos das [Resolução CNJ nº 343/2020](#) e [Resolução nº 1000/2022](#).

II - A Gestão do Teletrabalho no TJMG

a. Considerações Gerais

A Gestão do Teletrabalho no TJMG conta com uma Superintendência de Gestão do Trabalho à Distância e de Apoio à Prestação Jurisdicional e com a Comissão de Gestão do Teletrabalho, instituída pela Resolução nº 973/2021 e designada pela Portaria nº 5699/2022, sob coordenação da Desembargadora Superintendente do Teletrabalho, Dra. Luzia Divina de Paula Peixôto.

As competências da Comissão de Gestão do Teletrabalho e da Unidade de Teletrabalho constam dos artigos 23 e 25 da Resolução nº 973/2021, publicada em 04/10/2021, a seguir transcritas:

Art. 23. Compete à Comissão de Gestão do Teletrabalho:

I - avaliar a gestão do teletrabalho nas unidades participantes e emitir parecer, a ser encaminhado ao Presidente do TJMG, acerca da possibilidade de implantação, manutenção ou exclusão do teletrabalho na unidade interessada;

II - analisar os resultados individuais e das unidades participantes apresentados pelo gestor, mediante avaliações semestrais, ou em outra periodicidade que for necessária, e propor as medidas adequadas que visem ao aperfeiçoamento do teletrabalho;

III - apresentar relatório semestral ao Presidente do TJMG, com parecer fundamentado sobre os resultados auferidos e dados sobre o cumprimento dos objetivos do teletrabalho;

IV - apreciar informação do gestor de unidade sobre o quantitativo de servidores que poderão executar suas atividades em regime de teletrabalho e emitir parecer a respeito, a ser encaminhado ao Presidente do TJMG;

V - analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre os casos omissos, propondo ao Presidente do TJMG a solução que se apresentar mais adequada ao caso.

Parágrafo único. O relatório de que trata o inciso III deste artigo será confeccionado pela Diretoria Executiva de Planejamento Orçamentário e Qualidade na Gestão Institucional - DEPLAG e, depois de aprovado pela Comissão de Gestão do Teletrabalho, será apresentado à Presidência do TJMG.

Art. 25. São atribuições da Unidade do Teletrabalho:

I - orientar e acompanhar a implantação do teletrabalho nas unidades participantes, assegurando a aplicação da regulamentação aplicável e das diretrizes da Comissão de Gestão do Teletrabalho;

II - receber e triar, para fins de apresentação à deliberação da Comissão de Gestão do Teletrabalho:

a) as indicações de unidades e servidores para a realização do teletrabalho;

b) os planos de trabalho individuais;

- c) as solicitações de autorização para a realização do teletrabalho fora da jurisdição do TJMG;
 - d) os requerimentos de desligamento enviados pelos gestores ou pelos teletrabalhadores;
 - e) outros pedidos ou questões apresentadas com relação ao teletrabalho;
- III - secretariar os trabalhos da Comissão de Gestão de Teletrabalho, mantendo o registro de suas deliberações;
- IV - manter relação atualizada de unidades e servidores em teletrabalho, assegurando sua devida divulgação;
- V - remeter à DEPLAG, semestralmente e para fins estatísticos, os relatórios de produtividade e as informações apresentados pelos gestores das unidades em teletrabalho;
- VI - assegurar a comunicação e o cumprimento das regras e deliberações sobre o teletrabalho junto às unidades e aos servidores participantes;
- VII - promover, junto à Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes - EJEJF, as capacitações necessárias à realização e à difusão dos conhecimentos relativos ao teletrabalho;
- VIII - promover, junto às respectivas áreas do TJMG, programas de divulgação sobre o teletrabalho, orientações para a prevenção da saúde física, mental e ergonomia;
- IX - realizar o acompanhamento individual e coletivo dos servidores e gestores em teletrabalho;
- X - assegurar, junto às respectivas áreas responsáveis do TJMG, os sistemas e as condições necessárias para a implantação e a realização do teletrabalho nas unidades autorizadas;
- XI - manter as informações e os registros necessários sobre o teletrabalho no sítio eletrônico do TJMG; XII - disponibilizar, na rede do TJMG, lista atualizada dos servidores inscritos para o curso presencial preparatório de capacitação para o teletrabalho.

Ao seu turno, a Portaria nº 5481/2022 conferiu à DEARHU funções de registro e apoio à gestão do teletrabalho, até que fosse editado ato normativo próprio, dispondo sobre a Unidade de Teletrabalho na estrutura organizacional da Secretaria do TJMG, conforme previsto no art. 24 da Resolução 973/2021.

Posteriormente, foi editada a Resolução nº 1017/2022 que, alterando a Resolução nº 522/2007 (dispõe sobre a estrutura organizacional da Superintendência Administrativa deste Tribunal), consolidou aquela Diretoria Executiva como unidade de teletrabalho.

A partir dessa alteração normativa, as atribuições da Diretoria Executiva de Administração de Recursos Humanos - DEARHU foram adaptadas de forma a assegurar, a magistrados e a servidores, tanto em regime presencial quanto em regime de teletrabalho, a correção e a legalidade dos atos relativos à sua vida funcional, seus deveres e direitos, bem como a promoção à saúde no trabalho, seja em atuação presencial ou remota. A estrutura organizacional da DEARHU foi incrementada com a implementação do Serviço de Atendimento à Magistratura - SERMAG e da Coordenação de Teletrabalho de Servidores - COTEL.

Art. 122. A Diretoria Executiva de Administração de Recursos Humanos tem como objetivos assegurar, a magistrados e servidores, a correção e a legalidade dos atos relativos à vida funcional, bem como a promoção à saúde no trabalho, de modo a favorecer a melhoria da qualidade de vida no trabalho e a vigilância em saúde, com vistas a aprimorar a prestação jurisdicional na Instituição. (Nova redação dada pela Resolução do Órgão Especial nº 1017/2022)

Art. 123 - São atribuições da DEARHU:

[...]

VIII - assegurar a observância aos critérios e às diretrizes de gestão do teletrabalho para magistrados e servidores do Tribunal, em conformidade com as deliberações da Comissão de Gestão do Teletrabalho e regulamentação vigente; (Nova redação dada pela Resolução do Órgão Especial nº 1017/2022)

[...]

Art.125-I. A Coordenação de Teletrabalho de Servidores tem como objetivo assegurar operacionalmente a implantação do regime de teletrabalho no TJMG, em apoio à Comissão de Gestão do Teletrabalho.

Art.125-J. São atribuições da COTEL:

I - orientar e acompanhar a implantação do teletrabalho para servidores, assegurando a aplicação da regulamentação aplicável e das diretrizes da Comissão de Gestão do Teletrabalho;

II - receber e triar, para fins de apresentação à deliberação da Comissão de Gestão do Teletrabalho:

- a) as indicações de unidades e servidores para a realização do teletrabalho;
- b) os planos de trabalho individuais;
- c) as solicitações de autorização para a realização do teletrabalho fora da jurisdição do TJMG;
- d) os requerimentos de desligamento enviados pelos gestores ou pelos teletrabalhadores;
- e) outros pedidos ou questões apresentadas com relação ao teletrabalho;

III - secretariar os trabalhos da Comissão de Gestão de Teletrabalho, mantendo o registro de suas deliberações, no tocante a servidores;

IV - manter relação atualizada de unidades e servidores em teletrabalho, assegurando sua devida divulgação;

V - disponibilizar, para fins de análise estatística pelo setor competente, os relatórios de produtividade e informações apresentados pelos gestores das unidades em teletrabalho;

VI - assegurar a comunicação e viabilizar o cumprimento das regras e deliberações sobre o teletrabalho junto às unidades e aos servidores participantes;

VII - demandar, junto à Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes - EJEJF, a promoção das capacitações necessárias à realização e à difusão dos conhecimentos relativos ao teletrabalho;

VIII - promover, junto às respectivas áreas do TJMG, programas de divulgação sobre o teletrabalho, orientações para a prevenção da saúde física, mental e ergonomia;

IX - realizar o acompanhamento individual e coletivo dos servidores e gestores em teletrabalho;

X - assegurar, junto às respectivas áreas responsáveis do TJMG, as condições necessárias para a implantação e a realização do teletrabalho nas unidades autorizadas;

XI - manter as informações e os registros necessários sobre o teletrabalho no sítio eletrônico do TJMG;

XII - orientar a Central de Atendimento ao Servidor do conteúdo das informações a serem prestadas aos questionamentos, quanto aos processos de trabalho inerentes à sua esfera de atuação;

XIII - exercer outras atividades inerentes à sua área de atuação. (Subseção acrescentada pela Resolução do Órgão Especial nº 1017/2022.

Art.135-A. O Serviço de Atendimento à Magistratura, subordinado diretamente à GERMAG, tem como objetivo assegurar o atendimento às demandas da magistratura, de forma eficiente e eficaz, viabilizar a unicidade de informações funcionais de magistrados, sugerir a racionalização dos macroprocessos de trabalho afetos à gerência e exercer outras atividades inerentes à sua área de atuação.

Art.135-B. São atribuições do SERMAG:

[...]

X - orientar os magistrados em relação ao teletrabalho, em conformidade com os critérios definidos e as diretrizes estabelecidas pela Comissão de Gestão do Teletrabalho, observada a regulamentação vigente;

XI - secretariar a Comissão de Gestão de Teletrabalho em relação às deliberações inerentes a magistrados;

XII - assegurar, junto às respectivas áreas responsáveis do TJMG, as condições necessárias para a implantação e a realização do teletrabalho na forma autorizada;

XIII - manter as informações e os registros necessários sobre o teletrabalho no sítio eletrônico do TJMG, em conformidade com as deliberações da Comissão de Gestão de Teletrabalho;

[...].

b. Referências Normativas

- [Resolução CNJ nº 227/2016](#)

- [Resolução nº 973/2021](#)

- [Portaria nº 5481/2022](#)

- [Portaria nº 5699/2022](#)

- [Portaria conjunta nº 1433/2023](#)

- [Portaria nº 17/2023 \(Primeira Vice-Presidência\)](#)

- [Resolução nº 522/2007](#) (unidade de teletrabalho na estrutura organizacional do Tribunal)

- [Resolução CNJ nº 343/2020](#)

- [Resolução nº 1000/2022](#)

c. Ferramentas de Apoio ao Teletrabalho

Tutorial do Teletrabalho

Sistemas: [Sistema Eletrônico de Informações \(SEI\)](#); Sistema RH

[Painel do Teletrabalho](#) (permite análises interativas de grande escala e produzir relatórios inteligentes)

Curso de Capacitação para o Teletrabalho

d. Áreas Parceiras/Envolvidas

GERSAT: Promoção à saúde e prevenção ao adoecimento de servidores e magistrados, em atuação presencial e em regime de teletrabalho.

SEGOVE/COSIP: Atualização permanente de formulários de acompanhamento do regime de teletrabalho e da adequada tramitação dos expedientes .

SEGOVE/CEINFO e DIRFOR:

- O CEINFO disponibiliza dados no painel do teletrabalho e fornece o apoio técnico para majoração da interação dos dados e relatórios gerenciais.

- A DIRFOR viabiliza as devidas adequações e melhorias no Sistema RH - consideradas as particularidades do regime de teletrabalho.

DIRCOM: [Página do teletrabalho no Portal do TJMG](#) e notícias/comunicações/orientações acerca do teletrabalho

EJEF: o curso de capacitação para atuação em regime de teletrabalho encontra-se disponível de forma permanente. A Comissão de Gestão do Teletrabalho, em parceria com a EJEF, fica responsável pela revisão e atualização do curso de capacitação.

e. Parecer Fundamentado: Avaliação e Resultados

Pela evolução das adesões e considerados os bons resultados da Instituição, divulgados, inclusive pelo CNJ, no "Relatório Justiça em Números 2022", de forma geral, considera-se que o teletrabalho passou da experimentação à realidade de sucesso.

Quanto aos resultados do teletrabalho neste Tribunal, entende-se que os objetivos institucionais foram atingidos, sendo constatado:

- aumento de produtividade e de qualidade de trabalho dos servidores;
- minoração do absenteísmo, maior motivação e comprometimento por parte dos servidores enquanto teletrabalhadores;
- economia de tempo e redução do custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;
- melhoria socioambientais, com a diminuição de poluentes, dentre outros;
- maior foco nos resultados, com incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- desenvolvimento de novos talentos, do trabalho criativo e inovador;
- maior respeito a diversidade dos servidores;
- otimização das condições de trabalho e melhoria da alocação de recursos.

Consideradas as aferições de produtividade e as observações dos gestores, o teletrabalho trouxe benefícios à dinâmica e logística das unidades.

Ressalte-se que a prática do teletrabalho no TJMG vem apresentando impactos positivos, conforme dados divulgados internamente (relatório de gestão e outros) e pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ.

A Comissão de Gestão do Teletrabalho tendo a função de avaliar a gestão do teletrabalho nas unidades participantes realizou 6 reuniões, nas seguintes datas: 17/03/2022, 18/05/2022, 24/08/2022, 18/10/2022, 25/10/2022 e 08/11/2022, sempre contando com a participação de representantes das entidades sindicais e, atualmente, com representante da AMAGIS.

III - Universo de Teletrabalhadores

a. Magistrados

Considerando-se 1040 magistrados ativos e contando, atualmente, com 9 juízes teletrabalhadores, tem-se um percentual de adesões inferior a 1% (um por cento) do universo.

b. Servidores

Considerando-se 1970 servidores em teletrabalho, num universo de 14.332 servidores ativos tem-se um percentual de adesões correspondente a 13,74% do universo, consideradas as duas instâncias.

Na justiça de primeira instância, conta-se com 11.579 servidores ativos, sendo 1.176 teletrabalhadores, correspondente a 10,15% do total de servidores lotados nas comarcas mineiras.

Na segunda instância, conta-se com 2.753 servidores ativos, sendo 794 servidores em teletrabalho, correspondente a 28,84% do total de lotados em segundo grau.

IV - Avaliação e Resultados

Relatórios Semestrais e Painel do Teletrabalho

Foram disponibilizados, por meio do SEI, dois formulários para as unidades e gestores de unidades adeptas ao teletrabalho ("Relação de Teletrabalhadores por Unidade" e o "Relatório de Teletrabalho por Servidor").

Os dados do "Relatório de Teletrabalho por Servidor" estão sendo consolidados no painel do teletrabalho, por meio do "clik sense" - ferramenta que permite visualizar dados, com o objetivo de realizar análises interativas e constituir-se em ferramenta de apoio à gestão.

V - Acompanhamento continuado/Medidas saneadoras

O acompanhamento é realizado pela Comissão de Gestão do Teletrabalho, com apoio da DEARHU/COTEL/SERMAG.

As orientações visando à adequada prestação das informações e ao devido preenchimento de relatórios de controle são amplamente divulgadas.

VI - Fiscalização

A fiscalização do teletrabalho é realizada de forma continuada nos termos da Portaria conjunta nº 1433/2023.

Desde 27/01/2023, as unidades judiciárias e administrativas do TJMG devem contar com a atuação presencial diária de, no mínimo, 70% de seus quadros funcionais, sendo necessária a certidão emitida pelas seguintes autoridades:

I - Juiz de Direito Diretor do Foro, relativamente à Justiça de Primeira Instância;

II - Desembargador Primeiro Vice-Presidente, relativamente à Superintendência Administrativa;

III - Gestor máximo de área, relativamente às demais unidades administrativas da Secretaria do Tribunal.

Os ajustes que se fizerem necessários para assegurar, diariamente, os percentuais de, no máximo, 30% dos quadros funcionais em teletrabalho e de, no mínimo, 70% em atuação presencial são objeto de fiscalização permanente pela Corregedoria-Geral de Justiça, no que toca à Justiça de Primeira Instância, e, na Secretaria do Tribunal de Justiça, pela Presidência e pelos demais dirigentes, observadas as respectivas superintendências.

VII - Medidas de Aperfeiçoamento

a. No período foram realizadas reuniões da Comissão de Gestão do Teletrabalho, que culminaram, especialmente, em estudos para revisão da Resolução nº 973/2021 e permitiram a elaboração de minuta da alteração normativa.

Diante das inovações normativas decorrentes da atualização da Resolução CNJ nº 227/2016 c/c a Resolução CNJ nº 481/2022, o TJMG editou a Portaria conjunta nº 1433/2023.

A referida Portaria conjunta elenca as autoridades competentes para assegurarem o retorno presencial nos moldes estabelecidos pela Resolução CNJ nº 227/2016 c/c a Resolução CNJ nº 481/2022, observados os percentuais que menciona, quais sejam, no mínimo 70% do quadro funcional em atuação presencial e no máximo 30% do quadro funcional em teletrabalho.

Conforme disposto na Portaria Conjunta nº 1433/2023, o cumprimento diário dos percentuais referenciados está sendo objeto de certificação por parte das autoridades mencionadas na referida norma, por meio de formulário parametrizado, disponibilizado no SEI.

Cabe ao gestor de cada unidade estabelecer escalas de trabalho presencial dos servidores de modo a melhor atender à necessidade de regular atendimento ao público, de adequado funcionamento dos setores e desempenho dos processos de trabalho e garantia da presença diária de, no mínimo, 70% da equipe no local de trabalho.

b. A análise e compilação de sugestões formuladas no âmbito interno deste Tribunal, por servidores, magistrados e respectivos sindicatos e associações representativos, indicou aspectos que merecem reflexão, no tocante às normas estabelecidas pela Resolução CNJ nº 227/2016, conforme segue:

b.1 – Possibilidade de pagamento de auxílio-transporte aos servidores que estejam sob regime de teletrabalho parcial, ou para os que sejam ocasionalmente convocados a comparecerem no local de trabalho, considerando apenas os dias de efetivo deslocamento.

O auxílio-transporte pago a servidores em razão de deslocamento ao local de trabalho é verba de caráter indenizatório, cuja supressão não se justifica por completo.

No desempenho das atividades em regime de teletrabalho, o servidor pode, ocasionalmente ou em dias pré-determinados, sujeitar-se às despesas de locomoção para realizar tarefas presenciais.

Assim ocorre nas situações em que seja chamado para comparecer ao local de trabalho, ou nos casos em que o regime de teletrabalho tenha se estabelecido em caráter parcial, com determinação de comparecimento presencial em determinados dias da semana ou do mês.

Nessas situações, a verba poderia ser autorizada, desde que aferida a presença física do servidor em sua unidade de trabalho presencial.

Para tanto, a exceção à norma proibitiva do § 3º do art. 7º da Resolução 227/2016 poderia ser contemplada em nova redação do mesmo dispositivo, conforme segue:

“§ 3º Durante o regime de teletrabalho, o servidor não fará jus ao pagamento de benefício do auxílio transporte e nem se sujeitará a eventual banco de horas, exceto pelos dias em que for convocado a trabalho presencial, em caráter ocasional ou programado no respectivo plano de trabalho”.

b.2 – Possibilidade de pagamento de auxílio-tecnologia:

O regime de teletrabalho, ainda que possa constituir benefício para servidores e magistrados, representa também evolução das formas de trabalho, compatível com os avanços tecnológicos dos tempos atuais.

Nesse sentido, a nova modalidade vai ao encontro dos interesses da Administração Pública, seja porque atende a aspectos de modernidade e agilidade na prestação dos serviços, seja porque possibilita a redução de custos com espaços físicos, mobiliários e outras despesas relacionadas com a manutenção destes.

De outra sorte, a aquisição de equipamentos pelos teletrabalhadores que se encontram sob o regime de teletrabalho, em configurações de desempenho e segurança compatíveis com os modernos sistemas de automação das atividades judiciárias e administrativas, também se amolda ao interesse da Administração.

À luz de tal consideração, propõe-se a alteração do § 4º do art. 9º da mesma Resolução 227/2016, para permitir o apoio à aquisição de equipamentos e mobiliários modernos e adequados, conforme sugerido a seguir:

“§ 4º O teletrabalhador deverá dispor de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho, podendo os tribunais, por meio de proposta legislativa, instituir e regulamentar, para essa finalidade, verba de caráter indenizatório compatível com as suas possibilidades orçamentárias e financeiras”.

b.3 – Metodologia de cálculo do percentual máximo de 30% (trinta por cento) de servidores em teletrabalho.

A Resolução 227/2016, em seu art. 5º, inciso III, na redação que lhe deu a Resolução nº 481/2022, limita a 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa o número de servidores em teletrabalho.

Contudo, existem situações em que é possível e desejável o deferimento do regime de teletrabalho a porção maior dos quadros de determinadas varas, gabinetes ou unidades administrativas, ao passo que, contrariamente, existem situações outras em que o regime de teletrabalho se mostra inadequado.

Propõe-se, assim, a flexibilização da norma, permitindo a apuração do percentual de 30% sobre todo o quadro de servidores vinculados ao tribunal, delegando-se a deliberação interna de cada órgão o percentual permitido em suas diversas varas, gabinetes ou unidades administrativas.

Sugere-se, para tanto, a seguinte redação para o inciso III do art. 5º da supracitada Resolução 227/2016:

“III – a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando as vedações constantes no inciso I, além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do seu quadro permanente”.

