

**RELATÓRIO DO GRUPO DE TRABALHO
PROJETO “JORNADA POSITIVA”
MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA BAHIA (MPBA)**

**SUGESTÃO PARA ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO MPBA:
RELATÓRIO SUPLEMENTAR**

Salvador

2026

**RELATÓRIO DO GRUPO DE TRABALHO
PROJETO “JORNADA POSITIVA”
MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA BAHIA (MPBA)**

**SUGESTÃO PARA ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO MPBA:
RELATÓRIO SUPLEMENTAR**

Relatório técnico suplementar destinado ao aditamento do relatório anterior, para análise de viabilidade técnico-jurídica da redução de carga horária do Ministério Público Estadual da Bahia para 30 horas semanais.

Salvador

2026

**PARTICIPANTES DO GRUPO DE TRABALHO e SINDSEMP-BA: PROJETO “JORNADA
POSITIVA”**

INÍCIO: 2023

FINALIZAÇÃO: 2026

PESQUISA REALIZADA EM TODOS OS MINISTÉRIOS PÚBLICOS ESTADUAIS DO BRASIL

ENTREVISTADOS

Presidente do SINDSEMP-ACRE – Sr. Valmir de Souza Ribeiro

Presidente do SINDSEMP-ALAGOAS – Sr. Jackson Costa dos Santos

Presidente do SINDSEMP-AMAPÁ – Sr. Elton Correia

Presidente do SINDSEMP-AMAZONAS – Sr. Marlon André Mendes Bernardo

Presidente do SINDSEMP-BAHIA – Sra. Erica Oliveira de Souza

Presidente do SINDSEMP-CEARÁ – Sr. Francisco Antônio Távora Colares

Presidente do SINDSEMP-ESPÍRITO SANTO – Sra. Polyane Perfiló

Presidente do SINDSEMP-GOIÁS – Sr. Adeilson Domingos Cavalcante

Presidente do SINDSEMP-MARANHÃO – Sra. Vânia Márcia Távora Colares

Presidente do SINDSEMP-MATO GROSSO – Sr. Emerson Mendes Silva Mendonça

Presidente do SINDSEMP-MATO GROSSO DO SUL – Sra. Armênia Rodrigues da Silva

Presidente do SINDSEMP-MINAS GERAIS – Sr. Eduardo de Castro Amorim

Presidente do SINDSEMP-PARÁ – Sra. Andréia Marília Demétrio Gaia Vieira

Presidente do SINDSEMP-PARAÍBA – Sr. Aloísio Carneiro Júnior

Presidente do SINDSEMP-PARANÁ – Sra. Elis Regina Slomp

Presidente do SINDSEMP-PERNAMBUCO – Sr. Ronaldo Sampaio

Presidente do SINDSEMP-PIAUÍ – Sr. José Arimatéia Marques Area Leão Costa

Presidente do SINDSEMP-RIO DE JANEIRO – Sr. Vinicius Zanata Alves Lobo

Presidente do SINDSEMP-RIO GRANDE DO NORTE – Sr. Aldo Clemente

Presidente do SINDSEMP-RIO GRANDE DO SUL – Sr. Jodar Pedroso Prates

Presidente do SINDSEMP-RONDÔNIA – Sr. Joaquim Limeira

Presidente do SINDSEMP-RORAIMA – Sr. Tompson Ribeiro Damasceno

Presidente do SINDSEMP-SANTA CATARINA – Sr. Jair de Oliveira

Presidente do SINDSEMP-SÃO PAULO – Sra. Ticiane Natal

Presidente do SINDSEMP-SERGIPE – Sr. Roque Sousa

Presidente do SINDSEMP-TOCANTINS – Sra. Alane Torres de Araújo Martins

RESUMO

Atualmente, há uma tendência mundial de otimização da produção e do alcance de resultados em relação à jornada de trabalho, alicerçada no uso de tecnologias e na garantia de melhor qualidade de vida para os trabalhadores. Este relatório apresenta dados coletados no cenário nacional dos Ministérios Públicos Estaduais brasileiros, com o objetivo de suplementar as informações anteriormente apresentadas e subsidiar a viabilidade da implantação da jornada de trabalho de 30 horas semanais no Ministério Público do Estado da Bahia. Foram apresentadas soluções para as questões levantadas acerca de possíveis impedimentos legais à manutenção de remuneração e auxílio-alimentação em decorrência da alteração do regime, bem como destacado que a jornada reduzida de 6 horas diárias está significativamente presente no *Parquet* baiano, uma vez que 69% (sessenta e nove por cento) das Promotorias de Justiça localizadas no interior do estado funcionam sob esse regime, por estarem instaladas nas dependências dos fóruns do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia. Mantém-se a sugestão de implementação de projeto-piloto em unidades de Ministério Público na capital e interior, por período temporário, com a finalidade de avaliar a viabilidade da redução da jornada atual. A melhoria da qualidade de vida dos servidores resulta em uma melhor entrega à sociedade e, consequentemente, em um melhor cumprimento de sua missão institucional para o Ministério Público do Estado da Bahia.

Palavras-chave: jornada de trabalho; 30 horas semanais; jornada reduzida, qualidade de vida; Ministério Público.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 — Jornada de Trabalho dos Ministérios Públicos Estaduais por Regiões do Brasil.

Figura 2 — Carga Horária de Trabalho dos Ministérios Públicos Estaduais do Brasil.

Figura 3 — Carga Horária Semanal de Trabalho dos Ministérios Públicos do Nordeste.

Figura 4 — Valores de Auxílio-Alimentação dos Ministérios Públicos do Brasil em 2025.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 — Dados da Região Centro-Oeste obtidos por meio do questionário aplicado em 2024.

Tabela 2 — Dados da Região Nordeste obtidos por meio do questionário aplicado em 2024.

Tabela 3 — Dados da Região Norte obtidos por meio do questionário aplicado em 2024.

Tabela 4 — Dados da Região Sudeste obtidos por meio do questionário aplicado em 2024.

Tabela 5 — Dados da Região Sul obtidos por meio do questionário aplicado em 2024.

Tabela 6 — Promotorias de Justiça que funcionam nas instalações dos fóruns do TJBA.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
1.1. OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS.....	10
1.1.1. OBJETIVO GERAL.....	10
1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
2. METODOLOGIA	11
3. RESULTADOS.....	12
4. DISCUSSÃO.....	17
4.1 Jornada de Trabalho 40 horas x GPC (Gratificação por Competência)	
4.2 Auxílio-Alimentação x Jornada de Trabalho x Estagiários de Pós-Graduação	
4.3 Auxílio-Alimentação x Jornada de Trabalho dos MPs Estaduais	
4.4 Promotorias de Justiça com Funcionamento nas instalações dos Fóruns – Tribunal de Justiça da Bahia	
4.5 Adequação do Projeto Piloto para aplicação na Promotorias do interior e órgão ou unidade da Capital	
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
 ANEXO I – DISPOSITIVOS LEGAIS QUE REGEM A JORNADA DE TRABALHO DOS MINISTÉRIOS PÚBLICOS ESTADUAIS.....	 30

1. INTRODUÇÃO

As condições e as formas de trabalho vêm se transformando ao longo dos séculos, sendo diversos os marcos históricos que garantiram a evolução dos direitos e das garantias dos trabalhadores. Nesse contexto, destacam-se as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT): **Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n.º 1)**, que estabeleceu o princípio de “oito horas por dia e 48 horas por semana” para o setor manufatureiro; **Convenção sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930 (n.º 30)**, que estendeu a semana de trabalho de 48 horas aos trabalhadores do comércio e dos escritórios; e a **Convenção sobre as Quarenta Horas Semanais, 1935 (n.º 47)**, que estabeleceu um novo padrão de semana de trabalho de 40 horas, num período em que o mundo se encontrava devastado pela crise econômica e pela guerra. O princípio do descanso mínimo semanal de um dia foi introduzido na **Convenção do Descanso Semanal (Indústria), 1921 (n.º 14)**, e na **Convenção do Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957 (n.º 106)**.¹

O que se verifica, atualmente, é uma tendência mundial de compatibilização entre o fator produção x economia e a forma x tempo de trabalho otimizados, tendo como alicerce o uso de tecnologias, que incluem as ferramentas, equipamentos e softwares utilizados no âmbito das organizações, sejam públicas ou privadas.

As organizações públicas também têm experimentado esse desafio: usar as diversas tecnologias para aprimoramento da sua função social e finalidade para as quais foram criadas perante a sociedade.

A fim de responder aos anseios e questionamentos advindos dessa nova conjuntura da administração pública moderna, este projeto intitulado “Jornada Positiva”, idealizado pela Diretoria do SINDSEMP-BA, com atuação por meio do Grupo de Trabalho (GT) integrado por servidores voluntários do Ministério Público baiano, realizou levantamentos de dados e estudos sobre a jornada de trabalho no MP baiano e dos demais MPs estaduais, bem como sobre os institutos legais que norteiam o funcionamento e a atuação finalística do Ministério Público no exercício de suas atribuições constitucionais.

¹Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada / Sangheon Lee, Deirdre McCann e Jon C. Messenger; Secretaria Internacional de Trabalho. – Brasília: OIT, 2009.

Compreender a dimensão de “tempo, custo de deslocamento, jornada de trabalho, horário de funcionamento e atendimento ao público” foram premissas que o presente estudo objetivou demonstrar com vistas a subsidiar a orientação técnico-jurídica para a discussão do modelo de jornada de trabalho atual, bem como viabilizar a requalificação e a adequação da jornada de trabalho do *Parquet* baiano.

Um relatório preliminar da “Jornada Positiva” foi apresentado, em 2022, aos órgãos e às unidades deste Ministério Público, quais sejam, Diretorias e Superintendência de Gestão Administrativa (SGA), bem como aos servidores e convidados, com vistas a fortalecer a discussão acerca da requalificação e da adequação da jornada de trabalho no âmbito do Ministério Público do Estado da Bahia.

O relatório concebido após essa exposição foi apresentado à douta Corregedoria Administrativa deste *Parquet* baiano, em 26 de abril de 2024. Na oportunidade, o eminente Corregedor suscitou ajustes em alguns itens tratados no referido relatório, quais sejam: a) Jornada de Trabalho 40 horas x GPC (Gratificação por Competência); b) Auxílio-Alimentação x Jornada de Trabalho x Estagiários de Pós-Graduação; c) Auxílio-Alimentação x Jornada de Trabalho dos MPs Estaduais, d) Funcionamento das Promotorias de Justiça nas dependências dos fóruns – TJBA.

Nesse contexto, **elaborou-se o presente relatório complementar, destinado a aprofundar os pontos suscitados pela Corregedoria Administrativa.** Mantém-se a proposta de implementação de um **projeto-piloto** em órgãos e unidades de Ministério Público situados na capital e no interior, em caráter temporário, **com a finalidade de testar a viabilidade da jornada de 30 (trinta) horas semanais**, por meio do monitoramento dos dados e das variáveis relacionadas à atuação finalística e à prestação de serviços à sociedade e, possibilitando, destarte, o aprimoramento do modelo da jornada de trabalho dentro da instituição.

1.1. OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS

1.1.1. OBJETIVO GERAL

O objetivo geral desse relatório suplementar é apresentar dados e informações que viabilizem uma análise técnico-jurídica mais robusta, com vistas à implantação da redução da carga horária do Ministério Público do Estado da Bahia para 30 (trinta) horas semanais.

1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Identificar e quantificar as diferentes jornadas de trabalho nos Ministérios Públicos Estaduais do Brasil;
- 2) Identificar os dispositivos legais que regem a jornada de trabalho dos Ministérios Públicos Estaduais do Brasil;
- 3) Apresentar as condições e os limites da jornada de trabalho no âmbito dos MPs e sua correlação com a remuneração;
- 4) Relacionar a concessão do benefício do auxílio-alimentação com a jornada de trabalho;
- 5) Descrever o vínculo institucional dos estagiários de pós-graduação, bem como o regime jurídico e contratual aplicável;
- 6) Quantificar as Promotorias de Justiça que funcionam nas instalações de fóruns do TJBA.

2. METODOLOGIA

A fim de alcançar respostas para as proposições formuladas no primeiro relatório, bem como realizar as adequações necessárias, o GT da “Jornada Positiva” empreendeu esforços num levantamento nacional de dados e informações atinentes à proposta inicialmente apresentada.

As informações de âmbito nacional foram obtidas com o apoio da Diretoria Executiva do SINDSEMP-BA². Foram aplicados questionários junto aos Ministérios Públicos Estaduais do Brasil, em 26 de maio de 2024, por ocasião da realização do Encontro Nacional dos Servidores do Ministério Público de 2024³, com o objetivo de coletar dados relacionados a jornada de trabalho, horários de funcionamento, dispositivos normativos/legais, auxílio-alimentação e regime de contratação de estagiários de pós-graduação dos MPs.

Os dados relacionados ao *Parquet* baiano, mediante autorização da Superintendência de Gestão Administrativa (SGA) e com tramitação via SEI nº 19.09.00855.0017956/2023-95, foram prospectados por meio de contato direto com a Diretoria Administrativa (DA) e Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP). Foram solicitadas informações sobre a jornada das Promotorias de Justiça que funcionam nas dependências dos fóruns – TJBA, bem como dados relativos ao absenteísmo.

² Diretoria Executiva do SINDSEMP-BA, gestão 2023-2026.

³ Fonte: Informação sobre o Encontro Nacional dos Servidores do Ministério Público (ASCOM, FENAMP, 27/05/2024). Disponível em: <<https://fenamp.org.br/encontro-nacional-dos-servidores-do-mp-inicia-com-balanco-e-definicao-de-plano-de-lutas/>> Consulta realizada em Julho de 2026.

3. RESULTADOS

Os dados obtidos estão apresentados nas tabelas a seguir.

As Tabelas de 1 a 5 compilam as principais informações coletadas mediante questionário aplicado aos MPs Estaduais em 2024.

Tabela 1. Dados da Região Centro-Oeste obtidos através do questionário aplicado em 2024.

REGIÃO	ESTADO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	DISPOSITIVO LEGAL	TRABALHO REMOTO?	HÁ ESCOLHA ENTRE TRABALHO REMOTO E JORNADA REDUZIDA?	AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (A. A.)?	HÁ RETIRADA DE A. A. NA JORNADA REDUZIDA?	HÁ ESTAGIÁRIOS?	OS ESTAGIÁRIOS RECEBEM A. A.?	HÁ DIFERENÇA SALARIAL EM FUNÇÃO DO REGIME DE 6H, 7H OU 8H DE TRABALHO?
CENTRO-OESTE	Goiás	35h	ATO PGJ N. 8, DE 19 DE JANEIRO DE 2023	Sim	Não	Sim	Não	Sim (5h e 6h)	Não	Não
	Mato Grosso	30h	ATO ADMINISTRATIVO Nº 1.125/2022-PGJ	Sim	Não	Sim	Não	Sim (4h e 6h)	Não	Não
	Mato Grosso do Sul	35h ou 40h	Lei 4.134/2011 e Resolução nº 002/2021-CPJ, de 27 de maio de 2021	Sim	Não	Sim	Não	Sim (6h)	Não	Sim (Adicional de dedicação)

Tabela 2. Dados da Região Nordeste obtidos através do questionário aplicado em 2024.

REGIÃO	ESTADO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	DISPOSITIVO LEGAL	TRABALHO REMOTO?	HÁ ESCOLHA ENTRE TRABALHO REMOTO E JORNADA REDUZIDA?	AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (A. A.)?	HÁ RETIRADA DE A. A. NA JORNADA REDUZIDA?	HÁ ESTAGIÁRIOS?	OS ESTAGIÁRIOS RECEBEM A. A.?	HÁ DIFERENÇA SALARIAL EM FUNÇÃO DO REGIME DE 6H, 7H OU 8H DE TRABALHO?
NORDESTE	Alagoas	30h	Ato PGJ 19/2012	Sim	Não	Sim	Não	Sim (4h)	Não	Não
	Bahia	40h	Artigo 8º da Lei nº 12.607/2012 e Ato Normativo nº 016/2012/ Ato Normativo 052/2021	Sim	Não	Sim	Não	Sim (4h e 6h)	Não	Não
	Ceará	30h	LEI Nº14.043, de 21 de dezembro de 2007	Sim	Sim	Sim	Não	Sim (4h e 6h)	Não	Não
	Maranhão	30h	LEI Nº 8.077 DE 07 DE JANEIRO DE 2004 / ATO REGULAMENTAR N.º 20/2019-GPGJ – 6h	Sim	Não	Sim	Não	Sim (4h)	Não	Sim (CET/cargo +30%)
	Paraíba	30h	Lei - Lei 19.432/2015	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Não	Não
	Pernambuco	30h	Lei nº 16.956/2005	Sim	Sim	Sim	Não	Sim (4h)	Não	Não
	Piauí	30h	Lei Complementar nº 261, de 25/10/2021 / Ato PGJ nº 985/2020 – 6h	Sim	Sim	Sim	Não	Sim (6h)	Não	Não
	Rio Grande do Norte	38h	Resolução nº 61/2019-PGJ/RN	Sim	Sim	Sim	Não	Sim (4h e 6h)	Não	Não
	Sergipe	30h ou 40h	Lei estadual n. 6.450/2008./ PORTARIA Nº.244/18 DE 31 DE JANEIRO DE 2018.	Sim	Não	Sim	Não	Sim (4h e 6h)	Não	Não

Tabela 3. Dados da Região Norte obtidos através do questionário aplicado em 2024.

REGIÃO	ESTADO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	DISPOSITIVO LEGAL	TRABALHO REMOTO?	HÁ ESCOLHA ENTRE TRABALHO REMOTO E JORNADA REDUZIDA?	AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (A. A.)?	HÁ RETIRADA DE A. A. NA JORNADA REDUZIDA?	HÁ ESTAGIÁRIOS?	OS ESTAGIÁRIOS RECEBEM A. A.?	HÁ DIFERENÇA SALARIAL EM FUNÇÃO DO REGIME DE 6H, 7H OU 8H DE TRABALHO?
NORTE	Acre	35h	Resolução CPJ nº 04/2011 e Lei n. 4.131, de 17 de julho de 2023	Sim	Sim	Sim	Não	Sim (4h e 6h)	Não	Não
	Amapá	30h	Art. 71 da Lei Estadual nº 2621/2021, regulamentado pela Portaria nº 035/2012-GAB/PGJ	Sim	Não	Sim	Não	Sim (5h)	Não	Não
	Amazonas	30h	Ato PGJ n.º 328/2014	Sim	Nada consta	Sim	Não	Sim (4h e 6h)	Não	> 6h percebe gratificação
	Pará	30h	Lei 5810 de 1994	Sim	Sem regulamentação	Sim	Não	Sim (4h)	Não	Há gratificação diferenciada RJU
	Rondônia	35h	RESOLUÇÃO Nº 5/2021-CPJ	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Não
	Roraima	30h ou 40h	Lei Ordinária nº 153, de 01 de outubro de 1996 – 6h e 8h	Não	Não	Sim	Não	Sim (4h)	Não	Não
	Tocantins	35h	ATO PGJ Nº 007/2018.	Sim	Não	Sim	Não	Sim (6h)	Não	Não

Tabela 4. Dados da Região Sudeste obtidos através do questionário aplicado em 2024.

REGIÃO	ESTADO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	DISPOSITIVO LEGAL	TRABALHO REMOTO?	HÁ ESCOLHA ENTRE TRABALHO REMOTO E JORNADA REDUZIDA?	AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (A. A.)?	HÁ RETIRADA DE A. A. NA JORNADA REDUZIDA?	HÁ ESTAGIÁRIOS?	Os ESTAGIÁRIOS RECEBEM A. A.?	HÁ DIFERENÇA SALARIAL EM FUNÇÃO DO REGIME DE 6H, 7H OU 8H DE TRABALHO?
SUDESTE	Espírito Santo	30h	PORTARIA Nº 279, DE 30 de abril de 2020	Sim	Não	Sim	Não	Sim (4h e 6h)	Não	Não
	Minas Gerais	30h ou 35h	Lei nº 17.681/2008 e regulamentada pela Resolução PGJ nº 58/2013.	Sim	Não	Sim	Não	Sim (4h e 6h)	Não	Sim
	Rio de Janeiro	40h	Lei Estadual 5.891/2011, resolução GPGJ nº 2.318	Sim	Não	Sim	Não	Sim (4h e 6h)	Não	Não
	São Paulo	30h ou 40h	LEI COMPLEMENTAR Nº 1.118, DE 1º de junho de 2010	Sim	Não	Sim	Não	Sim (4h)	Não	Não

Tabela 5. Dados da Região Sul obtidos através do questionário aplicado em 2024.

REGIÃO	ESTADO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	DISPOSITIVO LEGAL	TRABALHO REMOTO?	HÁ ESCOLHA ENTRE TRABALHO REMOTO E JORNADA REDUZIDA?	AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (A. A.)?	HÁ RETIRADA DE A. A. NA JORNADA REDUZIDA?	HÁ ESTAGIÁRIOS?	Os ESTAGIÁRIOS RECEBEM A. A.?	HÁ DIFERENÇA SALARIAL EM FUNÇÃO DO REGIME DE 6H, 7H OU 8H DE TRABALHO?
SUL	Paraná	35h	Lei Estadual nº 20.640, de 12 de julho de 2021 / RESOLUÇÃO Nº 3910/2024	Sim	Não	Sim	Não	Sim (4h)	Não	Não
	Rio Grande do Sul	35h	PROVIMENTO N. 5/2024 – PGJ	Sim	Não	Sim	Não	Sim (4h e 6h)	Não	Não
	Santa Catarina	30h	Ato n. 00403/2018/PGJ	Sim	Não	Sim	Não	Sim (4h)	Não	Não

- **16 (dezesesseis)**, isto é, 62% (sessenta e dois por cento), apresentam jornada de trabalho de 30 horas semanais – destes, 12 (doze) funcionam integralmente com esta jornada, 1 (um) apresenta a possibilidade de 30h ou 35h e 3 (três) MPs possibilitam jornadas de 30h ou 40h.
- Dos **10 (dez)**, isto é, 38% (trinta e oito por cento) dos MPs Estaduais restantes, 7 (sete) apresentam jornada de 35 horas semanais (seis integralmente e um com possibilidade de 35h ou 40h); um MP possui jornada de 38 horas semanais e apenas 2 (dois) MPs apresentam jornada exclusiva de 40h semanais (Bahia e Rio de Janeiro), estes últimos representando 8% do total.

Ou seja, **92% (noventa e dois por cento) dos MP estaduais possuem jornada de trabalho inferior a 40h semanais.**

As Figuras 1 e 2 trazem o resumo dessas informações da jornada semanal.

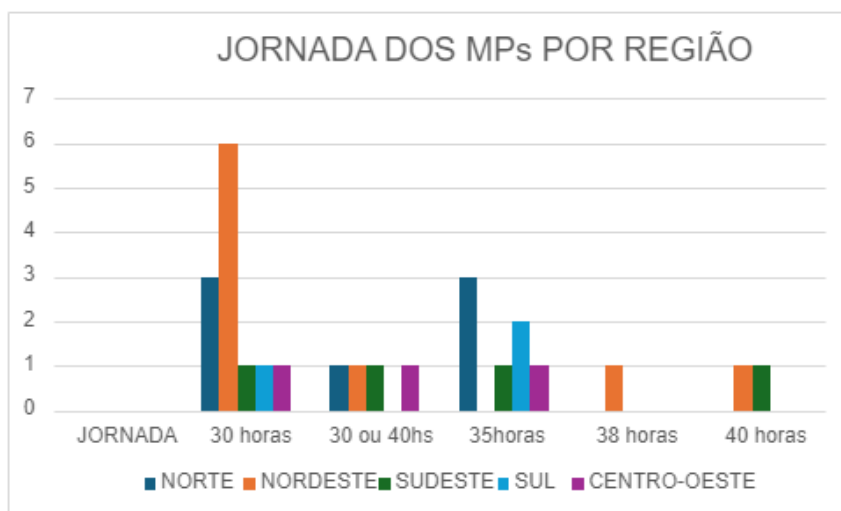


Figura 1. Jornada de Trabalho dos Ministérios Públicos Estaduais por Regiões do Brasil.

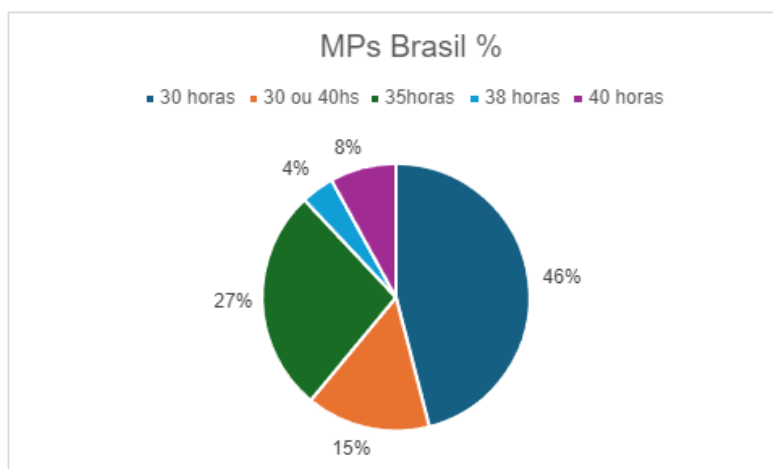


Figura 2. Carga Horária de Trabalho dos Ministérios Públicos Estaduais do Brasil.

Os dispositivos legais que regem as cargas horárias variam entre os Ministérios Públicos Estaduais. Via de regra, os MPEs têm a sua jornada de trabalho orientada por lei, porém, alguns MPEs são regidos por institutos normativos diferentes, como Resoluções, Atos Normativos, Portarias, Ato Regulamentar e Provimentos. O Anexo I apresenta os dispositivos relativos a cada um dos 26 MP estaduais.

O trabalho remoto está presente em todos os MPs Estaduais, à exceção do Ministério Público de Roraima, e existe possibilidade de escolha entre trabalho remoto e jornada reduzida em seis (cinco deles localizados na Região Nordeste).

Não houve supressão do auxílio-alimentação em nenhum dos MPs que possui jornada reduzida, ainda que todos possuam estagiários em seus quadros e que estes não percebam o referido auxílio, mesmo quando submetidos a jornadas diárias de 6 horas.

Em 21 (vinte e um) MPs Estaduais (81%) não há diferença salarial em função da jornada de trabalho. Nos demais, há regras específicas, com percepção de gratificação para cargas horárias maiores.

A Tabela 6 apresenta dados fornecidos pelo MPBA relativos ao quantitativo de comarcas que, por funcionarem nas dependências dos fóruns do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (TJBA), adotam jornada reduzida de 30 horas semanais.

Atualmente, o MPBA está dividido territorialmente em 28 Promotorias Regionais, além das Promotorias de Justiça da capital. Todas as 28 regionais apresentam, ao menos, uma promotoria de justiça que funciona nas instalações de um Fórum do TJBA – esse número varia de 1 a 10, sendo que 21 Promotorias Regionais possuem de 1 a 5 promotorias de justiça em fóruns, enquanto sete Promotorias Regionais possuem de 6 a 10 promotorias de justiça funcionando nas dependências fóruns. No total, são 118 promotorias de justiça funcionando com carga horária reduzida para 6h diárias, o que representa 69% das promotorias localizadas fora da capital.

Tabela 6. Promotorias de Justiça que funcionam dentro das instalações dos Fóruns do TJBA.

JORNADA DE TRABALHO – PROMOTORIAS DENTRO DO FÓRUM		
PROMOTORIA DE JUSTIÇA REGIONAL	PROMOTORIAS DE JUSTIÇA/COMARCA	Nº NA REGIONAL
PJR Alagoinhas	Conde, Olindina, Itapicuru e Rio Real	4
PJR Barreiras	Baianópolis, Cotegipe, Formosa do Rio Preto, Riachão das Neves, Santa Rita de Cássia e São Desidério	6
PJR Bom Jesus Da Lapa	Riacho de Santana e Oliveira dos Brejinhos	2
PJR Brumado	Barra da Estiva, Ituaçu, Livramento de Nossa Senhora, Macaúbas, Paramirim, Presidente Jânio Quadros e Tanhaçu	7
PJR Camaçari	Pojuca	1
PJR Euclides Da Cunha	Cansanção, Monte Santo, Uauá e Antas	4
PJR Eunápolis	Guaratinga e Itabela	2
PJR Feira De Santana	Amélia Rodrigues, Cachoeira, Conceição do Jacuípe, Coração de Maria, Governador Mangabeira, Maragogipe, Santa Bárbara e São Félix	8
PJR Guanambi	Cariranha, Jacaraci, Tanque Novo, Urandi e Igaporã	5
PJR Ilhéus	Una e Uruçuca	2
PJR Irecê	Barra do Mendes, Canarana, João Dourado, Lapão e Gentio do Ouro	5
PJR Itaberaba	Iaçu e Utinga	2
PJR Itabuna	Buerarema, Coaraci, Itajuípe, Ubaitaba e Ubatã	5
PJR Itapetinga	Iguaí, Itarantim, Itororó e Macarani	4
PJR Jacobina	Miguel Calmon, Piritiba e Saúde	3
PJR Jequié	Ibirataia, Itagibá e Jitaúna	3
PJR Juazeiro	Curaçá, Santo Sé e Sobradinho	3
PJR Paulo Afonso	Chorrochó	1
PJR Porto Seguro	Belmonte e Santa Cruz Cabralia	2
PJR Santa Maria Da Vitória	Cocos, Coribe, Correntina, Santana e Serra Dourada	5
PJR Santo Antônio De Jesus	Castro Alves, Conceição do Almeida, Laje, Muritiba, Mutuípe, Santa Inês, Santa Terezinha, São Felipe, Sapeaçu e Ubaíra	10
PJR Seabra	Andaraí, Iraquara e Piatã	3
PJR Senhor Do Bonfim	Itiúba, Jaguarari e Pindobaçu (até 15h)	3
PJR Serrinha	Capela do Alto Alegre, Cipó, Nova Soure, Retirolândia, Santaluz, Teofilândia e Valente	7
PJR Simões Filho	São Sebastião do Passé e Terra Nova	2
PJR Teixeira De Freitas	Caravelas, Ibirapuã, Itanhém, Medeiros Neto, Mucuri, Nova Viçosa e Prado	7
PJR Valença	Camamu, Taperoá e Wenceslau Guimarães	3
PJR Vitória Da Conquista	Anagé, Barra do Choça, Belo Campo, Cândido Sales, Condeúba, Encruzilhada, Itambé, Planalto e Tremendal	9
TOTAL DE UNIDADES (PJs) DO MPBA COM JORNADA REDUZIDA DE 6H		118

4. DISCUSSÃO

4.1 Jornada de Trabalho 40h X GPC (Gratificação por Competência)

A busca pela requalificação e adequação da jornada de trabalho tem se consolidado como uma tendência, ou melhor, tem garantido uma posição de destaque nos debates públicos e especializados sobre as condições de trabalho e a vida dos trabalhadores nos países em desenvolvimento. Verifica-se crescente preocupação em relação a um dos fatores que contribuem para a precarização das condições laborais: a submissão de muitos trabalhadores a jornadas extensas e descontínuas, em detrimento de sua saúde, de suas relações familiares e de sua vida fora do ambiente de trabalho⁴.

Assim, é importante compreender o papel da legislação na melhoria das condições laborais e na consecução desse objetivo. Essa tendência mundial também tem repercutido no Brasil, com adoção da redução da jornada de trabalho semanal por outros Ministérios Públicos, tais como o Ministério Público da União (MPU) e Ministérios Públicos dos Estados de Alagoas, Amapá, Amazonas, Ceará, Maranhão, Mato Grosso, Pará, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Sergipe, Espírito Santo e Santa Catarina, com jornada de 30 horas semanais, bem como do Acre, Tocantins, Rio Grande do Norte, Minas Gerais, Paraná, Rio Grande do Sul, com jornada de 35 horas semanais, conforme apresentado nas Tabelas 1 a 5.

Segundo dados coletados após a aplicação de questionários junto aos MPs, em 2024, a maioria dos Ministérios Públicos estaduais no Brasil possui jornada de trabalho inferior a 40 horas semanais, correspondendo a 92% do total (Figura 2). Esse dado evidencia a crescente tendência das instituições em adequar a jornada de trabalho, bem como o seu funcionamento frente às mudanças que o ambiente contemporâneo impõe.

A implementação da jornada de 30 (trinta) horas semanais vem acontecendo em todas as regiões do Brasil (Figura 1), sendo adotada, conforme mencionado anteriormente, por 62% (sessenta e dois por cento) dos Ministérios Públicos Estaduais. Na Região Nordeste, esse modelo é adotado por 6 (seis) dos 9 (nove) estados que a compõem (Figura 3). Nessa região, somente o Ministério Público do Estado da Bahia possui jornada de

⁴ Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada / Sangheon Lee, Deirdre McCann e Jon C. Messenger; Secretaria Internacional de Trabalho. – Brasília: OIT, 2009.

trabalho com 40 horas semanais, estando no grupo de 8% (oito por cento) dos Ministérios Públicos Estaduais que adotam essa carga horária, ao lado do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, contra 92% (noventa e dois por cento) que possuem jornada inferior a 40 horas semanais.

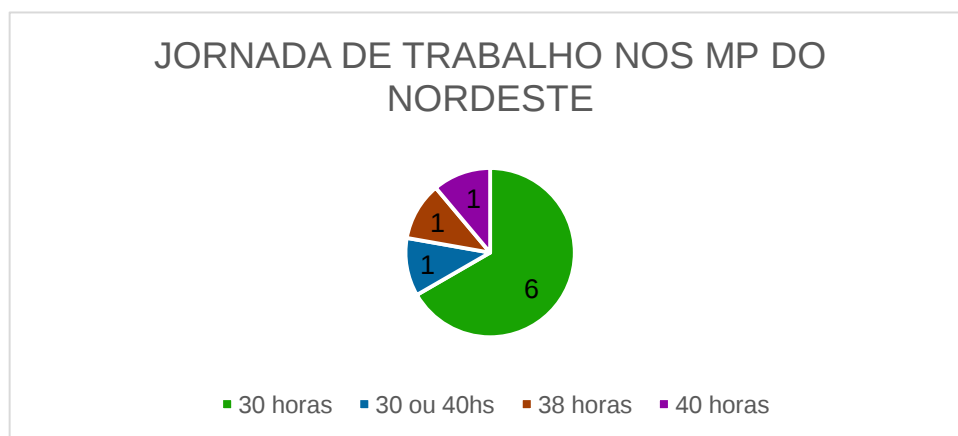


Figura 3. Carga Horária Semanal de Trabalho dos Ministérios Públicos do Nordeste.

Esse cenário, relacionado à adequação da jornada de trabalho no mundo, no Brasil e no âmbito dos Ministérios Públicos, evidencia a necessidade de rediscussão das políticas normativas e institucionais relacionadas ao modelo de jornada e de funcionamento das instituições, à adequação e ao escalonamento da força de trabalho, aos impactos na consecução de melhores índices de desempenho e à relação do custo/manutenção de pessoal e da estrutura predial, bem como ao uso de tecnologias e equipamentos, entre outros aspectos decorrentes da adoção de uma jornada de trabalho otimizada.

Ponto que sempre vem à tona quando se fala na alteração da jornada de trabalho, com redução para 30 horas semanais, é a possível perda do direito à Gratificação por Competência (GPC), por força do quanto disposto no § 1º do artigo 10 do Estatuto dos Servidores do Ministério Público do Estado da Bahia (Lei nº 8.966/2003).

Como alhures apontado, o Estatuto dos Servidores do Ministério Público da Bahia não estabelece uma jornada específica; ao contrário, estabelece a carga horária máxima semanal. Assim, **é legalmente permitida a adoção, mediante regulamento específico, de qualquer jornada que não exceda 40 (quarenta) horas semanais**. Vemos, assim, que uma redução de jornada de 40 para 30 horas semanais não demandaria a edição de nova

lei, mas tão somente de um regulamento específico, *in casu*, de Ato Normativo da Procuradoria-Geral de Justiça.

Na maioria dos estados brasileiros (Tabela 1), **a lei** constitui o instrumento normativo prioritário para regulamentar a jornada de trabalho, ao estabelecer efetivos parâmetros para sua validade e eficácia com vistas à segurança jurídica e à finalidade para a qual foi criada. Entretanto, alguns Ministérios Públicos adotam outros institutos normativos como Resolução, Atos Normativos, Portarias, Atos Regulamentares e Provimentos, com a finalidade de regulamentar e detalhar a disciplina da jornada de trabalho estabelecida em lei. Este é o caso do *Parquet* baiano, cuja norma legal define apenas a jornada máxima de trabalho, sem estabelecer a jornada específica a ser praticada.

Conclui-se, portanto, que mesmo dentro do atual cenário jurídico, é possível promover a alteração da jornada de trabalho dos servidores do Ministério Público do Estado da Bahia, sem a necessidade de provocação do Poder Legislativo, mas apenas por ato discricionário *interna corporis*, mantendo-se (no mínimo) a produtividade existente, e implementando-se a jornada pleiteada sem prejuízo financeiro.

4.2 Auxílio-Alimentação X Jornada de Trabalho X Estagiários

O auxílio-alimentação, instituído com fundamento no art. 76 da Lei Estadual nº 6.677, de 29 de setembro de 1994, encontra-se regulamentado, no âmbito do Ministério Público do Estado da Bahia, pelo **Ato Normativo nº 12/2024**, que disciplina a concessão do benefício aos membros e servidores ativos.

Esse benefício representa verba indenizatória destinada a ressarcir despesas com alimentação, sendo devido exclusivamente ao servidor que se encontra no efetivo exercício de suas funções, não se incorporando à remuneração nem aos proventos de aposentadoria, conforme Art. 4º, I, do **Ato Normativo nº 12/2024**.

O valor pago a título de auxílio-alimentação neste Ministério Público tem sido objeto, ao longo do tempo, de diversos reajustes e atualizações. Seu valor atual, conforme Ato nº 486, da Procuradoria-Geral de Justiça, de 17/07/2025, é igual a R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais), podendo ser concedido na forma de pecúnia ou vale-refeição (cartão de benefícios), conforme opção do beneficiário.

A Lei Federal nº 11.788/2008 dispõe sobre o estágio de estudantes do ensino médio, educação especial e da educação superior, abrangendo os cursos de graduação e pós-graduação, com o objetivo de proporcionar formação prática e complementar à qualificação

acadêmica dos estudantes. O estágio pode ocorrer nas modalidades obrigatória e não obrigatória. A primeira, como o nome indica, constitui requisito indispensável para a conclusão do curso; a segunda, por sua vez, é desenvolvida mediante o pagamento de bolsa ou outra forma de contraprestação prevista em lei.

Segundo os arts. 10, II, e 12, da referida Lei, os estagiários de pós-graduação têm direito à bolsa-auxílio, ao recesso remunerado, à jornada máxima de 6 (seis) horas diárias, ao seguro contra acidentes pessoais, entre outros. Convém destacar que o valor da bolsa não é fixado pela Lei do Estágio, devendo ser livremente pactuado entre as partes envolvidas e expressamente previsto no Termo de Compromisso de Estágio, conforme segue:

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

(...)

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

Embora não constitua uma obrigação legal, o concedente do estágio de pós-graduação também pode conceder outros benefícios, como vale-transporte e vale-alimentação, sem que isso configure vínculo empregatício, uma vez que a relação de estágio não se submete ao regime celetista. Ademais, no âmbito do *Parquet* baiano (ou do TJBA, por exemplo), **não há concessão de auxílio-alimentação ou vale-alimentação aos estagiários.**

No Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, o regime de trabalho de 30 horas semanais, em turnos ininterruptos de 6 horas, aplicado aos servidores efetivos, não se confunde com o dispositivo que regulamenta o programa de estágio⁵. Conforme se verifica,

⁵ TJBA, 2023. DECRETO JUDICIÁRIO Nº 791, DE 26 DE OUTUBRO DE 2023: Disciplina o programa de estágio de estudantes de pós-graduação, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia e dá outras providências.

não existe concessão de auxílio-alimentação para estagiários de pós-graduação que cumprem jornada de 30 horas semanais, havendo tão somente o pagamento de bolsa-auxílio e de auxílio-transporte⁶. Tal concessão, quando existente, constitui faculdade da instituição concedente, decorrente de decisão discricionária do órgão responsável pela contratação, no caso, o TJBA.

Isto posto, conclui-se que os regimes apontados atendem a requisitos legais distintos, sendo o regime de trabalho disciplinado pela Lei Estadual nº 6.677/1994⁷ e o programa de estágio caracterizado pela ausência de vínculo empregatício, com garantias de direitos e vantagens estabelecidos no Termo de Compromisso de Estágio e na regulamentação aplicável, a exemplo de resoluções, portarias, atos e decretos.

4.3 Auxílio-Alimentação X Jornada de Trabalho dos MPs Estaduais

Não apenas o *Parquet* baiano, mas todos os demais Ministérios Públicos Estaduais concedem o auxílio-alimentação para seus integrantes, servidores públicos e membros, conforme se verifica na Figura 4⁸, bem como nos dados coletados juntos aos representantes sindicais dos MPs Estaduais.

⁶ Fonte: <https://www.tjba.jus.br/portal/wp-content/uploads/2023/12/EDITAL-N%C2%B0-02-2023-POS-GRADUACAO-OUTRAS-AREAS-Republicacao-corretiva.pdf>, consulta em 07/07/2025.

⁷ LEI Nº6.677, DE 26 DE SETEMBRO DE 1994: dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, das Autarquias e das fundações Públicas Estaduais.

⁸ Fonte: Observatório Nacional do Ministério Público (<https://ansemp.org.br/observatorio-mp/>), consulta em 07/07/2025.

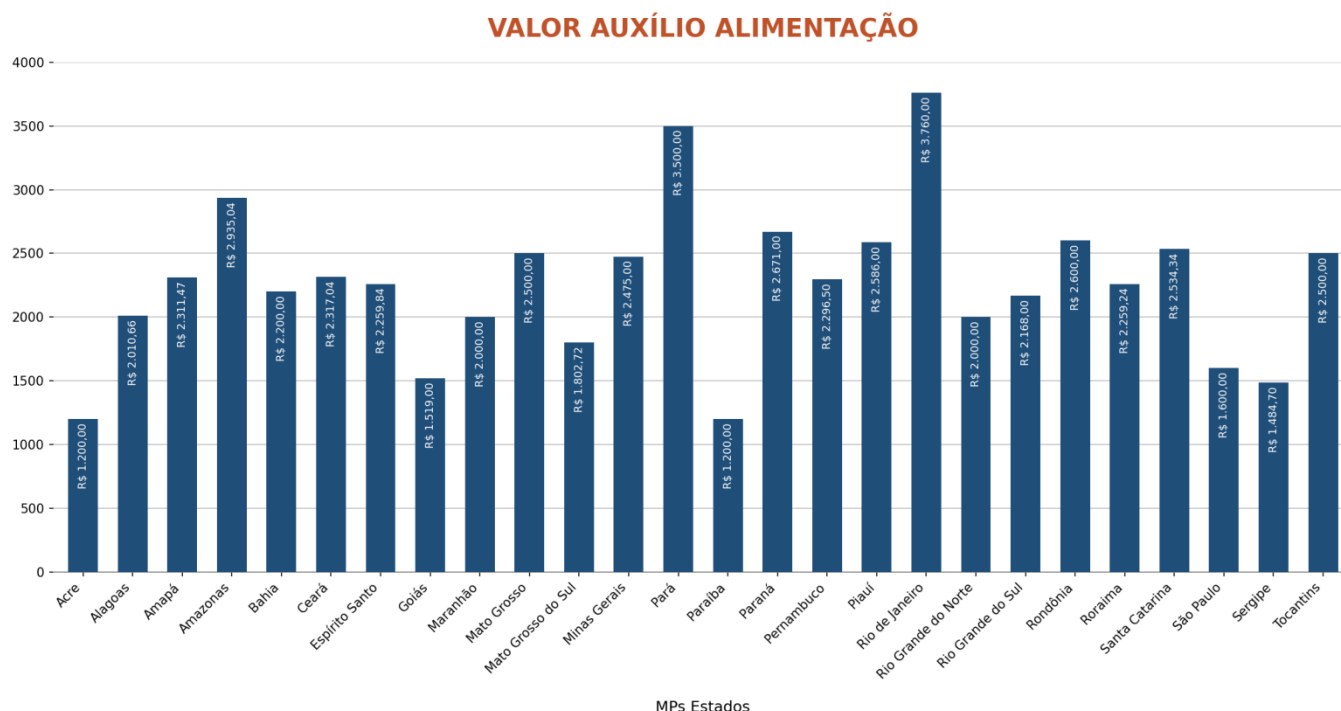


Figura 4. Valores de Auxílio-Alimentação dos Ministérios Públicos do Brasil em 2026.

Dados do questionário aplicado aos MPs e indicados na Tabela 1 apontam, ainda, que todos os Ministérios Públicos Estaduais pagam o valor do auxílio-alimentação de modo integral aos seus membros e servidores, independentemente da jornada de trabalho adotada, quer seja de 30 horas, 35 horas, 38 horas ou 40 horas, evidenciando o compromisso institucional com vistas à garantia desse benefício destinado aos membros e servidores.

Assim, fica patente que em todos os MPs, incluindo o MPBA, a concessão do benefício auxílio-alimentação tem amparo legal, além de observar os limites orçamentário-financeiros, conforme pode ser visto no Relatório de Gestão Fiscal⁹ do primeiro quadrimestre de 2024.

⁹ Relatório de Gestão Fiscal. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/porta-transparencia/execucao-orcamentaria-e-financeira/limite-de-gastos-com-pessoas-relatorio-de-gestao-fiscal/2024/relatorio_de_gestao_fiscal_1o_quadrimestre_2024.pdf>

4.4 Promotorias de Justiça com Funcionamento nos Fóruns do TJBA

O Ministério Público tem atuação em toda a Bahia, por meio de seus Centros de Apoio Operacional, Grupos e Núcleos de Atuação Especial, e Promotorias de Justiça da capital e do interior do estado. O MP/BA é composto por 28 Promotorias de Justiça Regionais, visando promover maior eficiência e integração na atuação institucional no interior do estado.

As Promotorias de Justiça apresentam formas de funcionamento distintas, a depender da sua localização (se em sedes próprias, prédios locados/cedidos, ou em salas dentro dos Fóruns do Tribunal de Justiça da Bahia).

De acordo com a Tabela 6, elaborada a partir dos dados fornecidos pela Diretoria Administrativa do MPBA e do mapeamento realizado junto às gerências das 28 Promotorias de Justiça Regionais, tem-se, no interior do estado, 118 Promotorias de Justiça funcionando dentro dos Fóruns, o que representa 69% das Promotorias de Justiça de entrância inicial e intermediária, cujo quantitativo total é de 172.

Nesse contexto, as Promotorias de Justiça adotam jornada de trabalho com funcionamento das 8 às 14 horas. Sendo assim, são listadas todas as Promotorias de Justiça que integram cada uma das 28 Promotorias Regionais que adotam jornada de trabalho de 6 horas diárias (30 horas semanais).

A jornada de trabalho de 30 horas semanais constitui uma realidade concreta das Promotorias de Justiça que funcionam nas dependências dos fóruns. Destarte, a experiência institucional decorrente da adoção dessa jornada reforça a possibilidade de implementação de um modelo de trabalho mais adequado, capaz de compatibilizar produtividade e qualidade de vida e saúde do trabalhador.

Além disso, a jornada de trabalho de 30 horas semanais, correspondente ao horário das 8 às 14 horas, adotada pelas Promotorias de Justiça que atuam nas dependências dos fóruns do TJBA, assegura a continuidade da prestação das atividades relacionadas à atuação finalística e ao atendimento do interesse público, de modo que o funcionamento das unidades administrativas e processuais, bem como o atendimento aos públicos interno e externo, sejam preservados.

4.5 Adequação do Projeto Piloto para aplicação na Promotorias do interior

Atualmente, o horário de funcionamento do expediente administrativo do Ministério Público é de segunda a sexta-feira, das 8 às 12 horas e das 14 às 18 horas, ressalvado o setor de protocolo da Sede da Capital que funciona de 7 às 19 horas, bem como as unidades que permaneçam em regime de plantão.

O modelo proposto para o projeto piloto tem por base o que preconiza o Ato Normativo 022/2019, alterado pelo Ato Normativo 052/2021, que permite a distribuição da jornada administrativa em turnos de trabalho.

A proposta para o projeto-piloto divide os servidores de cada unidade em duas equipes (A e B, sugestivamente) com jornadas contínuas de 6 horas diárias, garantindo que a unidade permaneça em pleno funcionamento das 8h às 18h — mantendo-se o atual horário de funcionamento —, sem redução da cobertura institucional e sem necessidade de horas extras. O período de sobreposição das duas equipes (das 12h às 14h) cria uma janela de 2 horas em que a unidade opera com capacidade máxima, favorecendo a passagem de plantão, o atendimento conjunto ao público e o alinhamento das pautas entre os turnos.

Desse modo, a presente proposta prevê a composição da equipe A, com jornada das 8h às 14h, e da equipe B, com jornada das 12h às 18h.

Diagrama de cobertura semanal — linha do tempo

Diagrama de cobertura semanal — linha do tempo

	8h	9h	10h	11h	12h	13h	14h	15h	16h	17h	18h	
Equipe A 08h–14h	EQUIPE A — trabalho (6h)						—					
Sobreposição 12h–14h	—				AMBAS AS EQUIPES		—					
Equipe B 12h–18h	—				EQUIPE B — trabalho (6h)							
Cobertura total 08h–18h	COBERTURA INSTITUCIONAL CONTÍNUA — 10 horas por dia (08h às 18h)											

Nota: O período das 12h às 14h (marcado em roxo) representa a sobreposição das duas equipes — ambas presentes simultaneamente. Esse é o momento de transição e maior capacidade de atendimento da unidade.

EQUIPE A	EQUIPE B
08h00 — 14h00	12h00 — 18h00
Turno da manhã — 6 horas diárias	Turno da tarde — 6 horas diárias
- Atendimento ao público externo no horário de maior demanda - Responsável pela abertura da unidade às 8h - Cobertura do pico de atendimentos processuais matutinos - Sobreposição com Equipe B das 12h às 14h para passagem de plantão	- Continuidade do atendimento após o almoço, sem interrupção ao público - Entrada às 12h com sobreposição de 2h com a Equipe A (12h–14h) - Cobertura de audiências e atos processuais vespertinos - Responsável pelo fechamento da unidade às 18h

O intervalo das 12h às 14h é estratégico para o funcionamento do modelo. É o único período em que as duas equipes coexistem na unidade e deve ser gerenciado de forma estruturada para maximizar a produtividade e garantir a continuidade dos serviços:

Horário	Período de sobreposição	Responsabilidade
12h00 – 14h00	⚡ PERÍODO CRÍTICO DE SOBREPOSIÇÃO 🕒 +2H DE ATENDIMENTO ININTERRUPTO	Comunicação entre equipes e atendimento contínuo ao público As duas equipes atuam simultaneamente durante todo o período: a Equipe A realiza a passagem de pendências e informa a Equipe B sobre os processos do dia, enquanto o atendimento ao público segue ininterrupto com capacidade máxima — ambas as equipes presentes do início ao fim das duas horas. Ao final do período, às 14h, a Equipe A encerra suas atividades e a Equipe B passa a responder integralmente pela unidade. ⚠ Situação atual: Das 12h às 14h, a unidade do MPBA encontra-se fechada para atendimento, sem cobertura ao público interno ou externo. ✅ Nesta proposta: A unidade permanece aberta durante todo esse período, garantindo atendimento contínuo ao público interno e externo sem qualquer interrupção. +2h Ganho líquido de atendimento ao público: as duas horas antes perdidas com a unidade fechada (12h–14h) passam a ser integralmente aproveitadas para atendimento contínuo, sem qualquer intervalo de fechamento.

A relevância da abertura ininterrupta das unidades no período de sobreposição

4.5.1. O intervalo das 12h às 14h como janela crítica de acesso

Conforme registrado na tabela, a situação atual prevê que, das 12h às 14h, a unidade do MPBA permanece fechada para atendimento, sem cobertura ao público interno ou externo. A proposta aqui apresentada elimina essa lacuna: com a sobreposição das Equipes A e B, a unidade permanece aberta durante todo o período, garantindo atendimento contínuo.

O ponto central é que esse intervalo coincide justamente com a janela em que muitos cidadãos conseguem se deslocar ao Ministério Público — o horário de almoço de quem trabalha em jornada comercial. Fechar as portas exatamente nesse intervalo significa, na prática, excluir do acesso uma parcela da população que não pode se ausentar do trabalho em outros horários.

4.5.2. Alcance para além do interior do Estado

A continuidade do atendimento não beneficia apenas as unidades do interior, onde a presença e a atuação do MPBA são muitas vezes a referência institucional mais próxima do cidadão. Ela é igualmente relevante para:

- **Sede do CAB (sede administrativa):** o funcionamento ininterrupto assegura que demandas administrativas e que o público interno — membros, servidores e unidades que dependem de suporte central — não encontrem barreira no meio do expediente.
- **Sede de Nazaré:** por concentrar a maior parte do atendimento presencial ao público, é onde o fechamento das 12h às 14h produz o impacto mais direto e visível sobre o cidadão que busca esse tipo de atendimento.
- **Região Metropolitana de Salvador:** o deslocamento até uma unidade ministerial frequentemente envolve tempo e custo de transporte. Encontrar a porta fechada implica novo deslocamento, nova despesa e, não raro, a desistência da demanda.

4.5.3. Vínculo com a atuação finalística

A atuação finalística do Ministério Público — a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis — depende, em sua origem, da chegada da demanda. Notícias de fato, denúncias, pedidos de providência e informações prestadas por cidadãos são, em muitos casos, o ponto de partida de procedimentos ministeriais que resultam na tutela efetiva de direitos.

Uma porta fechada não é apenas um inconveniente logístico: é um filtro involuntário que pode impedir que determinada violação de direito chegue ao conhecimento da instituição.

Nesse sentido, a disponibilidade física e humana no horário de maior circulação do público não é atividade-meio acessória, mas sim condição de possibilidade da atividade-fim.

4.5.4. Ganho institucional da sobreposição

O modelo proposto agrega dois efeitos simultâneos no mesmo intervalo, conforme a tabela acima: enquanto a **Equipe A** realiza a passagem de pendências e informa a **Equipe B** sobre os processos do dia, o atendimento ao público segue ininterrupto com capacidade máxima, por estarem ambas as equipes presentes. Às 13h30, o atendimento prossegue normalmente e, às 14h, a Equipe A encerra suas atividades, momento em que a Equipe B passa a responder integralmente pela unidade, sem qualquer interrupção no serviço prestado.

Ou seja: o período que hoje representa uma interrupção passa a ser, na proposta, o momento de maior capacidade instalada da unidade — sem custo adicional de estrutura e com ganho de continuidade na transmissão de informações entre equipes.

Assim, manter as unidades abertas das 12h às 14h converte um intervalo de indisponibilidade em um **período de plena operação**. Para o **público externo**, significa acesso no horário em que ele efetivamente pode comparecer. Para o **público interno**, significa suporte contínuo ao longo de todo o expediente, para Procuradores de Justiça, Promotores de Justiça, servidores, e toda a estrutura interna deste Ministério Público. **Para a instituição**, significa alinhar a organização do trabalho ao propósito que a justifica: estar disponível para o cidadão cujos direitos lhe cabe defender, além de potencializar o reconhecimento e a imagem institucional perante a sociedade civil.

Extensão do modelo às unidades vinculadas à Superintendência de Gestão Administrativa (SGA) e aos demais órgãos unidades integrantes da estrutura deste MPBA — turnos de 7h as 13h e de 13h as 19h

A proposta que fundamenta a divisão em duas equipes nas Promotorias do interior é integralmente transponível — com ganho institucional ainda maior — às unidades administrativas vinculadas à Superintendência de Gestão Administrativa. Trata-se de órgãos cuja atuação é essencialmente de suporte estruturante à atividade-fim, atendendo, de forma contínua, membros, servidores, unidades finalísticas do interior e da capital, além de fornecedores, licitantes, contratados e demais interessados externos.

5. A Proposta

5.1. Fundamento normativo

A proposta encontra amparo expresso no Ato Normativo nº 022/2019, alterado pelo Ato Normativo nº 052/2021. O art. 10, *caput*, autoriza a flexibilização do horário de trabalho mediante determinação do superior imediato, por meio de escalas de horários, desde que o início da jornada não seja anterior às 7h e o término não ultrapasse as 21h — moldura temporal na qual se insere a proposta de turnos das 7h às 13h e das 13h às 19h.

O inciso VI do art. 10 confere fundamento autônomo e suficiente à medida, ao admitir a alteração do horário de trabalho quando houver **interesse da Administração** e anuência do superior hierárquico, mediante formalização de procedimento encaminhado à Diretoria de Gestão de Pessoas. Não se exige, portanto, o enquadramento nas hipóteses específicas dos incisos I a V.

Registre-se, ainda, que o próprio Ato Normativo já reconhece a escala de 6 horas em turnos de 07h–13h e 13h–19h como arranjo institucionalmente válido, conforme a redação original do art. 10, § 1º, aplicável às unidades de cobertura ininterrupta. A presente proposta, portanto, não inova quanto ao desenho da escala, limitando-se a estender aos órgãos da SGA modelo já normatizado no âmbito do MPBA.

5.2. Unidades que podem ser abrangidas com escala de 6 horas em turnos de 07h–13h e 13h–19h

Propõe-se a aplicação do modelo às seguintes unidades vinculadas à SGA:

- | # | Unidade |
|---|--|
| 1 | Assessoria Administrativa, de Governança e Gestão da Informação; |
| 2 | Assessoria Técnico-Jurídica; |
| 3 | Diretoria de Contratos, Convênios e Licitações; |
| 4 | Diretoria de Engenharia e Arquitetura; |
| 5 | Diretoria de Gestão de Pessoas; |
| 6 | Diretoria de Programação e Gestão Orçamentária; |

Unidade

7 Diretoria de Tecnologia da Informação;

8 Diretoria Administrativa;

9 Diretoria de Contabilidade e Finanças.

5.3. Desenho da escala

Equipe	Horário	Jornada	Atribuições típicas
Equipe A	7h00 – 13h00	6h contínuas	Abertura da unidade; atendimento antecipado às demandas do interior (fuso operacional das promotorias que iniciam às 8h); recebimento e triagem de expedientes
Equipe B	13h00 – 19h00	6h contínuas	Continuidade sem interrupção; fechamento da unidade às 19h; atendimento a demandas remanescentes do dia e conclusão de fluxos

Cobertura institucional resultante: 7h às 19h — 12 horas diárias, contra as 8 horas atuais (8h às 12h e 14h às 18h), sem qualquer custo adicional de estrutura, sem horas extras e sem ampliação do quadro.

A escala amplia em 4 horas diárias a disponibilidade das unidades da SGA e, sobretudo, **elimina a lacuna das 12h às 14h**, período em que hoje a estrutura administrativa central permanece indisponível. O ponto de transição das 13h assegura que não haja momento algum, entre 07h e 19h, em que a unidade esteja fechada.

Registre-se que o horário de 07h a 19h já é praticado, no âmbito do MPBA, pelo setor de protocolo da Sede Capital (art. 2º do Ato Normativo nº 022/2019), o que demonstra a viabilidade operacional e a compatibilidade do arranjo com a infraestrutura existente — incluindo controle de acesso, segurança patrimonial e limpeza.

5.4. Interesse da Administração e otimização das atividades

O ganho institucional é particularmente expressivo nestas unidades pelas seguintes razões:

a) Alinhamento com o interior. As Promotorias do interior — inclusive as que operam em jornada de 6 horas nos Fóruns do TJ/BA, das 8h às 14h — dependem estruturalmente das unidades da SGA para diárias, transporte, contratos, manutenção predial, suporte de TI, folha de pagamento e questões funcionais. Com a Equipe A iniciando às 7h, as demandas

do interior encontram interlocutor já disponível no momento em que aquelas unidades abrem, reduzindo o tempo de espera de um ciclo para o dia seguinte.

b) Suporte de TI em janela ampliada. A Diretoria de Tecnologia da Informação passa a dispor de cobertura das 7h às 19h, permitindo que intervenções, atualizações e manutenções sejam realizadas em períodos de menor impacto operacional (antes das 8h ou após as 18h), com equipe em jornada regular — sem necessidade de regime excepcional de sobreaviso ou realização de horas extras.

c) Prazos externos e interlocução com terceiros. As Diretorias de Contratos, Convênios e Licitações, de Programação e Gestão Orçamentária e de Contabilidade e Finanças atuam sob prazos legais rígidos e mantêm interface permanente com fornecedores, licitantes, órgãos de controle e instituições financeiras. A ampliação da janela de funcionamento reduz o risco de perda de prazos por indisponibilidade e confere maior margem operacional em fechamentos de mês, empenhos e sessões de licitação.

d) Atendimento ao público interno na janela do almoço. A Diretoria de Gestão de Pessoas e a Assessoria Técnico-Jurídica atendem, cotidianamente, membros e servidores que só conseguem se deslocar no intervalo das 12h às 14h. A continuidade do funcionamento nesse período permite ampliar o atendimento ao público interno justamente no horário de maior disponibilidade desse público.

e) Atividades externas e fiscalização. A Diretoria de Engenharia e Arquitetura e a Diretoria Administrativa desempenham atividades externas — como vistorias, fiscalização de obras e contratos e atividades logísticas — cuja execução se beneficia de turnos que permitam deslocamento no início da manhã ou no fim da tarde, sem prejuízo do funcionamento regular da unidade.

f) Governança e gestão da informação. A Assessoria Administrativa, de Governança e Gestão da Informação, por sua natureza transversal, atua como ponto de convergência das demandas de todas as unidades, de modo que a cobertura ampliada de 12 horas favorece sua capacidade de articulação e resposta às demandas institucionais.

5.5. Critérios de divisão e salvaguardas

Aplicam-se, integralmente, os critérios já delineados nesta proposta: **perfil funcional** como primeiro critério, por indicação do superior imediato; **preferência pessoal** como critério subsidiário; e **paridade** (correspondente a 50% do quadro em cada turno) como critério de equilíbrio geral. A divisão deve ser documentada em portaria interna da unidade, para segurança jurídica e rastreabilidade, e comunicada à Diretoria de Gestão de Pessoas, nos termos do parágrafo único do art. 10 do Ato Normativo nº 022/2019.

Nas unidades com quadro reduzido, em que a divisão em duas equipes se mostre inviável, recomenda-se a adoção de turno único, preferencialmente das 7h às 13h ou das 8h às 14h,

mediante avaliação do superior imediato, sem prejuízo da cobertura mínima necessária ao funcionamento da unidade.

Recomenda-se, ainda, que o piloto nas unidades da SGA seja monitorado pelos mesmos indicadores previstos para as demais unidades (produtividade, qualidade e efetividade), com aferição mensal e avaliação consolidada ao final do 3º e do 6º mês, permitindo comparação direta entre os cenários administrativo e finalístico.

Por fim, a extensão do modelo às unidades da SGA converte 4 horas diárias atualmente indisponíveis em tempo de plena operação, elimina o fechamento entre 12h e 14h, aproxima a estrutura administrativa central das necessidades das unidades do interior e o faz com fundamento normativo expresso (art. 10, VI, do Ato Normativo nº 022/2019, com a redação do Ato Normativo nº 052/2021), sem custo adicional, sem horas extraordinárias e sem ampliação do quadro de pessoal. Trata-se, **em essência, de uma reorganização da jornada de trabalho já existente, orientada à ampliação da disponibilidade institucional ao aprimoramento do atendimento prestado e ao fortalecimento da eficiência administrativa**, em estrita consonância com o interesse da Administração expressamente tutelado pelo próprio Ato Normativo.

5.6. Extensão do modelo a outros órgãos e unidades da estrutura do MPBA

O desenho de cobertura das 7h às 19h, construído a partir de duas equipes em turnos contínuos de 6 horas, não se esgota nas Promotorias do interior nem nas unidades vinculadas à SGA. Trata-se de um modelo de organização do tempo de trabalho — e não de uma solução restrita a determinada área —, de modo que sua lógica pode ser irradiada a outros órgãos e unidades da estrutura do Ministério Público que apresentem perfil semelhante de demanda: interlocução constante com público externo, dependência de terceiros com jornadas distintas, ou necessidade de ampliar a janela de atendimento sem aumento de custos.

- a) Critério de elegibilidade.** A adoção do modelo em qualquer unidade deve observar, como pressuposto, os requisitos já fixados no art. 9º do Ato Normativo nº 022/2019 (com a redação do Ato Normativo nº 052/2021), tais como cumprimento da jornada diária mínima, com observância do período de descanso, quando aplicável; manutenção de dois turnos de trabalho; registro de frequência regular nos horários de entrada e saída; e pleno funcionamento do órgão durante o horário de expediente.

O fundamento para análise da adoção do modelo continua sendo o art. 10, VI, do mesmo Ato Normativo, que condiciona a alteração do horário ao interesse da Administração, mediante anuência do superior hierárquico e formalização de procedimento junto à Diretoria de Gestão de Pessoas, o que confere ao modelo aplicabilidade genérica, sem se limitar às unidades inicialmente contempladas na proposta.

b) Unidades com potencial de aplicação. Além das já tratadas neste relatório, recomenda-se a avaliação da aplicação do modelo, em especial, nas seguintes unidades:

- **Procuradorias e Coordenadorias** com atendimento intenso ao público externo ou grande volume de expedientes recebidos ao longo do dia;
- **Central de Recepção e Informações e Protocolo Geral** das sedes do CAB e de Nazaré, unidades que, por natureza, já concentram o maior fluxo de pessoas e documentos e que podem se beneficiar diretamente da ampliação da janela de funcionamento;
- **Ouvidoria**, cuja missão de receber manifestações do público pode ser favorecida pela ampliação do horário de atendimento, sobretudo no intervalo do almoço, quando parte expressiva do público consegue maior facilidade de comparecimento;
- **Corregedoria-Geral e Gabinete da Procuradoria-Geral de Justiça**, cujas atividades envolvem a tramitação de expedientes urgentes e a interlocução com órgãos externos, podendo beneficiar-se da ampliação da janela de atendimento;
- **Unidades de apoio técnico especializado**, como as de perícias e apoio multidisciplinar, que atendem tanto a atividade finalística quanto as demandas de outras Promotorias de Justiça, de modo que a ampliação da disponibilidade pode contribuir para reduzir o tempo de resposta às unidades finalísticas;
- **Setores de arquivo, almoxarifado e patrimônio**, cuja operação em janela ampliada pode favorecer o abastecimento e a logística das demais unidades sem sobreposição de horários de pico.

c) Adaptabilidade do modelo. Cada unidade deve avaliar, com seu superior imediato, qual variação do modelo melhor se ajusta à sua realidade operacional — turnos das 7h às 13h e das 13h às 19h (sem sobreposição e com transição direta) ou turnos das 8h às 14h e das 12h às 18h (com sobreposição de 2 horas, conforme proposto para as Promotorias do interior). A escolha entre os dois arranjos deve considerar o perfil de demanda: unidades cujo pico de atendimento se concentra no horário de almoço podem se beneficiar da sobreposição, enquanto aquelas cuja prioridade seja ampliar a janela de funcionamento, sem necessidade de reforço simultâneo de equipe, podem adotar o modelo de transição direta às 13h.

Trata-se, portanto, de medida de baixo impacto financeiro, plenamente reversível, que pode ser implementada de forma escalonada — unidade por unidade, mediante avaliação do superior imediato e anuência da Administração — sem necessidade de alteração normativa, uma vez que a hipótese já está contemplada no Ato Normativo nº 022/2019 e no Ato Normativo nº 052/2021.

Assim, a aplicação do modelo de turnos entre 7h e 19h a outros órgãos e unidades do MPBA representa a aplicação, em escala institucional, do mesmo princípio que orienta toda esta proposta: reorganizar o tempo de trabalho já existente para ampliar a disponibilidade de atendimento ao público interno e externo, sem custo adicional, sem necessidade de realização de horas extras e sem redução de cobertura institucional, alinhando a estrutura

administrativa e de apoio ao propósito finalístico que justifica a própria existência da instituição.

Aplicação e estrutura das equipes de trabalho

A estrutura de duas equipes se aplica de forma diferenciada conforme o contexto de cada unidade. O quadro abaixo detalha a proposta para os três cenários do projeto-piloto:

Contexto	Equipe A 08h-14h	Equipe B 12h-18h	Cobertura diária	Observação
Capital — Salvador	50% dos servidores	50% dos servidores	08h – 18h (10h)	Divisão por sorteio ou voluntariedade. Revisar semestralmente por demanda, e se possível por preferência.
Promotorias Regionais (interior — fora dos fóruns)	50% dos servidores	50% dos servidores	08h – 18h (10h)	Avaliar viabilidade por regional.
Promotorias nos Fóruns TJBA (já em 6h)	100% dos servidores	N/A (fórum fecha às 14h)	08h – 14h (6h)	Jornada já praticada. Formalizar institucionalmente. Não há necessidade de Equipe B.
Atenção para unidades com poucos servidores: Em promotorias com 2 ou 3 servidores, a divisão em duas equipes pode ser inviável. Nesses casos, recomenda-se adotar a Equipe A (08h-14h) para todos, especialmente se a unidade estiver dentro de um Fórum do TJBA — que já opera nesse horário.				

Critérios de Divisão dos Servidores entre as Equipes

A divisão deverá observar os princípios da transparência, da equidade e do respeito às condições pessoais dos servidores. Os critérios abaixo deverão ser aplicados em ordem de preferência, assegurada ampla participação dos servidores envolvidos e a coordenação pelos respectivos superiores imediatos.

Critério de divisão	Equipe A (08h–14h)	Equipe B (12h–18h)
1º CRITÉRIO Perfil funcional <i>Indicação do superior imediato</i>	Cargos com maior demanda de atendimento externo matutino e responsáveis pela abertura da unidade. <i>A alocação é definida pelo superior imediato com base nas atribuições funcionais de cada servidor.</i>	Cargos com maior demanda processual vespertina e responsáveis pelo fechamento da unidade. <i>A alocação é definida pelo superior imediato com base nas atribuições funcionais de cada servidor.</i>
2º CRITÉRIO Preferência pessoal <i>Aplicada nos casos não definidos pelo perfil funcional</i>	Servidores que preferem o turno da manhã ou têm compromissos fixos à tarde (escola de filhos, etc.)	Servidores que preferem o turno da tarde ou têm compromissos fixos pela manhã
PARIDADE Equilíbrio do quadro	50% do quadro efetivo da unidade	50% do quadro efetivo da unidade

Sugestivamente, indica-se:

1º critério — Perfil funcional: agora marcado com *badge* de prioridade, com nota explícita de que a alocação é feita por **indicação do superior imediato**, com base nas atribuições de cada servidor;

2º critério — Preferência pessoal: indicado como critério subsidiário, aplicado apenas nos casos não resolvidos pelo perfil funcional;

- **Paridade** mantida como critério de equilíbrio geral.

- Documentar a divisão em portaria interna da unidade para garantir segurança jurídica e rastreabilidade;
- Estabelecer canal de comunicação ágil entre equipes (ex.: grupo de WhatsApp institucional ou e-mail com cópia para chefia) para continuidade de pendências entre turnos.

Monitoramento e Avaliação do Piloto

O êxito do projeto-piloto depende da coleta sistemática de dados ao longo de todo o período de execução. Os indicadores abaixo devem ser apurados mensalmente, com avaliação consolidada no **3º mês (parcial)** e no **6º mês (final)** de cada fase:

Indicadores de Produtividade	Indicadores de Qualidade	Efetividade
● N.º de processos e peças finalizados por período ● Quantidade de processos ou atendimentos concluídos por servidor em determinado período ● Tempo médio de resposta nos atendimentos ● Tempo de execução / atendimento — redução do tempo de espera e ampliação do tempo útil de atendimento ● Atendimento ao público qualificado ● Taxa de presenteísmo — presença sem produtividade efetiva	● Satisfação do público atendido ● Satisfação do usuário sobre o serviço e atendimento pleiteado junto ao MPBA ● Redução da taxa de absenteísmo e afastamentos médicos ● Continuidade e qualidade do atendimento externo ● Ampliação do tempo de acesso ao atendimento e qualidade do atendimento humano ● N.º de conflitos ou dificuldades na troca de equipes	● Resolutividade concreta das demandas com atuação finalística do MPBA

Indicadores de Monitoramento e Avaliação da Proposta de Escala Diferenciada

A implementação da escala diferenciada de 6 horas diárias no âmbito da unidade do MPBA deverá ser acompanhada por um conjunto estruturado de indicadores, organizados em três dimensões: produtividade, qualidade e efetividade.

Quanto à produtividade, serão monitorados o número de processos e peças finalizados por período, bem como a quantidade de atendimentos concluídos por servidor em determinado intervalo de tempo, permitindo aferir o rendimento individual e coletivo da equipe. O tempo médio de resposta nos atendimentos e o tempo de execução — com ênfase

na redução do tempo de espera e na ampliação do tempo útil de atendimento — serão acompanhados de forma contínua. Também integram esse eixo a qualificação do atendimento ao público e o monitoramento da taxa de presenteísmo, compreendida como a presença do servidor sem correspondente produtividade efetiva, fenômeno que compromete silenciosamente o desempenho institucional.

No eixo de qualidade, a proposta prevê a aferição da satisfação do público atendido e do usuário que busca o serviço junto ao MPBA, avaliando se as demandas foram compreendidas e respondidas de forma adequada. Especial atenção será dada à redução das taxas de absenteísmo e de afastamentos médicos, indicadores sensíveis ao bem-estar dos servidores e diretamente relacionado à sustentabilidade da escala proposta. A continuidade e a qualidade do atendimento externo, a ampliação do tempo de acesso ao público e a qualidade do atendimento humano também serão monitoradas, assim como o número de conflitos ou dificuldades registradas na troca de equipes, fator operacional relevante para o funcionamento do modelo de sobreposição.

A dimensão de efetividade, por sua vez, centra-se na resolutividade concreta das demandas, avaliando se a atuação finalística do MPBA resultou em respostas efetivas aos cidadãos e às situações que motivaram o atendimento. Trata-se do indicador mais substantivo da proposta, pois transcende a lógica da presença e da produção formal para alcançar o impacto real da atuação institucional.

Em conjunto, esses indicadores permitirão não apenas avaliar o desempenho da escala diferenciada, mas também subsidiar eventuais ajustes, demonstrar resultados à administração superior e fortalecer a argumentação em favor da consolidação do modelo.

Para início do Projeto piloto, após reunião e convenções com as Coordenações e Superiores imediatos dos órgão/unidades envolvidos, foram escalonados os órgãos/unidades:

Capital - Grupo de Atuação Especial de Combate às Organizações Criminosas e Investigação Criminal
– GAECO

Interior:

Promotoria Regional SAJ – Secretaria Processual e Administrativa;

Promotoria Regional de Itaberaba

Promotoria Regional Itapetinga

Serrinha

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados trazidos nesse relatório suplementar permitiram elaborar soluções às questões levantadas acerca de possíveis impedimentos legais sobre a manutenção da remuneração e do auxílio-alimentação, como consequência do deferimento da alteração da jornada de trabalho de 40 horas semanais para 30 horas semanais.

A jornada de 30 horas semanais é uma realidade nos MPE, presente em 62% das 26 instituições. E, considerando que, das 172 promotorias de entrância inicial e intermediária do MPBA, 118 funcionam em jornada reduzida de 6 horas diárias, pode-se dizer que esta é uma situação significativamente presente no *Parquet* baiano e que tem se mostrado eficaz, afinal, esse número representa 69% das promotorias de justiça localizadas no interior do estado.

Soma-se a esse cenário a recente aprovação, pela Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado, de debates e propostas voltados à revisão da escala de trabalho 6x1 no âmbito nacional. Esse movimento do Poder Legislativo sinaliza uma clara mudança na mentalidade social e jurídica do país, demonstrando que a busca por modelos de trabalho mais flexíveis e humanizados não é uma pauta isolada, mas uma forte tendência institucional e democrática.

Para o Ministério Público do Estado da Bahia, essa conjuntura reforça que a implantação do projeto-piloto de 30 horas semanais está em perfeita sintonia com a evolução dos direitos laborais contemporâneos. A medida demonstrará a vanguarda e a sensibilidade do *Parquet* baiano frente às transformações sociais, provando ser perfeitamente viável alinhar o bem-estar dos servidores à modernização e à eficiência do serviço prestado à sociedade

Por fim, este GT ratifica a sugestão de aplicação de um projeto-piloto em órgãos/unidades de Ministério Público na capital e interior de modo temporário, com a finalidade de testar a viabilidade da redução da jornada atual para 30 horas semanais, monitorando os dados e variáveis envolvidas da atuação finalística e prestação de serviço à sociedade e, destarte, promover a requalificação/adequação da jornada de trabalho dentro da instituição. Melhor qualidade de vida resulta em uma melhor entrega a sociedade e, consequentemente, em um melhor cumprimento de sua missão institucional para o Ministério Público baiano.

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQ)

PROJETO JORNADA POSITIVA - MPBA

1. Qual é o objeto principal do relatório suplementar?

O relatório suplementar tem por finalidade apresentar novos dados e informações para subsidiar a análise técnico-jurídica sobre a possibilidade de implantação da jornada de trabalho de 6 horas diárias, totalizando 30 horas semanais, no âmbito do Ministério Público do Estado da Bahia.

2. A proposta trata da redução definitiva da jornada de trabalho? O relatório ratifica a sugestão de aplicação de um projeto-piloto, em órgãos e unidades do Ministério Público na capital e no interior, de modo temporário, com a finalidade de testar a viabilidade da redução da jornada atual para 30 horas semanais, mediante monitoramento de dados e variáveis da atuação finalística e da prestação de serviço à sociedade.

3. Qual jornada de trabalho é sugerida no relatório? A jornada sugerida é de 6 horas diárias, totalizando 30 horas semanais, conforme indicado no objetivo geral do relatório suplementar e reiterado nas considerações finais.

4. A jornada de 30 horas semanais já existe no âmbito do MPBA? Sim. O relatório informa que 118 promotorias de justiça localizadas no interior do Estado funcionam dentro das instalações dos Fóruns do TJBA e seguem jornada reduzida de 6 horas diárias, o que representa 69% das promotorias de entrância inicial e intermediária fora da capital.

5. O atendimento ao público seria reduzido com o projeto-piloto? Segundo o modelo proposto no relatório, não haveria redução da cobertura institucional. A proposta prevê a divisão dos servidores em duas equipes, com horários contínuos de 6 horas diárias, de modo a manter a unidade em funcionamento das 8h às 18h, com sobreposição das equipes entre 12h e 14h.

6. Qual é a finalidade da sobreposição das equipes entre 12h e 14h? O relatório apresenta o intervalo das 12h às 14h como período estratégico, pois permitiria a presença simultânea das duas equipes, viabilizando a passagem de pendências, o atendimento conjunto ao público e a continuidade dos serviços sem interrupção.

7. O modelo proposto altera o horário atual de funcionamento das unidades? A proposta descrita no relatório busca manter o funcionamento das unidades das 8h às 18h, com distribuição dos servidores em duas equipes: das 8h às 14h e das 12h às 18h. Porém, para alguns setores nas sedes administrativas da capital, haveria possibilidade dos seguintes turnos: 7 às 13h e 13 às 19h, ampliando assim o horário de funcionamento e atendimento de demandas internas.

8. Quais unidades foram indicadas para início do projeto-piloto? O relatório indica, para início do projeto-piloto, após reunião e consulta com coordenações e superiores imediatos, as seguintes unidades: na capital, o Grupo de Atuação Especial de Combate às Organizações Criminosas e Investigação Criminal, GAECO; no interior, a Promotoria

Regional de Santo Antônio de Jesus, Secretaria Processual e Administrativa, a Promotoria Regional de Itaberaba, a Promotoria Regional de Itapetinga e a Promotoria Regional de Serrinha (a definir).

9. A alteração da jornada exigiria necessariamente nova lei? O relatório sustenta que, no caso do MPBA, a norma legal estabelece jornada máxima de 40 horas semanais, nos termos de regulamento específico, e que a alteração para jornada inferior poderia ocorrer por ato normativo interno, sem necessidade de provocação do Poder Legislativo.

10. A redução da jornada implicaria perda da Gratificação por Competência, GPC? O relatório aborda essa questão e conclui que seria possível implementar a jornada pleiteada sem prejuízo financeiro, mantendo-se, no mínimo, a produtividade existente.

11. A redução da jornada afetaria o pagamento do auxílio-alimentação? De acordo com os dados apresentados no relatório, não houve retirada do auxílio-alimentação em nenhum dos Ministérios Públicos que possui jornada reduzida. O documento também registra que todos os Ministérios Públicos Estaduais pagam o auxílio-alimentação integralmente a membros e servidores, independentemente da jornada adotada, seja de 30, 35, 38 ou 40 horas semanais.

12. O auxílio-alimentação possui natureza remuneratória? O relatório informa que, no âmbito do MPBA, o auxílio-alimentação é tratado como verba indenizatória destinada a cobrir custos de refeição, devida ao servidor em exercício, não se incorporando à remuneração nem aos proventos de aposentadoria, conforme o Ato Normativo nº 12/2024.

13. Estagiários de pós-graduação recebem auxílio-alimentação no MPBA? O relatório informa que, no âmbito do MPBA, não é pago auxílio-alimentação ou vale-alimentação a estagiários de pós-graduação, eis que se sujeitam a regimes jurídicos diferentes.

14. A jornada dos estagiários de pós-graduação pode ser comparada diretamente à jornada dos servidores? O relatório distingue os regimes, apontando que servidores e estagiários estão submetidos a requisitos legais distintos. O programa de estágio não configura vínculo empregatício e possui garantias e vantagens especificadas no termo de compromisso e nas normas aplicáveis.

15. Qual foi a metodologia utilizada para embasar o relatório? O relatório informa que foram aplicados questionários aos Ministérios Públicos Estaduais do Brasil, em 26 de maio de 2024, durante o Encontro Nacional dos Servidores do MP de 2024. Também foram coletadas informações internas do MPBA junto à Diretoria Administrativa e à Diretoria de Gestão de Pessoas, com autorização da Superintendência de Gestão Administrativa e tramitação via SEI nº 19.09.00855.0017956/2023-95.

16. Quantos Ministérios Públicos Estaduais possuem jornada inferior a 40 horas semanais? Segundo o relatório, dos 26 Ministérios Públicos Estaduais pesquisados, 92% possuem jornada de trabalho inferior a 40 horas semanais. Apenas os ministérios Públicos da Bahia e do Rio de Janeiro foram indicados como Ministérios Públicos com jornada exclusiva de 40 horas semanais.

17. Quantos Ministérios Públicos Estaduais adotam jornada de 30 horas semanais? O relatório aponta que 16 dos 26 Ministérios Públicos Estaduais, correspondentes a 62%, apresentam jornada de 30 horas semanais, seja de forma integral ou em modelos que admitem essa carga horária.

18. A jornada reduzida está presente apenas em uma região do país? Não. O relatório informa que a implementação da jornada de 30 horas semanais ocorre em todas as regiões do Brasil, com adoção por 62% dos Ministérios Públicos Estaduais pesquisados.

19. Como seriam definidos os servidores de cada equipe no projeto-piloto? O relatório propõe que a divisão das equipes observe critérios de transparência, equidade e respeito às condições pessoais dos servidores, com prioridade para o perfil funcional, por indicação do superior imediato, e aplicação subsidiária da preferência pessoal, mantida a paridade como critério de equilíbrio geral.

20. A divisão das equipes deverá ser formalizada? Sim. O relatório sugere documentar a divisão em portaria interna da unidade, como forma de garantir segurança jurídica e rastreabilidade.

21. O relatório prevê mecanismos de comunicação entre as equipes? Sim. O relatório sugere a criação de um canal de comunicação ágil entre as equipes, como grupo institucional ou e-mail com cópia para a chefia, para assegurar a continuidade das pendências entre turnos.

22. Como o projeto-piloto seria monitorado? O relatório prevê a coleta sistemática de dados durante todo o período de execução, com indicadores apurados mensalmente e avaliações consolidadas no terceiro mês, de forma parcial, e no sexto mês, de forma final, em cada fase.

23. Quais dimensões de avaliação foram previstas para o projeto-piloto? O relatório organiza os indicadores de avaliação em três dimensões: produtividade, qualidade e efetividade.

24. Quais indicadores de produtividade foram mencionados? O relatório menciona o monitoramento do número de processos e peças finalizados por período, a quantidade de atendimentos concluídos por servidor, o tempo médio de resposta nos atendimentos, o tempo de execução, a qualificação do atendimento ao público e a taxa de presenteísmo.

25. Quais indicadores de qualidade foram mencionados? O relatório prevê a aferição da satisfação do público atendido, a análise da redução da taxa de absenteísmo e de afastamentos médicos, a continuidade e qualidade do atendimento externo, a ampliação do tempo de acesso ao público, a qualidade do atendimento humano e o número de conflitos ou dificuldades registradas na troca de equipes.**26. O que o relatório compreende como efetividade?** O relatório trata a efetividade como a resolutividade concreta das demandas, avaliando se a atuação finalística do MPBA resultou em respostas efetivas aos cidadãos e às situações que motivaram o atendimento.

27. A proposta envolve pagamento de horas extras? O relatório afirma que o modelo de duas equipes permitiria manter o funcionamento das unidades das 8h às 18h sem necessidade de horas extras.

28. A proposta está vinculada apenas à qualidade de vida dos servidores? O relatório associa a proposta tanto à qualidade de vida dos trabalhadores quanto à prestação de serviços à sociedade, à continuidade do atendimento, ao funcionamento institucional e ao cumprimento da missão institucional do Ministério Público baiano.

29. O relatório afirma que a jornada de 30 horas já se mostrou eficaz no MPBA? Nas considerações finais, o relatório afirma que a jornada de 30 horas semanais é uma situação significativamente presente no MPBA, especialmente porque 118 das 172 promotorias de entrância inicial e intermediária funcionam em jornada reduzida, representando 69% das promotorias de justiça localizadas no interior do estado.

30. Qual é a conclusão central do relatório? O relatório conclui pela manutenção da sugestão de aplicação de projeto-piloto temporário em órgãos e unidades do MPBA, na capital e no interior, a fim de testar a viabilidade da redução da jornada atual para 30 horas semanais, com monitoramento de indicadores relacionados à atuação finalística e à prestação de serviços à sociedade.

ANEXO I – DISPOSITIVOS LEGAIS QUE REGEM A JORNADA DE TRABALHO DOS MINISTÉRIOS PÚBLICOS ESTADUAIS

A jornada de trabalho, via de regra, é disciplinada obedecendo aos ditames que a Lei estabelecer. A Administração Federal, por exemplo, tem respaldo legal para decidir sobre uma carga horária entre 30h e 40h semanais, já que a Lei Federal nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, assim aduz:

Artigo 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.

Já na esfera estadual, os entes federados disciplinam a jornada de trabalho por meio de lei específica. No âmbito estadual baiano, o artigo 24 da Lei nº 6.677/1994, que “Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais”, vaticina que: “Art.

Artigo 24. O ocupante do cargo de provimento permanente fica sujeito a 30 (trinta) horas semanais de trabalho, salvo quando a lei estabelecer duração diversa.”

No âmbito do Ministério Público baiano, temos o artigo 8º da Lei nº 8.966/2003, que dispõe sobre o Plano de Carreiras e Vencimentos dos Servidores do Ministério Público do Estado da Bahia, e estabelece que os servidores do quadro de carreira cumprirão jornada máxima de 40 (quarenta) horas semanais, *verbis*:

Art. 8º – Os Servidores do Quadro de Carreira do Ministério Público cumprirão jornada de trabalho máxima de 40 (quarenta) horas semanais, nos termos do Regulamento específico. (grifo próprio)

Nesse contexto, o que se verifica é que alguns Ministérios Públicos Estaduais têm a sua jornada de trabalho orientada por Lei, mas há outros MPes que são regidos por institutos normativos diferentes, como Resolução, Atos Normativos, Portarias, Ato Regulamentar e Provimentos.

A) Ministério Público do Estado do Acre (MP-AC)

Lei estadual nº 4.131/2023, art. 80. A jornada de trabalho dos servidores do quadro de pessoal do MPAC será estabelecida entre seis e oito horas diárias, a critério do Procurador-Geral de Justiça, observando-se em qualquer situação o disposto no art. 15 desta Lei.

Resolução nº 004/2011, art. 1º. O expediente e a jornada diária de trabalho dos servidores do Ministério Público do Estado do Acre serão de **07 (sete) horas ininterruptas**, das 08 (oito) às 15 (quinze) horas, nos dias úteis, de segunda a sexta-feira, com intervalo intrajornada de 20 minutos, sem prejuízo do plantão de primeiro e segundo graus de jurisdição. (grifo próprio)

B) Ministério Público do Estado de Alagoas (MP-AL)

Ato PGJ nº 19/2012, art. 8º. A jornada de trabalho dos servidores da capital e do interior é de 40 (quarenta) horas semanais, sendo adotada excepcionalmente a **jornada de 6 (seis) horas diárias, em caráter ininterrupto**, fixadas em dois turnos de revezamento, de 7 (sete) horas e 30 (trinta) minutos às 13 (treze) horas e 30 (trinta) minutos e de 13 (treze) horas e 30 (trinta) minutos às 19 (dezenove) horas e 30 (trinta) minutos, para atender o interesse da administração. (grifo próprio)

C) Ministério Público do Estado do Amapá (MP-AP)

Lei estadual nº 2.621/2021, art. 71. A jornada de trabalho dos servidores do quadro de pessoal do MP-AP será estabelecida entre seis e oito horas diárias, a critério do Procurador-Geral de Justiça.

Portaria nº 035/2012 – GAB/PGJ. A Procuradoria-Geral de Justiça do Estado do Amapá, (...), **RESOLVE FIXAR** a jornada de trabalho dos servidores dos Serviços Auxiliares do Ministério Público do Estado do Amapá, em **06 (seis) horas diárias ininterruptas**, iniciando-se às 08:00h e encerrando-se às 14:00. (grifo próprio)

D) Ministério Público do Estado do Amazonas (MP-AM)

Lei estadual nº 2.708/2001, art. 10. A jornada de trabalho dos servidores dos serviços auxiliares, ocupantes de cargo efetivo e cargo em comissão, do Ministério Público do Estado do Amazonas, será de 6 (seis) horas diárias ou de 8 (oito) horas, a critério do Procurador-Geral de Justiça.

Ato PGJ nº 328/2014, art. 3º. A jornada de trabalho dos servidores efetivos do Ministério Público do Estado do Amazonas será de **06 (seis) horas diárias, totalizando 30 (trinta) horas semanais**, cumprida no período de 8 às 14h, observado o intervalo de 15 (quinze) minutos, dispensado o registro de ponto durante o período de descanso. (grifo próprio)

E) Ministério Público do Estado do Ceará (MP-CE)

Lei estadual nº 14.043/2007, art. 24. A jornada de trabalho básica dos cargos de provimento efetivo e permanente é de **30 (trinta) horas semanais**. (grifo próprio)

F) Ministério Público do Estado do Espírito Santo (MP-ES)

Portaria nº 5.144/2018 (alterada pela Portaria nº 279/2020), art. 1º. O horário de expediente do Ministério Público do Estado do Espírito Santo – MPES, nele compreendida **a jornada de trabalho, é de 6 (seis) horas ininterruptas**, de segunda a sexta-feira, das 12 às 18 horas, ressalvados os plantões, o período de recesso forense, as inspeções e as correições pelo órgão competente, bem como o teletrabalho, cujo horário de duração ou controle de produtividade é disciplinado em normas próprias. (grifo próprio)

G) Ministério Público do Estado do Goiás (MP-GO)

Ato PGJ nº 59/2014 (alterado pelo Ato PGJ nº 72/2020), art. 3º. **A jornada de trabalho dos servidores do Ministério Público é de 35h (trinta e cinco horas) semanais e 7h (sete horas) diárias**, a ser cumprida de segunda a sexta-feira. (grifo próprio)

H) Ministério Público do Estado do Maranhão (MP-MA)

Lei estadual nº 6.107/1994, art. 22. O ocupante de cargo de provimento efetivo fica sujeito a **trinta horas semanais de trabalho**, salvo quando a lei estabelecer duração diversa.

Ato Regulamentar nº 20/2019, art. 4º, §4º. O servidor que não ocupe cargo em comissão, função de confiança ou condição especial cumprirá **jornada de trabalho diária de 6 (seis) horas ininterruptas**, preferencialmente no período de 08h às 14h, salvo nos casos previstos no §1º deste artigo. (grifo próprio)

I) Ministério Público do Estado do Mato Grosso (MP-MT)

Ato Administrativo nº 1.125/2022, art. 2º, I. A jornada de trabalho padrão dos servidores da instituição, que deve ser cumprida diariamente durante o período de expediente institucional (12h às 19h), é de: (...) **30 (trinta) horas semanais, sendo 06 (seis) horas diárias**; (grifo próprio)

J) Ministério Público do Estado do Mato Grosso do Sul¹⁰ (MP-MS)

Lei estadual nº 4.134/2011, art. 13, caput e p.u. A jornada de trabalho dos servidores do Ministério Público do Estado de Mato Grosso do Sul é de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as disposições legais sobre cargas horárias especiais. (...) O Procurador-Geral de Justiça, ouvido o Colégio de Procuradores de Justiça, observado o interesse da Administração, **poderá reduzir a carga horária dos servidores de provimento efetivo ou em comissão integrantes das carreiras de que trata esta Lei, a qual não poderá ser inferior a 30 (trinta) horas semanais**, salvo imperiosa necessidade de atender a situações de emergência e interesse público. (grifo próprio)

Resolução nº 022/2016-PGJ, art. 2º, caput e §1º. A jornada de trabalho dos servidores do Ministério Público do Estado de Mato Grosso do Sul é de 40 (quarenta) horas semanais, de segunda a sexta-feira, devendo ser cumprida preferencialmente das 12h às 19h, observando-se o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para alimentação, ressalvados os casos disciplinados em legislação e regulamentação específicas. (...) As 5 (cinco) horas complementares poderão ser cumpridas em regime de sobreaviso. (grifo próprio)

K) Ministério Público do Estado de Minas Gerais (MP-MG)

Lei estadual nº 17.681/2008, art. 1º. A jornada de trabalho dos servidores do Quadro de Pessoal dos Serviços Auxiliares do Ministério Público é de trinta e cinco horas semanais, nos termos de resolução do Procurador-Geral de Justiça.

Resolução PGJ nº 58/2013, art. 1º. A jornada de trabalho dos servidores do Quadro de Pessoal dos Serviços Auxiliares do Ministério Público, nos termos da Lei nº 17.681, de 23 de julho de 2008, é de **7 (sete) horas diárias**, de segunda a sexta-feira. (grifo próprio)

L) Ministério Público do Estado do Pará (MP-PA)

Lei estadual nº 5.810/1994, art. 63. A duração da jornada diária de trabalho será de **6 (seis) horas ininterruptas**, salvo as jornadas especiais estabelecidas em

¹⁰ Como a instituição só funciona sete horas por dia, e a jornada de trabalho do servidor deve ser cumprida de segunda a sexta-feira (cinco dias), na prática só é possível cumprir jornada de 35 horas semanais.

lei. (grifo próprio)

M) Ministério Público do Estado da Paraíba (MP-PB)

Lei estadual nº 10.432/2015, art. 13. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de trinta horas e observados os limites mínimos e máximos de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. (grifo próprio)

N) Ministério Público do Estado da Paraná (MP-PR)

Lei estadual nº 20.640/2021, art. 40. A jornada semanal de trabalho nos órgãos e unidades do Ministério Público não será superior a quarenta horas, nem inferior a trinta horas.

Resolução nº 3.910/2024, art. 1º. RESOLVE (...) Estabelecer o turno único e ininterrupto de expediente das unidades do Ministério Público do Estado do Paraná, das 12h (doze horas) às 19h (dezenove horas), de segunda a sexta-feira. (grifo próprio)

O) Ministério Público do Estado de Pernambuco (MP-PE)

Lei estadual nº 12.956/2005, art. 15. A carga horária de trabalho a que estão obrigados os servidores do Ministério Público será de 30 (trinta) horas semanais, em 01 (um) único período. (grifo próprio)

P) Ministério Público do Estado do Piauí (MP-PI)

Lei Complementar estadual nº 13/1994, art. 18-B. Ressalvados os casos previstos em lei específica estadual, os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta e quatro horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.

Ato PGJ nº 985/2020, art. 1º. A jornada de trabalho do servidor do Ministério Público do Estado do Piauí, ocupante de cargo de provimento efetivo, será de 06 (seis) horas ininterruptas, de segunda a sexta-feira, perfazendo 30 (trinta) horas semanais, no período de 8h as 14h. (grifo próprio)

Q) Ministério Público do Estado de Rio de Janeiro (MP-RJ)

Lei estadual nº 5.891/2011, art. 35. A jornada de trabalho dos servidores do Quadro Permanente dos Serviços Auxiliares do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro é de quarenta horas semanais.

Resolução PGJ nº 2.318/2019, art. 1º. Os servidores em exercício no Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro estão sujeitos ao cumprimento de jornada diária de trabalho correspondente a 8 (oito) horas, incluindo-se em seu cômputo os intervalos para alimentação ou descanso que não excedam a 1 (uma) hora por dia. (grifo próprio)

R) Ministério Público do Estado de Rio Grande do Norte (MP-RN)

Resolução nº 61/2019, art. 3º, §1º. A jornada de trabalho dos servidores em regime padrão é de 38 (trinta e oito) horas semanais, distribuídas em 8 (oito) horas diárias de segunda a quinta-feira, e 6 (seis) horas nas sextas-feiras. (grifo próprio)

S) Ministério Público do Estado de Rio Grande do Sul¹¹ (MP-RS)

Lei Complementar estadual nº 10.098/1994, art. 32. A autoridade máxima de cada órgão ou Poder determinará, quando não discriminado em lei ou regulamento, o horário de trabalho dos órgãos públicos estaduais.

Provimento nº 102/2024-PGJ, art. 1º, caput e p.u. O horário de funcionamento das sedes do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul será de segunda a sexta-feira, das 12h às 19h, de forma ininterrupta, sem prejuízo de audiências já designadas e serviços essenciais em regime de plantão, ficando a critério do membro a realização de audiências extrajudiciais, vistorias e inspeções. (...) Fica mantida a jornada de trabalho de 40 horas semanais, podendo as horas remanescentes serem objeto de convocação para cursos de qualificação funcional. (grifo próprio)

T) Ministério Público do Estado de Rondônia (MP-RO)

Resolução nº 17/2011-PGJ (alterada pela Resolução nº 30/2011-PGJ), art. 2º. A jornada de trabalho dos servidores do Ministério Público será de 8 (oito) horas diárias, divididas em 2 (dois) turnos de 4 (quatro) horas cada, no período das 8h às 12h e das 14h às 18h, de segunda a sexta-feira, exceto nos casos previstos

¹¹ Como a instituição só funciona sete horas por dia, e a jornada de trabalho do servidor deve ser cumprida de segunda a sexta-feira (cinco dias), na prática só é possível cumprir jornada de 35 horas semanais.

em lei específica. (grifo próprio)

U) Ministério Público do Estado de Roraima¹² (MP-RR)

Lei estadual nº 153/1996, art. 29, I e II. A jornada de trabalho dos servidores do Ministério Público do Estado de Roraima será, a critério da Administração, ressalvadas as exceções previstas em lei: (...) de **30 (trinta) horas semanais, mediante horário corrido de 06 (seis) horas diárias**; (...) de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 08 (oito) horas diárias, com intervalo de 02 (duas) horas para almoço. (grifo próprio)

V) Ministério Público do Estado de Santa Catarina (MP-SC)

Ato nº 0783/2017/PGJ, art. 2º, I. A jornada de trabalho padrão dos servidores do Ministério Público de Santa Catarina, cumprida de segunda a sexta-feira, observará: (...) aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, **7 (sete) horas diárias, em turno ininterrupto**, das 12h às 19h; (grifo próprio)

W) Ministério Público do Estado de São Paulo (MP-SP)

Lei Complementar estadual nº 1.118/2010, art. 20. Os vencimentos básicos das carreiras dos servidores do Ministério Público do Estado de São Paulo, relativos ao **cumprimento de Jornada Completa de Trabalho de 40 (quarenta) horas semanais**, são os constantes do Anexo IV desta lei complementar. (grifo próprio)

X) Ministério Público do Estado de Sergipe¹³ (MP-SE)

Portaria nº 244/2018, art. 1º, caput e §1º. Fica instituída a jornada de trabalho dos servidores dos serviços auxiliares do Ministério Público do Estado de Sergipe de **40 (quarenta) horas semanais**, conforme art. 12-B da Lei 6.450/2008, incluído pela Lei 8.330/2017, quando farão jus à remuneração prevista no Anexo I-A, tabela A; e Anexo I-B, tabela B, da referida. (...) **A jornada de trabalho deverá ser cumprida, preferencialmente, nas Unidades do Ministério Público, de segunda a sexta-feira, das 07h às 14h, e de mais uma hora no regime de teletrabalho.**
(grifos nossos)

Y) Ministério Público do Estado de Tocantins¹⁴ (MP-TO)

¹² A norma vigente permite ao Procurador-Geral de Justiça optar pela jornada de trabalho de 30 horas semanais, a serem cumpridas em turnos ininterruptos de seis horas.

¹³ Como a instituição só funciona sete horas por dia, e a jornada de trabalho do servidor deve ser cumprida de segunda a sexta-feira (cinco dias), na prática só é possível cumprir presencialmente jornada de 35 horas semanais.

¹⁴ A norma vigente estabelece, a princípio, jornada de trabalho de 40 horas semanais, mas permite que o Procurador-Geral de Justiça promova a redução para 30 horas semanais, a serem cumpridas em turnos ininterruptos de seis horas.

Lei estadual nº 3.472/2019, art. 9º, *caput* e p.u. Os servidores cumprem jornada de trabalho fixada de acordo com as necessidades do exercício das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 horas e observados os limites mínimo e máximo de 6 horas e 8 horas diárias, respectivamente. (...) O Procurador-Geral de Justiça, ouvido o Colégio de Procuradores, poderá instituir, em caráter geral ou para cargos específicos, **jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, distribuídas em turnos ininterruptos de seis horas diárias**, observado o funcionamento em dois turnos. (grifos nossos)