



Ofício CG 121/2026

Belo Horizonte, 17 de agosto de 2026.

À Sua Excelência, o Senhor
Paulo de Tarso Morais Filho
Procurador-Geral de Justiça
Ministério Público do Estado de Minas Gerais

Com cópia: Procuradoria-Geral de Justiça Adjunta Administrativa; Superintendência de Gestão de Pessoas; Diretoria de Planejamento e Coordenação; setor responsável pela saúde ocupacional.

Assunto: Solicitação de reavaliação da jornada de trabalho, criação de comissão técnica e realização de estudo sobre a viabilidade da jornada de 6 horas diárias

Excelentíssimo Senhor Procurador-Geral de Justiça,

O Sindicato dos Servidores do Ministério Público do Estado de Minas Gerais – SINDSEMPMG, no exercício de sua função de representação dos servidores dos Serviços Auxiliares do Ministério Público, vem, respeitosamente, requerer a reavaliação do indeferimento constante do Despacho SEI nº 9547049, proferido no Processo SEI nº 19.16.3859.0067600/2025-52, bem como a criação de comissão técnica destinada a estudar a viabilidade do retorno da **jornada de 30 horas semanais, correspondente a 6 horas diárias**, para os servidores da Instituição.

O presente pedido não pretende substituir a decisão administrativa por uma afirmação abstrata de conveniência. Busca-se, ao contrário, que a Administração Superior promova análise fundamentada em dados, com a participação institucional de representantes dos servidores indicados pelo SINDSEMPMG, considerando, de forma conjunta, aspectos relacionados à produtividade, à qualidade do serviço, à saúde ocupacional, à economicidade e à continuidade do serviço público.

1. Síntese dos fundamentos utilizados no indeferimento

O Despacho nº 9547049 fundamentou o indeferimento, em síntese, nos seguintes argumentos:

1. a jornada de 7 horas diárias seria necessária à continuidade, à celeridade e à qualidade dos serviços;
2. a redução para 6 horas representaria diminuição efetiva da força de trabalho disponível;
3. a Instituição enfrenta crescente demanda processual e administrativa;
4. os ganhos tecnológicos deveriam ser utilizados para ampliar a qualidade e a abrangência da atuação ministerial, e não necessariamente para reduzir a disponibilidade dos servidores;
5. o teletrabalho e as políticas de saúde ocupacional já permitiriam conciliar bem-estar e manutenção da jornada de 7 horas;
6. não haveria viabilidade técnica imediata para a alteração estrutural pretendida.



Embora tais fundamentos mereçam consideração, eles não são suficientes, por si sós, para afastar definitivamente a possibilidade de adoção da jornada de 6 horas.

Isso porque a decisão se baseou, principalmente, em presunções gerais, sem a apresentação de dados comparativos que permitam avaliar os efeitos concretos da jornada atualmente praticada sobre produtividade, adoecimento, afastamentos, retrabalho, horas extras, qualidade das entregas ou custos indiretos.

2. A jornada de 6 horas possui reconhecimento no regime jurídico do MPMG

A pretensão não envolve a criação de regime funcional estranho à legislação institucional.

2.1. Lei nº 17.681/2008

O art. 1º da Lei nº 17.681/2008 estabeleceu a jornada geral de 35 horas semanais. Entretanto, o art. 2º preservou expressamente a jornada de 30 horas para servidores que já a cumpriam, assegurando-lhes a possibilidade de manutenção do regime.

A mesma lei também organizou tabelas próprias para jornadas de 35 e 30 horas, demonstrando que o legislador reconheceu a existência de diferentes regimes de jornada dentro da carreira.

Assim, a jornada de 30 horas:

- possui antecedente histórico no MPMG;
- foi expressamente protegida pela legislação;
- integra a estrutura remuneratória da carreira;
- não constitui hipótese juridicamente desconhecida ou incompatível com os Serviços Auxiliares.

2.2. Lei nº 23.873/2021

O art. 2º da Lei nº 23.873/2021 assegurou ao servidor efetivo com jornada de 30 horas a opção pela jornada de 35 horas, com vencimento básico correspondente a padrão seis níveis superior.

O dispositivo é relevante porque confirma que, mesmo após a edição da Lei nº 17.681/2008, a jornada de 30 horas continuou reconhecida pelo ordenamento jurídico e vinculada a tratamento remuneratório próprio.

2.3. Lei nº 24.795/2024

O Anexo I da Lei nº 24.795/2024 mantém colunas distintas de padrões remuneratórios para as jornadas de 35 e 30 horas dos cargos de Oficial e Analista do Ministério Público.

A mesma lei:

- criou cargos efetivos;
- ampliou o quadro de Analistas;
- instituiu cargos de Assessor Jurídico;
- autorizou a designação de servidores para plantões, no art. 11 e



- determinou, no art. 14, a observância do art. 169 da Constituição Federal e da Lei Complementar nº 101/2000.

Esses elementos demonstram que o próprio legislador reconhece a necessidade de compatibilizar dimensionamento da força de trabalho, jornadas diferenciadas, plantões e responsabilidade fiscal.

2.4. Necessidade de tratamento específico dos cargos em comissão

O art. 6º da Lei nº 17.681/2008 prevê jornada de 40 horas semanais para os servidores no exercício de cargos do Quadro Específico de Provedimento em Comissão.

Por essa razão, eventual proposta de jornada geral de 6 horas deverá distinguir:

- servidores efetivos;
- servidores em cargos em comissão;
- situações de direção, chefia e assessoramento;
- plantões e atividades que exijam cobertura contínua e
- regimes especiais previstos em legislação própria.

Essa distinção não inviabiliza o debate. Ao contrário, exige que eventual proposta seja tecnicamente estruturada, contemplando regras de transição, escalas e tratamento compatível com cada situação funcional.

3. Refutação do argumento de que menos horas significariam automaticamente menor eficiência

A redução nominal da jornada não implica, necessariamente, redução proporcional da produção ou da qualidade do trabalho.

A Administração parte da premissa de que uma hora adicional de permanência gera uma hora adicional de produção equivalente. Essa relação, contudo, precisa ser demonstrada no contexto concreto do MPMG.

Em atividades jurídicas, administrativas e cognitivas, a produtividade pode ser afetada por fatores como:

- fadiga;
- perda de concentração;
- excesso de interrupções;
- retrabalho;
- erros;
- atrasos decorrentes de adoecimento;
- absenteísmo;
- presenteísmo;
- sobrecarga de sistemas;
- dificuldade de desconexão e
- necessidade de recuperação após períodos de alta intensidade.



Por isso, a análise não deve considerar apenas o número de horas em que o servidor permanece formalmente à disposição, mas também o resultado efetivamente produzido nesse período.

A comparação adequada deve considerar, entre outros aspectos, a produtividade, a qualidade das entregas, os erros e retrabalhos, os afastamentos, as horas extras e os demais custos associados ao modelo de jornada.

A

Também deve ser considerado o custo do retrabalho e do adoecimento:

Sem essa análise, não é possível afirmar que a jornada de 7 horas seja necessariamente mais eficiente do que a jornada de 6 horas.

4. Evidências técnico-científicas sobre jornada, fadiga e produtividade

A literatura científica não permite concluir que a redução da jornada produzirá, necessariamente, aumento de produtividade. Entretanto, também não autoriza a premissa oposta, segundo a qual a redução da jornada necessariamente resultaria em perda de eficiência.

Entre as referências pertinentes, destacam-se:

- **John Pencavel, “The Productivity of Working Hours”, IZA Discussion Paper nº 8129, 2014**, estudo que analisa a relação não linear entre horas trabalhadas e produção e aponta a existência de retornos decrescentes em jornadas prolongadas;
- **Hélène Collewet e Jan Sauermann, “Working Hours and Productivity”, Labour Economics, 2017**, que examina a relação entre horas trabalhadas e produtividade por hora;
- **Marianna Virtanen e colaboradores, “Long Working Hours and Cognitive Function: The Whitehall II Study”, American Journal of Epidemiology, 2009**, sobre a associação entre jornadas extensas e desempenho cognitivo;
- revisões do **National Institute for Occupational Safety and Health — NIOSH**, sobre jornadas prolongadas, fadiga, atenção e risco de erros;
- estudos e relatórios da **Organização Internacional do Trabalho — OIT** e da **Organização Mundial da Saúde — OMS** sobre saúde mental, organização do trabalho e riscos psicossociais.

Essas referências não substituem a realização de pesquisa específica no MPMG. Indicam, contudo, a pertinência de uma avaliação empírica que considere:

- se as horas finais da jornada apresentam produtividade marginal inferior;
- se a jornada atual está associada a maior número de afastamentos;
- se existem diferenças entre as unidades;
- se a redução da jornada pode diminuir erros e retrabalho;
- se a tecnologia está liberando tempo ou intensificando o trabalho; e
- a comparação de desempenho e do quantitativo de pessoal em promotorias e unidades com servidores submetidos a jornadas de 7 e 6 horas, desde a promulgação da Lei nº 17.681/2008.



5. Tecnologia: aumento de capacidade não significa obrigação de ampliar indefinidamente a jornada

O Despacho nº 9547049 afirma que os avanços tecnológicos devem ser utilizados para aprimorar a qualidade e a abrangência da atuação ministerial, e não necessariamente para justificar a redução da jornada.

A premissa de que a tecnologia deve ser utilizada em benefício da atividade institucional é pertinente. Entretanto, não se pode pressupor que todo ganho tecnológico deva ser convertido em aumento permanente do volume de tarefas ou da disponibilidade temporal dos servidores em favor do Ministério Público.

Existem, ao menos, três formas de distribuir os ganhos decorrentes do aumento de produtividade proporcionado pela tecnologia:

1. aumentar o volume de trabalho;
2. ampliar a qualidade e a complexidade das entregas; ou
3. reduzir o tempo necessário para a realização das tarefas e melhorar a sustentabilidade do trabalho.

Uma política institucional equilibrada pode combinar os três objetivos, sem pressupor que o ganho tecnológico deva resultar exclusivamente no aumento das demandas ou atender apenas a uma das partes da relação.

Além disso, a tecnologia pode produzir efeitos ambivalentes, na medida em que pode:

- reduzir tarefas repetitivas;
- acelerar pesquisas e minutas;
- facilitar o controle de prazos;
- aumentar o volume de processos analisados;
- ampliar interrupções e mensagens;
- dificultar a desconexão;
- intensificar metas e cobranças; e
- transferir ao servidor a responsabilidade pela adaptação contínua.

Por essa razão, a Administração deve apresentar estudo específico sobre a relação entre:

- digitalização;
- automação;
- inteligência artificial;
- volume de tarefas;
- produtividade por servidor;
- horas extras;
- adoecimento; e
- qualidade do trabalho.

A Lei nº 12.053/1996, de autoria do Procurador-Geral de Justiça, em seu art. 7º, inciso I, autoriza a instituição de incentivos para ideias e projetos que favoreçam o aumento da produtividade e a redução de custos operacionais.



O dispositivo permite interpretar que a inovação institucional deve ser avaliada também sob a perspectiva dos ganhos de economicidade e sustentabilidade, e não apenas pelo aumento da quantidade de trabalho. Tais ganhos devem ser recompensados, e não apenas assimilados pela Instituição.

6. Crescimento da demanda exige dimensionamento, não apenas aumento da jornada

O argumento de crescimento da demanda processual e administrativa merece ser considerado, mas não conduz, automaticamente, à conclusão de que a solução seja manter ou ampliar a jornada individual.

O aumento da demanda pode ser enfrentado por diferentes medidas, entre elas:

- dimensionamento adequado do quadro;
- provimento de cargos efetivos;
- redistribuição de tarefas;
- revisão de fluxos;
- uso responsável da tecnologia;
- priorização de atividades;
- reorganização de unidades;
- redução de retrabalho;
- criação de turnos;
- plantões específicos;
- contratação ou alocação nos setores críticos;
- avaliação de tarefas que possam ser simplificadas ou eliminadas;
- garantia de internet institucional com conexão estável, resposta rápida e priorização adequada de dados;
- garantia de infraestrutura predial, mobiliário ergonômico, equipamentos e sistemas adequados, bem como acessibilidade digital, com implementação de tecnologias assistivas suficientes; e
- garantia de formação continuada, acompanhada durante o expediente regular de trabalho.

A Lei nº 24.795/2024 criou **250 cargos de Analista do Ministério Público** e consolidou o quantitativo de **1.600 cargos de Analista**, além de ampliar cargos de assessoramento.

Esses dados demonstram que a resposta institucional ao crescimento da demanda também pode ocorrer por meio da estruturação do quadro, e não exclusivamente pela ampliação da disponibilidade diária de cada servidor.

Neste contexto, a Administração deve informar:

- qual é o déficit atual de servidores por unidade;
- quantas vagas estão providas;
- quantas permanecem vagas;
- quais setores concentram a demanda;
- qual parcela da demanda decorre de tarefas repetitivas;
- qual é o custo de suprir a demanda por meio de horas extras; e
- qual seria o impacto da adoção de turnos ou de contratação gradual.



7. Teletrabalho e jornada reduzida não são medidas equivalentes

O Despacho nº 9547049 menciona o teletrabalho e as políticas de saúde ocupacional como mecanismos suficientes para conciliar bem-estar e manutenção da jornada de 7 horas.

Entretanto, esses instrumentos possuem finalidades distintas.

Teletrabalho

O teletrabalho altera principalmente:

- o local de execução;
- a forma de acompanhamento;
- a organização das entregas;
- a interação entre servidor e Administração.

Ele não reduz, necessariamente:

- a duração da jornada;
- o volume de tarefas;
- a pressão por produtividade;
- o tempo de conexão;
- a carga cognitiva ou
- a dificuldade de desconexão.

Jornada de 6 horas

A redução da jornada, por sua vez, altera diretamente:

- o tempo de exposição ao trabalho;
- o período diário de recuperação;
- a disponibilidade temporal;
- a organização das escalas;
- a relação entre jornada e remuneração e
- a distribuição do tempo entre trabalho, saúde, família e vida social.

Assim, teletrabalho e jornada reduzida podem ser combinados, mas um não substitui automaticamente o outro.

8. Saúde ocupacional como elemento de eficiência

A legislação estadual reconhece a necessidade de proteção da saúde e de adaptação funcional,

Neste sentido:

- o art. 81 da Lei nº 869/1952 prevê readaptação em caso de perda de capacidade funcional ou desajustamento;
- os arts. 158 a 170 tratam de licenças para tratamento de saúde, acidente em serviço e doença profissional;



- o art. 170 assegura a integralidade da remuneração durante licenças decorrentes de saúde, acidente ou doença profissional;
- o art. 217, XII, proíbe condutas que configurem assédio moral;
- o art. 218 determina a apuração de irregularidades de que a Administração tenha ciência e
- os arts. 191 a 195 asseguram o direito de requerer, pedir reconsideração e recorrer.

Esses mecanismos demonstram que o custo do modelo de trabalho não pode ser avaliado apenas pelo custo imediato da folha de pagamento.

Também devem ser considerados:

- licenças médicas;
- afastamentos prolongados;
- perda de produtividade;
- substituições;
- retrabalho;
- rotatividade;
- horas extras;
- aposentadorias por incapacidade;
- custos de readaptação;
- prejuízos à continuidade do serviço.
- prejuízos à continuidade do serviço.

A manutenção de uma jornada mais longa pode produzir retornos decrescentes quando a hora adicional estiver acompanhada de maior fadiga, erros, adoecimento ou absenteísmo.

9. Proposta de comissão técnica

Diante da necessidade de que a decisão seja baseada em evidências, requer-se a criação de comissão de trabalho, com a participação de representante indicado pelo SINDSEMPMG e, preferencialmente, dos seguintes setores:

- Administração Superior;
- Gestão de Pessoas;
- Saúde ocupacional;
- Setor psicossocial;
- Planejamento;
- Orçamento e finanças;
- Tecnologia da informação;
- Unidades finalísticas;
- Representantes dos servidores;
- Pesquisador ou instituição acadêmica, quando possível.

Competências mínimas

A comissão deverá:

1. levantar a legislação aplicável;
2. coletar dados de produtividade e qualidade;
3. analisar afastamentos e licenças;



4. examinar horas extras e retrabalho;
5. avaliar o impacto das novas tecnologias;
6. comparar jornadas de 6 e 7 horas;
7. estudar a situação dos cargos em comissão;
8. propor soluções para plantões e atendimento contínuo;
9. elaborar estudo de impacto financeiro;
10. recomendar projeto-piloto ou implementação gradual;
11. apresentar relatório público com dados agregados e metodologia.

10. Projeto-piloto e critérios de avaliação

Como alternativa à implementação imediata em toda a Instituição, requer-se que a Administração avalie a adoção de projeto-piloto de jornada de 30 horas semanais, preservada a remuneração, em unidades ou setores previamente selecionados.

O projeto poderá abranger, por exemplo:

- unidades administrativas;
- setores com atividades predominantemente digitais;
- unidades com controle objetivo de entregas;
- setores sem necessidade de atendimento presencial contínuo;
- grupos de servidores efetivos com atribuições equivalentes.

Período sugerido

- fase de preparação: até 60 dias;
- execução do projeto-piloto: 6 meses;
- avaliação intermediária: no terceiro mês;
- relatório final: até 30 dias após o encerramento.

Indicadores mínimos

Dimensão	Indicadores
Produtividade	entregas por servidor, processos movimentados, cumprimento de prazos
Qualidade	erros, devoluções, retrabalho, reclamações
Saúde	licenças, afastamentos, absenteísmo e presenteísmo
Gestão	horas extras, disponibilidade, rotatividade e vacâncias
Usuários	tempo de atendimento e satisfação
Economia	custo da implementação, economias e custos evitados
Ambiente	clima organizacional, estresse e percepção de equilíbrio
Continuidade	cobertura de atendimento e cumprimento das atividades essenciais

O projeto-piloto deverá ser considerado bem-sucedido se mantiver ou melhorar, sem prejuízo da qualidade:

- o cumprimento de prazos;
- a produtividade qualificada;



- o atendimento ao público;
- a continuidade do serviço;
- os indicadores de saúde e bem-estar.

11. Responsabilidade fiscal e viabilidade jurídica

Eventual alteração geral da jornada deverá observar:

- o art. 169 da Constituição Federal;
- a Lei Complementar nº 101/2000;
- a legislação estadual e institucional aplicável;
- a distinção entre cargos efetivos e cargos em comissão;
- a necessidade de lei específica, caso a medida altere a jornada geral fixada no art. 1º da Lei nº 17.681/2008.

A exigência de estudo financeiro, contudo, não deve ser utilizada como fundamento para dispensar a análise da proposta.

Ao contrário, requer-se que o estudo considere tanto os custos decorrentes da redução da jornada quanto as possíveis economias relacionadas a:

- menor absenteísmo;
- redução de afastamentos;
- diminuição de horas extras;
- menor retrabalho;
- redução de rotatividade;
- prevenção de adoecimento;
- melhoria da retenção de servidores e
- melhor aproveitamento das ferramentas tecnológicas.

12. Requerimentos

Diante do exposto, requer-se:

1. a reconsideração do indeferimento constante do Despacho nº 9547049;
2. a criação de comissão técnica, com participação formal de representante do SINDSEMPMG;
3. a disponibilização dos dados institucionais necessários ao estudo;
4. a elaboração de análise comparativa entre jornadas de 6 e 7 horas;
5. a realização de estudo sobre produtividade, qualidade, saúde, economicidade e continuidade do serviço;
6. a elaboração de estudo específico sobre a situação dos cargos em comissão e dos plantões;
7. a avaliação de projeto-piloto de jornada de 30 horas semanais;
8. a apresentação de relatório preliminar no prazo de **60 dias**;
9. a apresentação de relatório final no prazo máximo de **120 dias**, salvo justificativa técnica formal;
10. a resposta integral a este ofício no prazo de **30 dias**, nos termos da disciplina geral do direito de petição prevista nos arts. 191 a 195 da Lei nº 869/1952;
11. a indicação, em caso de não atendimento de qualquer pedido, do fundamento jurídico, técnico ou orçamentário específico da negativa;



12. a divulgação dos resultados em formato agregado, preservados os dados pessoais e as informações sensíveis dos servidores.

A ausência de resposta dentro do prazo deverá ser acompanhada de justificativa expressa e de indicação do novo prazo para conclusão de eventual estudo em andamento.

Certos de contar com sua atenção, renovamos os protestos de elevada estima consideração, enquanto aguardamos manifestação acerca do pleito.

Atenciosamente,

FANNY FERREIRA MELO
Coordenadora-Geral

Recibo Eletrônico de Protocolo - 10245265

Usuário Externo (signatário): Juliana Lemos Costa
Data e Horário: 17/08/2026 12:10:56
Tipo de Peticionamento: Processo Novo
Número do Processo: 19.16.3859.0070355/2026-63
Interessados:

Juliana Lemos Costa

Protocolos dos Documentos (Número SEI):

- Documento Principal:**
 - Comunicação externa 10245262
- Documentos Complementares:**
 - Ofício Requer reconsideração jornada 6h 10245263
 - Ofício Procuração 10245264

O Usuário Externo acima identificado foi previamente avisado que o peticionamento importa na aceitação dos termos e condições que regem o processo eletrônico, além do disposto no credenciamento prévio, e na assinatura dos documentos nato-digitais e declaração de que são autênticos os digitalizados, sendo responsável civil, penal e administrativamente pelo uso indevido. Ainda, foi avisado que os níveis de acesso indicados para os documentos estariam condicionados à análise por servidor público, que poderá alterá-los a qualquer momento sem necessidade de prévio aviso, e de que são de sua exclusiva responsabilidade:

- a conformidade entre os dados informados e os documentos;
- a conservação dos originais em papel de documentos digitalizados até que decaia o direito de revisão dos atos praticados no processo, para que, caso solicitado, sejam apresentados para qualquer tipo de conferência;
- a realização por meio eletrônico de todos os atos e comunicações processuais com o próprio Usuário Externo ou, por seu intermédio, com a entidade porventura representada;
- a observância de que os atos processuais se consideram realizados no dia e hora do recebimento pelo SEI, considerando-se tempestivos os praticados até as 23h59min59s do último dia do prazo, considerado sempre o horário oficial de Brasília, independente do fuso horário em que se encontre;
- a consulta periódica ao SEI, a fim de verificar o recebimento de intimações eletrônicas.

A existência deste Recibo, do processo e dos documentos acima indicados pode ser conferida no Portal na Internet do(a) Ministério Público de Minas Gerais.