OF. CIRC. nº 11/2026 – PRESI/SINDUSCON-ES

Vitória, 20 de outubro de 2026.

Aos associados do SINDUSCON-ES

Assunto: **FIM DA ESCALA 6X1 E REDUÇÃO DE JORNADA – EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026 E REFLEXOS NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO.**

Prezado associado,

Como é de conhecimento geral, foi promulgada e publicada, em 16/10/2026, a Emenda Constitucional nº 141/2026, que estabelece o fim da escala 6x1, reduz gradualmente a jornada máxima de trabalho de 44 horas para 40 horas semanais e assegura dois dias de repouso semanal remunerado, preferencialmente com um deles aos domingos, sem redução salarial.

A alteração será implementada em duas etapas, preservando, como regra geral, o limite de trabalho de 8 horas diárias.

1. O QUE MUDA E QUANDO:

CRONOGRAMA – EC Nº 141/2026

Período	Jornada máxima semanal	O que acontece
Até 15/12/2026	44 horas	Nada muda. Continua valendo a jornada atual da Convenção Coletiva.
A partir de 16/12/2026	42 horas	Redução para 42 horas semanais. Passam a valer os dois dias de repouso semanal remunerado. Perdem efeito as cláusulas coletivas sobre jornada e repouso incompatíveis com a Emenda.
A partir de 16/12/2027	40 horas	Redução para 40 horas semanais, concluindo a transição.

Os salários devem ser mantidos integralmente, inclusive os pisos salariais previstos na Convenção Coletiva de Trabalho.

Av. Nossa Senhora da Penha, 1830, 2º andar
Barro Vermelho · Vitória/ES CEP 29057-565
Tel.:(27) 3434-2050 - Fax: (27) 3434-2060
www.sinduscon-es.com.br

Para os empregados remunerados por hora (Cláusula 3ª, § 1º), a remuneração mensal não pode ser reduzida, e o salário-hora deverá ser recalculado.

Exemplo prático: R$ 10,00 por hora × 220 horas = R$ 2.200,00 por mês. Para manter os R$ 2.200,00, o salário-hora passa a R$ 10,48 a partir de 16/12/2026 (210 horas) e a R$ 11,00 a partir de 16/12/2027 (200 horas).

2. O QUE ACONTECE COM A JORNADA DA CONVENÇÃO COLETIVA:

A Cláusula 35ª da CCT 2025/2027 estabelece jornada de 44 horas semanais, distribuídas em 9 horas de segunda a quinta-feira e 8 horas na sexta-feira, com o sábado compensado.

A partir de 16/12/2026, essa distribuição deverá ser revista para observar o limite de **42 horas semanais**, ficando sem efeito as cláusulas da convenção e de acordos coletivos sobre jornada e repouso semanal incompatíveis com as novas regras, inclusive quanto à manutenção das 44 horas nas semanas com feriados.

Contudo, as demais regras da Cláusula 35ª permanecem válidas, como a escala 12x36 dos vigias (§ 1º) e a tolerância de 15 minutos no registro de ponto (§ 5º).

Como o setor já trabalha de segunda a sexta-feira, com folga aos sábados e domingos, os dois dias de repouso semanal já são cumpridos. A mudança está na quantidade de horas semanais.

3. ORIENTAÇÕES PRÁTICAS PARA AS EMPRESAS:

a) Reorganizar os horários até 16/12/2026: A jornada deverá ser reduzida de 44 para 42 horas semanais, com a reorganização dos horários de entrada e saída. A redução inicial é de apenas 2 horas por semana, não sendo necessário antecipar a jornada de 40 horas, que somente será exigida a partir de 16/12/2027.

Nessa linha, as empresas poderão adotar, por exemplo, o horário das 7h30 às 17h, de segunda a quinta-feira, e das 7h30 às 16h30 às sextas-feiras, com 1 hora de intervalo intrajornada, totalizando 42 horas semanais. Essa distribuição respeita o novo limite constitucional e se mantém dentro da jornada diária já autorizada pela Convenção Coletiva, de até 9 horas de segunda a quinta-feira e de 8 horas às sextas-feiras.

b) A partir de 16/12/2027: A jornada máxima será reduzida para 40 horas semanais. As empresas poderão adotar, por exemplo, o horário das 8h às 17h, de segunda a sexta-feira, com 1 hora de intervalo intrajornada, totalizando 40 horas semanais.

c) Rever o trabalho aos sábados, domingos e feriados: A jornada na construção é cumprida de segunda a sexta-feira, e o sábado e o domingo passam a ser os dois dias de repouso semanal remunerado. Quando a fase da obra exigir trabalho no sábado, aplica-se o seguinte:

- se o empregado não trabalhar em outro dia da mesma semana, as horas trabalhadas no sábado são horas normais, sem acréscimo, desde que respeitados os limites de 8 horas diárias e de 42 horas semanais (40 horas a partir de 16/12/2027);
- se não houver folga em outro dia da mesma semana, as horas trabalhadas no sábado devem ser pagas em dobro, por se tratar de trabalho em dia de repouso semanal remunerado (Lei nº 605/1949 e Súmula 146 do TST).

d) Observar as regras de horas extras: As horas extras continuam sendo permitidas, até 2 horas por dia (CLT, art. 59), com adicional mínimo de 50%, e passam a ser contadas a partir dos novos limites.

e) Vigias em 12x36. A escala 12x36 dos vigias continua permitida (CLT, art. 59-A, e Cláusula 35ª, § 1º), e o plantão de 12 horas deve incluir 1 hora de intervalo, concedida e registrada no ponto. Nessas condições, o plantão diurno resulta em média de 38,5 horas semanais e atende aos limites de 42 e de 40 horas, sem necessidade de ajuste. Já o plantão noturno, em razão da hora noturna reduzida, resulta em média de 41,5 horas semanais: atende ao limite de 42 horas, mas, a partir de 16/12/2027, deverá ser reduzido em 30 minutos, passando, por exemplo, a ser cumprido das 19h30 às 7h, sem redução salarial e sem que esse tempo seja acrescido ao plantão diurno.

f) Exceções: As novas regras sobre duração e controle da jornada de trabalho não se aplicam aos empregados com diploma de nível superior, como os engenheiros, que recebam remuneração mensal igual ou superior a 2,5 vezes o teto dos benefícios do INSS, nos termos do art. 8º da Emenda.

4. PRÓXIMOS PASSOS NA REGULAMENTAÇÃO:

A promulgação da Emenda não encerra a agenda sobre o tema. Encontram-se em discussão:

a) decreto que o Governo Federal anunciou estar preparando para regulamentar a transição, ainda não editado;
b) a compatibilização de regimes especiais de trabalho com a nova regra constitucional, reconhecida pelo relator da matéria no Senado, e a proposta em elaboração pelo senador Eduardo Braga (MDB/AM) para tratar de situações específicas; e

c) a lei complementar que poderá criar medidas transitórias para microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, condicionadas à manutenção dos empregos, ainda não apresentada.

Até o momento, não há exceções setoriais definidas, e as novas regras se aplicam a todas as empresas, independentemente do porte. Medidas que afastem garantias previstas diretamente na Constituição dependeriam de nova emenda constitucional.

O SINDUSCON-ES manterá os associados informados sobre a regulamentação da Emenda e está à disposição para sanar eventuais dúvidas.

Atenciosamente,

DOUGLAS LUIZ VAZ DA SILVA:65827490725

Assinado digitalmente por DOUGLAS LUIZ VAZ DA SILVA:65827490725
ND: C=BR, O=ICP-Brasil, OU=28160083000103, OU=Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB, OU=RFB e-CPF A3, OU=(EM BRANCO), OU=presencial, CN=DOUGLAS LUIZ VAZ DA SILVA:65827490725
Razão: Eu sou o autor deste documento
Localização:
Data: 2026.10.20 15:16:09-03'00'
Foxit PDF Editor Versão: 2023.1.0

DOUGLAS LUIZ VAZ DA SILVA
Presidente

Av. Nossa Senhora da Penha, 1830, 2º andar
Barro Vermelho · Vitória/ES CEP 29057-565
Tel.:(27) 3434-2050 - Fax: (27) 3434-2060
www.sinduscon-es.com.br