

Cachoeiro de Itapemirim-ES, 15 de outubro de 2026

Comunicado: 019/2026

COMUNICADO CIRCULAR ÀS EMPRESAS DO SETOR DE ROCHAS ORNAMENTAIS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Assunto: Aprovação da emenda constitucional sobre a jornada de trabalho — impactos na Convenção Coletiva de Trabalho 2026–2028 e providências recomendadas às empresas

Às Empresas do Setor de Rochas Ornamentais, Cal e Calcários,

O Sindicato da Indústria de Rochas Ornamentais, Cal e Calcários do Estado do Espírito Santo – SINDIROCHAS comunica às empresas integrantes do setor que a aprovação, pelo Congresso Nacional, da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 221/2019, relativa à redução da jornada de trabalho e à extinção da escala 6x1, exige atenção especial quanto à organização das jornadas, ao planejamento operacional e ao cumprimento das normas trabalhistas.

A matéria foi aprovada pelo Senado Federal em dois turnos, em 14 de outubro de 2026, após aprovação anterior pela Câmara dos Deputados. Na data deste comunicado, a alteração constitucional ainda depende de promulgação para que se inicie a contagem do prazo de implementação das novas regras.

Diante da relevância do tema para as atividades industriais de extração, beneficiamento, transformação e comercialização de rochas ornamentais, apresentamos os principais pontos de atenção e as providências preventivas recomendadas.

1. O QUE MUDA COM A NOVA REGRA CONSTITUCIONAL

O texto aprovado prevê, em síntese:

- a) a substituição do modelo de seis dias de trabalho por um de descanso por uma organização que assegure dois dias de descanso semanal remunerado;
- b) a redução gradual do limite máximo da jornada semanal, atualmente de 44 horas, para 42 horas na primeira etapa e, posteriormente, para 40 horas semanais;
- c) a manutenção dos salários, sem redução decorrente da diminuição da jornada;

d) a implementação das mudanças conforme os prazos previstos no texto aprovado, contados da promulgação da emenda constitucional.

Nos termos das informações oficiais divulgadas após a votação, a primeira etapa está prevista para ocorrer 60 dias após a promulgação, com redução para 42 horas semanais e garantia de dois dias de descanso. A segunda etapa, após 12 meses, prevê a jornada máxima de 40 horas semanais.

A aplicação deverá observar o texto definitivo promulgado, inclusive eventuais regras específicas e disposições de transição.

2. CONFRONTO COM A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026–2028

A Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre o SINDIROCHAS e o SINDIMÁRMORE, com vigência de 1º de maio de 2026 a 30 de abril de 2028, contém disposições que precisarão ser examinadas à luz da nova disciplina constitucional.

2.1. Cláusula 14ª — Jornada de trabalho

A cláusula estabelece jornada normal de oito horas diárias e 44 horas semanais, com divisor mensal de 220 horas, além de disciplinar a compensação do sábado e outras condições relativas à distribuição da jornada.

A partir do início da vigência da nova regra, a referência de 44 horas semanais não poderá ser utilizada para exigir trabalho ordinário acima do novo limite constitucional aplicável.

Será necessário reavaliar os horários de entrada e saída, os intervalos, a distribuição das horas ao longo da semana e os mecanismos de compensação atualmente adotados.

2.2. Cláusula 15ª — Turno ininterrupto

A convenção disciplina condições específicas para o trabalho em turnos ininterruptos, inclusive quanto à organização das escalas e aos intervalos.

As empresas que operam em regime contínuo deverão avaliar como assegurar a cobertura dos postos de trabalho e a continuidade dos processos produtivos sem ultrapassar os limites de jornada e de descanso que vierem a ser exigíveis.

A necessidade de funcionamento contínuo da indústria não afasta o cumprimento das regras constitucionais relativas à jornada e ao repouso.

2.3. Cláusula 16ª — Escala 12x36

A convenção prevê a possibilidade de adoção da jornada 12x36, condicionada aos requisitos estabelecidos na própria cláusula.

A aprovação da mudança constitucional não deve ser interpretada, isoladamente, como revogação automática de todos os regimes especiais de jornada. A compatibilidade da escala 12x36 com a redação definitiva da emenda deverá ser examinada especificamente,

considerando os limites constitucionais, as disposições de transição e a legislação aplicável.

Até que essa análise seja concluída, recomenda-se não presumir nem a manutenção irrestrita nem a extinção automática do regime.

2.4. Cláusula 17ª — Banco de horas

A convenção permite a adoção de banco de horas mediante observância dos critérios nela previstos, incluindo aprovação dos empregados em assembleia, quando exigida, e demais condições de formalização e compensação.

O banco de horas poderá continuar sendo instrumento relevante de gestão, desde que respeite os limites de jornada, os períodos de descanso e as condições legais e coletivas aplicáveis.

Ele não deve ser utilizado como mecanismo para afastar o novo limite semanal ou para tornar habitual a prestação de trabalho acima dos limites permitidos.

2.5. Cláusula 18ª — Troca de horários

A possibilidade convencional de troca de horários deverá ser examinada em conjunto com a nova organização semanal, de modo que as alterações de escala não resultem em descumprimento dos limites de jornada e dos períodos mínimos de descanso.

3. IMPACTOS OPERACIONAIS E ECONÔMICOS PARA AS EMPRESAS

A redução da jornada sem redução salarial poderá produzir efeitos relevantes no custo e na organização da produção industrial.

Entre os principais pontos de atenção, destacam-se:

a) Custo da hora normal: mantido o salário mensal, a redução da jornada semanal eleva proporcionalmente o valor da hora normal. Em uma comparação simplificada entre jornadas de 44 e 42 horas, o aumento é de aproximadamente 4,76%. Na passagem de 44 para 40 horas, chega a aproximadamente 10%. Esses percentuais são estimativas teóricas, não equivalendo necessariamente ao aumento total do custo empresarial.

b) Necessidade de pessoal: para manter o mesmo volume de produção e a cobertura integral dos turnos, determinadas operações poderão demandar redistribuição de tarefas, contratação de empregados, reorganização das equipes ou alteração dos horários de funcionamento.

c) Horas extraordinárias: a utilização de horas extras para compensar sistematicamente a redução da jornada poderá elevar os custos e gerar riscos de descumprimento da legislação, conforme os limites aplicáveis.

d) Continuidade operacional: pedreiras, unidades de beneficiamento, linhas de corte e acabamento, equipamentos de movimentação de blocos e chapas e atividades de

expedição exigem planejamento específico para compatibilizar a disponibilidade das equipes com as necessidades de produção.

e) Custos indiretos: deverão ser considerados os reflexos sobre escalas, transporte de empregados, alimentação, manutenção, produtividade, planejamento de entregas e atendimento aos compromissos comerciais.

Por essas razões, recomenda-se que cada empresa realize uma simulação dos efeitos da mudança antes do início de sua vigência, considerando sua realidade operacional, o número de empregados, os turnos existentes e a possibilidade de redistribuição da jornada.

4. A CONVENÇÃO COLETIVA CONTINUA VIGENTE?

A aprovação da emenda constitucional não implica, por si só, o desaparecimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho 2026–2028.

A CCT permanece como instrumento coletivo de referência para as demais condições e obrigações que sejam compatíveis com a legislação aplicável. Entretanto, suas disposições sobre jornada deverão ser interpretadas e aplicadas em conformidade com a nova norma constitucional a partir do momento em que ela produzir efeitos.

As cláusulas que estabelecem limites ou condições incompatíveis com a nova disciplina não poderão ser utilizadas para afastar direitos assegurados pela Constituição.

Isso não significa que todas as demais cláusulas da convenção percam automaticamente a validade, nem que todos os regimes especiais de trabalho sejam necessariamente extintos. A análise deverá considerar a redação definitiva da emenda, suas regras de transição e a compatibilidade de cada disposição coletiva.

A convenção coletiva poderá continuar desempenhando papel relevante na organização das escalas, na distribuição dos descansos, nos mecanismos de compensação legalmente admitidos e na adequação das condições de trabalho, respeitados os limites constitucionais.

5. PROVIDÊNCIAS RECOMENDADAS

O SINDIROCHAS recomenda às empresas do setor que adotem, desde logo, as seguintes medidas preventivas:

1. **Mapeamento das jornadas atuais:** identificar os empregados submetidos à jornada de 44 horas, às escalas de turnos, à escala 12x36 e ao banco de horas.
2. **Simulação de cenários:** elaborar alternativas de organização para a primeira etapa de redução da jornada e para a etapa posterior de 40 horas semanais.
3. **Avaliação de custos:** estimar os impactos sobre folha de pagamento, horas extraordinárias, necessidade de pessoal e capacidade produtiva.
4. **Revisão das escalas:** examinar a distribuição dos dias trabalhados e dos descansos semanais, observando as regras que vierem a ser efetivamente promulgadas.

5. **Análise dos instrumentos coletivos:** revisar os contratos, regulamentos, acordos individuais e procedimentos internos relacionados à jornada, verificando a necessidade de adequação.
6. **Planejamento com os setores de Recursos Humanos e Departamento Pessoal:** preparar os ajustes necessários nos controles de ponto, nas escalas e nos sistemas de folha de pagamento.
7. **Acompanhamento jurídico:** submeter os modelos de jornada e as propostas de alteração à assessoria jurídica trabalhista, especialmente nas operações contínuas e nos regimes diferenciados.
8. **Acompanhamento sindical:** aguardar as orientações complementares do SINDIROCHAS sobre os desdobramentos normativos e a necessidade de discussão coletiva com os sindicatos profissionais, tanto o SINDIMÁRMORE, da categoria majoritária, quanto os representantes de motoristas empregados no setor.

Recomenda-se, ainda, que as empresas preservem os registros das jornadas efetivamente praticadas, das simulações de custos e das decisões internas de planejamento, de modo a documentar as providências adotadas para a adequação.

6. ORIENTAÇÃO FINAL

O SINDIROCHAS ressalta que, enquanto não ocorrer a promulgação da emenda constitucional, não se deve tratar a nova jornada como obrigação já exigível exclusivamente em razão da votação parlamentar. A preparação empresarial, contudo, deve começar imediatamente, diante da necessidade de adaptação operacional em prazo potencialmente curto.

Após a promulgação, será indispensável conferir a redação definitiva do texto constitucional e as respectivas regras de transição, para definir com segurança o calendário de adequação e os efeitos sobre cada modalidade de jornada prevista na Convenção Coletiva de Trabalho 2026–2028.

O Sindicato continuará acompanhando a evolução normativa e orientará as empresas representadas sobre as medidas necessárias à preservação da conformidade trabalhista, da segurança jurídica e da continuidade das atividades industriais.

Atenciosamente,

**SINDIROCHAS
DIRETORIA**