巴西将于12月16日起把法定周工时降至42小时

修正案规定工资不变、每周两天带薪休息，要求餐饮和酒店业在周工时上限降至40小时前调整排班

2026年11月23日星期一



自12月16日起，巴西法定标准周工时将从44小时降至42小时。这项变化已促使酒吧、餐馆和住宿业经营者调整排班，以应对较长的营业时间和周末服务需求。

这项措施载于巴西国会于10月16日颁布的第141号宪法修正案。修正案还保障每周两天带薪休息，并规定缩短工时不得导致降薪。第二阶段定于2027年12月16日实施，届时一般周工时上限将再次下调至40小时。

这项变化适用于整个劳动力市场，但餐饮服务和酒店业尤其关注，因为这些行业往往依赖轮班制、晚间营业，并需要在夜间、周末和节假日安排更多人手。在这些行业，即使周工时上限略有下调，也可

能影响管理者如何分配工时、保障繁忙时段的人手，以及决定是否需要增聘员工。

第一阶段将现行每周工时上限减少2小时，相当于从44小时下调4.55%。在工资不变的情况下，按算术计算，时薪将提高4.76%。但这并不意味着所有雇主的工资总额或人工成本都会按同样比例上升，因为最终影响取决于人员配置模式、加班情况、轮班安排、集体协议，以及企业能否在不增加员工人数的情况下重新组织工作。

对酒吧和餐馆而言，主要挑战在于运营安排。许多场所午餐和晚餐时段都营业，依靠员工轮流承担备餐、桌边服务、清洁和打烊等工作。周工时上限降低后，业主和管理者需要重新分配这些任务，或增加员工，才能维持原有营业时长。酒店及其他住宿业也面临类似问题，因为前台、客房清洁、维护和餐饮服务通常全天采用错峰排班。

这项劳动制度改革已经获批，因此争论焦点已从立法转向落实。Brasil 61于11月21日发布的报道聚焦企业正在进行的调整，以及部分雇主预计将在12月实施日期临近时遇到的困难。该行业眼下关心的不是规定是否生效，而是企业能否及时调整人员安排。

这项修正案同时改变了工作安排的两个核心方面：每周工时上限和每周休息制度。对雇主而言，合规并非只需从员工排班中减去2小时。企业还必须在保障工资不变的同时，确保休息时间安排符合新的宪法规定。在员工流动率较高或排班方式较为随意的行业，这可能需要更规范的轮班计划和更严格的工资管理。

这项改革也引发了关于招聘和价格的更广泛讨论，不过最终影响仍不确定。能够通过优化排班消化变化的企业，成本增幅可能较小；需要增聘员工以保障服务时段的企业，则可能面临更高的人工支出。在利润空间本就有限、需求又随日期和季节波动的餐馆和酒吧，即使人工结构只有小幅变化，也可能影响人员配置、菜单定价和营业时间。

目前公布的信息明确了法律实施时间表和基本条件，但尚未衡量这项改革对就业或消费价格的最终影响。这很可能取决于企业未来几个月如何应对，以及它们是否通过提高生产率、增聘员工或减少加班来抵消周工时缩短的影响。

巴西国会依照该国宪法程序通过了这项修正案，因此其法律地位高于普通立法修订。这对雇主很重要，因为它降低了规则持续性的不确定性，也限制了短期内推翻规定的空间。对劳动者而言，修正案明确了未来两年逐步缩短工时的路径，同时保障名义工资不变。

如今，服务业必须着手应对这项政策的实际影响。营业时间较长的企业必须决定如何在不违反新周工时上限的情况下保障服务，并在第一阶段于12月16日开始前完成安排。第二阶段将于2027年12月16日把周工时降至40小时，这意味着企业当前采取的调整措施可能只是更长期工作重组的第一步。