巴西要求酒吧和餐馆自12月16日起将每周工时缩至42小时

新规终结常见的6天工作、1天休息制，保证每周休息两天，禁止降薪，并推高小时用工成本

2026年11月24日星期二



根据新的劳动规定，自12月16日起，巴西的酒吧、餐馆及其他酒店餐饮业雇主必须缩短员工工时：每周工时上限降至42小时，员工每周须休息两天，且不得降薪。对餐馆而言，这意味着员工月薪不变，但每人可提供的工时减少；DIAP报道所述规定并未显示该行业享有特殊豁免。

据DIAP报道，巴西劳动与就业部于11月23日（星期一）在《官方公报》发布第2,041/2026号条例，规定企业和员工如何适应第141/2026号宪法修正案确立的每周工时缩减安排。该措施还将终结常见的6天工作、1天休息制。这种每周工作六天、休息一天的排班方式，广泛应用于营业时间较长的服务业企业。

工时缩减将分两个阶段实施。据DIAP报道，每周工时上限将于12月16日降至42小时，并于2027年12月16日进一步降至40小时。两个阶段均禁止雇主削减工资。对于酒店餐饮业而言，人员成本与营业时间、用餐时段和周末客流密切相关，这意味着同样的月度工资总额将对应更少的正常工作时间。

这一变化也会提高每个工作小时的价值。根据DIAP所述条例，42小时工时制下，员工月薪将除以210计算小时工资；2027年开始执行40小时上限后，则除以200计算。具体而言，在月薪不变的情况下，周工时上限从44小时降至42小时，小时工资将提高约4.8%。更高的小时工资基数也会影响加班费和夜班津贴，增加依赖晚间服务或延长营业时间的企业的用工成本。

新的休息日规定对餐馆和酒吧可能尤为重要，因为这些场所通常依赖错峰排班，并需要员工在周末上班。员工每周有权休息两天，但两天不必连休。根据DIAP对该条例的介绍，其中一天最好安排在星期日。只要确保员工在一个月内平均每周休息两天，仍可通过集体谈判协商其他排班方式。

条例还规定了企业安排员工在既定休息日上班时的经济后果。如果员工被要求在每周休息日工作，除非雇主在同一周内安排补休，否则必须按双倍工资支付。对于依赖节假日客流、活动服务或周末旺季的酒店餐饮经营者而言，这项规定缩小了调配员工在休息时段上班的空间：要么及时安排补休，要么支付额外报酬。

按小时、按日、按任务、按件或按佣金计酬的员工，在新制度下也必须受到保护，避免收入减少。DIAP称，条例要求调整这些计酬标准，确保工时缩减不会导致月收入下降。这项规定对餐饮服务业尤为重要，因为行业内不同岗位和经营场所的薪酬差异很大，部分员工的收入会随产量、销售额或排班变化。

劳动部保留了部分特殊排班制度。12x36制度仍可实行，即员工连续工作12小时后休息36小时。不过，如果按此安排工作的平均工时超过新的每周上限，超出部分必须予以补偿或按加班支付。对于酒店、活动场馆、安保、维护或夜间运营等采用长班制的酒店餐饮业部分岗位，这一点尤为相关。

DIAP还报道称，该条例对拥有大学学历且收入至少达到巴西社会保障体系缴费上限2.5倍的员工作出了具体规定。即使在这些情况下，员工每周休息两天的权利仍然适用。因此，该措施限制了雇主利用高薪个人合同规避新休息安排的空间。

据DIAP对该条例的报道，与新规相冲突的集体协议和工会合同将不再适用，但其中对员工更有利的条款仍然有效。该规定还列明了检查程序以及健康与安全保障措施，促使工会和雇主在12月16日生效前重新协商排班安排。餐馆等长期依赖每周工作六天的行业尤其需要为此作出调整。