vinetur

Brasil reduz a semana de trabalho legal para 42 horas a 16 de dezembro

A emenda mantém a remuneração e garante dois dias de descanso semanal remunerado, levando as empresas de hotelaria e restauração a reorganizar turnos antes do limite de 40 horas.

segunda-feira, 23 de novembro de 2026



A partir de 16 de dezembro, o Brasil reduzirá o limite legal da semana de trabalho de 44 para 42 horas. A alteração já está a levar bares, restaurantes e unidades de alojamento a rever os horários, tendo em conta os longos períodos de funcionamento e o serviço ao fim de semana.

A medida foi estabelecida pela Emenda Constitucional 141, promulgada pelo Congresso Nacional do Brasil a 16 de outubro. A emenda garante também dois dias de descanso semanal remunerado e determina que a redução do horário não pode implicar um corte salarial. Está prevista uma segunda fase para 16 de dezembro de 2027, quando o limite geral voltará a baixar, para 40 horas semanais.

A alteração abrange todo o mercado de trabalho, mas tem suscitado particular atenção nos setores da restauração e da hotelaria, uma vez que estas atividades dependem frequentemente de turnos rotativos, horários tardios e mais trabalhadores à noite, aos fins de semana e nos feriados. Nestes setores, até uma pequena redução do limite semanal pode afetar a distribuição das horas, a cobertura dos períodos de maior procura e a decisão de contratar mais trabalhadores.

A primeira fase reduz em 2 horas o atual limite semanal, uma descida de 4,55% face às 44 horas. Mantendo-se a remuneração, o resultado aritmético é um aumento de 4,76% do valor por hora. Isso não significa que os custos totais com pessoal ou laborais de todas as empresas aumentem na mesma proporção, uma vez que o impacto final depende dos modelos de organização do trabalho, do recurso a horas extraordinárias, dos padrões de turnos, dos acordos coletivos e da capacidade de cada empresa para reorganizar o trabalho sem aumentar o número de trabalhadores.

Para os bares e restaurantes, a principal questão é operacional. Muitos estabelecimentos servem almoços e jantares e dependem de equipas que alternam entre a preparação, o serviço de mesa, a limpeza e as tarefas de encerramento. Um limite semanal mais baixo significa que os proprietários e os responsáveis terão de distribuir essas funções de outra forma ou contratar mais trabalhadores para manter o mesmo horário de funcionamento. Os hotéis e outras unidades de alojamento enfrentam um desafio semelhante, uma vez que a receção, a limpeza, a manutenção e a restauração funcionam frequentemente em horários escalonados ao longo do dia.

A alteração laboral já foi aprovada, pelo que o debate passou da legislação para a implementação. Uma notícia publicada a 21 de novembro pelo Brasil 61 centrou-se na adaptação das empresas, já em curso, e nas dificuldades que alguns empregadores preveem à medida que se aproxima a entrada em vigor, em dezembro. A preocupação imediata do setor não é saber se a regra será aplicada, mas com que rapidez as empresas conseguirão ajustar os planos de pessoal.

A emenda altera simultaneamente duas componentes centrais do horário de trabalho: o número máximo de horas semanais e o regime de descanso semanal. Para os empregadores, o cumprimento das regras não se limita a retirar 2 horas ao horário de um trabalhador. As empresas têm também de garantir que os períodos de descanso são organizados nos termos da nova disposição constitucional, mantendo a remuneração. Nos setores com elevada rotatividade de pessoal ou práticas informais de gestão de horários, isso poderá exigir um planeamento de turnos mais formal e um controlo mais rigoroso da folha salarial.

A reforma também levanta questões mais amplas sobre o emprego e os preços, embora os efeitos finais continuem incertos. As empresas que conseguirem absorver a alteração através de uma gestão mais rigorosa dos horários poderão ter um aumento de custos menor. As que precisarem de contratar mais trabalhadores para assegurar o serviço poderão enfrentar despesas laborais mais elevadas. Nos restaurantes e bares, onde as margens já podem ser reduzidas e a procura varia consoante o dia e a época do ano, até uma alteração modesta na estrutura laboral pode influenciar os níveis de pessoal, os preços dos menus e os horários de funcionamento.

Até ao momento, a informação disponível define o calendário legal e as condições básicas, mas não quantifica os efeitos finais no emprego ou nos preços para os consumidores. Estes dependerão provavelmente da forma como as empresas reagirem nos próximos meses e de compensarem a redução da semana de trabalho com alterações de produtividade, novas contratações ou menos horas extraordinárias.

O Congresso do Brasil aprovou a emenda através do processo constitucional do país, conferindo à medida um estatuto jurídico mais sólido do que o de uma alteração legislativa comum. Isso é importante para os empregadores, pois reduz a incerteza

quanto à continuidade da regra e limita a possibilidade de uma reversão a curto prazo. Para os trabalhadores, a emenda estabelece um percurso claro para a redução do horário ao longo de dois anos, protegendo ao mesmo tempo a remuneração nominal.

O setor dos serviços enfrenta agora a aplicação prática desta política. As empresas com longos horários de funcionamento têm de decidir como assegurar o serviço sem ultrapassar o novo limite semanal e fazê-lo antes do início da primeira fase, a 16 de dezembro. A segunda redução, para 40 horas, a 16 de dezembro de 2027, significa que os ajustamentos feitos pelas empresas neste momento poderão ser apenas o primeiro passo de uma reorganização do trabalho mais prolongada.